

**TSJ Cataluña, Sala de lo Social, sec. 1ª, Sentencia de 5 de marzo de 2012,
nº 1706/2012, recurso 5194/2011.**

Ante las noticias recibidas en una empresa del incumplimiento horario por parte de un trabajador, decide instalar un equipo de seguimiento de su vehículo (GPS) y hacerlo seguir por un detective privado.

El Tribunal considera que las medidas adoptadas no atentan al derecho constitucional a la intimidad del trabajador, al cumplir dichas medidas los tres requisitos establecidos por el Tribunal Constitucional: idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 26 de agosto de 2010 tuvo entrada en el citado Juzgado de lo Social demanda sobre Despido disciplinario, 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 marzo de 2011 que contenía el siguiente Fallo:

"Que, desestimando la Demanda interpuesta por Valeriano, contra TESSAG IBÉRICA, S. A., y su Ampliación contra COBRA INSTALACIONES Y SERVICIOS, S. A., EIFFAGE ENERGÍA, S. L. y ENDESA DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA, S. L., debo absolver y absuelvo a las partes demandadas, declarando el Despido de autos: Procedente, sin derecho a indemnización, ni a Salarios de tramitación. "

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

"PRIMERO.- Valeriano prestó servicios para TESSAG IBÉRICA, S. A., desde el 1 de febrero de 1.999, con la Categoría Profesional de Encargado de nuevos suministros, mediante Contrato de Trabajo Temporal hasta el 1 de enero de 2.001, prorrogado a 23 de noviembre de 2.000 hasta el 30 de abril de 2.001, convertido en Indefinido a 27 de abril de 2.001.

SEGUNDO.- Con fecha de 5 de agosto de 2.010, su Empresa contractual comunicó al actor su Despido Disciplinario, mediante Carta con efectos de la misma, por la supuesta comisión de una falta de transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

El actor no firmó la Carta y lo hicieron testigos a ruego de la Empresa.

TERCERO.- El actor no ostenta la cualidad de miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal, ni la ha ostentado en el último año.

CUARTO.- En el Informe de Vida Laboral de la Seguridad Social, el actor figura en situación de desempleo desde la fecha de efectos del Despido.

QUINTO.- A 28 de octubre de 2.010, en la sede de la Direcció General de Relacions Laborals, para tratar de una convocatoria de huelga prevista para los días 29 de octubre y 2 de noviembre de 2.010, que afectaba a todos los trabajadores de las Empresas contratistas y subcontratistas de ENDESA en las provincias de Barcelona, Tarragona y Gerona, se reunieron: una persona por dicha Dirección

General, representaciones de los trabajadores por CCOO y UGT, y representaciones de las Empresas subcontratadas por ENDESA: Alupu, S. L.; COBRA; EIFFAGE ENERGÍA, S. L.; Elecnor; Emte Girona, SAU; Semi- Maessa; y TESSAG IBÉRICA, S. A.

SEXO.- La mediadora abrió aquel acto, instando a las partes a que expusieran sus posiciones respecto del conflicto relativo a las nuevas adjudicaciones realizadas por ENDESA y que supusieran cambios de Empresas contratistas, previstas para el 1 de noviembre de 2.010.

Después de diversas intervenciones, se llegó a un Acuerdo que permitió desconvocar la huelga.

Se estableció el 31 de enero de 2.011 como fecha límite para proceder al cambio de Empresas contratistas. Retrasar tres meses las adjudicaciones había de permitir, además de los traspasos habituales entre las Empresas contratistas salientes y entrantes, cumplir con el proceso de subrogación que establecen los Convenios Siderometalúrgicos de las Provincias de Barcelona, Tarragona y Gerona con plenas garantías, tanto para los trabajadores como para las Empresas.

SÉPTIMO.- A la Dirección de TESSAG IBÉRICA, le llegaron noticias a través de comentarios de empleados y de otros encargados de obras de que el actor incumplía gravemente su jornada y su horario de trabajo, no realizando el total de la misma y no visitando las obras en determinados momentos, por lo que la empresa decidió instalar un dispositivo de GPS en su vehículo de empresa para tener localizado el vehículo durante todo el tiempo y conocer los sitios que visitaba durante su jornada laboral. Esta instalación se llevó a cabo el día 14 de abril de 2.010 en el vehículo Furgoneta Peugeot Partner matrícula 7649-GSR que le está asignado y que sólo el actor conduce.

OCTAVO.- De dicho dispositivo de GPS instalado en el vehículo de la Empresa que conducía el actor, así como de seguimiento por parte del Detective Privado, de Brinvest, S. L., de 23 de julio de 2.010, TESSAG IBÉRICA, S. L. extrajo los datos relativos a empleo de su tiempo, por parte del actor, relativos a los días de los meses de junio y julio de 2.010 que constaron en la Carta de Despido, que afirmó un horario del actor de 7 a 17 horas de lunes a jueves y los viernes de 7 a 13.30 horas, disponiendo de una hora para almuerzo y media hora para el desayuno.

NOVENO.- Los Encargados realizaban una jornada de 7 a 17 horas de lunes a viernes y los viernes de 7 a 13.30 horas, disponiendo de una hora para el almuerzo y media hora para el desayuno.

Adicionalmente a su trabajo como Encargado de "Nuevos suministros", en junio de 2.010 el actor realizó también el de "mantenimiento", por cubrir la vacante de Germán (Encargado de mantenimiento) y en julio de 2.010 se le incrementó la zona que, como Encargado de nuevos suministros, debía cubrir, por estar su colaborador Sr. Ortiz (Encargado de Nuevos Suministros) de vacaciones.

En julio de 2.010, Marcelino (Encargado de Averías) se fue de vacaciones y el actor tuvo que cubrir su puesto durante una semana, sin dejar de realizar el trabajo expuesto anteriormente.

DÉCIMO.- Hasta el mes de mayo de 2.010 aproximadamente, no se realizaban partes de trabajo detallados y no se requirió introducir las obras visitadas.

Durante esos tres meses, el actor cumplimentó los partes con la información sobre el tiempo total destinado a cada una de las obras de manera diaria y no fue advertido nunca de que realizaba mal los partes, ni de que se debían hacer de otro modo.

UNDÉCIMO.- La parte demandada aportó nóminas de seis meses, correspondientes a los trabajadores Germán, Higinio y Marcelino y partes de trabajo diario del período de marzo a agosto de 2.010, correspondientes a los anteriores trabajadores.

DUODÉCIMO.- A 1 de junio de 2.010, TESSAG IBÉRICA había remitido al actor Carta de su fecha y del tenor literal siguiente:

Por la presente, le recordamos su deber de cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia, así como de realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien delegue, y que el empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso, de conformidad con los artículos 5 a), 20.1 y 20.3 del Estatuto de los Trabajadores .

En concreto, se le recuerda que debe cumplir con su jornada de trabajo y su horario de trabajo, siendo puntual en la entrada y en la salida de éste tanto en la jornada de mañana como en la de tarde. Su jornada de trabajo será de lunes a viernes con el horario siguiente:

De lunes a viernes de 7:00 h. a 17:00 h. disponiendo de 30 minutos para el desayuno y 60 minutos para el almuerzo.

Los viernes de 7:00 h. a 13:30 h. disponiendo de 30 minutos para el almuerzo.

En este sentido, le recordamos que cualquier infracción por su parte de los deberes y obligaciones laborales será sancionada de acuerdo con el Capítulo IV del Acuerdo estatal del sector del metal (BOE de 4 de octubre de 2006), Código de Conducta laboral; en el Estatuto de los trabajadores y en las demás leyes y disposiciones complementarias, de acuerdo con el artículo 70 del convenio de la Industria del Metal para la provincia de Barcelona que le es aplicable.

Al pie, se hizo constar a mano:

El operario se niega a firmar. Se entrega copia. Firman como testigos de la comunicación: Pablo y Severino. Constaron sus firmas y números de D. N. I.

Por la Empresa firmó Juan Carlos.

DECIMOTERCERO.- Con la misma fecha e igual contenido impreso, la Empresa remitió Cartas, firmadas por el mismo representante, a los trabajadores Aníbal (Técnico de Organización), Cesareo (Especialista), Everardo, Ignacio (Oficiales de 1ª) y Marcelino (Encargado).

En esta última carta de 1 de junio de 2.010, consta manuscrito lo mismo que en la de igual fecha para el actor. En las otras constan firmas en principio correspondientes a los propios trabajadores afectados.

DECIMOCUARTO.- Durante los días objeto de la vigilancia, el actor tuvo puesto de trabajo en la Calle Enginy, Número 12, de Gavà.

Su domicilio particular está en la Calle DIRECCION000, Número NUM000 - NUM001, de El Prat de Llobregat; el de sus padres, en la Avenida DIRECCION001, Número NUM001, de L' Hospitalet de Llobregat.

DECIMOQUINTO.- La Empresa aportó su calendario laboral para el año 2.010 en la zona de Gavà.

DECIMOSEXTO.- Lease Plan, como arrendadora, y TESSAG IBÉRICA, S. L., como arrendataria, firmaron un Contrato de Alquiler del vehículo de autos, vehículo que fue retirado por el actor, como conductor habitual, y se aportaron las facturas de pago del alquiler de junio y julio de 2.010.

DECIMOSÉPTIMO.- Con fecha de 15 de diciembre de 2.010, Artemio, en calidad de Director Comercial de la misma, certificó:

Que el pasado día 14 de abril de 2010 se procedió a instalar en el vehículo Furgoneta Peugeot Partner, matrícula 7649-GSR, un sistema de control GPS usando el sistema de Micronav con identificador de unidad (del número que indicó).

Que dicho dispositivo ha funcionado correctamente desde su instalación, sin que se haya detectado ningún error en el funcionamiento del centro de control del sistema de Micronav, ni ningún indicio de manipulación del mismo.

Concretamente, se certifica el correcto funcionamiento del sistema los días 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23 y 30 de junio de 2.010 y los días 1, 2, 3, 4, 6, 8, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 20, 24, 26, 27, 28, 29 y 31 de julio de 2010, sin que se haya detectado en los referidos días ningún error en el funcionamiento del centro de control del sistema de Micronav, ni ningún indicio de manipulación del mismo.

DECIMOCTAVO.- El Salario del actor, con inclusión de prorrata de Pagas Extraordinarias, asciende a 3.598,15 Euros mensuales.

DECIMONOVENO.- 25 de agosto de 2.010, el actor interpuso Papeleta de Conciliación, sobre Despido Improcedente, contra TESSAG IBÉRICA, S. A.

Dicho Acto se celebró a las 9.55 horas del 10 de septiembre de 2.010, con el resultado de: sin avenencia, por oposición de la Empresa, por medio de representante legal, por las razones que alegaría en el momento procesal oportuno."

TERCERO.- *Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte actora, que formalizó dentro de plazo, y que la parte contraria Cobra Instalaciones y Servicios, S.A., y Tessag Ibérica, S.L., a la que se dio traslado impugnó, elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.*

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- El recurso interpuesto por D. Valeriano frente a la sentencia que desestimó su demanda y declaró procedente el despido del que fue objeto, consta de cuatro motivos, tres de ellos al amparo del apartado c) del artículo 191 de la Ley de Procedimiento Laboral y uno al amparo del apartado b) del mismo precepto. En este motivo solicita se añada al hecho probado 14º el siguiente párrafo: "El Sr. Valeriano estaba encargado durante el mes de junio y julio de diferentes obras en el Prat del Llobregat, como la del río Llobregat, la de la calle Enric Morera (84F8KH) y la del campo del Español

(84FXVQ)", citando al efecto el documento obrante al folio 155, consistente en el listado de las obras donde supuestamente el actor estuvo realizando sus servicios durante dichos meses, pretensión que debe ser desestimada toda vez que el documento en cuestión no acredita de forma fehaciente e incuestionable que las obras que en el mismo se relacionan estuvieran asignadas al actor.

SEGUNDO.- En el primer motivo de censura jurídica alega que el informe del GPS aportado por la empresa vulnera los artículos 6 y 5.1 de la Ley Orgánica de Protección de Datos, que establece que debe informarse al trabajador de la implantación de una medida de control sobre sus datos personales, el artículo 4.7 de que prohíbe la recogida de datos mediante métodos fraudulentos, desleales o ilícitos, lo cual debe calificarse así cuando se han obtenido mediante controles ocultos, y el artículo 9 de la misma Ley, por lo que la lectura obtenida mediante dicho dispositivo no tendría valor probatorio al no poderse garantizar la veracidad de los datos obtenidos.

En la demanda alegaba el actor que la instalación de un dispositivo de GPS en el vehículo que la empresa ponía a su disposición para realizar el trabajo infringía solo el artículo 4.7 de la Ley Orgánica de Protección de Datos, por lo que no puede entrarse en el examen de si también se infringieron otros preceptos de dicha ley, por no haberse alegado ni debatido en el acto del juicio. Dicha ley tiene por objeto garantizar y proteger, en lo que concierne al tratamiento de datos personales, las libertades públicas y los derechos fundamentales de las personas físicas y, especialmente, de su honor e intimidad personal, y en su artículo 4.7 prohíbe la recogida de datos por medios fraudulentos, desleales o ilícitos. Como dice la STC de 30 de noviembre de 2000 el derecho fundamental a la protección de datos tiene por finalidad garantizar a la persona un poder de control sobre sus datos personales, sobre su uso y destino, con el propósito de impedir su tráfico ilícito y lesivo para la dignidad y derechos del afectado.

La instalación por parte de la empresa de un dispositivo GPS en un vehículo propio que pone a disposición del trabajador para realizar su trabajo con la finalidad de comprobar donde se encuentra el vehículo durante el tiempo en que el trabajador lo utiliza dentro de su jornada laboral, no es propiamente una recogida de datos de carácter personal que pueda afectar a la intimidad del trabajador, sino un medio de vigilancia y control para comprobar que el mismo cumple sus obligaciones laborales, sin que en el presente caso existan indicios de que la empresa haya hecho un uso indebido de los datos obtenidos, más allá de la finalidad perseguida de controlar la jornada laboral del actor. Si la instalación de dicho mecanismo infringe o no algún derecho fundamental, debe examinarse en el siguiente motivo destinado específicamente a denunciar tal vulneración.

TERCERO.- Se alega en el mismo que tanto el informe GPS como el informe de detective privado vulneran el artículo 18.4 de la Constitución, que reconoce el derecho a la intimidad, ya que, en cuanto al primero, su seguimiento, al tener atribuido el vehículo para fines privados, se ha producido las 24 horas del día los 7 días de la semana, sin informar al trabajador en ningún momento, por lo que según el artículo 11.1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial no pueden surtir efectos las pruebas obtenidas violentando los derechos o libertades fundamentales, alegando también que dicho medio de control es desproporcionado al existir otros medios más idóneos, como el control de su superior jerárquico que supervisaba los partes de trabajo. En cuanto al informe de detective el mismo habría obtenido datos de manera ilícita al haberle seguido el viernes 2 de julio hasta las 14'25 horas y el 16 de julio hasta las 17'05, fuera de su horario laboral, entrometiéndose en su vida personal.

Según el artículo 90.1 de la Ley de Procedimiento Laboral las partes podrán valerse de cuantos medios de prueba se encuentren regulados en la Ley, admitiéndose como tales los medios mecánicos de reproducción de la palabra, la imagen y del sonido, salvo que se hubieran obtenido, directa o indirectamente, mediante procedimientos que supongan violación de derechos fundamentales o libertades públicas. Por otro lado, el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores otorga al

empresario la facultad de adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana

Como ha puesto de relieve la sentencia del Tribunal Constitucional de 10 de julio de 2000 el derecho a la intimidad personal, consagrado en el artículo 18.1 CE, se configura como un derecho fundamental estrictamente vinculado a la propia personalidad y que deriva, sin ningún género de dudas, de la dignidad de la persona que el artículo 10.1 CE reconoce e implica "la existencia de un ámbito propio y reservado frente a la acción y el conocimiento de los demás, necesario, según las pautas de nuestra cultura, para mantener una calidad mínima de la vida humana" y que el derecho a la intimidad es aplicable al ámbito de las relaciones laborales (STC 98/2000).

Igualmente es doctrina reiterada del Tribunal Constitucional que "el derecho a la intimidad no es absoluto, como no lo es ninguno de los derechos fundamentales, pudiendo ceder ante intereses constitucionalmente relevantes, siempre que el recorte que aquél haya de experimentar se revele como necesario para lograr el fin legítimo previsto, proporcionado para alcanzarlo y, en todo caso, sea respetuoso con el contenido esencial del derecho" (SSTC 57/1994 143/1994, por todas).

En este sentido debe tenerse en cuenta que el poder de dirección del empresario, imprescindible para la buena marcha de la organización productiva (organización que refleja otros derechos reconocidos constitucionalmente en los artículos 33 y 38 CE) y reconocido expresamente en el artículo 20 ET, atribuye al empresario, entre otras facultades, la de adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento del trabajador de sus obligaciones laborales. Mas esa facultad ha de producirse en todo caso, como es lógico, dentro del debido respecto a la dignidad del trabajador, como expresamente nos lo recuerda igualmente la normativa laboral - artículos 4.2.c) y 20.3 ET.

Sin embargo, el empresario no queda apoderado para llevar a cabo, so pretexto de las facultades de vigilancia y control que le confiere el artículo 20.3 LET, intromisiones ilegítimas en la intimidad de sus empleados en los centros de trabajo. Los equilibrios y limitaciones recíprocos que se derivan para ambas partes del contrato de trabajo suponen que también las facultades organizativas empresariales se encuentran limitadas por los derechos fundamentales del trabajador, quedando obligado el empleador a respetar aquéllos (STC 292/1993). El Tribunal Constitucional viene manteniendo que, desde la prevalencia de tales derechos, su limitación por parte de las facultades empresariales sólo puede derivar del hecho de que la propia naturaleza del trabajo contratado implique la restricción del derecho (SSTC 99/1994, FJ 7; 6/1995, FJ 3 y 136/1996, FJ 7). Pero, además de ello, la jurisprudencia constitucional ha mantenido, como no podía ser de otro modo, que el ejercicio de las facultades organizativas y disciplinarias del empleador no puede servir en ningún caso a la producción de resultados inconstitucionales, lesivos de los derechos fundamentales del trabajador (así, entre otras, SSTC 94/1984, 108/1989, 171/1989, 123/1992, 134/1994 y 173/1994), ni a la sanción del ejercicio legítimo de tales derechos por parte de aquél (STC 11/1981, FJ 22).

Señala el mismo Tribunal que la constitucionalidad de cualquier medida restrictiva de derechos fundamentales viene determinada por la estricta observancia del principio de proporcionalidad y que para comprobar si una medida restrictiva de un derecho fundamental supera el juicio de proporcionalidad, es necesario constatar si cumple los tres requisitos o condiciones siguientes: si tal medida es susceptible de conseguir el objetivo propuesto (juicio de idoneidad); si, además, es necesaria, en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia (juicio de necesidad); y, finalmente, si la misma es ponderada o equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto (juicio de proporcionalidad en sentido estricto).

En el presente caso el sistema de control instalado por la empresa sobre un vehículo de su propiedad, pero utilizado por el actor para su trabajo, pues no se ha dado por probado que estuviera autorizado para hacer un uso privado del mismo, puede considerarse adecuado y proporcionado a la finalidad que se perseguía, consistente en averiguar si cumplía su jornada laboral y si la actividad que durante la misma realizaba coincidía o no con los partes de trabajo que facilitaba a la empresa. Según se recoge en los hechos probados de la sentencia de instancia a la dirección de Tessag Ibérica le llegaron noticias, a través de comentarios de empleados y de otros encargados de obras, de que el actor incumplía gravemente su jornada y su horario de trabajo, no realizando el total de la misma y no visitando las obras en determinados momentos, por lo que decidió instalar un dispositivo de GPS en su vehículo de empresa para tener localizado el vehículo todo el tiempo y conocer los sitios que visitaba durante su jornada laboral, lo que llevó a cabo el 14.4.2010 en el vehículo furgoneta Peugeot Partner matrícula 7649-GSR, que le está asignado y que solo él conduce. Asimismo el 1.6.2010 le había remitido al trabajador carta en la que se le recordaba su deber de cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia, así como de realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien delegue y le advertía que el empresario podría adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para vigilar el cumplimiento de sus obligaciones y deberes, en concreto se le recordaba que debía cumplir con su jornada de trabajo y horario de trabajo, siendo puntual en la entrada y salida de éste, tanto en la jornada de mañana como en la tarde, siendo su jornada la siguiente: de lunes a jueves de 7'00 a 17'00 horas, disponiendo de 30 minutos para el desayuno y 60 minutos para el almuerzo, y los viernes de 7'00 a 13'00 horas, disponiendo de 30 minutos para el almuerzo.

Por consiguiente, la instalación del GPS se llevó a cabo tras haber llegado a conocimiento de la empresa de que incumplía su jornada y su horario, y el control ha través de dicho mecanismo se empezó a activar tras haber sido advertido expresamente el trabajador de que podían adoptarse las medidas más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento de sus obligaciones laborales. El actor, por razón de realizar su trabajo fuera de las dependencias de la empresa, visitando las distintas obras que se llevaban a cabo, no estaba sujeto a un control directo en cuanto a su jornada y horario. Tanto la colocación de un GPS, que lo que hace es registrar cuando arranca y se detiene el vehículo y donde se encuentra físicamente, como el seguimiento por medio de un detective privado, son medios adecuados y proporcionados de vigilancia y control que no afectan a su intimidad personal, pues el control se realiza durante la jornada laboral, es decir durante un tiempo en que el trabajador está a disposición del empresario para desempeñar las funciones concretas de su puesto de trabajo. Otros medios de control, como el que sugiere el recurrente, a través de su superior jerárquico que supervisaba los partes de trabajo hubieran sido ineficaces, ya que el superior, por no acompañarle, no está en condiciones de saber lo que hace exactamente el actor durante su trabajo.

Tampoco presenta dudas de constitucionalidad el seguimiento mediante detective privado, medio habitual de control cuando el trabajador no presta servicios en dependencias de la empresa y que no afecta a la intimidad del trabajador cuando este control se realiza en espacios públicos y durante el desarrollo de la jornada laboral, requisitos que en lo fundamental concurren en el caso enjuiciado.

Por todo ello el presente motivo debe ser desestimado.

CUARTO.- En un cuarto y último motivo denuncia el actor la infracción del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores y la jurisprudencia de aplicación, por entender que su despido se basó en el falseamiento de los partes de trabajo y en el incumplimiento de su jornada laboral, incumplimientos que no habrían quedado probados en el presente procedimiento por una serie de razones que expone, por lo que el despido, a su juicio, debió ser declarado improcedente.

Para decidir si tales incumplimientos se han producido o no hay que partir de los hechos que la sentencia da por probados. En la carta de despido se imputaba al actor haber incumplido su jornada y horario de trabajo y haber falseado los partes de trabajo que entregaba a la empresa, relacionándose en la misma cada uno de los días en que ello había tenido lugar por la comparación entre los datos obtenidos por el GPS y el detective privado con los que hacía constar en los partes de trabajo y recogiendo expresamente las discrepancias existentes. Según el hecho probado octavo de dicho dispositivo GPS, así como del seguimiento por parte del detective privado de Brinvest S.L. de 23.7.2010 la empresa extrajo los datos relativos al empleo de su tiempo por parte del actor relativos a los días de los meses de junio y julio de 2010 que constan en la carta de despido, siendo su jornada, según el ordinal siguiente de 7 a 17 horas de lunes a jueves y los viernes de 7 a 13'30 horas, disponiendo de una hora para el almuerzo y media hora para el desayuno. También se recoge en el hecho 17º que el dispositivo GPS funcionó correctamente desde su instalación, sin que se haya detectado ningún error en el funcionamiento del centro de control del sistema Micronav instalado ni ningún indicio de manipulación del mismo.

El recurrente alega que existen errores algunos de los días en que se le imputan irregularidades, sin que tal manifestación pueda ser tomada en consideración, pues para ello hubiera sido preciso la previa revisión en forma de los hechos probados por el cauce del apartado b) del artículo 191 de la Ley de Procedimiento Laboral, lo que no ha hecho. Por otro lado, tales errores no son evidentes y manifiestos y, en cualquier caso solo se habrían producido determinados días, que son los menos del total de días en que las irregularidades fueron detectadas.

El artículo 54.2.d) del Estatuto de los Trabajadores considera causa de despido la transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en el desempeño del trabajo y como tal incumplimiento debe calificarse la conducta del recurrente que, desarrollando su actividad fuera del control directo de la empresa, aporta a la misma unos partes de trabajo que no se ajustan a la actividad y a la jornada que dice haber realizado (En este mismo sentido se han pronunciado ya sentencias de esta Sala de 13 de octubre de 2008 y 27 de noviembre de 2007, entre otras). Por ello la sanción del despido, teniendo en cuenta las circunstancias concurrentes, es adecuada y proporcionada a la gravedad de las faltas cometidas.

El recurso en consecuencia debe ser desestimado.

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

FALLO

Desestimar el recurso de suplicación interpuesto por D. Valeriano contra la sentencia de 25 de marzo de 2011 dictada por el Juzgado de lo Social num. 28 de Barcelona en los autos num. 898/2010, seguidos a instancia de dicho recurrente contra las empresas Tessag Ibérica S.A., Endesa Distribución Eléctrica S.L., Eiffage Energía S.L. y Cobra Instalaciones y Servicios S.A., confirmando la misma en todos sus extremos.

Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, y expídase testimonio que quedará unido al rollo de su razón, incorporándose el original al correspondiente libro de sentencias.

La presente resolución no es firme y contra la misma puede interponerse Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, para ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, el cual deberá prepararse mediante escrito con la firma de Abogado y dirigido a ésta Sala en donde habrá de

presentarse dentro de los diez días siguientes a la notificación, con los requisitos establecidos en el art. 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 art. 229.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, consignará como depósito, 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 El Banco Español de Crédito -BANESTO-, Oficina núm. 2015, sita en Ronda de Sant Pere, num. 47, núm. 0937 0000 66, añadiendo a continuación los números indicativos del recurso en este Tribunal.

La consignación del importe de la condena, cuando así proceda, se realizará de conformidad con lo dispuesto en el art. 230 la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y se efectuará en la cuenta que esta Sala tiene abierta en BANESTO (oficina indicada en el párrafo anterior), núm. 0937 0000 80, añadiendo a continuación los números indicativos del Recurso en este Tribunal, y debiendo acreditar el haberlo efectuado, al tiempo de preparar el recurso en esta Secretaría.

Así por nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

Publicación.- La anterior sentencia ha sido leída y publicada en el día de su fecha por el/la Ilmo/a. Sr/a. Magistrado/a Ponente, de lo que doy fe.