

TSJ Navarra, Sala de lo Social, Sec. 1.ª, 22/2017, de 19 de enero

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: Ante el Juzgado de lo Social nº TRES de los de Navarra, se presentó demanda por DON TRABAJADOR , en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dictara sentencia por la que se condene a la empresa demandada a readmitirle en su anterior puesto de trabajo, condenándole a abonar los salarios de tramitación devengados desde la fecha del despido hasta que la readmisión tenga lugar, o bien, optar en el plazo de cinco días desde que se dicte la sentencia a la indemnización por despido improcedente que legalmente corresponda en función de la antigüedad y salario que se reconozca en dicha sentencia.

SEGUNDO: Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio oral en el que la parte actora se ratificó en la misma, oponiéndose la demandada según consta en el acta extendida a tal efecto por la Letrada de la Administración de Justicia. Recibido el juicio a prueba se practicaron las propuestas y declaradas pertinentes.

TERCERO: Por el Juzgado de instancia se dictó sentencia, cuya parte dispositiva dice: "Que DESESTIMANDO la demanda de impugnación de despido disciplinario deducida por D. TRABAJADOR frente a EMPRESA SAU, DEBO DECLARAR Y DECLARO procedente el despido del demandante y, en consecuencia, DEBO ABSOLVER Y ABSUELVO a la empresa demandada de las pretensiones frente a ella deducidas."

CUARTO : En la anterior sentencia se declararon probados: "PRIMERO.- El demandante, D. TRABAJADOR , viene prestando sus servicios profesionales por cuenta de la empresa demandada, EMPRESA S.A.U., en virtud de vínculo laboral como contratado fijo discontinuo y desde el 25 de agosto de 2008, con la categoría de auxiliar de turno y percibiendo un salario regulador diario de 43,88 euros, con inclusión de la parte proporcional de las pagas extraordinarias (hecho conforme).- SEGUNDO.- Los días de prestación efectiva de servicios del demandante desde el 25 de agosto de 2008 hasta el 11 de febrero de 2012, inclusive, son 1.248 días, y desde el 12 de febrero de 2012 hasta su despido con efectos del 31 de marzo de 2016 son de 1.428 días (hecho conforme).- TERCERO.- El actor no es ni ha sido representante legal o sindical de trabajadores.- CUARTO.- No consta que en la empresa demandada exista representación legal de trabajadores.- QUINTO.- Con fecha 31 de marzo de 2016 la empresa demandada comunica al actor su despido disciplinario con efectos del mismo día, carta de despido que obra unida a los y que se da aquí por reproducida.- En dicha carta se imputa al actor que el 14 de marzo de 2016, mientras trabajaba en el turno de tarde, ocupando el puesto de auxiliar de electrovía, el responsable de envasado pudo observar cómo estaba sacando su teléfono móvil personal del bolsillo y revisándolo, por lo que le llamó la atención y le requirió para que le acompañase a su despacho, habiendo reconocido ante dicho encargado que no había dejado el teléfono móvil en la taquilla a pesar de conocer que en la empresa está prohibido entrar con un teléfono móvil a la planta por razones de seguridad alimentaria y de seguridad laboral para prevenir accidentes.- En la carta de despido se indica que el hecho imputado constituye una falta muy grave de desobediencia y disciplina con quebranto manifiesto de la disciplina, incumpliendo normativa de seguridad laboral y además una transgresión de la buena fe contractual, tipificado todo ello como un incumplimiento muy grave y culpable en el art. 51 punto 11 y apartados 10 y 14 del art. 52 del Convenio Colectivo de conservas vegetales y en los apartados b) y d) del art. 52.2 del ET .- También indica en la carta de despido disciplinario que para la decisión extintiva se ha tenido en cuenta que ya había sido sancionado el demandante por portar y utilizar su teléfono móvil en el puesto de trabajo en dos ocasiones anteriores, el 26 de octubre de 2015, con

imposición de una falta muy grave de suspensión de empleo y sueldo durante 16 días, y el 2 de septiembre de 2013, por falta grave que dio lugar a la sanción de suspensión de empleo y sueldo de dos días.- Por último, se cita en la carta de despido disciplinario otros incumplimientos de las normas de seguridad o desobediencia de las normas internas que han dado lugar a la imposición de hasta 6 sanciones, y otras 5 amonestaciones escritas por faltas de puntualidad.- SEXTO.- Ha quedado acreditado que la empresa demandada por razones de seguridad alimentaria, para evitar la contaminación del producto, y también por razones de seguridad laboral, para prevenir accidentes, tiene absolutamente prohibido que se porte o se utilice teléfonos móviles en la planta durante la jornada laboral, con obligación de los trabajadores de dejarlos en las taquillas.- Ha quedado acreditado que el demandante el 14 de marzo de 2016, desobedeciendo las órdenes de la empresa, fue observado mientras se encontraba trabajando en el puesto de auxiliar de electrovía en el turno de tarde, realizando tareas de limpieza de los carros, sacando el teléfono móvil personal de su bolsillo y revisándolo, sin que hubiera dejado el teléfono en la taquilla.- Ha quedado acreditado que el actor ya fue sancionado otras dos veces en los términos que indica la carta de despido, por incumplir la prohibición de la empresa y llevar un teléfono móvil en el puesto de trabajo y, en concreto, por una falta muy grave el 26 de octubre de 2015, por la que se le impuso una sanción de 16 días de suspensión de empleo y sueldo, y una falta grave el 2 de septiembre de 2013 por la que se le impuso la sanción de suspensión de empleo y sueldo de dos días. En relación a la sanción del 26 de octubre de 2015 no llegó a ejecutarse por la empresa al presentar alguna dificultad organizativa de completar los turnos de trabajo, y producirse posteriormente el 31 de marzo el despido del actor.- Ha quedado también acreditado que el demandante fue sancionado por faltas de puntualidad el 22 de junio de 2009, el 29 de septiembre de 2009, el 13 de diciembre de 2011, el 20 de abril de 2012 y el 26 de octubre de 2015.- Y ha sido sancionado por acceder a zona de trabajo por vía no adecuada con riesgo de accidente el 7 de noviembre de 2011; y el 11 de febrero de 2015 fue también sancionado por acceder al interior de la electrovía sin quitar la llave de seguridad; otra sanción se le impuso el 11 de febrero de 2015 por abandonar su puesto de trabajo; y por ausentarse del puesto sin autorización para tomar un café fue sancionado el 23 de abril de 2013. Por último, por llevar una pulsera en la fábrica, lo que está prohibido, fue sancionado el 23 de abril de 2013 (sanciones que obran unidas a los autos y que se dan aquí por reproducidas).- La empresa no tolera incumplimientos referidos a llevar objetos o teléfonos móviles en el interior de la fábrica, imponiendo las correspondientes sanciones y ejecutándolas de forma efectiva.- Los trabajadores conocer las prohibiciones de la empresa sobre obligación de dejar los teléfonos móviles en las taquillas, u otros objetos, y todo ello por razones de seguridad alimentaria y para prevención de accidentes de trabajo.- Únicamente personal autorizado puede utilizar móviles en el interior de la fábrica y siempre con teléfonos puestos a disposición de los responsables por la propia empresa.- SÉPTIMO.- Se celebró el preceptivo acto de conciliación el 21 de abril de 2016, instado el 7 de abril de 2016, concluyendo sin avenencia."

QUINTO: Anunciado recurso de Suplicación por la representación letrada de la demandante, se formalizó mediante escrito en el que se consignan tres motivos, el primero al amparo del artículo 193.b) de Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, para revisar los hechos declarados probados, y el segundo y tercero, amparados en el artículo 193.c) del mismo Texto legal, para examinar las infracciones de normas sustantivas o de la jurisprudencia, denunciando infracción del artículo 51, apartado 10 y artículo 51, apartados 10 y 14, del Convenio Colectivo de Conservas, en relación con los artículos 54, apartado b) y 55 del Estatuto de los Trabajadores.

SEXTO: Evacuado traslado del recurso fue impugnado por la Empresa demandada.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La sentencia de instancia declaró procedente el despido disciplinario de D. TRABAJADOR y, por tanto, desestimó la demanda que había interpuesto frente a la empresa EMPRESA SAU.

El Letrado del actor formula recurso de Suplicación y lo hace a través de tres motivos.

En primer lugar, por el cauce del apartado b) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social solicita la revisión del párrafo segundo del hecho probado quinto al objeto de adicionar al mismo que el 14 de marzo de 2016, cuando trabajaba en el turno de tarde ocupando el puesto de auxiliar de electrovía, se encontraba realizando "tareas de limpieza en los carros". Pretensión que no cabe acoger porque en hecho probado quinto se limita a reproducir el contenido de la carta de despido remitida al trabajador, constando ya en el ordinal sexto que cuando saco el teléfono móvil de su bolsillo estaba realizando tareas de limpieza de los carros.

Con el mismo amparo procesal pide la revisión del hecho probado sexto al objeto de que: de una parte se añada que la empresa demandada permitía el uso del teléfono móvil de empresa al actor durante su jornada laboral y en su puesto de electrovía; se suprima de su redacción que el trabajador, tras sacar el móvil de su bolsillo, lo revisara, y; finalmente, aunque la redacción alternativa que propone es la misma que la original, para dejar constancia de que las sanciones que la empresa impone por los incumplimientos referidos a portar objetos o teléfonos móviles en el interior de la fábrica no se ejecutan en tiempo y forma.

En cuanto a las pretendidas modificaciones de hechos probados que propone el recurso, debe en primer lugar razonarse que, con carácter general, el órgano que conoce del recurso extraordinario de suplicación no puede efectuar una nueva ponderación de la prueba, pues es al Juez de la instancia a quien corresponde apreciar los elementos de convicción para establecer la verdad procesal intentando que la misma se acerque lo más posible a la verdad material.

Ahora bien, tal principio debe ser matizado en el sentido del Tribunal "ad quem" está autorizado para revisar las conclusiones fácticas cuando los documentos o pericias citados por la parte recurrente pongan de manifiesto de manera patente e incuestionable el error en el que ha incurrido el Juzgador a quo, o la irracionalidad o arbitrariedad de sus conclusiones: De otra forma carecería de sentido la previsión del artículo 193.b) de la ley procesal.

Además, debe señalarse que la jurisprudencia viene exigiendo con reiteración, hasta el punto de constituir doctrina pacífica, que para estimar este motivo es necesario que concurran los siguientes requisitos:

- a) Que se señale con precisión y claridad cuál es el hecho afirmado, negado u omitido, que el recurrente considera equivocado, contrario a lo acreditado o que consta con evidencia y no ha sido incorporado al relato fáctico.
- b) Que se ofrezca un texto alternativo concreto para figurar en la narración fáctica calificada de errónea, bien sustituyendo a alguno de sus puntos, bien complementándolos.
- c) Que se citen pormenorizadamente los documentos o pericias de los que se considera se desprende la equivocación del juzgador, sin que sea dable admitir su invocación genérica, ni plantearse la revisión de cuestiones fácticas no discutidas a lo largo del proceso; señalando la ley que el error debe ponerse de manifiesto precisamente merced a las pruebas documentales o periciales practicadas en la instancia.

- d) Que esos documentos o pericias pongan de manifiesto, el error de manera clara, evidente, directa y patente; sin necesidad de acudir a conjeturas, suposiciones o argumentaciones más o menos lógicas, naturales y razonables, de modo que sólo son admisibles para poner de manifiesto el error de hecho, los documentos que ostenten un decisivo valor probatorio, tengan concluyente poder de convicción por su eficacia, suficiencia, fehaciencia o idoneidad.
- e) Que la revisión pretendida sea trascendente a la parte dispositiva de la sentencia, con efectos modificadores de ésta, pues el principio de economía procesal impide incorporar hechos cuya inclusión a nada práctico conduciría, si bien cabrá admitir la modificación fáctica cuando no siendo trascendente en esta instancia pudiera resultarlo en otras superiores.
- f) Que no se trate de una nueva valoración global de la prueba incorporada al proceso.

La aplicación al caso de lo anteriormente razonado determina la desestimación de todos los motivos revisorios en cuanto se sustentan en la prueba testifical que no tiene la eficacia revisoria que le otorga la parte recurrente y porque la prueba documental que cita tampoco evidencia que las sanciones impuestas por la empresa no fueran ejecutadas.

SEGUNDO.- En el primer motivo de censura jurídica denuncia infracción del artículo 51, apartado 10 y artículo 51, apartados 10 y 14, del Convenio Colectivo de Conservas , en relación con los artículos 54, apartado b) y 55 del Estatuto de los Trabajadores , señalando que de las numerosas sanciones descritas en la carta de despido sólo cuatro fueron ejecutadas por la empresa y que los hechos descritos en la carta de despido, basados en la desobediencia del actor a la norma de conducta prohibida de usar móvil personal en el puesto de trabajo, no tiene relevancia jurídica para ser constitutivo de la sanción de despido, pues la simple desobediencia a la norma de conducta está tipificada como falta grave y para que la desobediencia pueda ser considerada como falta muy grave se requiere que la conducta prohibida suponga un quebranto manifiesto de la indisciplina o de ella se derive un perjuicio notorio para la empresa o los trabajadores de la misma, es decir, que ponga en riesgo de contagio los alimentos o la seguridad laboral de las personas, a fin de evitar accidentes, circunstancias que no concurren en el caso puesto que el día 23 de marzo de 2016, cuando fue sorprendido con el móvil, se encontraba realizando labores de limpieza de carros.

También, como censura jurídica, denuncia infracción del artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a los requisitos formales de la carta de despido, en relación con el artículo 54 del Convenio sobre la ejecución de las sanciones al estimar que la sanción impuesta el 26 de octubre de 2015 al actor de suspensión de empleo y sueldo durante 16 días por idénticos hechos a los que ahora han determinado su despido no fue ejecutada, ni tampoco las sanciones de 31 de enero, 2 de febrero y 9 de septiembre de 2015. Finalmente sostiene que la sanción de despido es desproporcionada por no reunir los requisitos de gravedad y culpabilidad al no originar perjuicio a la empresa.

El artículo 51 del Convenio Colectivo básico, de ámbito estatal, para la fabricación de conservas vegetales, en su apartado 11, califica como falta grave la indisciplina o desobediencia a la Dirección de la Empresa o a quienes ejercen facultades de dirección u organización, añadiendo que si esa indisciplina o desobediencia implica quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o para las personas, podría considerarse como falta muy grave.

En el presente supuesto atendidos los inalterados hechos declarados probados de la sentencia impugnada, resulta que las alegaciones fácticas que efectúa la parte recurrente no encuentran asento en la premisa histórica de la sentencia puesto que, ni consta que la carta de despido remitida al trabajador adoleciese de defecto formal alguno ni, tampoco, de que la empresa hubiese dejado de ejecutar las múltiples sanciones impuestas al trabajador, algunas por portar y utilizar el teléfono móvil en el puesto de trabajo, otras por incumplimientos de normas de seguridad o

desobediencia de las normas internas o por faltas de puntualidad, en total hasta trece sanciones, que fueron ejecutadas salvo, como reconoce la propia empresa en su escrito de impugnación al recurso, la última sanción de suspensión de empleo y sueldo impuesta el 26 de octubre de 2015 al concurrir dificultades organizativas para completar los turnos de trabajo en el puesto que ocupaba el demandante y porque apenas seis meses después se le volvió a sancionar por hechos similares con el despido, cuya impugnación es objeto del actual enjuiciamiento.

La sentencia de instancia ha considerado que la conducta del Sr. TRABAJADOR , al utilizar su teléfono móvil mientras se encontraba trabajando en la empresa y conocer la prohibición expresa de hacerlo, contravino las normas internas de la empresa, los apartados 10 y 14 del artículo 52 del Convenio Colectivo sectorial y lo previsto en el artículo 54.2, apartados b) y d) del Estatuto de los Trabajadores y, en efecto, así es, pues siendo cierto que en la primera ocasión en la que fue sorprendido, en septiembre de 2013, se le impuso una sanción por falta muy grave de suspensión de empleo y sueldo durante dos días, la segunda vez, en octubre de 2015, ya se calificó la falta como muy grave y se le sancionó con 16 días de suspensión de empleo y sueldo. Por ello es perfectamente proporcional, no solo la calificación de la tercera falta por los mismos hechos como muy grave, sino también la sanción de despido impuesta al revelar su comportamiento un quebranto manifiesto de la disciplina, ya que claramente se niega y resiste de modo terminante y mantenido, decidido y reiterado al cumplimiento de la orden empresarial, cuyo conocimiento no es negado por el trabajador, todo lo cual entraña una causa de despido del art. 54 del Estatuto de los Trabajadores , más concretamente de indisciplina o desobediencia y de transgresión de la buena fe contractual pues, como apunta el Juzgador, no debemos obviar que esta conducta se produce en una empresa de congelados poniendo en un riesgo potencial la seguridad alimentaria a la que está obligada la empresa demandada. Por lo que la calificación de la procedencia del despido que realiza la sentencia impugnada debe ser confirmada. Razones que llevan a desestimar el recurso y a confirmar la sentencia de instancia.

Lo anteriormente razonado determina la desestimación del recurso y la confirmación de la sentencia recurrida.

TERCERO.- No procede la condena en costas (artículo 235 L.R.J.S . y artículo 2 Ley de Asistencia Jurídica Gratuita).
Vistos los artículos citados y demás de general y pertinente aplicación.

FALLAMOS

Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de Suplicación interpuesto por la representación Letrada de D. TRABAJADOR , frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social Nº Tres de los de Navarra, en el Procedimiento Nº 422/16, seguido a instancia del recurrente contra EMPRESA SAU, sobre DESPIDO, confirmamos la sentencia recurrida. Sin condena en costas.

Notifíquese a las partes y al Ministerio Fiscal la Sentencia dictada, con la advertencia que contra la misma, puede interponerse Recurso de Casación para la unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, anunciándolo a través de esta Sala por escrito, dentro de los DIEZ DIAS hábiles siguientes a su notificación, durante el cual tendrán a su disposición en la oficina judicial de esta Sala los autos para su examen.

Firme que sea esta resolución, devuélvanse los autos al Juzgado de lo social de procedencia con certificación de la misma, dejándose otra certificación en el rollo a archivar por esta Sala.

Así, por nuestra Sentencia, definitivamente juzgando, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.