

**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CASTILLA Y LEÓN (Sede en Burgos)**

*Sentencia 1012/2006, de 19 de octubre de 2006*

*Sala de lo Social*

*Rec. n.º 927/2006*

**SUMARIO:**

**Permisos, licencias y otras ausencias al trabajo. Permiso por matrimonio o unión de hecho. Extinción de la relación laboral. Ausencias injustificadas.** Trabajador que manifiesta a la empresa que va a disfrutar de 15 días de permiso por inscribirse como pareja de hecho. Ausencia pese a las advertencias de sanción formuladas por la empleadora. Despido. Procedencia. La inscripción como pareja de hecho no es lo mismo que el matrimonio, diferencia que no obsta el reconocimiento de los mismos derechos que a las personas vinculadas mediante casamiento, como son los días que se reconocen por nacimiento de hijo o por fallecimiento de parientes.

**PRECEPTOS:**

RDLeg. 1/1995 (TRET), arts. 37.3 a), 54.2 a) y b) y 55.4.

**PONENTE:**

*Doña María Teresa Monasterio Pérez.*

Señores:

Ilma. Sra. D.ª María Teresa Monasterio Pérez

Presidenta

Ilmo. Sr. D. Carlos Martínez Toral

Magistrado

Ilmo. Sr. D. Ignacio de las Rivas Aramburu

Magistrado

En la ciudad de Burgos, a diecinueve de Octubre de dos mil seis.

En el recurso de Suplicación número 927/2006, interpuesto por DON L... M..., frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social n.º 2 de Burgos, en autos número 547/2006, seguidos a instancia del recurrente, contra FÉRROLI ESPAÑA S.A., en reclamación sobre Despido. Ha actuado como Ponente la Ilma. Sra. D.ª María Teresa Monasterio Pérez que expresa el parecer de la Sala.

**ANTECEDENTES DE HECHO**

**Primero.**

En el Juzgado de lo Social de referencia, tuvo entrada demanda suscrita por la parte actora en la que solicita se dicte sentencia en los términos que figuran en el suplico de la misma. Admitida la demanda a trámite y celebrado el oportuno juicio oral, se dictó sentencia con fecha 31 de julio de 2006, cuya parte dispositiva dice: Que desestimando la demanda presentada por DON L... M... contra FÉRROLI ESPAÑA, S.A., debo declarar y declaro procedente el despido que ha sido operado por la empresa demandada al demandante, absolviendo a FÉRROLI ESPAÑA S.A., de los pedimentos contenidos en la demanda.

**Segundo.**

En dicha sentencia, y como hechos probados, se declaraban los siguientes: PRIMERO. DON L... M... ha venido prestando servicios para la empresa FÉRROLI ESPAÑA S.A., con una antigüedad de 3 de octubre de 2005, ostentando la categoría profesional de Nivel NC, y salario mensual bruto con inclusión de prorrata de pagas

extraordinarias de 1.331,68 €, desarrollando su actividad en el centro de trabajo que la empresa demandada posee en la localidad de Burgos, en virtud de contrato de trabajo suscrito entre las partes en fecha 3 de octubre de 2005, de duración determinada, eventual por circunstancias de la producción, para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, consistentes en preparar, cargar camiones Rad Elec N.º PE 9027, en el que se fijó una duración desde el 3 de octubre de 2005 hasta el día 2 de abril de 2006, que ha sido prorrogado hasta el día 2 de octubre de 2006.

SEGUNDO. El día 16 o 17 de abril de 2006 el actor comunicó verbalmente a la empresa demandada que iba a disfrutar de 15 días de permiso por inscribirse como pareja de hecho, a lo que el Director de Recursos Humanos de FÉRROLI ESPAÑA S.L., le contestó que no tenía derecho a disfrutar de ese permiso, habiendo presentado el actor escrito en fecha 18 de abril del siguiente tenor literal:

«Me dirijo a usted como Director de Organización y Recursos Humanos de la empresa Férroli España en Burgos para comunicarle que:

Yo, L... M..., trabajador de esta Empresa en el departamento de Expediciones, me inscribiré en el registro de Parejas de Hecho del Ayuntamiento donde resido con fecha 5 de mayo de 2006. Con este motivo y a partir de dicho día, pasaré a disfrutar del permiso correspondiente de 15 días acogiéndome a lo así estipulado en el Pacto Social, concertado por la empresa y sus trabajadores, donde dice textualmente:

Artículo 26. Parejas de hecho:

"En materia de permisos, las parejas de hecho legalmente reconocidas tendrán los mismos derechos que las personas vinculadas mediante matrimonio.

La situación de convivencia se acreditará mediante certificación expedida por el organismo público a quien corresponda la gestión del censo de parejas de hecho"»,

ante lo que el Director de Recursos Humanos de FÉRROLI ESPAÑA S.L., le reiteró verbalmente que no tenía derecho al disfrute de ese permiso, manifestando el demandante que se lo expusiera por escrito, habiéndole notificado la empresa demandada en fecha 2 de mayo de 2006 escrito del siguiente tenor literal:

«En contestación a su solicitud de permiso de fecha 18 de Abril de 2006, le comunicamos que ni en el Convenio Colectivo de aplicación ni en el Pacto Colectivo de la empresa Férroli España, S.A. se recoge ningún tipo de permiso relacionado con la inscripción en el Registro de Parejas de Hecho en el Ayuntamiento de Burgos.

Por tanto, dicha inscripción no le faculta para ausentarse de su puesto de trabajo durante los 15 días solicitados, por lo que le reiteramos su obligación de acudir al mismo, advirtiéndole de que de si se ausentara usted de su puesto sin causa que lo justifique, será sancionado conforme a derecho.»

TERCERO. En fecha 5 de mayo de 2006 el actor presentó escrito ante la empresa demandada del siguiente tenor literal:

«Me dirijo a usted como Director de Organización y Recursos Humanos de la empresa Férroli España en Burgos para comunicarle que:

"Yo, L... M..., trabajador de esta empresa en el departamento de Expediciones, he quedado registrado como Pareja de Hecho legalmente reconocida en el Ayuntamiento donde resido con fecha 5 de Mayo de 2006. Para demostrarlo adjunto copia del certificado expedido por el organismo público correspondiente en la gestión del censo.

Acogiéndome a lo así estipulado en el Pacto Social, en su artículo 26, paso a disfrutar del permiso correspondiente de 15 días.".»,

al que acompañó Certificado del Ayuntamiento de Alfoz de Quintanadueñas (Burgos) acreditativo de la constitución de la unión de hecho entre DON L... M... y Doña M... V..., habiendo manifestado el actor nuevamente que iniciaba el disfrute de permiso de 15 días por unión de hecho, reiterándole el Director de Recursos Humanos de FÉRROLI ESPAÑA S.L., que no tenía derecho a ello y que si se ausentaba cometía una falta muy grave sancionada incluso con el despido, habiendo procedido el demandante a ausentarse de su puesto de trabajo desde ese día hasta el día 19 de mayo de 2006.

CUARTO. El actor en fecha 26 de abril de 2006 adquirió billete para viajar a La Habana el día 5 de mayo de 2006, regresando el día 19 de mayo de 2006.

QUINTO. En fecha 22 de mayo de 2006 la empresa demandada remitió carta de despido al actor del siguiente tenor literal:

«Lamentamos comunicarle que con efectos de esta misma fecha, 22 de Mayo de 2006, causará baja en esta empresa por despido disciplinario.

El pasado 18 de Abril solicitó usted un permiso retribuido como consecuencia de su inscripción en el Registro Municipal de Parejas de Hecho, a lo que se le contestó mediante carta de fecha 2 de Mayo, que según la normativa de aplicación, usted no tenía derecho a dicho permiso, advirtiéndole de que debía acudir a trabajar y que su posible ausencia de su puesto de trabajo sería considerada a todos los efectos como injustificada.

Ante dicha comunicación usted remitió carta al Departamento de Recursos Humanos, en la que reiteraba su decisión de no acudir a su puesto de trabajo durante los quince días siguientes a su inscripción en el citado Registro. Ante tal comunicación el Responsable de Recursos Humanos le advirtió nuevamente de que este hecho sería considerado una grave desobediencia, advirtiéndole de que podría ser calificado como falta muy grave.

A pesar de los continuos requerimientos por parte de la empresa para que acudiera a su puesto de trabajo, debido a la no concesión del permiso solicitado, usted no ha acudido a su puesto de trabajo el pasado 5 de Mayo hasta el 19 de los corrientes, lo que supone la ausencia injustificada a su puesto durante 11 días laborables consecutivos y una grave desobediencia de las órdenes recibidas de su superior jerárquico en el ejercicio regular de sus facultades directivas, constituyendo una grave indisciplina que no puede ser consentida.

En vista de la gravedad de su conducta, la Dirección ha decidido imponerle la sanción de despido, lo que se le comunica a los efectos oportunos".»

SEXTO. El actor solicita se declare la nulidad y subsidiariamente la improcedencia del despido que ha sido operado por la empresa demandada.

SÉPTIMO. Intentado acto de conciliación, se celebró con el resultado de sin avenencia.

OCTAVO. El actor no ostenta ni ha ostentado el cargo de Representante de los Trabajadores.

### **Tercero.**

Contra dicha sentencia, interpuso recurso de Suplicación Don L... M..., siendo impugnado de contrario. Elevados los autos a este Tribunal y comunicada a las partes la designación del Ponente, le fueron, a este, pasados los autos para su examen y resolución por la Sala.

### **Cuarto.**

En la resolución del presente recurso se han observado, en sustancia, las prescripciones legales vigentes.

## **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

### **Primero.**

La sentencia de instancia desestimando la demanda en reclamación de despido, declaró la procedencia del mismo absolviendo a la empresa demandada, y frente a dicha sentencia se alza en suplicación la parte demandante formulando un primer motivo al amparo del apartado b) del art. 191 de la Ley de Procedimiento Laboral en el que se interesa la adición de un nuevo ordinal proponiendo texto para el mismo, a lo que no puede accederse por no citarse documento o documentos concretos en que se apoya, ya que en el motivo solamente se dice que así consta en los documentos, dejando un espacio en blanco, y que no han sido impugnados de contrario, procediendo en su consecuencia la desestimación del motivo.

### **Segundo.**

En el correlativo y por el cauce del apartado c) del art. 191 de la Ley de Procedimiento Laboral se invoca infracción del art. 37.3 a) del Estatuto de los Trabajadores, art. 26 del Pacto Social de Férrolí España S.A. y art. 5.º del Decreto 117/2002 de 24 de octubre de la Junta de Castilla y León sobre Registro Autonómico de Uniones de hecho de la Comunidad de Castilla y León.

El art. 37.3 a) del Estatuto de los Trabajadores establece que el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente: a) quince días naturales en caso de matrimonio.

Por su parte, el Pacto Social concertado entre FÉRROLI ESPAÑA, S.A. y sus trabajadores, en su artículo 26 señala que en materia de permisos, las parejas de hecho legalmente reconocidas tendrán los mismos derechos que las personas vinculadas mediante matrimonio, acreditándose la situación de convivencia mediante certificación expedida por el Organismo Público a quien corresponde la gestión del censo de parejas de hecho.

Partiendo de lo anterior, ha de concluirse que si bien a las parejas de hecho legalmente reconocidas se les

equipara en derechos a las personas vinculadas mediante matrimonio, ello no implica que se les reconozca un derecho para la que se precisa un requisito, cual es en el caso que nos ocupa, el matrimonio (en cualquiera de sus modalidades) y no concurra este, pues como acertadamente se razona en la sentencia de instancia, la inscripción como pareja de hecho no es lo mismo que el matrimonio, diferencia que no obsta el reconocimiento de los mismos derechos que a las personas vinculadas mediante matrimonio, pero siempre que concurran para el nacimiento de los derechos los mismos requisitos o motivos de los que deriva el derecho, y así, por ejemplo, los dos días que se reconocen en el apartado b) del art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores por nacimiento de hijo o por fallecimiento de parientes en los términos establecidos en dicho precepto, se reconocerá sin ninguna diferencia a la pareja de hecho y a la unida por matrimonio, siempre que concurran las circunstancias para ello, como es el nacimiento de hijo o fallecimiento de pariente.

En conclusión, siendo el requisito para tener derecho a los 15 días el matrimonio, si no se da tal circunstancia, no nace el derecho.

Consecuencia de lo razonado es la desestimación del motivo.

### **Tercero.**

Al amparo del apartado c) del art. 191 de la Ley de Procedimiento Laboral se invoca infracción de los apartados 1 y 2 b) del art. 54 del Estatuto de los Trabajadores y art. 55.4 del mismo texto legal.

Dos razonamientos se efectúan por el recurrente en este motivo, uno partiendo de la justificación de la inasistencia al trabajo por lo que concluye que no existió incumplimiento grave y culpable del actor, y el otro razonamiento, y para el supuesto de que se considere que no tiene derecho a la inasistencia al trabajo, se apoya en una discrepancia entre la empresa y el trabajador en la aplicación de una norma pactada, concluyendo que debe gradurarse la gravedad (teoría gradualista).

Respecto al primer razonamiento, dado que conforme quedó ya resuelto en el anterior fundamento de derecho, no concurriendo la justificación de la inasistencia pues al actor no le correspondía tal derecho, procede desestimar dicho primer razonamiento.

En cuanto al segundo razonamiento, hay que señalar que el actor, ante las manifestaciones (primero verbal y después por escrito) de que iba a disfrutar de 15 días de permiso por inscribirse como pareja de hecho, se le comunicó por la empresa tres veces de forma verbal y una cuarta por escrito que no tenía derecho a ello, advirtiéndosele de que sería sancionado conforme a derecho, e incluso se le citó el despido, y no obstante tales advertencias y negativas, el actor no atendió a ellas, ausentándose de su puesto de trabajo desde el 5-5-06 al 19-5-06, y dicho proceder constituye una desobediencia a las órdenes de la empresa, lo que además conllevó unas ausencias a su trabajo injustificadas y por un periodo largo de tiempo como son 11 días laborables, y dicha conducta es encuadrable en el art. 54.2 a) y b) del Estatuto de los Trabajadores, lo que conduce a desestimar el recurso y confirmar la sentencia recurrida.

Por lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español,

### **FALLAMOS**

Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de Suplicación interpuesto por DON L... M..., frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social n.º 2 de Burgos con fecha 31 de julio de 2006, en autos número 547/2006, seguidos a instancia del recurrente, contra, FÉRROLI ESPAÑA S.A., en reclamación sobre Despido y, en su consecuencia, debemos confirmar y confirmamos la sentencia recurrida.

Notifíquese a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León en la forma prevenida en los artículos 100 de la Ley de Procedimiento Laboral, 248.4 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y sus concordantes y firme que sea la presente, contra la que cabe interponer recurso extraordinario de casación para la unificación de doctrina para ante el Tribunal Supremo dentro de los diez días siguientes de su notificación, devuélvase los autos junto con testimonio de esta Sentencia, incorporándose otro al rollo que se archivará en la Sala, al Juzgado de lo Social de procedencia para su ejecución.

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

**PUBLICACIÓN:** En la misma fecha fue leída y publicada la anterior resolución por el Ilmo. Sr./a. Magistrado que la dictó, celebrando Audiencia Pública. Doy fe.

**DILIGENCIA:** Seguidamente se procede a cumplimentar la notificación de la anterior resolución. Doy fe.