



Roj: **STSJ NA 529/2021 - ECLI:ES:TSJNA:2021:529**

Id Cendoj: **31201340012021100210**

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

Sede: **Pamplona/Iruña**

Sección: **1**

Fecha: **07/10/2021**

Nº de Recurso: **294/2021**

Nº de Resolución: **298/2021**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **MIGUEL AZAGRA SOLANO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Pamplona/Iruña, núm. 1, 25-06-2021 (proc. 345/2020),
STSJ NA 529/2021**

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE NAVARRA. SALA DE LO SOCIAL

Plaza del Juez Elío/Elío Epailaren Plaza, Planta 6

Solairua

Pamplona/Iruña 31011

Teléfono: 848.42.40.76 - FAX 848.42.43.13

Email: tsjsocna@navarra.es <<mailto:tsjsocna@navarra.es>>

Procedimiento: RECURSOS DE SUPPLICACIÓN

TX008

Procedimiento impugnación sanciones (art. 114 y ss LPL) 0000345/2020 - 00

Juzgado de lo Social Nº 1 de Pamplona/Iruña

Procedimiento: RECURSOS DE SUPPLICACIÓN

Nº Procedimiento: 0000294/2021

NIG: 3120144420200001366

Resolución: Sentencia 000298/2021

Puedo relacionarme de forma telemática con esta Administración a través de la Sede Judicial Electrónica de Navarra <<https://sedejudicial.navarra.es/>>

ILMA. SRA. D^a. CARMEN ARNEDO DIEZ PRESIDENTA

ILMO. SR. D. MIGUEL AZAGRA SOLANO

ILMO. SR. D. GUILLERMO LEANDRO BARRIOS BAUDOR

En la Ciudad de Pamplona/Iruña, a SIETE DE OCTUBRE de dos mil veintiuno.

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

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

SENTENCIA Nº 298/2021



En el Recurso de Suplicación interpuesto por D. JOKIN ZABALA ALFARO, en nombre y representación de D. Eduardo , frente a la Sentencia del Juzgado de lo Social Nº 1 de Pamplona/Iruña sobre IMPUGNACIÓN SANCIÓN A TRABAJADOR, ha sido Ponente el Ilmo. Sr. Magistrado D. MIGUEL AZAGRA SOLANO, quien redacta la sentencia conforme al criterio de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: Ante el Juzgado de lo Social Nº 1 de Pamplona/Iruña de los de Navarra, se presentó demanda por D^a Amaia Ubieto Aranguren, Letrada en ejercicio, en nombre y representación de D. Eduardo , en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dictara sentencia por la que, estimando la demanda, se declare la nulidad o, subsidiariamente, la improcedencia de la sanción de la que he sido objeto y se condene a la empresa demandada a dejarla sin efecto.

SEGUNDO: Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio oral en el que la parte actora se ratificó en la misma, oponiéndose la demandada según consta en el acta extendida a tal efecto por el/la Letrado de la Administración de Justicia. Recibido el juicio a prueba se practicaron las propuestas y declaradas pertinentes.

TERCERO: Por el Juzgado de instancia se dictó sentencia, cuya parte dispositiva dice: "Que, desestimando la demanda interpuesta por don Eduardo contra la empresa TRANSPORTS CIUTAT COMTAL, S.A., habiendo intervenido el MINISTERIO FISCAL, debo confirmar y confirmo la sanción impuesta por la empresa al trabajador y debo absolver y absuelvo a la empresa de las pretensiones ejercitadas en el escrito de demanda".

CUARTO: En la anterior sentencia se declararon probados: "PRIMERO.- El demandante, don Eduardo , viene prestando servicios por cuenta de la empresa demandada TRANSPORTS CIUTAT COMTAL, S.A. desde el 6 de junio de 1997, ostentando la categoría de conductor regular y percibiendo un salario bruto diario, con inclusión de parte proporcional de pagas extraordinarias y promedio de retribuciones variables, de 78,86 €.- La empresa se dedica a la actividad de transporte de viajeros por carretera y el centro de trabajo se encuentra ubicado en Pamplona.- SEGUNDO.- El día 23 de enero de 2020 la empresa comunicó al trabajador la incoación de un expediente disciplinario con motivo de la comisión de hechos que podían ser calificados como infracciones muy graves y le concedió el plazo de 10 días para formular pliego de descargos.- Finalizada la tramitación del expediente, el día 5 de marzo de 2020 la empresa comunicó al trabajador la imposición de una sanción de 60 días de suspensión de empleo y sueldo por la comisión de las faltas muy graves tipificadas en los apartados c) e i) del capítulo V de la Resolución de 19 de enero de 2001, referente al laudo arbitral por el que se establecen las disposiciones reguladoras de la estructura salarial, promoción profesional y económica de los trabajadores y régimen disciplinario de las empresas de transporte de viajeros por carretera. Se le informó de que la fecha de efectos le sería comunicada una vez que la sanción alcanzara firmeza. La comunicación obra unida a las actuaciones, cuyo contenido se da por reproducido.- TERCERO.- Obra en autos el manual del conductor, cuyo contenido se da por reproducido.- La empresa considera dentro de los estándares de puntualidad la llegada a la parada de bus con un minuto de retraso o tres de adelanto. La falta de puntualidad causa perjuicios a los usuarios, a la organización de la empresa y al resto de compañeros y puede generar responsabilidad con la Mancomunidad. Habitualmente los conductores rellenan las Hojas de Ruta y las depositan en un buzón que existe en las dependencias de la empresa. En ocasiones las Hojas se entregan de forma personal a los inspectores.- Los conductores cuentan con una radio para comunicarse con la emisora. Si la radio no funciona tienen otro sistema instalado en el autobús (SAE) con el que también pueden comunicarse con la emisora. Si se produce alguna circunstancia urgente y no funcionan la radio ni el SAE pueden llamar por el teléfono móvil.- CUARTO.- El 27 de diciembre de 2019 el demandante estaba prestando servicios en turno de tarde, teniendo asignado el autobús número 264 para la realización del recorrido correspondiente a la línea T4.1.- Sobre las 17:14 horas llevaba acumulado un retraso de 12 minutos sin que existiese justificación para ello. Por ese motivo la empresa decidió cubrir su salida desde la parada de la calle Lur Gorri con otro autobús (333) y el demandante quedó libre a las 17:20 horas en la zona del Lago y se le ordenó por radio que se dirigiera a Huarte para cubrir el servicio con salida programada a las 18:04 horas. No obstante, a las 17:50 horas dio aviso de que se bajaba del autobús por encontrarse estresado y cuando puso rumbo a Huarte condujo a una velocidad de entre 10 y 15 kilómetros/hora por lo que a las 18:00 horas se encontraba todavía en Barañain y se tuvo que enviar a otro compañero para que cubrir el servicio de las 18:04 horas desde Huarte.- Debido a las quejas del actor se le retiró de la línea asignada y quedó en situación de libre. Encontrándose en esta situación, y cubriendo la línea 16, sobre las 20:25 horas llegó a la plaza Larra y, en lugar de avisar a Inspección de que había llegado, se retiró al polígono cercano a esperar. A las 20:40 obras, a llamada de Inspección, señaló que le había sido imposible llamar a la emisora.- Obrar en autos el informe de la Inspección F-45 relativo a las incidencias del Servicio del 27 de diciembre de 2019, relación de trayectos efectuados por el demandante y por el resto de trabajadores con el mismo servicio, cuyo contenido se da por reproducido.- QUINTO.- El 12 de enero de 2020, el demandante prestaba servicios en horario de tarde con el autobús nº 345 para la realización



del recorrido correspondiente a la línea T4.3.- A las 21:24 horas salió con 19 minutos de retraso de la Avenida Iglesia en Barañain con dirección a Huarte, sin que existiese justificación para ello. A la vista del retraso, se decidió cubrir su servicio desde la parada de Conde Oliveto con otro autobús (285). El demandante no recuperó el retraso pese a que desde Conde Oliveto únicamente iba dejando usuarios y no recogiendo pasajeros.- Sobre las 22:30 horas llegó a Huarte y se le ordenó subir a la parada del Seminario y a recoger viajeros, a lo que contestó que si tenía que estar a las 22:33 horas en Conde Oliveto iba a ser imposible llegar a ningún sitio. Desde la emisora se optó por retirarle a cocheras.- Obran en autos el informe de la Inspección F-45 relativo a las incidencias del servicio del día 12 de enero de 2020, relación de trayectos efectuados por el demandante en esa fecha y relación de trayectos efectuados por los trabajadores con el mismo servicio, cuyo contenido se da por reproducido. SEXTO.- El 17 de enero de 2020 tenía asignado el servicio matutino de la línea M4.4 con salida a las 6:40 horas desde Barañain.- Las 6:30 horas se encontraba aún en las instalaciones de la empresa, lo que provocó que saliera con 8 minutos de retraso respecto de la hora de inicio del servicio. SEPTIMO.- El 17 de enero de 2020, sobre las 6:20 horas, el demandante acudió a las oficinas de la empresa y entregó al inspector don Herminio la hoja de ruta del día anterior, 16 de enero de 2020. Lo habitual es que los conductores rellenen las hojas de ruta y las depositen en el buzón. El señor Herminio le preguntó qué quería que hiciese con eso, a lo que el demandante le contestó en voz alta: Te puedes limpiar el culo si quieres. El Sr. Herminio, sorprendido por la contestación y el tono, le preguntó que qué había dicho a lo que el demandante contestó, gritando: Que te puedes limpiar el culo, que para el caso que hacéis... En ese momento estaba presente otro inspector y varios conductores. El Sr. Herminio le contestó que no le faltara al respeto.- Minutos después, toda vez que el demandante continuaba en las instalaciones de la empresa a las 6:30 horas cuando tenía que salir de Barañain a las 6:40 horas, el Sr. Herminio le recordó que debía cumplir el horario, a lo que el actor le contestó que había llegado con los 20 minutos de antelación obligatorios. El señor Herminio le recordó su obligación de puntualidad, contestándole el demandante: ¿Me lo vas a dar por escrito? El Sr. Herminio le dijo que llevaba ya muchos años para saber su obligación, contestándole nuevamente el actor: ¿Me lo vas a dar por escrito?- OCTAVO.- El demandante está afiliado al sindicato ELA, que ha interpuesto diversas denuncias ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y demandas frente a la empresa.- Como antecedentes, el demandante en una fecha que no ha quedado determinada comunicó a la empresa que había un determinado modelo de autobús que le causaba ansiedad. La empresa, en la medida de lo posible, intenta evitar asignarle ese modelo de autobús, que es minoritario en la flota.- NOVENO.- El demandante no ostenta ni ha ostentado durante el año anterior la representación legal o sindical de los trabajadores.- DÉCIMO.- Se celebró el acto de conciliación".

QUINTO: Anunciado recurso de Suplicación por la representación letrada del demandante, se formalizó mediante escrito en el que se consigna un único motivo, al amparo del artículo 193.c) de Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, para examinar las infracciones de normas sustantivas o de la jurisprudencia, denunciando infracción de lo dispuesto en el artículo 58.2 del Estatuto de los Trabajadores.

SEXTO: Evacuado traslado del recurso fue impugnado por la representación letrada de la mercantil demandada.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO: El Juzgado de lo Social desestima la demanda -sobre impugnación de sanción- interpuesta por D. Eduardo contra la empresa "TRANSPORTS CIUDAT COMTAL, S.A." (procedimiento en el que ha intervenido el MINISTERIO FISCAL) y, después de confirmar la sanción de 60 días de suspensión de empleo y sueldo impuesta por la empresa al trabajador, absuelve a la empleadora de las pretensiones deducidas en su contra.

Esta decisión judicial no se comparte por la defensa letrada del Sr. Eduardo y, por esa razón, la recurre en suplicación mediante el planteamiento de un único motivo, a través del cual pone en cuestión la aplicación que del derecho se hace en la misma.

SEGUNDO: Con amparo procesal en el apartado c) del artículo 193 de la LRJS, el recurrente sostiene que la sentencia recurrida infringe lo dispuesto en el artículo 58.2 del ET. A su entender, la empresa, en la comunicación remitida al trabajador, no indicó la fecha de efectos de la sanción.

Considera quien recurre, en resumida síntesis, que en la carta de sanción remitida al trabajador se le informó de que la fecha de efectos le sería comunicada una vez que la sanción alcanzara firmeza, y que tal manifestación refleja una fecha inconcreta e incierta cuya concreción queda en manos del empresario, circunstancia por la cual la sanción debería ser declarada nula.

Por su parte, la defensa letrada de la empresa demandada impugna el recurso del actor en la consideración de que, ni siquiera es necesario -atendiendo al precepto aplicable- que en la carta de sanción conste la fecha de efectos de la misma, siendo solo preceptivo que en ella figuren la fecha y los hechos motivadores de



su imposición. A su entender, la fecha concreta del cumplimiento de la sanción debe entenderse como algo accesorio y el hecho de que no se establezca una fecha cierta, y se posponga su efectividad al momento de su firmeza, no produce indefensión alguna al trabajador, y no permite invalidar la sanción adoptada.

Pues bien, para dar respuesta a la cuestión planteada debemos comenzar por recordar el contenido de la norma que en el recurso se dice vulnerada por la resolución controvertida.

A este respecto, el artículo 58.2 del ET establece que:

"La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción social. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan".

El objeto del presente recurso, como ya hemos tenido ocasión de apuntar antes, se centra determinar si, para la validez y eficacia de la sanción laboral adoptada por la empresa, es o no necesario que su comunicación indique la fecha de su efectividad, y si, en el caso de que sea necesario, la opción adoptada por la empresa es válida.

Como recuerda la Sala de lo Social del TSJ de Galicia en sentencia de 05/10/2018 (rec. 1829/2018), una cuestión como la litigiosa ofrece serias dudas interpretativas que no contribuye a solucionar la contradictoria doctrina de suplicación.

Así, dice la Sala gallega: "mientras algunos pronunciamientos entienden suficiente, con profusa y loable argumentación, la notificación de la sanción (v.gr. TTSSJ Andalucía s. 14-3-2012 (AS 2012, 1008), Castilla La Mancha 20-4-2012 (AS 2012, 1588), Madrid s. 19-9-2014 (JUR 2014, 291760)), otras decisiones judiciales, con cita jurisprudencial (TS ss. 29-6-1983, 18-3-1986 (RJ 1986, 1492)), estiman la necesidad de notificar al trabajador sancionado la fecha de efectos de la sanción adoptada (v.gr. TTSSJ Cataluña s. 28-10-2013, Extremadura s. 29-3-2011 (JUR 2011, 177360), Madrid s. 30-6-2008 (AS 2008, 2185))".

A este respecto, la sentencia a la que ahora seguimos recuerda que: "las contrapuestas soluciones dificultan la fijación de un criterio único que resuelva los diversos aspectos que se plantean, [a] por ambigüedad del artículo 58.2 ET (RCL 2015, 1654) al utilizar el término "la fecha" sin concretar su proyección a la comunicación escrita de la sanción o a la de efectividad de ésta, [b] por el eventual perjuicio del plazo de caducidad para impugnar la sanción, o [c] por dejar a la exclusiva voluntad empresarial la fecha en que la sanción haya de ser objeto de cumplimiento efectivo.

Por otra parte y ponderando, [a] la ubicación sistemática de sanciones y despidos en el Capítulo II, Título II, Libro II LRJS (RCL 2011, 1845), [b] la remisión del artículo 114 LRJS -impugnación de sanciones- al artículo 103 LRJS -momento de la presentación de la demanda por despido-, [c] el artículo 55. 1 ET al exigir que figure en el escrito notificador del despido disciplinario la fecha en que tendrá efectos, o [d] la consideración del despido como la falta laboral más grave, hace que mantengamos el criterio de este Tribunal, expuesto en sentencia de 22-1-2015 (JUR 2015, 53953) (r. 3765/2014) ...a cuyo tenor: Dispone el art. 58.2 del Estatuto de los Trabajadores que "la valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan". Al respecto, conviene recordar la doctrina sentada por el Tribunal Supremo en sentencia de 15 septiembre 1988 (RJ 1988, 6898) y según la cual "la potestad disciplinaria que corresponde al empleador determina la ejecutividad de las sanciones que impusiere, sin perjuicio del derecho que asiste al trabajador afectado de su impugnación jurisdiccional. Así se deduce de lo dispuesto por el art. 58 del Estatuto de los Trabajadores que, después de proclamar el carácter siempre revisable en vía jurisdiccional de dichas sanciones establece la exigencia de comunicación escrita que haga constar los hechos imputados y la fecha de efectos. Nada impide, sin embargo, que en la fijación de éstos tal fecha se demore. con posposición a la del transcurso del plazo legalmente establecido para su impugnación.

Por tanto, cuando la ley exige que se haga constar "la fecha", se está refiriendo a la fecha en que la sanción vaya a producir sus efectos, entendiendo el Alto Tribunal que no se incumple dicha exigencia cuando se demora dicha fecha al momento en que la sanción sea firme o a cualquier otro ...Por otro lado debe ponerse de manifiesto que la sanción impuesta lo fue por falta muy grave, lo que abunda en la exigencia legal, pues atendiendo al espíritu y finalidad de la norma y acudiendo a lo que se establece para el despido, en virtud de los principios que sobre la interpretación de las normas jurídicas establece el art. 3.1 del Código Civil (LEG 1889, 27), ha de entenderse que la fecha de los efectos de la sanción es tan importante, al menos en las sanciones por faltas muy graves, como lo es en el caso del despido, dado que la finalidad de la norma es la de proporcionar al trabajador certeza sobre la sanción que se le impone, lo que no puede decirse que se produzca cuando no se sabe cuál es la fecha en que ha de empezar a cumplirla y menos cuando se deja esa fecha a la



voluntad del empresario, con ausencia de toda indicación al respecto, lo cual determinaría que el trabajador tuviera pendiente el cumplimiento mientras la empresa quisiera sin que se produzca certeza alguna. Y es que el despido es la sanción prevista para las faltas muy graves, por lo que no resulta desproporcionado, acudiendo a aquellas pautas interpretativas - art. 3. 1 del C. Civil- el trasladar, al menos para las sanciones por faltas muy graves como la ahora enjuiciada, las exigencias formales que con carácter ordinario precisa el despido, a saber, la notificación escrita al trabajador en la que se expresen los hechos que lo motivan y la fecha de efectos, despejando así las dudas que suscita el tenor literal del art. 58.2 del E. T.

Es cierto que frente a dichos argumentos puede oponerse que se trata de medidas disciplinarias distintas que cuentan con específicas previsiones normativas, tanto en el aspecto sustantivo- art. 58 del E. T -para las sanciones-, como en el procesal- arts. 114 y 115 de la LRJS. Pero, y conforme se argumenta en la sentencia del TSJ de Andalucía-Sevilla de 28-4-2001 (AS 2001, 3378), el proceso especial de impugnación de sanciones está regulado en los arts. 114 y 115 de la LRJS, que constituyen la Sección Segunda de un mismo Capítulo dedicado a los "despidos y sanciones", lo que permite afirmar que esta modalidad procesal participa de la misma naturaleza que la modalidad procesal de despidos, y que por ello sus normas son también de aplicación, a salvo de las concretas especialidades que en los artículos de referencia establece la propia LRJS".

De este modo, y siguiendo la doctrina transcrita, la consignación en la carta de sanción de la fecha en que se llevará a efecto, o de un evento que dé certeza a ese cumplimiento, constituye un requisito formal, que como todos supone una garantía, sin la cual no es posible reconocer el propio derecho, y cuya vulneración debe llevar aparejada la declaración de nulidad de la decisión sancionadora, en virtud de lo establecido en el art. 115.1.d) de la LRJS, como vulneración de las garantías del art. 58.2 ET.

De esta manera, y como ya hemos apuntado al traer a colación la sentencia del TSJ gallego parcialmente transcrita, no se incumple la exigencia de consignar la fecha de efectos de la sanción cuando se demora dicha fecha al momento en que la sanción sea firme o a cualquier otro, pues nada impide que en la fijación de aquellos tal fecha se demore, con posposición incluso a la del transcurso del plazo legalmente establecido para su impugnación (STS 15-9-1988 [RJ 1988, 6898]).

En esa sentencia del Alto Tribunal (15-9-1988), a la que se refiere de forma concreta la sentencia recurrida, se analizan los efectos de la imposición de una sanción de suspensión de empleo y sueldo por tres meses, en cuya comunicación se hacía constar que tendría "efectos a partir del día de la firmeza de dicha sanción", en relación con la resolución de una acción de despido y, a estos efectos, señala que: "La potestad disciplinaria que corresponde al empleador determina la ejecutividad de las sanciones que impusiere, sin perjuicio del derecho que asiste al trabajador afectado de su impugnación jurisdiccional. Así se deduce de lo dispuesto por el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores que, después de proclamar el carácter siempre revisable en vía jurisdiccional de dichas sanciones establece la exigencia de comunicación escrita que haga constar los hechos imputados y la fecha de efectos. Nada impide, sin embargo, que en la fijación de éstos tal fecha se demore, con posposición a la del transcurso del plazo legalmente establecido para su impugnación".

En el mismo sentido, la sentencia del Tribunal Supremo de 25-11-1986 (RJ 1986, 6512), al referirse a la imposición de una sanción de traslado forzoso, indica que "resulta inusual la postura adoptada por el recurrente de dar ejecución inmediata a la sanción de traslado, sin esperar a la resolución judicial pendiente, máxime teniendo en cuenta la brevedad del tiempo invertido entre la orden de traslado por sanción y la decisión judicial que la dejó sin efecto, así como las circunstancias de una sanción de esta naturaleza que, por alterar profundamente las situaciones personales, económicas y familiares del trabajador, aconsejan y hacen prudente contar con una decisión judicial que la confirme".

Pues bien, en atención a todo lo expuesto, no puede afirmarse que, en el presente caso, la comunicación de la sanción no indique la fecha de efectividad de la sanción, sino que tal efectividad queda referida al momento en que dicha sanción adquiera firmeza. En la comunicación se dice que la sanción deberá cumplirse "en las fechas que se le comuniquen una vez que la sanción alcance su firmeza", expresión que a diferencia de lo que afirma la parte recurrente sí concreta la fecha de efectos de la sanción que se cumplirá una vez que la misma alcance firmeza. El mero hecho de que se establezca que la empresa comunicará al trabajador las fechas no es sino una referencia al hecho de que cuándo se produzca la firmeza de la sanción, y no antes, se establecerán las fechas de cumplimiento, no existiendo por tanto imprecisión alguna determinante de una posible nulidad de la sanción.

De esta forma, se concilia el derecho del demandante a conocer el momento efectivo de cumplimiento, que no queda a discreción del empresario, sino que pende de que el propio trabajador acepte o impugne dicha sanción; y la seguridad jurídica de proceder al cumplimiento de una sanción que ha quedado firme, evitándose con ello un perjuicio innecesario para el trabajador, derivado de la ejecución de una medida disciplinaria que posteriormente puede verse no respaldada en vía judicial.



Así, el hecho de que en la comunicación de sanción no se establezca una fecha cierta para el cumplimiento de la misma, sino que se posponga a un momento posterior (que alcance firmeza por falta de impugnación o confirmación judicial de la misma) no causa indefensión al demandante sancionado ni limita la certeza sobre el hecho por el que ha sido sancionado, ni le impide efectuar las reclamaciones correspondientes, a lo que hay que añadir que, en el peor de los casos, la reacción empresarial ante la declaración de firmeza de la sanción se ve sometida al plazo para el ejercicio efectivo de su potestad disciplinaria (art. 60 ET) que, por la asimilación del régimen de las sanciones muy graves al régimen del despido (al que antes nos hemos referido) impide postergar ilimitadamente el cumplimiento de la sanción.

Por todo ello no se aprecian las infracciones denunciadas, debiendo confirmarse en su totalidad la sentencia recurrida, sin expresa condena en costas.

Vistos los preceptos citados y demás de pertinente aplicación

FALLAMOS

Que debemos DESESTIMAR y DESESTIMAMOS el recurso de Suplicación interpuesto por la representación letrada de D. Eduardo frente a la sentencia nº 232/21 dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Navarra de fecha 25 de junio de 2021, correspondiente a los autos 345/2020, seguidos a instancias del recurrente frente a la empresa "TRANSPORTS CIUTAT COMTAL, S.A", en el que ha sido parte el MINISTERIO FISCAL, en materia de SANCIÓN, CONFIRMANDO la sentencia recurrida en su integridad, sin expresa condena en costas.

Notifíquese a las partes y al Ministerio Fiscal la Sentencia dictada, con la advertencia que contra la misma, puede interponerse Recurso de Casación para la unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, anunciándolo a través de esta Sala por escrito, dentro de los DIEZ DIAS hábiles siguientes a su notificación, durante el cual tendrán a su disposición en la oficina judicial de esta Sala los autos para su examen.

Firme que sea esta resolución, devuélvanse los autos al Juzgado de lo social de procedencia, dejándose certificación en el rollo a archivar por esta Sala.

Así, por nuestra Sentencia, definitivamente juzgando, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda. Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.