

TSJ País Vasco (Social), sec. 1ª, S 19-09-2024, nº 1967/2024, rec. 1611/2024

PTE.: Alejandro Aranzamendi, Maite

ROJ: STSJ PV 2851:2024

ECLI: ES:TSJPV:2024:2851

Procedimiento: Recurso de suplicación

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-

La única instancia del proceso en curso se inició por demanda y terminó por sentencia, cuya relación de hechos probados es la siguiente:

PRIMERO.- Dª Flora, con DNI NUM000, ha venido prestando servicios laborales para DIGI SPAIN SALES FORCE S.L. con circunstancias reconocidas de antigüedad de 11/04/2022, categoría profesional de dependienta y salario mensual con inclusión de parte proporcional de las pagas extra de 1.347,03 euros.

La actora presta servicios como promotora de ventas de telefonía móvil en un stand.

SEGUNDO.- En virtud de escrito de 23/05/2023 la demandada procedió al **despido disciplinario** de la trabajadora con el tenor siguiente:

"Por medio de la presente, la Dirección de DIGI SPAIN SALES FORCE, S.L.U. (en adelante, lo Compañía) le comunica que ha tomado la decisión de proceder a su **despido disciplinario** con fecha de efectos del día de hoy, 23 de mayo de 2023, de conformidad con lo dispuesto en el [artículo 54.2.d\) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores \(EDL 2015/182832\)](#) que contempla como una falta de carácter muy grave constitutivas del **despido** "la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo".

En este sentido, los hechos que han constituido la presente sanción de **despido** son los que se exponen a continuación, teniendo lugar los mismos tras su incorporación a la Empresa con fecha 11 de abril de 2022 como Promotora de stand encontrándose entre sus funciones las de proceder a comercializar y ofrecer los productos de DIGI a potenciales clientes finales. Sin embargo, desde el pasado 30 de noviembre de 2022, Ud. se encuentra de **baja médica** por contingencias comunes, habiendo dado traslado de los correspondientes partes de baja y confirmación a la Empresa.

No obstante, a pesar de que, como hemos expuesto, Ud. está de **baja médica** y como consecuencia lógica de ello, lleva sin prestar servicios para DIGI desde hace varios meses, ello no ha impedido que, al menos, desde principios del mes de marzo de 2023, Ud. ha estado prestando sus servicios para otra empresa, a pesar que debería estar recuperándose de dicha baja a fin de poder reincorporarse al trabajo a la mayor celeridad.

En concreto, se tiene constancia de que Ud. está trabajando como consultora de belleza para la empresa Mary Kay España dedicado a la comercialización de productos de belleza y cosmética. No hay duda de que Ud, presta servicios para misma ya que, no solo aparece como consultora de belleza de la marca en la página web de dicha empresa, teniendo además una cuenta de Instagram profesional destinada al efecto, sino que Ud. ha llegado a reconocer antes sus superiores dicha situación.

Como podrá comprender, esta actuación por su parte es absolutamente intolerable. El hecho de que tras meses desde el inicio de su incapacidad temporal, cuyo objetivo principal es su recuperación para poder reincorporarse a su puesto de trabajo, la Empresa tenga conocimiento de que Ud. está trabajando para otra empresa, pretendiendo obtener un lucro de dicha situación, supone una

absoluta transgresión de la buena fe contractual.

No solo eso, sino que además, dichos actos constituyen un fraude por su parte, no ya solo por DIGI como empleadora, quien como bien conoce, le viene complementando el salario desde el inicio de la **baja médica**, sino adicionalmente de cara a la propia Seguridad Social, puesto que como es Ud. plenamente consciente, está percibiendo el subsidio por incapacidad temporal precisamente por encontrarse supuestamente impedida para el trabajo, impedimento que, a la vista de los hechos expuestos, parece que no es tal.

En definitiva, nos encontramos ante unos hechos de una extrema gravedad, ya no sólo por la propia naturaleza de los mismos, que implican un fraude directo ante la Empresa y ante la propia Seguridad Social, sino porque los mismos ponen de manifiesto una absoluta mala fe por su parte, y a la vez provocan que haya decaído por completo la confianza que se tenía en Ud., suponiendo una clara ruptura del vínculo contractual y de la buena fe que debe regir el mismo, no pudiendo mantener la relación laboral.

Como consecuencia de los hechos narrados, en cuanto los mismos constituyen causa justa de **despido** a tenor de lo dispuesto en el convenio colectivo de aplicación, en relación con el [artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores \(EDL 2015/182832\)](#), la Empresa ha adoptado la decisión de proceder con su **despido disciplinario** con fecha de efectos del día de hoy, 23 de mayo de 2023.

Le rogamos que, a la recepción de la presente, Ud. haga entrega de todos los documentos e instrumentos de trabajo que le hayan sido entregados durante el transcurso de la relación laboral en el ejercicio de sus funciones, incluyendo cualquier tipo de herramienta que sea propiedad de la Empresa, todo ello en perfectas condiciones, adoptando éstas las medidas que considere oportunas en caso de no hacerlo. En concreto, la Empresa se reserva el derecho a descontar de su liquidación el valor de aquellas herramientas e instrumentos que no devuelva en perfecto estado.

Por último, se le comunica que tiene a su disposición la liquidación de haberes correspondientes y que la Empresa realizará todos los trámites oportunos para que Ud. pueda proceder a la solicitud de la prestación de desempleo."

TERCERO.- La trabajadora cayó en situación de IT el 30/11/2022 con el diagnóstico de trastorno adaptativo con ansiedad hasta el 29/09/2023N (documento 6 de la demandante). Se da por reproducido el informe médico aportado por la trabajadora con el número 7.

CUARTO.- La demandante dispone de perfil profesional en la página web de la marca Mary Kay como consultora de belleza (documento 7 de la demandada). Se dan por reproducidas las capturas de pantalla de la actora de la red social Instagram aportadas por la demandada con el número 8 y las stories de la misma red social aportadas con el número 9 por la empresa.

QUINTO.- El objeto social de la demandada lo es "la actividad de comercio minorista consistente en la atención al público, información, promoción, publicidad y venta de líneas telefónicas y, en general servicios de comunicaciones electrónicas de otras empresas habilitadas como operadora (documento 8 de la demandante).

SEXTO.- La empleadora viene aplicando a los trabajadores el Convenio Colectivo del Comercio en General de Bizkaia publicado en el BOB de 29/11/2023 y previos cuyo artículo 1 dispone:

"A) Los acuerdos adoptados en el presente Convenio Colectivo, regularán las relaciones, empresas y trabajadores de los Sectores de:

- Comercio de la Construcción.
- Comercio, Flores y Plantas, herboristerías, hierbas medicinales y ortopedias.
- Comercio de artículos religiosos.
- Carbonerías.
- Comercio de Cereales, Piensos y Forrajes.
- Comercio de Fertilizantes.
- Comercio de Marcos y Molduras.

-Jugueterías.

-Ópticas.

-Mayoristas e importadores de productos químicos e industriales.

-Mayoristas e importadores de materiales científicos.

-Mayoristas e importadores de materias primas farmacéuticas.

-Materiales de laboratorio.

-Objetos de regalo.

- Comercio de mayoristas y minoristas de Vidrio y Cerámicas.

-Mayoristas y minoristas de droguerías, perfumerías, artículos de limpieza y similares.

-Grupo de fotografía que incluye: comercio y venta de aparatos y las actividades que empleando un proceso de trabajo, a través de: fotografía aérea, fotógrafos con o sin galería, cabinas fotográficas, revelado y laboratorio fotografías, su resultado final es objeto de comercio o compraventa.

-Todos aquellos sectores y empresas, cuya actividad sea la de comercio, tanto mayoristas como minoristas, no incluidos en la relación precedente y que no se rijan por convenio vigente. En estos supuestos para que queden afectados por este Convenio se precisará de su adhesión...

C) Este Convenio Colectivo, obliga a cualquiera de los centros de trabajo, de cada empresa incluidas sucursales, delegaciones y oficinas enclavadas en la provincia de Bizkaia."

SÉPTIMO.- El artículo 1 del Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Bizkaia publicado en el BOB de 23/07/2018 recoge como ámbito de aplicación en su art.1 :

"A) Los acuerdos en el presente Convenio regularán las relaciones Empresas-Trabajadores propias del Comercio del Metal de Vizcaya, en cualquiera de los centros de trabajo de cada empresa, incluidas las Sucursales, Delegaciones y Oficinas radicadas en Vizcaya.

B) Afectarán estos acuerdos a la totalidad del personal que presta sus servicios en la empresa, quedando excluidos únicamente los miembros de los Consejos de Administración y Alta Dirección.

C) Este Convenio Colectivo Sindical obliga a todas las empresas del Sector de Comercio del Metal, tanto a las del Comercio Industrial con las agrupaciones de: Chatarra, Almacenistas de Hierros, Almacenistas de Aceros finos, almacenistas de Tuberías y Accesorios, Almacenistas de Ferretería, Comerciantes de Artículos y Aparatos Profesionales, Máquinas-Herramientas, Maquinaria Industrial y Accesorios, Maquinaria Agrícola y Accesorios, Importadores y Comerciantes de Máquinas y Mobiliaria de Oficina, Materiales de Saneamiento, Almacenistas de Metales no Férricos y Maquinaria Eléctrica.

D) Como a los del comercio público con las Agrupaciones de: almacenistas-detallistas de ferreterías, comerciantes de cuchillería con taller de vaciado, armerías y artículos de deporte, importadores y comerciantes de relojes, importadores de automóviles, camiones y motocicletas, vendedores de automóviles, camiones y motocicletas, repuestos de automoción, joyería y platería, bisutería y similares, Venta de material informático, venta de Telefonía móvil, material eléctrico y aparatos electrodomésticos, venta y alquiler de maquinaria de Construcción"

OCTAVO.- Se da por reproducido el Dictamen de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos 2009/0047 aportado por la demandada con el número 11.

NOVENO.- La demandante no ostenta ni ha ostentado durante el último año cargo de representación de los trabajadores.

DÉCIMO.- Se ha intentado la conciliación administrativa previa.

SEGUNDO.-

La parte dispositiva de la Sentencia de instancia dice:

Que estimando en su petición subsidiaria la demanda formulada por D^a Flora frente a DIGI SPAIN SALES FORCE S.L., debo declarar y declaro el **despido** causado a la demandante el 23/05/2023 improcedente y en su consecuencia debo condenar y condeno a la demandada, a que en el plazo de cinco días siguientes a la notificación de esta sentencia opte entre la readmisión de la trabajadora o el abono de la indemnización de 2.044,77 euros; y sin que procedan salarios de tramitación salvo que opte la empresa por la readmisión, lo que lo serán desde la fecha del **despido** (23/05/2023) hasta la notificación de esta sentencia a razón al día de 53,11 euros/ día.

TERCERO.-

Frente a dicha resolución se interpuso el Recurso de Suplicación, que fue impugnado por Flora.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-

El juzgado de lo social número cinco de Bilbao ha dictado sentencia el 16 de abril de 2024 en su **procedimiento por despido** disciplinario con tutela de derechos fundamentales estimando la pretensión subsidiaria de la demanda planteada por la trabajadora actora y declarando improcedente el que le fue comunicado el 23/05/2023 por la empresa DIGI SPAIN SALES FORCE SL imputándole trabajos durante la situación de incapacidad temporal, condenándole a su readmisión o abono de indemnización de 2044,77 € y rechazando la pretensión principal de declaración de nulidad de la decisión extintiva por vulneración del derecho fundamental a la garantía de indemnidad.

La juzgadora razona que el **despido** es improcedente porque aunque la actora durante su **baja médica** por ansiedad figura como consultora de belleza para Mary Kay, ello no necesariamente supone ni desempeño de actividad ni percibo de ingresos, no resultado acreditado que sea contraproducente para su curación, ni suponga un fraude. Asimismo declara que el salario regulador se corresponde con el del convenio colectivo del comercio del metal de Bizkaia (BOB 23/07/2018) y no el del comercio general de Bizkaia que se le aplica según el contrato de trabajo, porque la magistrada valora acreditado que la actora trabajaba como promotora de ventas de telefonía en un stand, lo que entra dentro del ámbito aplicación del primero de los convenios citados según su artículo 1 "venta de telefonía móvil", sin cabida en ningún epígrafe del artículo 1 del segundo convenio, al que tampoco se han adherido.

Frente a dicha sentencia ha recurrido la empresa en suplicación solicitando se revoque desestimando íntegramente la demanda; subsidiariamente solicita se declare la correcta aplicación del convenio colectivo del comercio general de Bizkaia y declarando la **procedencia del despido**. Y lo hace a través de dos motivos de quebrantamiento de forma, tres para la revisión fáctica y dos más de censura jurídica.

El recurso ha sido impugnado por la parte actora, que ha solicitado se confirme la sentencia.

SEGUNDO.-

Los dos primeros motivos se plantean al amparo de lo establecido en el artículo 193 a LRJS y en ellos se denuncia, en concreto, el defecto de incongruencia extra petitum y acumulación indebida de acciones, citando los artículos 14 y 24 CE en relación con el 218.1 LEC así como el 27 y 153.1 LRJS LRJS, 76 y 78.1 LEC.

Alega la mercantil recurrente, por un lado, que en el suplico de la demanda no se solicitó la aplicación del convenio colectivo sino únicamente la nulidad y subsidiariamente vulneración del **despido** con indemnización de daños y perjuicios, no siendo la determinación del convenio aplicable una pretensión inescindible o necesaria de los pedimentos articulados o de la cuestión principal debatida ya que para considerar la improcedencia o **nulidad del despido** no es relevante la determinación del convenio de aplicación.

En el segundo motivo insiste el recurrente en que debió estimarse la excepción procesal de indebida acumulación de acciones formulada y la inadecuación de procedimiento, habiéndose excedido del ámbito del proceso de **despido** la discusión del convenio colectivo aplicable a la relación laboral, que no ha sido discutido por la trabajadora, habiéndose aceptado de manera pacífica entre

las partes que es el del comercio general de Bizkaia, siendo el convenio el procedimiento adecuado para discutir cuál es el convenio colectivo aplicable el del conflicto colectivo.

No podemos sino desestimar rotundamente ambos motivos en coherencia con la desestimación de la excepción de indebida acumulación de acciones rechazada por el fundamento jurídico segundo de la sentencia por cuanto que, tal y como la misma juzgadora declara, la determinación del salario regulador de un trabajador sí pertenece al objeto del procedimiento por **despido** pues es preciso determinarlo para fijar las consecuencias legales de la calificación judicial que del mismo se realice según el artículo 110, 113 LRJS, [56 ET \(EDL 2015/182832\)](#) y concordantes, y, por lo tanto, si para ello hay que dilucidar cuál es el convenio colectivo aplicable, no concurre ni incongruencia ni acumulación indebida de acciones. En la regulación del procedimiento especial por **despido**, tanto el artículo 104 como el 107 LRJS establecen como requisito de la demanda y de la sentencia el establecimiento del salario. Por tanto, si las partes no están de acuerdo en cuál es el salario que debe aplicarse a la relación laboral, el **procedimiento por despido** es adecuado para su discusión a los efectos de determinar dichas consecuencias.

Desestimamos así los dos primeros motivos rechazando que la sentencia cometa las infracciones procesales denunciadas.

TERCERO.-

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 193 b LRJS la empresa recurrente plantea los motivos tercero a quinto.

Hemos de recordar que la prosperabilidad del recurso de suplicación por dicho cauce procesal exige: a) que la equivocación que se imputa al juzgador en los hechos probados, resulte del todo patente y sin necesidad de realizar conjeturas o razonamientos, más o menos fundados, de documentos o pericias obrantes en autos que así lo evidencien; b) que se señalen los párrafos a modificar, ofreciendo redacción alternativa que delimite el contenido de la pretensión revisoria; c) que los resultados postulados, aún deduciéndose de aquellos medios de prueba, no queden desvirtuados por otras pruebas practicadas en autos, pues en caso de contradicción entre ellas debe prevalecer el criterio del juzgador a quo, a quien le está reservada la función de valoración de las pruebas aportadas por las partes; d) finalmente, que las modificaciones solicitadas sean relevantes y trascendentes para la resolución de las cuestiones planteadas. Sin la conjunta concurrencia de estos requisitos, no puede prosperar la revisión fáctica en el recurso de suplicación, de naturaleza extraordinaria, que a diferencia de la apelación civil, no faculta a la Sala para la revisión de lo actuado.

A continuación examinaremos las pretensiones revisorias.

En el tercer motivo se solicita la modificación del hecho probado primero sustituyéndolo por otra redacción que se da por reproducida, lo que vamos a rechazar pues no cumple con los anteriores parámetros.

Por un lado se solicita se suprima que la actora presta servicios como promotora de ventas de telefonía móvil en un stand y ello se sustituya por varios párrafos adicionales que digan: que la relación laboral se viene rigiendo por el convenio colectivo del comercio general de Bizkaia y que eso no ha sido objeto de debate hasta este procedimiento, lo que es innecesario porque no se discute; que la actora presta servicios como promotora en un stand siendo sus funciones principales promocionar los servicios existentes en la empresa y asesoramiento a los clientes de manera presencial y telemática, lo que no se deduce de los documentos indicados como un error evidente, y además la trabajadora ya asume que sus funciones eran la venta de líneas telefónicas; y que ha percibido el 100% del salario durante la incapacidad temporal, lo que tampoco se discute por lo que resulta otro dato innecesario que tampoco constituye un error relevante.

El cuarto motivo pretende la modificación del hecho probado cuarto, añadiendo que la actora identifica su producto más vendido y que en los documentos 8 y 9 que se dan por reproducidos se aprecia a la actora promocionando productos y servicios, prestando servicios en un stand de maquillaje y también se le declara como comercial del mes de enero.

También los desestimamos pues no se constata un error evidente, sino que lo que se pretende es una nueva valoración de documentos ya tomados en consideración por la juzgadora en el fundamento jurídico tercero último párrafo, con una conclusión diferente.

El quinto motivo pide la modificación del hecho probado quinto, para añadir que el CNAE de la empresa es 4719 "otro comercio al por menor en establecimientos no especializados".

Y también lo desestimamos, pues resulta un dato irrelevante, ese código es solo una declaración del empresario siendo lo importante para la determinación del convenio colectivo la prueba de la actividad de la empresa.

La desestimación de estos motivos conlleva que el relato fáctico de la instancia queda inalterado.

CUARTO.-

En sede de censura jurídica se plantean los dos últimos motivos, al amparo del artículo 193 c LRJS.

En el motivo sexto se denuncia la infracción de los artículos 3.1 d y c ET, artículos 1089, 1091 y 1255 CC a efectos de determinar el convenio colectivo de aplicación, y [STS 1232/2023 de 21 de diciembre de 2023 \(EDJ 2023/793608\)](#).

Sostiene, en resumen, que la actividad principal de la empresa es el suministro de red y venta de líneas de telefonía y subsidiariamente atención al público, informando y promocionando los servicios de la mercantil y que en ningún caso comercializa aparatos móviles o electrónicos. Expone que si bien el convenio colectivo del comercio del metal incluye dentro de su ámbito de aplicación "venta de telefonía móvil", este es un concepto complejo y siempre se vincula a la venta de dispositivos móviles o electrónicos, siendo por ello que el objeto social es el de venta de "líneas de telefonía" y no "venta de telefonía móvil".

Añade que en el caso de duda cuando no es clara la aplicación de ninguno de los convenios, como sería en todo caso este supuesto, la [sentencia de TS 21/12/2023 número 1232/2023](#), a propósito de una empresa similar a la recurrente, establece que el acuerdo de las partes fijado en el contrato despliega toda su fuerza vinculante.

Recordemos que lo determinante para establecer el convenio colectivo de aplicación a una empresa es atender a la actividad principal o preponderante que realiza, estableciendo la jurisprudencia que no es el objeto social estipulado en los estatutos de la sociedad lo que define la unidad de negociación colectiva en su vertiente funcional sino la actividad real que desempeña y en la intervienen los empleados con motivo de la prestación de servicios, de forma que al margen de la multitud de posibles objetos sociales que figura en la escriturados, lo determinante es la actividad real preponderante ([STS 17/03/2015 rcud 1464/2014 \(EDJ 2015/58573\)](#), entre otras muchas). Y si en una empresa concurren distintas actividades que guardan conexión entre ellas o están en situación de dependencia las unas de las otras, de tal manera que cada actividad por si sola pudiera encuadrarse en el ámbito funcional de distintos convenios, debe acudir también el criterio de la actividad principal, al fin de determinar el convenio aplicable a la empresa. Y para ello se pueden utilizar distintos parámetros que deben valorarse en su conjunto para enjuiciar el supuesto concreto, como las cifras económicas de las distintas actividades, la plantilla destinada a cada una de ellas, la finalidad de un negocio concreto llevado a cabo, o la subordinación o dependencia de unas actividades respecto de otras. También es posible apreciar excepcionalmente la realidad de empresas con varias **actividades económicas** diferenciadas entre sí que pudieran verse afectados por distintos convenios, para lo cual dichas actividades deben ser autónomas, con organización independiente y asignación de plantillas de forma diferenciada para cada actividad, y solo en tal caso es posible la convivencia de distintos convenios en una misma empresa.

Pues bien, en este caso nos encontramos con una trabajadora que presta servicios para una empresa distribuidora de telefonía móvil y el dilema sobre la norma convencional aplicable se plantea entre el convenio colectivo de Comercio en general de Bizkaia, pactado en el contrato de trabajo (BOB 29/11/2023) y el del comercio del metal de Bizkaia (BOB 23/07/2018), que incluye en su ámbito de aplicación la expresión genérica "venta de telefonía móvil". No apreciamos que la sentencia cometa infracción, ya que ha declarado aplicable este último porque aunque se asume que la actividad de la empresa es la venta de líneas de telefonía móvil y no de aparatos electrónicos, ello no encaja en el convenio colectivo de Comercio en general pactado en el contrato, mientras que el convenio colectivo de Comercio del metal sí habla de "venta de telefonía móvil".

La sentencia citada en el motivo TS 21/12/2023 R 2900/2021, seguida por la de TS 30/05/2024 R 2901/2021, contiene una doctrina que no es aplicable a este supuesto ya que solo ha establecido que ha de respetarse la libertad de pacto y el convenio pactado en el contrato de trabajo si la actividad preponderante no se subsume en ninguno de los convenios colectivos propuestos en la controversia planteada, siendo así que en este caso hemos razonado, ratificando el criterio de instancia, que la actividad de la empresa sí está comprendida dentro del artículo 1 del convenio colectivo que se pretende, el del comercio del metal de Bizkaia, si realizamos una interpretación no restrictiva de ese concepto genérico de "venta de telefonía móvil".

Rechazamos así este motivo sexto.

QUINTO.-

El séptimo y último motivo del recurso, también en sede de censura jurídica, denuncia que la sentencia comete infracción del artículo 54.1 y 54.2 d ET y jurisprudencia.

Sostiene, en definitiva, que el bloque 7-9 aportado por la parte recurrente demuestra la actividad de la trabajadora despedida realizando para Mary Kay funciones totalmente iguales a las que tenía encomendadas en la empresa demandada, de donde se desprende sin dificultad que tenía aptitud para su trabajo durante al menos esa última fase del periodo de incapacidad temporal.

Debemos rechazar el motivo por cuanto que parte de una premisa fáctica que no queda acreditada, y hemos de estar a la convicción de la instancia, que ha quedado inalterada. En este sentido, ratificamos la argumentación de la instancia que contenida en el fundamento jurídico tercero de la sentencia recurrida en el sentido de que es jurisprudencia clásica (STS 29/01/1987, 22/09/1988) que si bien la suspensión del contrato durante la situación de incapacidad temporal no exime al trabajador del cumplimiento de los deberes de buena fe lo que implica que no deba desarrollar las labores propias de su trabajo habitual u otras actividades inadecuadas para lograr lo antes posible su reincorporación al trabajo, no toda actividad desarrollada en tiempo de baja justifica un **despido disciplinario** , sino solo aquella que perjudica la recuperación de la aptitud laboral del trabajador o la que evidencia por sí aptitud laboral, manifestando el carácter fraudulento del proceso de incapacidad temporal, debiendo reservarse la sanción de **despido** para aquellos incumplimientos dotados de una especial significación por su carácter grave, trascendente o injustificado.

Ello no nos consta en el relato fáctico, por lo que no podemos sino desestimar el motivo y el recurso, confirmando la sentencia de instancia.

SEXTO.-

En materia de costas es aplicable lo dispuesto en el [artículo 235 LRJS \(EDL 2011/222121\)](#).

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLO

Que desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por la letrada doña Paula San Cristóbal Campillo en representación de la mercantil DIGI SPAIN SLES FORCE SLU frente a la sentencia dictada por el juzgado de lo social número cinco de Bilbao el 16 de abril de 2024 en su **procedimiento sobre despido** y tutela de derechos fundamentales número 595/2023 a instancias de DOÑA Flora contra la empresa recurrente. Se confirma la sentencia. Se imponen las costas del recurso a la empresa recurrente, incluidos los honorarios de la graduado social de la contraparte en cuantía de 600 €.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal, informándoles de que no es firme, pudiendo interponer recurso de casación para la unificación de la doctrina en los términos y con los requisitos que se detallan en las advertencias legales que se adjuntan.

Una vez firme lo acordado, devuélvanse las actuaciones al Juzgado de lo Social de origen para el oportuno cumplimiento.

Así, por esta nuestra Sentencia, definitivamente juzgado, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

E/

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada solo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que el mismo contuviera y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

PUBLICACIÓN.- Leída y publicada fue la anterior sentencia en el mismo día de su fecha por el/la Ilmo./Ilma. Sr./Sra. Magistrado/a Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.

ADVERTENCIAS LEGALES.-

Contra esta sentencia cabe recurso de casación para la unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que necesariamente deberá prepararse por escrito firmado por Letrado dirigido a esta Sala de lo Social y presentado dentro de los 10 días hábiles siguientes al de su notificación.

Además, si el recurrente hubiere sido condenado en la sentencia, deberá acompañar, al preparar el recurso, el justificante de haber ingresado en esta Sala el importe de la condena; o bien aval bancario en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista. Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social, una vez se determine por ésta su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

Igualmente y en todo caso, salvo los supuestos exceptuados, el recurrente deberá acreditar mediante resguardo entregado en la secretaría de esta Sala de lo Social al tiempo de preparar el recurso, la consignación de un depósito de 600 euros.

Los ingresos a que se refieren los párrafos anteriores se deberán efectuar, o bien en entidad bancaria del BANCO SANTANDER, o bien mediante transferencia o por procedimientos telemáticos de la forma siguiente:

A) Si se efectúan en una oficina del BANCO SANTANDER, se hará en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de dicho grupo número 4699000066161124.

B) Si se efectúan a través de transferencia o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta número ES55 0049 3569 9200 0500 1274, haciendo constar en el campo reservado al beneficiario el nombre de esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, y en el campo reservado al concepto el número de cuenta 4699000066161124.

Están exceptuados de hacer todos estos ingresos las Entidades Públicas, quienes ya tengan expresamente reconocido el beneficio de justicia gratuita o litigasen en razón a su condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social (o como sucesores suyos), aunque si la recurrente fuese una Entidad Gestora y hubiese sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación.

Fuente de suministro: Centro de Documentación Judicial. IdCendoj: 48020340012024101933

Conceptos

Calificación del despido por la sentencia

Derecho fundamental a la tutela judicial efectiva

Despido disciplinario