



Roj: **STSJ CAT 4769/2026 - ECLI:ES:TSJCAT:2026:4769**

Id Cendoj: **08019340012026102883**

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

Sede: **Barcelona**

Sección: **1**

Fecha: **05/06/2026**

Nº de Recurso: **3582/2025**

Nº de Resolución: **3385/2026**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **JESUS GOMEZ ESTEBAN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Granollers, núm. 1, 06-03-2025 (proc. 540/2024),
STSJ CAT 4769/2026**

-
Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña

Paseo Lluís Companys, 14-16, No informado - Barcelona - C.P.: 08018

TEL.: 934866159

FAX: 933096846

EMAIL:salasocial.tsjcat@xij.gencat.cat

N.I.G.: 0809644420240029370

Recurso de suplicación 3582/2025 -T9

Materia: Acomiadament disciplinari i resta d'extincions de treball decidides unilateralment per l'empresari

Órgano de origen:Sección de lo Social del TI de Granollers. Plaza nº 1

Procedimiento de origen:Despidos / Ceses en general 540/2024

Parte recurrente/Solicitante: Higinio

Abogado/a: Miquel Josep Serra Comella

Parte recurrida: AJUNTAMENT DE LA LLAGOSTA

Abogado/a: SANTIAGO SÁENZ HERNÁIZ

SENTENCIA Nº 3385/2026

Magistrados/Magistradas:

Ilma. Sra. Mar Serna Calvo Ilma. Sra. Maria Pia Casajuana Palet Ilmo. Sr. Jesús Gómez Esteban

Barcelona, 5 de junio de 2026

Ponente: Ilmo. Sr. Jesús Gómez Esteban

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-Tuvo entrada en el citado Juzgado de lo Social demanda, 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 6 de marzo de 2025 que contenía el siguiente Fallo:



"Que desestimando la demanda presentada por **Don Higinio** con DNI nº NUM000 ; contra el **AJUNTAMENT DE LA LLAGOSTA**(P0810400B) en reclamación por despido, debo absolver y absuelvo a la parte demandada de las peticiones formuladas en su contra, declarando la procedencia del despido efectuado por la empresa y teniendo por extinguida la relación laboral con efectos 23/04/2024."

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

"1.-La parte actora, **Don Higinio** con DNI nº NUM000 , ha venido trabajando para la demandada, como personal laboral, con una antigüedad de 01/12/2007, categoría profesional de trabajador social adscrito al puesto de "Jefe de Unidad" y percibiendo un salario mensual bruto de 1.476,16 € con inclusión de prorratas de pagas extraordinarias.

Su jornada laboral es de 35 horas semanales distribuidas de lunes a viernes en horario presencial de 5 horas, entre las 9:00 y las 14:00 horas y las dos horas restantes en horario flexible. El centro de trabajo se ubica en el propio Ajuntament.- doc. nº 1 del ramo de prueba del demandado e interrogatorio del actor en cuanto a que es el Jefe de Unidad y doc. nº 8 del ramo de prueba del actor.-

2.-El actor, como se ha mencionado ocupa el puesto de Jefe de Unidad de la Unidad de Bienestar Social, Trabajo y Educación Social a la que se adscriben 4 puestos de trabajo más una persona Auxiliar técnica. Sus funciones vienen descritas en el doc. nº 2 del ramo de prueba de la demandada y no son controvertidas- no controvertido.-

3.- Por Decreto de la Alcaldía núm. 2023-651, de 29/06/2023 el Ajuntament demandado incoó expediente disciplinario al actor por la presunta comisión de faltas calificadas como muy graves previstas en las letras c) y g) del art. 95.2 del EBEP . El mismo Decreto de incoación del expediente disciplinario acordó como media cautelar la suspensión provisional de funciones.

El actor en dicho expediente presentó alegaciones el 22/09/2023, reconoció ausencias del puesto de trabajo durante algunos días, sin que pudiera precisar exactamente los días y las horas concretas, justificándolo en que había sufrido un divorcio doloroso materializado en el mes de enero de 2023 y tramitado durante el mes de marzo de 2023, y que sufrió una patología psiquiátrica causante de una baja por enfermedad común el 09/05/2023.

En relación a las ausencias manifestó que era habitual en el Ajuntament un cierto desaguizado en el control horario y una amplia tolerancia ara que el personal, mientras cumpla con sus funciones, pueda ausentarse del puesto de trabajo. Manifestó también que su superior nunca le advirtió sobre el incumplimiento horario". El contenido del expediente se tiene por reproducido.

El 22/09/2023 el actor presentó solicitud de activación de protocolo por acoso laboral. Se suspendió el procedimiento disciplinario para que se resolviera aquel expediente de acoso. La Comisión técnica constituida para dicho procedimiento de investigación de acoso laboral concluyó en fecha 17/10/ 2023 que descartaba la existencia de conductas constitutivas de acoso laboral. Se acordó la continuación del expediente disciplinario si bien, se dejó en suspenso mientras el actor estuviera en situación de IT.

- doc. 8; 26, 30 y resto del expediente administrativo aportado por el Ajuntament al expediente electrónico judicial, doc. nº 10 del ramo de prueba de la parte actora.-

4.- Por Decreto de la Alcaldía 268/2024 de fecha 23/04/2024, el demandado le comunicó carta de despido disciplinario por la comisión en concepto de autor de dos faltas calificadas como muy graves según el art. 95 núm. 1 letras c) y g) de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) con efectos del mismo día. En concreto se imputan al actor faltas muy graves de abandono del servicio y notorio incumplimiento de las funciones esenciales del puesto de trabajo durante los días: 19, 20, 21, 25, 26, 27 y 28 de abril y 2, 3 y 4 de mayo, todos de 2023.El contenido de la carta se tiene por reproducido.-doc. nº 75 del expediente administrativo del Ajuntament.-

5.-El actor se ha ausentado de su puesto de trabajo en las siguientes fechas y horarios:

19 de abril:El Sr. Higinio estuvo en el interior de l'Ajuntament 4 horas 20 minutos aproximadamente. Comparando los movimientos con el control de accesos no marcó las salidas de les 12:21h y de las 13:28 h, constando que permanecía en su puesto de Trabajo todo el tiempo.

20 de abril:El Sr. Higinio estuvo en el interior del Ajuntament 6 horas y 40 minutos aproximadamente. Comparando con el marcado en el control de acceso, no fichó las salidas de les 8:21 horas; las 11:47 horas, las 15:49 hores y las 18:48 horas.

21 de abril:El actor estuvo en el interior del Ajuntament un poco más de 2 horas, pero hizo 9 entradas y salidas con permanencias de escasos minutos.



No marco las salidas de les 8:28 horas; 9:21 horas; 11:09 horas; 11:50 horas; 14:24 horas y 15:08 horas. Consta igualmente una salida a las 18:41 horas que implica que estuvo en el interior desde las 15:07 horas, cuando consta que fue a su casa permaneciendo hasta las 18:00 horas.

25 de abril: El actor estuvo en el interior del Ajuntament un poco menos de 4 horas. En el control de accesos no constan las salidas de las 9:09 horas; de las 13:05 horas; de las 13:42 horas ni de las 14:56 horas, constando que permanecía en el trabajo toda la tarde hasta las 19:29 horas.

26 de abril: El actor permaneció en el interior del Ajuntament 3 horas 55 minutos aproximadamente. No marcó las salidas de las 8:59 horas; ni la de las 13:28 ni la de las 14:55. Constaba estar en el Ajuntament hasta las 19:55 horas, hora que consta en su fichaje de salidas cuando no estaba dentro.

27 de abril: El actor permaneció en el interior del Ajuntament sobre 2 horas 15 minutos. No ha fichó un total de 7 salidas: a las 08:30; a las 09:00; a las 10:31; a las 10:43; a las 12:23; a las 13:20; y a las 13:48 horas, constando según control de accesos que estuvo en el interior desde les 8:29 horas hasta las 10:31 y desde les 10:42 hasta las 16:15 horas.

28 de abril: El actor permaneció en el interior del Ajuntament media hora aproximadamente, y el control horario refleja un código 17 que significa Trabajo fuera del centro. La empresa desconoce que Trabajo realizó en relación con su actividad laboral.

2 de mayo: El actor permaneció en el interior del Ajuntament 3 horas y 16 minutos. El resto de tiempo mayoritariamente en bares. No marcó en el control de accesos las salidas de las 8:45; las 12:58 y las 13:23, como si hubiera estado en el Ajuntament a excepción del desayuno entre les 11:11 horas y las 11:51 horas.

3 de mayo: El actor permaneció en el interior del Ajuntament 4 horas y 20 minutos. En el control de accesos no fichó las salidas de las 08:26 y de las 12:21 horas.

4 de mayo: El actor no llegó a las 2 horas en el interior del Ajuntament. En el control de accesos no fichó las salidas de les 08:16; 08:58; 11:33; 13:24 y 12:54.

Las ausencias reflejadas, no constan en el control horario.- doc. 5 del expediente administrativo del Ayuntamiento en relación con la testifical de la detective Sra. Milagrosa y los docs. 45 y 46 consistentes en el listado de control horario de los meses de abril y mayo, y docs nº 3 del ramo de prueba del demandado y docs. nº 5 y 6 del ramo de prueba del actor.-

6.- En el Ajuntament hay un control horario. Todas las personas deben fichar al entrar y al salir, también deben fichar cuando se ausentan de su puesto de trabajo por cualquier causa. Se deben introducir unos códigos que indican la causa de la salida, por ejemplo, código 78 salida a desayunar; código 17, trabajo fuera de centro; código 44 visita médica; código 26 asunto personal etc... El actor sin hacer el control de incidencia se ha ausentado de su puesto de trabajo.- testifical Sra. María Consuelo.-

7.- El actor ha estado en situación de incapacidad temporal, derivada de enfermedad común, durante los siguientes periodos: 08/05/2023 a 19/06/2023, recaída el 10/10/2023 hasta el 22/04/2024.- doc. nº 4 del ramo de prueba del actor.-

8.- El actor tuvo un proceso de divorcio en el mes de febrero-marzo 2023.- docs. nº 1 y 2 del ramo de prueba del actor.-

9.- En marzo de 2023 se realizó un informe de evaluación de riesgos derivados de factores psicosociales existentes en la empresa. El contenido del mismo se tiene por reproducido.- doc. nº 3 del ramo de prueba de la parte actora.-

10.- La parte actora no ostenta ni ha ostentado cargo de representación legal de los trabajadores en el último año.

11.- Es de aplicación el Convenio Colectivo de trabajo del Ajuntament de La Llagosta (código convenio nº 0815602).- no controvertido.-

TERCERO.- Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte actora, que formalizó dentro de plazo, y que la parte contraria, a la que se dio traslado, impugnó, elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Por la parte actora se interpone recurso de suplicación frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social 1 de Granollers desestimatoria de la pretensión actora, declarando la procedencia del despido disciplinario con efectos 23 de abril de 2024 notificado por la empresa demandada.

La parte recurrente insta en su recurso motivo de revisión fáctica al amparo del art 193 b) de la LRJS y motivos de censura jurídica al amparo del art 193 c) de la LRJS.

El recurso ha sido impugnado.

SEGUNDO.-Al amparo del art 193 b) de la LRJS, si bien como señala la recurrida en su escrito de impugnación alegando *"errores que se detectan en el FJ 3º"*, la recurrente interesó la modificación del hecho probado-HEDP en adelante tercero de la sentencia de instancia, interesando el siguiente redactado: *"El actor en dicho expediente presentó alegaciones el 22/09/2023 , reconoció ausencias del puesto de trabajo durante algunos días, sin que pudiera precisar exactamente los días y las horas concretas, justificándolo en que había sufrido un divorcio doloroso materializado en el mes de enero de 2023 y tramitado durante el mes de marzo de 2023, y que padecía una patología psiquiátrica así como una toxicomanía por adicción al alcohol que culminaron encausantes de una patología psiquiátrica causante de una baja por enfermedad común el 09/05/2023."*

Reiterada doctrina de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo exige como requisitos que deben concurrir para la revisión fáctica, resumidamente, los siguientes:

- 1) Que se concrete con claridad y precisión el hecho que haya sido afirmado, negado u omitido en el relato fáctico, y se considere erróneo, sin que en ningún caso bajo esta delimitación conceptual fáctica puedan incluirse normas de derecho o su exégesis, y sin que baste la disconformidad con el conjunto de ellos.
- 2) Que tal hecho resulte de forma clara, patente y directa, de la prueba documental o pericial obrante en autos, sin necesidad de argumentaciones o conjeturas;
- 3) que se ofrezca el texto concreto a figurar en la narración que se tilda de equivocada, bien sustituyendo o suprimiendo alguno de sus puntos, bien complementándolos;
- 4) que tal hecho tenga trascendencia para modificar el fallo de instancia (Sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 15 de octubre de 2.007 , 12 de marzo de 2.002 , 6 de julio de 2.004 , 20 de febrero de 2.007 , 8 de julio de 2.008 , 18 de enero , 25 de enero , 26 de enero , 8 de febrero , 31 de marzo , 15 y 19 de abril , y 30 de septiembre de 2.010).

A efectos revisores, los documentos aludidos sólo pueden ser aquellos aportados como medio de prueba, a través del cauce previsto al efecto, y que no hayan sido tenidos en cuenta por el juzgador. Tal como ha subrayado la doctrina constitucional, no se incluye el supuesto en que el órgano judicial, habiendo ponderado todos los elementos probatorios aportados al proceso, incluida la prueba documental, haya fijado los hechos que considere probados, los cuales no tienen por qué coincidir con los que la parte ha tratado de probar mediante prueba documental, sometida igual que las demás a la apreciación del juzgador "pues en tal supuesto el recurrente no trata de demostrar error en la apreciación de la prueba, sino de discrepar de la valoración que a los mismos ha dado el órgano judicial" (STC 73/1990)".

La aplicación de la doctrina jurisprudencial expuesta conduce a la desestimación del motivo. El HEDP tercero de la sentencia, con remisión al expediente administrativo aportado, refiere la incoación del expediente disciplinario por parte del Ayuntamiento demandado como empresa y las alegaciones realizadas por el actor, especificando las contenidas en fecha 22 de septiembre de 2023 así como la activación del protocolo antiacoso.

En el motivo de recurso no se alega documento-pericia concreto que evidencie un error de hecho de la juzgadora a quo sino que, valorando en especial la motivación realizada en sede de fundamentación jurídica, se limita a realizar una valoración o conclusión vinculando causalmente la situación de IT iniciada el 9 de mayo de 2023 (siendo el último incumplimiento imputado el 4 de mayo de 2023) a una pretendida patología psiquiátrica y toxicomanía no constatada a la luz de documento-pericia alguno.

TERCERO.-Al amparo del apartado c) del artículo 193 de la LRJS y como primer motivo de censura jurídica la recurrente alegó infracción por la sentencia de instancia de los arts 90.2 LRJS en relación con el art 287.1 LEC y art 11.1 de la LOPJ, alegando la ilicitud de la prueba de detectives practicadas en el acto de juicio.

La empresa en su escrito de impugnación, señalando no formalizarse el motivo al amparo del art 193 a) como una infracción procesal generadora de indefensión, solicitó la desestimación del motivo al haber reconocido el actor las ausencias de su puesto de trabajo relacionadas en la carta de despido, intentando justificarlas por diversos motivos no probados y desestimados en sentencia, no habiendo en momento alguno alegado la ilicitud de la prueba de detectives practicada ni formulado protesta en el acto de juicio.

El motivo en los términos indicados por la recurrida en su escrito de impugnación debe desestimarse.

En primer lugar, como correspondería a un propio supuesto de alegación de ilicitud de la prueba practicada, la demandante no interesó al amparo del art 193 a) de la LRJS derivado de la admisión de la prueba de detectives

encargada por la empresa y la testifical de la persona que la realizó la infracción de norma procesal o garantía del procedimiento a los efectos de que, prescindiendo de la valoración de dicha prueba, se procediera a la anulación de la sentencia bien para el dictado de una nueva resolución sin valorarse la pretendida prueba ilícita bien, partiendo del resto de hechos probados por ser suficientes, se procediera por esta Sala a su valoración para, en su caso, concluir con la declaración de improcedencia interesada en recurso.

Antes al contrario. Como señala la recurrida y con remisión al expediente administrativo, la empresa había acudido con anterioridad a la incoación del expediente disciplinario en fecha 29 de junio de 2023 a la contratación de una detective privada que realizó el seguimiento del actor durante varias jornadas de trabajo, en concreto del 19 de abril al 4 de mayo de 2023; frente a dicha decisión empresarial la parte actora ni en la sustanciación de dicho expediente disciplinario, ni en demanda ni en momento alguno formulando protesta en el acto de juicio ha cuestionado la validez de la prueba de detectives practicada y, con ella, de la testifical practicada en juicio en la encargada de su elaboración.

Y ello entre otros motivos porque, como señala expresamente la sentencia de instancia, tanto en el expediente administrativo, como en el escrito de demanda a hecho quinto y así expresamente recogido en sentencia, la parte actora no ha negado las ausencias de su puesto de trabajo sin registrar salidas y entradas que se imputan en la carta de despido, pretendiendo justificarlas en diversas circunstancias personales y de organización en la empresa pero sin cuestionar que las ausencias del puesto de trabajo en momentos de la jornada en los que el actor estaba obligado a realizar actividad presencial, ausencia que en la carta de despido se entienden no justificadas simulando presencias en el centro de trabajo cuando no se encontraba en el mismo.

Dichas ausencias y prácticas del trabajador son ratificadas por el informe de detectives, valorado no de forma exclusiva sino junto al propio reconocimiento del demandante de los hechos, constatado por los registros de jornada que se valoran igualmente en la sentencia, desestimando las pretendidas justificaciones de tales hechos, en realidad no controvertidos, que el actor formuló.

CUARTO.-Como segundo motivo de censura jurídica alegó el recurrente infracción por la sentencia de instancia del art 43 del convenio colectivo aplicable en relación con el art 55.1 y 82.3 del ET y art 37.2 CE, entendiendo que los hechos imputados en la carta de despido tenían su origen en un trastorno mental del actor así como una situación de toxicomanía por adicción al alcohol, siendo preceptiva la consulta de forma expresa de la representación de los trabajadores en el trámite del expediente disciplinario.

El art 43 del convenio colectivo aplicable señala en los supuestos de enfermedad mental y toxicomanías: "En el cas d'incoació d'expedient disciplinari derivat de conductes de l'empleada o l'empleat que tingui com a origen el sofriment de trastorn mental, assenyalant expressament les toxicomanies, s'haurà de tenir en compte el seu tractament com una malaltia i els Representants de Personal hauran de ser consultats de forma expressa".

No estimada la revisión fáctica interesada del relato de hechos, de la sentencia así como de las afirmaciones con valor fáctico realizadas en la misma el motivo debe decaer. Y ello porque únicamente consta como el actor durante los meses de febrero-marzo, estaba inmerso en un proceso de divorcio sin que dicha circunstancia per se, más allá de una entendible situación de intranquilidad o desasosiego, suponga una enfermedad mental que justificara la preceptiva consulta previa de los representantes de personal en el trámite del expediente disciplinario.

Antes al contrario. Como expresamente valora la sentencia en su fundamentación jurídica, siendo los hechos en los que en carta de despido se justifica la medida disciplinaria acaecidos en el periodo 19 de abril a 4 de mayo de 2023, el trabajador alegó una situación de enfermedad mental y toxicomanía por alcoholismo a partir de alegaciones realizadas el 7 de julio de 2023, declaración en el expediente disciplinario contradictorio, con posterior alegaciones el 22 de septiembre de 2023 mantenidas en la demanda y recurso.

Sin embargo y como la sentencia valora, más allá de la situación de divorcio en los meses previos, el demandante no acreditó ni enfermedad mental alguna ni situación de toxicomanía por alcoholismo o cualquier otra circunstancia que pudiera incidir en su capacidad volitiva a los efectos de afectar la gravedad y culpabilidad de los hechos imputados, constando informes todos ellos posteriores a la apertura del expediente disciplinario en el que los hechos imputados en el mismo y reflejados en la carta de despido han sido ratificados en la sentencia de instancia.

QUINTO.-Como último motivo de la censura jurídica alegó la recurrente infracción por la sentencia de instancia de lo dispuesto en el art 54 del ET y 96.3 del EBEP, alegando infracción de la teoría gradualista. Y ello ante la situación personal del actor, nuevamente su adicción a determinadas sustancias, la ausencia de mala fe o negligencia, la inexistencia de daños para el Ayuntamiento alegando tolerancia y flexibilidad en la empresa, partiendo de su antigüedad del año 2007.



La empresa en su escrito de impugnación, con remisión a lo fundamentado en la sentencia de instancia, solicitó la desestimación del motivo al incurrir el actor en conductas incardinables en las faltas muy graves imputadas, probadas en autos y justificativas del despido disciplinario, sin justificar ninguna de las circunstancias alegadas por el actor la aplicación de la doctrina gradualista.

Del relato fáctico de la sentencia de instancia, no modificado en suplicación, así como de las afirmaciones con valor de hecho probado amparadas en el concreto examen de la prueba practicada, cabe indicar:

1.. El demandante, con antigüedad de 1 de diciembre de 2007, prestaba servicios como trabajador social en el Ayuntamiento demandado, adscrito al puesto de jefe de unidad.

Respecto de su jornada de 35 horas semanales, consta como 5 horas debían prestarse de forma presencial de 9 a 14 horas y dos horas son flexibles. El centro de trabajo se sitúa en el propio Ayuntamiento.

2. El expediente disciplinario fue incoado en fecha 29 de junio de 2023.

En el mismo, al que la sentencia se remite, consta como en fecha 31 de marzo de 2023 se instruyó un expediente de información reservada, proponiéndose la contratación de una empresa de investigación y ello al constar *"sospechas de que el trabajador no cumple su horario laboral, ausentándose de forma injustificada"*.

Los seguimientos por la detective se realizaron desde el 19 de abril al 4 de mayo de 2023, concluyendo con informe el 19 de mayo de 2023

El 7 de julio de 2023 el demandante declaró en el expediente disciplinario reconociendo por lo antedicho los hechos imputados, si bien alegando que era una práctica extendida su conducta entre los trabajadores de su planta, que se encontraba en una situación personal complicada por separación matrimonial desde Navidad y con informes médicos de inestabilidad emocional

Consta inicio de situación de IT el 8 de mayo a 19 de junio de 2023 (siendo el último seguimiento por detective de 4 de mayo de 2023) y por recaída del 10 de octubre de 2023 al 22 de abril de 2024.

El 22 de septiembre de 2023 en los términos ya indicados el actor formuló alegaciones en las que, nuevamente sin negar los hechos, reiteró las circunstancias de su divorcio en enero de 2023, tramitado en marzo de 2023 y una patología psiquiátrica, alegando tolerancia empresarial en las conductas reprochadas y falta de advertencia del superior en el cumplimiento de horario.

El 22 de septiembre de 2023 activó el trabajador el protocolo por acoso laboral. Se descartaron conductas constitutivas de acoso laboral.

Se suspendió el expediente disciplinario por la situación de IT, siendo comunicado el despido disciplinario con efectos 23 de abril de 2024, por la comisión de dos faltas muy graves del art 95 c) y g) del EBEP.

Dichas infracciones consisten en:

"c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.

g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas".

3.- De especial relevancia en autos ante lo alegado en el motivo de censura jurídica son los hechos declarados probados cometidos por el actor.

Así, consta a HEDP sexto que en el Ayuntamiento demandado hay un control horario, debiendo fichar al entrar y salir las personas trabajadoras así como cuando se ausentan, introduciendo unos códigos que justifican la salida, pudiendo hacerse una incidencia.

En consecuencia y frente a lo alegado en recurso, la situación de tolerancia o dejación empresarial en sus facultades de control de la jornada no constan acreditadas.

En concreto en el actor, sin cumplimentar el control de jornada ni hacer incidencia o comunicar causa alguna que justificara una ausencia del puesto de trabajo constan las siguientes infracciones a su obligación de realización de su jornada de trabajo o bien simulación de presencia en el puesto de trabajo estando ausente:

19 de abril: Estuvo en el interior de l'Ajuntament 4 horas 20 minutos aproximadamente. Comparando los movimientos con el control de accesos no marcó las salidas de les 12:21h y de las 13:28 h, constando que permanecía en su puesto de Trabajo todo el tiempo.



20 de abril: El Sr. Higinio estuvo en el interior del Ajuntament 6 horas y 40 minutos aproximadamente. Comparando con el marcado en el control de acceso, no fichó las salidas de las 8:21 horas; las 11:47 horas, las 15:49 horas y las 18:48 horas.

21 de abril: El actor estuvo en el interior del Ajuntament un poco más de 2 horas, pero hizo 9 entradas y salidas con permanencias de escasos minutos.

No marco las salidas de las 8:28 horas; 9:21 horas; 11:09 horas; 11:50 horas; 14:24 horas y 15:08 horas. Consta igualmente una salida a las 18:41 horas que implica que estuvo en el interior desde las 15:07 horas, cuando consta que fue a su casa permaneciendo hasta las 18:00 horas.

25 de abril: El actor estuvo en el interior del Ajuntament un poco menos de 4 horas. En el control de accesos no constan las salidas de las 9:09 horas; de las 13:05 horas; de las 13:42 horas ni de las 14:56 horas, constando que permanecía en el trabajo toda la tarde hasta las 19:29 horas.

26 de abril: El actor permaneció en el interior del Ajuntament 3 horas 55 minutos aproximadamente. No marcó las salidas de las 8:59 horas; ni la de las 13:28 ni la de las 14:55. Constaba estar en el Ajuntament hasta las 19:55 horas, hora que consta en su fichaje de salidas cuando no estaba dentro.

27 de abril: El actor permaneció en el interior del Ajuntament sobre 2 horas 15 minutos. No ha fichó un total de 7 salidas: a las 08:30; a las 09:00; a las 10:31; a las 10:43; a las 12:23; a las 13:20; y a las 13:48 horas, constando según control de accesos que estuvo en el interior desde las 8:29 horas hasta las 10:31 y desde las 10:42 hasta las 16:15 horas.

28 de abril: El actor permaneció en el interior del Ajuntament media hora aproximadamente, y el control horario refleja un código 17 que significa Trabajo fuera del centro. La empresa desconoce que Trabajo realizó en relación con su actividad laboral.

2 de mayo: El actor permaneció en el interior del Ajuntament 3 horas y 16 minutos. El resto de tiempo mayoritariamente en bares. No marcó en el control de accesos las salidas de las 8:45; las 12:58 y las 13:23, como si hubiera estado en el Ajuntament a excepción del desayuno entre las 11:11 horas y las 11:51 horas.

3 de mayo: El actor permaneció en el interior del Ajuntament 4 horas y 20 minutos. En el control de accesos no fichó las salidas de las 08:26 y de las 12:21 horas.

4 de mayo: El actor no llegó a las 2 horas en el interior del Ajuntament. En el control de accesos no fichó las salidas de las 08:16; 08:58; 11:33; 13:24 y 12:54.

Partiendo de dicho sustento fáctico y en los términos motivados por la sentencia de instancia, que compartimos, la acreditación de las infracciones por faltas muy graves imputadas que justificaron la medida disciplinaria de despido debe ser plenamente ratificada.

Los hechos probados justifican sin lugar a dudas las faltas de abandono del servicio e incumplimiento de las funciones del puesto, hechos que por lo ya examinado no han sido siquiera expresamente cuestionados y que se deducen además tanto de los registros de jornada aportados y valorados como del informe de detectives.

Tales hechos consisten en el abandono del puesto de trabajo durante su jornada que exige presencia, sin marcaje alguno en el control de jornada ni incidencia-justificación de la ausencia, como en no registrar salidas simulando estar en el centro trabajo. Todo ello en persona que ostentaba la condición de jefe de unidad.

Dicha conducta no consta en modo alguno fuera tolerada por la empresa, ni que existiera un descontrol organizativo que la permitiera, constando un incumplimiento en las obligaciones de registrar el control de jornada y, en definitiva, en la prestación laboral por el actor de forma reiterada y grave durante los días recogidos a HEDP quinto, sin que la evaluación de riesgos relacionada a HEDP noveno afectara o tuviera incidencia alguna a la concreta situación personal del actor.

Siendo la conducta grave y reiterada en el tiempo, por lo ya examinado la situación personal del actor, constando un proceso de divorcio en los meses anteriores a los hechos imputados y sin que se probara enfermedad mental, adicción o toxicomanía alguna no supone ausencia alguna de voluntariedad y culpabilidad en su comisión.

Ello impide en autos la aplicación de la doctrina gradualista interesada en el motivo de censura jurídica. Como entre muchas ya indicó nuestra sentencia de 26 de mayo de 2014, recurso 1892/2014: *"...La infracción de la teoría gradualista, como ya ha dicho esta Sala, en seguimiento de la teoría gradualista el despido disciplinario que contempla el art. 54 Estatuto de los Trabajadores únicamente procede cuando el trabajador haya incurrido en conductas de especial gravedad y trascendencia, pues no toda falta laboral o incumplimiento del mismo puede generar la sanción más grave que prevé el ordenamiento laboral que debe quedar reservada a aquellos*

comportamientos que evidencien una especial dosis de gravedad, en aplicación de la denominada teoría gradualista que obliga a guardar una adecuada proporcionalidad entre la sanción y la conducta sancionada, debiendo atenerse para su imposición a la entidad de la falta, así como a las circunstancias personales y profesionales de su autor, por el claro matiz subjetivista que la caracteriza (Sentencia del Tribunal Supremo 16 de febrero de 1983 [RJ 1983\660] , SSTs de 13 [RJ 1986, 6336] y 24-11-1986 [RJ 1986, 6500] , 17-11- 1988 [RJ 1988, 8598] y 28-2-1990 [RJ 1990, 1248]).

En este sentido, la STS de 2-4-1992 (RJ 1992, 2590) , afirma que como obligan los más elementales principios de justicia, que exigen una perfecta proporcionalidad entre el hecho y su sanción, para buscar en su conjunción la auténtica realidad jurídica que de ella nace (Sentencia del Tribunal Supremo 12 septiembre 1986 [RJ 1986\4961]); lo que recuerda la más reciente sentencias del Tribunal Supremo de 13 de noviembre de 2000 (RJ 2000\9688) , que se remite a la de 29 de enero de 1997 (RJ 1997\641), para poner de manifiesto que « las infracciones que tipifica el art. 54-2 del ET para erigirse en causa que justifique la sanción de despido han de alcanzar cotas de culpabilidad y gravedad suficientes , lo que excluye su aplicación bajo nuevos criterios objetivos, exigiéndose análisis individualizados de cada conducta, tomando en consideración las circunstancias que configuran el hecho, así como los de su autor, ya que sólo desde esta perspectiva cabe apreciar la proporcionalidad de la sanción»; y en el mismo sentido la de 10 de noviembre de 1998 (RJ 1998\9550). (STSJ 25 de Julio del 2011 (ROJ: STSJ CAT 8919/2011) Recurso: 2391/2011 3813/2014".

La gravedad de la conducta probada cometida por el actor, de forma reiterada, constitutiva de las infracciones por faltas muy graves imputadas y justificativas del despido como sanción, en un contexto de ausencia de tolerancia empresarial y sin acreditarse situación de salud o personal que incidiera causalmente en los hechos probados y constitutivos de la infracción muy grave supone la desestimación del motivo de censura jurídica examinado y, en consecuencia, la íntegra desestimación del recurso confirmando la sentencia de instancia.

SEXTO.-No procede imposición de costas a la recurrente en aplicación del art 235 de la LRJS.

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

FALLAMOS

Que desestimando el recurso de suplicación interpuesto por D. Higinio frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social 1 de Granollers en fecha 6 de marzo de 2025 en los autos 540/2024, debemos confirmar y confirmamos íntegramente la resolución impugnada.

Sin condena en costas.

Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia se devolverán los autos al Juzgado de instancia para su debida ejecución.

La presente resolución no es firme y contra la misma cabe Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina para ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. El recurso se preparará en esta Sala dentro de los diez días siguientes a la notificación mediante escrito con la firma de Letrado debiendo reunir los requisitos establecidos en el Artículo 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 artículo 229.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, depositará 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 BANCO SANTANDER, cuenta Nº 0937 0000 66, añadiendo a continuación seis dígitos. De ellos los cuatro primeros serán los correspondientes al número de rollo de esta Sala y dos restantes los dos últimos del año de dicho rollo, por lo que la cuenta en la que debe ingresarse se compone de 16 dígitos.

La consignación del importe de la condena, cuando así proceda, se realizará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 230 la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, con las exclusiones indicadas en el párrafo anterior, y se efectuará en la cuenta que esta Sala tiene abierta en BANCO SANTANDER, cuenta Nº 0937 0000 80, añadiendo a continuación seis dígitos. De ellos los cuatro primeros serán los correspondientes al número de rollo de esta Sala y dos restantes los dos últimos del año de dicho rollo, por lo que la cuenta en la que debe ingresarse se compone de 16 dígitos. La parte recurrente deberá acreditar que lo ha efectuado al tiempo de preparar el recurso en esta Secretaría.

Podrá sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento de la condena por aval solidario emitido por una entidad de crédito dicho aval deberá ser de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento.

Para el caso que el depósito o la consignación no se realicen de forma presencial, sino mediante transferencia bancaria o por procedimientos telemáticos, en dichas operaciones deberán constar los siguientes datos:

La cuenta bancaria a la que se remitirá la suma es IBAN ES 55 0049 3569 920005001274. En el campo del "ordenante" se indicará el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y el NIF o CIF de la misma. Como "beneficiario" deberá constar la Sala Social del TSJ DE CATALUÑA. Finalmente, en el campo "observaciones o concepto de la transferencia" se introducirán los 16 dígitos indicados en los párrafos anteriores referidos al depósito y la consignación efectuados de forma presencial.

Lo acordamos y firmamos.

Los/as Magistrados/as :

Puede consultar el estado de su expediente en el área privada de sejudicial.gencat.cat

Los interesados quedan informados de que sus datos personales han sido incorporados al fichero de asuntos de esta Oficina Judicial, donde se conservarán con carácter de confidencial, bajo la salvaguarda y responsabilidad de la misma, dónde serán tratados con la máxima diligencia.

Quedan informados de que los datos contenidos en estos documentos son reservados o confidenciales y que el tratamiento que pueda hacerse de los mismos, queda sometido a la legalidad vigente.

Los datos personales que las partes conozcan a través del proceso deberán ser tratados por éstas de conformidad con la normativa general de protección de datos. Esta obligación incumbe a los profesionales que representan y asisten a las partes, así como a cualquier otro que intervenga en el procedimiento.

El uso ilegítimo de los mismos, podrá dar lugar a las responsabilidades establecidas legalmente.

En relación con el tratamiento de datos con fines jurisdiccionales, los derechos de información, acceso, rectificación, supresión, oposición y limitación se tramitarán conforme a las normas que resulten de aplicación en el proceso en que los datos fueron recabados. Estos derechos deberán ejercitarse ante el órgano judicial u oficina judicial en el que se tramita el procedimiento, y las peticiones deberán resolverse por quien tenga la competencia atribuida en la normativa orgánica y procesal.

Todo ello conforme a lo previsto en el Reglamento EU 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, en la Ley Orgánica 3/2018, de 6 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales y en el Capítulo I Bis, del Título III del Libro III de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.