



Roj: **STSJ AR 74/2026 - ECLI:ES:TSJAR:2026:74**

Id Cendoj: **50297340012026100028**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Zaragoza**

Sección: **1**

Fecha: **19/01/2026**

Nº de Recurso: **899/2025**

Nº de Resolución: **35/2026**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **ELENA LUMBRERAS LACARRA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Zaragoza, núm. 3, 28-07-2025 (proc. 7/2025),
STSJ AR 74/2026**

Sentencia número 000035/2026

Rollo número 899/2025

MAGISTRADOS/AS ILMOS/AS. Sres/as:

D^a ELENA LUMBRERAS LACARRA

D. JOSÉ-ENRIQUE MORA MATEO

D. MARIANO FUSTERO GALVE

En Zaragoza, a diecinueve de enero de dos mil veintiséis.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, compuesta por los Sres./as. indicados al margen y presidida por la primera de ellos, pronuncia en nombre del REY esta

S E N T E N C I A

En el recurso de suplicación núm. 899 de 2025 (Autos núm. 7/2025), interpuesto por la parte demandante Fausto contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 3 de Zaragoza de fecha 28 de julio de 2025, siendo demandado THINKTEXTIL WORLD SLU, sobre **despido**. Ha sido ponente la Ilma. Sra. D^a. ELENA LUMBRERAS LACARRA.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Según consta en autos, se presentó demanda por D. Fausto contra Thinktextil World SLU, sobre **despido**, y en su día se celebró el acto de la vista, habiéndose dictado sentencia por el Juzgado de lo Social nº 3 de Zaragoza, de fecha 28 de julio de 2025, siendo el fallo del tenor literal siguiente:

"Que desestimo la demanda interpuesta por D. Fausto, frente a la empresa THINKTEXTIL, S.L.U., declarando la procedencia del **despido** y absolviendo la empresa de los pedimentos de la demanda".

SEGUNDO.- En la citada sentencia y como hechos probados se declararon los del tenor literal siguiente:

"PRIMERO.- D. Fausto, prestaba servicios para la empresa THINKTEXTIL, S.L.U. desde el 31 de julio de 2018, con la categoría profesional de jefe de equipo, y un salario diario de 65,73 €/brutos, con prorrata de pagas extraordinarias incluida.

La relación laboral se instrumentalizó mediante un contrato de. Trabajo indefinido a tiempo completo, resultándole de aplicación el convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección.

SEGUNDO.- En fecha 15 de noviembre de 2024, la empresa remite burofax al trabajador, en virtud del cual le comunica la decisión adoptada de proceder a su **despido** por razones disciplinarias, con efectos de la fecha de notificación del mismo (19.11.2024), y ello al amparo de lo dispuesto en el art. 82, apartados 4 (La falsedad, la deslealtad, el fraude, el abuso de confianza), 8 (La falsedad en las circunstancias de accidentes de trabajo, la simulación de enfermedad o accidente y la prolongación maliciosa o fingida en su curación) y 16. La carta de **despido** literalmente establece:

Como bien sabe, usted viene prestando servicios para la Empresa con una antigüedad desde el día 31 de julio de 2018, y en la actualidad realizando las funciones propias del puesto de trabajo de responsable de equipo en el centro de trabajo de la Compañía sito en Zaragoza.

Como perfectamente conoce, entre los deberes laborales básicos que usted tiene comotrabajador, se encuentra la obligación esencial de cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia, lo que supone abstenerse de actuar de manera fraudulenta y desleal y de abusar de la confianza depositada en usted por parte de la Compañía.

No obstante, la Dirección de la Empresa ha tenido conocimiento de que actuado contraviniendo lo anterior. Concretamente, el día 20 de octubre de 2024, domingo, usted debía prestar servicios en el centro de trabajo de la Compañía sito en Zaragoza en el turno de trabajo de tarde, comprendido entre las 14:00 horas y las 22:00 horas. No obstante, usted no asistió a prestar servicios a la hora de inicio de su jornada de trabajo ese día, a las 14:00 horas, como decíamos; lo que, por otra parte, no justificó, sin haber tampoco avisado previamente de ello.

Usted accedió al centro de trabajo sobre las 16:00 horas, dos horas después de su jornada laboral. En ese momento usted no comunicó los motivos por los que no se había incorporado al inicio de su jornada laboral, las 14h.

No obstante, en cualquier caso, usted omitió el verdadero motivo por el que usted se ausentó (en este caso, sin haber justificación alguna) de su puesto de trabajo durante más de dos horas. Concretamente, la Compañía ha podido saber que usted en lugar de acudir a su puesto de trabajo se encontraba jugando un partido de fútbol. En concreto, usted es jugador del equipo de fútbol Vadorrey F.C., que ese día, el pasado 20 de octubre, a partir de las 15:00 horas, jugaba un partido, frente al equipo Delicias C.D. de la quinta jornada de la liga de la temporada 2024-2025 de la Tercera Regional masculina de Aragón, a cuyo subgrupo núm. 2 pertenece. La Empresa ha podido comprobar que usted jugó como titular ese partido con el dorsal núm. 22 y, por tanto, desde el inicio del encuentro que, como decíamos, empezó a las 15:00 horas, cuando usted ya debía llevar prestando servicios una hora. El partido, que se saldó con la derrota por dos goles de su equipo, se celebró en el Campo Municipal de Fútbol "El Rabal" (antiguamente denominado "Vadorrey"), sito en la calle Jesús Burriel, núm. 21, de Zaragoza.

Pues bien, en el minuto 12 del encuentro usted hubo de ser sustituido por su compañero D. Pelayo, con núm. de dorsal NUM000. La Empresa ha podido saber que usted abandonó el encuentro por haber sufrido una lesión, tras haber sufrido una fuerte y aparatosa entrada, teniendo que ser auxiliado por otra persona para salir del campo de fútbol por la banda. Minutos después de su retirada por lesión, según ha podido saber posteriormente la Empresa, llegó en su vehículo al centro de trabajo a las 16:01 horas, que estacionó en una plaza para personas con movilidad reducida, y accedió, dos horas después del inicio de su jornada de trabajo, al centro padeciendo una ligera cojera.

No obstante, pasados escasos minutos, manifestó que, después de entrar en el centro de trabajo sin fichar dicha entrada, subiendo unas escaleras rápidamente, había padecido una caída y que le dolía el tobillo derecho, que decía haberse torcido y que parecía inflamado (más de lo que correspondería a una lesión supuestamente tan reciente). Por ello la Empresa (en concreto, D.ª Leticia, supervisora de producción), sin saber si ello había sucedido efectivamente, le expidió volante de solicitud de asistencia sanitaria para que usted fuera atendido por los servicios de la mutua. Debe señalarse, por una parte, que nadie presenció el supuesto accidente; y, por otra parte, que usted aseguró, además, que había avisado de ello a D.ª Micaela, coordinadora Área, lo que, según ha podido comprobar esta Dirección, no sucedió.

Usted fue asistido por los servicios sanitarios de la mutua, quienes le expidieron el correspondiente parte médico de baja, encontrándose usted en situación de incapacidad temporal por una lesión que no ha sucedido en la Empresa, sino en el campo de fútbol donde usted jugó el partido.

Ante las sospechas de la Compañía de que usted podía haber simulado el supuesto accidente, no pudiéndose producir la inflamación que presentaba de manera tan rápida e inmediata, lo que es de público y notorio conocimiento, y no habiendo presenciado nadie el incidente, D.ª Lidia, del Departamento de Recursos Humanos de la Empresa, le preguntó por lo sucedido por WhatsApp el día 21 de octubre de 2024, a las 13:58 horas, al haber tenido conocimiento de que usted había sido dado de baja médica. Fue entonces cuando, usted

aseguró que, en la mañana del día anterior, el pasado 20 de octubre, padeció dolencias estomacales y que asistió al hospital universitario Miguel Servet de Zaragoza, conocido popularmente como "la casa grande", esa misma mañana sobre las 12:30 horas, si bien, debido a la supuesta cantidad de pacientes que esperaban ser atendidos antes de usted y a que se preveía supuestamente que usted fuera atendido a las 18:00 horas aproximadamente, acudió a trabajar.

No obstante, usted no justificó la asistencia al referido centro sanitario. En dicha conversación usted reiteró que había subido al comedor del centro de trabajo para dejar la comida que usted, según dijo, llevaba en su **mochila**. En concreto, le dijo a la Sra. Lidia que subió rápido, corriendo, las escaleras y resbaló, cayendo, y asumió su total responsabilidad en lo sucedido. Usted omitió haber jugado el partido de fútbol y, especialmente, haber padecido en el campo durante el encuentro lesión alguna.

La Empresa no puede tolerar los hechos relatados, por su gravedad. Usted no asistió al puesto de trabajo puntualmente, ausentándose durante dos horas y no solo sin justificarlo, sino, además, y lo que resulta especialmente relevante, mintiendo sobre los motivos de su ausencia o, al menos, omitiendo, las verdaderas razones de ella. Usted se dedicó en tiempo de trabajo a una actividad totalmente ajena a su actividad laboral.

Por otro lado, y lo que resulta de suma gravedad, usted fingió haber padecido un accidente de trabajo, dado que la dolencia que usted presentaba no se produjo en el centro de trabajo, sino en el campo de fútbol donde usted jugó un partido mientras debía encontrarse trabajando, lo que ha ocultado igualmente a la Empresa.

Y ello lo evidencia, como decíamos, que usted entrara en el centro de trabajo con una visible cojera, estando limitada su movilidad; el grado de inflamación de su tobillo, así como la fuerte entrada que sufrió e hizo que saliera del campo del fútbol apoyándose en los hombros de sus compañeros. En definitiva, la Empresa ha podido conocer y acreditar que usted se lesionó jugando un partido de fútbol y mintió a la empresa para obtener una prestación por incapacidad temporal mayor, y ello, sin olvidar que usted pese a tener obligación de acudir a su puesto de trabajo, lo hizo dos horas más tarde, precisamente, por encontrarse jugando dicho partido de fútbol.

Además, usted se reiteró en su versión tras ser preguntado por el Departamento de Recursos Humanos, lejos de retractarse y admitir la realidad de lo sucedido, siendo su comportamiento premeditado y consciente.

Por otra parte, debe tenerse en cuenta que, calificándose (sin ajustarse ello a la realidad) como profesional la contingencia de la que derivó el proceso de incapacidad temporal usted podía mantener sus ingresos. Por una parte, percibiendo (en este caso, de manera fraudulenta) la prestación desde el primer día de baja en el importe máximo previsto en la normativa -de haberse calificado la contingencia común, usted no hubiera percibido la prestación durante los tres primeros días y hubiera empezado a percibirla el cuarto día, siendo menor hasta el vigésimo día en su cuantía que la que en caso de contingencia profesional correspondería-. Y, por otra parte, percibiendo el complemento a la prestación por incapacidad temporal previsto en el Convenio colectivo, del 100% del salario bruto. Si la contingencia se hubiera calificado como común, usted no hubiera percibido el referido complemento, que el Convenio colectivo prevé únicamente para los accidentes de trabajo, y no hubiera podido mantener sus ingresos. También ello supone un fraude, que, en este caso, ha afectado a la Empresa.

Respecto a la determinación de la contingencia causante del proceso de incapacidad temporal, la Compañía ha podido saber que se ha iniciado, a instancia de la mutua, un procedimiento para su revisión.

Por último, debe señalarse que los hechos revisten una mayor gravedad, si cabe, por el hecho de que usted es responsable de equipo en el Departamento de Logística, un puesto de trabajo, como su propio nombre indica, de responsabilidad.

Todo ello ha supuesto una transgresión de la buena fe contractual, habiendo, al haber actuado de manera desleal y fraudulenta, abusado de la confianza que la Empresa, a quien ha engañado, depositó en usted y que resulta esencial para el mantenimiento del vínculo contractual.

Los hechos relatados anteriormente resultan constitutivos de una FALTAS MUY GRAVES, de conformidad con lo establecido en el artículo 82, apartados 4, 8 y 16, del Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección, que resulta aplicable, y que tipifica como tal:

"4. La falsedad, la deslealtad, el fraude, el abuso de confianza, la competencia ilícita para con la empresa y el hurto o robo, tanto a los compañeros/as de trabajo como a la empresa o a terceros dentro de las dependencias de la misma o durante el desempeño de trabajos o servicios por cuenta de la empresa".

"8. La falsedad en las circunstancias de accidentes de trabajo, la simulación de enfermedad o accidente y la prolongación maliciosa o fingida en su curación".

"16. Todas las consignadas en el artículo 54.2 del ET, consideradas como causas

justas de **despido**".

Los hechos antes descritos resultan igualmente constitutivos de un incumplimiento contractual grave y culpable, que faculta a la Compañía a extinguir el contrato de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 54.2, letra d, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, el "Estatuto de los Trabajadores"):

"d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo".

Por todo ello, mediante la presente, le comunicamos que la Dirección de la Empresa ha decidido proceder a su **DESPIDO DISCIPLINARIO**, con fecha de efectos del día de recepción de la presente mediante burofax o, en su caso, del día en que se realice el segundo intento de entrega por parte de Correos, de conformidad con lo establecido en los artículos 83 y 85 del Convenio Colectivo aplicable, así como en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Respecto al referido artículo 85 del Convenio colectivo, debe señalarse que este prevé que la Empresa puede acordar el **despido**, sin venir obligada a imponer otra sanción, en caso de simulación de un accidente de trabajo.

TERCERO.- El trabajador no es miembro del comité de empresa ni ostenta cargo de representación sindical.

CUARTO.- Se ha interpuesto la preceptiva papeleta de conciliación previa a la vía jurisdiccional laboral, al efecto aportamos como".

TERCERO.- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por la parte demandante, siendo impugnado dicho escrito por la parte demandada.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- D. Fausto recurre en suplicación la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 3 de Zaragoza que desestimando su demanda frente a la empresa THINKTEXTIL WORLD SLU declara la procedencia de su **despido** absolviendo a la empresa de los pedimentos de la demanda.

Basa su recurso en los motivos previstos en las letras b) y c) del artículo 193 de la LRJS.

La mercantil demandada ha impugnado el recurso interpuesto solicitando su desestimación.

SEGUNDO.- En primer lugar recurre el trabajador con base en el motivo previsto en el artículo 193 b) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, esto es, solicitando la revisión del relato de Hechos Probados contenido en la sentencia de instancia.

Sabido es que el legislador ha configurado el proceso laboral como un proceso al que es consustancial la regla de la única instancia, lo que significa la inexistencia del doble grado de jurisdicción, pese a la expresión contenida en la Base 31-1 de la Ley de Bases 7/1989, y construyendo el Recurso de Suplicación como un recurso extraordinario, que no constituye una segunda instancia, y que participa de una cierta naturaleza casacional (Sentencia del Tribunal Constitucional 3/1983, de 25 de Enero).

Ello significa que este recurso puede interponerse sólo para la denuncia de determinados motivos tasados y expresados en el precitado artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, entre los que se encuentra el de la revisión de los Hechos Probados.

De ahí que el Tribunal no pueda examinar ni modificar la relación fáctica de la Sentencia de instancia si ésta no ha sido impugnada por el recurrente, precisamente a través de este motivo, que exige, para su estimación:

a.-) Que se haya padecido error en la apreciación de los medios de prueba obrantes en el proceso, tanto positivo, esto es, consistente en que el Magistrado declare probados hechos contrarios a los que se desprenden de los medios probatorios; como negativo, es decir, que se hayan negado u omitido hechos que se desprenden de las pruebas;

b.-) Que el error sea evidente;

c.-) Que los errores denunciados tengan transcendencia en el Fallo, de modo que si la rectificación de los hechos no determina variación en el pronunciamiento, el Recurso no puede estimarse, aunque el error sea cierto;

d.-) Que el recurrente no se limite a expresar qué hechos impugna, sino que debe concretar qué versión debe ser recogida, precisando cómo debiera quedar redactado el hecho, ofreciendo un texto alternativo; y,

e.-) Que el error se evidencie mediante las pruebas documental o pericial obrantes en autos, concretamente citadas por el recurrente, excluyendo todos los demás medios de prueba, salvo que una norma atribuya a algún

elemento probatorio un determinado efecto vinculante de la convicción del Juez, en cuyo caso, la infracción de dicha norma habría de ser denunciada.

En cuanto a los documentos que pueden servir de base para el éxito de este motivo del Recurso, ha de señalarse que no basta cualquiera de ellos, sino que se exige -como la Jurisprudencia ha resaltado- que los alegados tengan "concluyente poder de convicción" o "decisivo valor probatorio" y gocen de fuerza suficiente para poner de manifiesto al Tribunal el error del Magistrado de instancia, sin dejar resquicio alguno a la duda.

Respecto a la prueba pericial, cuando en el proceso se ha emitido un único Dictamen, el Magistrado lo aprecia libremente, pero aquél puede servir de base para el Recurso de Suplicación cuando el Juzgador lo desconoció o ignoró su existencia, y lo mismo puede predicarse del caso en que, habiéndose emitido varios Dictámenes, todos ellos lo hayan sido en el mismo sentido.

La empresa solicita la revisión del fundamento jurídico tercero o la adición del siguiente hecho probado:

"6- Sobre las 16:01 horas, estacionó en una plaza para personas con movilidad reducida, y accedió, al centro con un andar normal, no evidenciándose existencia de lesión previa alguna.

8- De la prueba practicada, tanto videos, como fotografías se acreditan tanto la entrada sobre la pierna derecha del demandante como el hecho de haberse retirado del campo con ayuda y haberse incorporado dos horas más tarde, sin embargo no se acredita que la lesión presentada por el trabajador se produjera durante la disputa del partido de fútbol, al mostrar un andar no claudicante en el acceso a la empresa, y siendo el andar que presentaba no compatible con un esguince de tobillo de grado II".

Basa su revisión en una interpretación subjetiva del visionado de los vídeos 2 y 3 aportados por la demanda, que no es prueba hábil para la revisión del relato de hechos probados y pretende dar su propia versión de lo sucedido, por lo tanto se desestima.

A continuación solicita la adición (no adicción) de un nuevo hecho probado con la siguiente redacción:

"SEXTO.- Que, consta en autos el acta del partido celebrado el 20/12/2024, el cual ha sido remitido por la Real Federación Aragonesa de Fútbol, tras la petición de prueba anticipada solicitada por la demanda, en la que consta en apartado incidencias que no existieron lesiones en el citado partido".

Desestimamos dicha revisión por irrelevante pues el hecho de que en el acta no se hiciera constar ningún lesionado no impide que el actor de hecho sí resultó lesionado, aunque no se hiciera constar, y así lo ha valorado la sentencia recurrida, que tiene en cuenta que en el minuto 12 del partido que disputó hubo de ser sustituido por otro compañero por haber sufrido una fuerte entrada.

TERCERO.- El artículo 193-c) de la LRJS recoge, como motivo para la interposición del Recurso de Suplicación, el examen de las normas sustantivas o de la Jurisprudencia, debiendo entenderse el término "norma" en sentido amplio, esto es, como toda norma jurídica general que traiga su origen de autoridad legítima dentro del Estado (incluyendo la costumbre acreditada, las normas convencionales y los Tratados Internacionales ratificados y publicados en el Boletín Oficial del Estado).

Debe matizarse, por otra parte, la referencia legal a las "normas sustantivas", en el sentido de que existen supuestos en los que la norma procesal determina el Fallo de la Sentencia de instancia, sin que pueda alegarse su infracción por la vía de la letra a) del ya precitado artículo 193 de la ley procesal laboral, lo que ocurre en los casos de cosa juzgada, incongruencia, contradicción en el Fallo y error de derecho en la apreciación de la prueba.

Ha de remarcarse también que la infracción ha de cometerse en el Fallo de la Sentencia, lo que significa que la Suplicación no se da contra las argumentaciones empleadas en su Fundamentación Jurídica, sino contra la Parte Dispositiva que, al entender del recurrente, ha sido dictada infringiendo determinadas normas sustantivas, que deben ser citadas, por lo que no cabe admitir la alegación genérica de una norma, sino que debe citarse el concreto precepto vulnerado, de manera que si el derecho subjetivo conculcado se recoge en norma distinta de la alegada, la Sala no podrá entrar en su examen, salvo error evidente, ya que su objeto queda limitado al estudio y resolución de los temas planteados.

CUARTO.- Con amparo en el precitado artículo 193-c) de la LRJS, impugna el recurrente la sentencia de instancia denunciando la infracción del artículo 54.2 d) del Estatuto de los Trabajadores y del artículo 82 apartados 4) y 8) del Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil, en relación con los artículos 5 a) y 20.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Es de recordar que el **despido disciplinario** exige un incumplimiento grave y, normalmente, culpable del trabajador (Art. 49.1.k en relación con el Art. 54 y ss. del ET) Pues bien, ese incumplimiento contractual grave y culpable del trabajador exige una delimitación y causas precisas que numera el Art. 54.2 Tales

causalidades deben ser estudiadas mediante un criterio individualizador donde se valoren las peculiares circunstancias concurrentes y los factores, tanto humanos como personales, que deben adscribirse a la categoría profesional y del puesto de trabajador desempeñado (S.T.S. 2-4-92). Del mismo modo hay que utilizar un criterio gradualista para proporcionar el hecho imputado y el comportamiento del trabajador, analizando las circunstancias subjetivas y particulares así como en su caso las objetivas delimitadoras (S.T.S. 21-1-92), incluso hay que precisar que la numeración de esas causas de **Despido disciplinario** que recoge el Estatuto, no constituye *númerus clausus*, pues también pueden fundarse en un incumplimiento que derive de una grave negligencia (S.T.S. de 23-10-89). Lo evidente es que ha de ser el empresario el que pruebe la existencia de esa causa que alega como motivo del **despido** (S.T.S. 18-5-88).

Llegados al caso concreto y en lo que atañe a la circunstancia y causa esgrimida de transgresión de la buena fe contractual (Art. 54.2.d) del ET), tanto esa transgresión como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, exigen ciertas matizaciones que en este momento pasamos a abordar. Y es que tal transgresión exige no sólo una relación laboral, sino una violación de los deberes de fidelidad y una actuación con conocimiento laboral de esa conducta vulneradora por parte del trabajador. No es necesario un dolo específico y basta una negligencia culpable (S.T.S. 24-1-90), pero lo evidente es que el trabajador debe tener consciencia de la vulneración del deber de fidelidad hacia la empresa (S.T.J. de Canarias de 28-9-93) Y por supuesto no puede tratarse de una conducta que se tolere por la empresa, se admita, aunque sea tácitamente.

Jurisprudencialmente se ha venido declarando reiteradamente que el enjuiciamiento del **despido** debe abordarse de forma gradualista, buscando la necesaria proporción entre la infracción y sanción y aplicando un criterio individualizador que valore las peculiaridades de cada caso concreto; igualmente es bien conocida la interpretación jurisprudencial sobre la graduación de las faltas y sanciones laborales, explícita en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores, exigente de incumplimientos graves para producir el **despido disciplinario**, de acuerdo con el artículo 54.1 de la misma ley, con bien razonable criterio de proporcionalidad; habiendo expresado la sentencia del Tribunal Supremo de 4 de marzo de 1991, entre otras muchas, tal obvio principio en su aplicación al de la buena fe, en cuanto modelo de comportamiento común impuesto a las relaciones laborales por los artículos 5. A) y 20.2 del Estatuto de los Trabajadores, erigido en criterio de valoración de conductas, del que resulta sólo justificado el **despido** para las que supongan una violación trascendente de la buena fe contractual, de modo que no cualquier transgresión de ella, sino solamente de la de carácter grave y culpable, es la que tiene calidad bastante para que resulte lícita aquella sanción; siendo, por tanto, necesario que se den las notas de culpabilidad y gravedad del incumplimiento imputado, no siendo tal culpabilidad la comprensiva de las especies dolosa o intencional y culposa o constitutiva de una conducta negligente, sino tan sólo la primera de ambas, singularizada por la consecuencia de un elemento intelectual y un elemento volitivo, representado por el propósito de atentar contra dicho interés.

QUINTO.- En el caso que nos ocupa la sentencia da por probados los hechos que se relacionan en la carta de **despido** y que suponen una transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo. Y ello porque el trabajador llegó a su trabajo dos horas más tarde de la hora de entrada prevista, por estar disputando un partido de fútbol, sin comunicar a la empresa tales motivos y mintiendo sobre el motivo de su retraso cuando fue preguntado por ello por el Departamento de Recursos Humanos y además, resultando lesionado en dicho partido de fútbol, simuló que había sufrido un accidente en tiempo y lugar de trabajo, accediendo así a los servicios médicos de la Mutua que cubría las contingencias profesionales para obtener la correspondiente baja por contingencias profesionales.

El trabajador reconoce en su recurso que es cierto que jugó un partido de fútbol en horas de trabajo y que lo ocultó a la empresa. No solo es que lo ocultara es que mintió a la empresa cuando fue preguntado por el motivo de su tardanza, alegando que había acudido al servicio de Urgencias del Hospital Miguel Servet de Zaragoza por sufrir molestias estomacales. Ello ya supone una clara y evidente transgresión de la buena fe contractual.

El recurrente insiste en que la lesión que dio lugar a su baja no se produjo jugando al fútbol sino en el centro de trabajo.

Sin embargo la sentencia recurrida valora la prueba practicada de la que se desprende que el actor sufrió una fuerte entrada en el minuto 12 del partido de fútbol que jugaba en horas de trabajo, teniendo que ser sustituido por otro compañero y que fue auxiliado para salir del campo y en estas condiciones y con una leve cojera llegó a su puesto de trabajo dos horas más tardes de la hora señalada de comienzo de la jornada. Dicha conclusión se ve avalada además por la prueba de vídeos y fotografías que se han aportado.

Todo lo expuesto supone una clara transgresión de la buena fe contractual, que incluye el engaño para ocultar su falta de asistencia al trabajo y obtener una baja médica por contingencias profesionales a la que no tenía derecho. Todo lo expuesto debe conducir a la confirmación de la procedencia del **despido**, y más tratándose de una persona que ocupaba un puesto de responsabilidad en la empresa como es el actor.

Debemos señalar que el recurso pretende una nueva revisión de la valoración de la prueba realizada en la instancia. No podemos olvidar que el recurso de suplicación no es una apelación sino que tiene carácter extraordinario, destacando las amplias facultades que en orden a la valoración conjunta de los distintos elementos de convicción atribuye el artículo 97.2 de la LRJS al Juez de instancia, a quien corresponde apreciarlos en plenitud, por ser quien ha tenido plena inmediación en su práctica, sin que esta Sala esté habilitada para realizar una revisión general de la valoración realizada por aquél, para extraer de ella una nueva conclusión, máxime si la convicción judicial descansa en un medio de prueba, como es la testifical, cuya valoración no puede ser revisada en suplicación.

En definitiva, es facultad del Juez de instancia la valoración de la prueba, siendo el mismo soberano para dicha apreciación (STC 175/1985, de 17 de diciembre, 24/1990 de 15 de febrero, entre otras) no pudiendo dejarse sin efecto tal valoración, y ser sustituida por la de la parte, salvo que la judicial pueda ser tildada de errónea, arbitraria o irracional, calificación que no se pueda aplicar al caso de autos por los argumentos que hemos desarrollado con anterioridad.

No habiendo incurrido la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social en la infracción puesta de manifiesto en el recurso, el mismo debe ser desestimado.

SEXTO.- No procede efectuar imposición de costas (artículo 235.1 LRJS).

FALLAMOS

Que desestimamos el Recurso de Suplicación interpuesto por D. Fausto frente a la Sentencia de 28 de julio de 2025 del Juzgado de lo Social nº 3 de Zaragoza en autos nº 7/2025 frente a la empresa THINKTEXTIL WORLD SLU, confirmando la sentencia de instancia, sin imposición de costas.

Notifíquese esta resolución a las partes con la advertencia de que:

- Contra la misma pueden preparar recurso de casación para unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo por conducto de esta Sala de lo Social en el plazo de diez días desde la notificación de esta sentencia.
- El recurso se preparará mediante escrito, firmado por Letrado y dirigido a esta Sala, con tantas copias como partes recurridas y designando un domicilio en la sede de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, a efectos de notificaciones.
- En el caso de que quien pretendiera recurrir no ostentara la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, o no gozase del beneficio de justicia gratuita, deberá, al momento de preparar el recurso y en el plazo de diez días señalado, consignar la cantidad objeto de condena o formalizar aval bancario por esa cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista; y que al momento de formalizar el recurso de casación, deberá acompañar resguardo acreditativo de haber depositado la cantidad de 600 euros, IBAN: ES55 00493569920005001274, CONCEPTO: 4873-0000-00-0899-25, en la cuenta de este órgano judicial abierta en el Banco Santander, debiendo hacer constar en el campo "observaciones" la indicación de "depósito para la interposición de recurso de casación".

Así, por esta nuestra Sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos. La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda. Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.