

TRIBUNAL SUPREMO

Sentencia 737/2025, de 17 de julio de 2025

Sala de lo Social

Rec. n.º 55/2024

SUMARIO:

Representantes de los trabajadores. Imposición de sanción por falta muy grave. Efectos de la falta de designación de secretario o instructor, imparciales, en el expediente contradictorio, exigida en el convenio de aplicación. Constituye el incumplimiento de una garantía esencial del procedimiento que conlleva la declaración de nulidad de la sanción impugnada, ya que las formalidades exigidas en los convenios colectivos para la tramitación del oportuno expediente contradictorio constituyen una garantía adicional que beneficia a los representantes de los trabajadores. No hay que olvidar que la finalidad del expediente contradictorio no es la comprobación de la veracidad de los hechos imputados, sino garantizar, mediante el cumplimiento de determinadas formalidades, la adecuada defensa preventiva del trabajador, dada su condición de representante de los trabajadores. Consiguientemente, la falta de nombramiento de secretario e instructor, imparciales, constituye un incumplimiento de una garantía esencial prevista en el convenio colectivo de aplicación, que priva al representante de los trabajadores, al que se le imputa la comisión de una falta muy grave, desplegar su actividad de defensa preventiva ante una persona imparcial, distinta del empresario. Prescindir de la regulación contenida en el convenio colectivo referida a una garantía prevista en favor de los representantes de los trabajadores, supone obviar la fuerza vinculante de los convenios colectivos y la importante función que desempeña la negociación colectiva en la ordenación de las relaciones de trabajo. Incluso si el convenio colectivo no estableciera la consecuencia de la falta de designación, el Tribunal considera que esta garantía es esencial, conllevando su incumplimiento la nulidad de la sanción. (*Vid.* STSJ de Extremadura, Sala de lo Social, de 30 de noviembre de 2023, rec. núm. 377/2023).

PONENTE:

Doña Ana María Orellana Cano.

SENTENCIA

Magistrados/as

ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

SEBASTIAN MORALO GALLEGO

JUAN MANUEL SAN CRISTOBAL VILLANUEVA

ANA MARIA ORELLANA CANO

FELIX VICENTE AZON VILAS

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 55/2024

Ponente: Excm.a. Sra. D.ª Ana María Orellana Cano

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 737/2025

Excmos. Sres. y Excm.a. Sra.

Antonio V. Sempere Navarro

Síguenos en...



D. Sebastián Moralo Gallego
D. Juan Manuel San Cristóbal Villanueva
D.ª Ana María Orellana Cano
D. Félix V. Azón Vilas

En Madrid, a 17 de julio de 2025.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por **D. Segismundo**, representado por el Letrado D. Hilario Martín Portalo, contra la sentencia de fecha 30 de noviembre de 2023 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, con sede en Cáceres en el recurso de suplicación núm. 377/2023, formulado frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 2 de Cáceres con fecha 2 de junio de 2023, en los autos núm. 49/2022, seguido a instancia del recurrente sobre sanciones.

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de parte recurrida Nestlé España, S.A., representada y asistida por la letrada D.ª. Adelina del Álamo Enríquez.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.ª Ana María Orellana Cano.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.

Con fecha 2 de junio de 2023, el Juzgado de lo Social nº 2 de Cáceres dictó sentencia, en los autos 49/2022, en la que se exponían los siguientes hechos probados: «PRIMERO.- El actor D. Segismundo presta sus servicios para la demandada con la antigüedad, categoría y salario que se hacen constar en la demanda. El día 18 de octubre de 2021, sobre las 09:15 horas mientras que el actor desempeñaba una intervención de cambio de formato en el alimentador del palets del paletizador de la línea de Nestlé profesional el actor accedió con el cuerpo entero en el interior del alimentador del palets para realizar una intervención de cambio de formato sin activar el sistema de bloqueo "modo 3" en la máquina como medida de seguridad y prevenir un arranque inesperado de la máquina, cuando el trabajador que se encontraba con el actor fue a ayudarlo al ver que estaba en el interior del alimentador de palets y la máquina estaba bloqueada por las barreras ópticas de seguridad pulsó el botón de reinicio de las barreras de seguridad y el reinicio del paletizador en el panel de control para activar el paletizador, quedando atrapado su antebrazo derecho en el cilindro neumático mientras cambiaba la anchura del elevador de palets provocándole una lesión. El incidente no lo comunicaron hasta una hora después. Tras la tramitación del correspondiente expediente (obran en autos y que se da aquí por reproducido), la empresa impone al trabajador la sanción hoy impugnada.

SEGUNDO.- Resulta de aplicación el convenio colectivo estatal para el sector de la fabricación de conservas vegetales.

TERCERO.- El trabajador si ostenta la condición de representante legal de los trabajadores como miembro del comité de empresa.

CUARTO.- Con fecha 25 de Enero de 2022 se ha celebrado el acto de conciliación previa con el resultado de "sin avenencia"».

SEGUNDO.

Frente a esa resolución se interpuesto recurso de suplicación por la representación de D. Segismundo ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, la cual dictó sentencia el 30 de noviembre de 2023, en cuyo fallo se hizo constar lo siguiente: «Con desestimación del recurso de suplicación interpuesto por D. Segismundo contra la sentencia dictada el 2 de junio de 2023 por el Juzgado de lo Social nº 2 de Cáceres, en autos seguidos a instancia del recurrente frente a NESTLÉ ESPAÑA S.A., confirmamos la sentencia recurrida».

TERCERO.

Síguenos en...



Por la representación legal de D. Segismundo se formalizó el presente recurso de casación para unificación de doctrina ante la misma Sala de Suplicación.

A los efectos de sostener la concurrencia de la contradicción exigida por el artículo 219.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, la parte recurrente propuso como sentencia de contraste la dictada por el Tribunal Supremo, de fecha 25 de septiembre de 2012, en el rollo núm. 4085/2011.

CUARTO.

Por providencia de esta Sala se admitió a trámite el presente recurso de casación para la unificación de doctrina y por diligencia de ordenación se dio traslado del escrito de interposición y de los autos a la representación procesal de la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

La parte recurrida impugnó el recurso alegando la falta de contradicción y oponiéndose al fondo.

Conferido el trámite de traslado de las actuaciones al Ministerio Fiscal, éste emitió informe en el que consideró que procedía la desestimación del recurso de casación para la unificación de doctrina por falta de contradicción.

QUINTO.

Por necesidades del servicio se designó como nueva ponente a la Excm. Sra. Magistrada D^a Ana María Orellana Cano, y una vez instruida, se declararon conclusos los autos, señalándose para la deliberación, votación y fallo el día 2 de julio de 2025, fecha en la que tuvieron lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO:

1.La controversia suscitada en el presente recurso de casación para la unificación de doctrina se centra en determinar si la falta de nombramiento de instructor y de secretario, imparciales, en el expediente tramitado con anterioridad a la imposición de una sanción por falta muy grave o de la máxima sanción, a saber, el despido, a un representante de los trabajadores, supone o no la nulidad de la sanción, o la improcedencia del despido.

2.La sentencia del Juzgado de lo Social desestimó la demanda de impugnación de la sanción por la comisión de una falta muy grave, que le había sido impuesta al actor, que tenía la condición de representante de los trabajadores, tras la tramitación del oportuno expediente, sin el nombramiento de instructor y secretario.

Esta sentencia, aplicando el artículo 115.1 d) de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social considera que, como el convenio colectivo de aplicación no preveía la nulidad de la sanción por el incumplimiento de esta formalidad y, además, se vio cumplida la finalidad del nombramiento de instructor y secretario del expediente, a pesar de su falta de designación, no procedía decretar la nulidad de la sanción.

3.La indicada sentencia fue recurrida en suplicación, dictándose la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura 616/2023, de 30 de noviembre (rec 377/2023), que desestimó el recurso, sosteniendo el mismo criterio que la sentencia del Juzgado de lo Social.

4.En el recurso de casación para la unificación de la doctrina formulado por la parte actora, en primer lugar, se alega que la sentencia recurrida es contradictoria con la doctrina sentada por la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 25 de septiembre de 2012 (rcud 4085/2011) pues el objeto de ambos litigios consiste en la impugnación de la sanción impuesta a un representante de los trabajadores por la comisión de una falta muy grave, sin que en el expediente tramitado con anterioridad, se hubiese designado instructor y secretario, imparciales. En la sentencia recurrida, no se decreta la nulidad de la sanción y, en la sentencia de contraste o referencial, se declara la improcedencia del despido.

Y, en segundo lugar, se invoca, con base en el artículo 224.1 b) de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, el quebranto en la interpretación del derecho y en la formación de la jurisprudencia por la infracción por la sentencia recurrida de los artículos 56.4 b) del Convenio Colectivo para la fabricación de conservas vegetales, 68 a) del Estatuto de los Trabajadores, 24.1 de la Constitución y 115.1 d) de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social.

5.El Ministerio Fiscal informó en el sentido de estimar la falta de contradicción en relación con el debate casacional indicado.

6.La parte demandada presentó escrito de impugnación del recurso en el que alega, en primer lugar, la inadmisibilidad del recurso, al no existir contradicción entre la sentencia recurrida y la sentencia invocada de contraste, ya que son distintos los supuestos fácticos que resuelven, el debate jurídico que se plantea en cada una y, las pretensiones deducidas. En segundo lugar, invoca el incumplimiento de la obligación de expresar la relación precisa y circunstanciada de la contradicción alegada. Y, por último, se opone en cuanto al fondo, solicitando la desestimación del recurso de casación para la unificación de doctrina.

SEGUNDO:

1.Debemos examinar, en primer lugar, la concurrencia del requisito de contradicción exigido en el recurso de casación para la unificación de doctrina por el artículo 219.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, entre la sentencia recurrida y la sentencia de contraste, que es la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 25 de septiembre de 2012 (rcud 4085/2011).

Es aplicable al caso de autos, el artículo 219.1 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, en la redacción anterior a la reforma operada por el apartado doce del artículo 24 de la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia pues, aunque esta última norma entró en vigor el 3 de abril de 2025, de conformidad con el párrafo octavo de la disposición transitoria novena de la misma, la nueva regulación de los recursos de casación social será de aplicación a los recursos que se formulen contra las resoluciones dictadas a partir de su entrada en vigor y, la sentencia recurrida data de fecha anterior.

A tenor, por tanto, del artículo 219.1 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, en su redacción originaria:

«El recurso tendrá por objeto la unificación de doctrina con ocasión de sentencias dictadas en suplicación por las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia, que fueran contradictorias entre sí, con la de otra u otras Salas de los referidos Tribunales Superiores o con sentencias del Tribunal Supremo, respecto de los mismos litigantes u otros diferentes en idéntica situación donde, en mérito a hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales, se hubiere llegado a pronunciamientos distintos».

La contradicción se produce cuando existen pronunciamientos diferentes en procedimientos con hechos, fundamentos y pretensiones entre las que existe una igualdad sustancial, respecto de los mismos litigantes o entre litigantes distintos que se encuentren en idéntica situación. No se exige una identidad absoluta, bastando la diversidad de las decisiones, a pesar de ser los hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales.

Consiguientemente, como declararon, entre otras, las SSTS 1161/2023, de 14 de diciembre (rcud 861/2021), 968/2022, de 20 diciembre (rcud 2984/2021), 893/2022, de 10 noviembre (rcud 2882/2021) y, 861/2022, de 26 octubre (rcud 4665/2019), para apreciar la concurrencia de la necesaria contradicción, ha de llevarse a cabo una comparación entre los pronunciamientos concretos recaídos en conflictos sustancialmente iguales, no siendo admisible el mero examen abstracto de doctrinas al margen de la identidad de las controversias.

2.En las presentes actuaciones, se le impuso al actor, representante de los trabajadores, una sanción por la comisión de una falta muy grave, sin haberse designado instructor y secretario, imparciales, en la tramitación previa del correspondiente expediente. Impugnada la sanción en vía judicial, la sentencia del Juzgado de lo Social desestimó la demanda.

Esta sentencia fue recurrida en suplicación, desestimándose el recurso por la sentencia que se recurre en casación para la unificación de doctrina.

El día 18 de octubre de 2021, sobre las 9.15 horas, el actor, mientras desempeñaba una intervención de cambio de formato en el alimentador del palet del paletizador de la línea de Nestlé profesional, accedió con el cuerpo entero al interior del alimentador del palet para realizar una intervención de cambio de formato sin activar el sistema de bloqueo en la máquina como medida de seguridad, para prevenir un arranque inesperado de la misma. Por esta conducta, se tramitó un expediente para la imposición de una sanción por falta muy grave, dada la condición de representante de los trabajadores del demandante, sin intervención de instructor y secretario, imparciales, tras el cual, se le impuso la sanción. Impugnada en vía judicial, la sentencia del Juzgado de lo Social desestimó la demanda y la sentencia recurrida en casación para la unificación de doctrina, desestimó el recurso de suplicación.

Era de aplicación al caso el Convenio Colectivo estatal de conservas vegetales, que regulaba el procedimiento del expediente indicado en el artículo 56.4 b) en los siguientes términos:

«En los casos en que se imponga una sanción por falta grave o muy grave a los representantes legales de las personas trabajadoras o delegados/as sindicales que se encuentren en el desempeño de sus cargos, o a aquellos respecto de los que no hubiera transcurrido un año desde la extinción de su mandato, será preceptiva la incoación de un expediente, que se ajustará a las siguientes normas:

a) La empresa notificará a la persona trabajadora la apertura de expediente, comunicándole simultáneamente el pliego de cargos en el que se contengan los hechos en que se basa el expediente.

b) En el mismo escrito de apertura del expediente se designará por la empresa un Secretario/a y un instructor/a imparciales.

c) El instructor/a dará traslado de este escrito al interesado para que, en el plazo de cinco días, exponga las alegaciones y proponga la práctica de las pruebas que estime pertinentes. Así mismo este escrito será notificado a la representación legal de las personas trabajadoras para que, en el plazo de cinco días realice, en su caso, las alegaciones que considere oportunas.

d) Finalizada la incoación del expediente, la empresa notificará a la persona trabajadora, por escrito, la sanción impuesta, fecha desde la que surtirá efecto y los hechos en que se funde».

3.La Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 25 de septiembre de 2012 (rcud 4085/2011) es la sentencia invocada por la parte recurrente de contraste o referencial.

En estas actuaciones, consta que el actor, que venía prestando servicios para la empresa demandada como encargado del matadero, siendo el único representante de los trabajadores, fue despedido disciplinariamente, por transgresión de la buena fe contractual, al haber visitado a clientes habituales de la entidad demandada, en las fechas anteriores a la Navidad del año 2010, ofreciéndoles los mismos productos, pero a precios más baratos.

El trabajador impugnó el despido disciplinario en vía judicial, dictándose la sentencia del Juzgado de lo Social que desestimó la demanda, declarando la procedencia del despido.

Esta sentencia fue recurrida en suplicación, dictándose la STSJ de Navarra 315/2011, de 24 de octubre (rec 261/2011), que desestimó el recurso, confirmando la procedencia del despido.

La sentencia de contraste, Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 25 de septiembre de 2012 (rcud 4085/2011), estimó el recurso de casación para la unificación de doctrina y, casando y anulando la sentencia recurrida, declaró la improcedencia del despido, al no haberse dado cumplimiento al trámite del expediente previo, contemplado en el convenio colectivo, ya que la designación de instructor y secretario constituyen garantías esenciales del procedimiento, pues se designan a personas imparciales para tramitar con solvencia el expediente y, más en este caso, en el que el actor era el único delegado sindical.

El artículo 72.2 del Convenio Colectivo estatal para las Industrias cárnicas, establecía que, en los casos en los que se fuere a imponer una sanción por falta grave o muy grave a los

representantes legales de los trabajadores era preceptiva la incoación de un expediente, que se ajustaría a las siguientes normas:

«a) La empresa notificará al trabajador la apertura del expediente, comunicándole simultáneamente el pliego de cargos en el que se contengan los hechos en que se basa el expediente.

b) En el mismo escrito de apertura del expediente se designará por la Empresa un Secretario y un Instructor del expediente, imparciales.

c) La empresa dará traslado de este escrito al interesado para que, en el plazo de diez días, exponga las alegaciones y proponga la práctica de las pruebas que estime pertinentes.

Asimismo, este escrito será notificado a la representación legal de los trabajadores para que en el plazo de cinco días realice, en su caso, las alegaciones que considere oportunas.

d) Finalizada la incoación del expediente, la empresa notificará al trabajador, por escrito, la sanción impuesta, fecha desde la que surtirá efecto y los hechos en que se funde.

e) En los supuestos de afiliación a alguna de las Centrales Sindicales legalmente constituidas, tendrá que ser previamente oído el Delegado Sindical, siempre que lo haya en el centro de trabajo y la empresa tenga conocimiento cierto de tal afiliación. El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos implicará la nulidad de la sanción impuesta».

4. Sentado lo anterior, procede, a continuación, realizar el juicio de contradicción. Para ello, conviene tener presente que, para apreciar la contradicción, como se ha indicado, basta la diversidad de las decisiones, a pesar de ser los hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales. Y, en el presente recurso de casación para la unificación de doctrina los hechos, fundamentos y pretensiones de la sentencia recurrida y de la sentencia de contraste, a pesar de existir algunas diferencias, presentan esa identidad sustancial.

Efectivamente, en cuanto a los hechos, ha de destacarse que el actor en las presentes actuaciones impugnó la sanción impuesta por la empresa por la comisión de una falta muy grave. Y, en la sentencia referencial, el actor fue despedido, impugnando en vía judicial el despido disciplinario, siendo el despido disciplinario también una sanción por falta muy grave.

Las pretensiones de las partes también son sustancialmente iguales, pues en la sentencia recurrida, el actor pretende que se declare la nulidad de la sanción y, en el supuesto resuelto por la sentencia de contraste, reclama que se declare la improcedencia del despido disciplinario. En cualquier caso, por tanto, que se deje sin efecto la sanción.

Respecto a los fundamentos de derecho, también se aprecia identidad sustancial, ya que, en ambos supuestos, el demandante es representante de los trabajadores y, en la tramitación del expediente previo, se exigía el nombramiento de instructor y secretario imparciales, que no fueron designados, careciendo de trascendencia, a estos efectos, que en el convenio colectivo aplicable al caso de autos, no se estableciera la consecuencia de la falta de designación y, por el contrario, en el convenio colectivo aplicable al caso resuelto por la sentencia de contraste, en el artículo 72.2 in fine del Convenio Colectivo estatal para las Industrias cárnicas, se declarara que el incumplimiento de los requisitos exigidos en la tramitación del expediente previo, supone la nulidad de la sanción impuesta. Y ello, porque a tenor del artículo 115.1 d) de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, en los procedimientos de impugnación de sanciones, la sentencia contendrá alguno de los pronunciamientos siguientes:

«Declararla nula, si hubiese sido impuesta sin observar los requisitos formales establecidos legal, convencional o contractualmente, o cuando éstos presenten defectos de tal gravedad que no permitan alcanzar la finalidad para la que fueron requeridos, así como cuando tenga como móvil alguna de las causas de discriminación prevista en la Constitución y en la ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, incluidos, en su caso, los demás supuestos que comportan la declaración de nulidad del despido en el apartado 2 del artículo 108. También será nula la sanción cuando consista en alguna de las legalmente prohibidas o no estuviera tipificada en las disposiciones legales o en el convenio colectivo aplicable».

Por lo tanto, la declaración de nulidad de la sanción procede, aun cuando no venga estipulado expresamente en el convenio colectivo de aplicación.

De lo expuesto, se ha de colegir que los pronunciamientos de ambas resoluciones son contradictorios.

5.La parte demandada alega, en su escrito de impugnación del recurso de casación para la unificación de doctrina, como segunda causa de inadmisibilidad, el incumplimiento de la obligación de expresar la relación precisa y circunstanciada de la contradicción alegada.

Improsperable destino ha de seguir este alegato, pues en el escrito de formalización del recurso de casación unificadora se contiene toda la argumentación necesaria para poner de manifiesto los principales aspectos que revelan la existencia de contradicción entre ambas resoluciones. Consiguientemente, se desestiman las dos causas de inadmisibilidad y, procede entrar a conocer del fondo del recurso de casación para la unificación de doctrina.

TERCERO:

1.Al amparo del artículo 224.1 b) de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, la parte recurrente denuncia el quebranto en la interpretación del derecho y en la formación de la jurisprudencia por la infracción por la sentencia recurrida de los artículos 56.4 b) del Convenio Colectivo para la fabricación de conservas vegetales, 68 a) del Estatuto de los Trabajadores, 24.1 de la Constitución y 115.1 d) de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social.

2.En el caso de autos, al actor, representante de los trabajadores, le fue impuesta una sanción por la comisión de una falta muy grave, habiéndose tramitado el oportuno expediente contradictorio, sin la designación de secretario e instructor, imparciales, como preveía el artículo 56.4 b) del Convenio Colectivo para la fabricación de conservas vegetales. En la norma convencional no se contemplaba la nulidad de la sanción, para los casos de incumplimiento de las formalidades exigidas en la tramitación del expediente contradictorio.

La sanción fue impugnada en vía judicial, desestimándose la demanda por la sentencia del Juzgado de lo Social que, recurrida en suplicación, fue confirmada, al desestimar el recurso de suplicación, la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura 616/2023, de 30 de noviembre (rec 377/2023).

Esta sentencia, -que es la que se recurre en unificación de doctrina en las presentes actuaciones-, considera que el incumplimiento de los requisitos formales previstos en el convenio colectivo de aplicación para la tramitación del expediente contradictorio, con carácter previo a la imposición de la sanción por falta muy grave a los representantes de los trabajadores, solo da lugar a la nulidad de la sanción, como exige el artículo 115.1 d) de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, si no permite alcanzar la finalidad para la que fueron exigidos tales requisitos, cuando el incumplimiento de estas formalidades tenga como móvil alguna de las causas de discriminación previstas en la Constitución y en la ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. La sentencia declara que se ha cumplido la finalidad para la que fue establecido por el convenio colectivo el requisito de la designación de secretario e instructor, imparciales, en el expediente contradictorio y, por ende, que no opera la nulidad de la sanción, a tenor de la norma procesal reseñada, ya que se ha dado cumplimiento a la garantía reflejada en el artículo 68 a) del Estatuto de los Trabajadores, que sólo exige la audiencia del interesado, del comité de empresa o de los restantes delegados de personal.

Por el contrario, la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 25 de septiembre de 2012 (rcud 4085/2011), -reseñada por la parte recurrente como referencial o de contraste-, declaró que la falta de designación de secretario o instructor, imparciales, exigida en el convenio colectivo de aplicación, en el expediente contradictorio tramitado para imponer la sanción a un representante de los trabajadores, por la comisión de una falta muy grave, constituye el incumplimiento de una garantía esencial del procedimiento que conlleva la calificación del despido disciplinario como improcedente.

3.Esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha declarado reiteradamente, entre otras, en la STS de 4 de mayo de 2009 (rcud 789/2008), que las formalidades exigidas en los convenios colectivos para la tramitación del oportuno expediente contradictorio constituyen una garantía adicional que beneficia a los representantes de los trabajadores.

Por otro lado, debe resaltarse que la finalidad del expediente contradictorio no es la comprobación de la veracidad de los hechos imputados, sino garantizar, mediante el cumplimiento de determinadas formalidades, la adecuada defensa preventiva del trabajador, dada su condición de representante de los trabajadores.

Consiguientemente, consideramos que la doctrina correcta es la contenida en la sentencia de contraste, pues la falta de nombramiento de secretario e instructor, imparciales, constituye un incumplimiento de una garantía esencial prevista en el convenio colectivo de aplicación, que priva al representante de los trabajadores al que se le imputa la comisión de una falta muy grave de desplegar su actividad de defensa preventiva ante una persona imparcial, distinta del empresario.

En esta línea, la STC, Sala Primera, 123/2018, de 12 de noviembre (rec 6331/2016) declaró que prescindir de la regulación contenida en el convenio colectivo referida a una garantía prevista en favor de los representantes de los trabajadores, supone obviar la fuerza vinculante de los convenios colectivos y la importante función que desempeña la negociación colectiva en la ordenación de las relaciones de trabajo, como pusieron de manifiesto, entre otras, las SSTC 208/1993, de 28 de junio (rec 232/1990) y 8/2015, de 22 de enero (rec 5610/2012).

CUARTO:

1.Por lo expuesto, declaramos que la doctrina correcta es la contenida en la sentencia de contraste en los términos coincidentes con la jurisprudencia de esta Sala que se ha expuesto, lo que comporta la estimación del recurso de casación para la unificación de doctrina y, resolviendo el debate suscitado en suplicación, estimar el recurso de tal clase interpuesto por el trabajador, revocando y dejando sin efecto la Sentencia 181/2023, de 2 de junio, del Juzgado de lo Social nº 2 de los de Cáceres (proc 49/2022) y, en consecuencia, estimar íntegramente la demanda, declarando la nulidad de la sanción impugnada.

2.De conformidad con el artículo 235 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, no ha lugar a la imposición de las costas.

F A L L O

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido

1.Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D. Segimundo.

2.Casar y anular la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura 616/2023, de 30 de noviembre (rec 377/2023).

3.Resolver el debate suscitado en suplicación, estimando el recurso de tal clase interpuesto por el trabajador, revocando y dejando sin efecto la Sentencia 181/2023, de 2 de junio, del Juzgado de lo Social nº 2 de los de Cáceres (proc 49/2022) y, en consecuencia, estimando íntegramente la demanda, declarar la nulidad de la sanción impugnada.

4.No ha lugar a la imposición de costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

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

Síguenos en...

