Roj: **STSJ CAT 7635/2026** - **ECLI:ES:TSJCAT:2026:7635**

Id Cendoj: **08019340012026104523**
Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**
Sede: **Barcelona**
Sección: **1**
Fecha: **30/09/2026**
Nº de Recurso: **4501/2025**
Nº de Resolución: **5037/2026**
Procedimiento: **Recurso de suplicación**
Ponente: **ANA CRISTINA SALAS VELASCO**
Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Terrassa, 25-04-2025 (proc. 316/2024),**
STSJ CAT 7635/2026

FONDO DOCUMENTAL

-

Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña

Paseo Lluís Companys, 14-16, No informado - Barcelona - C.P.: 08018

TEL.: 934866159

FAX: 933096846

EMAIL:salasocial.tsjcat@xij.gencat.cat

N.I.G.: 0827944420240020582

Recurso de suplicación 4501/2025 -T7

Materia: Acomiadament disciplinari i resta d'extincions de treball decidides unilateralment per l'empresari

Órgano de origen:Sección de lo Social del TI de Terrassa. Plaza nº 1

Procedimiento de origen:Despido objetivo individual 316/2024

Parte recurrente: Conrado

Abogado/a: CARLES VALOIRA ISERTE

Graduado/a Social: Parte recurrida: PREMIUM BRAND ESPAÑA, S.L.

Abogado/a: HORACIO PEREZ CANEIRO

Graduado/a Social:

SENTENCIA Nº 5037/2026

Magistrados/Magistradas:

Ilmo. Sr. Amador García Ros Ilmo. Sr. Miguel Ángel Falguera Baró Ilma. Sra. Ana C Salas Velasco

Barcelona, 30 de septiembre de 2026

Ponente: Ilma. Sra. Ana C Salas Velasco

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Tuvo entrada en el citado Juzgado de lo Social demanda, en la que el actor, alegando los hechos y fundamentos de derecho que estimó procedentes, terminaba suplicando se dictara sentencia en los términos

de la misma. Admitida la demanda a trámite y celebrado el juicio se dictó sentencia con fecha 25 de abril de 2025 que contenía el siguiente Fallo:

«DESESTIMO la demanda instada por Conrado contra PREMIUM BRAND ESPAÑA. S.L. y declaro la procedencia del despido sufrido por el trabajador en fecha 08-03-24, absolviendo a las demandadas de todas las pretensiones contra ellas formuladas en este pleito.

No procede hacer pronunciamiento alguno respecto al FOGASA sin perjuicio de las responsabilidades legales que en caso de insolvencia Empresarial pudieran corresponderle.»

SEGUNDO.- En dicha sentencia, como hechos probados, se declaran los siguientes:

«1.- D. Conrado cuyas circunstancias constan ha venido prestando servicios por cuenta y dependencia de la empresa demandada PREMIUM BRAND ESPAÑA. S.L. con una antigüedad de 27-01-25, con contrato indefinido de jornada completa, categoría profesional comercial y salario mensual de 2.500 euros brutos, con inclusión de pagas extras. (No controvertido)

2.- El actor inició su relación laboral el 27-01-25 con un contrato a tiempo parcial de 25 horas semanales, . Con fecha 01-06-2018 se amplió la jornada a 30 horas semanales, y desde el 01-01-23 su jornada fueron 40 horas semanales. Siempre realizó la jornada en forma telepresencial, acudiendo a la oficina los lunes de 11 a 15 horas para reunión y cuando era llamado a reunión. No consta que trabajador y empresa firmaran ningún Acuerdo de Teletrabajo(No controvertido y obran los contratos de trabajo en ramo prueba empresa Documento 1, numerados de 1-1 a 1-10)

3.- Con fecha 08-03-24 la empresa demandada comunicó por escrito al trabajador, su despido disciplinario con efectos de dicha fecha, mediante carta de despido que es del tenor literal siguiente:

"Señor,

Por medio del presente escrito pongo en su conocimiento que esta empresa ha decidido su despido para el día de hoy, 8 de Marzo de 2.024, en que causará baja en la misma, en base a los hechos que seguidamente le relato:

1.-Como Ud. recuerda sobradamente, el día 9 de Febrero pasado me reuní con Ud. estando presente el Sr. Olegario y le presenté una propuesta de objetivos y de la consiguiente retribución y se la entregué por escrito y, además, le dije que había tomado la decisión de que debía desarrollar su jornada de trabajo de manera presencial, dado que únicamente se personaba Ud. en la empresa un día a la semana, normalmente el lunes, de 11 a 15 horas y, además le expliqué los motivos por los que era absolutamente imprescindible su presencia todos los días de la semana en las oficinas de la empresa.

2.-En la reunión del día 9 Ud. nos confesó que se había comprometido con otra empresa, de la que no nos dio el nombre, para participar en su Stand durante la Feria Alimentaria que se celebrará en Barcelona, del 18 al 21 de Marzo, dónde Premium Brand España, como en cada edición de la misma, participará con un Stand propio y en el que Ud. siempre había estado presente como era su obligación en base a su condición de comercial de esta empresa.

Le advertí de que la Feria era un evento fundamental para nuestra empresa 100% comercial, por lo que todo nuestro equipo comercial debía cumplir con su trabajo en dicha feria, y le expliqué que habíamos invitado a los clientes que Ud. atiende y a todos los de nuestra empresa, por lo que le manifesté que veía inaceptable que Ud. me soltara, de forma tan descarada, que se había comprometido con otra empresa.

La simple confesión de que Ud. se había comprometido a estar presente en el Stand de otra empresa por lo que ya no estaría presente en el Stand de la nuestra, y todo ello sin autorización alguna por mi parte, pone en evidencia una deslealtad absoluta hacia esta empresa y un abuso de confianza sin paliativos que no puedo aceptar por más tiempo.

3.-Ud. se negó a firmar conforme recibía la propuesta, pero convenimos en que daría una respuesta a las dos cuestiones que se le habían planteado, pero nada contestó ni a una propuesta ni a la otra.

4.-Consecuencia de ello, el pasado día 12 de Febrero, el Sr. Olegario , personalmente, le entregó a Ud. una carta en la que se le indicaba que su prestación laboral a partir del día 19 de Febrero sería presencial en las oficinas de la empresa, de lunes a viernes, en el horario normal que hacen todos los trabajadores, de 08 a 16,30 horas.

5.-Ud. también se negó a firmar conforme se le entregaba dicha carta, motivo por el que optamos a enviársela a través de burofax al día siguiente.

6.-Sin embargo, como ya viene siendo su norma, ni firmó el recibí de la propuesta que se le entregó el día 9, ni la carta del día 12, ni acudió a recoger el señalado burofax, pese a los dos avisos que le dejó la Oficina de Correos.

7.-Ud.se presentó el día 19 a las 11de la mañana y permaneció en nuestras oficinas hasta las 15 horas, es decir, simplemente hizo lo que venía haciendo los días lunes, pero no cumplió con lo que el día 12 se le indicaba en la carta que se le entregó en la que se le ordenaba que debía realizar su trabajo de forma presencial y permanecer en la empresa de 8 a 16:30 horas, y, por supuesto tampoco compareció ninguno de los días siguientes.

8.-A la vista del comportamiento descrito y que ni tan siquiera iba a recoger el Burofax, decidimos enviarle un último aviso el día 23 de Febrero que enviamos a su dirección electrónica significándole que si continuaba desobedeciendo las órdenes dadas, tomaríamos las medidas adecuadas.

·9 - El día 26 de Febrero pasado, lunes, compareció Ud. en las oficinas de la e presa de 11a 15 horas, como cada lunes, y aproveché para reunirme con Ud. estando presentes el Sr. Olegario y la Sra. María Teresa .

n primer término le indiqué que el viernes 23 le había enviado un correo

electrónico incluyendo la carta que contenía el Burofax y que resultaba ser la misma entregada los días 9 y 12 de febrero en la que se le solicitaba su trabajo de formá presencial en las oficinas de la empresa de lunes a viernes e 8 a 16:30 horas, y que Ud. reconoció haber recibido.

Por su parte Ud. manifestó abiertamente que había estado trabajando con otras empresas, al menos en los últimos 12 meses, y ello a pesar de tener un contrato a 40hs semanales con Premium Brand España y volvió a repetir que se había comprometido a participar en el stand de otra empresa del sector alimenticio durante la Feria Alimentaria 2024. Delante de los presentes le indiqué que resultaba inaceptable para la empresa, para sus compañeros y para los clientes de la empresa que Ud. en el evento comercial más importante para esta empresa se haya comprometido con otra empresa, abandonando por completo sus obligaciones, en un acto de absoluta deslealtad y abuso de confianza que no puedo tolerar.

10.-En definitiva, pese a haberle ordenado que Ud. debía prestar sus servicios de forma presencial desde el día 19 de FeQrero, en horario de 8 a 16,30, Ud.no lo cumplió ni un solo día, únicamente compareció los lunes, 19 y 26 de Febrero y 4 de Marzo, en horario de 11 a 15 como venía haciendo anteriormente.

11.-Su desobediencia a las órdenes de la empresa ha sido reiterada, clara, persistente, sin fisuras, Ud ha continuado desobedeciendo las órdenes de la empresa pese a las reiteradas advertencias que, como queda expuesto, se le han realizado en orden a que compareciese en las oficinas de la empresa a prestar sus servicios de manera presencial y todo ello implica una vulneración clamorosa de la disciplina en el trabajo.

No hizo caso de cuanto le dije el día 9 de Febrero, ni de la carta que se le entregó el 12 de Febrero, ni del mail que le enviamos el día 23, ni del Burofax que recibió el día 27 del pasado mes de Febrero.

Su desobediencia reiterada y manifiesta está tipificada en el Artículo 54.b) del Estatuto de los Trabajadores pero también en el apartado d) del mismo artículo, y, por supuesto en el Artículo 45.2.2.2. del Convenio de Distribuidores de Mayoristas de Alimentación como falta muy grave y motivadora de la sanción de despido que se le impone mediante el presente escrito.

En la reunión a que me he referido del día 26 de Febrero Ud, reconoció abiertamente haber trabajado para otras empresas durante, al menos, los último 12 meses y volvió a repetir su compromiso con otra empresa del ramo alimentario para participar en el Stand de la misma, y todo ello, sin que yo le haya dado autorización alguna ni para trabajar en esas empresas a las Ud. se refirió ni para participar en el Stand de otra empresa y no participar en el nuestro.

Es evidente que ambos comportamientos configuran actos de deslealtad manifiesta y un abuso de confianza qu.e no puedo tolerar por más tiempo.

Su deslealtad hacia la empresa y su abuso de confianza descritos, están tipificados claramente en el Artículo 45.2.3.3. del Convenio antes citado como falta muy grave también motivadora de la sanción de despido.

Si no está conforme con el despido, puede presentar demanda contra la empresa en el plazo de 20 días.

Sin nada más por el momento,

Obra la carta adjuntada a la demanda

4.- El 09-02-24 mantuvieron una reunión el Administrador de la empresa sr Juan Pedro , el responsable comercial sr Olegario y el actor. En la misma le comunicaron los objetivos del año 2024, que debía realizar su trabajo de forma presencial y que el actor debía participar en la Feria Alimentaria de Barcelona del 18 al 21 de marzo de 2024. El trabajador contestó que tenia un compromiso con otra empresa y no podría estar en la Feria. (Interrogatorios y testifical)

5.- El día 12-02-24 la empresa dirigió una carta al trabajador en la que indicaba que daban por finalizaba la realización de su trabajo a distancia y que a partir del 19-02-24 " será presentcial en las oficinas de la empresa en el horario habitual de la plantilla, de 8.00 horaas a 16.3 horas y durante todos los días de la semana, salvo cuando deba efectuar visitas comerciales programadas con algún cliente...."

Obra como documento 3 ramo prueba actor y se da por reproducida.

6.- El actor el día 19/02/24 acudió a la oficina el lunes de 11 a 15 horas, y siguió la realización de su trabajo en forma telepresencial.

El 23/02/24 el sr Juan Pedro le remitió email recordándole que debía acudir al trabajo de forma presencial y la participación en el Stand de la Feria Alimentaria.

El 26/02/24 el actor acudió a las oficinas de 11 a 15 horas y allí tuvo una reunión con el sr Juan Pedro en la que estaba presente Olegario y Inocencia , confirmó que había recibido la carta y los emails y dijo que no iba a ir a trabajar a la empresa de forma presencial.

(Testificales)

7.- Desde el inicio de su relación laboral el actor había participado en todas las Ferias Alimentarias que había realizado la empresa en Barcelona, incluso en algunas en otros países como la India y en Madrid. (No controvertido).

8.- No consta que el actor ostente o haya ostentado en el año anterior al despido la condición de delegado de personal, miembro del comité de empresa o delegado sindical.

9.-Intentada la conciliación ante el órgano competente el acto se celebró con resultado sin acuerdo.

10.- Es aplicable el Convenio colectivo de trabajo del sector de distribución de mayoristas de alimentación de Cataluña (código de convenio núm. 79100145012016).»

TERCERO.- Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte actora, que formalizó dentro de plazo, y que la parte contraria, a la que se dio traslado, impugnó, elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

UNICO. - Recurre en suplicación el actor contra la sentencia de instancia que, desestimando la demanda, declaró procedente el despido disciplinario objeto de litigio. El recurso se articula al amparo del apartado c) del artículo 193 de la LRJS y solicita la revocación de la resolución recurrida y la declaración de improcedencia del despido comunicado el 8 de marzo de 2024.

Del contenido del recurso se infiere la denuncia de infracción de los preceptos reguladores del trabajo a distancia contenidos en la Ley 10/2021, así como del artículo 41 del TRLET, en relación con los artículos 54.2.b) y 55 del mismo texto legal y con los artículos 45.2.2.2 y 45.14 del Convenio Colectivo Marco del Sector de la Distribució de Majoristes d'Alimentació de Catalunya (código 79100145012016).

En síntesis, sostiene el recurrente que la decisión empresarial de imponer la prestación de servicios en modalidad presencial, cuando el trabajo se había desarrollado hasta entonces a distancia, afectaba a una condición contractual y debía haberse articulado a través del procedimiento previsto en el artículo 41 del TRLET. Desde esta premisa, argumenta que su negativa a cumplir dicha decisión no puede calificarse como un incumplimiento constitutivo de desobediencia grave y culpable. Añade que la manifestación efectuada en relación con su asistencia a la Feria Alimentaria no puede integrar la falta convencional apreciada por la empresa, dado que el despido fue acordado antes de la celebración del evento. Finalmente, invoca la vulneración del principio de proporcionalidad y de la doctrina gradualista, con cita de la STS de 10 de enero de 2019.

El recurso ha sido impugnado por la empresa demandada. En esencia, apoyándose en los razonamientos de la sentencia recurrida, sostiene que resulta de aplicación la Ley 10/2021 y que, atendiendo a lo dispuesto en su artículo 5, nada impide la reversión del trabajo a distancia al trabajo presencial, sin que la norma remita al procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo regulado en el artículo 41 del TRLET. Argumenta, por ello, que el trabajador venía obligado a cumplir la orden empresarial y que, en caso de disconformidad, podía impugnarla por el cauce previsto en el artículo 138 bis de la LRJS, de modo que su negativa constituye una conducta subsumible en la falta grave apreciada en la sentencia. Añade que también incurrió en desobediencia al negarse a acudir a la Feria Alimentaria, por lo que concurre una falta muy grave

tipificada en el convenio al acumular dos faltas graves en los términos previstos en la norma convencional. En consecuencia, interesa la desestimación del recurso y la confirmación íntegra de la sentencia recurrida.

Para resolver el motivo de recurso debemos atender al relato de hechos probados.

1. En relación a la negativa de prestar servicios de forma presencial:

Consta acreditado que el actor, desde el inicio de la prestación de servicios, venía trabajando esencialmente en régimen de teletrabajo, acudiendo a la oficina únicamente los lunes, de 11:00 a 15:00 horas, para las reuniones correspondientes o cuando era expresamente convocado. Tal régimen se mantuvo de forma ininterrumpida durante toda la vigencia de la relación laboral, por lo que, a efectos de resolver el presente recurso, debe considerarse incorporado al contenido obligacional del contrato.

La ausencia de un acuerdo escrito de trabajo a distancia no permite desconocer una modalidad de prestación efectivamente pactada y ejecutada por las partes durante un periodo de más de 10 años, sin perjuicio de las consecuencias que pudieran derivarse del incumplimiento empresarial de las exigencias formales establecidas por la Ley 10/2021.

Si bien el día 9 de febrero la empresa manifestó al actor que debía prestar servicios de forma presencial, no es hasta el 12 de febrero de 2024 cuando se le notifica por escrito que, desde el día 19, pasaría a prestar servicios presencialmente todos los días de la semana, de 8 a 16:15 horas, salvo las visitas comerciales programadas. La decisión se adoptó sin expresar causa alguna y suponía sustituir el régimen de prestación a distancia que venía rigiendo por una prestación presencial durante la práctica totalidad de la jornada semanal y, por su entidad, constituye una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

La Sentencia estima infringido el artículo 45.2.2.2 del Convenio Colectivo aplicable (convenio colectivo marco del sector de la "distribució de majoristes d'alimentació de Catalunya", código 79100145012016, publicado en el DOGC núm. 9082, de 18 de enero de 2024 con vigencia de 1.1.2023 a 31.12.2025), que tipifica como falta grave: "La desobediència a la Direcció de l'empresa o a qui es trobi en la facultat de direcció o organització en l'exercici regular de les seves funcions en qualsevol matèria de treball. Si la desobediència fos reiterada o impliques la vulneració manifesta de la disciplina en el treball o d'ella se'n derives perjudici per l'empresa o per les persones, podrà ser qualificada com a falta molt greu".

Posición de la Sala:

No cabe ninguna duda de que nos encontramos ante una prestación de servicios a distancia mediante la modalidad de teletrabajo regulada en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Consta acreditado que, desde el inicio de la relación laboral, el actor venía prestando servicios de forma esencialmente telepresencial, acudiendo a la oficina únicamente para las reuniones correspondientes (lunes de 11 a 15 horas) o cuando era convocado. Tal forma de prestación se mantuvo de manera continuada durante toda la relación laboral y, por ello, ha de considerarse integrada en el contenido contractual, sin que la ausencia de formalización escrita del acuerdo permita desconocer una condición efectivamente pactada y ejecutada durante años por ambas partes.

La decisión de la empleadora comunicada por escrito de 19 de febrero 2024, imponiendo la prestación presencial de servicios durante toda la jornada, no constituye una mera manifestación del poder ordinario de dirección, sino una alteración del régimen de prestación que venía rigiendo la relación laboral.

La cuestión debe examinarse, en primer término, desde la regulación específica contenida en la Ley 10/2021. El artículo 8.1 de dicha norma dispone que la modificación de las condiciones establecidas en el acuerdo de trabajo a distancia, incluido el porcentaje de presencialidad, deberá ser objeto de acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, formalizándose por escrito con carácter previo a su aplicación.

La reciente STS 1.7.2026 (rec. 131/2025) declara que la modificación de las condiciones pactadas de trabajo a distancia no puede imponerse unilateralmente por la empresa, al exigir la ley el acuerdo individual de la persona trabajadora. Razona el Alto Tribunal que el régimen previsto en la Ley 10/2021 constituye una regulación especial respecto de la prevista con carácter general para las modificaciones de condiciones de trabajo, de modo que la modificación del acuerdo de trabajo a distancia, incluido el porcentaje de presencialidad, exige necesariamente el consentimiento de ambas partes.

Aplicando dicha doctrina al supuesto examinado, la empresa no podía dejar sin efecto unilateralmente el régimen de trabajo a distancia vigente e imponer una prestación íntegramente presencial sin contar con la conformidad del trabajador. La orden empresarial comunicada el 19.2.2024 carecía, por tanto, de cobertura legal suficiente para modificar una condición contractual incorporada a la relación laboral.

Subsidiariamente, aun cuando se entendiera que la medida debía examinarse desde la perspectiva del artículo 41 ET, la conclusión sería la misma. La decisión afectaba al lugar habitual de prestación de servicios, a la modalidad de trabajo desarrollada durante años y a la organización ordinaria de la actividad laboral. Sin embargo, la empresa no invocó causa alguna ni observó el procedimiento legalmente previsto para la modificación sustancial de condiciones de trabajo, limitándose a imponer la medida mediante una comunicación unilateral.

Sentado lo anterior, no cabe compartir la conclusión de la sentencia de instancia respecto de la existencia de una desobediencia grave y culpable.

Es cierto que el trabajador está obligado a cumplir las órdenes impartidas en el ejercicio regular de las facultades directivas del empresario. Sin embargo, tal deber de obediencia no alcanza a decisiones empresariales adoptadas al margen de las exigencias legalmente establecidas para la modificación de las condiciones contractuales. En este sentido, la doctrina del denominado ius resistentiae, recogida, entre otras, en la STS de 13 de noviembre de 1987 y recordada por la STSJ de Illes Balears de 20 de noviembre de 2013, excluye el incumplimiento disciplinario cuando la orden empresarial carece de suficiente respaldo legal.

Concurre además la circunstancia de que la medida se comunicó por escrito el 19.2.2024 y el despido se produjo el 8.3.2024 siguiente, antes de que hubiera transcurrido siquiera el plazo legal para reaccionar judicialmente frente a aquella decisión empresarial, por lo que no resulta razonable fundamentar la existencia de incumplimiento laboral en la falta de impugnación previa. Sin olvidar que el trabajador desarrolló su actividad laboral habitual y no consta que se hubiera causado ningún perjuicio a la empresa.

En consecuencia, la negativa del actor a reincorporarse al trabajo presencial no constituye la conducta de indisciplina o desobediencia grave y culpable prevista en el artículo 54.2.b) ET, al venir referida a una orden empresarial que modificaba unilateralmente una condición contractual sin el acuerdo exigido por el artículo 8.1 de la Ley 10/2021 y sin seguir, en todo caso, el procedimiento legalmente previsto para la alteración de las condiciones de trabajo.

2. En relación a la negativa a participar en la Feria Alimentaria de Barcelona prevista para los días 18 a 21 de marzo de 2024.

Resulta de los hechos probados que el 9 de febrero de 2024 el administrador de la empresa y el responsable comercial comunicaron al actor, entre otras cuestiones, que debía participar en dicho evento, manifestando éste que tenía un compromiso con otra empresa y que no podría asistir, volviendo a reiterar el interés de la empresa en que asistiera a la referida feria en fecha 23.2.2024, sin que conste la respuesta del trabajador. Asimismo, consta que durante la vigencia del contrato había participado en todas las Ferias Alimentarias organizadas por la empresa en Barcelona, así como en otras celebradas en Madrid y en el extranjero.

Por otra parte, no ha quedado acreditado que el actor desarrollara actividad para una empresa competidora ni perteneciente al sector de la alimentación.

Atendiendo a los hechos acreditados, tampoco concurre la infracción tipificada en el referido artículo 45.2.2.2 del convenio de aplicación. En efecto, el despido se comunicó al actor el 8.3.2024, fecha anterior a la celebración de la Feria Alimentaria, por lo que, al tiempo del despido, no se había producido aún la inasistencia del trabajador al evento ni, por tanto, la desobediencia a las órdenes del empleador, es decir, el incumplimiento de la prestación laboral cuya omisión se le atribuía. De este modo, el presupuesto fáctico requerido por el tipo sancionador no había llegado a materializarse cuando se impuso la sanción.

Todo ello conduce a que, no resulte de aplicación el art. 45.14 del convenio colectivo, al no haber incurrido en al reincidencia de falta grave en el plazo establecido por el precepto.

Las anteriores consideraciones determinan la estimación del recurso y la consiguiente revocación de la sentencia de instancia, al no haber quedado acreditado un incumplimiento laboral con la entidad necesaria para sustentar la sanción impuesta, procediendo, en consecuencia, la declaración de improcedencia del despido.

Finalmente, en relación a los efectos de la declaración de improcedencia, se deja constancia de que en el hecho probado primero y segundo se aprecia un error material manifiesto al reflejar una antigüedad de 27.1.25. Del relato de hechos y fundamentos de derecho se deduce el error, que se constata tras examinar las actuaciones dado que, resultó un hecho incontrovertido que la antigüedad del trabajador era de 27.1.2015, fecha que se indicaba en el escrito de demanda. Es por ello que, al amparo de los artículos 267.3 LOPJ y 214.3 LEC, procede rectificar la fecha de antigüedad que se refleja en sentencia, siendo la fecha correcta de 27.1.2015.

Vistos los preceptos legales citados, sus concordantes y demás disposiciones de general y pertinente aplicación.

FALLAMOS

Estimar el recurso interpuesto por Conrado frente a la sentencia nº 105/2025 de plaza 1 de la Sección Social del Tribunal de Instancia de Terrassa (anterior Juzgado Social nº 1) de fecha 25 de abril de 2025, dictada en el procedimiento nº 316/2024, revocando la misma, declarando la improcedencia del despido comunicado el 8.3.2024, condenando al empleador a que en un plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, formule opción expresa por readmitir al demandante en las mismas condiciones que regían con anterioridad a producirse el despido con abono de los salarios de tramitación desde el día siguiente al despido hasta la readmisión a razón de un salario diario de 82,19.-€ o por abonarle una indemnización de 24863,01.-€ que determinará la extinción de contrato a fecha de cese efectivo en el trabajo, opción que deberá presentar ante este Tribunal en un plazo de cinco días desde la notificación de la presente resolución y de no efectuarla se entenderá que opta por readmisión. Sin costas

Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia se devolverán los autos al Juzgado de instancia para su debida ejecución.

La presente resolución no es firme y contra la misma cabe Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina para ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. El recurso se preparará en esta Sala dentro de los diez días siguientes a la notificación mediante escrito con la firma de Letrado debiendo reunir los requisitos establecidos en el Artículo 221 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Así mismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 229 del Texto Procesal Laboral, todo el que sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social o no goce del beneficio de justicia gratuita o no se encuentre excluido por el artículo 229.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, depositará al preparar el Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, la cantidad de 600 euros en la cuenta de consignaciones que tiene abierta esta Sala, en BANCO SANTANDER, cuenta Nº 0937 0000 66, añadiendo a continuación seis dígitos. De ellos los cuatro primeros serán los correspondientes al número de rollo de esta Sala y dos restantes los dos últimos del año de dicho rollo, por lo que la cuenta en la que debe ingresarse se compone de 16 dígitos.

La consignación del importe de la condena, cuando así proceda, se realizará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 230 la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, con las exclusiones indicadas en el párrafo anterior, y se efectuará en la cuenta que esta Sala tiene abierta en BANCO SANTANDER, cuenta Nº 0937 0000 80, añadiendo a continuación seis dígitos. De ellos los cuatro primeros serán los correspondientes al número de rollo de esta Sala y dos restantes los dos últimos del año de dicho rollo, por lo que la cuenta en la que debe ingresarse se compone de 16 dígitos. La parte recurrente deberá acreditar que lo ha efectuado al tiempo de preparar el recurso en esta Secretaría.

Podrá sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento de la condena por aval solidario emitido por una entidad de crédito dicho aval deberá ser de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento.

Para el caso que el depósito o la consignación no se realicen de forma presencial, sino mediante transferencia bancaria o por procedimientos telemáticos, en dichas operaciones deberán constar los siguientes datos:

La cuenta bancaria a la que se remitirá la suma es IBAN ES 55 0049 3569 920005001274. En el campo del "ordenante" se indicará el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y el NIF o CIF de la misma. Como "beneficiario" deberá constar la Sala Social del TSJ DE CATALUÑA. Finalmente, en el campo "observaciones o concepto de la transferencia" se introducirán los 16 dígitos indicados en los párrafos anteriores referidos al depósito y la consignación efectuados de forma presencial.

Lo acordamos y firmamos.

Los/as Magistrados/as :

Puede consultar el estado de su expediente en el área privada de seujudicial.gencat.cat

Los interesados quedan informados de que sus datos personales han sido incorporados al fichero de asuntos de esta Oficina Judicial, donde se conservarán con carácter de confidencial, bajo la salvaguarda y responsabilidad de la misma, dónde serán tratados con la máxima diligencia.

Quedan informados de que los datos contenidos en estos documentos son reservados o confidenciales y que el tratamiento que pueda hacerse de los mismos, queda sometido a la legalidad vigente.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ

Los datos personales que las partes conozcan a través del proceso deberán ser tratados por éstas de conformidad con la normativa general de protección de datos. Esta obligación incumbe a los profesionales que representan y asisten a las partes, así como a cualquier otro que intervenga en el procedimiento.

El uso ilegítimo de los mismos, podrá dar lugar a las responsabilidades establecidas legalmente.

En relación con el tratamiento de datos con fines jurisdiccionales, los derechos de información, acceso, rectificación, supresión, oposición y limitación se tramitarán conforme a las normas que resulten de aplicación en el proceso en que los datos fueron recabados. Estos derechos deberán ejercitarse ante el órgano judicial u oficina judicial en el que se tramita el procedimiento, y las peticiones deberán resolverse por quien tenga la competencia atribuida en la normativa orgánica y procesal.

Todo ello conforme a lo previsto en el Reglamento EU 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, en la Ley Orgánica 3/2018, de 6 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales y en el Capítulo I Bis, del Título III del Libro III de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ