



Juzgado de lo Social nº 1 de Mataró

Calle Alcalde Abril, 33 - Mataró - C.P.: 08302

TEL.: 937414286
FAX: 937982953
E-MAIL: social1.mataro@xij.gencat.cat

N.I.G.: 0812144420228020440

Despidos / Ceses en general 353/2022-B

-

Materia: Despidos con acumulación de tutela de derechos fundamentales

Entidad bancaria BANCO SANTANDER:
Para ingresos en caja. Concepto: 0441000061035
Pagos por transferencia bancaria: IBAN
Beneficiario: Juzgado de lo Social nº 1 de Mataró
Concepto: 0441000061035322

Parte demandante/ejecutante: *A. Agerius*.

Abogado/a: **Christian Navarro Díaz**
Parte demandada: *N.Neg. s.l.*
Abogado/a:
Graduado/a :

SENTENCIA Nº 119/2023

Mataró, a 11 de abril de 2023.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. – El demandante, Sr. *A.Agerius.*, interpuso demanda de impugnación de su despido dirigida contra “*N.N. S.L.*”, alegando los argumentos de hecho y de derecho que consideró oportunos, los cuales se dan por reproducidos.

SEGUNDO. - La demanda fue admitida a trámite y las partes fueron convocadas a celebración de juicio, el cual tuvo lugar en fecha 24 de marzo de 2023, ratificando la parte demandante sus pretensiones si bien desistió de la pretensión de nulidad, solicitando la estimación íntegra de la demanda, y que se declare la improcedencia del cese. Formulando oposición a la demanda la empresa demandada con los argumentos de hecho y de derecho que consideró oportunos, los cuales también se dan por reproducidos, defendiendo la veracidad de las conductas que se le imputan en la carta, y quedando los autos vistos para sentencia tras la práctica de las pruebas admitidas.

ICODI

Signat per Magistrada/do;

Data i hora 12/04/2023 11:20





TERCERO. - A modo de resumen, la parte actora impugna el despido de fecha 7.04.2022, por motivos de forma, al haber incumplido la empresa el artículo 7 del convenio 158 de la OIT al no haberse dado la posibilidad al trabajador de defenderse antes de comunicarle el despido disciplinario, debiendo por ende declararse su improcedencia. Y en relación con el fondo se opone la actora al cese por negar las conductas que se le imputan en la carta de despido, negando haber falsificado dato alguno en la inspección de la motocicleta que llevo a cabo el actor.

La empresa demandada compareció a juicio y se alzó íntegramente frente a todas las pretensiones de la demandante, defendiendo la veracidad de los hechos que se imputan, y la correcta graduación de la sanción impuesta.

En la tramitación de los presentes autos se han observado todos los plazos legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- El trabajador demandante, Sr. A. Agerius., mayor de edad con DNI nº 00.000.000L, ha venido prestando servicios por cuenta y bajo la dirección de la empresa “ N.N. s.l.” con CIF B- 000000 y domicilio en la localidad de Población, desde 15.10.2001 mediante relación laboral indefinida, ostentando una categoría profesional de técnico de automoción nivel 2, encargándose de la correspondiente revisión de vehículos, prestando servicios a jornada completa, percibiendo un salario bruto con inclusión de la prorrata de pagas extras de 2.562,23 euros sin que haya ostentado funciones de representación de los trabajadores ni sindical prestando servicios en el centro de trabajo de la localidad de Población.





SEGUNDO. – Es de aplicación el convenio colectivo de **empresas de inspección técnica de vehículos** de la comunidad autónoma de Cataluña.

TERCERO. - **En fecha 7 de abril de 2022 la empresa demandada notifico al actor su despido disciplinario con fecha de efectos de mismo día.** Carta que consta adjuntada con la demanda dándose íntegramente por reproducido su contenido sin perjuicio de destacar que en ella la empresa le imputa una falta de 54.2 d) del ET de **transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño de trabajo** y falta muy grave del 47.1.c) del convenio colectivo de aplicación “fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas”.

CUARTO. - En fecha 24 de marzo de 2022 el trabajador demandante **realizo la inspección de la motocicleta matricula 1234ABC** emitiendo el certificado de **inspección nº 0808000000 con resultado favorable con dos defectos leves:**

- En el punto 2.2.1 en carrocería y chasis defecto en el estado de la estructura de carrocería
- 4.10.4 catadióptricos, estado del dispositivo defectuoso.

(doc. nº9 empresa).

QUINTO. – **Consta una segunda inspección realizada sobre la motocicleta 1234ABC efectuada por el Inspector Sr. B.C.J nº sie 0001 y el Jefe de equipo Sr. R.J.A nº sie 0002 y estando presente el Director del centro Sr. L. V , emitiendo certificado nº 08080000002 con resultado desfavorable por la existencia de siete defectos graves:**

- Punto 4.1.3 luces de cruce y carretera
- Punto 4.5.2 luces de freno
- Punto 4.10.1 catadióptricos numero de catadióptricos no adecuado
- Punto 5.1.1 condiciones del vehículo inadecuadas para la prueba
- Punto 5.2.1 vehículo con motor de encendido por guspira condiciones del vehículo inadecuado para la prueba
- Punto 7.2.2 volante y columna de dirección, juego excesivo en la columna de dirección





- Punto 8.4.6 pérdida de aceite en suspensión

(doc. nº10 empresa).

SEXTO. - En fecha 31 de marzo de 2022 el actor envió una carta redactada por él reconociendo que en la inspección efectuada en la moto matrícula 9999XYZ pudo cometer errores, indicando que quedaban pocos minutos para acabar su turno y las prisas conllevó que no comprobara correctamente algunos puntos. (doc. nº12 empresa).

SEPTIMO. – El actor había sido sancionado previamente por faltas de asistencias injustificadas y puntualidad. (doc. nº16 a 23 empresa).

OCTAVO. - En fecha 26.04.2022 se intentó la previa conciliación entre las partes con el resultado sin acuerdo habiendo presentado la parte actora la correspondiente papeleta de conciliación en fecha 3 de mayo de 2022.

RAZONAMIENTOS JURÍDICOS

PRIMERO. - Los hechos expuestos se consideran probados a partir de una valoración conjunta y según las reglas de la sana crítica de la totalidad de las pruebas practicadas, al amparo de lo previsto en el artículo 97 de la Ley de la Jurisdicción Social. En este sentido, se valora la documental aportada a los autos, cuyo contenido se da totalmente por reproducido, y de la valoración conforme las reglas de sana crítica de las declaraciones sostenidas por los testigos que declararon en juicio.

SEGUNDO. - Vistos los términos de la demanda, y en primer lugar en relación a la existencia de relación laboral entre el demandante y la demandada ésta se desprende de la documental adjuntada con la propia demanda, existiendo plena conformidad entre las partes en relación con antigüedad, categoría, jornada y salario.





TERCERO. - La parte actora impugna el despido disciplinario de fecha 7 de abril de 2022 alegando en primer lugar un motivo de forma, por incumplir el artículo 7 del Convenio 158 de la OIT, al no haber dado la empresa oportunidad al demandante de defenderse antes de comunicarle el cese.

Y sobre la presente cuestión cabe traer a colación la reciente sentencia del TJS de Islas Baleares, de 13 de febrero de 2023, Rec 454/2022, reproduciendo el fundamento jurídico sexto: "Exigibilitat d'audiència al demandant, prèvia al seu acomiadament, ex art. 7 del Conveni num. 158 de la OIT. L'anterior conclusió, però, no resol totalment la qüestió. Com raona la doctrina constitucional " los tribunales ordinarios pueden declinar la aplicación de una norma legal para aplicar en su lugar un precepto contenido en un tratado internacional [...] el marco jurídico constitucional existente erige, pues, al control de convencionalidad en el sistema español en una mera regla de selección de derecho aplicable, que corresponde realizar, en cada caso concreto, a los jueces y magistrados de la jurisdicción ordinaria " (sentència del TC nº. 120/2021, de 31 de maig , F. 3, entre d'altres)." En efecte, la restricció de l'obligació d'incoar expedient disciplinari previ -limitada pel ordenament jurídic interns funcionaris/ies i personal laboral de les AAPP i als/les representants dels treballadors/des (legals, sindicals i en matèria de prevenció)- no dona compliment a l'art. 7 del Conveni nº 158 de la OIT, relativa a la finalització de la relació laboral a iniciativa de l'empresari. Aquesta norma de caràcter internacional, de data 22.6.82, fou ratificada per l'Estat espanyol en data 18.2.85, cosa que determina, per imperatiu de l' art. 96.1 CE i l' art. 1.5 CC, la seva integració en el nostre ordenament jurídic amb caràcter prevalent, tal com s'explicita a l' art. 31 de la Ley 25/2014, de Tratados y otros Acuerdos Internacionales: " Las normas jurídicas contenidas en los tratados internacionales válidamente celebrados y publicados oficialmente prevalecerán sobre cualquier otra norma del ordenamiento interno en caso de conflicto con ellas, salvo las normas de rango constitucional". A l'art. 7.1 del Conveni nº 158 OIT es disposa, amb tota claredat, que " No deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad ". La raó de ser d'aquest precepte s'explica en els apartats 145-147 de l'Informe de la Comissió d'experts en l'aplicació dels Convenis i Recomanacions de la OIT,





presentat a la 82ena reunió de la Conferència Internacional del Treball de la OIT, l'any 1995: 144.El artículo

7 del Convenio dispone que «no deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad». 145.El texto del artículo 7 está inspirado en el principio fundamental del derecho de defensa. Cuando una persona se ve expuesta a una sanción tan grave como la terminación que puede comprometer su carrera e incluso su futuro, es fundamental que pueda defenderse. Este artículo se refiere no sólo a los motivos relacionados con la conducta del trabajador sino también a los relacionados con su trabajo (rendimiento), como por ejemplo, el desempeño insatisfactorio. En cambio, no hace referencia al motivo de terminación basado en necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio, respecto del cual se prevén procedimientos colectivos en los artículos 13 y 14 del Convenio 146. El artículo 7 establece el principio de que el trabajador, **antes de que se dé por terminada su relación de trabajo, debe tener la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, lo que implica que dichos cargos deberían expresarse y ponerse en su conocimiento antes de la terminación.** El Convenio no indica explícitamente la forma que debería adoptar esta defensa ni la forma en que deberían presentarse los cargos. Lo importante es que los cargos se formulen y se comuniquen al trabajador sin ambigüedad y que se ofrezca a éste una posibilidad de defenderse real. Especialment rellevant és, també, l'apartat 150, que recull una "observació" feta en conferències anteriors a Espanya: "150. Conviene señalar que el trabajador debe poder defenderse antes de que termine la relación de trabajo. Incluso si el trabajador tiene derecho a entablar un procedimiento después de la terminación, e incluso si la terminación no se considera definitiva hasta que se hayan agotado todas las vías de recurso, es necesario en virtud del artículo 7 que el trabajador tenga la posibilidad de defenderse antes de darse por terminada la relación de trabajo» **La jurisprudència del Tribunal Suprem, com recorda la STS nº 270/22 de 29 de març en el seu 4rt fonament jurídic, reconeix la plena aplicació del Conveni 158 de la OIT** i ha resolt diversos recursos en base a la mateixa: " En el prolongado lapso temporal transcurrido desde la ratificación de dichos convenios (en el año 1985) hasta la derogación del art. 52.d) del ET (en el año 2020), reiterados pronunciamientos del TS han resuelto recursos de casación aplicando esa





norma". I, a la recent STS nº 888 de 2.11.22, senyala l'obligació dels tribunals ordinaris, quan escaigui, d'aplicar el denominat " control de convencionalitat", en aplicació de la doctrina constitucional reiterada a la STC 1407/18: "La sentencia del Pleno del TC nº. 140/2018, de 20 diciembre , F. 16, lo expresa con claridad: "el análisis de convencionalidad que tiene cabida en nuestro ordenamiento constitucional no es un juicio de validez de la norma interna o de constitucionalidad mediata de la misma, sino un mero juicio de aplicabilidad de disposiciones normativas; de selección de derecho aplicable, que queda, en principio, extramuros de las competencias del Tribunal Constitucional que podrá, no obstante, y en todo caso por la vía procesal que se pone a su alcance a través del recurso de amparo constitucional, revisar la selección del derecho formulada por los jueces ordinarios en determinadas circunstancias bajo el parámetro del artículo 24.1 CE , que garantiza que el fundamento de la decisión judicial sea la aplicación no arbitraria ni irrazonable de las normas que se consideren adecuadas al caso." Posteriormente, el TC ha reiterado que " los tribunales ordinarios puedan declinar la aplicación de una norma legal para aplicar en su lugar un precepto contenido en un tratado internacional [...] el marco jurídico constitucional existente erige, pues, al control de convencionalidad en el sistema español en una mera regla de selección de derecho aplicable, que corresponde realizar, en cada caso concreto, a los jueces y magistrados de la jurisdicción ordinaria" (sentencia del TC nº. 120/2021, de 31 mayo , F. 3, entre otras). El mandat del precepte analitzat, l'art. 7 del Conveni 158, a diferència d'altres del mateix precepte (com l'art. 6, analitzat per la sentència referida, relatiu a la malaltia com a causa de l'acomiadament, o l'art. 10, referent a la reparació adequada de l'acomiadament "injust"), és molt clar i concret, i, per tant, la seva aplicació directa, incontestable: "No deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él- amb una sola reserva o excepció, "a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad", no només inimaginable en el nostre marc normatiu sinó que, com veurem més endavant, explícitament contraindicada en imputar-se un comportament d'assetjament. L'incompliment d'aquesta garantia elemental, el dret d'audiència prèvia, esdevé especialment greu en casos com el present en el que la gravetat de imputació disciplinària ultrapassa l'esfera estrictament laboral o professional, i afecta a altres àrees molt sensibles de la personalitat. Per tant, l'incompliment





d'aquesta garantia establerta en una norma internacional, d'aplicació directa i caràcter prevalent respecte al ordenament jurídic intern, ha de determinar, indefectiblement, que -ja només per aquest motiu- haguem de declarar la improcedència de l'acomiadament impugnat.

Aplicando la doctrina establecida, y siendo de aplicación directa y carácter prevalente el artículo 7 del Convenio nº158 de la OIT procede declarar la improcedencia del cese por incumplimiento de requisitos formales al no haberse dado previamente audiencia al trabajador para poder defenderse de los hechos imputados.

CUARTO. - Fondo. - Y declarada la improcedencia del cese por motivos de forma no sería necesaria entrar a valorar la conducta imputada. Siendo necesario realizar una mínima valoración respecto los hechos que se le imputan.

La carta de despido consta adjuntada con la propia demanda cuyo contenido se da totalmente por reproducido sin perjuicio de destacar que en ella la empresa demandada le imputa la una falta de 54.2 d) del ET de transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño de trabajo y falta muy grave del 47.1.c) del convenio colectivo de aplicación "fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas". Básicamente lo que la empresa le imputa al trabajador es que el día 24 de marzo de 2023 sobre las 13:30 h, llevo a cabo una inspección de la motocicleta matricula 1234ABC emitiéndose el certificado nº 080800000000 con resultado FAVORABLE con dos defectos leves en los puntos 2.2.1 y 4.10.4, y que tras realizar una segunda revisión por parte del trabajador B.C.J en presencia del jefe de equipo y Director de estación L.V, se detectó la comisión de una serie de irregularidades en la emisión de su certificado, emitiéndose un segundo certificado nº 080800000002 con resultado DESFAVORABLE por la comisión de siete defectos graves , entendiendo la citada mercantil que el actor falsifico un documento oficial cometiendo fraude relativo a la prueba de sonoridad, constituyendo una actitud deliberadamente fraudulenta e irresponsable.

La empresa aporta como documento nº 9 y nº10 los dos certificados en cuestión. Analizados ambos se desprende efectivamente la falta de diligencia del actor en la realización de sus funciones como inspector, habiendo omitido la existencia de





siete defectos graves. Destacando especialmente la testifical del Sr. R.J.A, jefe de equipo que estuvo presente en la práctica de la segunda inspección, indicando que efectivamente en el momento que efectuaron la segunda revisión de la motocicleta ésta ya no arrancaba, no pudiendo por ende valorar la emisión de sonidos ni de gas, incidiendo especialmente que los defectos graves manifestados en dicha certificación eran suficientemente detectables y que el actor por su experiencia en la empresa debería haberse percatado. En relación con la imputación de falsificar la medida del nivel sonoro y nivel de emisión de contaminantes, de la declaración testifical practicada por la empresa no se puede acreditar su veracidad, habida cuenta que no es posible indicar si en el momento en que el actor procedió a realizar la primera inspección, la motocicleta estaba encendida o apagada, destacando que dicho valor no puede ser introducido manualmente, sino que es la propia máquina que tras realizar la prueba de sonido introduce su resultado (declaración del Sr. R.C), sin que tampoco la empresa haya acreditado mediante prueba objetiva suficiente que el actor realizara ruido con las palmas u de otro modo para obtener el mismo.

Y en relación con la omisión del resto de faltas graves que presentaba la motocicleta, intentado justificar el actor su actuación, que efectivamente como era la hora de terminar su turno iba con prisas y no presto la debida atención y diligencia, no puede con ello eximir su responsabilidad.

A la vista de los hechos que se consideran probados, debe recordarse que el artículo 54.2 d) del Estatuto de Trabajadores viene a señalar que se consideran incumplimientos contractuales que en función de su gravedad puedan justificar un despido disciplinario la transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en la ejecución del trabajo. Y sobre esta materia, el TSJ de Cataluña en sentencia de 4 de junio de 2015 ha establecido que: “ tiene razón la empresa cuando alega que entre los requisitos formales de la carta de despido no se encuentra el de citar correctamente e precepto infringido, ya que el artículo 55.1 del ET solo exige la notificación por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos por lo que en definitiva habrá que valorar si los hechos tienen la suficiente gravedad como para ser sancionados con el despido, bien a tener del precepto citado en la carta o de cualquier otro, de conformidad con la doctrina elaborada al respecto por el Tribunal Supremo en sentencias como la que se cita en el recurso de 19 de julio de 2010, que recoge la





doctrina de la Sala en interpretación y aplicación de art. 54.1 y 2 del ET, sobre la determinación de los presupuestos del “incumplimiento grave y culpable del trabajador” fundado en la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, como motivo de despido disciplinario....” Por tanto, y aunque no concurren elementos para considera que la conducta del trabajador sea constitutiva de fraude, deslealtad o abuso de confianza en sentido estricto, habrá que analizar si puede ser subsumida o no en el incumplimiento mas genérico consistente en la transgresión de la buena fe contractual, de la que aquellas conductas vendrían a ser manifestaciones concretas”.

En la interpretación del precepto legal 54.2.d) del Estatuto de los Trabajadores, es constante la doctrina del Tribunal Supremo que establece los requisitos de la buena fe contractual como obligación de las partes y los de su transgresión, así como respecto a la proporcionalidad de las sanciones, siendo el despido la máxima que puede imponerse al trabajador. En relación con ello, el Alto Tribunal ha elaborado la doctrina en los siguientes términos:

a) La buena fe es consustancial al contrato, en cuanto por su naturaleza sinalagmática genera derechos y deberes recíprocos: el deber de mutua fidelidad entre empresario y trabajador es una exigencia de comportamiento ético jurídicamente protegido y exigible en el ámbito contractual, y la deslealtad implica siempre una conducta totalmente contraria a la que ha de observar el trabajador respecto de la empresa como consecuencia del postulado de fidelidad.

b) La buena fe como moral social, formadora de criterios inspiradores de conductas para el adecuado ejercicio de los derechos y fiel cumplimiento de los deberes, ha trascendido al ordenamiento jurídico, y en el Estatuto de los Trabajadores viene reflejado en los arts. 20. 2 , 50. 1 a) y 54. 2 d), expresamente.

c) Es requisito básico que ha de concurrir para configurar la deslealtad, que el trabajador cometa el acto con plena conciencia de que su conducta afecta al elemento espiritual del contrato, consistiendo dicha deslealtad en la eliminación voluntaria de los valores éticos que deben inspirar al trabajador en el cumplimiento de los deberes básicos que el nexo laboral impone. También consiste en usar con exceso el empleo de la confianza que ha recibido de la empresa, en razón del cargo que desempeñaba, rebasando los límites que el cargo ostentado tiene por su propia naturaleza y ello en provecho propio o de tercero, que no sea, naturalmente acreedor directo de las prestaciones empresariales.





d) La falta se entiende cometida aunque no se acredite la existencia de lucro personal ni haber causado perjuicios a la empresa, de suerte que el daño o **perjuicio patrimonial causado a la empresa es uno de los factores a considerar en la ponderación de la gravedad de la transgresión de la buena fe contractual, pero no es el único elemento a tener en cuenta para establecer el alcance disciplinario del incumplimiento del trabajador, pues pueden jugar otros criterios, como la situación objetiva de riesgo creada, la concurrencia de abuso de confianza en el desempeño del trabajo o el efecto pernicioso para la organización productiva. Y, el no haber llegado a producirse un resultado económico lesivo para la empresa «no afecta a la calificación y gravedad de la conducta».**

En definitiva, de los hechos expuestos, es evidente que el actor el día 24 de marzo de 2022 al realizar la inspección de la motocicleta incurrió en un grave incumplimiento de los deberes básicos de sus funciones, pues a sabiendas que la motocicleta incurría en defectos graves, los omitió, emitiendo un dictamen con un resultado favorable.

Que la actuación del actor estuviera motivada por que conociera o no al propietario de la motocicleta, Sr. *M. M. M.*, quien declaró tener un amigo en común, es irrelevante en tanto que la misma transgresión grave de la buena fe contractual debida por el trabajador se considera que supondría que su conducta obedeciera a favorecer a un amigo o desconocido o al motivo que fuera, ya que en definitiva lo que por sí mismo implica aquella transgresión no es eventual a la finalidad perseguida de favorecer a un tercero, fuera quien fuera, sino el hecho de vulnerar las reglas básicas del procedimiento de trabajo, la propia finalidad en sí misma del sistema oficial de inspección de vehículos y sus condiciones óptimas o no para la circulación, procurando que un dictamen que debería de haber sido desfavorable, por la existencia de varios defectos graves, lo convirtió en favorable. Por ello, y aunque consta un solo incumplimiento laboral de este tipo en el conjunto de la relación laboral, de más de 20 años, implica una gravedad suficientemente relevante en la conducta del trabajador, habida cuenta que un trabajador con 20 años de antigüedad y su experiencia no existe justificación para que hubiera omitido la existencia de defectos tan graves, entendiendo transgredida la buena fe contractual de forma grave y justificativa del despido.

Una vez dejado sentado lo anteriormente expuesto, resulta que la conducta del trabajador constituye un caso claro de transgresión de la buena fe contractual con pérdida





de la confianza debida entre empresa y trabajador que tiene como consecuencia que sea razonable que por la misma se efectúe un despido disciplinario, siendo de difícil aplicación la teoría gradualista del despido, así como reducir el despido disciplinario procedente por otra sanción inferior, pudiéndose reseñar aquí el contenido de la [sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 19 de julio de 2010, RCU 2643/2009](#), y las sentencias que en la misma se reseñan, en cuyo fundamento de derecho quinto se razona lo siguiente:

" 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, pues basta para tal calificación el quebrantamiento de los deberes de buena fe, fidelidad y lealtad implícitos en toda relación laboral, aunque, junto con el resto de las circunstancias concurrentes, pueda tenerse en cuenta como uno de los factores a considerar en la ponderación de la gravedad de la falta, con mayor o menor trascendencia valorativa dependiendo de la gravedad objetiva de los hechos acreditados;

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"

Pues bien, aplicando la doctrina jurisprudencial anteriormente expuesta a las presentes actuaciones, resulta que la conducta del trabajador constituye un supuesto típico de transgresión de la buena contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo del [art. 54.2.d\) del Estatuto de los Trabajadores](#).

QUINTO. – Efectos de la improcedencia.- Habiéndose acordado la improcedencia del cese por incumplimiento de motivos de forma, en aplicación de los artículos 55 y siguientes del Estatuto de Trabajadores y 108 y siguientes de la Ley de la Jurisdicción Social procede declarar la improcedencia del despido de con condena de la empresa conforme se deriva de los mismos preceptos, a optar entre readmitir al trabajador con abono de los salarios dejados de percibir, sin perjuicio de los descuentos que puedan corresponderle por trabajos en otras empresas o percibir prestaciones o abonarle una indemnización por importe de 60.651,14 euros calculada a partir del salario diario bruto con la inclusión de la prorrata de pagas extras de 84,24 euros a razón de 45 de salario por año de servicio con un máximo de 42 mensualidades, desde la antigüedad de 15.10.2001, y una indemnización de 33 días de salario por año de servicio con un máximo de 24 mensualidades 12.02.2012 hasta la fecha de despido 7.04.2022, sin que proceda la del abono de los salarios de tramitación salvo que opte por la readmisión, ya que la parte demandante no ostenta la condición de representante legal de los trabajadores, sin perjuicio de las responsabilidades que pudieran corresponder al FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 33 del ET.

Opción entre readmisión o abono de indemnización por otra banda, que la empresa deber ejercer en el plazo de 5 días a contar desde la notificación de la sentencia, entendiéndose que opta por la readmisión si no hacer ejercicio de la facultad de optar, según se deriva de lo que prevé el art. 110.3 de la LRJS conforme la cual: “ “La opción deberá ejercitarse mediante escrito o comparecencia ante la oficina del Juzgado de lo Social, dentro del plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia que declare el despido improcedente, sin esperar a la firmeza de la misma, si fuera la de instancia”, y del artículo 56.3 del ET, conforme al cual “En el supuesto de no optar el empresario por la





readmisión o la indemnización, se entiende que procede la primera”.

SEXTO. - Por razón de la materia contra la presente sentencia cabe interponer recurso de suplicación.

DECIDO

ESTIMAR la demanda presentada por el Sr. A.Agerius., contra “N.N. s.l.”, declarando la improcedencia del despido de fecha (por motivos de forma), con condena de la empresa a optar por readmitir al trabajador con abono de los salarios dejados de percibir, sin perjuicio de los descuentos que puedan corresponderle por trabajos en otras empresas o percibir prestaciones o abonarle a partir del salario diario bruto con la inclusión de la prorrata de pagas extras (84,24 euros) una indemnización por importe de 60.651,14 euros calculada a razón de 45 de salario por año de servicio con un máximo de 42 mensualidades, desde la antigüedad de 15.10.2001 hasta 11.02.2012 más una indemnización de 33 días de salario por año de servicio con un máximo de 24 mensualidades desde 12.02.2012 hasta la fecha de despido 7.04.2022, sin que proceda la del abono de los salarios de tramitación salvo que opte por la readmisión.

Notifíquese esta resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, que deberá ser anunciado dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la presente sentencia, haciendo al mismo tiempo nombramiento de letrado. Queda advertida la parte recurrente que no sea trabajador o beneficiario del Régimen Público de la Seguridad Social, ni tampoco goce del beneficio de justicia gratuita en los términos establecidos en la Ley 1/1996 de Asistencia Jurídica Gratuita, que deberá acreditar, en el momento de interponer el recurso, haber hecho un ingreso de 300 euros en la cuenta corriente de este Juzgado, numero 0441 0000 65 0353 22 del banco Santander, aportando resguardo acreditativo, así como ,en el caso de ser condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, habrá de consignar en la cuenta de Depósitos y Consignaciones, la cantidad objeto de la condena o formalizar aval bancario por aquella cantidad. Y esto sin perjuicio de las tasas que legalmente sean aplicables.





Así por esta sentencia, de la que se expedirá testimonio para su unión a las actuaciones, lo pronuncio, mando y firmo, (NOM) Magistrada/do Titular del Juzgado de lo Social nº1 de Mataró.

Codi Segur de Verificació:

Signat per Magistrada/do;

Data i hora 12/04/2023 11:20

