



Roj: **STSJ LR 138/2010 - ECLI: ES:TSJLR:2010:138**

Id Cendoj: **26089340012010100034**

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

Sede: **Logroño**

Sección: **1**

Fecha: **04/02/2010**

Nº de Recurso: **36/2010**

Nº de Resolución: **28/2010**

Procedimiento: **RECURSO SUPLICACION**

Ponente: **MARIA DE LAS MERCEDES OLIVER ALBUERNE**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

T.S.J.LA RIOJA SALA SOCIAL

LOGROÑO

**SENTENCIA: 00028/2010**

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA RIOJA

SALA DE LO SOCIAL

N.I.G: 26089 34 4 2010 0100039, MODELO: 46050

TIPO Y Nº DE RECURSO: RECURSO SUPLICACION 0000036 /2010

Materia: OTROS DCHOS. LABORALES

Recurrente/s: Raimundo

Recurrido/s: LEAR CORPORATION SPAIN, S.L.

JUZGADO DE ORIGEN/AUTOS: JDO. DE LO SOCIAL N. 2 de LOGROÑO de DEMANDA 0001255 /2008

Sent. Nº 28-2010

Rec. 36/2010

Ilmo. Sr. D. Miguel Azagra Solano. :

Presidente. :

Ilmo. Sr. D. Cristóbal Iribas Genua. :

Ilma.Sra.Dª. Mercedes Oliver Albuerne. :

En Logroño, a cuatro de febrero de dos mil diez.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, compuesta por los Ilmos. Sres. citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

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

En el recurso de Suplicación nº 36/2010 interpuesto por D. Raimundo asistido de la Ldo. Dª María Somalo San Juan contra la SENTENCIA del Juzgado de lo Social nº DOS de La Rioja de fecha 1 DE SEPTIEMBRE DE 2009 y siendo recurrido LEAR CORPORATION SPAIN, S.L. asistido del Ldo. D. Javier Fernández de la Pradilla Ochoa, ha actuado como PONENTE LA ILMA. SRA. DOÑA Mercedes Oliver Albuerne.

**ANTECEDENTES DE HECHO**



PRIMERO.- Según consta en autos, por D. Raimundo se presentó demanda ante el Juzgado de lo Social número DOS de La Rioja, contra LEAR CORPORATION SPAIN, S.L. en reclamación de SANCIÓN.

SEGUNDO.- Celebrado el correspondiente juicio, con fecha 1 DE SEPTIEMBRE DE 2009 recayó sentencia cuyos hechos probados y fallo son del siguiente tenor literal:

"HECHOS:

PRIMERO.- El actor, D. Raimundo , presta servicios por cuenta de la empresa demandada, Lear Corporation Spain SL, dedicada a la actividad siderometalúrgica, desde el 9/03/94, con categoría profesional de especialista nivel II, y la siguiente estructura salarial:

- S. Base - 5148 € día natural

- Cº de Permanencia - 379 € día natural

- Plus Nocturnidad - 281 € día trabajo en horario nocturno.

SEGUNDO.- Tras la sustanciación de expediente contradictorio, el 18/09/08, la empresa demandada notificó al actor comunicación escrita por la que se le sancionaba con 14 días de suspensión de empleo y sueldo por la comisión de una falta laboral muy grave tipificada en los Arts. 54.2.d y 10.a) del Código de Conducta Laboral de la industria del metal, imputándole los siguientes hechos:

Haber justificado su inasistencia al trabajo los días 7 a 9 de julio en la utilización del crédito horario sindical, cuando realmente el motivo de su ausencia obedeció a causas ajenas al ejercicio de su actividad sindical, concretamente, a encontrarse privado de libertad por motivos personales al menos dos de los días de referencia.

TERCERO.- La anterior sanción fue cumplida por el trabajador del 11 al 24 de diciembre, y como consecuencia de ello en la nómina de dicha mensualidad se le practicó una deducción de 1.00818 €.

CUARTO.- Los días 7 y 8 de Junio, en que el actor tenía asignado el relevo de noche, su compañero Sr. Diego llamó por teléfono al jefe de equipo del turno de tarde para comunicarle que ambos iban a hacer uso del crédito horario en los turnos correspondientes a los dos días indicados.

El justificante de la utilización de horas sindicales de los dos trabajadores fue entregado por el Sr. Diego a la responsable de RRHH sobre las 13 horas de los días 8 y 9 de junio respectivamente, y en la segunda ocasión se le advirtió de que la solicitud debía realizarse con antelación y al supervisor.

El día 9 de julio a las 1314 horas el Sr. Diego entregó nuevo justificante de utilización del crédito horario por el actor dicho día

QUINTO.- Salvo supuestos de urgencia la solicitud de utilización de crédito horario se realiza con antelación al responsable de recursos humanos o al supervisor.

SEXTO.- El demandante estuvo detenido en dependencias policiales desde las 227 horas del día 8 de julio hasta las 1045 horas del día 9 de julio en que fue puesto a disposición judicial.

SEPTIMO.- El demandante tiene la condición de representante unitario de los trabajadores.

OCTAVO.- Con fecha 9/10/08 el demandante presentó papeleta de conciliación, celebrándose el acto el día 21 de octubre con resultado sin avenencia.

FALLO.- Que DESESTIMANDO íntegramente la demanda interpuesta por D. Raimundo contra Lear Corporation Spain SL debo absolver y absuelvo a la empresa demandada de las pretensiones formalizadas en su contra, confirmando la sanción impugnada."

TERCERO.- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de Suplicación por D. Raimundo , siendo impugnado de contrario. Elevados los autos a este Tribunal, se dispuso el pase de los mismos al Ponente para su examen y resolución.

CUARTO.- En la tramitación del presente recurso se han observado todas las prescripciones legales.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La parte recurrente solicita mediante su recurso la revocación de la sentencia recurrida y que se dicte nueva resolución por la que se estime la demanda anulando y/ o revocando la falta y la sanción impuesta, condenado a la demandada a estar y pasar por dicha declaración a todo tipo de efectos así como a que la tache del expediente personal del actor; Articulando el recurso en un único motivo al amparo de lo dispuesto en la



letra c) del Art. 191 del TR de la LPL ; para denunciar mediante dos subapartados en primer lugar la infracción del Art. 45, punto 1º apartado g) del ET, y en segundo lugar la infracción de los Art. 58 y 68 c del ET así como la Jurisprudencia aplicable al caso.

SEGUNDO.- Como fundamento del primero de los subapartados del motivo expuesto, alega la parte recurrente que constituye causa de suspensión de la relación laboral, la privación de libertad del trabajador, motivada por la imposibilidad de asistencia al trabajo y como garantía del derecho a la presunción de inocencia, procediendo tanto si la pérdida de libertad se produce como medida cautelar antes de que recaiga sentencia o en cumplimiento de sentencia mientras ésta no sea firme; que el trabajador era delegado sindical y para los días 8, 9, 10 iba a solicitar junto con otro delegado sindical, horas del crédito sindical, lo que le imposibilitaba realizar el turno de noche del día 7, 8 y 9 de julio; y que el hecho de estar en prisión supone la suspensión de la relación laboral mientras dure el tiempo establecido en prisión preventiva, no pudiendo derivar sanción alguna por no acudir a trabajar o por no utilizar las horas del crédito sindical por cuanto tenía una imposibilidad manifiesta tanto para acudir a realizar las horas de crédito sindical como para ir a trabajar; y que se justificaron dichas horas por el compañero, sin que el actor tuviera conocimiento de lo que allí acontecía pues se encontraba privado de libertad desde el día 8 de julio a las 2 horas de la mañana.

Para la resolución del motivo examinado debemos tener presente que como señala la Sentencia de la Sala 4ª del Tribunal Supremo de 16 de junio de 2006 , la previsión normativa que contempla el art. 45. 1 letra g) del Estatuto de los Trabajadores , al regular como causa de suspensión de la relación laboral la situación de prisión provisional del trabajador, no tiene otra motivación que el derecho fundamental a la libertad que consagra el art. 17.1 de la Constitución y la presunción de inocencia del art. 24.2 . En el sentido de que tales derechos amparan al trabajador privado de libertad mientras no exista sentencia condenatoria, en la medida en que no puede verse perjudicado en la relación de trabajo mientras se encuentra en una situación tutelada bajo principios constitucionales con rango de derechos fundamentales.

Como en dicha sentencia se razona, la medida cautelar, de carácter provisional, de detención o prisión provisional, "mientras no exista sentencia condenatoria" en la expresión legal del art. 45.1º letra g del Estatuto de los Trabajadores , que constituye una restricción que afecta al derecho fundamental a la libertad personal (STC 14/2000 ) tal como viene consagrado en el artículo 17 de la Constitución y al derecho a la presunción de inocencia tutelado en el artículo 24 de la citada norma fundamental, tiene carácter excepcional, de modo que sólo admite justificación , cuando sean insuficientes otras medidas de control jurisdiccional para garantizar las necesidades de la investigación, con lo que, "sin duda alguna la conceptualización de la "privación de la libertad, mientras no exista sentencia condenatoria", como causa suspensiva de la relación laboral se asienta en el principio penal de "presunción de inocencia", hasta la fecha en que recaiga sentencia condenatoria firme, y por ello la situación provisional no debe producir "per se" el efecto que legalmente produce la sentencia condenatoria penal".

Para remitirse a continuación a las sentencias de esa misma Sala del Tribunal Supremo de 18 de febrero de 1994 y de 28 de febrero de 1990 , en las que se dice "La sentencia firme de la Jurisdicción del orden penal, que condena, priva de la justificación de la ausencia que hasta ese momento y como garantía del derecho a la presunción de inocencia se derivaba del artículo 45.1.g) del Estatuto de los Trabajadores ".

- Esta es la vinculación con el derecho fundamental a la libertad y a la presunción de inocencia que se infringe, cuando se sanciona o despiden al trabajador por ausencias injustificadas de su puesto de trabajo, cuando conoce perfectamente que se encuentra en prisión provisional, o detención policial, lo que no sucede en el supuesto enjuiciado, como a continuación se razonara a través del inmodificado relato de hechos probados y afirmaciones fácticas que con igual valor constan en la Sentencia recurrida y que la parte recurrente acata al no haber solicitado por el cauce pertinente del Art. 191 b) la revisión fáctica de la sentencia; en el que por lo tanto no puede exigírsele a la empresa el conocimiento de la situación y que la misma conlleve la automática suspensión del contrato de trabajo conforme a lo dispuesto en el art. 45.1 letra g) del Estatuto de los Trabajadores , sin que con su actuación pretendiera eludir intencionadamente los efectos legales previstos de forma expresa para la misma.

En el supuesto enjuiciado, del inmodificado relato de hechos probados de la sentencia recurrida se desprende: (hecho probado cuarto), que los días 7 y 8 de julio, en que el actor tenía asignado el relevo de noche, su compañero Sr. Diego llamó por teléfono al jefe de equipo del turno de tarde para comunicarle que ambos iban a hacer uso del crédito horario en los turnos correspondientes a los dos días indicados.

El justificante de la utilización de horas sindicales de los dos trabajadores fue entregado por el Sr. Diego a la responsable de RRHH sobre las 13 horas de los días 8 y 9 de julio respectivamente, y en la segunda ocasión se le advirtió de que la solicitud debía realizarse con antelación y al supervisor.



El día 9 de julio a las 1345 horas el Sr. Diego entregó nuevo justificante de utilización del crédito horario por el actor dicho día.

Se desprende asimismo, (hecho probado sexto), que el demandante estuvo detenido en dependencias policiales desde las 227 horas del día 8 de julio hasta las 1045 horas del día 9 de julio en que fue puesto a disposición judicial; Y, esto es de relevancia especial (fundamento de derecho tercero de la sentencia): "que esta circunstancia no se puso por el mismo en conocimiento de la empresa hasa que se inició el expediente contradictorio"; lo que ocurrió el 20 de agosto de 2007(doc. 2 de los aportados por la actora en su ramo de prueba); y que cuando el actor entregó a través de su compañero los justificantes, el mismo era perfectamente conocedor de que dichas funciones sindicales, estuviesen previamente planificadas o no, no se había realizado por las concretas circunstancias, y a pesar de ello encubrió artificioosamente la realidad, alegando falazmente que había hecho uso del crédito horario cuando lo cierto es que ninguna actividad sindical se había desarrollado sino que había permanecido detenido en dependencias policiales.(fundamento de derecho tercero in fine).

En consecuencia no habiendo tenido conocimiento la empresa de la situación del trabajador, al no serle comunicada la detención policial del actor , la sanción posterior no comporta infracción alguna de aquellos derechos fundamentales, no es procedente la vigencia del contrato de trabajo durante el tiempo de la sanción de suspensión de empleo y sueldo impuestas, ni en modo alguno puede considerarse nula sino por el contrario ajustada a derecho, al no eludirse ni soslayarse con su imposición, la protección que dispensa al trabajador el derecho fundamental a la presunción de inocencia en la forma prevista por el legislador.

TERCERO:- Mediante el segundo de los subapartados, como ha quedado expuesto en el primero de los fundamentos de la presente resolución, la parte recurrente denuncia la infracción de lo dispuesto en los Art. 58 y 68 c) del ET , alegando al respecto, que este último precepto respecto del primero garantiza la función representativa, siendo paradójico, según determina por el TS, que le hecho de que siendo una garantía de la función representativa se torne con tanta frecuencia en causa de despido disciplinario; y que en el caso concreto no existe una habitualidad que incite a pensar que se da la trasgresión de la buena fe contractual, motivo por el que se le sanciona; por cuanto fue un hecho puntual no pensado ni querido sino consecuencia de una privación de libertad, teniendo en cuenta que las justificaciones de las horas sindicales fueron realizadas por el compañero que desconocía donde se encontraba el actor.

El Art. 68 c del ET que la parte recurrente cita como infringido dispone

"Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías Véase art. 37 Ley 31/1995, de 8 noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales :

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el art. 54 . Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación."

Partiendo de la literalidad del precepto, aplicado al inmodificado relato de hechos probados de la sentencia recurrida, resulta obvio que el referido precepto no ha sido infringido en la Sentencia recurrida, porque la sanción impuesta al actor no se basa en el ejercicio de sus funciones ni por lo tanto de su representación, sino en haber encubierto artificioosamente la realidad alegando falazmente que había hecho uso del crédito horario cuando lo cierto es que ninguna actividad sindical había desarrollado, remitiéndonos a los hechos probados y afirmaciones fácticas de la sentencia recurrida que en lo esencial hemos transcrito en el fundamento anterior, para evitar reiteraciones; sin que por lo tanto haya infracción alguna de la garantía de indemnidad del actor.

En el Art. 18 .c del Acuerdo Estatal del Sector del metal se establece:

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

c. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como ala empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

A su vez en el Artículo 19 se establece:

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a. Por faltas leves:

Amonestación por escrito.



b. Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c. Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Despido.

En consecuencia y como se razona en la Sentencia recurrida, el comportamiento del trabajador se encuentra tipificado como falta muy grave en el Art. 18 .c del Acuerdo Estatal del Sector del metal, y no ha sido la máxima prevista en nuestro ordenamiento jurídico, única para cuya represión disciplinaria se exige que el uso indebido del crédito horario haya sido habitual, conforme a la Jurisprudencia citada por el Juzgador en el fundamento de derecho tercero de la Sentencia a la que nos remitimos, no alcanzando tan siquiera a la de mayor entidad establecida en convenio para la sanción de las faltas graves; razones todas por las que, teniéndose en cuenta que como recuerda la STS de 11 de octubre de 1993, "corresponde al empresario aplicar la sanción que estime conveniente", de tal manera que "... si ésta coincide con la descripción de las muy graves habrá de declarar que la calificación empresarial es adecuada y no debe rectificar la sanción impuesta, pues, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores, corresponde al empresario la facultad de imponer la sanción que estime apropiada, dentro del margen que establezca la norma reguladora del régimen de faltas y sanciones"; no habiéndose producido por lo tanto, las infracciones de preceptos denunciados, y siendo la sentencia recurrida ajustada a derecho, debemos confirmarla con desestimación del recurso de suplicación interpuesto contra la misma.

CUARTO.- Sin imposición de las costas causadas, conforme a lo previsto en el artículo 233.1 de la Ley de Procedimiento Laboral, al gozar el recurrente, en su condición de trabajador, del beneficio de asistencia jurídica gratuita.

Vistos los artículos citados y demás de general y pertinente aplicación.

## FALLAMOS

Que DESESTIMANDO EL RECURSO DE SUPPLICACIÓN interpuesto por el Letrado Sr. Raimundo en representación de D. Raimundo, contra la Sentencia nº 417/09 dictada por el Juzgado de lo Social nº Dos de La Rioja, con fecha de 1 de septiembre de 2009, en autos promovidos por el recurrente frente a la empresa Lear Corporation Spain SL, representada por el Letrado Sr. Fernández de la Pradilla, en materia de Sanción, Debemos CONFIRMARLA.

Sin imposición de las costas causadas.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal, haciéndoles saber que contra la misma pueden interponer Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, debiendo anunciarlo ante esta Sala en el plazo de DIEZ DIAS mediante escrito que deberá llevar firma de Letrado y en la forma señalada en los artículos 215 y siguientes y concordantes de la Ley de Procedimiento Laboral. Si el recurrente es empresario que no goce del beneficio de justicia gratuita y no se ha hecho la consignación oportuna en el Juzgado de lo Social, deberá ésta consignarse en la cuenta que esta Sala tiene abierta con el nº 2268-0000-66-0036/10 del BANESTO, Código de Entidad 0030 y Código de Oficina 8029 pudiendo sustituirse la misma por aval bancario, y el depósito para recurrir de 300,51 euros deberá hacerse ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. Expídanse testimonios de esta resolución para unir al Rollo correspondiente y autos de procedencia, incorporándose su original al correspondiente libro de Sentencias.

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

E./

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por la Magistrada-Ponente, Ilma. Sra. D<sup>a</sup> Mercedes Oliver Albuérne, celebrando audiencia pública la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, de lo que como Secretaria de la misma doy fe.