

STSJ Andalucía 1087/2024, 9 de Mayo de 2024

Jurisdicción: España
Fecha: 09 Mayo 2024
Emisor: Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Granada), sala social
Número de resolución: 1087/2024

Id. vLex: VLEX-1044672915

Link: <https://app.vlex.com/vid/1044672915>

Texto

Contenidos

- [ANTECEDENTES DE HECHO](#)
 - [Primero](#)
 - [Segundo](#)
 - [Tercero](#)
- [FUNDAMENTOS JURÍDICOS](#)
 - [PRIMERO](#)
 - [Segundo](#)
 - [Tercero](#)
- [FALLO](#)

1 TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA

CON SEDE EN GRANADA

SALA DE LO SOCIAL

MR

SENT. NÚM.1087/2024

ILTMO. SR. D. JORGE LUIS FERRER GONZÁLEZ ILTMO. SR. D. FRANCISCO JOSÉ VILLAR DEL MORAL ILTMA. SRª Dª RAFAELA HORCAS BALLESTEROS
MAGISTRADOS

En la ciudad de Granada, a nueve de mayo de dos mil veinticuatro.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Granada, compuesta por los Ilmos. Sres. Magistrados que al margen se indican, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el Recurso de Suplicación núm. 1255/2023, interpuesto por D. Fernando contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. nº 4 de Almería, en fecha 05 de enero de 2023, en Autos núm. 194/2022, ha sido Ponente el Ilmo. Sr. Magistrado D. FRANCISCO JOSÉ VILLAR DEL MORAL .

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero

En el Juzgado de referencia tuvo entrada demanda interpuesta por D. Fernando sobre DESPIDO, contra DIRECCION000 . y admitida a trámite y celebrado juicio se dictó sentencia en fecha 05 de enero de 2023, con el siguiente fallo: "SE DESESTIMA LA DEMANDA interpuesta por DON Fernando frente a DIRECCION000

. por lo que SE ABSUELVE a esta de las pretensiones dirigidas contra ella y se declara procedente el despido disciplinario objeto de autos. "

Segundo

En la sentencia aludida se declararon como hechos probados los siguientes:

PRIMERO.- El demandante, DON Fernando, mayor de edad, ha venido trabajando por cuenta y bajo la dependencia de DIRECCION000 ., en virtud de contrato indefinido desde el día 21/02/2017 con la categoría profesional de MECANICO, GRUPO PROFESIONAL OFICIAL DE 1ª y percibiendo un salario mensual de 1.372,62 euros mensuales, con inclusión de la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias -documental de las partes, en concreto nóminas y contrato-.

SEGUNDO.- En fecha 13/12/2021 el demandante y D. Ignacio, representante de la empresa, único encargado del taller, mantuvieron una conversación en la que el trabajador dijo al encargado que quería irse de vacaciones de 16 al 31 de Diciembre del 2021, a lo que se negó el encargado. El día 15/12/2021 volvieron a mantener dicha conversación en el centro de trabajo, marchándose

ese día el trabajador tras redactar el registro horario. -interrogatorio, testimonial.

TERCERO.- En Diciembre de 2021 la carga de trabajo en el taller fue desmesurada respecto de otros meses, existiendo un incremento significativo en los encargos y en la recaudación por los trabajos realizados. El taller solo cuenta con dos mecánicos, siendo uno de ellos el demandante. -documental de la demandada, interrogatorio, testimonial.

CUARTO.- Entre el 16/12 y el 31/12/2021 el demandante no acudió a su puesto de trabajo. -no controvertido.

QUINTO.- Por escrito de fecha 03/01/2022 la empresa comunica al trabajador demandante la extinción de la relación laboral por despido disciplinario con fecha de efectos el mismo día, en los términos que se dan por reproducidos. -hecho no controvertido-.

SEXTO.- El demandante no ostenta ni ha ostentado durante el año anterior al despido cargo de representación sindical ni delegado de personal (hecho no controvertido).

SEPTIMO.- Se presentó ante el CMAC la preceptiva papeleta de conciliación para la celebración del acto de conciliación que se celebró el 03/02/2022 con el resultado de SIN EFECTO (documental que acompaña al escrito de demanda).

Tercero

Notificada la sentencia a las partes, se anunció recurso de suplicación contra la misma por

D. Fernando, recurso que posteriormente formalizó, siendo en su momento impugnado por el contrario DIRECCION000 .. Recibidos los Autos en este Tribunal, se acordó el pase de los mismos al Ponente, para su examen y resolución.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

PRIMERO

Se alza la parte actora contra la sentencia desestimatoria de la demanda impugnatoria de un despido disciplinario, que se declara procedente.

Razonaba el juzgador a quo:

"...A los efectos de lo dispuesto en el [art. 97.2 LRJS](#), los hechos declarados probados lo han sido de la valoración conjunta, conforme a las reglas de la sana crítica, de los elementos de convicción y de las pruebas propuestas y practicadas en juicio, consistentes

en la documental aportada por las partes, el interrogatorio de las partes y la testifical de D. Jeronimo, considerándose únicamente relevante la que consta descrita en cada hecho probado al objeto de acreditarlo. Así, la parte actora ejerce la acción declarativa del 49.1.k) en relación con el art. 55 y 56 del [Real Decreto legislativo 2/2015 de 23 de octubre](#) por el que se aprueba el Texto Refundido del [Estatuto de los Trabajadores](#) (ET en adelante), mediante la cual impugna la resolución del contrato de trabajo a instancia de la empleadora, pretendiendo que se declare la IMPROCEDENCIA de la extinción de la relación laboral en base al [art. 55.4 ET](#) en relación con el [art. 56.1 ET](#), en base a los hechos de la Demanda, que consisten -en síntesis el 03/01/2022, al reincorporarse a su puesto de trabajo después del periodo vacacional le fue notificada carta de despido, en la que se indica que con fecha 31/12/2021 se procedería a extinguir la relación laboral por hechos expuestos en carta de despido atinentes a faltas de asistencia al trabajo, produciendo graves perjuicios a la empresa, lo cual señala que era del todo incorrecta ya que el periodo del 16 al 31 de diciembre mi representado se encontraba de vacaciones habiendo sido estas autorizadas por la empresa, y habiendo avisado con la suficiente antelación a la empresa tanto de manera verbal como escrita y no habiendo recibido ninguna objeción o inconveniente al respecto por parte de la empresa; por tanto las causas manifestadas en la carta de despido son del todo inciertas, además de que no justifica en ningún caso el despido efectuado por la empresa, y no se ha seguido el proceso establecido en el convenio colectivo aplicable (art 54 del referido convenio). Señala igualmente que le es debida la cantidad de 615,60 euros por los días trabajados de Diciembre de 2021. De otro lado la mercantil demandada en su contestación se mostró conforme con la antigüedad pero no con el salario, dado que solo se ofrece el de Julio de 2021; en cuanto al fondo del asunto, parten de indicar que no había autorización de las vacaciones que se dicen fueron solicitadas, y que la única petición que admite al respecto es el mensaje de WhatsApp de 12/12/2022 en el que avisaba de que tenía intención de tomar vacaciones el 16/12, siendo el día 12 domingo por la noche, y con lo cual no estaba de acuerdo el empresario, dado que Diciembre es muy complicado por volumen de trabajo y planificación, y solo cuenta con 2 mecánicos, por lo que le indicó que no podía irse, al haber mucha acumulación de trabajo; señala además que habría un exceso de vacaciones en todos los periodos solicitados conforme al Convenio Colectivo. Indica que dado que no hubo acuerdo previo para las

vacaciones conforme al [Art. 38 del ET](#), las mismas no se podían disfrutar, y que en caso de controversia debió acudir el trabajador a la jurisdicción para plantear Demanda por tal cuestión y no ausentarse de su puesto de trabajo, lo cual fue lo que motiva el despido.

Una vez hechas las precisiones anteriores en cuanto a las pretensiones de las partes, procede entrar a valorar la prueba para determinar si la decisión empresarial es o no procedente en la extinción de la relación laboral mediante carta de despido; respecto a las cuestiones atinentes a los elementos de la relación laboral, solo fue discutido el salario. Para el caso del despido, el [art. 105.1 LRJS](#) impone al demandado la carga de probar la veracidad de los hechos imputados en la carta de despido, lo cual no exime a la parte actora de probar el hecho de la existencia de la relación laboral, sus características, así como especialmente el hecho mismo del despido. Efectivamente, la [STSJ de Madrid, de 5 de noviembre de 2012](#) dice que "Corresponde al actor la prueba del hecho del despido, a tenor del [art. 217.2 LEC](#), porque de tal hecho se desprenden los

efectos jurídicos correspondientes a las pretensiones de la demanda (declaración de su nulidad o improcedencia con las consecuencias legalmente inherentes, que afectan no solamente a la empresa sino también, en los supuestos legalmente establecidos, al Fondo de Garantía Salarial y a la entidad gestora de la prestación de desempleo). A la parte demandada, con arreglo al [art. 217.3 LEC](#) y [105.1](#) y [2 LPL](#), corresponde la prueba de la circunstancia alegada para proceder al despido o extinción, que de demostrarse justificaría la declaración de procedencia o de inexistencia del despido, pero para ello es lógicamente previa e indispensable la prueba del hecho del despido." En cuanto al contenido formal de la carta de despido, se observa en primer lugar que la carta de despido sí cumple, al menos de forma suficiente, con el requisito formal previsto en el [art. 55.1 ET](#) consistente en que el despido debe ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efecto; por lo que en su perspectiva puramente formal, la carta de correcta, restando solo indicar, a modo de encuadre, que un posible incorrecto encuadramiento del incumplimiento por parte del trabajador en alguna de las causas de despido señaladas en el convenio (para el caso de que ello se invoque), no supondría impedimento para que por el juez se pueda declarar la procedencia del mismo, si se observa la gravedad y culpabilidad exigidas en el [art. 54 ET](#), ya que la calificación jurídica de los hechos descritos puede no incluirse, sin que en el caso de hacerlo resulte vinculante para el juez, pudiendo éste comprobar si tal conducta reúne los requisitos de incumplimiento contractual grave y culpable sancionable con despido, como dice la [STSJ de Galicia, de 13/12/2012](#), que cita asimismo jurisprudencia del Tribunal Supremo. Sobre la suficiencia en el contenido de la carta, en interpretación de la norma en el artículo 55.1 citado, existe un consolidado cuerpo jurisprudencial sobre que tal precepto tiene por finalidad proporcionar al trabajador el conocimiento, suficiente de los hechos que se le imputan para que pueda preparar anticipadamente su defensa y utilizar los medios de prueba que juzgue convenientes, y que esta finalidad no se cumple cuando la comunicación extintiva sólo contiene acusaciones generales e inconcretas que, por su ambigüedad no permiten la defensa, resultando atentatorias al principio de igualdad de partes que no podrían actuar en condiciones de igualdad en el proceso. Así lo ha establecido el Tribunal Supremo entre otras en su Sentencia de 12 de mayo de 2015 (Recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 1731/2014) que literalmente dice lo siguiente: En interpretación del art. 55ET, en el que se establece que "el despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos ", se declara por nuestra jurisprudencia que esta exigencia >, doctrina que se sintetiza en la STS/Social 3-octubre-1988 y se reafirma en las sentencias de fechas 22-octubre-1990 (RJ 1990, 7705), 13-diciembre- 1990 (RJ 1990, 9780), 9-diciembre-1998 (RJ 1998, 10498) (recurso 590/1997) y la ulterior de fecha 21-mayo-2008 (RJ 2008, 4336) (recurso 528/2007), entre otras." Así, en la carta se contienen los hechos concretos que se imputan y de los motivos y fundamentos jurídicos que se aplican, con suficiente detalle como para ser conocidos y entendidos por el trabajador, de cara a su impugnación; se expone una cronología de los hechos, los motivos que respaldan la acusación. Luego a la vista del contenido de la comunicación escrita entregada por la empresa al trabajador, no cabe sino mantener que en ella se cumple la exigencia del [art. 55.1 ET](#) citado, sin que importe la calificación, subsumiéndolos en uno u otro precepto legal o convencional, pues, más que de "motivos", de lo que se trata a la hora de entender cumplido el aspecto formal, es de que se plasmen hechos, que es lo único que se exige a la carta de despido, sin que sea necesaria o exigida calificación

jurídica de los mismos.

La carta resulta pues sobradamente motivada y pormenorizada. En tal sentido, la síntesis de los hechos imputados se resume en que el trabajador se ausentó de su puesto de trabajo de los días 16 a 31 de Diciembre de 2021, ambos inclusive, no teniendo autorización de la empresa; ello es un aspecto que en puridad no es discutido por las partes, solo que el actor no acudió en el convencimiento de que se encontraba disfrutando de sus vacaciones, mientras que el empresario niega que se las concediese, siendo este principalmente el centro de la controversia. Ello constituiría comisión de la infracción tipificada en el [Art. 57.b\)](#) del [CC](#) aplicable, cual es Convenio Colectivo Provincial de Trabajo de la Industria Siderometalúrgica publicado en BOP de 01/09/2021. Procede por tanto analizar si se produce o no acreditación de los hechos invocados en la carta de despido por la empresa demandada y si los mismos son constitutivos de infracción muy grave y culpable. La parte actora, como doc 7 aporta un documento manuscrito, que no reconoce la empresa, que simplemente plasma un cálculo que el propio demandante (así lo reconoció como ahora se verá) realizada para conocer las vacaciones que había disfrutado, así como otros cálculos relativos a las tareas a realizar, que no guardan relación con este pleito; tal documento se presenta en la fotografía de un folio que contiene tal manuscrito, siendo solo trascendente lo contenido en dicha hoja de papel fotografiada, y no el resto de la fotografía. Igualmente, el doc. 8 es una captura de pantalla de conversación en la plataforma WhatsApp en la que el demandante le escribe el siguiente mensaje al empresario (mensaje que, como ahora se verá, este reconoció haber recibido y leído): "buenas noches échate lo mío para mañana que se olvidó dármelo en la cena anoche... Te recuerdo que el día 16 al 31 de Diciembre me voy de vacaciones... buenas noches y hasta mañana", siendo entregado el mensaje el 12/12/2021 a las 21:30, y leído por el destinatario el 13/12/2021 a las 09:20. En cuanto a la prueba de la demanda, con relevancia para el pleito, aporta como doc. 3 una serie de albaranes que denotan la sobrecarga de trabajo que experimenta el taller durante el mes de Diciembre de 2021, que se definió como anormal respecto de otros meses; el doc. 4, declaración del IVA, refleja la realidad sobre tal carga de trabajo a efectos tributarios. Como doc 7 se aporta un registro horario, que se ha reconocido redactado de forma manuscrita sobre el cuadrante por el propio trabajador, donde plasmó que las semanas del 16 al 31 estaría de vacaciones, aspecto que dice no haber autorizado el empresario. En el acto del Juicio se practicaron diversas pruebas. D. Fernando, en su interrogatorio, afirmó que los doc 5 a 7 de la empresa (los cuadrantes), los realizó él, y acepta que son correctos los datos sobre las vacaciones de Agosto; de otro lado, confirmó la redacción del doc. 7 antes descrito de la Demanda, y que afirmó se ofreció y propuso al empresario para sus vacaciones en Diciembre. De otro lado, manifestó que es incierto que el empresario le dijese el día 13/12/2021 que no podía irse de vacaciones, si no que el empresario le dijo el mismo día 14 que sí podía irse, y que el empresario nunca se negó a que se fuese, dado que él tenía sus tareas organizadas para poder irse; indicó que antes de irse él de vacaciones, no había mucha carga de trabajo, y que después ya lo desconoce; de igual modo, reconoce que el jefe no le respondió a sus mensajes de WhatsApp, pero que el día 24/12 si le respondió para celebrar las fiestas de navidad. El Legal representante de la empresa D. Ignacio, explicó que él es el único encargado del taller, y confirmó que su número de teléfono es el NUM000 que figura en los mensajes de WhatsApp, y afirmó que el día 13/12 leyó un mensaje del trabajador acerca de las vacaciones, que antes ya se ha

reseñado; explicó que no respondió a tal mensaje dado que en realidad no entendía lo que quería decirle y prefería hablarlo en persona al día siguiente, que sería Lunes; fue entonces cuando le explicó que no le podía dejar irse de vacaciones dado que en Diciembre tenía mucha carga de trabajo el taller y necesitaba a los dos mecánicos, ante lo cual el trabajador se enfadó dado que quería marcharse sí o sí; insiste en que le dijo claramente que no se podía ir y se lo argumentó, por el exceso de trabajo, ocurriendo que el día 15/12 el trabajador acudió a trabajar, sobre las 9 horas, se metió dentro del taller para cambiarse de ropa, tomó la hora de horario y la firmó, y entonces se marchó a sus vacaciones, sin dar pie a más discusión. Indicó que la nómina de Diciembre está pagada en efectivo, y se la entregó en el mismo sobre que la carta de despido. En cuanto al testigo D. Jeronimo (esta de alta en la empresa) explicó que sobre lo sucedido los días 13, 14 y 15 de Diciembre, el presencié como hubo un momento en que el se habló de que el demandante le había dicho lo de las vacaciones al jefe, a D. Ignacio, pero que este le dijo que no se podía ir en esa fecha, porque le venía mal, aunque el demandante insistía en irse, y el jefe insistía en que no, pero finalmente el demandante se marchó; explicó que el día 15/12 el demandante llegó sobre las 9 horas, y vio como firmaba la hoja de horario y se fue a hablar con Ignacio en la puerta, y que ya se marchó; señaló que oyó como volvían a hablar de las vacaciones y que el empresario le insistía en que no se fuese; confirmó que fue unos dos días antes de ese momento cuando el trabajador le comunicó al empresario que pretendía irse de vacaciones, pero desconoce si en algún momento anterior se lo había planteado. Así pues, de la prueba analizada, este Juzgador concluye que realmente el trabajador dio lugar a un abandono del puesto de trabajo no consentido por el empresario. El [Art. 38.2 del ET](#) señala que "el periodo o periodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones. En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción social fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente"; en consonancia con esto, el [Art. 15 del CC](#) aplicable dispone que "el periodo de su disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, que también podrán convenir en la división en dos del periodo total. A falta de acuerdo, para su

determinación se respetarán, en cualquier caso, los criterios siguientes: a) La empresa podrá excluir como periodo vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras". Siendo este el régimen legal aplicable, la prueba que se ha desplegado denota un aspecto que no es discutido entre las partes: que el trabajador quería irse de vacaciones el día 16/12/2021, pero también denota que el empresario no estuvo nunca conforme: no obra respuesta escrita por el empresario al trabajador ante la solicitud, y el testigo, espontáneo y de forma sosegada, confirma que presencié como el empresario mostraba su negativa al disfrute de vacaciones en ese periodo solicitado; respalda además la prueba documental que el volumen de trabajo el mes de Diciembre fue excepcionalmente elevado. Ante tal situación el trabajador no obró en consecuencia a lo señalado por la norma, sin que constela aceptación por parte del empresario. Ello no puede más que traducirse en que el trabajador, de forma voluntaria e indebida, dejó de acudir a su puesto de trabajo, lo cual justifica la comisión de la infracción, y por tanto la procedencia del despido.

En cuanto a la reclamación salarial de la parte actora, hay que decir que, conforme al [art. 4.2 f\)](#) en relación con el [art. 29](#) del [Estatuto de los Trabajadores](#), el trabajador tiene como derecho básico la percepción puntual de los salarios pactados o legalmente establecidos, percepción de salarios que constituye la contraprestación fundamental que al empresario corresponde en el contrato de trabajo por los servicios del trabajador y que viene constituido por la totalidad de las percepciones económicas que aquél reciba, en dinero o en especie, al margen de los que tengan la consideración de suplidos por los gastos realizados por el trabajador durante su actividad laboral o de aquellos otros importes indemnizatorios que legalmente correspondan ([art. 26 ET](#)). Por lo que se refiere a la cuestión del abono de la parte proporcional de las vacaciones no disfrutadas a la fecha de la extinción de la relación laboral solicitada por la parte actora, ante esta petición, hay que precisar que, como dice la STSJ de Castilla La Mancha, de 17 de febrero de 2009 "según el [artículo 38](#) del [Estatuto de los Trabajadores](#), el derecho a vacaciones anuales retribuidas no es sustituible por compensación económica, salvo que el trabajador deje de prestar sus servicios antes de haber disfrutado del permiso anual retribuido, como tiene declarado la jurisprudencia (Ss. 10 abril 1990 y 30 abril 1996). De esta manera, solo cuando el trabajador deje de prestar sus servicios antes de haber disfrutado el periodo de vacaciones anuales retribuidas, que en ningún caso pueden ser inferiores en duración a 30 días según el [art. 38.1 ET](#), debe percibir la parte proporcional que le corresponda. Salvo esta circunstancia, no se puede compensar su no disfrute con el pago de cantidad alguna. Asimismo, cabe citar la STSJ de Castilla León, de 24 de junio de 2009, según la cual "lo que ha de valorarse es la eventual vulneración del [artículo 217](#) de la [Ley de Enjuiciamiento Civil](#) respecto a la distribución de la carga de la prueba . Dicho artículo opera en aquellos supuestos en los que no existe prueba y, por tanto, el órgano judicial ha de determinar si esta ausencia beneficia o perjudica las pretensiones de fijación de hechos de las partes, según cuál sea la parte a la que correspondía acreditar su versión del hecho controvertido. En este sentido ya dijimos en nuestra sentencia de 2 de julio de 2007, rec. 793/2007, que la carga de la prueba sobre el disfrute de vacaciones, conforme al [artículo 217](#) de la [Ley de Enjuiciamiento Civil](#), corresponde al empleador. En definitiva las vacaciones (como aquí también la reducción de jornada) son derechos del trabajador con el correlativo deber del empleador, esto es, son el objeto de obligaciones laborales del empleador, correspondiendo a éste la prueba de la concurrencia de hechos extintivos de la obligación, como es el pago (o disfrute, en este supuesto)." En este caso, ha quedado demostrada la prestación de servicios en el periodo reclamado, sin embargo, aunque en Demanda se reclama cantidad, lo cierto es que no se profundiza en los fundamentos que demuestren la deuda de la cantidad indicada. La demandada aporta nómina de Diciembre, y afirma que fue abonada en efectivo, aspecto que no ha sido frontalmente negado, indicando la actora que le sigue siendo debida la cantidad. Pero lo cierto es que la nómina aparece firmada por el trabajo, por dos veces, indicando que no está conforme; sin embargo lo cierto es que no se hace precisión de a que se refiere con dicho no conforme, si es con la recepción de cantidades en sí, o con la cifra consignada, que en cualquier caso es superior a la reclamada. Por tanto dicha firma en la nómina debe ser considerada como aceptación en la recepción de cantidades, que además acompañaba a la carta de despido, pero disconformidad o con la cifra que consigna o en general con la situación pareja; por tanto, en cualquier de los dos casos, la cantidad que ha de suponerse entregada, y que refleja la nómina, es superior a la reclamada".

Segundo

Planteamiento del recurso, que ha sido impugnado de contrario.

Con amparo en el ARTÍCULO 193.c (Examen de infracciones de normas sustantivas o de la jurisprudencia). Esta parte entiende que la Sentencia impugnada, vulnera lo previsto en el artículo 49.1.k), concordante con el artículo 56 y 55 del Real Decreto 2 Legislativo 2/2015, de veintitrés de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del [Estatuto de los Trabajadores](#), [artículo 38](#) del mismo texto legal y [artículo 40.2](#) de la [Constitución Española](#), ello por entender, dicho con el debido respeto y en estrictos términos de defensa, que de la prueba practicada y obrante en autos, se deduce que se ha producido DESPIDO IMPROCEDENTE de mi patrocinado y al no cumplir con los requisitos ni del Art. [52](#), [53](#), [54](#) y [55](#) del [ET](#), debe ser entendido el mismo como un despido improcedente conforme a la antigüedad reconocida, por como HECHO PROBADO 1, desde el 21/07/2017. Que

de la prueba practicada dicho con el debido respeto y en estrictos términos de defensa no puede considerarse que el despido está amparado bajo despido disciplinario, en relación a una falta de asistencia injustificada de mi representado, como se dicta en la recurrida Sentencia. Mi representado reitero en el acto de la vista (y en la documental aportada como documentos 7 y 8 de la demanda) con meses de antelación ya se había establecido el calendario vacacional, a lo que su jefe no se opuso en ningún momento y así consta en la prueba documental practicada, de hecho, consta en autos un mensaje de fecha 12 de diciembre de 2021, en el que se le reitera el periodo vacacional y ya estando en periodo vacacional, la respuesta que recibe de su jefe es la felicitación por las navidades, sin que conste prueba objetiva alguna de que el demandado se había negado a que se fuera mi representado de vacaciones o en su caso de que de manera expresa le hubiera negado el periodo vacacional solicitado. No teniendo mi patrocinado constancia de dicha circunstancia hasta que es incorporado a la empresa y despedido el mismo día de su reincorporación, con una comunicación en la que se alegan faltas de asistencia injustificadas al trabajo. No puede pretenderse por la demandada, que una vez realizado el despido sin alegar causa real justificativa de un despido disciplinario del [art 54](#) del [ET](#), se entienda que sí que estaba argumentado o en su caso mi mandante tenía conocimiento de que efectivamente se estaba llevando a cabo una falta grave, como puede ser la falta de asistencia a su puesto de trabajo, ya que en ningún caso mi representado recibió instrucciones expresas de no disfrutar el resto del periodo vacacional al cual tenía derecho y además espero hasta la última quincena del año para poder disfrutarlas. Se manifiesta de contrario que no se respeta el contenido del [art 38](#) del [Estatuto de los Trabajadores](#), dicho de manera totalmente incorrecta ya que yal y como se acreditó en el acto de la vista minuto 22:01, el trabajador explica con total detalle que le solicita las vacaciones con dos meses de antelación, igualmente en el minuto 24:00 a 25:00 de la vista, el trabajador manifiesta que en ningún momento el día 13 de diciembre le indica que no se vaya de vacaciones y que el mismo día 15 de 3 diciembre le indico que se fuera de vacaciones, no dejando ninguna tarea pendiente al irse de vacaciones. Afirmando igualmente en minuto 26:00, que estuvo esperando al último periodo anual para poder disfrutar del resto de vacaciones. Manifestando en el minuto 26:41, que en ningún momento su jefe se opuso de

manera expresa. Es más, consta en las actuaciones (minuto 27:47, que mi representado estuvo trabajando en la empresa los días previos a irse de vacaciones). En la práctica del interrogatorio del legal representante de la empresa, en concreto en el minuto 29:13, reconoce que efectivamente recibe el mensaje en el que mi mandante le recuerda el periodo vacacional y que no contesta porque no entendió el contenido del mensaje, siendo cuanto menos sorprendente. Manifiesta el legal representante que la relación entre ambos queda mal, ya que al día siguiente y en persona se opone, pero no existe prueba objetiva alguna de que efectivamente se opuso de manera expresa y que no existía autorización para irse de vacaciones. Indica por último el legal representante que le paga la nómina en efectivo, hecho totalmente incierto y que en ningún caso queda probado ni corroborado por prueba objetiva alguna. Aporta el demandado la testimonial DE UN TRABAJADOR DE LA EMPRESA, CON EL CUAL TIENE RELACION LABORAL EN EL MOMENTO DE LA TESTIFICAL, a las preguntas de la parte demandada manifiesta que claramente le indicó el jefe que no se fuera de vacaciones, y que él estaba dentro y escucho a los dos hablando. (minuto 36), incurriendo en contradicción cuando en el minuto 36:51 de la vista manifiesta el testigo que estaba delante de la conversación, cuando con anterioridad había manifestado que estaba dentro del taller trabajando. Afirma además que no avisó la actora con anterioridad a su jefe del periodo vacacional, manifestando que empezó a prestar servicios para la demandada "por estas fechas", es decir noviembre de 2021, por lo que en ningún caso el testigo tiene conocimiento cierto y fehaciente de que mi mandante avisó con dos meses de antelación del periodo vacacional a disfrutar, por lo que entra en contradicción con la prueba documental practicada en el acto de la vista. De contrario, lo que, si queda totalmente probado con el SMS aportado como documental y de los interrogatorios que consta en autos y de la prueba practicada que la empresa en ningún modo puso impedimento alguno en relación a la organización del trabajo, ni se opuso de manera expresa a la referida solicitud, por lo que se produce una clara indefensión de mi mandante, así como una transgresión de la buena fe contractual.

Es reitera Jurisprudencia la que manifiesta que el despido sólo puede articularse en el sentido de un incumplimiento grave y culpable de la buena fe contractual, debiendo además concurrir ambas circunstancias, cosa que en ningún modo ocurre en los presentes autos. La interpretación del despido ha de hacerse con asimilación al sistema que impera en el derecho penal. Han de ser valorados todos los elementos subjetivos y objetivos concurrentes y es imprescindible establecer una cierta escala de comportamientos y sanciones para que se produzca la necesaria adecuación entre ambos factores. En este sentido es necesario indicar, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha, número de Sentencia 1342/2022 y número de recurso 880/2022 de fecha 14 de julio de 2022, que indica; "El Tribunal Supremo en interpretación del [artículo 54.1 del Estatuto de los Trabajadores](#) conforme al cual "el contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador" exige que quede totalmente acreditada; a) la concurrencia de los requisitos de gravedad y culpabilidad, no siendo suficiente para extinguir el contrato cualquier incumplimiento. b) que para determinar si concurren los

requisitos indicados han de ponderarse todos los aspectos subjetivos y objetivos concurrentes en el caso, así como los antecedentes y circunstancias que puedan darse. c) que la máxima sanción indicada solo puede ser impuesta si el trabajador ha realizado el

acto o la conducta imputado con conciencia de que su actitud afecta al elemento espiritual del contrato. d) para valorar la gravedad de la misma deben de ser tenidos en cuenta el tipo de deber profesional que se ha incumplido y las características del trabajo que se desempeña. En el supuesto examinado debe tenerse en cuenta que si bien el disfrute del periodo vacacional de los trabajadores de la empresa era coincidente con las fiestas de la localidad y la Navidad, los trabajadores en caso de desear disfrutar algunos días fuera de ese periodo lo exponían a la empresa, la cual lo solía autorizar verbalmente, desprendiéndose de lo indicado que en caso de no acceder a ello debe ser la empresa quien muestre su disconformidad al disfrute de las vacaciones en el periodo distinto al indicado, haciéndoselo saber al trabajador, requiriéndole de forma clara e inmediata para su incorporación al trabajo finalizadas las fiestas en la localidad e incorporados los demás trabajadores a sus puestos de trabajo, y al no hacerlo así lo único que puede deducirse es que efectivamente existió esa autorización verbal, sorprendiendo al trabajador cuando se incorporó tras dicho disfrute con el despido, conducta que no puede ser calificada más que como contraria a la buena fe por parte de la empresa, por lo que no puede estimarse que el actor haya incurrido en la conducta alegada por la empresa para justificar el despido, lo que determina que el mismo solo pueda ser calificado como improcedente, tal y como ha estimado la Magistrado a quo, cuyo criterio esa Sala comparte, con la consiguiente desestimación del motivo examinado" En definitiva, el derecho a disfrute de vacaciones anual es un derecho indisponible por el trabajador, que en ningún caso puede ser un periodo inferior a 20 días naturales, debiendo de fijarse de común acuerdo, máxime cuando no existe en la referida representación unitaria, en ningún caso la demandada prueba que realmente se opusiera al periodo vacacional de mi patrocinado de manera expresa sino más bien todo lo contrario, consta en autos la prueba documental no pudiendo dar más cabida al interrogatorio realizado de la demandada en dicho sentido o incluso en el del propio trabajador que afirma que no estaba prestando servicios en la empresa en el momento en que se fija el calendario vacacional, por lo que si que llevo a cabo un consentimiento tácito del periodo vacacional. Por lo tanto, no cabe duda de la voluntad del empresario de extinguir el contrato infringiéndose los referidos preceptos legales.

En virtud de lo expuesto, SUPLICA Sentencia por la que con estimación del recurso, se revoque la de instancia, calificándose el despido como improcedente, con las consecuencias previstas en el [artículo 56](#) del T.R.E.T. y [110](#) de la [L.R.J.S.](#)

Tercero

Entrando ya a conocer de las causas impugnatorias del despido disciplinario, hemos de recordar la doctrina sobre el mismo. En las cuestiones disciplinarias o sancionadoras, han de ponderarse todos los aspectos, objetivos y subjetivos, pues elementales principios de justicia exigen perfecta proporcionalidad y adecuación entre el hecho, la persona y la sanción, a través de un análisis específico e individualizado de cada caso concreto, con valor predominante del factor humano, pues en definitiva, se juzga la conducta del trabajador en el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, o con ocasión de ellas.

No todo incumplimiento del contrato por parte del trabajador es constitutivo de despido,

sino tan sólo cuando se produzca de forma "grave y culpable", siendo exigible que la conducta sancionada se revele "maliciosa", esto es, a través de "actos voluntarios" que denoten una "intencionalidad u omisión culpable... (imputable) a una torcida voluntad" de su autor (sentencias del TS de 16-6- 1965 y 5-5-1980), pues la gravedad de la sanción de que se trata obliga a una interpretación restrictiva de la misma con la consecuente imposición de otras de una menor trascendencia disciplinaria, si del examen de las circunstancias concurrentes resulta que los hechos imputados, si bien pudieran ser merecedores de sanción, no lo son de la más grave... siendo así necesario resaltar para la valoración de la falta cometida, su entidad, así como las circunstancias personales y de índole profesional de su autor, por el claro matiz subjetivo que la caracteriza.

El [art. 54.2 del ET](#) establece que entre las conductas que justifican el despido se incluyen las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo, la indisciplina o desobediencia en el trabajo, las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos, y la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

La valoración de la conducta sancionable ha de hacerse con criterio individualizador ([sentencia del TS de 2-2-1987](#)) y gradualista ([Sentencia del TS de 5-3-87](#)), en cuanto se ha de conocer la singularidad de caso, valorando las circunstancias concurrentes y sus peculiaridades, con especial relevancia del factor humano o personal, y a través del examen individualizado de cada caso ha de pretenderse lograr una plena coherencia y adecuación entre el hecho, la persona y la sanción ([Sentencia del TS de 19-2-1990](#)) ya que toda falta admite matices y graduaciones a los efectos de aplicar o no la máxima sanción del despido, debiendo reservarse tal sanción para aquellos incumplimientos dotados de una especial significación por su carácter grave, trascendente e injustificado y siempre que la culpabilidad resalte de un modo patente, no cuando resulte atemperada o atenuada en virtud de las circunstancias concurrentes ([sentencia del TS de 24-2-1990](#)).

El despido será procedente si se acreditan tales incumplimientos (o los imputados según la tipificación de la normativa convencional de aplicación especial preferente) y en caso contrario será improcedente.

Para esta declaración, se ha de realizar un juicio de valor sobre la gravedad y culpabilidad de las faltas alegadas y, para ello tiene que examinar la adecuación de las conductas imputadas a la descripción de faltas que se recogen en el cuadro sancionador correspondiente.

Si el despido disciplinario es multicausal, bastará acreditar el cumplimiento de los requisitos antes expuestos respecto de una sola de las conductas achacadas para declarar procedente el despido, aunque otras no lo estén.

En efecto, en el desarrollo de la relación de trabajo son deberes laborales básicos del trabajador los de cumplir tanto 'con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia' ([art. 5.a ET](#)), como 'las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas' ([art. 5.c ET](#)); igualmente están configuradas estatutariamente como obligaciones del trabajador la de "realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste

delegue" ([art. 20.1 ET](#)), debiendo "al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe" ([art. 20.2 ET](#)), proclamándose el correlativo derecho del empresario, con la exclusiva finalidad de verificar el cumplimiento de tales deberes y obligaciones laborales, a poder "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..." ([art. 20.3 ET](#)). Igualmente la norma estatutaria regula las facultades o "potestades" empresariales sancionadoras por incumplimientos laborales, ateniéndose a la tipificación y graduación legal o convencional de las correspondientes faltas y sanciones ("Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable" - [art. 58.1 ET](#)), la que podrá ejercitarse exclusivamente dentro de los plazos de prescripción legalmente establecidos ajustándose a los procedimientos legal o convencionalmente previstos (arg. ex [arts. 55.1 ET](#), 108.1 y 114.2 LPL) y sin poderse imponer sanciones configuradas como ilegales ("reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber" - [art. 58.3 ET](#)), pero pudiendo imponerse la más grave sanción de despido siempre que se base "en un incumplimiento grave y culpable del trabajador" ([art. 54.1 ET](#)). Estas facultades empresariales están sujetas al control judicial ("La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente" - [art. 58.2 ET](#)), que afecta incluso a su graduación (cuando la falta cometida no haya sido adecuadamente calificada "el Juez podrá autorizar la imposición de una sanción adecuada a la gravedad de la falta" - [art. 115.1.c LPL](#)), debiendo ser instado ante los Tribunales dentro de los plazos de caducidad que para el ejercicio de las acciones de este tipo se han fijado legalmente ("El ejercicio de la acción contra el despido...caducará a los veinte días siguientes de aquel en que se hubiera producido. Los días serán hábiles y el plazo de caducidad a todos los efectos" - [art. 59.3 ET](#) en concordancia con [art. 103.1 LPL](#) y en iguales términos para las restantes sanciones conforme al [art. 114.1 LPL](#)). La más grave sanción de despido, que comporta la extinción del contrato de trabajo por decisión del empresario, para poder ser declarada judicialmente como procedente se exige estatutariamente que la falta imputada y acreditada como cometida consista en "un incumplimiento grave y culpable del trabajador" ([art. 54.1 ET](#)).

Por otra parte, el despido debe cumplimentar las reglas formales legalmente exigidas en el [art 55](#) del [ET](#), que en este caso ha cumplido La empleadora, y que ha llevado al la juzgadora a considerar el cese como despido procedente, pronunciamiento que la acata el trabajador al no recurrir la sentencia por motivo formales.

Insiste en el recurso el trabajador que tenía previamente reconocido el disfrute del periodo de vacaciones, criticando la valoración de la prueba de interrogatorio del empresario y testimonial que ha realizado el juzgador de instancia, pero sin obtener previa revisión de hechos probados, hemos de confirmar su criterio desestimatorio de la demanda y que

calificó el despido como procedente.

En efecto, el [Art. 38.2 E.T](#) establece: " 2.- El periodo o periodos de su disfrute, se fijará de común acuerdo entre empresario y trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso, en los convenios colectivos sobre planificación anual de vacaciones. En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción social fijará la fecha que para el disfrute corresponda, y su decisión será irrecurrible. 3.- El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le corresponda dos meses antes, al menos, al comienzo del disfrute." Y por su parte, el 15 Convenio Colectivo establece que: " Todas las personas trabajadoras ocupadas en la empresa afectadas por el presente convenio, disfrutarán de un periodo anual de vacaciones de 30 días

naturales de duración, de los que al menos, 21 serán naturales. El periodo de su disfrute, se fijará de común

acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, que también podrán convenir en la división en dos del periodo total. A falta de acuerdo, para su determinación, se respetarán, los criterios siguientes: a/ La empresa podrá excluir, como periodo vacacional, a que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa....."

Pues bien, aplicado el derecho en la Sentencia impugnada, procede analizar los argumentos esgrimidos de contrario: 1.- Reitera por vía de Recurso, el argumento expuesto en su demanda: que el trabajador avisó de su periodo de vacaciones, con más de dos meses de antelación, argumento que ha quedado huérfano de prueba alguna. De contrario se intenta acreditar, mediante la aportación del Doc. 7 unido a la demanda, documento que en modo alguno le respalda, por tratarse de un documento unilateral confeccionado por el actor, no reconocido por el demandado, y contradictorio en sí mismo, pues aparece fechado el día 12/01/2.021, y claramente hace referencia a hechos ocurridos en el mes de Noviembre de 2.021, que el trabajador no podía tener conocimiento, pues refleja la reparación de la suspensión de un coche mercedes y la válvula de regulación, así como las horas realizadas en su reparación. Es evidente, que ese documento ha sido confeccionado " sobre la marcha" para dar respaldo a su petición, sin credibilidad alguna, o respaldo por otros medios de prueba.

2. - Prueba practicada sobre la denegación expresa del periodo de vacaciones solicitado. La comunicación vía SMS, enviado con fecha 12/12/2.021, a las 9.30 de la noche, y leído el día 13/12/2.021 a las 9.20 de la mañana, que figura al Doc. nº 08 de la demanda, y tras su análisis en el periodo de prueba, el Juzgador, a la Página 18 de la Sentencia, llega a la conclusión " el empresario no estuvo nunca conforme, no obra respuesta escrita por el empresario al trabajador, y el testigo, espontáneo y de forma sosegada, confirma que presenció como el empresario mostraba su negativa al disfrute de vacaciones en ese periodo solicitado.....", con respaldo en

la testimonial propuesta, y transcrita a la página 17 de la Sentencia... en la persona del trabajador D. Jeronimo

, que " explicó lo sucedido los días 13, 14 y 15 de Diciembre, y que presenció como hubo un momento, en el que se habló como el demandante le había dicho lo de las

vacaciones al jefe, a D. Ignacio, pero que este le dijo que no se podía ir en esa fecha, por que le venía mal, aunque el demandante insistía en irse, y el jefe insistía en que no, pero finalmente el demandante se marchó; explicó que el día 15/12 el demandante llegó sobre las 9 horas, y vio como firmaba la hoja de horario, y se fue hablar con Ignacio en la puerta, y que ya se marchó; señaló que oyó como volvían a hablar de las vacaciones y que el empresario le insistía en que no se fuese; confirmó que fue unos dos días antes de ese momento cuando el trabajador le comunicó al empresario que pretendía irse de vacaciones, pero desconoce si en algún momento anterior se lo había planteado." 3.- En respaldo de la empresa, resulta especialmente importante lo ocurrido el día 15/12/2.021, pues el trabajador abandonó su puesto de trabajo a las 09 de la mañana, sin autorización de la empresa, adelantando un día las vacaciones, pues la solicitud efectuada, en principio lo era del 16 al 31 de Diciembre. Resulta evidente y probado (por la testifical practicada), y según se desprende del documento nº 07 parte demandada, que el día 15/12/2.021, el trabajador llegó a las instalaciones, y tras la conversación con el empresario, y mostrar su desacuerdo con el mismo por la decisión adoptada, decidió tras el enfado, por la negativa recibida, abandonar el trabajo, y comenzar sus vacaciones ese mismo día 15, sin autorización. Esta premisa, que fue objeto de amplio debate en el periodo de prueba, sin embargo, ninguna alegación, en su descargo ha merecido en el escrito de Recurso, más allá de la mera reseña de que " ... y que el mismo día 15 de diciembre le indicó que se fuera de vacaciones.." (inciso inicial página 3 del Recurso). No resulta lógico, que la empresa autorizase un nuevo día de vacaciones, sin solicitud, y teniendo en cuenta los antecedentes y desarrollo de los hechos.

4. No existe prueba, ni siquiera se ha planteado de contrario, si en algún momento el trabajador se tomaba las vacaciones, regularmente en el mes de Diciembre de cada año, que diera pie a pensar en una autorización tácita.
5. - El Art.15 a/ del convenio colectivo, refiere que la empresa podrá excluir como periodo vacacional, aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional, que respalda la Sentencia, página 18, " por el volumen de trabajo acreditado que se desprende además la prueba documental que el volumen de trabajo al mes de Diciembre fue excepcionalmente elevado." Nada se dice o alega de contrario. (hecho probado tercero)
6. - No existe caducidad de las vacaciones, o indisponibilidad por parte del trabajador, tan sólo aplazamiento a un periodo posterior, al objeto de hacer compatibles los intereses del trabajador y de la empresa, máxime teniendo en cuenta que de conformidad con el Doc. nº 5-6-7, el 5 trabajador había disfrutado de un primer periodo de vacaciones de 15 días, y de conformidad con la Sentencia del TSJUE de 29/11/2.017, asunto [C-214/16](#).

En definitiva, desestimamos el recurso y confirmamos la sentencia.

FALLAMOS

Que desestimando el recurso de suplicación interpuesto por D. Fernando contra la

Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. nº 4 de Almería, en fecha 05 de enero de 2023, en Autos núm. 194/2022, seguidos a instancia de D. Fernando, sobre DESPIDO, contra DIRECCION000 ., debemos confirmar y confirmamos la sentencia recurrida.

Notifíquese la presente Sentencia a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia, con advertencia de que contra la misma puede interponerse Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina que previene el [art. 218](#) de la [Ley Reguladora de la Jurisdicción Social](#) y que habrá de prepararse ante esta Sala dentro de los DIEZ DÍAS siguientes al de su notificación, con los requisitos previstos en los números 2 y 3 del art. 221, debiéndose efectuar, según proceda, las consignaciones previstas en los arts. 229 y 230 de la misma, siendo la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de esta Sala la abierta en la entidad bancaria Santander Oficina C/ Reyes Católicos, 36 de esta Capital con núm. 1758.0000.80.1255.23. Si el ingreso se efectuare por transferencia bancaria, habrá de hacerse en la cuenta del Banco de Santander ES55 0049 3569 9200 0500 1274, debiendo indicar el beneficiario y en "concepto" se consignarán los 16 dígitos del número de cuenta 1758.0000.80.1255.23. Y pudiendo sustituir tal ingreso por aval bancario solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por entidad de crédito, sin cuyos requisitos se tendrá por no preparado el recurso.

Así por esta nuestra Sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN. - Leída y publicada en audiencia pública fue la anterior sentencia el mismo día de su fecha. Doy fe.

"En relación a los datos de carácter personal, sobre su confidencialidad y prohibición de transmisión o comunicación por cualquier medio o procedimiento, deberán ser tratados exclusivamente para los fines propios de la Administración de Justicia (ex [Ley Orgánica 15/99](#), de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal y ex [Reglamento general de protección de datos](#) (UE) 2016/679 de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos)".