

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CANARIAS**Sede de Santa Cruz de Tenerife***Sentencia 937/2024, de 22 de noviembre de 2024**Sala de lo Social**Rec. n.º 580/2024***SUMARIO:**

Despido disciplinario. Auxiliar de enfermería. Transgresión de la buena fe y abuso de confianza. Uso del crédito horario con el fin de compatibilizar el trabajo que se desempeña en otra empresa. El presunto incumplimiento, en todo o en parte, de las funciones propias de la representación de los trabajadores durante el uso del crédito horario, detectada incluso por la petición previa del mismo y la posterior justificación inexacta aportada, no constituye por sí solo una trasgresión de la buena fe contractual que pueda justificar el despido, puesto que la presunción de que las horas solicitadas para el ejercicio de las tareas representativas son empleadas correctamente conduce a interpretar de modo restrictivo la facultad disciplinaria del empresario, que solo podrá alcanzar el despido en supuestos excepcionales en los que el empleo en propio provecho del crédito horario concedido por el artículo 68 e) del ET a los representantes de los trabajadores sea manifiesto y habitual, es decir con una conducta sostenida que ponga en peligro el derecho legítimo de la empresa a que los representantes formen cuerpo coherente con los representados y que esta conducta esté acreditada con pruebas que no hayan empleado una vigilancia que atente a la libertad de su función. En consecuencia, no bastaría una sola constatación del uso irregular del crédito horario para poder considerar que la conducta del trabajador quebranta de manera grave la buena fe contractual y es merecedora del despido disciplinario, ya que el uso en provecho propio, ajeno a las funciones representativas o sindicales, del crédito horario ha de ser no solo «manifiesto» (es decir, que se invierta el tiempo en una actividad que es claro que ninguna relación guarda con los motivos por los que se reconoce el crédito horario), sino también «habitual», con cierta reiteración en el tiempo y no de forma aislada y puntual. En el caso analizado, solo se imputa a la demandante el uso fraudulento del crédito horario el día 8 de abril de 2022. Y aunque el hecho de trabajar en otra empresa, en tiempo coincidente con el del crédito horario, puede considerarse un caso manifiesto de utilización irregular del mismo para provecho propio, si eso se produce un solo día, el uso fraudulento no se puede entender que sea «habitual».

PONENTE:*Don Félix Barriuso Algar.***SENTENCIA**

Sección: FBA
TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA. SALA DE LO SOCIAL
Plaza San Francisco nº 15
Santa Cruz de Tenerife
Teléfono: 922 479 373
Fax.:
Email: socialtsjtf@justiciaencanarias.org
Rollo: Recursos de Suplicación
Nº Rollo: 0000580/2024
NIG: 3803844420220005179

Síguenos en...

Materia: Despido disciplinario
Resolución: Sentencia 000937/2024
Proc. origen: Despidos / Ceses en general Nº proc. origen: 0000587/2022-00
Órgano origen: Juzgado de lo Social Nº 3 de Santa Cruz de Tenerife
Fiscal: FISCAL
Recurrente: CLECE S.A.; Abogado: Susana Guerrero Rubio
FOGASA: FOGASA; Abogado: Abogacía del Estado de FOGASA Santa Cruz de TNF
Impugnante: Eloisa; Abogado: Fernando Martinez Barona Flores
SENTENCIA
Ilmos./as Sres./as
SALA Presidente
D./Dª. EDUARDO JESÚS RAMOS REAL
Magistrados
D./Dª. MARÍA CARMEN GARCÍA MARRERO
D./Dª. FÉLIX BARRIUSO ALGAR (Ponente)

En Santa Cruz de Tenerife, a 22 de noviembre de 2024.

Dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, sede de Santa Cruz de Tenerife, en el Recurso de Suplicación número 580/2024, interpuesto por "Clece, Sociedad Anónima", frente a la Sentencia 71/2024, de 28 de febrero, del Juzgado de lo Social nº. 3 de Santa Cruz de Tenerife en sus Autos de Despido 587/2022, sobre despido disciplinario. Habiendo sido ponente el Magistrado D. Félix Barriuso Algar, quien expresa el parecer de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.

Por parte de Dª. Eloisa se presentó el día 11 de julio de 2022 demanda frente a "Clece, Sociedad Anónima", en la cual alegaba que trabajaba como limpiadora para la demandada desde 2002, siendo además representante de los trabajadores; que el 13 de junio de 2022 se le entregó carta de despido, con efectos del día 14, en la que se la acusaba de fraude o abuso de confianza, y en concreto porque el 8 de abril de 2022 fue vista prestando servicios en "Clínica Parque" cuando ese mismo día había quedado exenta de prestar servicios para llevar a cabo labores sindicales. La demandante negaba los hechos, afirmando que lo que estuvo realizando el día 8 de abril sí que era actividad sindical, y consideraba que el despido vulneraba varios derechos fundamentales de la demandante. Terminaba solicitando que se dictara sentencia por la que se declarase nulo, o subsidiariamente improcedente, el despido, correspondiendo en este último caso la opción a la trabajadora.

SEGUNDO.

Turnada la anterior demanda al Juzgado de lo Social número 3 de Santa Cruz de Tenerife, autos 587/2022, en fecha 21 de febrero de 2024 se celebró juicio en el cual la parte actora desistió de la solicitud de nulidad del despido; la demandada se opuso a la demanda, reconociendo la antigüedad, categoría y salario postulados en la demanda, pero defendiendo que los hechos imputados en la carta de despido eran ciertos y merecedores de despido, por revelar transgresión de la buena fe contractual.

TERCERO.

Tras la celebración de juicio, por parte del Juzgado de lo Social se dictó el 28 de febrero de 2024 sentencia con el siguiente Fallo: "Que estimando la demanda de despido formulada por DOÑA Eloisa frente a la empresa CLECE, SA y el FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, debo declarar y declaro que el despido impugnado con efectos de 14/06/2022 es improcedente, condenando a la empresa demandada a estar y pasar por esta declaración, correspondiendo a Doña Eloisa la opción que deberá ejercitar en el término de los cinco días siguientes a la notificación de esta resolución, entre su readmisión en iguales condiciones a las que regían con anterioridad al despido, o bien la extinción del contrato con abono de una

Síguenos en...



indemnización de 29.332,80 euros, entendiéndose que lo hace por la readmisión si no efectúa la opción, y con abono en ambos casos de los salarios dejados de percibir desde que el despido tuvo lugar hasta que se ejercite la opción a razón de un salario día de 40,74 euros".

CUARTO.

Los hechos probados de la sentencia de instancia tienen el siguiente tenor literal: "PRIMERO. - DOÑA Eloisa, ha venido prestando servicios por cuenta y dependencia de la empresa CLECE, SA, desde el 01/01/2002, con la categoría profesional de limpiadora + 20, y salario mensual prorrateado de 1.239,18 euros, (hecho conforme)

SEGUNDO. - La relación laboral que existía entre las partes estaba regulada por el Convenio Colectivo Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Santa Cruz de Tenerife, publicado en el BOE nº 123, de 23 de mayo de 2013, (hecho no controvertido).

TERCERO. - La demandante está afiliada al Sindicato UGT y ostenta la condición de representante legal de los trabajadores en la empresa al haber resultado elegida en las elecciones sindicales celebradas el 27 de octubre de 2020, (folios 19 a 29 del ramo de prueba de la demandada, siendo incontrovertido).

CUARTO. - Doña Flora, encargada general con Clece, SA, el día 8 de abril de 2022 sobre las 10:00 y las 11:00 horas, estando en la sala de espera de recepción del Hospital Parque Tenerife, sito en la Calle Méndez Núñez, se percató como salía de urgencias empujando una silla de ruedas en la que iba un paciente y con el uniforme del centro hospitalario la demandante Doña Eloisa. Momento más tarde vuelve a ver a la demandante saliendo de la zona de urgencias con otro paciente dirigiéndose a la Sala de Ambulancias, (folios 4 y 5 del ramo de prueba de la parte demandada, ratificado por la testigo doña Flora).

QUINTO. - En fecha 23/05/2022, la empresa acordó la apertura de expediente contradictorio disciplinario a Doña Eloisa por la posible comisión de una falta que podía ser muy grave, lo que comunica a la trabajadora y al Comité de Empresa para que si lo consideraba oportuno pudiera emitir informe, concediendo a la primera un plazo de 5 días hábiles para presentar escrito de alegaciones en descargo, (folios 7 a 24 del ramo de prueba de la parte demandada)

SEXTO. - Presentado informe por el Comité de Empresa y escrito en descargo por la demandada, en este caso, alegando que el día indicado estaba en un curso de formación en el Hospital Parque desde las 10:00 hasta las 11:30 horas, centro que se encuentra situado a escasos 300 metros de la sede sindical donde realizó funciones sindicales, (folios 25 y 26 del ramo de prueba de la parte demandada, y declaración de Doña Maite y Doña Isabel, miembros del Comité de Empresa, que declararon que la demandante acudió por la tarde a la asamblea de consumo en la federación de UGT en la casa sindical).

SÉPTIMO. - Cerrado el expediente disciplinario, en fecha 13/06/2022, la empresa notifica a la actora por carta su despido disciplinario, que por su extensión y obrar en las actuaciones se da aquí por íntegramente reproducido (folios 32 a 34 de autos), comunicándolo igualmente al Comité de Empresa.

En la carta de despido, entre otros particulares, relata como causas originarias de la decisión de despido, lo siguiente: "La Dirección de la Empresa ha tenido conocimiento, en fecha 8 de abril de 2022 a través de Dña. Flora, Encargada General, de los siguientes hechos:

El 8 de abril de los corrientes, Dña. Flora acudió al Hospital Parque Tenerife, donde pudo observar como usted también se encontraba en el hospital, aproximadamente a las 10:30 horas, completamente uniformada, con pantalón blanco y casaca azul marino, con el logotipo del Hospital Parque, empujando una silla de ruedas con una Señora.

Se la la circunstancia, de que el día 4 de abril de 2022, en su condición de representante de los trabajadores, D. Augusto -Secretario General de FesSMC Tenerife-, cursó comunicación escrita a esta empresa en la que informaba que usted había sido convocada, durante toda la jornada laboral, de los días 7 y 8 de abril de 2022, para: "(.) tratar asuntos derivados de las funciones de representación del personal en su empresa""

A la vista de lo que antecede, siendo que su trabajo para esta mercantil se desarrolla en horario de 6:30 a 13:30 horas, y que usted fue vista prestando servicios laborales en el Hospital Parque Tenerife a las 10:30 horas (aprox.) del día 8 de abril de 2022, cuando el mencionado día y dentro de ese horario a esta empresa se le comunicó que estaba ejerciendo sus funciones como representante de los trabajadores, constituye un ilícito laboral muy grave,

con el que está Usted ha violado los más básicos deberes laborales, que la empresa no está en disposición de admitir.

(.)

En definitiva, usted aprovechó su condición de representante de los trabajadores para ausentarse de su puesto de trabajo con la excusa de realización de labores de representación, a cargo de su crédito horario, cuando en realidad dedicó ese tiempo a la prestación de servicios en el Hospital Parque Tenerife, sito en la Calle Méndez Núñez nº 40.

(.)

Esta empresa considera que con la comisión por su parte de los hechos antes mencionados se ha producido una transgresión de la buena fe contractual, que supone un incumplimiento grave y culpable de las obligaciones de su puesto de trabajo.

A su vez, esta empresa considera que ha existido una violación de su deber de fidelidad a la empresa, puesto que ha actuado con conocimiento de su conducta, con plena conciencia de que su conducta vulneraba los deberes éticos fundamentales que la relación laboral le impone.

(.)

Siendo los hechos reseñados subsumibles, dada su gravedad y trascendencia, y estando tipificados como FALTA MUY GRAVE de conformidad en el Convenio Colectivo Provincial del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de Santa Cruz de Tenerife, en su artículo 48, en el que se remite a lo preceptuado en el art. 47 del Convenio Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales establece en su apartado 3, letra c como falta muy grave: "El fraude o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas así como el hurto o robo tanto a la empresa como al resto de compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo". Estableciendo el primer párrafo de este artículo 47 que "tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador/a atribuibles al mismo por su comisión voluntaria o por su conducta negligente". Siendo sancionable, de conformidad a lo establecido en el artículo 49 del mismo convenio, que del mismo modo hace remisión a lo preceptuado en el art. 48 Convenio Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales que dispone para una infracción muy grave como la suya una sanción consistente en "suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido". Es por lo que la Dirección de la Empresa le comunica que su contrato de trabajo quedará extinguido el día 14 de junio de 2022".

OCTAVO. - La demandante prestó servicios para la Clínica Parque desde el 11/02/2022 hasta el 15/02/2022, generalmente en el servicio de urgencias del hospital, en turnos diurnos "D" de 08:00 a 20:00 horas, o nocturnos "N" de 20:00 a 08:00 horas.

En dicho periodo, trabajo los días y realizó los siguientes turnos:

FEBRERO:

Diurnos: días 11, 16 y 27, que se corresponde con viernes, miércoles y domingo, respectivamente.

Nocturnos: 12, 17, 20, 21, 22 y 25, que se corresponde con sábados, jueves, domingo, lunes, martes y viernes, respectivamente.

MARZO:

Diurnos: días 6, 11, 19, 21 y 28, que se corresponde con domingo, viernes, sábado, lunes y lunes, respectivamente.

Nocturnos: días 2, 3, 7, 12, 16, 22, 24, 25, 29, que se corresponde con miércoles, jueves, lunes, sábado, miércoles, martes, jueves, viernes y martes, respectivamente.

ABRIL:

Diurno: los días 1, 2, 6, 7, 8, 20, 24, 25, 26, que se corresponde con viernes, sábado, miércoles, jueves, viernes, miércoles, domingo, lunes y martes, respectivamente.

Nocturno: los días 3, 12, 16, 21 y 30, que se corresponde con domingo, martes, sábado, jueves y sábado, respectivamente.

MAYO:

Diurno: los días 7, 8, 9, 12, 13, 18, 21, 26 y 30 que se corresponde con sábado, domingo, lunes, jueves, viernes, miércoles, sábado, jueves y lunes.

Síguenos en...



Nocturno: los días 1, 2, 4, 19, 23, 24 y 27, que se corresponde con domingo, lunes, miércoles, jueves, lunes, martes y viernes.

JUNIO:

Diurno: los días 2, 4, 6, 8, 17, 23 y 29, que se corresponde con jueves, sábado, lunes, miércoles, viernes, jueves y miércoles, respectivamente.

Nocturno: los días 14, 18, 21 y 27, que se corresponde con martes, sábado, martes y lunes, respectivamente.

JULIO:

Diurno: los días 1, 5, 10, 14 y 15, que se corresponde con viernes, martes, domingo, jueves y viernes, respectivamente.

Nocturno: los días 6 y 11, que se corresponde con miércoles y lunes, respectivamente. (documento 21, folio 53, del ramo de prueba de la parte demandada).

NOVENO. - El Sindicato UGT, FeSMC Tenerife, comunicaba a la empresa demandada la convocatoria de la trabajadora para tratar asuntos derivados de las funciones de representación del personal en su empresa, en los días y horario siguientes:

En febrero:

04/02/2022; de 08:30 a 13:30 horas.

09/02/2022; de 08:30 a 13:30 horas.

11/02/2022; de 08:30 a 13:30 horas.

16/02/2022; de 08:30 a 13:30 horas.

18/02/2022; de 08:30 a 13:30 horas.

21 y 22/02/2022; jornada completa.

23/02/2022; jornada completa.

En marzo:

3 y 04/03/2022; jornada completa.

07/03/2022; jornada completa.

09/03/2022; jornada completa.

10 y 11/03/2022; jornada completa.

21 y 22/03/2022; jornada completa.

25/03/2022, negociación colectiva.

28/03/2022; jornada completa.

31/03/2022; jornada completa.

En abril:

Días 1, 4, 5, 6, 7, 8, 11, 12, 13, 18, 18, 20, 21, 22, 25, 26, 27, 28 y 29/04/2022; jornada completa.

06/04/2022; de 08:30 a 13:30 horas.

7 y 8/04/2022; jornada completa.

En mayo:

18/05/2022; de 08:30 a 13:30 horas.

23/05/2022; jornada completa.

25/05/2022; jornada completa.

(documento 24, folios 116 a 122, del ramo de prueba de la demandada y folios 32 a 70 del ramo de prueba de la demandante).

DÉCIMO. - La demandante es miembro del Comité de Empresa por el Sindicato UGT, (hecho conforme)

UNDÉCIMO. - Presentó papeleta de conciliación ante el SEMAC el 08/07/2022, celebrándose la comparecencia sin avenencia el 13/09/2022, (folio 18 de autos)".

QUINTO.

Por parte de "Clece, Sociedad Anónima" se interpuso recurso de suplicación contra la anterior sentencia; dicho recurso de suplicación fue impugnado por la demandante.

Síguenos en...



SEXTO.

Recibidos los autos en esta Sala de lo Social el 12 de junio de 2024, los mismos fueron turnados al ponente designado en el encabezamiento, señalándose para deliberación y fallo el día 19 de noviembre de 2024.

SÉPTIMO.

En la tramitación de este recurso se han respetado las prescripciones legales, a excepción de los plazos dado el gran número de asuntos pendientes que pesan sobre este Tribunal.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.

Se mantienen en su integridad los hechos probados de la sentencia de instancia, al haberse desestimado los motivos de revisión fáctica planteados, por las razones que se expondrán en los siguientes fundamentos de derecho.

SEGUNDO.

La demandante prestaba servicios como limpiadora para "Clece, Sociedad Anónima", siendo además representante unitaria de los trabajadores. Fue despedida el 14 de junio de 2022, tras la incoación de expediente contradictorio, imputándole la empresa que el día 8 de abril de 2022, día en la que la demandante estaba exenta de prestar servicios por tener que realizar actividad representativa, se comprobó que la actora estaba trabajando en Hospital Parque, realizando tareas de celador o auxiliar de enfermería con el uniforme de ese hospital (empujaba pacientes en sillas de ruedas). El despido es impugnado alegando la actora que los hechos no eran ciertos, porque el día 8 de abril la demandante sí estaba realizando actividad sindical que casualmente tenía que realizarse en el hospital Parque. La sentencia de instancia declara probado que la demandante sí que trabajó en Clínica Parque, entre el 11 de febrero y el 15 de julio de 2022, y que en concreto tenía turno de trabajo en ese hospital el día 8 de abril de 2022 y que estuvo trabajando ese día en el hospital. También declara probado que el día 8 de abril la demandante estaba convocada durante todo el día por su sindicato para "tratar asuntos derivados de las funciones de representación del personal en su empresa"; pero declara improcedente el despido porque el mero uso del crédito horario sindical para asuntos de interés particular de forma puntual y no reiterada o habitual no revestiría gravedad suficiente como para ser merecedora de despido, y en este caso la carta de despido solo se refería a lo ocurrido el día 8 de abril. Disconforme con esta sentencia, la recurre en suplicación la parte demandada, pretendiendo que sea revocada y en su lugar la Sala dicte otra que desestime totalmente la demanda, para lo cual deduce un motivo de revisión de los hechos probados, por el 193.b) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y luego otro motivo, para el examen de infracciones de normas sustantivas o de la jurisprudencia, por el artículo 193.c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. El recurso ha sido impugnado por la parte actora, la cual se opone al mismo, pide que se desestime, y que se confirme la sentencia de instancia.

TERCERO.

Examinando en primer lugar el motivo de revisión de hechos, con carácter general debe recordarse que aunque el artículo 193.b) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social permita a la Sala de Suplicación revisar los hechos declarados probados, a la vista de las pruebas documentales y periciales practicadas, este motivo de recurso está sujeto a una serie de límites sustantivos, como son:

1º) La revisión de hechos no faculta al tribunal de suplicación (pues este recurso no es una segunda instancia, sino un recurso extraordinario) a efectuar una nueva valoración global y conjunta de la prueba practicada e incorporada al proceso, sino que la misma debe operar sobre prueba documental o pericial que demuestre patentemente el error de hecho.

Síguenos en...



2º) No es posible, como regla general, admitir la revisión fáctica de la sentencia impugnada con base en las mismas pruebas que la sirvieron de fundamento, en cuanto no es aceptable sustituir la percepción que de ellas hizo el Juzgador, por un juicio valorativo personal y subjetivo de la parte interesada (sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 16 de diciembre de 1967, 18 y 27 de marzo de 1968, 8 y 30 de junio de 1978, y 2 de mayo de 1985). Todo ello exceptuando los casos en los que la valoración efectuada en instancia de tales documentos o periciales se evidencie como claramente irrazonable, por extraer hechos que de ninguna manera puedan sustentarse en los documentos que se supone han sido valorados, o haberse omitido sin justificación datos que resulten claramente de los mismos y no estén contradichos por otros medios de prueba, o haberse efectuado la valoración con apartamiento de las más elementales reglas de la lógica (sentencias del Tribunal Constitucional 225/2005, de 12 de septiembre o 214/1999, de 29 de noviembre).

3º) En el supuesto de documentos o pericias contradictorias y en la medida que de ellos puedan extraerse conclusiones contrarias e incompatibles, debe prevalecer la solución fáctica realizada por el Juez o Tribunal de Instancia, órgano judicial soberano para la apreciación de la prueba (Sentencias del Tribunal Constitucional 44/1989, de 20 de febrero y 24/1990 de 15 de febrero), siempre que esa libre apreciación llevada a cabo en instancia sea razonable (Sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 2 de marzo de 1980, 10 de octubre de 1991, 10 de mayo, 16 de diciembre de 1993, o 10 de marzo de 1994).

4º) De igual manera, los documentos privados que hayan sido impugnados en su autenticidad por la contraparte y no hayan sido averados no pueden fundamentar una revisión de los hechos probados, pues tales documentos se han de valorar conforme a las reglas de la sana crítica, puestos en relación con el resto de prueba y elementos de convicción, y no cabe atribuir a los mismos valoración tasada alguna (artículos 319 y 326 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, en relación con los artículos 1218 a 1230 del Código Civil).

5º) Los documentos o pericias en los que se fundamente la revisión han de poner de manifiesto el error de manera clara, evidente, directa y patente, de forma contundente e incuestionable, sin necesidad de acudir a conjeturas, suposiciones o argumentaciones más o menos lógicas, naturales y razonables, y superando la valoración global de la prueba que haya podido hacer la sentencia de instancia. Esto significa que el error judicial de valoración de la prueba no puede deducirse de poner en relación el documento o pericial con otros medios de prueba, ni infiriendo hechos o conclusiones que no resulten de forma directa del documento, ni cuando lo que se afirma en el documento esté contradicho o matizado por otras partes del mismo documento o por otros medios de prueba.

6º) La revisión pretendida ha de ser trascendente a la parte dispositiva de la sentencia, en principio con potenciales efectos modificadores de ésta, pues el principio de economía procesal impide incorporar hechos cuya inclusión no conduzca a nada práctico. No obstante, se puede admitir la revisión cuando la misma refuerza argumentalmente el pronunciamiento de instancia (sentencias de la Sala IV del Tribunal Supremo de 26 de junio de 2012, recurso 19/2011, o 15 de diciembre de 2015, recurso 34/2015, entre otras). Y, en general, que la Sala de suplicación considere intrascendente la modificación solicitada no debería justificar por sí sola la desestimación de la misma, si se cumplen el resto de requisitos para la admisión de la propuesta, porque en casación para unificación de doctrina el Tribunal Supremo puede apreciar trascendencia del hecho aunque en suplicación se haya negado la misma (sentencia del Tribunal Supremo de 5 de noviembre de 2014, recurso 1515/2013, y las que en ella se citan).

CUARTO.

Desde un punto de vista formal, es doctrina judicial consolidada que en la articulación del motivo de revisión fáctica del 193.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social se han de cumplir los siguientes requisitos (en parte, ahora recogidos en el artículo 196.3 de la Ley):

1º) Ha de señalarse con precisión cual sea el hecho afirmado, negado u omitido que se entienda equivocado, contrario a los acreditados o que consten con evidencia y no se hayan incorporado al relato fáctico.

2º) El recurrente ha de ofrecer un texto alternativo concreto a figurar en la narración tildada de errónea, bien sustituyendo a alguno de sus puntos, bien suprimiéndolos, bien complementándolos (sentencia de la Sala IV del Tribunal Supremo de 1 de febrero de 2022, recurso 2429/2019).

Síguenos en...



3º) Al igual que es exigible a los hechos probados de la sentencia, el texto alternativo propuesto solo ha de contener verdaderos hechos u extremos necesitados de prueba (como la costumbre, el Derecho extranjero, o normas no publicadas), pero no normas jurídicas incluidas en el principio "iura novit curia" por estar publicadas en un diario oficial; tampoco puede incluir conceptos o valoraciones jurídicas, especialmente si esas valoraciones jurídicas son predeterminantes del fallo porque implican, explícita o implícitamente, resolver extremos jurídicamente controvertidos.

4º) El recurso ha de citar pormenorizadamente los documentos o pericias de los que se estime se desprende la equivocación del juzgador, sin que sea dable admitir su invocación genérica ni plantearse revisión de cuestiones fácticas no discutidas a lo largo del proceso. La cita global y genérica de documentos carece de valor y operatividad a efectos del recurso (sentencias de la Sala IV del Tribunal Supremo de 14 de julio de 1995).

5º) También el recurrente tiene la carga de fundamentar el motivo, exponiendo de forma adecuada las razones por las que el documento o documentos acreditan o evidencian la existencia del error que se denuncia (sentencia de la Sala IV del Tribunal Supremo de 26 de septiembre de 1995), y su trascendencia a efectos de resolver.

6º) Finalmente, debe haber una correspondencia entre la declaración contenida en el documento y la rectificación que se propone (sentencia de la Sala IV del Tribunal Supremo de 3 de mayo de 2001); es decir, el texto alternativo ha de resultar de forma directa e inmediata del documento o pericia en la que se base el motivo.

QUINTO.

La empresa recurrente pretende que se suprima el hecho probado 6º, alegando, por medio de la valoración de numerosos documentos, que lo que se afirmó por el comité de empresa no se correspondía con lo ocurrido en realidad.

SEXTO.

La supresión no puede aceptarse, porque no solo es evidente que lo que pretende la empresa recurrente es una nueva valoración global de la prueba, exponiendo detalladamente el contenido de diversos documentos y alegando por qué contradicen los mismos lo informado por el comité de empresa, sino sobre todo porque el motivo es completamente absurdo, ya que en el hecho probado 6º la juzgadora se ha limitado a reflejar lo que dijo el comité de empresa en el expediente contradictorio, lo cual ni tiene por qué coincidir, ni en este caso coincide en absoluto, con que la misma juzgadora considera probado que ocurrió el día 8 de abril de 2022.

En definitiva, la juzgadora, en el hecho probado 6º, se ha limitado a recoger que tanto el comité de empresa como la demandante realizaron una serie de alegaciones en su descargo, resumiendo el contenido de esos escritos, y sin que ello suponga ni prejuzgue que la juez considera ciertas esas afirmaciones, del mismo modo que transcribir en los hechos probados una carta de despido no significa que se den por acreditados los hechos afirmados en la misma.

SÉPTIMO.

En el motivo de censura jurídica se denuncia infracción de los artículos 54, 55 y 56 del Estatuto de los Trabajadores, 48 y 49 del Convenio Colectivo Provincial de Santa Cruz de Tenerife del Sector de Limpieza de Edificios y Locales, y 47 y 48 del Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza y Edificios. Considera la empresa recurrente que en este caso se ha acreditado que la actora incurrió en la falta muy grave de fraude o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, sancionable con despido de conformidad con los artículos 47.3.c) y 48.c) del convenio colectivo nacional de limpieza de edificios y locales, pues se ha acreditado que la demandante, entre febrero de 2022 y abril de 2022, trabajó para "Clínica Parque S.A." en horario de 8:00 a 20:00 o de 20:00 a 8:00 horas, que coincidía con el horario de 6:30 a 13:30 que tenía en la empresa recurrente, y que los días 11 y 16 de febrero, 11. 21 y 28 de marzo, y 6 y 8 de abril de 2023 la demandante, para poder compatibilizar su trabajo en la otra empresa, hizo uso del crédito sindical que tenía reconocido en "Clece, Sociedad Anónima", lo que supone un uso fraudulento del crédito horario, con la finalidad de obtener un lucro personal, realizado de forma continuada, en al menos siete ocasiones.

OCTAVO.

Poniendo en relación lo alegado en el motivo con lo resuelto en instancia, no puede decirse que la empresa recurrente este combatiendo la razón de decidir de la sentencia del juzgado de lo social. Ciertamente, de la comparación entre el hecho probado 8º (los días que la demandante trabajó para "Clínica Parque") y el 9º (los días y horas de ejercicio del crédito horario por parte de la demandante), se concluye que la demandante, en al menos siete días entre febrero y abril de 2022, estuvo trabajando para "Clínica Parque" coincidiendo total o parcialmente con el horario de trabajo que tenía en "Clece, Sociedad Anónima", y en el que hizo uso del crédito horario para quedar exenta de trabajar en "Clece, Sociedad Anónima" y poder hacerlo en el servicio de urgencias del hospital. Y en concreto se declara probado, en el ordinal 4º, que el día 8 de abril de 2022 fue sorprendida por la encargada general de "Clece, Sociedad Anónima" prestando servicios en el hospital en el mismo horario en el que se suponía que estaba realizando actividad sindical.

NOVENO.

Pero la juzgadora no declara la improcedencia del despido por no haber considerado acreditados los hechos imputados en la carta de despido, ni por entender que el uso habitual del crédito horario sindical disfrutado en una empresa para trabajar en otra distinta no sea una conducta reprochable y merecedora del despido disciplinario. Declara la improcedencia partiendo, en primer lugar, de que para que el uso irregular del crédito horario integre una transgresión grave de la buena fe contractual se precisa que ese uso irregular sea manifiesto y habitual; y, en segundo lugar y sobre todo, porque la carta de despido no imputaba a la demandante un uso irregular habitual de su crédito horario, sino su utilización indebida en un concreto día, el 8 de abril de 2022.

DÉCIMO.

Con respecto a la primera consideración de la sentencia de instancia, en efecto, como recuerda la sentencia de la Sala IV del Tribunal Supremo de 15 de octubre de 2014, recurso para unificación de doctrina 1654/2013, con cita de sentencias anteriores (como las de 2 de noviembre de 1989, 5 de diciembre de 1989, 10 de febrero de 1990, 31 de mayo de 1990, o 13 de marzo de 2012, recurso para unificación de doctrina 1498/2011), es jurisprudencia reiterada la consistente en que "el presunto incumplimiento, en todo o en parte, de las funciones propias de la representación de los trabajadores durante el uso del crédito horario, detectada incluso por la petición previa del mismo y la posterior justificación inexacta aportada, no constituye por sí solo una trasgresión de la buena fe contractual que pueda justificar despido, puesto que la presunción de que las horas solicitadas para el ejercicio de las tareas representativas son empleadas correctamente conduce a interpretar de modo restrictivo la facultad disciplinaria del empresario, que sólo podrá alcanzar el despido en supuestos excepcionales en los que el empleo en propio provecho del crédito horario concedido por el art. 68.e) ET a los representantes de los trabajadores sea manifiesto y habitual, es decir con una conducta sostenida que ponga en peligro el derecho legítimo de la empresa a que los representantes formen cuerpo coherente con los representados y que esta conducta esté acreditada con pruebas que no hayan empleado una vigilancia que atente a la libertad de su función".

UNDÉCIMO.

En consecuencia, como concluye la sentencia recurrida, no bastaría una sola constatación del uso irregular del crédito horario para poder considerar que la conducta del trabajador quebranta de manera grave la buena fe contractual y es merecedora del despido disciplinario, ya que la jurisprudencia es bastante clara a la hora de exigir que el uso en provecho propio, ajeno a las funciones representativas o sindicales, del crédito horario ha de ser no solo "manifiesto" (es decir, que se invierta el tiempo en una actividad que es claro que ninguna relación guarda con los motivos por los que se reconoce el crédito horario), sino también "habitual", con cierta reiteración en el tiempo y no de forma aislada y puntual.

DUODÉCIMO.

Síguenos en...



Y, en cuanto a la segunda razón tenida en cuenta en la sentencia para declarar la improcedencia, lo que hace la juzgadora es limitarse a aplicar lo que ordenan los artículos 105.2 (para justificar el despido, al demandado no se le admitirán en el juicio otros motivos de oposición a la demanda que los contenidos en la comunicación escrita de dicho despido) y 108.1 (el despido "será calificado como procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en el escrito de comunicación. En caso contrario, o en el supuesto en que se hubieren incumplido los requisitos de forma establecidos en el número 1 del artículo 55 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, será calificado como improcedente") de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y que, en definitiva, impide que los órganos judiciales puedan declarar procedente un despido disciplinario basándose en hechos distintos de los recogidos de forma concreta en la carta de despido y que hayan quedado cumplidamente acreditados.

DECIMOTERCERO.

En este caso, la carta de despido, reproducida en el hecho probado 7º, no imputaba a la demandante haber usado de manera fraudulenta el crédito horario de manera habitual con la finalidad de trabajar en otra empresa, y menos aún señalaba que ese uso fraudulento se había producido en los concretos días que se indican en el recurso de suplicación. Solo se imputaba a la demandante el uso fraudulento del crédito horario el día 8 de abril de 2022. Y aunque el hecho de trabajar en otra empresa, en tiempo coincidente con el del crédito horario, puede considerarse un caso manifiesto de utilización irregular del mismo para provecho propio, si eso se produce un solo día, el uso fraudulento no se puede entender que sea "habitual", como también exige la jurisprudencia para la procedencia del despido basado en este tipo de incumplimientos laborales. Y, como se ha indicado, la juzgadora no podía declarar la procedencia basándose en incumplimientos adicionales que, por más que se hubieran podido acreditar en juicio, no se plantearon en la carta de despido.

DECIMOCUARTO.

El recurso no combate ni una ni otra razón de decidir de la sentencia de instancia, lo que hace inviable su estimación, pues, igual que hizo el juzgado de instancia, la Sala no puede en modo alguno declarar procedente el despido por el mero hecho de haberse probado que el uso irregular del crédito horario se produjo en otros seis días más aparte del concretado en la carta de despido, y ninguna de las alegaciones de la recurrente intenta siquiera combatir la jurisprudencia que se ha tenido en cuenta por la juzgadora. Ante lo cual, solo cabe desestimar el motivo y confirmar la sentencia de instancia.

DECIMOQUINTO.

De conformidad con el artículo 235 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, la sentencia de suplicación impondrá las costas a la parte vencida en el recurso, excepto en los procedimientos de conflicto colectivo, o cuando la parte vencida goce del beneficio de justicia gratuita o se trate de sindicatos, de funcionarios públicos o personal estatutario que deban ejercitar sus derechos como empleados públicos ante el orden social. Estas costas comprenderán los honorarios del abogado o del graduado social colegiado de la parte contraria que hubiera actuado en el recurso en defensa o en representación técnica de la parte, sin que la atribución en las costas de dichos honorarios puedan superar la cantidad de mil doscientos euros en el recurso de suplicación.

DECIMOSEXTO.

Atendiendo a la cuantía del procedimiento, número de motivos planteados, complejidad y fundamento de los mismos, y sobre todo, el trabajo de impugnación llevado a cabo por la parte recurrida, se estima adecuado fijar los honorarios de la asistencia letrada de la parte recurrida en la cantidad de 600 euros.

FALLAMOS

PRIMERO:

Síguenos en...



Desestimamos íntegramente el recurso de suplicación presentado por "Clece, Sociedad Anónima", frente a la Sentencia 71/2024, de 28 de febrero, del Juzgado de lo Social nº. 3 de Santa Cruz de Tenerife en sus Autos de Despido 587/2022, sobre despido disciplinario, la cual se confirma en todos sus extremos.

SEGUNDO:

Condenamos a la recurrente "Clece, Sociedad Anónima" a la pérdida de las cantidades consignadas para recurrir, a las que se dará el destino que corresponda una vez firme esta sentencia.

TERCERO:

Condenamos igualmente a la recurrente "Clece, Sociedad Anónima" al pago de las costas del recurso, incluyendo los honorarios de la asistencia letrada de la parte demandante recurrida que ha impugnado el recurso, en cuantía de 600 euros.

Devuélvanse los autos originales al Juzgado de lo Social Nº 3 de Santa Cruz de Tenerife, con testimonio de la presente una vez firme esta sentencia.

Notifíquese esta Sentencia a las partes y a la Fiscalía de este Tribunal y líbrese testimonio para su unión al rollo de su razón, incorporándose original al Libro de Sentencias.

Se informa a las partes que contra esta sentencia cabe Recurso de Casación para Unificación de Doctrina, que se preparará por las partes o el Ministerio Fiscal por escrito ante esta Sala de lo Social, dentro de los diez días siguientes a la notificación de la sentencia, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 220 y 221 de la Ley 36/2011, de 11 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Para su admisión será indispensable que todo recurrente que no tenga la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, o causahabiente suyos, y no goce del beneficio de justicia gratuita, efectúe, dentro del plazo de preparación del recurso, el depósito de 600 euros, previsto en el artículo 229, con las excepciones previstas en el párrafo 4º, así como, de no haberse consignado o avalado anteriormente, el importe de la condena, dentro del mismo plazo, según lo previsto en el artículo 230, presentando los correspondientes resguardos acreditativos de haberse ingresado o transferido en la cuenta corriente abierta en la entidad "Banco Santander" con IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274 y número 3777 0000 66 0580 24, pudiéndose sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que se hará constar la responsabilidad solidaria del avalista, y que habrá de aportarse en el mismo plazo.

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

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

Síguenos en...

