

Sección de lo Social del Tribunal de Instancia de Barcelona, plaza nº25,
Sentencia 17/2026 de 28 Ene. 2026, Proc. 109/2025

Ponente: Arano Sastre, Andoni.

Nº de Sentencia: 17/2026

Nº de Recurso: 109/2025

Jurisdicción: SOCIAL

ECLI: ES:TIS:2026:2

19 min

DESPIDO IMPROCEDENTE. Ausencias laborales justificadas por urgencia veterinaria de mascota en estado crítico. El trabajador documenta visitas al veterinario y proceso clínico del animal, implicando la eutanasia. La situación humanitaria, ética y sin previsión razonable no justifica despido disciplinario. Ley de protección animal admite eutanasia por sufrimiento severo sin cura. Aunque dos ausencias carecen de prueba justificativa, no cumplen gravedad para despido. La trabajadora expresa disposición a compensar faltas, mostrando arrepentimiento por potencial perjuicio a la empresa.

TEXTO

Sección de lo Social del TI de Barcelona. Plaza nº 25

Despido objetivo individual 109/2025-C

SENTENCIA Nº 17/2026

Magistrado: Andoni Arano Sastre

Barcelona, 28 de enero de 2026

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En fecha 06/02/2025 tuvo entrada en este Juzgado de lo Social demandada suscrita por la parte actora en la que, después de alegar los hechos y fundamentos de derecho que consideró le asistían, terminó suplicando que se dictara sentencia conforme a los pedimentos de su suplico.

SEGUNDO.- Señalados día y hora para la celebración de los actos de conciliación y juicio, éstos tuvieron lugar el día 21/01/2026, compareciendo todas las partes salvo el FOGASA.

En trámite de alegaciones la actora se afirmó y ratificó en su escrito de demanda aclarando que la empresa sí que evacuó trámite de expediente contradictorio con remisión de pliego de cargos que fue contestado por la trabajadora.

La parte demandada, que reconoció la categoría profesional, antigüedad, jornada y Convenio aplicable postulados en la demanda, se opuso a la demanda alegando:

-Que el salario asciende a 68,04 euros brutos diarios porque pese a que existe conformidad en cuanto al salario fijo, en lo que al variable respecta, la actora no percibió el complemento de puesto de trabajo durante los meses de agosto y septiembre 2024.

-Que la actora fue despedida por 4 ausencias.

-En relación con la de 29/11/2024, pese a que la trabajadora aportó factura del veterinario, de la misma no se desprende la existencia de una situación sobrevenida, imprevista ni urgente que justifique la ausencia del citado día. Que su horario era de 8 a 14 horas y la factura es de las 15:45 horas, de manera la actora podía haber acudido al veterinario tras finalizar su jornada.

-En relación con la ausencia del 03/12/2024, la empresa afirmó que si bien esta fue de 2 horas, la trabajadora no aportó justificante médico que lo avalara.

-En relación con las ausencias de los días 9 y 25 de diciembre de 2024, la empresa afirmó que la actora no ha acreditado la indisposición a la que se refirió en el pliego de descargo presentado en el expediente contradictorio.

Se practicaron a continuación las pruebas propuestas y admitidas en los términos que constan en soporte digital.

En conclusiones las partes sostuvieron sus puntos de vista (aceptando la parte actora el salario postulado por la empresa), quedando las actuaciones vistas para sentencia.

TERCERO.- En la tramitación del presente procedimiento se han observado las prescripciones legales salvo el plazo para dictar sentencia debido a la carga de trabajo que soporta este órgano.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- La actora, DOÑA ha venido prestando servicios en virtud de contrato indefinido a jornada completa para la empresa MAJOREL SP SOLUTIONS, S.A.U., dedicada al sector del contact center, con la categoría profesional de teleoperadora especialista, antigüedad de 20/03/2023 y un salario de 68,04 euros brutos diarios con prorrata de pagas extraordinarias.

No ostenta la condición de representante unitario ni sindical de los trabajadores.

La actora prestaba servicios en horario de 8 a 16 horas en el centro de trabajo sito en la calle Tánger nº 98 de Barcelona.

(Documentos 12 a 23 de la actora; documentos 1 a 4 de la empresa; hecho no controvertido)

SEGUNDO.- El Convenio Colectivo que resulta de aplicación es el 111 Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector de contact center.

(Documento 1 de la empresa; hecho no controvertido)

TERCERO.- En fecha 29/11/2024 la actora acudió de urgencia al centro veterinario para eutanasiar e incinerar a su perro pequeño, el cual ya arrastraba graves problemas de salud derivados de su avanzada edad.

(Documentos 2 a 11 de la actora)

CUARTO.- En fecha 03/12/2024 DOÑA entró tarde a su puesto de trabajo.

(Documentos 3 y 4 de la empresa en lo que le resulta perjudicial; documento 2 de la trabajadora en lo que le resulta perjudicial)

QUINTO.- Los días 9 y 25 de diciembre de 2024 la trabajadora se ausentó de su puesto de trabajo.

(Documentos 3 y 4 de la empresa; documento 2 de la trabajadora en lo que le resulta perjudicial; hecho no controvertido)

SEXTO.- En fecha de 02/01/2025 MAJOREL SP SOLUTIONS, S.A.U. remitió a la actora e-mail requiriéndole para en el plazo de 24 horas procediera a justificar las ausencias de los días 29 de noviembre y 3, 9 y 25 de diciembre de 2024.

En fecha 03/01/2025 la empresa remitió a la trabajadora nuevo email comunicándole la incoación de un expediente contradictorio por las ausencias de los días 29 de noviembre y 3, 9 y 25 de diciembre de 2024, evacuando traslado a la trabajadora para formular alegaciones, lo que verificó en fecha de 04/01/2025.

(Documentos 5 a 10 de la empresa; hecho no controvertido)

SEPTIMO.- En fecha de 078/01/2025 MAJOREL SP SOLUTIONS, S.A.U. remitió a la actora e-mail adjuntando carta de despido -cuyo contenido se tiene por reproducido-con fecha de efectos del mismo día. En síntesis, la empresa basaba el despido en las ausencias injustificadas desde durante los días 29 de noviembre y 3, 9 y 25 de diciembre de 2024, lo que resultaba constitutivo de una falta muy grave de acuerdo con el [art. 54.2 e/ ET \(LA LEY 16117/2015\)](#) y 74.3 del Convenio Colectivo del sector del contact center, por lo que procedía a su despido con arreglo al art. 71.5 del citado Convenio en relación con el art. 54.2e/ y b/ ET.

(Documento 11 de la empresa y documento 2 de la trabajadora; hecho no controvertido)

OCTAVO.- La actora interpuso papeleta de conciliación en fecha 04/02/2025 celebrándose el intento de conciliación el día 03/03/2025 con el resultado de "sin acuerdo". Y dedujo la demanda directora de este procedimiento en fecha 04/02/2025.

(CMAC y expediente digital)

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- En cumplimiento de lo dispuesto en el [art. 97.2 de la L.R.J.S. \(LA LEY 19110/2011\)](#), se hace constar que los hechos que se declaran probados se desprenden de los elementos probatorios señalados en cada caso.

Todos los hechos salvo el tercero y cuarto son hechos conformes, pues se trata de hechos que son alegados por una de las partes en el proceso y son admitidos por la contraria, los cuales no son objeto de prueba, ya que la afirmación fáctica de las partes vincula al juez ([arts. 87.1 LRJS \(LA LEY 19110/2011\)](#) y 281.3 LEC).

Comenzando por el hecho primero y en lo que a las circunstancias laborales respecta ([art. 107 LRJS \(LA LEY 19110/2011\)](#)), si bien la categoría (teleoperadora especialista) y antigüedad (20/03/2023) no son controvertidas, en lo que al salario respecta, la demandante postula un salario superior, sin embargo, la misma se aquietó al salario ligeramente inferior postulado por la empresa fruto de las diferencias derivadas en la parte variable del salario, pues no percibió el complemento de puesto de trabajo durante los meses de agosto y septiembre 2024.

El Convenio deriva de la naturaleza del objeto social de la empresa -hecho no controvertido-.

El hecho tercero deriva de la documentación aportada por la trabajadora, de la que se evidencia la situación de urgencia que determinó que tuviera que eutanasiar a su mascota debido al delicado estado de salud en el que se encontraba, así se evidencia del curso clínico de la perra aportado, en el que precisamente consta una asistencia en el veterinario el día 28/11/2024, en la que se le programó una siguiente para el 30/11/2024, es decir, el día inmediatamente posterior a aquél en que faltó a su trabajo por el empeoramiento súbito y sobrevenido de su mascota.

El hecho tercero deriva de los documentos 4 y 5 de la empresa, que carecen de la virtualidad probatoria pretendida en la medida que resulta harto difícil considerarlo como un sistema fiable de fichajes, y ello porque todas las entradas y salidas son, exactamente a la misma hora (8:00 y 16:00 respectivamente), lo que resulta prácticamente imposible que siempre se fiche a "en punto", tanto a la hora de entrada como de salida.

En línea con lo anterior, las comunicaciones del 02/01/2025 requiriendo justificación de las ausencias y 03/01/2025 incoando el expediente contradictorio no concretan si la ausencia fue de la totalidad del 03/12/2024 o de una parte. A mayor abundamiento, en la comunicación incoando el expediente contradictorio de 03/01/2025 -documento 8 de la empresa-, se hace alusión a los días 29 de noviembre y 3, 9 y 12 de diciembre en el sentido de usted no se presentó a su puesto de trabajo los días ... durante toda su jornada laboral, siendo el email remitido por la trabajadora de 04/01/2025 en el que se reconoce que llegó tarde, no hablándose de un retraso de 2 horas, el cual no se puso de manifiesto sino hasta la carta de despido de 07/01/2025, que se basa en el registro de jornada aportado, el cual no puede desplegar la virtualidad probatoria pretendida por la demandada.

En lo que a las ausencias de los días 9 y 25 de diciembre 2024, deriva de su reconocimiento por la demandante, si bien no ha tenido a bien aportar documentación médica alguna acreditativa de haber asistido a un centro médico o de haber estado indispuesta. Tampoco se ha interesado la declaración testifical del personal al que supuestamente telefoneó según se refiere en su demanda ([art. 217.2 \(LA LEY 58/2000\)](#) y [217.7 LEC \(LA LEY 58/2000\)](#) en relación con la [DF 4ª LRJS \(LA LEY 19110/2011\)](#)).

El resto de hechos derivan de la documentación aportada por las partes - expediente contradictorio, alegaciones de la trabajadora y carta de despido-, que no son controvertidos.

Conforme al [art. 217 LEC \(LA LEY 58/2000\)](#), el demandante tiene la carga de probar los hechos de los que ordinariamente se deduzcan, según las normas jurídicas que les sean aplicables, el efecto jurídico correspondiente a las pretensiones de la demanda. El demandado tiene la carga de probar los hechos que impidan, extingan o enerven la eficacia jurídica de los hechos probados por el demandante, teniendo en cuenta el tribunal la disponibilidad y la facilidad probatoria que corresponde a cada una de las partes del juicio.

No obstante lo anterior, en los procesos de despido, salvo inversión de la carga de la prueba por alegación de derechos fundamentales, el empresario/empleador debe alegar y acreditar la veracidad de los hechos imputados en la carta de despido como justificativos del mismo (SSTC 47/1985 (LA LEY 9862-JF/0000), 21 /1992 y 130/1998; STSJ de Galicia de 04/11/2011; STSJ de Valencia de 12/03/2014), por lo que la prosperabilidad de la pretensión del trabajador no depende tanto de su defensa, sino del fracaso de las alegaciones y pruebas del demandado (STC 130/1998 (LA LEY 6975/1998)). Por tanto, sin prueba, no cabe obtener una conclusión negativa en perjuicio del trabajador (SSTSJ de Castilla-La Mancha de 01/04/1992 y 22/04/1994), que jugará contra la empleadora (SSTSJ del País Vasco de 18/02/1992 y 10/10/1995 y STSJ de Valencia de 11/01/2001).

Por otra parte, constituye prueba a cargo de la parte actora aquella dirigida a la demostración de la realidad de la relación laboral y circunstancias que caracterizan a la misma; o dicho de otro modo; quien acciona por despido tiene que probar la preexistencia del vínculo laboral y sus peculiaridades. Asimismo le atañe la prueba respecto a la demostración de la existencia de despido y, en tal sentido, la STS de 25/07/1990 señala:

Es doctrina jurisprudencia! reiterada que en los juicios de despido corresponde al trabajador la prueba de la decisión empresarial de cesarle en su puesto de trabajo, por ser el hecho constitutivo de su pretensión, debiendo distinguirse entre la existencia del despido mismo y la causa que lo origina, pues si bien la carga de probar esta última circunstancia recae sobre el empresario, la de acreditar la existencia de un acto empresarial que expresa la voluntad de poner fin a la relación laboral es exigible al trabajador demandante como una mera aplicación del principio recogido en el [artículo 1.214 del Código Civil \(LA LEY 1/1889\)](#), ahora 217 LEC

SEGUNDO.- Ejercita la parte actora una acción impugnatoria frente al despido disciplinario de que ha sido objeto la demandante por parte de su empleadora, postulando la declaración de improcedencia del mismo.

En definitiva, la empleadora imputa a la actora 3 o más faltas injustificadas en el periodo de un mes.

Como causa principal del despido disciplinario del que la actora fue objeto, alega la carta las ausencias injustificadas de los [artículos 54 \(LA LEY 16117/2015\)](#) y [55 ET \(LA LEY 16117/2015\)](#) y art. 74.3 del Convenio que resulta de aplicación. Sobre este particular, la STSJ de la Comunidad Valenciana ha señalado en su sentencia de 09/05/2023 (Rec. 65/2023 (LA LEY 139583/2023)):

Conviene recordar que la jurisprudencia de lo Social viene declarando que en las relaciones laborales rige el principio básico de la buena fe, principio que en su sentido objetivo constituye un modelo o tipo de conducta exigible o, mejor, una máxima de derecho que impone un comportamiento sujeto a valoraciones éticas y que se traduce en la exigencia del cumplimiento de las obligaciones contractuales conforme a directivas como la lealtad, probidad y confianza ([artículos 5 a\) \(LA LEY 16117/2015\)](#) y [20.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores \(LA LEY 16117/2015\)](#) [[RCL 1995\997 \(LA LEY 1270/1995\)](#)]). El Tribunal Supremo ha venido integrando la justa causa de despido en que consiste la transgresión de la buena fe contractual que se tipifica en el [artículo 54.2.d\) del Estatuto de los Trabajadores \(LA LEY 16117/2015\)](#) a partir del concurso de los siguientes requisitos: a) la comisión de un concreto acto con voluntaria consciencia de que el mismo quebranta los valores éticos que han de inspirar el cumplimiento de los deberes esenciales del contrato; b) el alcance del acto o comportamiento transgresor en atención a las circunstancias concurrentes y a los efectos que causa; c) la conexión que necesariamente ha de existir entre la gravedad de la transgresión y la propia de la sanción en que el despido consiste y para que exista adecuación entre acto y determinación correcta ([SSTS de 28-8-84 \(LA LEY 2391/1986\)](#), [22-5-86 \[RJ 1986\2609\]](#) y [25-6-90 \[RJ 1990\5514 \(LA LEY 1390-4/1990\)\]](#)). Junto a ello, y obviamente, para que el incumplimiento así caracterizado legitime el despido de trabajo, el mismo ha de proceder de una conducta grave y culpable, imponiéndose la tacha de la antinormatividad del despido en caso de ausencia de cualquiera de esos dos esenciales requisitos ([artículo 54.1 del Estatuto de los Trabajadores \(LA LEY 16117/2015\)](#)), y habiéndose identificado el elemento

de la culpabilidad, como también se sabe, como imputabilidad o atribuibilidad del acto transgresor a la voluntad deliberada o negligencia del trabajador. De otra parte, cual también ha significado el Tribunal Supremo (por todas, sentencia de 18 de noviembre de 1991), en el ámbito de la actividad bancaria y mercantil y cuando se está a presencia de relaciones contractuales que implican la atribución de facultades directivas, ha de llevarse a sus más amplios extremos la exigibilidad de los deberes de buena fe, probidad, lealtad y diligencia, implicando su omisión o quebranto el incursión en un ilícito laboral que legitima la imposición de la máxima sanción en que el despido consiste.

La sanción impuesta por las faltas cometidas deben ser proporcionales y acordes con la gravedad y desvalor de los hechos cometidos por el trabajador, así como los perjuicios causados a la empresa a causa de los mismos, lo cual se refleja en la denominada teoría gradualista, sobre la que ha tenido ocasión de pronunciarse, entre otras, la STSJ de Madrid de 24/03/2021 señaló que:

Según tiene declarado el Tribunal Supremo, la sanción de despido ha de ser objeto de interpretación restrictiva y su específica naturaleza obliga a llevar a cabo un estudio de todas las circunstancias constitutivas de grave antijuridicidad (SS. del Tribunal Supremo de 5-5-1983, entre otras), en el bien entendido de que según la llamada doctrina gradualista, creada y aplicada por el Tribunal Supremo de forma reiterada, se han de apreciar las circunstancias concurrentes en cada caso, y especialmente la existencia de gravedad y culpabilidad en las faltas imputadas, insistiéndose en que el despido disciplinario exige la prueba plena de una acción u omisión del trabajador que sea grave, culpable y tipificada por la normativa laboral, requisitos para cuya apreciación han de ponderarse de forma particularizada todos los aspectos subjetivos y objetivos concurrentes, teniendo en cuenta los antecedentes y circunstancias coetáneas que definen la relación laboral como una relación continuada en el tiempo. Y así, según ha declarado el Tribunal Supremo, el enjuiciamiento del despido disciplinario debe abordarse de forma gradualista, buscando la necesaria proporción entre la infracción y la sanción, y aplicando un criterio individualizador que valore las peculiaridades de cada caso concreto (SS. del Tribunal Supremo de 17 de noviembre de 1988, 28 de febrero de 1990, 6 de abril de 1990, 7 de mayo de 1990, 24 de

septiembre de 1990 y 2 de abril de 1992, entre otras muchas); habiéndose expresado a su vez en la sentencia de nuestro más Alto Tribunal de 4 de marzo de 1991 tal obvio principio y el criterio de proporcionalidad en relación con el de la buena fe, en cuanto modelo de comportamiento común impuesto a las relaciones laborales por los artículos 5 a) y 20.2 del referido Estatuto, erigido en criterio de valoración de conductas. De forma que si bien la transgresión de la buena fe contractual supone un incumplimiento, ello queda sometido a la exigencia gradualista que se deriva de la previsión de un plus jurídico, de gravedad y de culpabilidad, tipificado en el [artículo 54.1 del Estatuto de los Trabajadores \(LA LEY 16117/2015\)](#), siendo cuestión empírica el identificar las circunstancias desgravadoras de la reprochabilidad, tanto atinentes al elemento subjetivo de la culpabilidad, destacando entre estas la buena fe en su sentido de contraposición a la mala fe (o sea, como ignorancia más o menos excusable, según el [artículo 433 del Código Civil \(LA LEY 1/1889\)](#), o como creencia errónea más o menos vencible, según el artículo 1950 del citado Código sustantivo), cuanto al elemento objetivo de la gravedad.

De suerte que, con arreglo a dicho criterio, resulta justificado el despido para las conductas que supongan una violación trascendente de la buena fe contractual, con lo que no cualquier transgresión de ella, sino solamente la de carácter grave y culpable, es la que tiene entidad bastante para que resulte lícita aquella sanción.

La sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Catalunya de fecha 22/12/2004 (recurso n.º 5877/2004 (LA LEY 270467/2004)) señala:

"Hem de recordar, com ho feiem a la recent sentència d'aquesta Sala de 7.5.2004 (Recurs 1319/04 (LA LEY 108142/2004)), que el Tribunal Suprem ha establert doctrina consolidada (STS 2.4.1992) que determina que per a constituir causa d'acomiadament ates l' article 54.2 de l'Estatut deis treballadors , la infracció ha de «alcanzar cotas de culpabilidad y gravedad suficiente». Suficiencia que, a més, no es pot determinar «bajo meros criterios objetivos, exigiéndose, por el contrario, un análisis individualizado de cada conducta, tomando en consideración las

circunstancias que configuran el hecho, así como las de su autor, pues sólo desde tal perspectiva cabe apreciar la proporcionalidad de la sanción ... ». 1és des d'aquesta perspectiva que cal analitzar els fets imputats al recurrent i aquests són que el treballador va anar a canviar les escombretes de tres motors electrics de determinada maquina acompanyat d'un aprenent i va realitzar aquesta tasca correctament i tal com estava programada des d'una revisió previa que ell mateix havia fet dies abans, i és quant l'aprenent proposa de revisar de nou el quart motor que el treballador li diu que no. Fins aquí és clar que no hi ha transgressió de la confiança vinculada al contracte de treball ni cap incompliment de cap mena. "

En idéntico sentido se pronuncia la STSJ de Asturias de 14/05/2021, que resume la jurisprudencia en materia de la denominada teoría gradualista:

El [artículo 54.1 ET \(LA LEY 16117/2015\)](#) autoriza al empresario a extinguir el contrato de trabajo del empleado que incurra en incumplimiento grave y culpable. Es en el número 2 de ese precepto donde la norma señala qué considera incumplimientos contractuales a estos efectos, y en la letra a) se refiere a " las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo".

La llamada " teoría gradualista" impone el análisis individualizado de cada caso, de modo que no resulta posible generalizar decisiones fuera de su ámbito concreto, de ahí que resulte ciertamente inútil la cita por parte del recurrente de otras sentencias dictadas en suplicación, porque, como reitera la Sala IV del TS, y lo recordaba ya en la sentencia de 2/4/1992, dictada en el rcud 1635/1991 (LA LEY 14720-R/1992), en materia de despido disciplinario la singularidad de cada caso dota al mismo de propios contornos.

La misma STS de 2/4/1992 indica que " las infracciones que tipifica al art. 54.2 ET para englrse en causa que justifiquen sanción de despido, han de alcanzar cotas de culpabilidad y gravedad suficiente, lo que excluye su aplicación bajo meros criterios objetivos, exigiéndose, por el contrario, análisis individualizado de cada conducta, tomando en consideración las circunstancias que configuran el hecho, así como las de su autor, pues sólo

desde tal perspectiva cabe apreciar la proporcionalidad de la sanción, ya que tales infracciones, las que tipifica el mencionado art. 54.2, si bien manifiestan incumplimiento contractual, no denotan, abstractamente consideradas, la conjunta concurrencia de culpabilidad y gravedad suficiente. La teoría gradualista que ha consagrado añeja y consolidada jurisprudencia, tiene su fundamento, precisamente, en las expuestas consideraciones".

Esta teoría gradualista debe ser aplicada atendiendo, por tanto, a circunstancias concretas como la antigüedad del trabajador en la empresa, el perjuicio económico sufrido por la misma, existencia o no de otras sanciones anteriores por el mismo hecho, etc. Teoría que encuentra amparo legal en el [artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores \(LA LEY 16117/2015\)](#), que exige la presencia de incumplimientos graves para producir el despido disciplinario, de acuerdo con el art. 54.1. de la misma Ley, con un razonable criterio de proporcionalidad. Así, la sentencia del Tribunal Supremo de 4 de marzo 1991 entre otras muchas, expresa dicho principio en relación con el de la buena fe, en cuanto modelo de comportamiento común impuesto a las relaciones laborales por los [arts. 5.a \) y 20.2 del Estatuto de los Trabajadores \(LA LEY 16117/2015\)](#) , erigido en criterio de valoración de conductas del que resulta justificado el despido para las que supongan una violación trascendente de la buena fe contractual, de modo que no cualquier transgresión de ella, sino solamente de la de carácter grave y culpable, es la que tiene calidad bastante para que resulte lícita aquella sanción.

En resumen, tal y como ha proclamado el Alto Tribunal en sentencias de 28 de marzo de 1985 , 5 de marzo de 1987 o 28 de mayo de 1990 , la desobediencia en el trabajo para que sea susceptible de ser sancionada con despido ex [artículo 54.2.b\) del Estatuto de los Trabajadores \(LA LEY 16117/2015\)](#) , ha de tratarse de un incumplimiento grave y culpable, trascendente e injustificado, "en la medida que una simple desobediencia, que no encierre una actitud exageradamente indisciplinada, que no se traduzca en un perjuicio para la empresa o en la que concurra una causa incompleta de justificación, no puede ser sancionada con la extinción del contrato" (STSJ de 11 de mayo de 2021).

TERCERO.- La carta de despido se fundamenta fundamentalmente en las ausencias injustificadas de la trabajadora durante 4 días concretos, a saber: el 29/11/2024, 03/12/2024, 09/12/2024 y el 25/2024, lo cual no es siquiera negado por la trabajadora en su demanda, y así se corrobora con el registro horario aportado por la empresa. La controversia consiste en determinar por tanto si las ausencias son o no justificadas y si en este último caso, poseen gravedad suficiente como para proceder al despido del trabajador. Sobre este particular se ha pronunciado la reciente sentencia del TSJ de Cataluña de 04/05/2023 (Rec. 7036/2022 (LA LEY 152107/2023)): La gravedad, por tanto, va en función del número de faltas en un período (1 mes) y no en función de si las mismas se producen en un mes en concreto (enero, febrero).

Entender lo contrario llevaría a resultados absurdos, como sancionar por falta muy grave a quien faltase 3 días consecutivos en un mes concreto (ej. 28,29 y 30/09) y por falta grave a quien faltase 3 días consecutivos durante 30 días naturales en dos meses concretos (29 y 30/09 y 30/10).

En este sentido, la Sala ya ha tenido ocasión de pronunciarse en supuestos similares, como en nuestra STSJ Cataluña 8 febrero 2019, Rec 6112/2018 (LA LEY 20612/2019), o en otros, como la STSJ Catalunya 17 octubre 2012, Rec 4455/2012 (LA LEY 192124/2012) , en que dijimos " El art.54.2a) ET (LA LEY 16117/2015) establece como causa despido las faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo. En tal sentido las mismas han de ser graves y culpables, para lo que el tipo sancionador y su interpretación por el TS, en STS 2 junio 1986 ; RJ 1986 3435), exigen la reiteración. Sobre cuál sea el número mínimo de faltas de asistencia para considerar que concurre la gravedad suficiente para estimar procedente el despido disciplinario, hay que estar a lo que dispone la negociación colectiva, como ha dicho el TS en STS 27 marzo 1990 RJ 1990\2349 (LA LEY 1000-4/1990). En nuestro caso, el Convenio Colectivo de la Construcción de la Provincia de Tarragona (DO. Generalitat de Catalunya 10 enero 2008, núm. 5045, [pág. 1936]), que no contempla número alguno de días, entendiéndose en general que una sola falta no puede dar lugar al despido, pero entendiéndose que superadas las tres o cuatro faltas de asistencia

injustificada en un mes nos hallamos ante una causa de despido (Vid . SSTS 20 y 26 noviembre 1990 y STSJ Catalunya 10octubre 2005)

Aplicando la teoría al supuesto de autos entiendo que la sanción de despido no se encuentra fundamento en las causas esgrimidas en la carta de despido, y ello por las razones que se exponen a continuación:

-En primer lugar y en lo que a la ausencia del 29/11/2024 respecta, ciertamente no puede considerarse como injustificada y ello porque, *aun siendo cierto que no existe un permiso o licencia en el ET ni Convenio que resulta de aplicación a la que la trabajadora podía recurrir para ausentarse de su puesto de trabajo y llevar de urgencia a su perra al veterinario, razones humanitarias, éticas y morales justifican que se haya priorizado la salud de un animal doméstico que prácticamente agonizaba a consecuencia de su precario estado de salud debido a su edad respecto de la obligación de acudir a su puesto de trabajo.* En este sentido, se aporta curso clínico del perro de la demandante en la que se puede apreciar como el 28/11/2024 ya se objetivó que el animal vuelve a tener el bulto igual de grande(...) y que se encuentra apática y sangra por la boca. Ya en esa consulta se avanza la situación crítica de la perra y la posibilidad de que haya que eutanasiarla debido al mal pronóstico que presentaba. Pese a lo anterior se le prescribió un tratamiento citándola para el 30/11/2024.

-En la anotación del 29/11/2024, se hace constar que la trabajadora ya llamó por la mañana (pese a tener cita el 30/11/2024), refiriendo que notaba a la perra muy intranquila, no bebía agua, no comía, el nódulo de la boca había aumentado, motivo por el que la veterinaria le da cita a mediodía, decidiéndose entonces eutanasiarla por razones humanitarias y posterior incineración colectiva.

-De lo anterior se colige que *la ausencia del 29/11/2024 no puede concebirse como una ausencia por capricho de la trabajadora, sino que la misma descansa en razones sobrevenidas, imprevisibles, humanitarias y éticas, pues resultaría inmoral que el animal hubiera tenido que prolongar la agonía hasta que la trabajadora terminase su jornada más allá de las 16:00 horas*

para que volviera a su domicilio, llevara la perra hasta la clínica veterinaria y se procediera a eutanasiarla.

De la factura se aprecia que el proceso finalizó a las 15:55 horas -documento 3 de la actora-, de lo que se desprende que llevó a la actora un tiempo considerable incompatible con asistir antes, durante o después a su puesto de trabajo, pues su jornada finalizaba a las 16:00 horas.

-No puede obviarse que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 3.1 z/ Ley 7/2023, de 28 de marzo, de protección de los derechos y el bienestar de los animales (LA LEY 3805/2023) se entiende por Eutanasia: muerte provocada a un animal por medio de valoración e intervención veterinaria y métodos clínicos no crueles e indoloros, con el objetivo de evitarle un sufrimiento inútil que es consecuencia de un padecimiento severo y continuado sin posibilidad de cura, certificado por veterinarios.

El mismo texto legal, recoge en su exposición de motivos que:

El principal objetivo de esta ley no es tanto el garantizar el bienestar de los animales evaluando las condiciones que se les ofrecen, sino el regular el reconocimiento y la protección de la dignidad de los animales por parte de la sociedad. Por tanto, no regula a los animales como un elemento más dentro de nuestra actividad económica a los que se deban unas condiciones por su capacidad de sentir, sino que regula nuestro comportamiento hacia ellos como seres vivos dentro de nuestro entorno de convivencia.

En consecuencia, atendiendo a la teoría gradualista, la ausencia del 29/11/2024 no puede ser considerada como injustificada.

-En lo que a la ausencia del 03/12/2024 se refiere, la misma tampoco ha quedado acreditada, y ello porque pese ser cierto que la trabajadora no ha tenido a bien aportar justificación alguna acreditativa de la supuesta asistencia sanitaria que recibió en la mañana de dicho día, debe afirmarse

que la comunicación de 03/01/2025 achaca a la trabajadora que no asistiera en toda la jornada a su puesto de trabajo, cuando del registro de fichajes aportado por la empresa -documentos 4 y 5- consta como hora de entrada a las 10 horas (en lugar de las 8:00, que es su horario de entrada). Ahora bien, tal y como se expuso con anterioridad, el registro horario aportado por la empresa tiene poco o ningún valor probatorio pues todas las horas registradas son exactas (8:00, 10:00, 16:00, etc.), lo que en la práctica resulta prácticamente imposible que siempre y todos los días se entre y salga "a en punto", es decir, exactamente a la hora de inicio de su jornada. Lo anterior resulta congruente con el pliego de descargos presentado por la trabajadora el 04/01/2025, en el que reconoce haberse retrasado por haber acudido a una consulta médica privada, y aun siendo cierto, la empresa no ha acreditado a cuanto asciende dicho retraso ([art. 105 LRJS \(LA LEY 19110/2011\)](#) y [arts. 217.3 \(LA LEY 58/2000\)](#) y [217.7 LEC \(LA LEY 58/2000\)](#)), pues podía ser 10 minutos, 1 hora o 2 horas. En cualquier caso y aun aceptando que la trabajadora asistiera a su puesto de trabajo a las 10 horas en lugar de a las 8 horas, entiendo que no puede ser considerado como una ausencia, pues apenas supone el 25% de su jornada, lo que sería susceptible de ser tipificado como una falta de puntualidad del art.72.1 del Convenio (falta leve) o incluso grave del art. 73.1 del Convenio (pese a no haber habido amonestación escrita previa por parte de la empresa).

-Además de lo anterior, entiendo que la demandante en el pliego de descargos de 04/01/2025 manifiesta su arrepentimiento por los perjuicios que se hayan podido causar a la empresa mostrándose dispuesta a compensar esas ausencias/faltas de puntualidad, lo que resulta demostrativo de la voluntad de la trabajadora de enmendar sus errores/equivocaciones o despistes.

Por tanto, si bien es cierto que las ausencias de los días 9 y 25 de diciembre de 2025 deben considerarse injustificadas (por no haber aportado la actora prueba justificando las mismas -[art. 217.2 \(LA LEY 58/2000\)](#) y [217.7 LEC \(LA LEY 58/2000\)](#) en relación con la DF 4ªLRJS (LA LEY 19110/2011)-), ni la del 29/11/2024 (por tratarse de una cuestión humanitaria, urgente, imprevista y sobrevenida en relación con su animal de compañía, que tuvo que ser eutanasiado) ni la del 03/12/2024 (por no haberse acreditado la

hora concreta en la que llegó a su puesto de trabajo, no siendo fiables los registros horarios aportados, siendo además una falta de puntualidad que no ausencia), entiendo que únicamente la empresa ha acreditado 2 de las 4 ausencias injustificadas que achaca a la trabajadora en la carta de despido, lo que de conformidad con el art. 71.4 del convenio en el que pretende fundamentar el despido, este no ha quedado suficientemente acreditado.

De acuerdo con lo anterior, pese a haber cumplido la empresa con el requisito escriturado exigido en el [art. 53 ET \(LA LEY 16117/2015\)](#), no ha acreditado la justificación de la sanción impuesta respecto de la conducta que pretendía sancionar ([art. 105.2 LRJS \(LA LEY 19110/2011\)](#)), por lo que procede declarar la IMPROCEDENCIA del despido declarando extinguida la relación laboral a fecha de 14/10/2022 por así haberlo anticipado la empresa.

CUARTO.- La declaración del despido como improcedente obliga a calcular la indemnización extintiva de acuerdo con el [artículo 110.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social \(LA LEY 19110/2011\)](#) (Ley 36/2011, de 10 de octubre) y con el [artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores \(LA LEY 16117/2015\)](#) (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (LA LEY 16117/2015)), ascendiendo a "treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades". Ello significa que por cada mes de prestación de servicios laborales se devengan 2,75 días indemnizatorios (33 días de salario anuales divididos por los 12 meses del año), con el tope de 720 días.

El cálculo de esta indemnización debe hacerse sobre la base del periodo en que la parte actora ha prestado servicios laborales para el empleador, tomando como fecha inicial el día 20/03/2023 correspondiente a la antigüedad reconocida en esta resolución y como fecha final el día de extinción de la relación laboral 07/01/2025. El prorrateo de los días que exceden de un mes completo se computa como si la prestación de servicios se hubiera efectuado durante toda la mensualidad: se considera como un mes completo (sentencias del TS de 20 de julio de 2009, recurso 2398/2008

(LA LEY 153829/2009), ECLI:ES:TS:2009:5261; 20 de junio de 2012, recurso 2931/2011 (LA LEY 95002/2012) ECLI :ES:TS:2012:4645; y 6 de mayo de 2014, recurso 562/2013 (LA LEY 63423/2014), ECLI:ES:TS:2014:2125). Por consiguiente, debemos contabilizar 22 meses de prestación de servicios.

Aplicando el referido criterio, la indemnización total asciende a 4.116,42 euros. De esa cuantía debe deducirse la indemnización que por cese del contrato haya podido percibir la parte demandante.

QUINTO.- Respecto del FOGASA, procede su absolución sin perjuicio de su responsabilidad legal subsidiaria.

SEXTO.- De conformidad con el [art. 191.1 de la L.R.J.S. \(LA LEY 19110/2011\)](#) contra la presente sentencia cabe recurso de suplicación.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

FALLO

Que ESTIMO la demanda de despido promovida por DOÑA frente a MAJOREL SP SOLUTIONS, S.A.U. y el FOGASA, y en consecuencia,

1. DECLARO la IMPROCEDENCIA del despido sufrido por la parte actora con fecha de efectos 07/01/2025, y en sus méritos, CONDENO solidariamente a las empresas MAJOREL SP SOLUTIONS, S.A.U. a que, en su condición de empleadora, a que o bien readmita a la trabajadora en su puesto de trabajo en las mismas condiciones que regían antes del despido abonándoles en este caso los salarios de tramitación devengados desde el día siguiente a los despidos hasta la fecha de notificación de esta sentencia; o bien extingan la relación de trabajo con la obligación de abonar a la actora la cantidad de 4.116,42 euros en concepto de indemnización por despido improcedente, cantidades de la que deberán deducirse las cantidades ya percibidas.

Opción que deberá realizar la empleadora condenada en el plazo de los CINCO días siguientes a partir de la notificación de la presente sentencia, mediante escrito o comparecencia ante la Secretaria de este Juzgado,

2. ABSUELVO al FONDO DE GARANTÍA SALARIAL sin perjuicio de su responsabilidad legal subsidiaria.

Notifíquese esta Sentencia a las partes, haciéndoles saber que contra la misma y para ante el TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA, cabe RECURSO DE SUPPLICACION, que deberá ser anunciado ante este Juzgado de lo Social dentro de los CINCO DIAS SIGUIENTES AL DE SU NOTIFICACION, por comparecencia o por escrito, de conformidad con lo dispuesto por los [artículos 190 y siguientes LRJS \(LA LEY 19110/2011\)](#).

Así, por esta mi Sentencia, lo pronuncio, mando y firmo. D. Andoni Arana Sastre, Magistrado en funciones de sustitución del Juzgado de lo Social nº 25 de Barcelona.

PUBLICACIÓN.– La anterior sentencia, ha sido leída y publicada, por el Juez que la ha dictado, en Audiencia Pública y en el día de la fecha. Doy fe.