

**BASE DE DATOS DE Norma DEF.-  
TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID**

Sentencia 783/2019, de 12 de julio de 2019

Sala de lo Social

Rec. n.º 206/2019

**SUMARIO:**

**Despido disciplinario. Faltas de asistencia o puntualidad. Escuela impartidora de ciclos formativos que tiene implantado un sistema de fichaje de los empleados por huella dactilar. Aportación por la empresa para justificar el cese del trabajador de las hojas de control horario.** En el caso analizado se ha probado que el demandante no ha faltado a su puesto de trabajo, ya que no existe ni un sola queja por parte de su coordinadora ni de ningún alumno, lo que demuestra que si hubiera faltado todos los días que se reflejan en la carta de despido no sería creíble que alguien no lo hubiera puesto en conocimiento de la escuela de algún modo. Se ha acreditado, además, que el trabajador tenía problemas con los fichajes, ya que además de profesor, es enfermero y normalmente los sistemas de detección dactilar no le funcionan por el uso habitual de medicamentos. De igual forma, el trabajador puso en conocimiento de su coordinadora los problemas que tenía a la hora de fichar, lo que demuestra la poca fiabilidad del sistema, al menos en lo que atañe al demandante, siendo la única falta a él achacable el no haber puesto en conocimiento de la escuela el mal funcionamiento del programa informático, falta que no constituye infracción alguna.

**PRECEPTOS:**

RDLeg 2/2015 (TRET), arts. 5 a), 20, 54.2 a), 55.3 y 56.

**PONENTE:**

*Don Juan Miguel Torres Andrés.*

Sentencia

Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 01 de lo Social

Domicilio: C/ General Martínez Campos, 27 , Planta Baja - 28010

Teléfono: 914931977

Fax: 914931956

34002650

NIG : 28.079.00.4-2018/0037423

Procedimiento Recurso de Suplicación 206/2019

ORIGEN: Juzgado de lo Social nº 28 de Madrid Despidos / Ceses en general 805/2018

Materia : Despido

Sentencia número: 783 /2019

D

Ilmos/as. Sres/as.

D./Dña. JUAN MIGUEL TORRES ANDRES

D./Dña. ISIDRO MARIANO SAIZ DE MARCO

D./Dña. IGNACIO MORENO GONZALEZ ALLER

En la Villa de Madrid, a doce de julio de dos mil diecinueve , habiendo visto en recurso de suplicación los presentes autos la Sección Primera de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, compuesta por los/as Ilmos/as. Sres/as citados, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución española de 27 de diciembre de 1.978,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente

### **S E N T E N C I A**

En el recurso de suplicación número 206/2019 interpuesto por la empresa LAS HACHAZUELAS, SOCIEDAD COOPERATIVA DE ENSEÑANZA MADRILEÑA, contra la sentencia dictada en 15 de noviembre de 2.018 por el Juzgado de lo Social núm. 28 de los de MADRID , rectificada por auto datado el día 26 del mismo mes, en el procedimiento núm. 805/18, seguido a instancia de DON Fructuoso , contra la empresa recurrente, sobre despido, siendo Magistrado/a-Ponente el/la Ilmo/a. Sr./a D./Dña JUAN MIGUEL TORRES ANDRES, y deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

#### **Primero.**

Según consta en los autos, se presentó demanda por la citada parte actora contra la mencionada parte demandada, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, tras los pertinentes actos procesales de tramitación y previa celebración de los oportunos actos de juicio oral, en el que quedaron definitivamente configuradas las respectivas posiciones de las partes, dictó la sentencia referenciada anteriormente.

#### **Segundo.**

En dicha sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos en calidad de expresamente declarados probados:

"PRIMERO.- D. D. Fructuoso ha venido prestando servicios para la Cooperativa demandada desde el 13 de septiembre de 2013, con la categoría profesional de Profesor, siendo el salario bruto mensual de 2.634,99 € con la prorratea de pagas extras.

- Del ramo de prueba de ambas partes -

SEGUNDO.- El día 21 de junio de 2018 se le entrega carta de despido disciplinario en virtud del art. 96.3 del Convenio colectivo aplicable por faltas y retrasos injustificados.

- Del ramo de prueba de ambas partes -

TERCERO.- El demandante no ha ostentado cargo alguno de representación sindical o legal de los trabajadores.

- Del ramo de prueba de ambas partes-

CUARTO.- El Convenio Colectivo de aplicación es el de Enseñanza sostenida.

- Hecho no controvertido -

QUINTO.- El Centro tiene un sistema informático de fichaje que debe ser utilizado por los trabajadores con el fin de que se pueda registrar su entrada y salida y controlar así la jornada de trabajo.

- Hecho no controvertido -

SEXTO.- Se celebró acto de conciliación el 25 de julio de 2018 con el resultado de "SIN AVENENCIA".

- Hecho no controvertido -".

### **Tercero.**

En dicha sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva:

"Que estimo la demanda formulada por D. Fructuoso frente a la empresa LAS HACHAZUELAS, SOCIEDAD COOPERATIVA DE ENSEÑANZA MADRILEÑA, debo declarar y declaro la IMPROCEDENCIA del despido del trabajador y, en consecuencia, debo condenar y condeno a LAS HACHAZUELAS, SOCIEDAD COOPERATIVA DE ENSEÑANZA MADRILEÑA a estar y pasar por esta declaración y para que en el plazo de cinco días manifieste si opta por la readmisión con abono de los salarios de tramitación o por la indemnización equivalente a 33 días de salario por año de servicios, prorrateándose por meses completos las fracciones de tiempo inferior, y con un tope de 24 mensualidades, que en nuestro caso asciende a 13.817,45 €".

En auto de subsanación de sentencia de fecha 26/11/2018 se emitió la siguiente parte dispositiva:

"ACUERDO: Subsanar, y rectificar la Sentencia dictada en los presentes autos, quedando el HECHO PRIMERO como sigue:

" D. Fructuoso ha venido prestando servicios para la Cooperativa demandada desde el 22 de septiembre de 2011, con la categoría profesional de Profesor, siendo el salario bruto mensual de 2.634,99 € con la prorrata de pagas extras. "

El FUNDAMENTO DE DERECHO QUINTO como sigue:

"QUINTO.- En vista de lo actuado, debo condenar y condeno a la empresa demandada a estar y pasar por la declaración de despido improcedente para que en el plazo de cinco días la empresa demandada manifieste si opta por la readmisión con abono de los salarios de tramitación o por la indemnización equivalente a 33 días de salario por año de servicios, prorrateándose por meses completos las fracciones de tiempo inferior, y con un tope de 24 mensualidades, que en nuestro caso asciende a 19.967,49 -€".

El FALLO como sigue:

"Que estimo la demanda formulada por D. Fructuoso frente a la empresa LAS HACHAZUELAS, SOCIEDAD COOPERATIVA DE ENSEÑANZA MADRILEÑA, debo declarar y declaro la IMPROCEDENCIA del despido del trabajador y, en consecuencia, debo condenar y condeno a LAS HACHAZUELAS, SOCIEDAD COOPERATIVA DE ENSEÑANZA MADRILEÑA a estar y pasar por esta declaración y para que en el plazo de cinco días manifieste si opta por la readmisión con abono de los salarios de tramitación o por la indemnización equivalente a 33 días de salario por año de servicios, prorrateándose por meses completos las fracciones de tiempo inferior, y con un tope de 24 mensualidades, que en nuestro caso asciende a 19.967,49 €".

### **Cuarto.**

Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por la parte DEMANDADA, formalizándolo posteriormente; tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.

**Quinto.**

Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales, en unión de la pieza separada de recurso de suplicación, a esta Sala de lo Social de Madrid, tuvieron los mismos entrada en esta Sección Primera en fecha 01/03/2019 dictándose la correspondiente y subsiguiente providencia para su tramitación forma.

**Sexto.**

Nombrado Magistrado-Ponente, se dispuso el pase de autos al mismo para su conocimiento y estudio en fecha 26/06/2019 señalándose el día 10/07/2019 para los actos de votación y fallo.

**Septimo.**

En la tramitación del presente recurso de suplicación no se ha producido ninguna incidencia.

A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sección de Sala los siguientes

**FUNDAMENTOS DE DERECHO****Primero.**

La sentencia de instancia, dictada en la modalidad procesal de despidos y subsanada por auto datado el 26 de noviembre de 2.018, tras acoger en su integridad la demanda que rige estas actuaciones, dirigida contra la empresa Las Hachazuelas, Sociedad Cooperativa de Enseñanza Madrileña, declaró la improcedencia de despido disciplinario del actor ocurrido el 21 de junio del pasado año, de modo que acabó condenando, una vez rectificadas, a la cooperativa demandada a "estar y pasar por esta declaración y para que en el plazo de cinco días manifieste si opta por la readmisión con abono de los salarios de tramitación o por la indemnización equivalente a 33 días de salario por año de servicios, prorrateándose por meses completos las fracciones de tiempo inferior, y con un tope de 24 mensualidades, que en nuestro caso asciende a 19.967,49 €" .

**Segundo.**

Recorre en suplicación la sociedad traída al proceso instrumentando cinco motivos, de los que el cuarto adolece de un defectuoso encaje procesal, lo que no es óbice para su examen dada la tutela efectiva que es exigible de este Tribunal. De ellos, los dos primeros se ordenan a que se declare la nulidad de la resolución combatida, mientras que el siguiente, que, a su vez, divide en dos apartados, lo hace a revisar la versión judicial de los hechos, y los dos últimos se dirigen al examen del derecho aplicado en ella. El recurso ha sido impugnado por la contraparte.

**Tercero.**

Pues bien, el inicial, encaminado, como dijimos, a que se declare la nulidad de la sentencia recurrida, denuncia la infracción del artículo 85.1 de la Ley 36/2.011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social , y 24.1 de la Constitución . Se queja, en suma, de lo que considera una variación sustancial de la demanda causante de indefensión material, alegación que puede resumirse en estas palabras del propio motivo: "(...) En el acto del juicio y en la fase de práctica de la prueba de interrogatorio del actor, al minuto 37,07 de la grabación del juicio, en el momento en que el letrado de la parte demandante repregunta a su cliente, éste manifiesta que es enfermero y maneja medicamente y que cree que por dicho motivo el sistema de control horario no le reconoce la huella dactilar" . Desde luego, no es como se dice, sin que quepa apreciar variación sustancial alguna de los términos en que quedó planteado el debate en la demanda rectora de autos, ni, por ende, se haya causado indefensión efectiva a la empresa. Nos explicaremos.

**Cuarto.**

Según el ordinal quinto de la versión judicial de lo sucedido, que no es atacado: "El Centro tiene un sistema informático de fichaje que debe ser utilizado por los trabajadores con el fin de que se pueda registrar su entrada y salida y controlar así la jornada de trabajo. Hecho no controvertido". Corroborando y completando el dato anterior, la Juez a quo expresa al final del segundo fundamento de su sentencia: "(...) En el Centro donde presta servicios el demandante, que es una escuela en la que se imparten ciclos formativos, además de otros estudios, está implantado un sistema de fichaje de los trabajadores que utiliza la huella digital de dos dedos, de tal forma que tanto a la salida como a la entrada, deben fichar".

#### **Quinto.**

Dicho esto, indicar que punto a la fiabilidad de tal sistema informático de control horario por medio de huellas dactilares, y en lo que aquí interesa, el trabajador ya expone en el hecho tercero de su demanda: "En la mencionada carta de despido, la demandada alega para justificar la medida extintiva que presento unos retrasos o ausencias en mi horario, los cuales son inciertos, están manipulados, son resultado de una campaña contra mi persona por parte de un miembro de la dirección del centro, responden a fallos en el sistema de fichaje, que ya he denunciado y que habían sido puestos de manifiesto por mi parte con anterioridad (...)", a lo que más adelante agrega: "(...) El sistema de fichaje, tiene y ha tenido continuos errores a lo largo de su existencia, como ya he puesto de manifiesto con anterioridad a mis superiores, pues en numerosas ocasiones no ha reconocido mi huella digital (...)" (el énfasis es nuestro).

#### **Sexto.**

Siendo así, el que el actor, al ser interrogado, ofreciera una posible explicación -atinada, o no- a la falta de reconocimiento de sus huellas dactilares por el sistema informático que su empleador implantó para el control horario del personal a su servicio en modo alguno entraña una modificación sustancial de la demanda ( mutatio libelli) , ni pudo situar en indefensión a la cooperativa demandada, pues mal cabe apreciar alteración relevante alguna de los términos del debate o, si se quiere, de los elementos del juicio, el cual, si bien se mira, continuó amparándose en el mismo fundamento histórico invocado en el escrito rector, entendido como conjunto de hechos y alegaciones que el trabajador esgrime en apoyo de sus pretensiones, por lo que el motivo se rechaza.

#### **Septimo.**

También el siguiente se ordena a la declaración de nulidad de la resolución judicial impugnada, para lo que trae a colación la vulneración de los artículos 97.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , 208 y 209, apartados 2 y 3, de la Ley de Ritos Civil y, finalmente, 24.1 de nuestra Carta Magna. Esta vez achaca a la sentencia haber incurrido en incongruencia omisiva o por defecto. Así, aduce: "(...) La sentencia en el fundamento cuarto concluye que no existen ausencias al trabajo por cuanto el trabajador no ha faltado a su puesto de trabajo los días que se indican en la carta de despido, sin embargo, no se pronuncia sobre las reiteradas faltas de puntualidad concretadas en los retrasos en la hora de entrada a su puesto de trabajo (15:00 h) y los anticipos en la hora de salida (21:00 h)". Tampoco le acompaña la razón.

#### **Octavo.**

Como tiene sentado una pacífica jurisprudencia: "(...) Una sentencia es congruente cuando adecua sus pronunciamientos a las peticiones de las partes y a la causa o razón de tales peticiones, llamada comúnmente fundamento histórico (que no jurídico) de la acción que se ejercita" ( sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 23 de septiembre de 1.994 ). A su vez, la doctrina constitucional señala, entre otras, en sentencia del Tribunal Constitucional 67/1.993, de 1 de marzo , que: "La congruencia delimita el ámbito del enjuiciamiento en función de 'las demandas y demás pretensiones', en el lenguaje de la época, 1891, mientras que en otros órdenes procesales como el contencioso- administrativo se habla de las 'pretensiones de las partes y de las alegaciones deducidas para fundamentar el recurso y la oposición', expresión equivalente aun cuando utilice otra terminología. En definitiva, la congruencia consiste en la adecuación entre los pronunciamientos judiciales y lo que se pidió al

Juez, incluida la razón de ser de esa petición. El vicio de incongruencia, como reverso de lo anterior, no es sino el desajuste entre el fallo judicial y los términos en los que las partes han formulado sus pretensiones, concediendo más o menos, o cosa distinta de lo pedido, y en ocasiones especiales, no siempre ni necesariamente, puede llegar a menoscabar el principio procesal de contradicción, creando eventualmente situaciones de indefensión, proscritas en el artículo 24.1 de la Constitución Española . Ahora bien, tal acaecimiento se produce excepcionalmente cuando el desenfoque entre las peticiones y la decisión es tal que da como resultado una modificación sustancial del planteamiento originario del debate, pronunciándose un fallo extraño a las recíprocas pretensiones de las partes ( sentencias TC 14/1984 , 191/1987 , 144/1991 y 88/1992 ) , desajustes formales que no concurren en este caso.

#### **Noveno.**

En efecto, la conclusión que básicamente alcanzó la Juez de instancia no puede ser más clara y rotunda, y se resume en que el sistema informático de control horario mediante huellas dactilares que la recurrente tiene instaurado en el centro de trabajo donde presta servicios el actor no es fiable, ni fidedigno, al menos en lo que atañe al demandante, de lo que se sigue, como lógico correlato, que no tenga por debidamente acreditada ninguna de las ausencias injustificadas al trabajo que se le imputan en la comunicación de despido disciplinario, ni tampoco ninguno de los retrasos o faltas de puntualidad, de un lado, y salidas anticipadas, es decir, antes de la hora establecida, de otro, que también se le achacan, a lo que luego volveremos. Así las cosas, el planteamiento del motivo se revela infundado, por lo que fracasa.

#### **Decimo.**

El primer apartado del motivo tercero, destinado a evidenciar errores in facto , insta la adición de un nuevo hecho probado a la sentencia de instancia, que diga así: "El horario del demandante para el curso 2017-2018 era de 15:00 h a 21:00 h" . Al efecto, se apoya en el interrogatorio del actor y de la propia demandada, así como en la testifical practicada en el juicio y en el documento nº 2 de su ramo de prueba, el cual, al igual que el del trabajador, no aparece foliado en correlación con el resto de las actuaciones. Esta petición novatoria decae.

#### **Undecimo.**

La doctrina jurisprudencial nos recuerda que sólo se admitirá el error de hecho en la apreciación de la prueba cuando concurren estas circunstancias: " a) Señalamiento con precisión y claridad del hecho negado u omitido; b) Existencia de documento o documentos de donde se derive de forma clara, directa y patente el error sufrido, sin necesidad de argumentaciones, deducciones o interpretaciones valorativas; c) Ser la modificación o supresión del hecho combatido trascendente para la fundamentación del fallo, de modo que no cabe alteración en la narración fáctica si la misma no acarrea la aplicabilidad de otra normativa que determine la alteración del fallo" ( sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 31 de marzo de 1.993 ). A su vez, según esta misma doctrina, el documento en que se base la petición revisoria debe gozar de literosuficiencia, por cuanto: "(...) ha de ser contundente e indubitado per se , sin necesidad de interpretación, siendo preciso que las afirmaciones o negaciones sentadas por el Juzgador estén en franca y abierta contradicción con documentos que, por sí mismos y sin acudir a deducciones, interpretaciones o hipótesis evidencien cosa contraria a lo afirmado o negado en la recurrida" ( sentencia de la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo de 4 de enero de 1.990 ), requisitos que no se dan cita en este caso.

#### **Duodecimo.**

En efecto, ni los medios de prueba consistentes en interrogatorio de parte y testifical son hábiles para el fin perseguido, ni el único documento que le sirve de soporte es útil para ello, máxime cuando -insistimos- si la Magistrada de instancia no otorga credibilidad a los registros de tan repetido sistema informático de control horario en lo que se refiere al trabajador, el añadido que se pide resulta irrelevante para el signo del fallo, de manera que el submotivo claudica.

**Decimotercero.**

El otro, con igual amparo adjetivo y designio que el precedente, solicita, de nuevo, que se añada otro ordinal a la versión judicial de los hechos, en el que quede constancia de las horas de entrada y salida del trabajo por parte del actor durante los meses de mayo y junio de 2.018. Se basa esta vez en el documento nº 1 de su ramo de prueba. Las mismas razones que llevaron al fracaso del submotivo anterior hacen, mutatis mutandis, que el actual haya de correr igual suerte adversa, desde el mismo momento que tales hojas de control horario no son sino resultado del sistema informático al que la iudex a quo no otorga verosimilitud, ni fehaciencia, en cuanto a los fichajes del trabajador despedido. En suma, el tercer motivo se rechaza en su integridad.

**Decimocuarto.**

El ordenado como cuarto, con inapropiado encaje procesal, se queja de la infracción del artículo 97.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. En realidad, se circunscribe a insistir en los mismos alegatos desarrollados en el motivo inicial, o sea, la variación sustancial de la demanda que según la parte recurrente tuvo lugar al ser interrogado el trabajador. Nada tenemos que añadir a lo ya expuesto con anterioridad para desechar también el presente motivo, pues tal defecto procesal no se produjo.

**Decimoquinto.**

Finalmente, el quinto y último, dedicado, éste sí, a censurar errores in iudicando, denuncia como conculcados los artículos 54.2 a), en relación con el 5 a), 20, apartados 1 a 3, 55.5 y 56, preceptos, todos ellos, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2.015, de 23 de octubre, en vigor a la sazón de la decisión extintiva frente a la que se alza el demandante. También menciona como violentados los artículos 94.3 a) y 96.3 del Convenio Colectivo del sector de enseñanza sostenida total o parcialmente con fondos públicos, y 108.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Incólume la versión judicial de los hechos, tampoco este motivo puede acogerse, sin perjuicio de poner de manifiesto que, en realidad, la empresa se limita a hacer supuesto de la cuestión, para lo que parte de presupuestos fácticos carentes de reflejo en la premisa histórica, tratando, así, de sentar conclusiones jurídicas dispares de las obtenida por la Juez a quo.

**Decimosexto.**

Los razonamientos de la misma que se contienen en el fundamento cuarto de su sentencia son precisos y contundentes. Así, expresa: "Entrando, pues a valorar la posible improcedencia, cabe establecer que en virtud del art. 217 LEC y en virtud del principio de oralidad, intermediación y publicidad, hay que analizar las pruebas llevadas a cabo durante la vista, así como las aportadas a los autos. Se acredita por las testificales realizadas, tanto de D<sup>a</sup> Celestina, Presidenta del Consejo Rector de 2014 a 2018, D. Leopoldo, Responsable del Departamento de Informática de la empresa BODET, S.A, D<sup>a</sup> Delfina, trabajadora del centro y D<sup>a</sup> Dolores, coordinadora del demandante, que la empresa tiene un sistema de fichaje consistente en un programa informático que recoge la huella digital, de dos dedos, que se debe utilizar por los trabajadores de la escuela tanto a la entrada como a la salida de su jornada. Es obligatorio por parte de los trabajadores, y en el caso de que exista incidencia, se deben dirigir a sus coordinadores y al Consejo Rector", a lo que añade a renglón seguido: "(...) Se acredita por parte del trabajador que tiene problemas en los fichajes, tanto en el interrogatorio que se le realiza como de la testifical de su Coordinadora, ya que según su explicación, además de profesor, es enfermero y normalmente los sistemas de detección dactilar no le funcionan por el uso y manejo habitual de medicamentos. Se acredita también por el trabajador que en numerosas ocasiones le ha fallado y se lo ha comunicado a su Coordinadora, la cual le ha aconsejado que lo pusiera en conocimiento de la Escuela, sin embargo, por dejadez no lo ha llevado a cabo. Se ha probado que el trabajador no ha faltado a su puesto de trabajo como se quiere hacer creer de contrario, ya que no existe ni una sola queja por parte de su Coordinadora ni de ningún alumno. Si hubiera faltado todos los días que se reflejan en la carta de despido no es creíble que alguien no lo hubiera puesto en conocimiento de la Escuela de algún modo, ya que hablamos de la mayoría del mes de mayo de 2018, siendo además el momento del final de curso".

**Decimoseptimo.**

Y acaba así: "(...) Efectivamente, la única falta achacable al demandante es que debería haber puesto en conocimiento de la Escuela que no le funcionaba el sistema de fichaje, falta que no constituye infracción alguna, al menos, esto no se ha acreditado por parte de la empresa, y es más, si llama algo la atención es la buena fé por parte del trabajador que no supuso en ningún momento que la falta de poner en conocimiento el mal funcionamiento del programa informático, le acarrearía el despido, lo que sí demuestra la mala fé de la empresa por no haberle informado de este problema, ya que no es creíble que la empresa lo supiera mes y medio después, puesto que los fichajes deben ser controlados día a día. Se trata, por tanto, de un despido improcedente a todas luces, por lo que debe estimarse la demanda en este sentido" .

**Decimoctavo.**

Sentado cuanto antecede, poco le queda por añadir a la Sala, habida cuenta que si la Juzgadora a quo no tuvo por demostradas las inasistencias injustificadas al trabajo que se achacan al demandante, así como tampoco las faltas de puntualidad o las salidas antes de la hora prevista que, asimismo, se le imputan, y nada de esto luce en la versión judicial de lo sucedido, que permanece inalterada, la conclusión no puede ser otra que la declaración de improcedencia del despido disciplinario de constante cita, cual acertadamente entendió la Juez de instancia.

**Decimonoveno.**

En conclusión: el motivo se desestima y, con él, el recurso en su integridad, con imposición de las costas causadas a la recurrente. A su vez, se decreta la pérdida del depósito y de la consignación del importe de la condena que la empresa hubo de llevar a cabo como presupuestos de procedibilidad de la suplicación.

**FALLAMOS**

Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por la empresa LAS HACHAZUELAS, SOCIEDAD COOPERATIVA DE ENSEÑANZA MADRILEÑA, contra la sentencia dictada en 15 de noviembre de 2.018 por el Juzgado de lo Social núm. 28 de los de MADRID , rectificada por auto datado el día 26 del mismo mes, en el procedimiento núm. 805/18, seguido a instancia de DON Fructuoso , contra la empresa recurrente, sobre despido y, en su consecuencia, debemos confirmar, como confirmamos, la resolución judicial recurrida. Se decreta la pérdida del depósito que la parte recurrente realizó como requisito de procedibilidad de la suplicación, al que se dará el destino legal, así como de la consignación del importe de la condena. Se imponen las costas causadas a dicha empresa, que incluirán la minuta de honorarios del Letrado impugnante, que la Sala fija en 600 euros (SEISCIENTOS EUROS).

Incorpórese el original de esta sentencia, por su orden, al Libro de Sentencias de esta Sección de Sala.

Expídanse certificaciones de esta sentencia para su unión a la pieza separada o rollo de suplicación, que se archivará en este Tribunal, y a los autos principales.

Notifíquese la presente sentencia a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

Hágaseles saber a los antedichos, sirviendo para ello esta misma orden, que contra la presente sentencia pueden, si a su derecho conviene, interponer recurso de casación para la unificación de la doctrina, que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala de lo Social de Madrid dentro del improrrogable plazo de los diez días laborales inmediatos siguientes a la fecha de notificación de esta sentencia de acuerdo con los establecido, más en concreto, en los artículos 220 , 221 y 230 de la LRJS .

Asimismo se hace expresa advertencia a todo posible recurrente en casación para unificación de esta sentencia que no goce de la condición de trabajador o de causahabiente suyo o de beneficiario del Régimen Público de la Seguridad Social o del beneficio reconocido de justicia gratuita, deberá acreditarse ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso el ingreso en metálico del depósito de 600 euros conforme al art. 229.1 b) de la LRJS y la consignación del importe de la condena cuando proceda, presentando resguardos acreditativos de haber efectuado ambos ingresos, separadamente, en la cuenta corriente número 2826-0000-00-0206-19 que esta



Sección Primera tiene abierta en el Banco de Santander, sita en el Paseo del General Martínez Campos nº 35, 28010 de Madrid.

Se puede realizar el ingreso por transferencia bancaria desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de Banco de Santander. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes:

Emitir la transferencia a la cuenta bancaria siguiente: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274. En el campo ordenante, se indicará como mínimo el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y si es posible, el NIF / CIF de la misma. En el campo beneficiario, se identificará al juzgado o tribunal que ordena el ingreso. En el campo "observaciones o concepto de la transferencia", se consignarán los 16 dígitos que corresponden al procedimiento: 2826-0000-00-0206-19.

Pudiéndose, en su caso, sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento de dicha condena mediante el correspondiente aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia, devuélvanse los autos originales, para su debida ejecución, al Juzgado de lo Social de su procedencia, dejando de ello debida nota en los Libros de esta Sección de Sala.

Así, por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.