



de lo Social N° 2 de Valencia

N.I.G.: ...
Procedimiento: Despidos / ceses en general /...
Materia: Despido
Demandante EPIFANIO GABARRI
Abogado/a: MAXIMINO SEIJAS
Demandado MIRLO SLU y MINISTERIO FISCAL
Abogado/a: JESUS CABANAS

SENTENCIA N.º 323/2025

En Valencia, a 7 de noviembre de 2023

Vistos por mí, doña MARCELA NOGUEIRA, Magistrada Juez titular del Juzgado de lo Social nº 2 de Valencia, los presentes autos de juicio verbal del orden social de la jurisdicción seguidos en este Juzgado con nº ... en materia de IMPUGNACIÓN DE DESPIDO, entre las siguientes partes:

Como demandante, d. EPIFANIO GABARRI asistido de la letrada doña ERICA SEIJAS.

Como demandada, MIRLO, SLU representada y asistida por el letrado d. JESUS CABANAS.

Y MINISTERIO FISCAL, que no compareció al juicio.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Correspondió a este Juzgado de lo Social, por reparto ordinario la demanda de impugnación de despido promovida entre la partes arriba identificada en la que la parte actora concluía suplicando que se declarara la nulidad y, subsidiariamente la improcedencia del despido de que había sido objeto con las consecuencias legales inherentes.

SEGUNDO.- Admitida y tramitada la demanda en legal forma, se celebró el acto del juicio en fecha de 4-11-2025 tras no ser posible la conciliación de las partes. En el acto de juicio la parte actora desistió de la pretensión de nulidad del despido y mantuvo la pretensión de improcedencia, mostrando su oposición la empresa alegando la conformidad a derecho del despido efectuado. Hechas las alegaciones con inversión del turno de



GENERALITAT VALENCIANA

Table with verification code information, signature details (FIRMADO POR, ID.FIRMA), date and page (FECHA HORA, PÁGINA), and a barcode at the bottom.



intervenciones, se practicó la prueba que resultó admitida - documental, testifical y pericial de la empresa -, tras lo cual las partes elevaron sus conclusiones a definitivas si bien la actora interesó como Diligencia Final la ratificación de los informes médicos aportados como documentos 35 a 38, quedando los autos pendientes de sentencia.

TERCERO.- En la tramitación del presente procedimiento se han observado las prescripciones legales, salvo los plazos procesales por acumulación de asuntos.

HECHOS QUE SE DECLARAN PROBADOS

PRIMERO.- El actor d. **EPIFANIO GABARRI** con DNI ... ha venido prestando servicios laborales por cuenta de la empresa **MIRLO**, SLU con CIF ..., con antigüedad de 13-3-2000, categoría profesional de oficial de 1ª y salario mensual de 2.982,12 euros (contrato de trabajo y nóminas obrantes al ramo de prueba actora, folios 1 a 33, nóminas obrantes al ramo de la prueba empresa, doc. 4).

A la relación laboral resulta de aplicación el Convenio Colectivo de la Industria, Nuevas Tecnologías y los servicios del Sector del Metal.

SEGUNDO.- El trabajador inició proceso de incapacidad temporal con fecha de baja médica el 20-4-2023 siendo el diagnóstico de la baja trastorno de ansiedad generalizada (parte médico de baja obrante al ramo de prueba actora, folio 39).

TERCERO.- En el momento de expedirse la baja médica, el trabajador presentaba clínica de ansiedad, síntomas digestivos, insomnio, labilidad emocional con crisis de llanto, apatía y cefalea, iniciando tratamiento con paroxetina en toma diaria y diazepam, caso de presentar crisis de ansiedad. El trastorno de ansiedad tiene relación con el estrés laboral. Durante el seguimiento, el facultativo recomienda al trabajador la práctica de algún deporte con la finalidad de contribuir a la recuperación y poder incorporarse al trabajo. Al manifestar el trabajador que practica Paratrike, el facultativo le recomienda que siga practicándolo al considerar que el deporte es beneficioso para la salud y le puede ayudar a reducir el periodo



Código Seguro de verificación ... Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección ...es/csv- ... Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.				
FIRMADO POR	MARCELA NOGUEIRA		FECHA HORA	07/11/2025 13:54:32
ID.FIRMA	idFirma	...	PÁGINA	1...



de baja (Informe de 6-3-2024 obrante al ramo de prueba actora, doc. 35).

CUARTO.- El facultativo expidió alta médica con fecha de 22-9-2023 siendo el motivo: *Mejoría que permite realizar el trabajo habitual.*

En esa misma fecha el trabajador remitió correo electrónico a **LUIS ANTONIO DE LA FUENTE** de RR.HH. informándole del alta y preguntándole qué día se debía incorporarse y el turno correspondiente ya que debía disfrutar de las vacaciones.

Ese día le contestó el Sr. **LUIS ANTONIO DE LA FUENTE** indicándole que se incorporaría el día 25 de septiembre en horario de mañanas y que respecto de las vacaciones debía hablarlo con su supervisor para concretar cuándo disfrutarlas (partes médicos de alta obrante al ramo de prueba actora, folios 42 y 56; mails obrantes al folio 57).

QUINTO.- El trabajador se incorporó a su trabajo en la fecha indicada (25-9-2023) y consultó a su supervisor si podía disfrutar de las vacaciones, respondiéndole éste, tras consultarlo con el Departamento de producción, que no era posible en ese momento debido a que tenían mucho trabajo en esas fechas llegando a trabajar también los sábados pero que las podía iniciar al cabo de 15 días (testifical Sr. **JOSE ALBERTO ZARAZAGA**).

SEXTO.- El actor inició de nuevo proceso de incapacidad temporal al día siguiente (...) con diagnóstico de trastorno de ansiedad generalizada que ha precisado tratamiento farmacológico y psicoterapéutico, con inicial evolución tórpida y posterior mejoría leve que permitió reducir las dosis de antidepresivos. Como parte de la terapia, el facultativo de familia le permitió que continuara practicando, como deporte, vuelos suaves en Paratrike (parte de incapacidad temporal obrante al ramo de prueba actora, folio 43, Informe de consulta obrante al folio 37).

SÉPTIMO.- Estando el trabajador en periodo de it, se publicitaba en un local comercial denominado **"AMALIA SEMPERE"** ofreciendo servicios de vuelo biplaza en Paratrike, indicando su teléfono móvil

En fecha de 9 de enero de 2024, el trabajador fue contactado



Código Seguro de verificación ... Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección ...es/csv- ... Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.				
FIRMADO POR	MARCELA NOGUEIRA		FECHA HORA	07/11/2025 13:54:32
ID.FIRMA	idFirma	...	PÁGINA	3/16



telefónicamente en dicho teléfono y ofreció a un cliente potencial tales servicios informando de las tarifas de los vuelos, siendo éstas las de 80 euros por 30 minutos y 120 euros por una hora.

Quedó con el cliente en verse el día 13 de enero de 2024, le dio consejos de cómo vestirse y le facilitó para ello la ubicación, cerca de la Llosa, 12591, Castellón.

Llegada la fecha indicada, el trabajador preparó el material necesario y realizó el citado vuelo de 30 minutos con la cliente, recibiendo en pago del servicio la cantidad de 80 euros, no expidiendo ni factura ni recibo (Informe investigación obrante al ramo prueba demandada, doc. 14, testificales d. **CARLOS FRANCISCO ANTON**, TIP 2.652 y ...).

OCTAVO.- En fecha de 27 de enero de 2024 el trabajador, continuaba teniendo el cartel publicitario en el cual ofrecía la realización de vuelos en Paratrike, siendo observado realizando las acciones antes señaladas con ocasión de dos vuelos diferentes (Informe investigación obrante al ramo prueba demandada, doc. 14, testifical d. **CARLOS FRANCISCO ANTON**)

NOVENO.- La empresa aperturó expediente disciplinario contradictorio al trabajador en fecha de 1 de marzo de 2025 y tras presentar éste alegaciones, le notificó al trabajador carta de despido disciplinario de fecha 7 de marzo de 2025 con efectos del día de la recepción, 11 de marzo de 2024 - que obra en los autos, documento 1 de la empresa y que se da por reproducida - por hechos referidos al desarrollo de una actividad económica irregular por parte del actor durante el periodo de it, considerando la empresa que su desarrollo podía tener impacto negativo en la recuperación o que evidenciaba que estaba recuperado de su dolencia.

En base a tales hechos, entendía que los mismos eran constitutivos de dos faltas muy graves de conformidad con artículo 54.2 ET y artículo 65 c) y d) del Convenio colectivo estatal para la industria, nuevas tecnologías y servicios del sector del metal que tipificaba como infracciones el fraude, deslealtad o abuso de confianza, por una parte, y simulación de enfermedad o accidente, por otra, precisando que se consideraba en tal situación la persona trabajadora que encontrándose de baja realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena así como aquella que realice toda manipulación para



Código Seguro de verificación ... Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección ...es/csv- ... Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.				
FIRMADO POR	MARCELA NOGUEIRA		FECHA HORA	07/11/2025 13:54:32
ID.FIRMA	idFirma	...	PÁGINA	1...

prolongar la baja por accidente o enfermedad (Comunicación apertura, alegaciones del trabajador y carta de despido obrantes al ramo de prueba empresa, doc. 1, 5 y 6).

DÉCIMO.- El actor venía ocupando en la empresa el puesto de operario roscadoras con la tarea de producir las órdenes de fabricación asignadas a las máquinas según la secuencia definida por planificación, garantizando la fabricación de las piezas, arreglo al plano de proceso establecido por ingeniería contemplando la Evaluación de riesgos factores psicosociales - trabajos a turnos y/o nocturnos (> 3 hora continuadas entre la 22 horas y 6 h con >...) trabajos a turnos y/o nocturno (Informe pericial, doc. 15 empresa, testifical Sr. **JOSE ALBERTO ZARAZAGA**).

UNDÉCIMO.- El desempeño de su trabajo exigía atención constante con posibilidad de realizar turnos con sus compañeros, debiendo velar por el correcto funcionamiento de 1 o 2 máquinas, apoyándose en los demás compañeros de la Sección (testifical Sr. **JOSE ALBERTO ZARAZAGA**, Sr. **BLAS CANO** y Sr. **BALBINO BARQUIN**).

DUODÉCIMO.- La parte actora no ostenta ni ha ostentado cargos sindicales ni de representante de los trabajadores.

DECIMOTERCERO.- El promedio de los salarios del trabajador de los meses de febrero 2022 a marzo 2023, arroja la cantidad mensual de 2.982,12 euros.

La base de cotización de la prestación de incapacidad temporal del trabajador del mes de noviembre 2023 a febrero de 2024 fue de 3212,70 euros (nóminas del trabajador obrantes al ramo de prueba actora, folios 1 a 33 y certificado de empresa obrante al folio 34; nóminas obrantes al ramo de la prueba empresa, doc. 4).

DECIMOCUARTO.- Con fecha de 27-5-2024 se celebró el preceptivo acto de conciliación con el resultado de sin avenencia de conformidad con papeleta de conciliación presentada el 25-3-2024 (acta de conciliación folio 46).

DECIMOQUINTO.- La demanda que ha dado origen al presente procedimiento se presentó en fecha de 9-4-2024.

<p>Código Seguro de verificación ... Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección ...es/csv- ... Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.</p>				
FIRMADO POR	MARCELA NOGUEIRA		FECHA HORA	07/11/2025 13:54:32
ID.FIRMA	idFirma	...	PÁGINA	5/16
				

FUNDAMENTOS DE DERECHO


PRIMERO.- En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 97.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS) se hace constar que los hechos que se declaran probados se desprenden de los documentos aportados por las partes y testifical y pericial, en concreto, de los medios de prueba que se indica junto a cada ordinal.

A propósito de las circunstancias de la relación laboral, señalar que las condiciones expuestas en la demanda han sido aceptadas por la empresa salvo el salario mensual al postular la empresa que el mismo asciende a la cantidad de 2.982,12 euros tomando en consideración el periodo previo a la it de 20-4-2023 (desde abril 2022 a marzo de 2023) frente al salario de la actora que fija en 3.212,70 euros tal y como refleja el certificado de empresa.

Pues bien, para la determinación de su cuantía, debe incidirse en que consta probado que el trabajador demandante estuvo inmerso en una larga situación de incapacidad temporal desde el 20-4-2023 al 22-9-2023 y desde el 26-9-2023, manteniéndose en dicha situación cuando fue objeto de despido el 11-3-2024, motivo por el que nos remitimos a la doctrina de la Sala cuarta del Tribunal Supremo y que se cita la STS 638/2022 de 7 de julio dictada en unificación de doctrina, en virtud de la cual se concluye que el salario regulador de la indemnización deberá determinarse sobre la base del percibido por el trabajador antes de la suspensión del contrato de trabajo en el periodo de incapacidad temporal, tomando el salario con inclusión de horas extras realizadas y la prorrata de pagas extraordinarias del año anterior, excluyendo el periodo de tiempo en el que el contrato ha estado suspendido, sin actividad y sin retribución, para integrar el promedio a tomar en consideración.

Desde tal consideración, no se puede fijar como salario el postulado por la actora que se corresponde con meses de it sino que debe estarse al promedio de los 12 meses anteriores a la fecha de inicio de la it en abril de 2024, aceptándose por tanto el cálculo de la empresa que acoge los parámetros expuestos.

SEGUNDO.- En el presente proceso la parte actora, tras

<p>Código Seguro de verificación ... Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección ...es/csv- ... Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.</p>				
FIRMADO POR	MARCELA NOGUEIRA		FECHA HORA	07/11/2025 13:54:32
ID.FIRMA	idFirma	...	PÁGINA	6/16
				



desistir de la acción de nulidad por vulneración de derechos fundamentales, impugna el despido disciplinario alegando que los hechos esgrimidos en la carta no son ciertos ni revisten la entidad suficiente pues en todo caso la conducta del trabajador ha consistido en la realización de una actividad deportiva que previamente había sido autorizada por su médico, careciendo de la gravedad suficiente para justificar la decisión de despido. Considera que en la base de la decisión está su antigüedad y elevado coste para la empresa.

La demandada ha sostenido que el despido disciplinario es ajustado a derecho y considera que el seguimiento realizado al actor habría evidenciado que el mismo estaba realizando una actividad empresarial del todo irregular, no disponiendo de seguro ni alta en Hacienda ni TGSS, comprometiendo su recuperación o simulando la enfermedad para continuar de baja dadas las exigencias físicas y mentales de la actividad realizada consistente en operar vuelos con clientes en paratrike.

TERCERO.- Sentado lo anterior debe determinarse si el despido actuado merece calificación jurídica de procedencia o de improcedencia. Solución que, en inicio, ha de resultar de doble circunstancia; en primer lugar cual sean los hechos concurrentes y en segundo lugar, partiendo de tal presupuesto fáctico si tienen entidad suficiente para habilitar, o no, la decisión del despido.

En primer lugar y al encontrarnos ante un despido disciplinario debe recordarse que el mismo debe estar justificado en las causas reseñadas por la empresa en la carta de despido, correspondiendo a esta la carga de la prueba de la veracidad de dichos hechos de conformidad con lo dispuesto en el art. 105 de la LRJS.

Al respecto debe indicarse con carácter general que el despido disciplinario constituye la sanción más grave que puede imponerse al trabajador por lo que se requiere no sólo que estemos en presencia de un incumplimiento contractual sino que, además, el mismo pueda ser considerado como grave y culpable y que el empresario pruebe de manera cumplida aquél incumplimiento, es decir, exige la prueba plena de una acción u omisión del trabajador que sea grave y culpable y tipificada por la normativa laboral; requisitos para cuya apreciación han



GENERALITAT
VALENCIANA

Código Seguro de verificación ... Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección ...es/csv- ... Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.				
FIRMADO POR	MARCELA NOGUEIRA		FECHA HORA	07/11/2025 13:54:32
ID.FIRMA	idFirma	...	PÁGINA	7/16



de ponderarse de forma particularizada todos los aspectos subjetivos y objetivos concurrentes, teniendo en cuenta los antecedentes y circunstancias coetáneas que definen la relación laboral como una relación continuada en el tiempo (STS de 27-2 1987 , 18-7-1988 y 31-10-1988).

Por ello, hechos idénticos pueden ser tratados de forma distinta según las circunstancias subjetivas y objetivas concurrentes en el mismo (STS de 17-11-1988 y 30-1-1989). Habiéndose declarado igualmente en numerosas sentencias que el enjuiciamiento del despido debe abordarse de forma gradualista buscando la necesaria proporción entre la infracción y la sanción, y aplicando un criterio individualizador que valore las peculiaridades de cada caso concreto (STS de 28-2 y 6-4-1990 y de 16-5-1991). Como tiene señalado el Tribunal Supremo (STS de 4 de marzo de 1991) entre los factores a considerar a la hora de ponderar la gravedad en la trasgresión de la buena fe contractual deben tenerse en cuenta la situación objetiva de riesgo creada, la existencia de abusos de confianza en el desempeño del trabajo, el daño o perjuicio patrimonial causado en la empresa y el efecto pernicioso en la actividad productiva. Además, el incumplimiento contractual previsto en el artículo 54.2 a) del ET exige una conducta grave y acumulativamente culpable; doctrina esta según la cual los más elementales principios de justicia y equidad exigen una perfecta proporcionalidad y adecuación entre el hecho, la persona y la sanción para buscar en su conjunción la auténtica realidad jurídica que de ella nace a través de un análisis específico e individualizado de cada caso concreto, con especial conocimiento del factor humano. En consecuencia, no todo incumplimiento del trabajador es susceptible de ser corregido disciplinariamente, o al menos con la sanción más grave, sino que únicamente podrá ser sancionable la conducta culposa o injustificada de aquél."

En el presente caso, el despido disciplinario objeto de las actuaciones se funda en la transgresión de la buena fe contractual así como la simulación de enfermedad y lo sustenta la empresa en el hecho de que el trabajador, pese a su situación de IT, habría llevado a cabo una actividad económica consistente en dirigir y operar un negocio de vuelos en parapente, actividad carente de los permisos y licencias oportunas que perjudicaría o retrasaría su recuperación o, al menos, implicaría una



GENERALITAT
VALENCIANA

Código Seguro de verificación ... Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección ...es/csv- Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.				
FIRMADO POR	MARCELA NOGUEIRA		FECHA HORA	07/11/2025 13:54:32
ID.FIRMA	idFirma	...	PÁGINA	8/16



simulación de enfermedad. La actividad a la que se refiere la empresa queda descrita en la carta y se habría evidenciado con ocasión del seguimiento realizado por detective privado a tenor del cual se habría constatado la publicidad del negocio, la gestión del mismo mediante comunicación telefónica y aplicación Whattap y la realización personal de los vuelos, así como cobro de un precio. Tal investigación se habría iniciado tras conocer por medio de otros trabajadores que realizaba de forma paralela dicha actividad empresarial.

Partiendo de lo expuesto, antes de analizar la prueba que ha sido practicada, puesto que la actora ha solicitado la inadmisión de la prueba pericial de detective aportada de contrario por vulneración de un derecho fundamental que no ha sido concretado, recordar que "Los límites de los poderes empresariales no impiden que se pueda controlar a los trabajadores mediante detectives y vigilantes de seguridad, conforme a lo previsto en la Ley 23/1992, de 30 de julio (EDL l...?) (RCL 1992, 1740) , de **QUEBRANTAHUESOS.** Los detectives privados pueden atender el encargo de obtener y aportar información y pruebas sobre conductas o hechos privados, si bien con la doble limitación siguiente: no podrán realizar investigaciones sobre delitos perseguibles de oficio y no podrán utilizar medios materiales o técnicos que atenten contra el derecho al honor, a la intimidad personal o familiar o a la propia imagen o al secreto de las comunicaciones. Ahora bien, respetadas esas condiciones la declaración del detective privado en el acto del juicio se considera prueba testifical, con un valor especial por la garantía de profesionalidad y por la continuada dedicación al objeto del ulterior testimonio a emitir (STS de 6 de noviembre de 1990).

Los detectives privados están habilitados por el artículo 19.1.a) de la Ley 23/1992 (EDL l...?) para obtener y aportar, a solicitud de personas físicas o jurídicas, información y pruebas sobre conductas o hechos privados, considerándose como tales, según precisa el artículo 101.2 del Real Decreto 2364/1994 (EDL l...) (RCL 1995, 65 y 194) , de 9, que la desarrolla, los que afecten al ámbito económico, laboral, mercantil, financiero y, en general, a la vida personal, familiar o social, exceptuada la que se desarrolle en los domicilios o lugares reservados.

Dichos profesionales están obligados a guardar riguroso



Código Seguro de verificación ... Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección ...es/csv- Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.				
FIRMADO POR	MARCELA NOGUEIRA		FECHA HORA	07/11/2025 13:54:32
ID.FIRMA	idFirma	...	PÁGINA	9/16



secreto de las investigaciones que realizan y no pueden facilitar datos sobre éstas más que a las personas que se las encomienden y a los órganos judiciales y policiales competentes para el ejercicio de sus funciones (artículo 103 del referido Reglamento), y "en ningún caso podrán utilizar para sus investigaciones medios materiales o técnicos que atenten contra el derecho al honor, a la intimidad personal o familiar o a la propia imagen o al secreto de las comunicaciones ", como ordenan los artículos 19.3 y 102.2 de la Ley y Reglamento anteriormente citados. En fin, el derecho a la intimidad personal, en cuanto valor fundamental de la propia dignidad humana, por su naturaleza comporta un reducto individual dotado de pleno contenido jurídico que ha de quedar preservado de todo tipo de intromisión extraña, cualquiera que pueda ser la legitimidad que acompañe a esta última.

En este sentido, no cabe la menor duda que el ejercicio de la facultad empresarial de exigir, en todo momento, el correcto cumplimiento de los deberes laborales impuestos al trabajador y de instrumentar al efecto, los mecanismos de vigilancia oportunos que permitan, en su caso, la ulterior y justificada actuación de la actividad sancionadora ha de producirse, lógicamente, dentro del debido respeto a la dignidad del trabajador, como así lo imponen, ya de forma específica, los artículos 42-e), 18 y 20-3 del Estatuto de los Trabajadores , aprobado por Ley 8/1980, de 10 de , que fue promulgada en virtud de lo dispuesto en el artículo 35 de la Constitución Española. Ahora bien, el respeto de ese valor básico, dentro del que se ha de desenvolver la relación jurídico-laboral, no ha de anular, como es obvio, el derecho de vigilancia que, por preceptiva estatutaria también, incumbe al empresario, integrando la facultad directiva y controladora que se revela imprescindible para la buena marcha de la actividad empresarial (STSJ Cataluña de 4-12-2001). Aun cuando los trabajadores tiene los mismos derechos fundamentales que el resto de los ciudadanos, el marco de la relación laboral determina que los términos de dicho reconocimiento sea más restrictivo, reduciéndose el ámbito de protección, lo que deriva del ejercicio de las facultades empresariales que derivan del mismo contrato de trabajo y de la libertad de empresa, (art. 38 CE (EDL l..)) entre las que se encuentran la organización del trabajo, control de su cumplimiento y de las



GENERALITAT VALENCIANA

Código Seguro de verificación ... Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección ...es/csv- Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.				
FIRMADO POR	MARCELA NOGUEIRA		FECHA HORA	07/11/2025 13:54:32
ID.FIRMA	idFirma	...	PÁGINA	1...



obligaciones contractuales y, en su caso, sanción de los incumplimientos. Con todo, tal poder empresarial no es absoluto, pues estamos en un régimen de libertades democráticas y no en un sistema feudal, siendo bien conocida la reiterada doctrina del TCO de que la limitación de derechos fundamentales de los trabajadores debe superar los juicios o test de idoneidad, necesidad y proporcionalidad, para juzgar la racionalidad de la medida (STSJ Castilla y León 24-7-2020).

Con base a la doctrina jurisprudencial indicada, entendemos que no se puede negar valor probatorio a los hechos constatados por la percepción sensorial de los detectives cuando señalan que el actor se anunciaba en un cartel publicitario, que mantuvo conversaciones telefónicas para explicar sus servicios o que pilotó el vuelo con Paratrike en fechas 13-1-24 y 27-1-2024, cobrando en el primer caso en efectivo 80 euros el servicio prestado conforme a la tarifa previamente explicada.

Tales consideraciones, en los términos narrados en los hechos probados no suponen ninguna intromisión en la intimidad del trabajador, ya que tales tareas las estaba efectuando a la vista y ciencia de cualquier persona que pudiera pasar por la calle y le contactara al ver su anuncio, o que se encontrara en la zona donde operaba los vuelos, sin que nos conste respecto de este último elemento alguno de separación o de protección de su privacidad. Por otra parte, el seguimiento era necesario ante las sospechas de la empresa de que el actor estaba realizando dicha actividad durante la baja médica.

Pues bien, sobre la realización de actividad laboral estando de baja, la sentencia del Tribunal Supremo de 22-12-1986 ya decía: "Trabajar, estando en situación de baja por enfermedad entraña, en principio, una conducta que además de ser constitutiva de fraude a la Seguridad Social representa una dolosa y grave transgresión de la buena fe contractual que justifica el despido. A estos efectos es indiferente que la actividad esté o no remunerada, que sea por cuenta propia o ajena, así como su mayor o menor intensidad o frecuencia, dado que con ello se incumple un deber básico respecto a la empresa y se produce un lucro en perjuicio de fondos públicos. El contrato de trabajo por su específica naturaleza está situado en una posición singular en la que la buena fe y lealtad recíprocas, adquieren un particular sentido y trascendencia. Ello no es óbice para que, conforme criterio uniforme de la



GENERALITAT
VALENCIANA

Código Seguro de verificación ... Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección ...es/csv- Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.				
FIRMADO POR	MARCELA NOGUEIRA		FECHA HORA	07/11/2025 13:54:32
ID.FIRMA	idFirma	...	PÁGINA	1...



Sala, haya de exigirse en la conducta del trabajador despedido la presencia de los requisitos de gravedad y culpabilidad inherentes a todas las faltas constitutivas de grave infracción a la que se asocia la sanción disciplinaria de extinción del contrato, como pueden serlo aquellos supuestos en los que se demuestra por parte del enfermo la necesidad o conveniencia de una terapia ocupacional en casos de depresión endógena, o cuando se da una desproporción evidente entre el hecho y la sanción como arbitrar sentado, un solo partido de voleibol o cuando la actividad ejercitada se corresponde a la prescripción facultativa directa o indirecta..." (vid. también las de 3.2.1987, 30.5.1988 y 23.7.1990).

El Tribunal Supremo, en sentencia de 18-12-1990 añade: "Una reiterada doctrina de esta Sala que se cita como ejemplo la sentencia de 28 de mayo de 1985 , que a su vez cita otra de 10 de mayo de 1983 , declara que si el trabajador está impedido para consumir la prestación laboral a que contractualmente viene obligado, tiene vedado cualquier tipo de quehacer, sea de interés ajeno o propio, máxime cuando su forzosa inactividad le es compensada económicamente por la empresa y por la Seguridad Social a las que perjudica, incurriendo así en la causa de transgresión de la buena fe en el desarrollo del contrato constitutiva del incumplimiento contractual grave y culpable del trabajador, que justifica su extinción por decisión del empresario mediante despido".

En los casos en que se encuentra el trabajador de baja por incapacidad laboral, la doctrina judicial ha venido señalando que tal situación no impide al trabajador el hacer vida normal o el desarrollo de actividades compatibles con el tratamiento médico, que no perjudiquen o retrasen su curación.

Efectivamente, la práctica de una actividad deportiva que además goza de la autorización médica no puede calificarse como conducta desleal sancionable con el despido, pero lo que se ha puesto de manifiesto en el acto del juicio es en realidad, la práctica de una actividad remunerada que, como poco, evidencia la aptitud laboral del trabajo, con la consiguiente simulación en perjuicio de la empresa. En el presente supuesto, la actividad desarrollada por el actor de realizar vuelos en Paratrike para clientes, es evidente que constituye el incumplimiento tipificado en el artículo 65 d) ya que al percibir remuneración por los servicios de vuelo, está



Código Seguro de verificación ... Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección ...es/csv- Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.				
FIRMADO POR	MARCELA NOGUEIRA		FECHA HORA	07/11/2025 13:54:32
ID.FIRMA	idFirma	...	PÁGINA	12/16



desarrollando una actividad por cuenta propia por más que carezca de las pertinentes altas y cumplimiento de los requisitos a nivel fiscal y laboral.

Con base a la prueba testifical de los detectives, se ha podido constatar que el trabajador se publicitaba para dicha actividad y que los servicios de vuelo que preparaba, gestionaba, practicaba y cobraba era de dos posibles tarifas de 30 minutos (80 euros) o de una hora (120 euros). Si bien es cierto que los detectives participaron en uno sólo de los vuelos y no pudieron confirmar el pago del precio en el segundo de los vuelos detectados el 27 de enero de 2024, pues no fueron testigos presenciales de lo que parecía el pago del servicio, siendo que el cartel de publicidad de su negocio continuaba exhibiéndose, es lógico concluir que ese día se produjeron sendos vuelos remunerados al ser idéntica la secuencia de los hechos a la del día 13.

Por otro lado, no desconocemos que la facultativa que realizó el seguimiento del trabajador, mostró su conformidad a que éste continuase practicando vuelos en Paratrike (afición del actor de larga trayectoria) al estimar que podrían ser beneficiosos para el trabajador en su recuperación (pese a la medicación del trabajador que tenía pauta médica de antidepresivos) ya que el facultativo consideró que primaba el beneficio en dicha situación, pero tal informe médico entendemos que en modo alguno puede servir para dar cobertura a la actividad económica descrita que va mas allá del deporte aconsejado como terapéutico.

De otro lado, se ha puesto de manifiesto por la parte actora que la actividad laboral era altamente estresante y la realización de los vuelos podía ser beneficiosa para la recuperación, considerando que se trataba de una actividad placentera y lúdica, a lo que debemos decir que no negamos el beneficio de la práctica de dicho deporte, pero lo que se está enjuiciando y está en la base del despido no es la práctica de dicho deporte sino la actividad económica que lo acompaña, con las consiguientes exigencias así como remuneración.

Se ha esgrimido también por la actora una política de despidos respecto de los trabajadores con mayor antigüedad, hecho que se desvirtúa con la relación de despidos certificada por el Director financiero (documento 12), y que carece de



GENERALITAT
VALENCIANA

Código Seguro de verificación ... Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección ...es/csv- ... Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.				
FIRMADO POR	MARCELA NOGUEIRA		FECHA HORA	07/11/2025 13:54:32
ID.FIRMA	idFirma	...	PÁGINA	13/16



soporte fáctico y probatorio.

Pues bien, a criterio de la juzgadora, cabe entender que la conducta desplegada por el trabajador reúne los requisitos de gravedad exigidos para declarar la procedencia del despido operado. Según jurisprudencia reiterada, la gravedad del incumplimiento debe ser valorada de acuerdo a su naturaleza y su frecuencia o reiteración, en atención a las circunstancias concurrentes en la prestación de servicios. En definitiva, se ha consolidado una doctrina legal que exige la necesaria graduación de la conducta del trabajador: los hechos imputados tienen que revestir la máxima gravedad que es exigible (Ss. Tribunal Constitucional 27/1993 y Tribunal Supremo de 4 de febrero y 23 de mayo de 1991), por cuanto es preciso, para ejercitar legítimamente esta facultad extintiva que "exista una perfecta proporcionalidad y adecuación entre el hecho, la persona y la sanción" (S. Tribunal Supremo 20 de febrero de 1999); o la necesidad de realizar siempre un estudio específico y concreto de cada caso, valorando el factor humano (S. Tribunal Supremo de 2 de abril de 1992), es decir todos los elementos presentes en él, tanto subjetivos como objetivos: intención del infractor, circunstancias concurrentes, etc (S. Tribunal Supremo 17 de noviembre de 1988), sin que deban influir, ni como agravantes ni como atenuantes, factores extraños al trabajo, como la condición de representante del trabajador (S. Tribunal Supremo 10 de mayo de 1990). Jurisprudencia seguida por los Tribunales Superiores de Justicia (a título de ejemplo: Ss. Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 30 de octubre de 2002, Tribunal Superior de Justicia de Extremadura de 10 de marzo 2004, Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León de 30 de julio de 2002; y también, por éste de Castilla-La Mancha, entre otras muchas: Ss. 26 de junio y 15 de julio (dos), o 16 de octubre de 2003".

Si analizamos los hechos enjuiciados y sus circunstancias, se evidencia que el actor fue plenamente consciente de que su acción estaba totalmente prohibida y, a la vez, entrañaba quebranto para la empresa que estaría cotizando por él y gestionando el pago de la prestación.

Pese a que el actor ha invocado el carácter desproporcionado de la sanción, lo cierto es que su conducta fue correctamente tipificada y sancionada con arreglo al convenio colectivo vigente entre las partes, debiendo estimarse que dicha



Código Seguro de verificación ... Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección ...es/csv- ... Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.				
FIRMADO POR	MARCELA NOGUEIRA		FECHA HORA	07/11/2025 13:54:32
ID.FIRMA	idFirma	...	PÁGINA	14/16



conducta además de incumplir la normativa vigente supuso claramente una transgresión de la buena fe contractual, pues constituyó un hecho que justifica la pérdida total de la confianza.

Es por ello procede desestimar la demanda presentada por entender que el despido es ajustado a derecho.

QUINTO.- Recurso: Contra la presente resolución cabe interponer recurso de suplicación (artículo 191 LJS).

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

FALLO

Desestimo íntegramente la demanda formulada por d. **EPIFANIO GABARRI** frente a **MIRLO**, SLU, absolviendo a la demandada de los pedimentos habidos en su contra. Siendo parte el Ministerio Fiscal.

Notifíquese la presente resolución a las partes con advertencia de que no es firme y que frente a la misma cabe recurso de suplicación para ante la SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA, que deberá anunciarse dentro de los CINCO DÍAS siguientes a su notificación, lo que podrá efectuar el interesado al hacerle la notificación con la mera manifestación de la parte o de su Abogado o representante de su propósito de entablar tal recurso, o bien por comparecencia o por escrito presentado, también de cualquiera de ellos, ante este Juzgado de lo Social, siendo necesario que al tiempo de hacer el anuncio, se haga el nombramiento de Letrado o Graduado Social que ha de interponerlo.

Igualmente, y al anunciar el recurso, el recurrente que no gozare del beneficio de justicia gratuita, que no sea trabajador o causahabiente suyo, deberá hacer entrega en la Secretaría de este Juzgado, de resguardo acreditativo de haber efectuado el depósito de 300,00 euros en la "Cuenta de Depósitos y Consignaciones", nº de cuenta: 4467 - 0000 - 65 - ..., abierta a nombre del Juzgado en la entidad **BANCO TREPARRISCOS**, S.A.

Así por esta mi Sentencia lo pronuncio, mando y firmo.



Código Seguro de verificación ... Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección ...es/csv- ... Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.				
FIRMADO POR	MARCELA NOGUEIRA		FECHA HORA	07/11/2025 13:54:32
ID.FIRMA	idFirma	...	PÁGINA	15/16




La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada, fuera de los casos previstos en una Ley, 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, y en los documentos adjuntos a la misma, no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines distintos a los previstos en las leyes.



GENERALITAT
VALENCIANA

Código Seguro de verificación ... Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección ...es/csv- ... Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 6/2020, de 11 de noviembre, reguladora de determinados aspectos de los servicios electrónicos de confianza.				
FIRMADO POR	MARCELA NOGUEIRA		FECHA HORA	07/11/2025 13:54:32
ID.FIRMA	idFirma	...	PÁGINA	1...
 COMBATIENTE  TORTOLITA				