

BASE DE DATOS DE Norma DEF.-**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA (Sede en Sevilla)**

Sentencia 1995/2021, de 15 de junio de 2021

Sala de lo Social

Rec. n.º 11/2020

SUMARIO:

Despido disciplinario. Derecho de libertad sindical. Miembro de comité de empresa. Crédito horario. Disfrute fraudulento en la realización de un viaje de placer. Sentencia de instancia que declara nulo el despido. Coincidencia casual de la representante de los trabajadores en un vuelo de ida a Budapest con la directora de RRHH. Procedimiento previsto en la empresa para la compensación del crédito horario sindical en virtud del cual se comunicaba al gerente del departamento al que perteneciera el solicitante, para que tuviera constancia de si ese crédito sindical se utilizaba en un día de trabajo ordinario o bien si ese crédito sindical se iba a usar en un día libre para su compensación a posteriori. El despido disciplinario se sustentó en causa lícita al solicitar y disfrutar la representante de manera fraudulenta el crédito horario para un evidente provecho personal, contraviniendo el procedimiento previsto en la empresa para la solicitud del crédito horario. La trabajadora, el día 14 de marzo de 2018, no llevó a cabo actividad sindical alguna, contraviniendo el procedimiento establecido en virtud del cual el disfrute del crédito sindical debe solicitarse para el día que se lleva a cabo la actividad sindical, sin perjuicio de que, si éste coincide con un día libre, lleve aparejada su correspondiente compensación. No procede dicha compensación por adelantado, pues se estaría ante una figura carente de toda lógica, como sería la compensación del crédito disfrutado, pero no devengado, y ello ante la posibilidad de que la reunión prevista para un día posterior no se llegara a celebrar, quedando el trabajador como deudor en cuanto a dicho día. Estamos ante una conducta grave, al causar perjuicio a los trabajadores que integran la plantilla y a los que la actora representa, que tienen el derecho a que sus representantes ejerciten su crédito horario de forma debida y correcta, y que lo hagan en el ejercicio de la función representativa que les es encomendada, para la cual han sido nombrados y para la que les ha sido concedido dicho crédito horario. No puede perderse de vista que la trabajadora actuó con ocultación evidente, descubriéndose casualmente su entramado de días solicitados para la realización del viaje a Budapest, ya que la directora de RRHH se encontró a la trabajadora en el vuelo cuyo billete no fue sacado lógicamente el día 9 de marzo de 2018, cuando solicitó el disfrute del crédito horario para el 14, sino que es de presumir que se sacó en fechas del mes de enero en que solicitó el resto de los días.

PRECEPTOS:

RDLeg 2/2015 (TRET), arts. 54.2 d) y 64.
Ley Orgánica 11/198 (LOLS), art. 11.

PONENTE:

Don José Joaquín Pérez-Beneyto Abad.

SENTENCIA

Recurso nº 0011/20-C, sentencia nº 1995/21

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA, MELILLA, CEUTA

SALA DE LO SOCIAL

SEVILLA

ILTMOS. SRES.:

D^a. M^a. ELENA DÍAZ ALONSO

D. JOSÉ JOAQUÍN PÉREZ-BENEYTO ABAD

D. CARLOS MANCHO SÁNCHEZ

En Sevilla, a quince de Julio de dos mil veintiuno.

La Sala de lo Social de Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, compuesta por los Iltmos. Sres. citados al margen.

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

SENTENCIA NÚMERO 1995/21

En el recurso de suplicación interpuesto por LOUIS BERGER AIRCRAFT SERVICES INC, SUCURSAL EN ESPAÑA, representado por el Sr. Letrado D. Rafael López Martín, contra la sentencia de 12 de septiembre de 2018, dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Jerez de la Frontera en sus autos núm. 0588/18; ha sido Ponente el Ilmo. Sr. DON JOSÉ JOAQUÍN PÉREZ-BENEYTO ABAD, Magistrado, quien expresa el parecer de esta Sala sobre la resolución que merece el presente recurso.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

Según consta en autos, el recurrente fue demandado por D^a. Enma, en demanda de despido, se celebró el juicio y el 12 de septiembre de 2019 se dictó sentencia por el referido Juzgado, estimando la pretensión en los siguientes términos: "estimando la demanda formulada por DOÑA Enma contra LOUIS BERGER AIRCRAFT SERVICES INC, SUCURSAL EN ESPAÑA, emplazado el MINISTERIO FISCAL, debo declarar y declaro nulo el despido de la parte actora condenando a la empresa demandada a que la readmita en su mismo puesto de trabajo y en todo caso con abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la de la notificación de la presente sentencia." Aclarada por auto de 4-10-19 respecto del HP 11º.

Segundo.

En la citada sentencia y como hechos probados se declararon los siguientes:

"PRIMERO.- La demandante ha venido prestando sus servicios para la empresa demandada desde el día 12-5-00, con la categoría de Grupo Profesional Operaciones 4, en el puesto de trabajo de conductora y devengando un salario de 2.666,12 euros mensuales brutos con prorrata de pagas en el centro de trabajo del aeropuerto de la Base Naval de Rota.

SEGUNDO.- El 6 de abril de 2018 se comunica a la actora el inicio de expediente disciplinario. Se remitió igualmente comunicación de apertura al Comité de empresa y a la sección sindical de CCOO en 9 de abril de 2018. El 13 de abril de 2018 presentó alegaciones la actora, haciendo lo propio el mismo día el Comité de Empresa y el 15 de abril de 2018 la Sección I CIA sindical de CCOO. La actora fue despedida por la empresa mediante carta, que damos por reproducida el 3-5-18 con efectos de ese mismo día. La carta de despido asimismo fue notificada al Comité de Empresa con fecha 3 de mayo de 2018.

TERCERO.- La actora venía ostentando cargo representativo de los trabajadores, siendo miembro del Comité de Empresa. La actora como representante sindical tenía derecho a un crédito horario para las actividades y reuniones relacionadas con su cargo sindical. Cuando el desarrollo de esas actividades sindicales se realizaban en día de libranza del representante sindical, el tiempo empleado se compensaba con una libranza de otro día de trabajo. La petición de las horas de crédito sindical se efectuaba por el Secretario del Comité de Empresa don Laureano a la directora de RRHH, doña Felicidad. Esta a su vez lo comunicaba al Gerente del Departamento al que perteneciera el solicitante, para que tuviera constancia si ese crédito sindical se utilizaba en un día de trabajo ordinario o bien si ese crédito sindical se iba a usar en un día libre para su compensación. Después del despido la actora continua ejerciendo su actividad sindical.

CUARTO.- La actora tenía concedidas para el 27 de enero de 2018 horas sindicales, habiendo sido solicitadas por escrito a la empresa a través del Secretario del Comité de Empresa don Laureano. La actora publica en Facebook ese día 27 de enero de 2018 unas fotos, realizadas en fecha indeterminada, en las que se encuentra con otras personas en un café. Facebook habitualmente modifica los metadatos de las fotos al publicarlas, cambiándoles por ejemplo la fecha, ni la hora en que fueron realizadas.

QUINTO.- La actora en el mes de marzo del 2018 tenía asignado el turno de mañana los días 10 sábado, 11 domingo, 12 lunes, 13 martes, y 14 miércoles, estando previsto que librara el jueves y viernes 15 y 16 de marzo de 2018 según el cuadrante horario.

SEXTO.- La actora previamente el 15 de enero de 2018 presentó solicitud a la empresa pidiendo librar el día 10-3-18 para disfrutarlo por asuntos propios. La actora además solicita por escrito ese mismo día 15 de enero de 2018 compensar horas sindicales y librar por ello el 12-3-18. El 6-3-18 la actora comunica a la empresa que cambia con otro compañero los días de trabajo del 11-3-18 y el 13-3-18.

Asimismo el 9 de marzo de 2018 la actora solicita por escrito a la empresa a través del Secretario del Comité de Empresa don Laureano el disfrute de crédito horario sindical para el 14 de marzo de 2018.

SEPTIMO.- Además de la solicitud de la actora el señor Laureano efectuó solicitud de crédito de horas sindicales para don Millán para el día 14 de marzo de 2018, que le fue concedida, pero ese día no se realizó actividad sindical, sino que se produjo la reunión del Pleno del Comité el 16 de marzo de 2018.

OCTAVO.- La actora viajó a Budapest vía Madrid el 10-3-18, y coincidió en este vuelo con la Directora de RRHH, doña Felicidad. El vuelo de vuelta de Budapest de la actora a Jerez de la Frontera vía Madrid fue el día 14-3-18.

NOVENO.- El 16-3-18 se celebró un Pleno del Comité de Empresa. La actora acudió a dicho Pleno.

DECIMO.- La actora fue sancionada anteriormente el 22 de junio de 2017 con suspensión de empleo y sueldo por cinco días por la Comisión de varias infracciones laborales graves y muy graves. La actora interpuso demanda autos 657/17 impugnando la sanción y la empresa unilateralmente retiró la sanción mediante escrito de 4 de junio de 2018, estando ya despedida la actora, dictándose decreto de 26 de junio de 2018 en el Juzgado de lo Social número 2. Fueron sancionados varios trabajadores más, y se retiraron también las sanciones por la empresa.

UNDECIMO.- El Comité de Empresa ha tenido una actitud reivindicativa frente a la empresa tanto ante los tribunales como ante la Inspección de Trabajo. La empresa despidió al Secretario del Comité de Empresa, don Laureano, autos 92/18 de este Juzgado, dictándose sentencia el 27 de marzo de 2019, declarando la nulidad del despido, sentencia que ha sido recurrida en suplicación por la parte demandada. Además fue sancionado con suspensión de empleo y sueldo el Presidente de dicho Comité, don Rafael.

DUODECIMO.- En la empresa se han producido cuatro huelgas. La primera se produjo los días 29,30 y 31 de marzo y 5,6, 7, 19, 20,21, 26 ,27 y 28 de abril de 2017. La segunda huelga se produjo los días 12, 13, 14, 15, 18, 19, 20, 21, 25, 26, 27 y 28 de julio de 2017 y 1, 2, 3 y 4 de agosto de 2017. La tercera se produjo entre el 22 de diciembre de 2017 y el 14 de enero de 2018 y la cuarta huelga del 26 de abril de 2018 al 6 de mayo de 2018. El 24 de abril de 2018 el Delegado del Gobierno en la Comunidad Autónoma de Andalucía determinó por resolución los servicios mínimos de carácter obligatorio en la empresa para centro de trabajo de la Base Naval de Rota para esta última huelga. El 10 de septiembre de 2018 se preaviso o para realizar cuatro horas de huelga indefinida en cada turno de trabajo, noche, mañana y tarde de todos los miércoles, jueves, viernes, sábados y domingos a partir del 3 de octubre de 2018.

DECIMOTERCERO.- El Comité de Empresa efectuó denuncia contra la empresa ante la Inspección de Trabajo. El 27 de febrero de 2018 comparecieron ante la Inspección de Trabajo un representante de la empresa y la representación de los trabajadores. El 7 de marzo de 2018 se redacta oficio/informe por parte de la Inspección de Trabajo en el que entiende que se ha conculcado el derecho a la información en materia del artículo 42.4 del Estatuto de los Trabajadores y se extiende acta de infracción.

DECIMOCUARTO.- Se ha presentado la papeleta de conciliación ante el CMAC."

Tercero.

La empresa demandada recurrió en suplicación contra tal sentencia, no siendo impugnado.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.

Frente a la sentencia estimatoria de la pretensión de despido, declarado nulo por vulneración de la libertad sindical, se alza la empresa demandada por el cauce de los apartados a) b) y c) del art 193 LRJS, solicitando la nulidad de la sentencia; proponiéndose redacción alternativa de los hechos mediante la adición de diversos hechos; como la infracción del art. 54.2.d) ET por la solicitud y disfrute fraudulento del crédito horario por la actora en cuanto lo pidió para completar los días de asueto que disfrutó viajando a Budapest.

Segundo.

La empresa demandada solicita la nulidad de la sentencia por: incorporar hechos posteriores a la fecha de celebración del juicio; incongruencia interna entre lo dado por probado y lo luego argumentado y el fallo tanto en lo referente al procedimiento de solicitud del crédito sindical como respecto a la declaración de vulneración de la libertad sindical; motivación fáctica insuficiente y valoración de la prueba irracional.

La inclusión de hechos posteriores al juicio deben ser expulsados y de ellos no cabe obtener inferencia jurídica alguna pues aunque sean conocidos por las partes, lo son con posterioridad a los hechos enjuiciados, luego el HP 11º se tiene por no puesto, soslayándose así la nulidad de toda la sentencia.

El resto de los argumentos en que se sostiene la nulidad de la sentencia se reconducen a los motivos de fondo y a la revisión del relato histórico a los que se dará respuesta en los fundamentos siguientes, sin que se precise el medio procesal drástico de anular la sentencia.

Tercero.

La empresa recurrente pretende la revisión de hechos mediante la adición de los siguientes:

1. Uno en que conste que la actora solicitó 8 días de permiso por compensación del disfrute del crédito horario coincidentes con días de descanso o vacaciones y lo apoya en los doc de los f. 420, 475, 425, 473, 427, 471, 426, 463, 425, a lo que se accede dado que literalmente de ellos se infiere que los días 28/1, 29/1, 22/2, 17/3, 18/3, 4/7, 20/7 y 21/7 del 2016 eran días que en el calendario laboral la actora o estaba de descanso o de vacaciones.
2. Uno en que conste las solicitudes de compensación en los años 2016 y 2017 del resto de los miembros del comité de empresa de disfrute del crédito horario que coincidían con días que dichos miembros tenían descanso o vacaciones a lo que se accede dando por reproducido los doc a los f. 357 a 475, solicitudes y cuadrante laboral.
3. Uno en que figure que la actora tras su despido tomó parte en las actividades del Comité de Empresa del día 21-5-19, suscribiendo el preaviso de huelga; el 11-6-18 en el acto del SERCLA; el 10-9-18, suscribiendo el preaviso de huelga; el 2- 10-18, en el acto en el SERCLA, y lo apoya en los doc de los f. 624, 625, 627, 628, 477, 478, 479 y 480, a lo que se accede al ser documentos literosuficientes e inferirse sin mediación alguna de conjetura los hechos relatados y ser hechos congruentes con el fijado en la última frase del HP 3º.

Cuarto.

Se denuncia la infracción del art. 54.2.d) ET por la solicitud y disfrute fraudulento del crédito horario por la actora en cuanto lo pidió para completar los días de asueto que disfrutó viajando a Budapest.

Hemos de partir de los siguientes hechos relevantes:

1. La actora tenía programado un viaje a Budapest desde el día 10 hasta el 14 de marzo de 2018 (HP 8º).
2. Conforme al cuadrante de trabajo inicial de la actora correspondiente al año 2018 entregado por la Empresa, los días 10 a 14 de marzo debía prestar servicios en turno de mañana (de 8.00 a 16.00 horas) y los días 15 y 16 de marzo los tenía libres (HP 5º).
3. El 15 de enero de 2018 la actora solicitó disfrutar como día de asuntos propios el 10 de marzo de 2018 (HP 6º).
4. El 15 de enero de 2018 la actora solicitó compensar en el día 12 de marzo de 2018 horas sindicales por actividad sindical que había realizado previamente en días libres (HP 6º).
5. El 6 de marzo de 2018 la actora comunica a la Empresa que para los días 11 y 13 de marzo de 2018 cambia el turno con otro compañero que tenía dichos días libres (HP 6º).
6. El 9 de marzo de 2018 la actora solicitó el disfrute de crédito horario para el día 14 de marzo de 2018 (HP 6º).
7. El día 14 de marzo de 2018 no se realizó ninguna actividad sindical, sino que fue el 16 de marzo de 2018 cuando se produjo la reunión del Pleno del Comité de Empresa (HP 7º).
8. El día 16 de marzo de 2018 la actora tenía día de descanso según su cuadrante (HP 5º).
9. La actora realizó un viaje de placer a Budapest, volando desde Madrid el 10 de marzo de 2018, coincidiendo en el vuelo con Dª Felicidad, Directora de RRHH de la empresa demandada. El vuelo de vuelta a Jerez de la actora fue el 14 de marzo de 2018 (HP 8º).
10. Si la actividad sindical se ha de llevar a cabo en un día de trabajo, el crédito horario se solicita para dicho día. Si la actividad sindical se ha de llevar a cabo en un día libre, el crédito sindical se solicita también para dicho día, si bien llevará aparejada su correspondiente compensación (HP 3º: "lo comunicaba al Gerente del Departamento al que perteneciera el solicitante, para que tuviera constancia si ese crédito sindical se utilizaba en un día de trabajo ordinario o bien si ese crédito sindical se iba a usar en un día libre para su compensación"; HP 6º: "La actora además solicita por escrito ese mismo día 15 de enero de 2018 compensar horas sindicales y librar por ello el 12-3-18").

La infracción normativa denunciada se produce desde el momento que no existe una especie de excusa absoluta para la conducta de la actora pues no hay discrepancia interpretativa en cuanto al momento en el que ha de llevarse a cabo la compensación del crédito horario como se nos relata en el HP 3º: "lo comunicaba al Gerente del Departamento al que perteneciera el solicitante, para que tuviera constancia si ese crédito sindical se utilizaba en un día de trabajo ordinario o bien si ese crédito sindical se iba a usar en un día libre para su compensación" o en las adiciones estimadas del relato histórico en los que figura cual es el procedimiento de solicitud y disfrute del crédito sindical, es decir, se solicita el permiso por crédito horario para el día en que se disfruta y si coincide con días fijados en el cuadrante con días de descanso o vacaciones se compensan a posteriori a su disfrute, de modo que el despido disciplinario de la actora se sustentó en causa lícita al solicitar y disfrutar de manera fraudulenta el crédito horario del día 14 de marzo de 2018 para un evidente provecho personal, contraviniendo el procedimiento previsto en la Empresa para la solicitud del crédito horario.

En suma, la actora solicitó y disfrutó fraudulentamente su crédito horario para el día 14 de marzo de 2018.

La actora solicitó el disfrute del crédito horario para el día 14 de marzo de 2018, día de trabajo, sin que se llevara a cabo en dicha fecha actividad sindical alguna y contraviniendo el procedimiento establecido en la empresa,

en virtud del cual el disfrute del crédito sindical se solicita para el día que se lleva a cabo la actividad sindical, sin perjuicio de que, si éste coincide con un día libre, lleve aparejada su correspondiente compensación.

Se infringe el art. 54.2.d) ET pues no se justifica el que la actora solicite directamente el disfrute del crédito sindical para el día en el que, realmente, querría compensar el crédito sindical correspondiente al 16 de marzo de 2018, pues ello amen de ser contrario a la operativa en la empresa es contrario a toda lógica pues si esa fuera la operativa habitual en la Empresa, no existiría la figura de la compensación del crédito sindical solicitado en días libres, puesto que el día solicitado sería en realidad el día que compensa dicho crédito sindical. Así, si acogiéramos la tesis de la sentencia se daría la paradoja de que el representante disfrutara de un crédito horario que, finalmente, no se devengaría por éste, como podría haber sucedido si la reunión del día 16 de marzo de 2018 no llegara finalmente a celebrarse por cualquier causa. En fin, se estaría ante una nueva figura carente de toda lógica, como sería la compensación del crédito disfrutado pero no devengado, figura por la cual el trabajador sería deudor de la empresa en cuanto al crédito sindical se refiere. Un sinsentido.

Quinto.

Es cierto que la definición de qué pueda ser un uso correcto y qué un uso abusivo del crédito horario sindical implica la interpretación en cada caso de si el medio sirve o no a las finalidades para las que se reconoció. Se trata de una interpretación finalista.

Se debe partir de que el crédito horario se reconoce a los representantes legales de los trabajadores para el adecuado desarrollo de sus funciones representativas que básicamente son las contenidas en el art. 64 ET, competencias del comité de empresa y también que el reconocimiento a los delegados sindicales de la garantía que nos ocupa responde al reconocimiento en la ley de unas competencias propias, las previstas como derechos en el art. 11 LOLS.

El problema surge cuando esas competencias, que integran la función representativa, han de ser desarrolladas por medio de actividades materiales que suponen, entre otras cosas, el traslado a lugares (SSTS 7 de mayo de 1986, Ar. 2499 y de 13 de junio de 1990, Ar. 5068) "la actividad que han de desplegar estos representantes y delegados ha de ser entendida en el sentido amplio porque las funciones de representación, con un amplio abanico de posibilidades y realizaciones pueden llevarse a cabo en la calle, en bares o en establecimientos públicos y privados..." y que "la función representativa da lugar a actividades muy variadas de estudio, informe, comunicación y relación social, que pueden realizarse en lugares públicos, domicilios privados, etc. Esta multiformidad de la función representativa tiene como consecuencia, a efectos de prueba del empleo del crédito horario, que resulte difícil y problemático determinar, por observaciones externas, si los representantes de los trabajadores están desempeñando o no las funciones propias de su cargo." (STS de 5 de junio de 1990, Ar 5021).

En suma, la definición más aproximada es la negativa. Es uso correcto el no abusivo, entendiéndose por éste el empleado "en provecho propio o con infracción general del deber de representación" (STS 2-10-1989, Ar 7090).

La doctrina jurisprudencial (SSTS de 12 de febrero de 1990, Ar 896 y 2 de octubre de 1989, Ar 7090), a partir de esa definición, explicita una serie de principios generales que reordenan la materia:

1. Corresponde la disponibilidad del crédito horario al representante de los trabajadores incumbiendo exclusivamente a éste la determinación del momento y forma de usarlo.
2. La decisión del representante sobre el uso del crédito sólo es revisable cuando notoriamente incide en desviación.
3. El representante de los trabajadores goza en el uso del crédito horario de una presunción iuris tantum de uso correcto.
4. No constituyen uso abusivo del crédito sindical las conductas dudosas o interpretables, ocasionales o el uso parcial del tiempo en provecho propio.

Aquí hoy no se discute la conceptualización de si una actividad está o no comprendida dentro de las integradas en la función representativa ha de efectuarse con criterios interpretativos flexibles, ni si el lugar de realización de la actividad ni la apariencia exterior de la misma deben excluir que se trate de actividades representativas, referidas a las realizadas en lugares de ocio o esparcimiento o en la calle, ni tampoco aquellas que no son directamente representativas bastando que guarden alguna conexión con éstas.

Es decir no estamos situados ante una revisión de la conducta de la representante de los trabajadores en que realiza una actividad sindical en donde ahí si deben primar criterios interpretativos de normalidad y racionalidad, sino que estamos ante una conducta grave en cuanto supone un fraude de ley el usar unos derechos representativos para beneficio propio, es decir para irse de vacaciones, conducta que si cabe es muy grave al causar perjuicio a los trabajadores que integran la plantilla y a los que la actora representa, que tienen el derecho a que sus representantes ejerciten su crédito horario de forma debida y correcta, y que lo hagan en el ejercicio de la función representativa que les es encomendada, para la cual han sido nombrados y para la que les ha sido concedido dicho crédito horario.

Si sumamos la situación de conflictividad existente en la empresa, la conducta de la actora alcanza mayor gravedad por lo que supone de banalizar unos derechos representativos cuando le es exigible a la actora una

actuación más rigurosa si cabe como representante de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones y con mayor celo, y la utilización del crédito horario para ir de vacaciones a Budapest no supera dicho juicio, y de ahí que sostengamos que la sentencia de la instancia infringe el art. 54.2.d) ET y la jurisprudencia que lo interpreta por cuanto justifica el uso del crédito horario en provecho propio, para cuestiones de ocio personal, lo que ineludiblemente supone la transgresión de la buena fe contractual y un abuso de confianza en el desempeño del trabajo merecedora de la sanción disciplinaria impuesta pues de lo contrario estaríamos avalando que una representante de los trabajadores, en una empresa que ha sufrido cuatro huelgas, use el crédito horario para ir de viaje de ocio a Budapest.

Son reiterados los pronunciamientos judiciales sobre el abuso y uso fraudulento del crédito horario en interés del propio representante, declarando la procedencia del despido por cuanto dicho abuso y uso fraudulento es constitutivo de la transgresión de la buena fe contractual que ha de presidir en una relación laboral en cuanto como llevamos dicho el crédito horario está configurado como una garantía de la función representativa, sometida a los principios antes dichos con lo que la conducta de la actora usando en provecho propio de la totalidad del crédito horario durante el día 14 de marzo de 2018 aumentando sus vacaciones es una conducta que supone una irregularidad que constituye un incumplimiento contractual por parte de la actora que constituye un ilícito laboral y es sancionable tal uso indebido del crédito horario por atentar al interés de los representados y quebrantar los postulados de la buena fe y de recíproca lealtad exigibles en la relación laboral (STS 12-2-1990, RJ 1990/896).

En suma, si el art. 54 ET dispone que el contrato de trabajo podrá extinguirse mediante despido basado en el incumplimiento grave y culpable de la trabajadora, considerándose como tal la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del cargo, sin que lo esencial del incumplimiento esté en el daño causado, sino en el quebranto de la buena fe contractual, deber laboral básico de la trabajadora por el art. 5.a) ET y que una vez calificada la conducta de la actora como falta laboral muy grave, es el empresario quien tiene la facultad de imponer la sanción que crea más conveniente de entre todas las establecidas por la norma, luego constando acreditada la comisión de la falta por la actora y la transgresión de la buena fe contractual, es el empresario quien decide cuál es la sanción que ha de imponer, en este caso el despido entre el el elenco de sanciones posibles, sin que pueda perderse de vista que la actora actuó con una ocultación evidente, descubriéndose casualmente su entramado de días solicitados para la realización del viaje a Budapest, ya que la Directora de RRHH se encontró a la actora en el vuelo, cuyo billete no fue sacado lógicamente el día 9 de marzo de 2018, cuando solicitó el disfrute del crédito horario para el 14, sino que es de presumir que se sacó en fechas del mes de enero.

En cualquier caso, se ha acreditado que la actora ha cometido una falta sancionable y encuadrable en el tipo de la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo. Es por ello que, de conformidad con la doctrina expuesta en supuestos de transgresión de la buena fe contractual no cabe establecer grados, siendo intrascendente el perjuicio causado a la empresa, de manera que la única sanción posible es el despido de la trabajadora.

Por tanto al no entenderlo así la sentencia, ha infringido lo dispuesto en el art. 54.2.d) ET, y es revocada sin que entremos a considerar el motivo subsidiario del recurso mas cuando la sentencia nos dice tajantemente que "Después del despido la actora continua ejerciendo su actividad sindical".

Vistos los precedentes preceptos legales y los de general aplicación.

FALLAMOS

Con estimación del recurso de suplicación interpuesto por LOUIS BERGER AIRCRAFT SERVICES INC, SUCURSAL EN ESPAÑA, contra la sentencia de 12 de septiembre de 2018, dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Jerez de la Frontera en sus autos núm. 0588/18, en los que el recurrente fue demandado por D^a. Enma, en demanda de despido, y como consecuencia revocamos dicha sentencia declarando la procedencia del despido de D^a. Enma, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación, convalidándolo.

Una vez firme esta sentencia, devuélvase a la empresa recurrente el depósito constituido en la instancia y la consignación.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Excmo. Sr. Fiscal de este Tribunal, advirtiéndose que, contra ella, cabe recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, que podrá ser preparado dentro de los DIEZ DÍAS hábiles siguientes a la notificación de la misma, mediante escrito dirigido a esta Sala, firmado por abogado -caso de no constar previamente, el abogado firmante deberá acreditar la representación de la parte-, con tantas copias como partes recurridas, expresando el propósito de la parte de formalizar el recurso; y en el mismo deberá designarse un domicilio en la sede de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo a efectos de notificaciones, con todos los datos necesarios para su práctica y con los efectos del apartado 2 del artículo 53 LRJS.

En tal escrito de preparación del recurso deberá constar: a) exposición de "cada uno de los extremos del núcleo de la contradicción, determinando el sentido y alcance de la divergencia existente entre las resoluciones comparadas, en atención a la identidad de la situación, a la igualdad sustancial de hechos, fundamentos y pretensiones y a la diferencia de pronunciamientos"; b) "referencia detallada y precisa a los datos identificativos de

la sentencia o sentencias que la parte pretenda utilizar para fundamentar cada uno de los puntos de contradicción"; c) que las "sentencias invocadas como doctrina de contradicción deberán haber ganado firmeza a la fecha de finalización del plazo de interposición del recurso", advirtiéndose, respecto a las sentencias invocadas, que "Las sentencias que no hayan sido objeto de expresa mención en el escrito de preparación no podrán ser posteriormente invocadas en el escrito de interposición".

Asimismo se advierte al recurrente no exento, que deberá acreditar ante esta Sala haber efectuado el depósito de 600€, en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones, abierta a favor de esta Sala, en el Banco de Santander, Oficina urbana Jardines de Murillo, en Sevilla, en la Cuenta-Expediente nº 4052-0000-35-0011-20, especificando en el documento resguardo de ingreso, campo concepto, que se trata de un "Recurso". Si se efectúa mediante transferencia, la cuenta es: 0049-3569-92-0005001274. (IBAN: ES55 0049 3569 9200 0500 1274). Debiendo hacer constar en "Beneficiario", el órgano judicial y en "Observaciones o concepto", los 16 dígitos de la cuenta-expediente en un solo bloque. [4052.0000.66.0011.20].

Únase el original de esta sentencia al libro de su razón y una certificación de la misma al presente rollo, que se archivará en esta Sala.

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). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.