
STSJ de Catalunya d'1 de juliol de 2011, recurs 2454/2011

Activitats lúdiques durant una baixa mèdica: causa d'acomiadament per transgressió de la bona fe contractual (accés al text de la sentència)

El supòsit de fet d'aquesta sentència és el següent: una empleada va intentar canviar les seves vacances sense èxit, ja que els mesos de juliol i agost són períodes de màxima activitat empresarial. El dia 14 de juliol comunica al responsable de l'empresa que ha causat baixa mèdica per una fissura a una costella, però el mateix dia causa baixa amb el diagnòstic d'episodi depressiu. El comunicat de baixa el lliura el dia 15 de juliol el seu pare, qui també recull el primer document de confirmació a l'ambulatori. L'empresa no rep el segon document de confirmació i intenta localitzar l'empleada sense èxit. A l'aeroport va ser sorpresa pel gerent de l'empresa quan tornava d'unes vacances a Gran Canària amb la seva parella. Va ser acomiadada.

El TSJ ratifica l'acomiadament disciplinari per transgressió de la bona fe contractual, afirmant que:

- És cert que el certificat de baixa mèdica expedit pel facultatiu del sistema de la Seguretat Social o de la mútua concertada té presumpció de veracitat i, per tant, si aquest document indica que es pateix un episodi depressiu, correspon a la part que defensa que s'ha fingit una malaltia per fer un desplaçament lúdic, provar-ho.
- En aquest cas no es poden obviar fets com els següents: l'intent de canviar la data de les vacances; la contradicció entre la causa de la baixa mèdica que es va comunicar al gerent i l'expressada en el propi document de baixa; que recollís el document de baixa mèdica el seu pare i no la pròpia treballadora (document que es va expedir sense examen ni visita mèdica a la pacient, la qual no es trobava impedida per a desplaçar-se); i que no es presentés el segon document de confirmació ni es pogués localitzar la treballadora. Tot això comporta que **sigui raonable dubtar de l'existència de la malaltia al·legada**.
- **L'actuació de la treballadora comporta una transgressió de la bona fe contractual greu i culpable, així com un abús de confiança susceptible d'acomiadament disciplinari** (art. 54.2.d. ET).