

Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de Valladolid, Sala de lo Social, Sentencia de 16 Abr. 2021, Rec. 404/2021

Ponente: Galán Parada, Jesús Carlos.

Nº de Recurso: 404/2021

Jurisdicción: SOCIAL

Ref. CISS 64646/2021

T.S.J.CASTILLA-LEON SOCIAL

VALLADOLID

SENTENCIA: 00672/2021

-

C/ANGUSTIAS S/N (PALACIO DE JUSTICIA) 47003.VALLADOLID

Tfno: 983458462-463

Fax: 983.25.42.04

Correo electrónico:

NIG: 47186 44 4 2020 0002295

Equipo/usuario: JCC

Modelo: 402250

RSU RECURSO SUPPLICACION 0000404 /2021G

Procedimiento origen: DSP DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000450 /2020

Sobre: DESPIDO OBJETIVO

RECURRENTE/S D/ña Mario

ABOGADO/A: FERNANDO DELGADO VAQUERO

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

RECURRIDO/S D/ña: MULTICENTRO GLOBAL, S.L.

ABOGADO/A:

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL: ALBERTO GARCIA TRANCHE

Ilmos. Sres.:

D. Manuel M^a Benito López

Presidente de Sección

D^a M^a Mar Navarro Mendiluce

D. Jesús Carlos Galán Parada/

En Valladolid a 16 de abril de dos mil veintiuno.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Valladolid, compuesta por los Ilmos. Sres. anteriormente citados, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el Recurso de Suplicación núm. 404/2021, interpuesto por **D. Mario** contra la Sentencia del Juzgado de lo Social N^o Cinco de Valladolid, de fecha 23 de diciembre de 2.020, (Autos núm. 450/2020), dictada a virtud de demanda promovida por **la precitada recurrente** contra **MULTICENTRO GLOBAL S.L.** sobre **DESPIDO**.

Ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. **DON JESÚS CARLOS GALÁN PARADA**.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 20 de agosto de 2.020 se presentó en el Juzgado de lo Social núm. Cinco de Valladolid demanda formulada por D. Mario en la que solicitaba se dictase sentencia en los términos que figuran en el Suplico de la misma. Admitida la demanda y celebrado el juicio, se dictó Sentencia en los términos que consta en su parte dispositiva.

SEGUNDO.- En referida Sentencia y como Hechos Probados figuran los siguientes:

" **PRIMERO.-** El demandante, DON Mario, con DNI NUM000, ha venido prestando servicios laborales para la empresa MULTICENTRO GLOBAL S.L., a tiempo completo, con antigüedad de 27/04/20, con la categoría profesional de conductor-repartidor, y percibiendo un salario bruto mensual de 1.145,67 euros (37,66 euros brutos diarios), incluida prorrata de pagas extras. El domicilio del actor se encuentra en el municipio de Toro (Zamora).

SEGUNDO.- El contrato de trabajo firmado entre las partes fue un contrato temporal, a tiempo completo, por obra o servicio determinado, de personas con discapacidad en Centro Especial de Empleo, para realizar las funciones de operario de reparto, con duración prevista hasta fin de servicio, y regido por el Convenio Colectivo de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad. La obra o servicio señalada en el contrato fue la de: "*Reparto de mensajería, según contrato de grandes cuentas de GSL, de los envíos de Amazon, Leroy Merlín, O2 Logistic y valijas de distintas entidades en la delegación de Santovenia de Pisuerga, códigos postales 47010 y*

47011, sujeto a la renovación y a la duración de los contratos de clientes y de valijas bancarias de GLS".

TERCERO.- Por resolución de 31/10/19 de la Directora General de Economía Social y Autónomos de la Consejería de Empleo e Industria de la Junta de Castilla y León, se acuerda proceder a la calificación como Centro Especial de Empleo y a la inscripción en el Registro de Centros Especiales de Empleo de la Comunidad de Castilla y León a la entidad Multicentro Global S.L. respecto al centro de trabajo situado en la calle Los Roales nº 6 CP 47155 de Santovenia de Pisuerga.

CUARTO.- La contratación de D. Mario se realizó por intermediación de la Asociación Inserta Empleo, de Fundación ONCE, destacando, de la documentación aportada durante el proceso de contratación:

- Por lo que respecta a Mario, en su curriculum se señala que el actor tiene su domicilio en Valladolid, que tiene *facilidad para el trabajo físico* y que posee certificado de incapacidad superior al 33%, *que solo le impide trabajar en construcción*.

- Por lo que respecta al puesto de trabajo en Multicentro Global-Valladolid, el puesto es de repartidor/a de mensajería y paquetería. Descripción de las funciones y tareas: Repartir paquetería (cajas, sobres), con una furgoneta por la zona correspondiente. Conducción de una furgoneta, subir y bajar escaleras, realizar una actividad dinámica. Condiciones del entorno laboral: solo se señala como afirmativa el trabajo en exterior (espacio abierto). Experiencia laboral, puesto: Peones del transporte de mercancías y descargadores. Ocupación: carga descarga paquetería.

QUINTO.- Ante la imposibilidad por parte del servicio de prevención ASPY Prevención S.L.U., dadas las limitaciones del estado de alarma, de llevar a cabo un examen previo a la incorporación, el 27/04/20 el trabajador, a solicitud de la empresa, firma la siguiente declaración responsable:

"Declaro, a la mercantil para la que presto servicios, Multicentro Global S.L. (CIF B24695744), que medicamente no presento limitaciones para la manipulación manual de cargas, respecto de un trabajador/a ordinario/a.

Igualmente declaro expresamente mi compromiso a informar a la empresa, de cualquier variación o modificación o situación médica que pueda influir en mi puesto de trabajo, de manera que la empresa pueda adoptar las medidas oportunas para proteger mi integridad física".

SEXTO.- En la misma fecha el trabajador firma la recepción y el compromiso de adhesión al Código Ético, que consta unido a los autos en el documento número 3 del acontecimiento 99 del expediente electrónico, aportado por la empresa, y cuyo contenido se da íntegramente por reproducido.

SÉPTIMO.- El 4/06/20 el demandante firma la recepción de la información referente a los riesgos existentes en su puesto de trabajo, así como las medidas preventivas y de protección necesarias para su disminución y/o control, y acepta el compromiso de respetar y cumplir las Normas existentes. El 4 de junio de 2020 se hace entrega al trabajador de los EPIS requeridos para el desempeño de su actividad laboral. El 9/06/20 el demandante firma la recepción de información sobre riesgo, medidas preventivas y de emergencia, que contiene un Anexo sobre la Evaluación de Riesgos Manipulación Manual de Cargas.

OCTAVO.- El 4/06/20 el trabajador firma un documento de "Negativa por parte del trabajador a examen de salud de carácter voluntario", en el que expresa su renuncia a someterse al examen de salud de carácter voluntario ofrecido por la empresa.

NOVENO.- El 24/06/20 se realiza reconocimiento médico al trabajador, por parte del servicio de prevención ASPY, que, con fecha 29/06/20, remite los resultados a la empleadora:

"Puesto de trabajo evaluado:

Conductor/repartidor

Riesgo evaluado y protocolos aplicados:

Manipulación de cargas, conducción vehículos, sedestación.

Periodicidad: 1 año

Calificación y dictamen: Apto con restricciones

Restricción a manipulación de cargas: No manejar cargas de más de 7 kg. Restringir las tareas que impliquen una flexión y/o extensión de la columna cervical. Alternar sedestación con bipedestación durante la jornada laboral".

DÉCIMO.- El 29/06/20 la empresa remite al trabajador comunicación del siguiente tenor:

"(...) Que hemos recibido informe sanitario de calificación de aptitud laboral de la entidad ASPY Prevención SLU en el que se le califica como APTO para el desarrollo de su actividad pero con restricción a la manipulación manual de cargas superiores a 7 kilogramos, así como restringir las tareas que impliquen una flexión o extensión de la columna cervical. Alternar sedestación con bipedestación durante la jornada laboral. Por dicho motivo, ponemos en su conocimiento que no puede usted manipular manualmente cargas (mercancía) cuyo peso sea superior a los 7 kg. Si en algún momento fuese superior el peso de la carga, o bien el agarre sea especial dificultoso por su forma, peso y volumen, deberá usted hacer uso de los medios mecánicos que esta empresa pone a su disposición o solicitar ayuda a terceras personas, compañeros de esta empresa o de las empresas clientes donde usted va a realizar la entrega o recogida. Asimismo, como viene haciendo, debe restringir toda tarea que implique la flexión o extensión de la columna cervical e intentar alternar sedestación con bipedestación durante la jornada. En todo caso, tiene el deber de abstenerse de llevar a cabo cualquier actividad o tarea que conlleve un riesgo para su integridad física."

UNDÉCIMO.- El 1/07/20 el demandante realiza un curso de formación e información en prevención de riesgos laborales, sobre las medidas preventivas en el puesto de trabajo de conductor repartidor, con una duración de 3 horas lectivas.

DUODÉCIMO.- El actor disfrutó de vacaciones durante cinco días en el mes de julio. En la nómina del mes de julio se refleja que el demandante disfrutó de vacaciones del 4 al 12.

DECIMOTERCERO.- En la mañana del 22 de julio de 2020, el actor prestó servicios durante la jornada de mañana, coincidiendo en el turno con D. Pedro Enrique. El demandante comentó a su compañero que sabía que lo iban a despedir, especulando sobre la causa concreta, y concluyendo que la razón sería la limitación para coger pesos. A lo largo de la mañana el demandante comentó, asimismo, cada vez más enfadado, que iba a forzar una baja, que iba a denunciar a la

empresa a la Inspección, que ya había denunciado a otras empresas previamente, y que iba a "ir a por ellos".

DECIMOCUARTO.- El 22/07/20 D. Abel, legal representante de la demandada, indica al actor, por medio de mensaje de whatsapp, los siguientes extremos:

" 19:43: Mario, buenas tardes. Lo siento pero si no me quieres devolver las llamadas ni coger el teléfono para que lo hablemos como personas y cuando lo estamos hablando cuelgas sin más, te lo tengo que comunicar por Whatsapp.

Tengo que decirte que desde que has terminado tu jornada de hoy, has causado baja en la empresa. El motivo lo conoces.

Estoy a tu entera disposición para que me digas cuándo te puedes acercar por la nave a llevarnos la ropa y a firmar toda la documentación.

Un saludo".

DECIMOQUINTO.- A las 20:24 horas del 22/07/20 el trabajador contesta en los siguientes términos:

" Le comunico que por prescripción médica, de 48 h y esperando evaluaciones posteriores de neurocirugía, unidad del dolor, causo incapacidad temporal". "Le remito informe médico". "Y le ruego por favor que no amenace con despidos y por motivos que desconozco. Si tiene que remitirme cualquier incidencia laboral, siga las normas según marca el convenio, o en su defecto el estatuto de los trabajadores".

DECIMOSEXTO.- A las 21:18 horas, D. Abel contesta en los siguientes términos: " Mario, seguramente si no me colgaras y me escucharas, cambiarías de opinión. La verdad, solo tiene un camino. Recuérdalo. ¿Te puedo llamar un momento?"

DECIMOSÉPTIMO.- D. Mario contesta a las 21:38: " *Le repito que usted, para dirigirse a mí, siga el procedimiento legal. Le he remitido un informe médico y si usted me ha despedido, a partir de este momento, solo dígame cuando voy a recoger mi finiquito, fecha y hora. Y si estoy de acuerdo bien, y si no le demandaré por despido improcedente, u será juez en un procedimiento quien dicte la verdad". Y no quiero que me moleste más, dígame cuando me va a dar mi finiquito, si lo quiere dar. Si no interpondré la correspondiente denuncia y demanda.*

DECIMOCTAVO.- D. Abel, contestó a las 21:51: "Le va bien a usted acercarse por la delegación mañana a las 16:00 h para firmar la documentación y recibir su finiquito"

DECIMONOVENO.- A las 21:55 D. Mario contesta: *Tengo que estar en reposo 48 h como bien lo especifica el informe médico que le remito. Le remito al próximo lunes día 27.*

VIGÉSIMO.- El 23/07/20 a las 11:25 horas el trabajador remite nuevo mensaje vía whatasapp a D. Abel, con el siguiente contenido: "Esta tarde sobre las 16:00 pasaré por la agencia a recoger la siguiente documentación: (...) D. Abel le responde en los siguientes términos: " *Hola, buenos días, como usted ayer me comunicó que se encontraba indispuerto hasta el Lunes 27 de julio, hoy ya me resulta imposible el asistir. Le emplazo a mañana por la mañana para concretarlo. Un saludo.*" La conversación restante consta reflejada en el Acta notarial de 27/10/20 unida a los

autos en el documento número 3 de los aportados por la demandada (acontecimiento 99 del expediente electrónico) y su contenido se da íntegramente por reproducido.

VIGÉSIMOPRIMERO.- Mediante comunicación fechada el 22 de julio de 2020, y recibida por el trabajador el 24 de julio de 2020, la empresa MULTICENTRO GLOBAL S.L. notifica al actor los siguientes extremos:

"Muy señor nuestro,

Por medio de la presente paso a comunicarle que esta empresa ha tomado la decisión de proceder a extinguir su contrato de trabajo por motivos disciplinarios con efectos del día de hoy, 22 de julio de 2020, por los siguientes hechos:

- 1. Como es conocido su cometido es realizar las tareas propias de un operario de reparto, para esta empresa bajo la marca de GLS desde nuestra delegación en Santovenia de Pisuerga (Valladolid).*
- 2. Que a los meros efectos de dejar constancia, según nos informó en la entrevista de trabajo usted iba a ir a residir en Valladolid; pero usted reside en Toro yendo y viniendo a diario a su puesto de trabajo desde Toro - Zamora.*
- 3. Que usted, cuando fue contratado, ha firmado un documento en que aseveraba que no presentaba limitaciones especiales respecto de un trabajador ordinario a efectos de la manipulación manual de cargas, pues como conoce, en su puesto de trabajo, además de usar medios auxiliares hay que manipular pesos a expensas de lo que nos demandan nuestros clientes, pues su contrato de trabajo expresamente así lo prevé; siendo que del certificado de discapacidad presentado no se desprende necesariamente otra interpretación.*
- 4. Que al parecer, según nos han informado desde el servicio de salud que tiene contratado la empresa, usted ya conocía que no podía manipular demasiados pesos. Que el resultado de la vigilancia de la salud nos indica que usted está limitado a 7 kilogramos; cuando el compañero que usted iba a sustituir presenta menos limitaciones.*
- 5. Desde primeros de julio, que hemos conocido esta situación como usted sabe, hemos tratado de buscarle otro acomodo dentro la empresa, reorganizando rutas, pero no ha sido posible, dada la actual demanda del mercado; de forma que no sería posible encontrarle un acomodo para la ruta que usted venía haciendo a largo plazo; no habiendo sido posible más que el acomodo temporal que hasta la fecha le hemos buscado, pero no es posible sostenerlo a largo plazo.*
- 6. La anterior circunstancia se le ha puesto en conocimiento suyo, para incluso conocer si en usted concurren otras competencias que nos permitan trasladarle a otro puesto de trabajo.*
- 7. Su actitud, desde entonces, y en particular durante la mañana del día 22/07/2020 ha sido proferir toda clase de insultos y amenazas contra la empresa, amenazas vinculadas a que esta empresa no tenía licencia y permisos necesarios para funcionar, a que usted nos iba a denunciar a la Inspección de Trabajo y lo más alarmante ha sido que usted ha manifestado a varias personas, entre ellos compañeros suyos, que iba a coger una baja para que no le pudieran despedir y que tuviéramos que pagarle sin trabajar.*

8. Pero, es que además en los últimos días y a pesar de las instrucciones que le hemos dado desde la empresa y en particular el encargado, usted ha hecho caso omiso de las normas de seguridad y salud laboral:

- a. Se le ha llamado varias veces la atención por manipular usted solo y sin medios auxiliares bultos de 15 kilogramos.
- b. No realiza un mínimo calentamiento antes de coger pesos y cargarlos.
- c. No pide ayuda a sus compañeros, cosa inexplicable pues hace la ruta con frecuencia con otro compañero.

9. Ante esta tesitura, no podemos dejar pasar todas las infracciones relatadas previamente en que usted ha incurrido, por lo que esta empresa le comunica el fin de la relación laboral este mismo día 22/07/2020. Son causa de despido «las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos» [art. 54.2.c) ET]. Con esta decisión se trata de proteger la convivencia pacífica en la empresa, y atiende al mutuo respeto que han de mantener las personas que conviven en Ja empresa o que tienen relación con la empresa. Que sus ofensas han sido verbales no traspasando la línea de las amenazas, pero este tipo de ofensas, las verbales, suponen un ataque a la dignidad, intimidad, honor, reputación o buena imagen de varias personas, en particular los de esta mercantil y sus integrantes; pues usted nos acusa alegremente de no tener los permisos y otros requisitos legales para poder operar; intentando intimidarnos particularmente a los administradores de esta sociedad. Es indudable que esta falta está tipificada en una evidente conexión con derechos básicos de las personas, como la vida y la integridad física y moral (art. 15 CE), o la intimidad, el honor y la propia imagen (art. 18.1 CE).

A mayor abundamiento cabe indicar que es sancionable con el despido la indisciplina o desobediencia (art. 54.2.b ET), como incumplimiento por el trabajador del deber de obediencia o de los deberes próximos, como diligencia y colaboración en el trabajo (arts. 5.c) y 20.2 ET). El alcance de tales deberes depende de la prestación laboral convenida, que generalmente se delimita por remisión a la clasificación profesional del trabajador, se tipifica tanto la indisciplina (referida a órdenes generales o a las normas de trabajo que rijan en la empresa) como la desobediencia en sentido más estricto (como incumplimiento de órdenes concretas). Debe tratarse de conductas graves y culpables. La desobediencia debe ser grave, como conducta que ponga de manifiesto una actitud de resistencia decidida, persistente y reiterada al cumplimiento de las órdenes precisas emanadas del empresario (STS 9-6-1987). No basta con la simple desobediencia que no encierre una actitud abiertamente indisciplinada, que no se traduzca en un perjuicio para la empresa o en la que concurra una causa incompleta de justificación (STS 19-12-1988).

También, en este sentido, entre otros incumplimientos, constituyen una clara transgresión de la buena fe contractual y un abuso de confianza en el ejercicio de su trabajo; entendida la buena fe, como aquella que obliga al trabajador a que actúe con honestidad, rectitud y lealtad, conforme a criterios morales y sociales imperantes en cada momento histórico y a las exigencias derivadas de las obligaciones asumidas en el contrato de trabajo. El trabajador en el cumplimiento de sus obligaciones debe actuar con probidad, celo y lealtad, en aras del buen orden laboral. de los intereses del empresario y de la confianza depositada en él. Además de que razonablemente se ha

roto el entorno de armonía, paz y mutuo respeto entre usted y la empresa. Pero es más, usted no sólo ha transgredido la buena fe, con su comportamiento difamatorio y amenazante, sino que ha venido negando limitaciones específicas sobre MMC al inicio de la relación laboral. negándose inicialmente a pasar el reconocimiento médico, hasta que esta empresa ha presionado y usted finalmente acudió; de lo que se evidencia que usted está poniendo en riesgo su salud (teniendo usted el deber de protegerla; no solo el derecho art. 29 LPRL), sino que además ha expuesto usted a esta empresa a sufrir un grave incidente.

Además, durante las últimas semanas desde la mercantil hemos intentado por todos los medios buscarle un acomodo, en las circunstancias que tiene una empresa apertura en diciembre de 2019, y con la actual situación del mercado e incluso acomodo en otro puesto de trabajo; ante lo cual su inexplicable comportamiento ha sido el relatado en los puntos previos.

En este caso, además concurre usted según las pruebas que hemos logrado reunir en un intento claro de fraude contra el erario público, al intentar poner los medios para simular una incapacidad temporal; más allá del daño que con ello pudiera usted causar a esta mercantil.

Por lo tanto, entendemos que sus comportamientos constituyen incumplimientos por su parte, contractuales, graves y culpables en grado tal, que invocando el art. 54 ET , y en el art. 68 del convenio aplicable, debemos proceder a su despido.

Igualmente queremos trasladarle en este momento que toda infracción de tráfico que haya cometido y que haya sido objeto de sanción, durante la prestación de sus servicios para esta empresa será de su total responsabilidad.

Conforme establece el artículo 49.2 del Estatuto de los Trabajadores, le adjuntamos y ponemos a su disposición liquidación y finiquito y resto de documentación; incluido un talón cuya imagen se acompaña (...)"

"ANEXO A LA CARTA DE DESPIDO

En Santovenia de Pisuerga, a 24 de julio de 2020

Muy señor nuestro,

Por medio de la presente paso a comunicarle que cuando el mismo día 22 se trató esta parte de ponerse en contacto con usted, vino a afirmar que y aporó documento gráfico al respecto en que afirmaba la necesidad de reposo absoluto hasta el lunes 27 de julio.

Que en el día de ayer hizo usted varios intentos por concertar con toda urgencia cita para retirar la documentación y el percibo de la cuantía que entendemos que le corresponde en concepto de indemnización y finiquito; a pesar de las indicaciones o prescripciones médicas (usted vive en Toro). Como se le traslado, nuestras ocupaciones y agenda no nos permitieron quedar. pues habíamos establecido una cita para el día 27/07/2020.

Que es este motivo, el que nos lleva a reunirnos hoy para la entrega de nóminas (todas a su solicitud), documentos de liquidación y finiquito y resto de documentación".

VIGÉSIMO SEGUNDO.- El demandante percibió, en concepto de liquidación, las siguientes cantidades por los siguientes conceptos:

- Salario base: 638,71€

- Pagas extraordinarias: 106,45€
- A cuenta convenio: 26,50€
- Regularización SMI
- Total devengado: 813,06 €

VIGESIMO TERCERO.- El demandante tiene reconocido, desde el 2/12/18, un grado de discapacidad del 38%. Las patologías que presentaba, tras evaluación del Equipo de Valoración y Orientación del Centro Base de Zamora, el día 14/12/16, fueron:

1º Limitación funcional extremidades y C.V por trastorno del disco intervertebral, por etiología degenerativa, por síndrome del túnel carpiano, de etiología ideopática, por síndrome álgico de etiología idiopática (valoración parcial 23%)

2º Trastorno de la afectividad por trastorno adaptativo de etiología psicógena, valoración parcial 15%

Grado de las limitaciones en la actividad: 35%.

VIGESIMO CUARTO.- Durante la relación laboral, el demandante prestó servicios durante tres sábados: 9 de mayo, 29 de mayo y 6 de junio.

VIGESIMO QUINTO.- La parte actora, no ostenta ni ha ostentado en el último año la representación legal ni sindical de los trabajadores.

VIGESIMO SEXTO.- La parte actora presentó papeleta de conciliación en fecha 30/07/20 celebrándose el acto en fecha 18/08/20, con el resultado de intentado sin avenencia. En la papeleta de conciliación, el demandante, reclamaba la indemnización por despido y acumulaba cantidades debidas en concepto de vacaciones, dietas y kilometraje, y, entre otros extremos, señala estuvo cinco días *ausentando de ir al trabajo, por la compensación de otros tantos días festivos (sábados, fiesta municipal) que se nos obligó a acudir, siempre bajo la premisa, que serían computados por días de vacaciones*". En el acto de conciliación, el trabajador fija el importe total reclamado en la cuantía de 4.442€."

TERCERO.- Interpuesto recurso de Suplicación contra dicha sentencia por D. Mario que fue impugnado por **MULTICENTRO GLOBAL S.L.** y elevados los Autos a esta Sala, se designó Ponente acordándose la participación a las partes de tal designación.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Frente a la sentencia de instancia que declara la procedencia del despido del actor, se alza éste en suplicación, destinando su recurso en exclusiva a la censura jurídica.

La impugnante, por su parte, plantea la introducción de un hecho probado nuevo relativo a la falta de aportación de informes actualizados sobre la situación del actor y de su contrato de trabajo. Esta modificación es rechazada pues la calificación del servicio de prevención sobre el estado de salud del trabajador ya consta en el hecho probado 9º, al igual que el ordinal 2º recoge el contenido del contrato laboral, por lo que resulta intrascendente para el fallo.

SEGUNDO.- Se invoca por la recurrida el art. 193.a) de la LRJS para denunciar infracción del art. 24 CE en relación con el 197 de la LRJS al no habersele facilitado el acceso al expediente judicial para formular su impugnación, interesando la nulidad de las actuaciones.

Debemos indicar, en primer lugar, que, como señala el TS en sentencia de 15.10.2013, rcud. 1195/2013, en el escrito de impugnación únicamente procede interesar la inadmisibilidad del recurso de suplicación o la confirmación de la sentencia recurrida, pero no su nulidad o la de actuaciones posteriores, que no son impugnables a través de este extraordinario recurso salvo en los casos y para las resoluciones expresamente contempladas en el art. 191 de la LRJS. Por otra parte, la diligencia de ordenación de 25.1.2021 se ajusta literalmente al contenido del art. 197.1 de la LRJS y es compatible con el acceso al expediente digital de todos los litigantes intervinientes en el proceso.

TERCERO.- En el ámbito del art. 193.c) de la LRJS se cita la infracción de los arts. 20.2 y 20.3, en relación con el 54.2.d) del ET.

Comenzaremos recordando que el carácter extraordinario del presente recurso supone la vinculación de la Sala a la declaración de hechos probados de la sentencia de instancia, que solo podrá ser alterada a través de los mecanismos de revisión que se articulen por el recurrente con amparo en el artículo 193.b) de la LRJS o los de rectificación de hechos que haga valer el impugnante al amparo del artículo 197 del mismo texto. Por tanto, los datos contemplados en el motivo único del recurso y que no consten en el relato factico de la resolución recurrida, no pueden ser considerados por este Tribunal. Nos referimos, particularmente, a las afirmaciones realizadas por el recurrente en lo relativo a la entrega del informe del EVO y la resolución de discapacidad por el trabajador a la empresa antes de la firma del contrato, al contenido de la documentación aportada en el proceso por la Asociación Inserta Empleo, y a los hechos extraídos de prueba testifical y de interrogatorio que no estén contemplados en los declarados probados por la sentencia.

En este contexto, lo que resulta de esta resolución a los efectos que ahora interesan es que, ante la imposibilidad de llevar a cabo un examen previo a su incorporación por las circunstancias derivadas del estado de alarma a consecuencia del COVID-19, el trabajador firmó al inicio de su relación laboral una declaración responsable indicando que medicamente no presentaba limitaciones para la manipulación manual de cargas respecto de un trabajador ordinario, siendo ésta una tarea esencial de la categoría para la que iba a ser contratado, reparto de mensajería y paquetería. Igualmente declaró su compromiso de informar a la empresa de cualquier variación en su situación médica que pudiese influir en su puesto de trabajo.

Previamente, el recurrente, que conocía que la ocupación a la que accedía era de carga y descarga de paquetería, había señalado en su currículum su facilidad para el trabajo físico y que solo estaba impedido para trabajar en la construcción, a pesar de que el informe del EVO previo a la declaración de discapacidad superior al 33% ya refería en diciembre de 2016 la existencia de una limitación funcional de extremidades y columna por trastorno del disco intervertebral, síndrome de túnel carpiano y síndrome álgico (no consta que la empresa conociese esta situación más allá de la clasificación del recurrente como demandante de empleo protegido en razón a su tipo y grado de minusvalía en los términos del art. 4 del RD 1368/1985, de 17 de julio, por el que

se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo).

Una vez se pudo hacer el reconocimiento médico, que fue evitado por el trabajador mientras pudo negarse a su realización (hecho probado 8º), se advirtió que, además de mantener restricciones para tareas de flexión y/o extensión de columna cervical y para la alternancia de sedestación y bipedestación, ya conocidas por la empresa (hecho probado 10º), no podía manejar pesos superiores a 7 kilos, en clara contradicción con lo que había declarado dos meses antes, al inicio de la relación laboral, al afirmar que podía manipular cargas sin limitaciones cuando no era cierto y sin que conste agravación alguna relativa a esta funcionalidad a lo largo de la vigencia del vínculo, sobre la que, en todo caso, también se comprometió a informar a la empresa.

La transgresión de la buena fe contractual, tipo disciplinario apreciado por la juzgadora, exige, según el Tribunal Supremo (entre otras, STS de 15.6.2009, rec. 2660/2004) una quiebra de las reglas de lealtad, probidad y mutua confianza a las que ha de ajustarse el cumplimiento de las obligaciones recíprocas derivadas de la relación laboral, desvirtuando con ello la confianza en el trabajador depositada, lo cual es propio de conductas de engaño u ocultación, como las presentes, reiteradas en el tiempo (en el currículum y en la declaración responsable) y destinadas a conseguir y mantener el vínculo de trabajo sobre unas condiciones de capacidad laboral irreales y parcialmente incompatibles con las exigencias del puesto desempeñado. Por su repetición y su grave incidencia, afectando a las condiciones básicas y a la formación de voluntad de la empresa en la celebración del contrato, el despido es una medida disciplinaria ajustada al comportamiento del trabajador, y, por ello, el recurso es rechazado.

Por lo expuesto,

EN NOMBRE DEL REY

FALLAMOS

Que DEBEMOS DESESTIMAR Y DESESTIMAMOS el recurso de suplicación interpuesto por D. Mario contra la sentencia dictada en fecha 23 de diciembre de 2020 por el Juzgado de lo Social número 5 de Valladolid en autos 450/2020, en virtud de demanda promovida por el recurrente frente a MULTICENTRO GLOBAL S.L., en materia de despido, y, en consecuencia, **confirmamos** la citada resolución. Sin costas.

Notifíquese la presente a las partes y a la Fiscalía de este Tribunal Superior de Justicia en su sede de esta Capital. Para su unión al rollo de su razón, líbrese la correspondiente certificación incorporándose su original al libro de sentencias.

SE ADVIERTE QUE:

Contra la presente sentencia cabe recurso de Casación para Unificación de Doctrina, que podrá prepararse dentro de los diez días siguientes al de su notificación, mediante escrito firmado por Abogado y dirigido a esta Sala, con expresión sucinta de la concurrencia de requisitos exigidos, previstos en los números 2 y 3 del artículo 221 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Todo el que intente interponer dicho recurso sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social consignará como depósito la

cantidad de **600,00 euros** en la cuenta núm. 4636 0000 66 0404 20 abierta a **nombre** de la Sección 1ª de la Sala de lo Social de este Tribunal, en la oficina principal en Valladolid del Banco Santander, acreditando el ingreso.

Si se efectúa a través de transferencia bancaria desde otras entidades o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta número 0049 3569 92 0005001274, código IBAN ES55, y en el campo concepto deberá contener los 16 dígitos que corresponden a la cuenta expediente indicado en el apartado anterior.

Asimismo, deberá consignar separadamente en la referida cuenta la cantidad objeto de condena, debiendo acreditar dicha consignación en el mismo plazo concedido para preparar el Recurso de Casación para Unificación de Doctrina.

Si el recurrente fuera la entidad gestora, y ésta haya sido condenada al pago de prestaciones, deberá acreditar al tiempo de preparar el citado Recurso, que ha dado cumplimiento a lo previsto en el art. 221 en relación con el 230.2.C de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Firme que sea esta sentencia, devuélvase los autos, junto con la certificación de la misma, al Juzgado de procedencia para su ejecución.

Así lo pronunciamos, mandamos y firmamos.