

---

STSJ de Catalunya de 1 de julio de 2011, recurso 2454/2011

*Actividades lúdicas durante una baja médica: causa de despido por trasgresión de la buena fe contractual (acceso al texto de la sentencia)*

El supuesto de hecho de esta sentencia es el siguiente: una empleada intentó cambiar sus vacaciones sin éxito puesto que los meses de julio y agosto son periodos de máxima actividad empresarial. El día 14 de julio comunica al responsable de la empresa que ha causado baja médica por una fisura en una costilla, pero el mismo día causa baja con el diagnóstico de episodio depresivo. El comunicado de baja lo entrega el día 15 de julio su padre, quien también recoge el primer parte de confirmación en el ambulatorio. La empresa no recibe el segundo parte de confirmación e intenta localizar a la empleada sin éxito. En el aeropuerto es sorprendida por el gerente de la empresa cuando regresaba de unas vacaciones en Gran Canaria con su pareja. Fue despedida.

**El TSJ ratifica el despido disciplinario** por trasgresión de la buena fe contractual, afirmando que:

- Es cierto que el certificado de baja médica expedido por el facultativo del sistema de la Seguridad Social o de la mutua concertada tiene presunción de veracidad y, por lo tanto, si este documento indica que se sufre un episodio depresivo, corresponde a la parte que defiende que se ha fingido una enfermedad para realizar un desplazamiento lúdico, probarlo.
- En este caso no se pueden obviar hechos como los siguientes: el intento de cambiar la fecha de las vacaciones; la contradicción entre la causa de la baja médica que se comunicó al gerente y la expresada en el propio documento de baja; que recogiera el parte de baja médica su padre y no la propia trabajadora (parte que se expidió sin examen ni visita médica a la paciente, que no estaba impedida para desplazarse); y que no se presentara el segundo parte de confirmación ni se pudiera localizar a la trabajadora. Todo ello conlleva que **sea razonable dudar de la existencia de la enfermedad alegada**.
- **La actuación de la trabajadora supone una trasgresión de la buena fe contractual grave y culpable, y un abuso de confianza susceptible de despido disciplinario** (art. 54.2.d. ET).