



Roj: **STSJ CAT 1638/2026 - ECLI:ES:TSJCAT:2026:1638**

Id Cendoj: **08019340012026101071**

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

Sede: **Barcelona**

Sección: **1**

Fecha: **05/03/2026**

Nº de Recurso: **1193/2025**

Nº de Resolución: **1319/2026**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **MARIA DEL MAR MIRON HERNANDEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Reus, núm. 1, 09-07-2024 (proc. 1144/2022),**
STSJ CAT 1638/2026,
AATSJ CAT 231/2026

Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña

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

TEL.: 934866159

FAX: 933096846

EMAIL:salasocial.tsjcat@xij.gencat.cat

N.I.G.: 4312344420228058398

Recurso de suplicación 1193/2025 -T3

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

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

Procedimiento de origen: Despido objetivo individual 1144/2022

Parte recurrente/Solicitante: BURGER KING SPAIN, S.L.U

Abogado/a: RAMON ROCA BRUZZO

Parte recurrida: Carlos Daniel , Fons Garantia Salarial

Abogado/a: JAIME PORQUERAS GONZALEZ

SENTENCIA Nº 1319/2026

Magistrados/as:

Ilmo. Sr. Amador García Ros Ilma. Sra. María del Mar Mirón Hernández Ilmo. Sr. Miguel Ángel Falguera Baró

Barcelona, 5 de marzo de 2026

Ponente:María del Mar Mirón Hernández

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-Tuvo entrada en el citado Juzgado de lo Social demanda sobre despido objetivo individual, 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 9 de julio de 2024 que contenía el siguiente Fallo:

«Que ESTIMO LA DEMANDA interpuesta por Carlos Daniel frente a la empresa BURGUER KING SPAIN SLU , y DECLARO LA IMPROCEDENCIA DEL DESPIDO efectuado el 11/11/2022 Y CONDENO a la empresa demandada, a que, en el plazo de cinco días desde la notificación de esta sentencia, opte entre la readmisión del trabajador, o el abono de una indemnización en cuantía de 2.163,82 euros.

En el caso de que se opte por la readmisión se deberán abonar a los trabajadores salarios de tramitación a razón de 27,13 desde la fecha del despido (11/11/2022) hasta la notificación de esta sentencia o hasta que hubieran encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a esta sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.

Que DESESTIMO el resto de pretensiones de la parte actora.

Se advierte a las partes que contra la presente resolución podrán interponer Recurso de Suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia que deberá ser anunciado por comparecencia, o mediante escrito presentado en la Oficina Judicial dentro de los cinco días siguientes a la notificación de esta Sentencia, o por simple manifestación en el momento en que se le practique la notificación.»

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

"PRIMERO.-La parte demandante prestó servicios por cuenta y bajo la dependencia de la empresa demandada con antigüedad de 24 junio de 2020 , categoría profesional de operario grupo 4º y salario mensual bruto con ppextras de 825,28 euros.

Hecho no controvertido por las partes.

SEGUNDO.-La empresa demandada entregó carta de despido al trabajador con fecha de efectos 11 noviembre 2022 .

Doc. 13 aportado por la parte demandada, a cuyo contenido me remito y doy por reproducido.

TERCERO.-El día 22 de octubre de 2022 el trabajador actuante sacó del establecimiento en el que trabajaba un número indeterminado de bebidas energizantes del establecimiento para beberlas con sus compañeros fuera del mismo. El propio actor manifestó que no había pagado las latas en ese momento.

Declaración testifical de Manuela .

CUARTO.-En fecha 9 diciembre 2022 fue presentada por la parte actora papeleta de conciliación ante el CMAC, celebrándose el acto en fecha 5 enero de 2023 con el resultado de "sin avenencia".

TERCERO.-Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte demandada, BURGER KING SPAIN S.L.U., que formalizó dentro de plazo, y que la parte contraria, a la que se dio traslado no impugnó, elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. Planteamiento del litigio.

El trabajador fue despedido disciplinariamente por la empresa por la comisión de faltas calificadas como muy graves, amparadas en el arts. 40,2 del V ALEH con efectos 11-11-2022. Se le imputa la invitación en fecha 22-09-2022 a un cliente de un helado BF fusión, y el mismo día mantener una actitud irrespetuosa e irresponsable tras ser avisado por su superior de que se lavaba mal las manos, contestándole que era él quien lo hacía mal. Se le atribuye también invitar recurrentemente a productos a los clientes, según denuncia de varios compañeros al gerente de zona y que 22-10-2022 sustrajo varias latas de bebida energizante del establecimiento que compartió con los compañeros. Interpone demanda negando los hechos imputados tal como se indican en la afirmando respecto al primer hecho que no fue una invitación, sino un error, y se le dijo al cliente que a cambio puntuase la atención recibida, respecto a lo acaecido en el lavado de manos que fue el encargado quien le faltó al respeto, sobre las invitaciones recurrentes no se detallan las fechas y las acusaciones, negando los hechos y finalmente en cuanto a la sustracción el 22 de octubre de 5 o 6 bebidas energizantes, señala que la compra de las bebidas se produjo fuera del establecimiento y no llegó a entrar con ellas al restaurante. Considera abusivo el despido y solicita al amparo del art. 10 del Convenio 158 de la OIT y Carta Social Europea, una indemnización complementaria de 7000 euros, por daños y perjuicios, con finalidad indemnizatoria y disuasoria.

La sentencia declara la improcedencia del despido que basa en la falta de concreción temporal de varios hechos, como la actitud irrespetuosa cuando se lavaba las manos o la invitación recurrente a productos sin concretar los hechos, sin practicar prueba de que invitara a un cliente a un helado el 22-09-2022. Considera acreditada la sustracción de un número indeterminado de bebidas energizantes por la testifical, pero considera

que no puede sustentarse en dicha causa al no haber sido correctamente tipificados los hechos imputados. Rechaza fijar una indemnización por daños y perjuicios y desestima la petición de la solicitada por el demandante.

SEGUNDO.- Planteamiento y motivos de recurso.

BURGER KING SPAIN SLU. interpone recurso de suplicación contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social 1 de Reus, núm. 390/2024, de fecha 9-07-2024, en procedimiento por despido, expte 1144/2022 que estimó la demanda por despido interpuesta por Constantino frente a la recurrente, declarándolo improcedente.

Se estructura el recurso en dos hechos que desarrollan en un único motivo, correctamente amparado en lo dispuesto en el artículo 193 c) de la Ley 36/2011 (LRJS), al objeto de examinar las infracciones de normas sustantivas y de la jurisprudencia. En el hecho primero se denuncia la infracción por inaplicación de los arts. 54, apartado 1 y 2 d) ET, art. 55,4 ET, 108, 1 LRJS y 40,2 y 41,1 del ALEH, al declarar probado la sentencia que el demandante cometió la sustracción de un número indeterminado de bebidas.

Argumenta que en la carta de despido, que da por reproducida la sentencia, se atribuía al demandante el hecho de haberse llevado del restaurante unas latas de bebida energizante "Monster Mango Loco" el 22-10-2022 para beberlas con sus compañeros fuera del mismo, sin pagarlas, conducta que fue calificada como falta muy grave del art. 54, 2 d) ET y del art. 40,2 ALEH, que tipifica como tal el fraude y la deslealtad. Que la sentencia en el 2º pf del hecho probado segundo lo declara probado y en el FJ tercero, párrafo cuarto declara acreditado el hecho de la declaración del trabajador Argimiro, que comunicó al encargado que el actor afirmó no haber pagado las bebidas, considerando acreditada la sustracción (hurto) de un número indeterminado de productos. Que pese a ello declara la improcedencia por la errónea calificación de la conducta, al estar tipificado el robo, hurto o malversación en el art. 40,4 ALEH como falta muy grave, no en el art. 40,2 ALEH. Sostiene la recurrente que, acreditada la sustracción de productos, se ha incumplido lo dispuesto en el art. 54, 2 d) ET y 40,2 ALEH, al comportar la conducta la infracción del derecho a la buena fe y a la mutua fidelidad y confianza que rige en la relación laboral (arts. 5 a) ET y 20,2 ET), citando la STS de 19-07-2010, rcud. 263/2009, que se califica como falta muy grave (STS 50/2021, de 17-10-2021, rcud 5073/22), por lo que debió declararse el despido procedente.

Con idéntico amparo procesal en el art. 193 c) LRJS se denuncia, como petición subsidiaria, la infracción de los artículos 54,1, 55,1, 55,4 ET, 108,1 LRJS y 40,4 y 41, 1 c) b) del VI ALEH, dado que la sentencia, pese a declarar acreditado el incumplimiento y su gravedad, declara improcedente el despido por incluir el incumplimiento como "otras faltas muy graves", cuando el art. 55,1 ET no establece como requisito que se califiquen los hechos, citando sentencias que abordan la incidencia del error de la cita del precepto legal (STS de 20-03-1991, y STSJ CAT 3607/2015, de 4 de junio), que debieron llevar a la juzgadora a declarar el despido procedente.

Interesa en consecuencia se declare la procedencia del despido y la absolución de la recurrente de las pretensiones deducidas en su contra.

TERCERO.- Posición de la Sala.

La recurrente no ha solicitado la revisión del relato fáctico, no siendo controvertidas las condiciones laborales del demandante, ni la entrega de la carta de despido en la fecha en que se indica, ni el incumplimiento que, de los que se imputan en la carta de despido, se ha declarado probado que se expresa en el hecho probado tercero del siguiente modo:

"TERCERO.-El día 22 de octubre de 2022 el trabajador actuante sacó del establecimiento en el que trabajaba un número indeterminado de bebidas energizantes del establecimiento para beberlas con sus compañeros fuera del mismo. El propio actor manifestó que no había pagado las latas en ese momento.

Declaración testifical de Manuela "

En el hecho primero del recurso se denuncia la infracción de lo dispuesto en el art. 54, 1 y 2 d), art. 55,4, 108,1 LRJS y 40,2 y 41, 1. c) b) del VI Acuerdo Laboral para el Sector de la Hostelería (ALEH), al considerar que, si bien en la carta se tipifican como faltas muy graves de trasgresión de la buena fe contractual, fraude y deslealtad, debieron ser tipificados como una falta muy grave de hurto, y que, acreditada la conducta el despido debió declararse improcedente. Y en el hecho segundo denuncia la infracción de los arts. 54,1, 55,1 y 55,4 ET, 108,1 LRJS y 40,4 y 41,1 C b) del VI ALEH.

El art. 54 ET establece en su punto 1, y 2 d):

1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

El art 54.2 d) del ET dentro de los incumplimientos graves y culpables que pueden fundamentar el despido disciplinario recoge: "d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo".

El art. 55,1 y 4 ET, dispone:

"1. El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos.

Por convenio colectivo podrán establecerse otras exigencias formales para el despido.

Cuando el trabajador fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiese.

Si el trabajador estuviera afiliado a un sindicato y al empresario le constase, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato".

4. El despido se considerará procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación. Será improcedente en caso contrario o cuando en su forma no se ajustara a lo establecido en el apartado 1.

El art. 40 tipifica los incumplimientos calificados como muy graves, susceptibles de sancionarse con despido. En su apartado 2 considera como tal al "Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con las otras personas trabajadoras o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer, en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquella". En su apartado 4 "El robo, hurto o malversación cometidos en el ámbito de la empresa".

El artículo 41, 1 del ALEH establece:

1. La empresa podrá aplicar por la comisión de faltas muy graves cualquiera de las sanciones previstas en este artículo y a las graves las previstas en los apartados A) y B). Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:

C) Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

b) Despido disciplinario.

Debemos acoger el motivo alegado pues una defectuosa alusión al tipo de aplicación no afecta a la calificación del despido, como tempranamente declaró el Alto Tribunal (SSTS de 20-03-1991). Así lo ha establecido la Sala (entre otras en la SSTSJ CAT de 24 de octubre de 2025, núm. 5504/2025, recurso 2075/2025, la cual, con cita de la dictada el 8/05/2025 (rec. 6342/2024) señala:

"En relación con los defectos formales de la carta debemos recordar que ni en ella debe necesariamente contenerse una tipificación de la falta, ni tampoco un error en cuanto al tipo expresado en la carta afecta a la calificación judicial del despido. La sentencia de esta Sala de 8/06/2018 (rec. 1572/2018) razona el respecto lo siguiente:

"(...) no es exigible que la carta de despido incluya la calificación jurídica de la falta laboral que se impute o el convenio colectivo de aplicación, bastando con que concrete suficientemente los hechos imputados, dado que la cuestión de la tipificación es de naturaleza jurídica y el órgano judicial ha de aplicar la que corresponda en función de los hechos probados (STSJ Galicia de 2-10-2010). Incluso cuando en la carta de despido se incluye una tipificación jurídica de la falta laboral y la misma es incorrecta, por ser otro distinto el convenio aplicable, ello no afecta a la legalidad del despido si, de conformidad con el convenio colectivo que sí es aplicable, los hechos imputados son igualmente merecedores de la misma sanción de despido (STSJ Valladolid de 26-1-2011 y 1-6-2011). Tampoco afecta a la legalidad del despido el que se mencionen varios tipos sancionadores de los recogidos en el convenio y se omitan otros igualmente aplicables que justificarían también la sanción de despido, siempre y cuando los hechos constitutivos aparezcan en la carta de despido expresamente (TSJ de la Comunidad Valenciana de 5-6-2010)."

De otra parte, si bien cabía tipificar la conducta también conforme al art. 40, 4 ALEH, tampoco se habría incurrido en una errónea tipificación al encajarla en el apartado 2 del precepto, pues el incumplimiento acreditado supone la transgresión de la buena fe contractual por parte del trabajador, al haber incumplido el deber de buena fe que preside la relación laboral y que resulta de obligada observancia, conforme a lo dispuesto en los artículos 5 a) y 20,2 ET. La sustracción de productos de la empresa comporta, una vulneración de lo

dispuesto en aquellos preceptos y la transgresión de deberes laborales básicos, lo que permite incardinar la conducta en lo dispuesto en el art. 54.2.d) ET, que tipifica como sanción muy grave y sanciona con despido la transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, que la doctrina ha considerado que constituye una causa genérica que permite sancionar muy diversos comportamientos de la persona trabajadora, y que no precisa dolo o voluntad consciente de producir daño (sentencia del Tribunal Supremo de 4 de febrero de 1.991).

Partiendo de la declaración contenida en el hecho probado tercero y fundamento de derecho tercero, siendo el motivo del despido disciplinario la transgresión de la buena fe contractual-abuso de confianza, valga recordar la jurisprudencia contenida en la STS/4ª de 21 de septiembre de 2017, rcud 2397/2015, *"El deber de actuar conforme a las reglas de la buena fe que el art. 5. letra a) ET, impone a los trabajadores como uno de los deberes laborales básicos a los que deben ajustar su actuación - y reitera el art. 20.2º ET al disponer que el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a la exigencias de la buena fe-, es uno de los pilares sobre el que descansa la prestación laboral y de ahí que el legislador la configure en el art. 54.2 letra d) ET como incumplimiento contractual que pueden ser objeto de sanción disciplinaria por el empresario. Ninguna duda cabe que el trabajador ha de cumplir escrupulosamente con ese deber en el lugar y horario de trabajo"*.

CUARTO.- Estimación del recurso.

En aplicación de los expresados preceptos legales y doctrina judicial al caso que se examina, consideramos que el único de los hechos imputados que ha resultado acreditado, sacar del establecimiento bebidas sin pagar su importe, constituye un incumplimiento de las obligaciones laborales del trabajador, de suficiente gravedad y relevancia para integrarse en la falta muy grave del artículo 54.2.d del Estatuto de los Trabajadores y 40.2 del ALEH como fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas. Al no haberlo entendido así el juzgador de instancia ha vulnerado los preceptos invocados como infringidos, lo que ha de dar lugar a la estimación del recurso y a revocar la sentencia dictada, declarando la procedencia del despido, de conformidad con lo dispuesto en el art. 55, 4 ET, en virtud de lo dispuesto en el artículo 201 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

QUINTO.- Condena en costas.

Respecto de la condena en costas y en aplicación de lo dispuesto en el artículo 235 de la LRJS, no procede su imposición ante la estimación del recurso de suplicación.

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

FALLAMOS

Que debemos **estimar y estimamos** el recurso de suplicación interpuesto por BURGER KING SPAIN SLU contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social 1 de Reus, núm. 390/2024, de fecha 9-07-2024, en procedimiento por despido, expte 1144/2022 que estimó la demanda por despido interpuesta por Carlos Daniel frente a la recurrente, declarándolo improcedente, sentencia que revocamos, declarando la procedencia del despido efectuado el 11-11-2022 y la extinción del contrato del demandante con efectos de esa fecha.

Sin imposición de 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 0965 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 0965 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.