



Roj: **STSJ CAT 4848/2024 - ECLI:ES:TSJCAT:2024:4848**

Id Cendoj: **08019340012024103035**

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

Sede: **Barcelona**

Sección: **1**

Fecha: **16/07/2024**

Nº de Recurso: **1683/2024**

Nº de Resolución: **4167/2024**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **LUIS REVILLA PEREZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña

Paseo Lluís Companys, 14-16 - Barcelona - C.P.: 08018

TEL.: 934866159

FAX: 933096846

E-MAIL: salasocial.tsj.barcelona@xij.gencat.cat

N.I.G.: 4314844420238002740

Recurso de suplicación 1683/2024-T5

-

Materia: Tutela de derechos fundamentales

Parte demandante/ejecutante: Flora

Abogado/a: ORIOL VÀZQUEZ I TARRIDA

Graduado/a social:

Parte demandada/ejecutada: PRIMARK TIENDAS SL, FOGASA, MINISTERI FISCAL

Abogado/a: MARIA INMACULADA TERAN FRANCIA

Graduado/a social:

SENTENCIA N° 4167/2024

Ilmo. Sr. Luis Revilla Pérez

Ilmo. Sr. Jaume Gonzalez Calvet.

Ilma.Sra. Macarena Martínez Miranda.

Barcelona, 16 de julio de 2024

En el recurso de suplicación interpuesto por Flora frente a la Sentencia del Juzgado Social número 1 de Tarragona de fecha 18 de diciembre de 2023, dictada en el procedimiento nº 103/2023 y siendo recurrido PRIMARK TIENDAS S.L, ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr.Luis Revilla Pérez.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Tuvo entrada en el citado Juzgado de lo Social demanda sobre Tutela de derechos Fundamentales, 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 18 de diciembre de 2023, que contenía el siguiente Fallo:



"Desestimo la demanda de despido interpuesta por doña Flora frente a PRIMARK TIENDAS SL y, en consecuencia, declaro la procedencia del despido de la trabajadora de 21-12-2022, declarando extinguida la relación laboral a la fecha del despido, con absolución de la empresa demandada.

No se hace pronunciamiento contra el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio de las responsabilidades que tiene legalmente atribuidas."

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

" **PRIMERO.-** La Sra. Flora ha venido prestando servicios por cuenta de Primark Tiendas SL en el centro de trabajo sito en Tarragona, con antigüedad de 29-05-2017, categoría profesional de dependienta, en virtud de contrato de trabajo indefinido a tiempo parcial percibiendo un salario mensual de 1.223,50 euros brutos con prorrateo de pagas extraordinarias. (Hecho no controvertido)

SEGUNDO.- A las 13:00 aproximadamente del día 15-12-2022, en el centro de trabajo de Primark Tiendas SL sito en la ciudad de Tarragona, la Sra. Flora, portando un volumen muy numeroso de artículos, se dirigió a la caja n.º 13 que estaba destinada para su uso por personas con movilidad reducida.

En la caja se encontraba la Sra. Maribel, supervisora de la tienda, que tras proceder a su apertura, efectuó la anulación de una operación por importe de 235 euros. La supervisora guardó el comprobante de la anulación en un bote.

Ante la presencia de la Sra. Flora, la Sra. Maribel sacó una bolsa que se encontraba en la caja, escaneó algunos de los artículos que la Sra. Flora había colocado en el mostrador e introdujo otras prendas en las bolsas sin escanear. Seguidamente, la Sra. Flora abonó el importe de dos compras por importe de 21 y 37 euros; compras que no se registraron como compras de empleados. Después abandonó la tienda. Los hechos anteriores fueron realizados en presencia de la Sra. Flora. Tras ello, se marchó del local con tres bolsas voluminosas.

El importe de los artículos adquiridos por la Sra. Flora es superior a lo que se abonó por ellos. Los supervisores no pueden efectuar cobros en caja salvo autorización de su superior. Los empleados tienen la obligación de identificarse en las compras que efectúen. La Sra. Maribel fue despedida disciplinariamente con efectos de 21-12-2022.

(Documentos n.º 9 a 13 del ramo de prueba de la parte demandada, testifical del Sr. Darío, grabación reproducida en acto de juicio)

TERCERO.- El día 15-12-2022, la Sra. Maribel realizó las siguientes operaciones en la caja 13 del centro de trabajo de Primark en Tarragona:

- 13:06:20 horas: apertura de caja
- 13:06:40 horas: anulación inmediata por importe de 235 euros
- 13:12:57 horas: venta de 37 euros
- 13:14:15 horas: venta de 21 euros
- 13:20:12 horas: cierre de sesión (Documentos n.º 10 y 11 del ramo de prueba de la parte demandada)

CUARTO.- Por carta de 21-12-2022, cuyo contenido se da por reproducido, Primark Tiendas SL comunicó a la trabajadora su despido disciplinario con efectos de 21-12-2022 por indisciplina, desobediencia a las órdenes de trabajo, deslealtad, hurto y transgresión de la buena fe contractual, entre otros incumplimientos. (Documento n.º 1 del ramo de prueba de la parte actora, documento n.º 8 del ramo de prueba de la parte actora)

QUINTO.- El día 15-12-2022 la Sra. Flora hizo una jornada de 07:00 a 13:00 horas.

(Documento n.º 9 del ramo de prueba de la parte actora)

SEXTO.- La Sra. Flora remitió escrito a la empleadora el 09-04-2022 solicitando, entre otros extremos, adaptación de jornada para la conciliación de la vida familiar y laboral. En concreto interesaba que le fuera reconocido un horario de 07:00 a 13:00 o de 08:00 a 14:00 horas con efectos de 21-06-2022, fecha de su reincorporación. Primark Tiendas SL, por escrito de 03-06-2022, remitió a la trabajadora una propuesta alternativa consistente en efectuar un horario de 07:00 a 13:00 o de 08:00 a 14:00 horas con obligación de prestar servicios en festivos de apertura comercial y de acudir a inventarios.

A partir del 21-06-2022 la trabajadora prestó servicios de 07:00 a 13:00 horas a excepción del 1 de noviembre a 19 de noviembre cuyo horario fue de 08:00 a 14:00 horas. (Documentos n.º 15 y 16 del ramo de prueba de la parte demandada)



SÉPTIMO.- En el Juzgado de Instrucción n.º 6 de Tarragona se sigue el procedimiento sobre delito leve n.º 299/2022 en el que figuran como denunciadas la Sra. Flora y la Sra. Maribel siendo denunciante Primark Tiendas SL. En la comparecencia celebrada el 24-01-2023 la denunciante aportó el ticket anulado y los dos tickets de compra de la operación del 15-12-2022 y dos tickets de una compra del 11-01-2023. (*Documento n.º 18 del ramo de prueba de la parte demandada*)

OCTAVO.- Por escrito de 15-12-2022 la empleadora amonestó por escrito a la Sra. Flora por retraso en acudir a su puesto de trabajo el 11-12-2022. (*Documento n.º 7 del ramo de prueba de la parte demandada*)

NOVENO.- La Sra. Flora no ostenta ni ha ostentado la consideración de representante sindical o legal de los trabajadores en el año anterior al despido. (Hecho no controvertido)

DÉCIMO.- Resulta aplicable el Convenio colectivo de Primark Tiendas SLU (Código de Convenio 90018062012010). (Hecho no controvertido)

UNDÉCIMO.- El 12-01-2023 tuvo entrada en el CMAC papeleta de conciliación celebrándose el acto el 09-02-2023 con el resultado de celebrada sin avenencia. (Acta de conciliación que obra en las actuaciones)"

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

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La sentencia dictada por el juzgado de lo social desestimó en integridad la demanda formulada por la trabajadora que pretendía que se declarase nulo o subsidiariamente improcedente el despido disciplinario, que articuló sobre la misma su empleadora demandada, con efectos de 21/12/2022.

Tras riguroso examen detallado de los elementos de convicción que las partes trajeron al procedimiento negó que se hubiesen aportado indicios de que a través del despido se vehiculase vulneración del derecho a la conciliación y a la indemnidad con lo que rechazó la pretensión de nulidad radical y de indemnización complementaria reparatoria que la actora fijó en 25.000 euros.

Afirmó suficiente el tenor de la carta de despido para completar la exigencia mínima constitutiva. Negó que concurriesen indicio de clase alguna sobre la vulneración de derechos fundamentales de la trabajadora. Y también afirmó a existencia de los hechos que relatan los hechos probados segundo y tercero y que estos tienen antijuridicidad suficiente para habilitar el ius puniendi empresarial con la máxima expresión en que se adoptó por la empleadora.

Contra la anterior resolución se alza en suplicación la trabajadora articulando su recurso en diversos motivos de censura, aunque ya no insiste en la pretensión de nulidad del despido por vulneración de derechos fundamentales.

La letrada de la demandada ha impugnado el recurso formalizado de contrario.

SEGUNDO.- El primer motivo del recurso se formula al amparo del apartado a) del artículo 193 de la LRJS y en él se postula en reiterado y abundante motivo la nulidad de la sentencia por la que se dice incongruencia omisiva.

Para el éxito del recurso de suplicación por quebrantamiento de forma contemplado en el artículo 193 a) de la LRJS, es necesaria la concurrencia de los siguientes requisitos:

1º) Que en el procedimiento de instancia se haya infringido una norma procesal o una de las garantías procesales explícitas en la Constitución, sobre todo en el artículo 24, pero no basta con que el órgano judicial haya incurrido en una irregularidad formal, sino que es además necesario, que tal infracción determine la indefensión del afectado, (STC 158/1989, de 5 de octubre). Indefensión no en sentido puramente formal, sino también material, que suponga una vulneración del artículo 24 de la Constitución (STC 161/1985 de 29 de noviembre; 158/1989 de 5 de octubre y 124/1994 de 25 de abril). La indefensión consiste en un impedimento del derecho a alegar y demostrar en el proceso los propios derechos y, en su manifestación más trascendente, es la situación en que se impide a una parte, por el órgano judicial en el curso del proceso el ejercicio del derecho de defensa, privándola de ejercitar su potestad de alegar y, en su caso justificar sus derechos e intereses para que le sean reconocidos o para replicar dialécticamente las posiciones contrarias en el ejercicio del indispensable principio de contradicción (STC 89/1986 de 1 de julio).

2º) Que se cite por el recurrente la norma o garantía cuya infracción se denuncia, (SS del Tribunal Supremo de 23 de noviembre de 1.988 y 6 de junio de 1.990)



3º) Que el defecto procesal sea invocado, por la parte que, sin haberlo provocado, haya resultado perjudicada por el mismo, (sentencias del Tribunal Constitucional 159/1988 de 19 de septiembre y 48/1990 de 20 de marzo).

4º) Que se haya formulado protesta en tiempo y forma.

Finalmente, en relación con la indefensión, debe recordarse que según el artículo 238.3 de la LOPJ, para que proceda la nulidad de una resolución judicial es preciso que se prescinda de normas esenciales del procedimiento (audiencia, asistencia y defensa), siempre que de ello se derive efectiva indefensión para la parte recurrente. Por su parte, la doctrina constitucional exige que para decretar la nulidad de las actuaciones judiciales no basta con que se haya producido la infracción de una determinada norma procesal, sino que tal vulneración ha de producir una situación de indefensión, no meramente formal, sino material, requisito que en modo alguno se cumple en este caso.

Se dice que la juzgadora incurrió en incongruencia al no valorar la prueba traída al proceso por las partes de forma correcta y cuando concluye afirmaciones fácticas carentes de concreto y suficiente amparo probatorio y derivadas, por tanto, de simple especulación de la magistrada sentenciadora.

En esencia mantiene que el sustrato probatorio desplegado no es hábil ni suficiente para que la conclusión fáctica y jurídica de la sentencia, ni para concluir que la empresa completó la exigencia de carga probatoria que le imponía el recto "onus probando" a efectos de acreditar incumplimiento contractual que pueda habilitar la máxima sanción del despido que al mismo se impuso.

Sin embargo no es cierta, ni concurrente, la denuncia que el recurso contiene.

La reflexión específica sobre la valoración de la prueba es extensa, exquisita y suficiente para descartar cualquier atisbo de simple especulación acausal potencialmente causante de la indefensión y vulneración de la tutela judicial efectiva que se denuncia en el recurso. Desde luego la Sala no puede hacerle este reproche.

Así tenemos que, con mas que suficiencia, sí concreta el relato fáctico, por mas que en su mayoría sea ubicado, con el silogismo deductivo, en el cuerpo jurídico de la resolución, en el que se fundamenta la decisión y también el proceso lógico-deductivo que lleva a este en la valoración de la totalidad de elementos probatorios e indiciarios que se le trajeron al procedimiento.

Las cuestiones planteadas obtuvieron cumplida respuesta expresa con audiencia y posibilidad de oposición y practica de prueba por parte de la trabajadora, por más que a este no haya gustado la conclusión, con lo que no se ha producido la incongruencia que se pretende y el motivo no puede prosperar.

No se ha cercenado el derecho a la defensa, no se ha omitido practicar prueba relevante, no se ha causado indefensión y no se ha llegado a conclusión inasumible en recta aplicación de racional silogismo y, por tanto, procede la íntegra desestimación del motivo de nulidad.

La magistrada a través de la sentencia recurrida recoge los hechos que las partes han traído al proceso y sobre los que se ha practicado prueba, narrando la realidad que, a su juicio, ha quedado acreditada, razonando en la fundamentación jurídica el porqué de la conclusión fáctica plasmada en el relato de hechos probados, en función de la valoración de prueba efectuada por la misma, valoración que toma en consideración los denominados "elementos de convicción" conforme al artículo 97.2 de la LRJS, concepto más extenso que el de medios de prueba, pues no sólo abarca a los enumerados por el artículo 299 de la LEC, sino también el comportamiento de las partes en el curso del proceso, e incluso sus omisiones, requisitos todos ellos que cumple, aunque sin creces, la sentencia de instancia, aunque llegue a una conclusión que, obviamente, el recurrente no comparte.

En todo caso nos hallamos ante una resolución judicial debidamente motivada, que se ajusta a las exigencias del artículo 120.3 de la CE, 218.2 de la LEC y 97.2 de la LRJS.

Obteniendo respuesta la cuestión planteada no se ha producido el vicio de nulidad que se ha denunciado y ello sin perjuicio de que si la solución no es la considera adecuada a derecho la recurrente pueda rebatirla a través del cauce adecuado que ha de ser el previsto en los apartados b) y c) del artículo 193 de la LRJS y no en el del apartado a) que utiliza como motivo principal del recurs

TERCERO.- El siguiente motivo del recurso lo dedica el recurrente a solicitar la revisión del relato de hechos probados de la sentencia, de conformidad con el artículo 193 b) de la LRJS.

Los hechos declarados probados pueden ser objeto de revisión mediante este proceso extraordinario de impugnación (adicionarse, suprimiese o rectificarse), si concurren las siguientes circunstancias: a) que se concrete con precisión y claridad el hecho que ha sido negado u omitido, en la resultancia fáctica que contenga la sentencia recurrida; b) que tal hecho resalte, de forma clara, patente y directa de la prueba documental



pericial obrante en autos, sin necesidad de argumentaciones más o menos lógicas, puesto que concurriendo varias pruebas de tal naturaleza que ofrezcan conclusiones divergentes, o no coincidentes, han de prevalecer las conclusiones que el Juzgador ha elaborado apoyándose en tales pruebas (no siendo cauce para demostrar el error de hecho, la "prueba negativa", consistente en afirmar que los hechos que el juzgador estima probados no lo han sido de forma suficiente (STS 14 de enero [RJ 1986, 221] , 23 de octubre [RJ 1986, 5886] y 10 de noviembre de 1986 [RJ 1986, 6306] y STS, 17 de octubre de 1990 [RJ 1990, 7929]) "... sin necesidad de conjeturas, suposiciones o interpretaciones y sin recurrir a la prueba negativa consistente en invocar la inexistencia de prueba que respalde las afirmaciones del juzgador.); c), que se ofrezca el texto concreto a figurar en la narración que se tilda de equivocada, bien sustituyendo alguno de sus puntos, bien completándola; d) que tal hecho tenga trascendencia para llegar a la modificación del fallo recurrido, pues, aun en la hipótesis de haberse incurrido en error si carece de virtualidad a dicho fin, no puede ser acogida; e) que en caso de concurrencia de varias pruebas documentales o periciales que presenten conclusiones plurales divergentes, sólo son eficaces los de mayor solvencia o relevancia de los que sirvieron de base al establecimiento de la narración fáctica y, f) que en modo alguno ha de tratarse de la nueva valoración global de la prueba incorporada al proceso.

Ninguno de estos requisitos se ha completado.

En primer lugar se propone nueva redacción para el hecho probado segundo en el que propone que pueda leerse:

"(...) Seguidamente, no queda acreditado que fuese la Sra. Flora quien abonó el importe de dos compras por importe de 21 y 37 euros; compras que (...) voluminosas. Por tanto, tampoco queda acreditado que el importe de los artículos adquiridos por la Sra. Flora es superior a lo que abonó por ellos, ni que para el caso que se entienda fuese ésta, tuviese conocimiento alguno o hubiere convenido esa manera de proceder por la Sra. Maribel . Los supervisores (...)"

La parte recurrente pretende cuestionar la valoración de la prueba que la juzgadora de instancia efectúa en la sentencia recurrida, rechazando la convicción alcanzada por la misma y obviando que, conforme al artículo 97.2 de la LRJS, es potestad exclusiva de la juzgadora "a quo" su valoración y que sólo excepcionalmente el órgano "ad quem" puede entrar a revisarla vía apartado b) del artículo 193 de la LRJS, cuando se evidencie error en la valoración en base a documentos o periciales indicadas por la recurrente, circunstancia que no concurre en el supuesto de autos.

La sentencia realiza, no sólo en los hechos probados sino también con valor fáctico en el cuerpo jurídico de la sentencia, la descripción de los hechos acaecidos, y de sus antecedentes y coyuntura relevantes, que se imputan a la trabajadora tras valoración de los elementos probatorios desplegados en su acreditación, concretamente la prueba documental, citando expresamente los folios dónde pueden hallarse, y la testifical.

Valoración de prueba que tras el silogismo lleva a la conclusión por quién tiene la facultad exclusiva a este fin, que desde luego no puede ser sustituida por la interesada y subjetiva que realiza el trabajador y menos cuando se realiza reevaluando iguales elementos probatorios y sin cita de ningún elemento de convicción que acredite indubitablemente el error de la juzgadora cuando realiza aquella valoración.

Con ello ha de desestimarse el motivo de revisión fáctica, que en muchas ocasiones no es más que subjetiva valoración jurídica, predeterminante del fallo y que se redacta en términos negativos, impropios de un hecho probado, y que la recurrente debe reservar a la censura jurídica de la sentencia. Y estar al exclusivo relato de la misma para resolver el conflicto material.

CUARTO.- Ahora, con amparo en el apartado c) del artículo 193 de la LRJS introduce una única frase de censura jurídica en la que sin cita de precepto infringido afirma que los hechos imputados no se acreditaron y que el despido debió declararse improcedente.

Y para resolver tal cuestión debe partirse del inmodificado relato fáctico de la sentencia y de la siguiente consideración: la sanción de despido, al ser la última en trascendencia y gravedad de entre las que pueden imponerse, ha de ser reservada para los supuestos de incumplimiento contractual del trabajador dotado de gravedad y culpabilidad en términos de violación trascendente de un deber de conducta, tal y como expresa el artículo 54.1 del Estatuto de los Trabajadores (SSTS 04/03/1991 [RJ 1991, 1823] y 28/06/1988 [RJ 1988, 5486]).

Dicho precepto recoge, además, un elenco de conductas que se consideran susceptibles de sanción, aunque atendida la amplitud de su redactado difícilmente alguna transgresión grave y culpable de los deberes derivados del contrato de trabajo puede quedar fuera del mismo. Además, los convenios colectivos suelen establecer una graduación de las faltas y sanciones, acomodando las previsiones legales a su propio ámbito, siempre que dicha regulación no contradiga o desvirtúe los tipos legales mencionados. En cualquier caso,



la mera comisión de un hecho descrito como falta en las referidas normas no es suficiente para que pueda imponerse la sanción que la norma le anude, sino que los "más elementales principios de justicia exigen una perfecta adecuación entre el hecho, la persona y la sanción, con pleno y especial conocimiento del factor humano" (STS de 21/03/1988[RJ 1988, 2333]), lo que exige un examen de las circunstancias concurrentes en cada caso.

Por lo que se refiere a la interpretación y aplicación del artículo 54.1 y 2.b) del ET, y de las normas convencionales que describen análogo incumplimiento, sobre la determinación de los presupuestos del "incumplimiento grave y culpable del trabajador" fundado en la "la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo", como motivo de despido disciplinario, se ha plasmado por la jurisprudencia en los siguientes apartados (Sentencia del Tribunal Supremo de 19/07/2010, recurso número 2643/2009):

"A) El principio general de la buena fe forma parte esencial del contrato de trabajo, no solo como un canon hermenéutico de la voluntad de las partes reflejada en el consentimiento, sino también como una fuente de integración del contenido normativo del contrato, y, además, constituye un principio que condiciona y limita el ejercicio de los derechos subjetivos de las partes para que no se efectúe de una manera ilícita o abusiva con lesión o riesgo para los intereses de la otra parte, sino ajustándose a las reglas de lealtad, probidad y mutua confianza, convirtiéndose, finalmente, este principio general de buena fe en un criterio de valoración de conductas al que ha de ajustarse el cumplimiento de las obligaciones recíprocas, siendo, por tanto, los deberes de actuación o de ejecución del contrato conforme a la buena fe y a la mutua fidelidad o confianza entre empresario y trabajador una exigencia de comportamiento ético jurídicamente protegido y exigible en el ámbito contractual;

B) La transgresión de la buena fe contractual constituye un incumplimiento que admite distintas graduaciones en orden singularmente a su objetiva gravedad, pero que, cuando sea grave y culpable y se efectúe por el trabajador, es causa que justifica el despido, lo que acontece cuando se quiebra la fidelidad y lealtad que el trabajador ha de tener para con la empresa o se vulnera el deber de probidad que impone la relación de servicios para no defraudar la confianza en el trabajador depositada, justificando el que la empresa no pueda seguir confiando en el trabajador que realiza la conducta abusiva o contraria a la buena fe;

C) La inexistencia de perjuicios para la empresa o la escasa importancia de los derivados de la conducta reprochable del trabajador, por una parte, o, por otra parte, la no acreditación de la existencia de un lucro personal para el trabajador, no tiene trascendencia para justificar por sí solos o aisladamente la actuación no ética de quien comete la infracción, (...);

D) Igualmente carece de trascendencia y con el mismo alcance valorativo, la inexistencia de una voluntad específica del trabajador de comportarse deslealmente, no exigiéndose que éste haya querido o no, consciente y voluntariamente, conculcar los deberes de lealtad, siendo suficiente para la estimación de la falta el incumplimiento grave y culpable, aunque sea por negligencia, de los deberes inherentes al cargo.

E) Los referidos deberes de buena fe, fidelidad y lealtad, han de ser más rigurosamente observados por quienes desempeñan puestos de confianza y jefatura en la empresa, basados en la mayor confianza y responsabilidad en el desempeño de las facultades conferidas;

F) Con carácter general, al igual que debe efectuarse en la valoración de la concurrencia de la "gravedad" con relación a las demás faltas que pueden constituir causas de un despido disciplinario, al ser dicha sanción la más grave en el Derecho laboral, debe efectuarse una interpretación restrictiva, pudiendo acordarse judicialmente que el empresario resulte facultado para imponer otras sanciones distintas de la de despido, si del examen de las circunstancias concurrentes resulta que los hechos imputados, si bien son merecedores de sanción, no lo son de la más grave, como es el despido, por no presentar los hechos acreditados, en relación con las circunstancias concurrentes, una gravedad tan intensa ni revestir una importancia tan acusada como para poder justificar el despido efectuado".

Entrando en el examen de los hechos que se declararon concurrentes y que se utilizaron por la magistrada de instancia para declarar procedente la sanción del despido, que ha de decirse son casi coincidentes con los que fueron imputados a la demandante en la carta de despido, resumidamente, y tal como consta en la sentencia recurrida y así ha sido constatado por esta Sala, retirar productos que son objeto de venta en el establecimiento en que presta servicios sin abonar su importe e incumpliendo instrucciones sobre uso de terminales de venta.

Atendiendo a tales hechos, que han quedado probados previo análisis de la prueba practicada y del silogismo que llevó a la magistrada de instancia a la conclusión, y puestos en relación con la jurisprudencia anteriormente mencionada, debe concluirse que se trata de incumplimiento grave y culpable de las obligaciones asumidas por la trabajadora con ocasión de la relación laboral.



Concreta la sentencia, con corrección, que la trabajadora por conducta preordenada y fraudulenta incurrió en incumplimiento contractual relevante y grave.

Este modo de actuar es, sin duda, constitutivo de la causa legal de despido alegada por la empresa en la carta que le fue remitida siendo, en consecuencia, la conducta merecedora de sanción disciplinaria que corresponde decidir al empresario, por lo que al haber decidido éste la de despido, correctamente declarado procedente por la magistrada de instancia, la Sala no aprecia desproporción entre aquella y la sanción impuesta, motivo por lo que procede confirmar la resolución recurrida previa desestimación del recurso de suplicación.

Vistos los artículos citados y demás de pertinente y general aplicación

FALLAMOS

Que desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por doña Flora, frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de los de Tarragona, de 18 de diciembre de 2023, en el procedimiento nº 103/2023, contra la empresa PRIMARK TIENDAS, S.L. y el FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, en procedimiento en el que ha sido parte el MINISTERIO FISCAL y, en su consecuencia, confirmamos íntegramente la sentencia de instancia. Sin 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 Magistrados :

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.

FONDO DOCUMENTAL CEJUNO