

## TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CASTILLA Y LEÓN

(Sede en Valladolid)

*Sentencia de 14 de octubre de 2024**Sala de lo Social**Rec. n.º 2133/2024*

## SUMARIO:

**Tutela de los derechos de libertad sindical y demás derechos fundamentales. Miembro de comité de empresa y delegado de prevención de riesgos laborales. Uso del crédito horario sin aviso previo. Empresa que procede a efectuar descuentos en nómina en concepto de «horas de absentismo».** El artículo 68 e) del ET incluye entre las garantías de los miembros del comité de empresa, como representantes legales de los trabajadores, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, el «disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación». Y el artículo 37.3 del mismo ET, permite al trabajador ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, previo aviso y justificación, «para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente». A la luz de la normativa expuesta, constituye el crédito horario un derecho instrumental al servicio de la actividad del sindicato y de sus representantes que forma parte inescindible del derecho fundamental a la libertad sindical. Más ello no obsta que se exija un aviso previo y justificación por parte del representante, a tenor de lo dispuesto en el art. 37.3 e) del ET. Aviso que se exige igualmente en la solicitud del permiso por matrimonio (art. 37.3 a) ET), o en la del permiso por nacimiento de hijo o fallecimiento, accidente u hospitalización de parientes (art. 37.3 b) ET), pese a tratarse en todos los casos de derechos reconocidos legalmente, que no pueden ser limitados por el empresario. Ello supone que no está permitido el abandono sin más del puesto de trabajo, amparándose en el uso del crédito horario legalmente reconocido, debiendo mediar por tanto un preaviso y una justificación. El crédito sindical no puede considerarse un derecho absoluto e incondicionado, sino que debe ejercerse conforme a las reglas de la buena fe y de la manera que resulte menos perjudicial para las necesidades organizativas de la empresa, debiendo siempre intentar conciliarse, cuando ello resulte viable, el derecho del trabajador a dicho disfrute con el menor menoscabo posible a las necesidades del servicio, máxime cuando las mismas afectan a los intereses generales. En el caso analizado, no consta previo aviso alguno, mucho menos, justificación por parte del trabajador. Tampoco se trata de una denegación por parte de la empresa, ya que nunca se solicitó por parte del trabajador, sino que, ante esa ausencia de aviso previo y justificación, se descuenta del sueldo una cantidad por tratarse de «ausencias injustificadas». La parte recurrente no combate esa argumentación, solo se centra en valorar la prueba nuevamente e introducir indebidamente consideraciones teóricas no incluidas en los hechos probados, además de señalar que la empresa nunca le pidió previo aviso o justificación, pero lo cierto es que el precepto es claro, es el trabajador quien debe preavisarlo y justificarlo. Sin que ello se entienda como una autorización por parte del empresario, desde luego, pero la comunicación y la justificación no pueden ser eludidas.

PONENTE:

Síguenos en...

*Doña María Laura Vega Pedraza.*

**SENTENCIA**

**T.S.J. CASTILLA-LEON SOCIAL**

VALLADOLID

SENTENCIA: 01695/2024

C/ANGUSTIAS S/N (PALACIO DE JUSTICIA). VALLADOLID

Tfno:983458462

Fax:983254204

Correo electrónico:tsj.social.valladolid@justicia.es

NIG:24115 44 4 2024 0000737

Equipo/usuario: ADC

Modelo: 402250 SENTENCIA RESUELVE REC DE SUPPLICACIÓN DE ST

RSU RECURSO SUPPLICACION 0002133/2024-L

Procedimiento origen: DFU DERECHOS FUNDAMENTALES 0000356 /2024

Sobre: DERECHOS FUNDAMENTALES

RECURRENTE/S D/ña Santos

ABOGADO/A: JENNIFER MARIN ASTORGANO

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

RECURRIDO/S D/ña: TELEPERFORMANCE ESPAÑA SAU

ABOGADO/A: ESTEBAN SUÁREZ BUSTAMANTE

PROCURADOR: OSCAR JUAN ABRIL VEGA

GRADUADO/A SOCIAL:

Ilmos. Sres.:

D. Emilio Álvarez Anllo

Presidente de la Sala

D. José Manuel Riesco Iglesias

D<sup>a</sup>. María Laura Vega Pedraza/

En Valladolid, a catorce de octubre de dos mil veinticuatro.

Síguenos en...



La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Valladolid, compuesta por los Ilmos. Sres. anteriormente citados ha dictado la siguiente

## S E N T E N C I A

En el Recurso de Suplicación núm. 2133 de 2024, interpuesto por D. Santos contra sentencia del Juzgado de lo Social Nº 2 de Ponferrada, en el procedimiento de derechos fundamentales nº 356/2024, de fecha 21 de junio de 2024, en demanda promovida por referido recurrente contra la empresa TELEPERFORMANCE ESPAÑA SAU, con intervención del MINISTERIO FISCAL, sobre DERECHOS FUNDAMENTALES, ha actuado como Ponente la ILMA. SRA. D<sup>a</sup>. MARÍA LAURA VEGA PEDRAZA.

### ANTECEDENTES DE HECHO

#### PRIMERO.

Con fecha 16 de mayo de 2024, se presentó en el Juzgado de lo Social de Ponferrada Número 2 demanda formulada por la parte actora en la que solicitaba se dictase sentencia en los términos que figuran en el Suplico de la misma. Admitida la demanda y celebrado el juicio, se dictó sentencia en los términos señalados en su parte dispositiva.

#### SEGUNDO.

En referida Sentencia y como Hechos Probados constan los siguientes:

"PRIMERO.-El demandante D. Santos ha venido prestando sus servicios para la empresa TELEPERFORMANCE ESPAÑA SAU con antigüedad de 13/12/2017 con categoría profesional de teleoperador especialista. La empresa se rige por el CONVENIO COLECTIVO de ámbito estatal del sector CONTACT CENTER.

SEGUNDO.-Que el demandante es afiliado al sindicato CGT y ostenta la condición de representante legal de los trabajadores desde el año 2018. Delegado de LOLS y miembro electo del Comité de Empresa en Teleperformance Ponferrada desde las elecciones de 2022. Además, es delegado de prevención de riesgos laborales desde el año 2022 (prueba aportada por la actora)

TERCERO.-La empresa ha realizado descuentos en su nómina con concepto de "horas de ausencia", unilateralmente y sin previo aviso, reclama la cantidad de 6,07 euros.

CUARTO.-Efectuada reclamación a la empresa se informa que el descuento en nómina de febrero de 2024 lo es porque la revisión de puestos de trabajo no es justificable para las horas de empresa, no generando justificación alguna por los 40 minutos del día 17/01/2024. (prueba de la demandada).".

#### TERCERO.

Interpuesto recurso de suplicación contra dicha sentencia por la parte actora fue impugnado por la empresa demandada y el Ministerio Fiscal. Elevados los autos a esta Sala, se designó Ponente, acordándose la participación a las partes de tal designación.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

#### PRIMERO.

La Sentencia nº 222/2024, de 21 de junio de 2024, dictada por el Juzgado de lo Social nº 5 de Ponferrada en el procedimiento de Derechos Fundamentales nº356/2024, desestima la demanda formulada por D. Santos contra la empresa TELEPERFORMANCE ESPAÑA S.A.U., absolviendo a la demandada de los pretensiones ejercitadas en su contra.

Frente a dicha resolución se alza en Suplicación la representación procesal del actor invocando un motivo de recurso al amparo del art. 193 apartado C) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Por el Ministerio Fiscal y la representación de la mercantil demandada, se presentaron sendos escritos impugnando el recurso formalizado de contrario y solicitando la

Síguenos en...



confirmación de la sentencia de instancia, añadiendo este último, una causa de inadmisión del recurso.

#### SEGUNDO.

Siguiendo el orden de resolución de las cuestiones planteadas, hemos de comenzar con el motivo de inadmisibilidad señalado por la empresa en su escrito de impugnación, al amparo del art. 200 de la LRJS.

Argumenta la mercantil que la actora solo centra su recurso en la discrepancia valorativa, sin alegar vulneración de derechos fundamentales ni argumentación obre la condena a la indemnización de daños y perjuicios, lo que unido al carácter extraordinario del recurso de Suplicación implica su inadmisión.

La causa de inadmisión ha de ser rechazada.

En efecto, no supone un motivo de inadmisibilidad la discrepancia con la argumentación, o el rechazo de los motivos formalizados, sin perjuicio del estudio de cada uno de ellos en la censura jurídica esgrimida.

#### TERCERO.

Centrándonos en el recurso formalizado por la parte actora, el motivo se centra en la censura jurídica sustantiva.

A tal efecto, y con la base citada en el apartado C) del art. 193 de la LRJS y al objeto de propiciar de esta Sala un estudio de la infracción que señala, el escrito entiende infringido el artículo 37.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) en relación al artículo 68 del Estatuto de los trabajadores en relación a su vez, con el artículo 14 y el artículo 28 de la Constitución española.

Considera la parte recurrente que desde julio de 2023, la empresa ha decidido unilateralmente realizar descuentos en la nómina sin previo aviso, viendo el recurrente que las cantidades percibidas se ven reducidas, por computar Teleperformance las horas utilizadas como miembro de prevención de riesgos laborales retribuidas como horas de "absentismo". Dichos tiempos, asociados a sus funciones como delegado de prevención, han sido autorizados por la empresa como crédito horario correspondiente a las funciones de dicho cargo, desde 2015.

Entiende que la empresa motiva la denegación únicamente en que ese tiempo no es justificable como horas de empresa, produciendo un cambio de criterio de manera unilateral y sin previo aviso en el modo de computar el tiempo dedicado a las laborales de prevención de riesgos. Añade que la mercantil nunca ha requerido de preaviso ni posterior justificación de las actuaciones para el uso del crédito de horas sindicales, simplemente se ha limitado a decir que las reclamaciones efectuadas por los delegados no se encuentran enmarcadas en las funciones de los delegados de PRL.

En consecuencia, y tras varias consideraciones valorativas sobre la prueba practicada, el recurrente finaliza reclamando la cantidad de 6,07€, en concepto de las cantidades dejadas de percibir en concepto de revisión de ergonomía de nuevos equipos instalados en el centro de trabajo inherentes a sus funciones, así como labores de vigilancia y control, tiempos que la empresa siempre ha abonado y que desde 2023 unilateralmente ha dejado de autorizar, a la presentación de la presente demanda, más una indemnización por daños morales por importe de 3.500 €.

El escrito de impugnación se centra en la vinculación de los hechos declarados probados y la argumentación de la magistrada de instancia.

#### CUARTO.

Sobre la cuestión planteada, debemos empezar señalando que la STC de 12-01-2009 refiere que *"..centrándonos en la vulneración del derecho a la libertad sindical (art. 28.1 CE Art.28.1 CE de 27 diciembre de 1978), conviene recordar que, ya desde la STC 38/1981, de 23 de noviembre , hemos reconocido la necesidad de articular garantías a fin de preservar de cualquier injerencia u obstáculo el ejercicio de la libertad sindical. Entre ellas figura la garantía de indemnidad, que integra el derecho del trabajador a no sufrir, por razón de su afiliación o actividad sindical, menoscabo alguno en su situación profesional o económica en la empresa; menoscabo que se produce si el desempeño legítimo de la actividad sindical tiene*

Síguenos en...



consecuencias negativas para quien la realiza (entre otras muchas, SSTC 137/2008, de 27 de octubre, FJ 2 ; 200/2007, de 24 de septiembre , FJ 2STC (Primera) de 24 septiembre de 2007 ; 257/2007, de 17 de diciembre , FJ 2STC (Primera) de 17 diciembre de 2007 ; 183/2007, de 10 de septiembre , FJ 4STC (Segunda) de 10 septiembre de 2007 ; 168/2006, de 5 de junio , FJ 4STC (Primera) de 5 junio de 2006 ; y 17/2005, de 1 de febrero , FJ 2STC (Primera) de 1 febrero de 2005). (..) En efecto, la necesidad de garantizar que los derechos fundamentales del trabajador no sean desconocidos por el empresario bajo la cobertura formal del ejercicio por parte de éste de los derechos y facultades reconocidos por las normas laborales pasa por considerar la especial dificultad que ofrece la operación de desvelar, en los procedimientos judiciales correspondientes, la lesión constitucional encubierta tras la legalidad sólo aparente del acto empresarial, necesidad tanto más fuerte cuanto mayor es el margen de discrecionalidad con que operan las facultades organizativas y disciplinarias del empleador (por todas, STC 183/2007, de 10 de septiembre , FJ 4, y 168/2006, de 5 de junio , FJ 4STC (Primera) de 5 junio de 2006). Por esta razón hemos señalado reiteradamente la necesidad de que el trabajador aporte un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental, principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en su caso, el motivo oculto de aquél; un indicio que no consiste en la mera alegación de la vulneración constitucional, sino que debe permitir deducir la posibilidad de que aquélla se haya producido. Sólo una vez cubierto este primer e inexcusable presupuesto puede hacerse recaer sobre la parte demandada la carga de probar que su actuación tiene causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de derechos fundamentales, así como que aquéllas tuvieron entidad suficiente para adoptar la decisión, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios. Se trata de una auténtica carga probatoria y no de un mero intento de negar la vulneración de derechos fundamentales, lo que dejaría inoperante la finalidad de la prueba indiciaria. La ausencia de prueba trasciende así el ámbito puramente procesal y determina que los indicios aportados por el demandante desplieguen toda su operatividad para declarar la lesión del derecho fundamental (por todas, STC 168/2006, de 5 de junio, FJ 4). En definitiva, el demandante que invoca la regla de inversión de la carga de la prueba debe desarrollar una actividad alegatoria suficientemente precisa y concreta en torno a los indicios de la existencia de discriminación. Alcanzado, en su caso, el anterior resultado probatorio, sobre la parte demandada recaerá la carga de probar la existencia de causas suficientes, reales y serias, para calificar de razonable y ajena a todo propósito lesivo del derecho fundamental la decisión o práctica empresarial cuestionada, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por tales indicios (SSTC 183/2007, de 10 de septiembre, FJ 4; 168/2006, de 10 de noviembre, FJ 4STC (Primera) de 5 junio de 2006; 17/2005, de 1 de febrero , FJ 3STC (Primera) de 1 febrero de 2005; 74/1998, de 31 de marzo, FJ 2STC (Primera) de 31 marzo de 1998; y 29/2002, de 11 de febrero, FJ 3STC (Primera) de 11 febrero de 2002, por todas)."

Respecto de la prueba de indicios y la distribución de la carga probatoria, los arts. 96.1 y 182.1 de la LRJS establecen que, ante la concurrencia de "indicios" de que se ha producido la vulneración de un derecho fundamental o libertad pública, "corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad".

Conforme a la doctrina expuesta y respecto de la prueba de indicios y la distribución de la carga probatoria, los arts. 96.1 y 182.1 de la LRJS establecen que, ante la concurrencia de "indicios" de que se ha producido la vulneración de un derecho fundamental o libertad pública, "corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad".

#### QUINTO.

Debemos resolver este motivo con base en los hechos probados siguientes:

1º.- El demandante D. Santos ha venido prestando sus servicios para la empresa TELEPERFORMANCE ESPAÑA SAU con antigüedad de 13/12/2017, siendo afiliado al sindicato CGT y con la condición de representante legal de los trabajadores desde el año 2018. Delegado de LOLS y miembro electo del Comité de Empresa en Teleperformance Ponferrada desde las elecciones de 2022. Además, es delegado de prevención de riesgos laborales desde el año 2022.

Síguenos en...



2º.- La empresa ha realizado descuentos en su nómina con concepto de "horas de ausencia"; reclama la cantidad de 6,07 euros.

3º.- Efectuada reclamación a la empresa se informa que el descuento en nómina de febrero de 2024 lo es porque la revisión de puestos de trabajo no es justificable para las horas de empresa, no generando justificación alguna por los 40 minutos del día 17/01/2024.

En primer término, debe recordarse que la Sala no puede valorar las consideraciones fácticas introducidas por el trabajador en el escrito de recurso, ni tampoco efectuar una nueva valoración probatoria, dada la extraordinaria naturaleza del recurso de suplicación. La parte recurrente incurre en el rechazable vicio procesal denominado "petición de principio" o "hacer supuesto de la cuestión", defecto que se produce cuando el recurrente parte de unas premisas fácticas distintas a las que declara probadas la resolución recurrida [por todas, sentencias del TS 943/2022, de 29 de noviembre (rec. 119/2022); 950/2022, de 30 de noviembre (rec. 156/2022); y 26/2023, de 11 enero (rec. 149/2021).

Asimismo, el art. 68 e) del Estatuto de los Trabajadores, incluye entre las Garantías de los miembros del Comité de empresa, como representantes legales de los trabajadores, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, el "*disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas...para el ejercicio de sus funciones de representación..*"

Y el art. 37.3 del mismo ET, permite al trabajador ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, previo aviso y justificación, "*para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente*".

A la luz de la normativa expuesta, constituye por tanto dicho crédito horario un derecho instrumental al servicio de la actividad del sindicato y de sus representantes que, forma parte inescindible del derecho fundamental a la Libertad Sindical. Mas ello no obsta que se exija un aviso previo y justificación por parte del representante, a tenor de lo dispuesto en el art. 37.3 e) ET. Aviso que se exige igualmente en la solicitud del permiso por matrimonio (*art. 37,3 a) ET*), o en la del permiso por nacimiento de hijo o fallecimiento, accidente u hospitalización de parientes (*art.37.3 b) ET*), pese a tratarse en todos los casos de derechos reconocidos legalmente, que no pueden ser limitados por el empresario. Esto supone que no está permitido el abandono sin más del puesto de trabajo, amparándose en el uso del crédito horario legalmente reconocido, debiendo mediar por tanto un preaviso y una justificación.

Ciertamente las garantías reconocidas en el art. 68 ET son de contenido mínimo, mejorable en convenio colectivo, y no deben admitirse pactos que condicionen el ejercicio de estas facultades (STS de 25-06-16 rec 21/2005, SAN 120/2014 de 30 de junio ; STS 434/16 de 18 de mayo ,RJ 2016/3946). Así las cosas, corresponderá al representante de los trabajadores disponer libremente del crédito horario, y el momento de la utilización estará en función de la clase de actividad representativa que haya de realizar, y como declaraban las SSTS de 15-11-86 (RJ 1986/6348), 7-05-86 (RJ 1986/2499), 3-07-89 (RJ 1989/5423), o 23- 10-89 (RJ 1989/7316) "*no puede someterse por parte de la empresa a un control rígido que amenazaría la independencia del representante*" que "*debe tener iniciativa y libertad de desarrollo en su cometido*". En este mismo sentido decía la STS de 12-02-90 (RJ 1990/896) "*No cabe, pues, someter el momento de utilización del crédito horario a previa autorización del empresario, como tampoco incumbe a éste injerirse en la actividad proyectada por el representante, dado que la exigencia de un requisito habilitante en uno u otro sentido no sería conciliable con la libertad sindical artículo 28.1 de la Constitución.*"

El art. 68 e) del Estatuto de los Trabajadores, al que se remite el art. 59 del Convenio colectivo de aplicación, incluye entre las Garantías de los miembros del Comité de empresa, como representantes legales de los trabajadores, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, el "*disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas ..para el ejercicio de sus funciones de representación..*"

Y el art. 37.3 del mismo ET, permite al trabajador ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, previo aviso y justificación, "*para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente*".

A la luz de la normativa expuesta, constituye por tanto dicho crédito horario un derecho instrumental al servicio de la actividad del sindicato y de sus representantes que, forma parte inescindible del derecho fundamental a la Libertad Sindical. Mas ello no obsta que se exija un aviso previo y justificación por parte del representante, a tenor de lo dispuesto en el art. 37.3 e) ET. Aviso que se exige igualmente en la solicitud del permiso por matrimonio (art. 37,3 a) ET), o en la del permiso por nacimiento de hijo o fallecimiento, accidente u hospitalización de parientes (art.37.3 b) ET), pese a tratarse en todos los casos de derechos reconocidos

legalmente, que no pueden ser limitados por el empresario. Ello supone que no está permitido el abandono sin más del puesto de trabajo, amparándose en el uso del crédito horario legalmente reconocido, debiendo mediar por tanto un preaviso y una justificación, tal y como se establece en la sentencia de esta misma Sala dictada el 17 de diciembre de 2020, rec. 3020/2020.

Por otra parte, se argumenta en la sentencia también de esta Sala de 17 de marzo de 2022, rec. 512/22 que la excepción a la regla general, que el empresario no permita a los representantes que hagan uso de su crédito horario, se acepta cuando acredite las necesidades de continuidad del servicio, o la existencia de trastornos graves en la producción o una afectación del interés general y los derechos de terceros ajenos a la empresa, y por tanto en esos casos se sostiene que no hay una vulneración de la libertad sindical.

La clave para defender tal denegación es entender que el crédito sindical no puede considerarse un derecho absoluto e incondicionado, sino que debe ejercerse conforme a las reglas de la buena fe y de la manera que resulte menos perjudicial para las necesidades organizativas de la empresa, debiendo siempre intentar conciliarse, cuando ello resulte viable, el derecho del trabajador a dicho disfrute con el menor menoscabo posible a las necesidades del servicio, máxime cuando las mismas afectan a los intereses generales.

Cuando se llega al momento de discutir si ha habido limitación de la libertad sindical por la denegación del crédito se exige, por consolidada doctrina del TC, STC 21/2000, que el trabajador aporte un principio de prueba que razonablemente permita considerar que la empresa ha actuado guiada por intereses ilícitos, en contra de derechos fundamentales constitucionalmente reconocidos, para lo cual se han de mesurar adecuadamente todas las circunstancias puntuales que concurren en cada supuesto concreto, valorando en sus justos términos las incidencias surgidas en la relación laboral en el momento de otorgar a las mismas la virtualidad necesaria para ser tenidas como suficiente indicio de la violación de derechos fundamentales que provoquen la inversión de la carga de la prueba, obligándose al empresario a acreditar la bondad de su decisión y despejar cualquier duda sobre el móvil último de la misma, debiendo existir "causas suficientes, reales y serias, para calificar razonable su decisión" (STC 21/1992) de tal forma que solo una vez constatada la existencia de tales indicios, es cuando se producirá la inversión de la carga de la prueba que obliga a la empresa a acreditar que su conducta es ajena a cualquier intención de atentar contra derechos fundamentales del trabajador, sin que con ello se trate de "situar al demandado ante la prueba diabólica de un hecho negativo, como es la inexistencia de un móvil lesivo de derechos fundamentales" (STC 272/1993).

Es importante retener que a la hora de proceder a interpretar la negativa del empresario al disfrute del crédito horario, se requiere que quede razonada y justificada plenamente por las necesidades de la propia empresa, lo que sucede cuando la ausencia del trabajador en aquel tiempo pudiera provocar serios y específicos perjuicios.

Obviamente si la negativa no resultara justificada la obstrucción empresarial al ejercicio de tal derecho se debe de considerar como una lesión, tanto del derecho de garantía del trabajador a su actividad representativa, como del ejercicio de la actividad sindical, y por ende, de la libertad sindical de la organización bajo cuyas siglas se presentó a la elección y ejerció su actividad representativa.

## SEXTO.

Pues bien, se centra el trabajador en la consideración de la vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical, al descontar la empresa en su nómina el concepto "horas de ausencia", unilateralmente y sin previo aviso, entendiendo las mismas como justificadas en sus funciones de delegado de prevención de riesgos laborales.

Nos encontramos en un procedimiento de derechos fundamentales, donde se alega la vulneración del derecho a la libertad sindical, en su vertiente del derecho a ausentarse del trabajo, con remuneración, *para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convenientemente*, por lo que necesariamente hemos de empezar por la existencia de indicios.

El indicio claro y esencial lo encontramos en el indiscutido hecho probado tercero, esto es, los descuentos en nómina en concepto de "horas de ausencia" unilateralmente y sin previo aviso.

Síguenos en...



Ahora bien, ciertamente, la empresa objetiva un contraindicio al amparar tal denegación en la ausencia de previo aviso y justificación por parte del trabajador, delegado de prevención de riesgos laborales.

Conforme a los hechos probados no consta previo aviso alguno, mucho menos, justificación por parte del trabajador. Tampoco se trata de una denegación por parte de la empresa, ya que nunca se solicitó por parte del trabajador, sino que ante esa ausencia de aviso previo y justificación, se descuenta del sueldo por tratarse de "ausencias injustificadas". La parte recurrente no combate esa argumentación, solo se centra en valorar la prueba nuevamente e introducir indebidamente consideraciones teóricas no incluidas en los hechos probados, además de señalar que la empresa nunca le pidió previo aviso o justificación, pero lo cierto es que el precepto es claro, es el trabajador quien debe preavisarlo y justificarlo. Sin que ello se entienda como una autorización por parte del empresario, desde luego, pero la comunicación y la justificación no pueden ser eludidas.

En consecuencia, esta sala comparte la conclusión de la juzgadora de instancia y el recurso debe ser desestimados.

#### SÉPTIMO.

En materia de costas, de conformidad con lo prevenido en el art. 235.1, no procede efectuar condena al trabajador recurrente, dada su inclusión como titulares del derecho de asistencia jurídica gratuita - art. 2 de la ley 1/1996, de 10 de enero, de Asistencia Jurídica Gratuita-.

Vistos los preceptos legales y demás de pertinente aplicación,

EN NOMBRE DEL REY

### FALLAMOS

Que debemos DESESTIMAR y DESESTIMAMOS el recurso de Suplicación interpuesto por la representación letrada de D. Santos frente a la Sentencia nº 222/2024, de 21 de junio de 2024, dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Ponferrada en el procedimiento sobre Derechos Fundamentales 356/2024 y, en consecuencia, confirmamos la resolución de instancia.

Sin condena en costas.

Notifíquese la presente a las partes y a la Fiscalía de este Tribunal Superior de Justicia en su sede de esta capital. Para su unión al rollo de su razón, líbrese la oportuna certificación, incorporándose su original al libro correspondiente.

Se advierte que, contra la presente sentencia, cabe recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, que podrá prepararse dentro de los diez días siguientes al de su notificación, mediante escrito firmado por Abogado y dirigido a esta Sala, con expresión sucinta de la concurrencia de requisitos exigidos, previstos en el artículo 221 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Todo el que intente interponer dicho recurso sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social consignará como depósito la cantidad de 600,00 euros en la cuenta núm. 2031 0000 66 2133/24 abierta a nombre de la Sección 2 de las Sala de lo Social de este Tribunal, en la oficina principal de Valladolid del Banco SANTANDER, acreditando el ingreso.

Si se efectúa a través de transferencia bancaria desde otras entidades o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta número 0049 3569 92 0005001274, código IBAN ES55, y en el campo concepto deberá contener los 16 dígitos que corresponden a la cuenta expediente indicado en el apartado anterior.

Asimismo, deberá consignar separadamente en la referida cuenta la cantidad objeto de condena, debiendo acreditar dicha consignación en el mismo plazo concedido para preparar el Recurso de Casación para Unificación de Doctrina.

Firme que sea esta Sentencia, devuélvanse los autos, junto con la certificación de aquélla al Juzgado de procedencia para su ejecución.

Así 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

Síguenos en...



las personas que requieran un especial deber de tutelar o a 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.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).

Síguenos en...

