



Roj: **STSJ LR 5/2019 - ECLI: ES:TSJLR:2019:5**

Id Cendoj: **26089340012019100005**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Logroño**

Sección: **1**

Fecha: **10/01/2019**

Nº de Recurso: **238/2018**

Nº de Resolución: **1/2019**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **MARIA JOSE MUÑOZ HURTADO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

T.S.J.LA RIOJA SALA SOCIAL

LOGROÑO

SENTENCIA: 00001/2019

-

C/ MARQUES DE MURRIETA 45-47

Tfno: 941 296 421

Fax: 941 296 597

Correo electrónico:

NIG: 26089 44 4 2018 0000218

Equipo/usuario: MPF

Modelo: 402250

RSU RECURSO SUPLICACION 0000238 /2018

Procedimiento origen: DSP DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000076 /2018

Sobre: DESPIDO OBJETIVO

RECURRENTE/S D/ña FONTANERIA Y CALEFACCIÓN MARTIN S.L.

ABOGADO/A: JAVIER CARLOS BARINAGA MARTIN

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

RECURRIDO/S D/ña: Belarmino , FONDO DE GARANTIA SALARIAL

ABOGADO/A: LEIRE JIMENEZ VIZCAINO, LETRADO DE FOGASA

PROCURADOR: ,

GRADUADO/A SOCIAL: ,

Sent. Nº 1/19

Rec. 238/18

Ilm a. Sra. D^a M^a José Muñoz Hurtado. :

Presidenta. :

Ilm o. Sr. D. Cristóbal Iribas Genua. :



Ilm a. Sra. D^a Mercedes Oliver Albuerne. :

En Logroño, a diez de enero de dos mil diecinueve.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, compuesta por los Ilmos. Sres. citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de Suplicación nº 238/18 interpuesto por FONTANERIA Y CALEFACCIÓN MARTÍN, S.L. asistida del Abogado D. Javier Carlos Barinaga Martín, contra la SENTENCIA nº 231/18 y Auto aclaratorio de la misma, dictados por el Juzgado de lo Social nº DOS de Logroño de fecha veintiocho de julio de dos mil dieciocho y siendo recurridos D. Belarmino , asistido de la Letrada Leire Jiménez Vizcaíno; y con intervención del FONDO DE GARANTIA SALARIAL asistido del Letrado de FOGASA y del MINISTERIO FISCAL, ha actuado como PONENTE LA ILMA. SRA. M^a José Muñoz Hurtado.

ANT ECEDENTES DE HECHO

PRI MERO.- Según consta en autos, por D. Belarmino , se presentó demanda ante el Juzgado de lo Social número DOS de Logroño, contra FONTANERIA Y CALEFACCIÓN MARTÍN, S.L.; FOGASA y el MINISTERIO FISCAL, en reclamación de DESPIDO.

SEG UNDO .- Celebrado el correspondiente juicio, con recayó sentencia con fecha veintiocho de julio de dos mil dieciocho , cuyos hechos declarados probados y fallo son del siguiente tenor literal:

"HECHOS PROBADOS:

PRIMERO .- El demandante viene presentado servicios para la empresa demandada con una antigüedad de 26 de marzo de 2007 en virtud de contrato indefinido a jornada completa con la categoría profesional de oficial de 3º, percibiendo un salario bruto diario de 51,37 euros con inclusión de la parte proporcional de pagas extras, y sin ostentar la condición de representante legal de los trabajadores.

SEGUNDO . En fecha 8 de enero de 2018 la empresa le notificó por burofax carta fechada el 26 de diciembre de 2017 en virtud de la cual procedía a la extinción de la relación laboral por causas disciplinarias con efectos desde su recepción. La carta entregada al trabajador era del siguiente tenor literal:

Le comunicamos que la Dirección de la empresa ha tomado la decisión de proceder a su despido disciplinario, con efectos desde la recepción del presente escrito.

Las razones que han fundamentado este decisión son las siguientes:

Ei pasado día 29 de Noviembre de 2017, le enviamos la siguiente comunicación por Burofax, que Ud. Recibió el 2 Diciembre:

"Hemos tenido conocimiento, la semana pasada, por diversos conductos, de que el pasado día 15 de Abril de 2017, fue sometido a un control de alcoholemia en el que dio positivo, que conducía con una tasa de alcohol superior a la permitida, y que el día 18 de Abril de 2017, que fue citado por los órganos judiciales para enjuiciar los citado hechos, aceptó ser autor de los mismos y resultó Ud. condenado por incumplir la normativa vigente, por lo que se le ha retirado el permiso de conducir".

La fecha de retirada del permiso de conducir coincide con la fecha de la baja médica, el 18 de Abril de 2017, por lo que, desde entonces, no acude a trabajar.

Como consideramos necesario aclarar estos extremos desconocidos totalmente por la empresa, se le requiere para que, en un plazo de 72 horas, nos informe, por escrito, de la veracidad o no de los hechos a que nos hemos referido, indicándonos, en caso de tener retirado el permiso de conducción, la fecha en que se le retiró y en la que podrá volver a conducir y, en su caso, nos presente la documentación judicial que acredite tales extremos."

Dada la falta de contestación, el día 18 de Diciembre, 13 días más tarde al plazo que le habíamos concedido, le requerimos nuevamente por Burofax para que, en un plazo de 48 horas, diera respuesta a nuestra anterior comunicación. Este segundo Burofax fue entregado el día 19 de Diciembre en su domicilio, y el contenido del mismo era el siguiente:

"Hemos tenido conocimiento, la semana pasada, por diversos conductos, de que el pasado día 15 de Abril de 2017, fue sometido a un control de alcoholemia en el que dio positivo, que conducía con una tasa de alcohol



superior a la permitida, y que el día 18 de Abril de 2017, que fue citado por los órganos judiciales para enjuiciar los citados hechos, aceptó ser autor de los mismos y resultó Ud. condenado por incumplir la normativa vigente, por lo que se le ha retirado el permiso de conducir".

La fecha de retirada del permiso de conducir coincide con la fecha de la baja médica, el 18 de Abril de 2017, por lo que, desde entonces, no acude a trabajar.

Como consideramos necesario aclarar estos extremos desconocidos totalmente por la empresa, se le requiere para que, en un plazo de 72 horas, nos informe, por escrito, de la veracidad o no de los hechos a que nos hemos referido, indicándonos, en caso de tener retirado el permiso de conducción, la fecha en que se le retiró y en la que podrá volver a conducir y, en su caso, nos presente la documentación judicial que acredite tales extremos."

Como quiera que es obligación de esta empresa esclarecer unos hechos que pueden resultar perjudiciales para sus intereses, le recordamos que en virtud de lo establecido en el Artículo 5 del RDL 2/2015, -por al que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tiene Ud. como deber básico, cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia, y cumplir las órdenes e instrucciones del empresario, en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

Ese deber de buena fé, según nuestros Tribunales, se traduce en una actitud de lealtad, honorabilidad, probidad y confianza que, consideramos, no se está cumpliendo por su parte.

Por ello, y para evitar inconvenientes, le reiteramos nuestro requerimiento de que cumpla con su obligación de informar a esta empresa acerca de lo que se le solicita, pues en modo alguno es irrelevante para la misma que, sospechosa e inopinadamente, curse baja médica ante la T.G.S.S. el mismo día que presuntamente le es retirado por orden judicial el permiso de conducción por conducir ebrio.

De ser cierta esta situación, estaría provocándole a la empresa daños y perjuicios que no tiene la obligación de soportar:

Finalmente, le advertimos de que, de no contestar a nuestro requerimiento, nos veremos en la obligación de aplicar a su conducta el Régimen Disciplinario regulado en el Convenio Colectivo de aplicación a la actividad de industrias Siderometalúrgicas, de la Comunidad Autónoma de La Rioja. "

El día 26 de diciembre hemos recibido su respuesta enviada por Buofax el pasado viernes día 22 de diciembre a las 17:30h, en la que contesta lo siguiente:

"Suscribo la presente con motivo de haber recibido el pasado día 2 de diciembre y 19 de diciembre de 2017 burofaxes, mediante los cuales me requerían para que les proporcionara una información referida a mi vida privada, que ninguna relación guarida con la relación laboral que nos una, e igualmente me requieren para que aporte documentación al respecto.

En primer lugar indicarles que estoy en plena disposición de mi carnet de conducir, encontrándose en mismo vigente a todos los efectos.

En segundo lugar, indicadas que ante lo extraña: de sus burofaxes, les requiero para que me manifiesten de que archivo o a través de qué medios han obtenido ustedes la información -en todo-confidencial que me trasladan, ya que en caso de ser cierto ello supondría una flagrante vulneración de la nominativa en materia de protección de datos, y acarrearía necesariamente consecuencias legales para aquellos que hayan incurrido en tal vulneración.

En tercer lugar, reiterarles que ustedes ya conocen que desde el día 18 de abril de 2017 me encuentro inmerso en un proceso de incapacidad Temporal derivado de enfermedad común, siendo éste el único motivo -mí salud- por el que me encuentro inmerso en dicho proceso, en el que continúo. Les recuerdo que la IT es un subsidio diario que cubre la pérdida de rentas mientras el trabajador está imposibilitado temporalmente para trabajar y recibe asistencia sanitaria de la Seguridad Social, siendo ésta mi situación.

Habiendo recibido su contestación a nuestros requerimientos fuera de los plazos concedidos, queda claro que en modo alguno, ha tenido el más absoluto interés en colaborar en el esclarecimiento de los hechos, y que ha contestado a nuestros requerimientos cuando le ha convenido, y no cuando se le requirió para ello, con lo que su contestación no altera su comportamiento.

Hechos de esta naturaleza están considerados como Faltas laborales de carácter Muy Grave y tipificados expresamente como tales en el Artículo 35 del Convenio Colectivo, en los siguientes Apartados:

- El Apartado c), prevé la consideración como falta muy grave, el fraude, deslealtad o 'abuso de confianza en las gestiones encomendadas...

- El Apartado k). prevé la consideración como falta muy grave, la desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa...



Asimismo, el artículo 54.2 b) y d), del Estatuto de los Trabajadores, contempla como incumplimiento contractual, la indisciplina o desobediencia en el trabajo, y la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

Queda demostrado a juicio de esta empresa que con su conducta desobediente al no querer informarnos de los extremos que ésta le ha solicitado reiteradamente en el plazo requerido:

- 1. Ha ocultado deliberadamente a la empresa que ha sido privado de la licencia administrativa para conducir título esencial para el desarrollo de las funciones establecidas en su categoría profesional, sustrayendo a aquella de tal conocimiento.*
- 2. Con la maliciosa ocultación, consciente y reiterada de tal circunstancia ha quebrado la relación de fidelidad y lealtad que le obliga para con la empresa, defraudando la confianza que tenía depositada en usted.*
- 3. Ha dispuesto usted de al menos dos ocasiones para clarificar los hechos, pero en lugar de colaborar con la empresa, ha adoptado una aptitud de resistencia decidida, persistente y reiterada al cumplimiento de las órdenes concretas procedentes de esta empresa.*

Hemos de recordarle que la empresa ya le avisó que, de persistir en su conducta de no informar convenientemente acerca de los extremos que se le solicitaban, nos veríamos en la obligación de aplicar a su conducta el régimen disciplinario correspondiente.

Por todo ello, la empresa, ante la gravedad de los hechos su grado de participación en los mismos y la pérdida absoluta de confianza en usted considera que su comportamiento constituye un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones contractuales, que calificamos como falta laboral de carácter muy grave y sancionamos con despido disciplinario.

TERCERO .- El actor inició un proceso de incapacidad temporal el día 18 de abril de 2017, iniciando tratamiento y seguimiento en traumatología por lumbalgia irradiada a extremidad inferior derecha hasta el pie con adormecimiento del pie.

Por resolución de 18 de abril de 2018 de la dirección General del INSS, agostada la duración máxima de 365 días de la incapacidad temporal, se acordó la prórroga por un plazo máximo de 180 días al considerar que durante ellos puede ser dado de alta por curación o recuperar su capacidad profesional.

Los partes de baja fueron entregados puntualmente a la empresa por el trabajador.

CUARTO .- El actor tuvo suspendido el permiso de conducción por sentencia del Juzgado de lo Penal nº 1 de Logroño entre el 18 de abril de 2013 y el 13 de diciembre de 2017.

QUINTO .- El día 29 de noviembre de 2017 la empresa remitió al trabajador un burofax, recibido por el mismo el día 2 de diciembre, con el siguiente contenido:

"Hemos tenido conocimiento, la semana pasada, por diversos conductos, de que el pasado día 15 de Abril de 2017, fue sometido a un control de alcoholemia en el que dio positivo, que conducía con una tasa de alcohol superior a la permitida, y que el día 18 de Abril de 2017, que fue citado por los órganos judiciales para enjuiciar los citados hechos, aceptó ser autor de los mismos y resultó Ud. condenado por incumplir la normativa vigente, por lo que se le ha retirado el permiso de conducir".

La fecha de retirada del permiso de conducir coincide con la fecha de la baja médica, el 18 de Abril de 2017, por lo que, desde entonces, no acude a trabajar.

Como consideramos necesario aclarar estos extremos desconocidos totalmente por la empresa, se le requiere para que, en un plazo de 72 horas, nos informe, por escrito, de la veracidad o no de los hechos a que nos hemos referido, indicándonos, en caso de tener retirado el permiso de conducción, la fecha en que se le retiró y en la que podrá volver a conducir y, en su caso, nos presente la documentación judicial que acredite tales extremos."

SEXTO .- El trabajador no contestó al burofax por parte de la empresa se remitió nueva comunicación el día 18 de diciembre de 2017, recibida por el actor el día 19 de diciembre de 2017, con el siguiente contenido:

El pasado 29 de noviembre de 2017 le enviamos comunicación por Burofax que usted recibió el pasado 2 de diciembre. Dada la falta de contestación le requerimos nuevamente para que un plazo de 48 de horas dé respuesta a nuestra anterior comunicación, cuyo contenido transcribimos:

"Hemos tenido conocimiento, la semana pasada, por diversos conductos, de que el pasado día 15 de Abril de 2017, fue sometido a un control de alcoholemia en el que dio positivo, que conducía con una tasa de alcohol superior a la permitida, y que el día 18 de Abril de 2017, que fue citado por los órganos judiciales para enjuiciar



los citados hechos, aceptó ser autor de los mismos y resultó Ud. condenado por incumplir la normativa vigente, por lo que se le ha retirado el permiso de conducir".

La fecha de retirada del permiso de conducir coincide con la fecha de la baja médica, el 18 de Abril de 2017, por lo que, desde entonces, no acude a trabajar.

Como consideramos necesario aclarar estos extremos desconocidos totalmente por la empresa, se le requiere para que, en un plazo de 72 horas, nos informe, por escrito, de la veracidad o no de los hechos a que nos hemos referido, indicándonos, en caso de tener retirado el permiso de conducción, la fecha en que se le retiró y en la que podrá volver a conducir y, en su caso, nos presente la documentación judicial que acredite tales extremos."

Como quiera que es obligación de esta empresa esclarecer unos hechos que pueden resultar perjudiciales para sus intereses, le recordamos que en virtud de lo establecido en el Artículo 5 del RDL 2/2015, -por al que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tiene Ud. como deber básico, cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia, y cumplir las órdenes e instrucciones del empresario, en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

Ese deber de buena fé, según nuestros Tribunales, se traduce en una actitud de lealtad, honorabilidad, probidad y confianza que, consideramos, no se está cumpliendo por su parte.

Por ello, y para evitar inconvenientes, le reiteramos nuestro requerimiento de que cumpla con su obligación de informar a esta empresa acerca de lo que se le solicita, pues en modo alguno es irrelevante para la misma que, sospechosa e inopinadamente, curse baja médica ante la T.G.S.S. el mismo día que presuntamente le es retirado por orden judicial el permiso de conducción por conducir ebrio.

De ser cierta esta situación, estaría provocándole a la empresa daños y perjuicios que no tiene la obligación de soportar:

Finalmente, le advertimos de que, de no contestar a nuestro requerimiento, nos veremos en la obligación de aplicar a su conducta el Régimen Disciplinario regulado en el Convenio Colectivo de aplicación a la actividad de industrias Siderometalúrgicas, de la Comunidad Autónoma de La Rioja. "

SÉPTIMO .- El día 22 de diciembre de 2017, a las 17.30 horas, el trabajador remitió burofax a la empresa que fue recibido por ésta el 26 de diciembre, siendo el contenido del mismo el siguiente:

"Suscribo la presente con motivo de haber recibido el pasado día 2 de diciembre y 19 de diciembre de 2017 burofaxes, mediante los cuales me requerían para que les proporcionara una información referida a mi vida privada, que ninguna relación guarida con la relación laboral que nos una, e igualmente me requieren para que aporte documentación al respecto.

En primer lugar indicarles que estoy en plena disposición de mi carnet de conducir, encontrándose en mismo vigente a todos los efectos.

En segundo lugar, indicadas que ante lo extraña: de sus burofaxes, les requiero para que me manifiesten de que archivo o a través de qué medios han obtenido ustedes la información -en todo-confidencial que me trasladan, ya que en caso de ser cierto ello supondría una flagrante vulneración de la nominativa en materia de protección de datos, y acarrearía necesariamente consecuencias legales para aquellos que hayan incurrido en tal vulneración.

En tercer lugar, reiterarles que ustedes ya conocen que desde el día 18 de abril de 2017 me encuentro inmerso en un proceso de incapacidad Temporal derivado de enfermedad común, siendo éste el único motivo -mí salud- por el que me encuentro inmerso en dicho proceso, en el que continúo. Les recuerdo que la IT es un subsidio diario que cubre la pérdida de rentas mientras el trabajador está imposibilitado temporalmente para trabajar y recibe asistencia sanitaria de la Seguridad Social, siendo ésta mi situación.

OCTAVO .- La empresa demandada se dedica a la realización de labores de fontanería para distintas empresas aseguradoras y particulares, dichas labores requieren el traslado al lugar de intervención utilizando para ello un vehículo donde además se porta el material de trabajo.

NOVENO .- En fecha 26 de enero de 2018 se celebró acto de conciliación previo a la vía judicial que finalizó con el resultado de intentado sin efecto.

FALLO: ESTIMO en parte la demanda presentada por don Belarmino contra la empresa FONTANERÍA Y CALEFACCIÓN MARTÍN S.L., con intervención de FOGASA y del MINISTERIO FISCAL, y en consecuencia desestimando la pretensión principal y estimando la subsidiaria DECLARO IMPROCEDENTE el despido del demandante de fecha de efectos 8 de enero de 2018 y en consecuencia condeno a la empresa a que, a opción del trabajador, indemnice al trabajador con la cantidad de 21.395,60 euros, o le readmita en las mismas condiciones con abono en este caso de los salarios de tramitación devengados desde la fecha de la fecha del



despido hasta la notificación de la sentencia a razón de 51,37 euros por día, descontándose en su caso los periodos de incapacidad temporal o de prestación de servicios retribuidos.

La opción deberá ejercitarse mediante escrito o comparecencia en la secretaría de este Juzgado en los cinco días siguientes a la notificación de la sentencia sin esperar a que la misma adquiera firmeza, en caso de no efectuarse la opción se entenderá que procede la readmisión del trabajador. "

TER CERO. - En fecha 17 de octubre de 2.018, se dictó Auto aclaratorio de dicha Sentencia, cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal:

· " Examinada del hecho la sentencia se aprecia la necesidad de aclarar la misma en el sentido que donde dice:

"En Logroño a veintiocho de julio de dos mil dieciocho"

Debe decir:

"En Logroño a veintiocho de septiembre de dos mil dieciocho"

Asimismo se aprecia la necesidad de rectificar el fallo de la sentencia en el sentido que *donde dice*:

"...y en consecuencia condeno a la empresa a que, a opción del trabajador, indemnice..."

Debe decir: **"...y en consecuencia condeno a la empresa demandada a que, a su opción, indemnice..."**

manteniéndose el resto de los pronunciamientos contenidos en dicho fallo. "

CUA RTO.- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de Suplicación por FONTANERÍA Y CALEFACCIÓN MARTÍN S.L., siendo impugnado de contrario. Elevados los autos a este Tribunal, se dispuso el pase de los mismos al Ponente para su examen y resolución.

QUINTO.- En la tramitación del presente recurso se han observado todas las prescripciones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO- El Sr. Belarmino , que venía prestando servicios por cuenta de Fontanería y Calefacción Martín SL, dedicada a la prestación de servicios de fontanería para compañías aseguradoras y particulares, con categoría profesional de oficial de 3ª, impugnó judicialmente el despido disciplinario de que fue objeto con efectos al 8 de enero de 2018, por la comisión de sendas faltas muy graves de desobediencia y transgresión de la buena fé contractual, imputándole haber contestado a dos requerimientos para que informase si había sido privado del permiso de conducir por resolución judicial el mismo día en que inició un proceso de incapacidad temporal precluidos los plazos que se le habían conferido al efecto, solicitando su calificación como nulo por lesivo del derecho fundamental a la no discriminación por razón de discapacidad, y, subsidiariamente, como improcedente, por no haber incurrido en ninguna infracción laboral sancionable.

El Juzgado de lo Social nº 2 dictó sentencia estimatoria de la pretensión actuada de manera subsidiaria, por la que se declaró la improcedencia del despido.

Discrepando del pronunciamiento de dicha resolución, la empresa demandada se alza en suplicación articulando un solo motivo de impugnación encauzado a través del apartado b del Art. 193 LRJS , en el que denuncia la infracción de la jurisprudencia citando en el escrito de formalización las SSTSJ 518/15 Galicia de 22/01 y de Murcia de 14/09/17 (Rec. 497/17).

El trabajador se ha opuesto al recurso.

SEGUNDO.- La sentencia de instancia ha considerado que los hechos imputados al trabajador en la comunicación extintiva, debidamente acreditados en el proceso, no son constitutivos de ninguna infracción laboral sancionable, pues los requerimientos empresariales de información cuando el trabajador no estaba en activo por encontrarse de baja médica afectaban a su vida privada, no teniendo pues obligación de proporcionar la información requerida, no obstante lo cual, la suministró en términos que dejaban a salvo su derecho a la intimidad el 27 de diciembre, sin que el proceso de incapacidad temporal en que estuvo incurso haya sido simulado al quedar adverado por los informes médicos, la inspección médica y el INSS que respondió a un problema de salud impeditivo para trabajar, y tras el agotamiento de los 365 días de duración fue objeto de la correspondiente prórroga.

En el único motivo de impugnación, la recurrente censura a la decisión del Juzgado haber considerado que la información requerida al trabajador afectaba a su esfera íntima, por cuanto en atención a la actividad de la empresa y las funciones que desempeña el Sr. Belarmino , el mismo debe estar en posesión de permiso de conducir, de ahí que, contrariamente a lo mantenido por el Juzgado, su comportamiento obstructivo, eludiendo



poner en conocimiento de su empleadora, pese a habersele solicitado en dos ocasiones, la suspensión del permiso de conducir, suponen un manifiesto quebranto de las reglas de la buena fé que debe presidir la relación de trabajo, y una absoluta deslealtad, incardinables en el tipo de la infracción laboral muy grave del Art. 54.2.d ET, sancionable con el despido.

A) En relación a la causa de despido que contempla el Art. 54.2.d ET, respecto a actuaciones del trabajador acaecidas cuando el mismo se encuentra fuera del tiempo y lugar de trabajo, la Jurisprudencia ha establecido las siguientes reglas (STS 21/09/17, Rec. 2397/15)

1.- El deber de los trabajadores de actuar en el marco de la relación de trabajo (Arts. 5.a y 20.2º ET) con sujeción y respeto a las reglas de la buena fé, cuya contravención tipifica el Art. 54.2.e de la ley estatutaria como infracción laboral muy grave sancionable con el despido, debe ser rigurosamente cumplido durante el tiempo y en el lugar de trabajo, flexibilizándose y atenuándose dicha obligación cuando el trabajador se encuentra en la esfera privada de su vida personal, la cual tiene derecho a disfrutar de manera ajena a los intereses empresariales.

2.- Lo anterior no significa que en el ámbito extralaboral el deber de buena fé desaparezca y legitime al trabajador para realizar actuaciones que vayan en perjuicio de la empresa. Por tanto, el trabajador que se encuentra fuera del lugar y horario de trabajo puede cometer actos que serían sancionables si transgrede la buena fe contractual para causar un perjuicio a la empresa, si con ello incurre en comportamientos que tengan algún tipo de relevancia y vinculación con la actividad laboral.

3. - El legítimo ejercicio por el trabajador de cualquier tipo de derecho fuera de la jornada laboral, puede llegar a colisionar con los intereses empresariales, pero no podrá ser sancionado por este motivo, porque su ámbito de facultades de libre actuación no puede verse restringido por la existencia de un contrato de trabajo. En este tipo de situaciones deberán siempre prevalecer los derechos del trabajador, quedando sus actos al margen del control y de la potestad disciplinaria del empresario, por más que desde la perspectiva empresarial pudiere valorarse subjetivamente que está perjudicando de alguna forma los intereses de la empresa.

4. - El hecho de que un trabajador pueda incurrir en alguna actuación ilegal fuera de su jornada y lugar de trabajo debe quedar al margen de la potestad disciplinaria del empresario, cuando esa actuación no tenga la menor vinculación con la actividad laboral y no cause perjuicio de ningún tipo a la empresa, con independencia de que las consecuencias jurídicas que pudieren derivarse para el trabajador de ese acto ilícito le impidan posteriormente el oportuno cumplimiento de sus deberes laborales. Pero no es lo mismo cuando el trabajador comete una ilegalidad fuera de su jornada de trabajo, y lo hace precisamente contra intereses de su propia empresa, de manera voluntaria y deliberada, siendo plenamente consciente de que está causando un perjuicio a su empleadora. Aquí ya no se está ejercitando legítimamente un derecho, ni tampoco es el caso de una actuación ilícita que carezca de relevancia en el contrato de trabajo

C) En el terreno de los hechos, el inalterado relato judicial deja constancia de los siguientes datos de interés para solventar la problemática jurídica planteada:

- D. Belarmino, que para la ejecución de sus cometidos como profesional de oficio de fontanería se desplaza a los domicilios de los clientes en vehículo donde se porta el material de trabajo, causó baja por incapacidad temporal el 18/04/17, y, agotado el plazo máximo de duración, mediante resolución de la DP del INSS de 18/04/18 se acordó la prórroga por un máximo de 180 días.

- Por sentencia del Juzgado de lo Penal nº 1 al demandante se le suspendió el permiso de conducir del 18/04 al 13/12/17.

-El 29/11 y el 18/12/17 la empresa remitió al trabajador sendos burofaxes recibidos el 2 y el 19 de diciembre respectivamente en los que, luego de poner de manifiesto que tenía conocimiento de que el 15 de abril dio positivo en un control de alcoholemia y el siguiente día 18 ante la autoridad judicial reconoció los hechos siendo condenado a la retirada del permiso de conducir desde el mismo día en que causó baja médica, se le requería para que en 72/48 horas informase si los hechos relatados eran ciertos, con indicación de la fecha de privación del carné, aquella en que podría volver a conducir, y, para que, en su caso, aportase la correspondiente documentación judicial.

- El 22 de diciembre el demandante remitió a la empresa un burofax en el que tras señalar que la información requerida se refería a su vida privada, indicaba que su permiso de conducir estaba vigente a todos los efectos y que se encontraba en situación de incapacidad temporal desde el 18 de abril.

D) Desde el prisma jurídico sustantivo, el discurso impugnatorio de la recurrente, que hubo de haberse canalizado a través del apartado c del Art. 193 LRJS, no desvirtúa el acierto de la resolución de la instancia.



En efecto, por mucho que el demandante, cuyo trabajo no es de conductor, sino de fontanero, se desplace en vehículo a los domicilios de los clientes, el elemento clave para descartar que su negativa a aportar la información requerida por la empresa constituya cualquier incumplimiento de su contrato de trabajo radica en que, como con acierto resalta la Juzgadora a quo, no siendo exigible convencional ni contractualmente para el desempeño de los cometidos propios de la categoría profesional del trabajador estar en posesión del permiso de conducir, estando el mismo en situación de incapacidad temporal de larga duración cuando la empresa le solicita explicaciones sobre unos hechos ocurridos fuera del ámbito laboral y cuando ya se encontraba de baja médica, ninguna obligación laboral tenía de suministrar a la empresa la información interesada, habida cuenta que, la misma afectaba a hechos producidos fuera del ámbito laboral que, por tanto, pertenecían a su esfera íntima, y escapaban a las facultades inherentes al poder de vigilancia y control empresarial (Art. 20.3 ET), sin que tampoco afectaran lo más mínimo al desempeño de sus cometidos profesionales, o perjudicaran a los intereses empresariales, pues el haber estado privado del permiso de conducir mientras estaba apartado del servicio activo como consecuencia de la suspensión del contrato de trabajo, ninguna incidencia puede tener en el cumplimiento por el trabajador de sus deberes laborales, debiendo subrayar que el contenido de la prestación es la ejecución de trabajos de fontanería.

Por otra parte, la doctrina judicial que se invoca, no solo, conforme al Art. .1.6 CC no constituye jurisprudencia cuya infracción pueda fundar un motivo de censura en suplicación, (SSTS 25/09/13, Rec. 3/13 ; 16/07/14, Rec. 2141/13), sino que además, los supuestos de hecho que en dichas sentencias se resuelven no son equiparables al enjuiciado.

En consonancia con lo previamente razonado, el motivo, y, consiguientemente el recurso, han de ser desestimados, confirmando la sentencia de instancia, por sus propios fundamentos.

TERCERO.- En aplicación de lo dispuesto en el Art. 235.1 LRJS (L 36/11), la desestimación del recurso lleva aparejada la condena en costas a la parte recurrente que no goza del beneficio de justicia gratuita, cifrando el importe de los honorarios del letrado de la parte impugnante en la cantidad de 600 €, más el IVA correspondiente.

CUARTO.- Conforme al Art. 204 LRJS (L 36/11), se decreta la pérdida de la consignación y el depósito efectuados para recurrir a los que se dará el destino legal una vez firme esta resolución.

QUINTO.- A tenor del Art. 218 LRJS (L 36/11) frente a esta resolución podrá interponerse recurso de casación para unificación de doctrina.

VISTOS: los artículos citados y los demás que son de general aplicación.

FALLAMOS

Se DESESTIMA el recurso de suplicación interpuesto por FONTANERIA Y CALEFACCION MARTIN, S.L. contra la sentencia 231/18 de fecha 28 de julio de 2018 del Juzgado de lo Social nº 2 de Logroño , confirmando dicha resolución en su integridad, condenando a la recurrente al pago de las costas procesales, cifrando el importe de los honorarios de letrado de la parte impugnante en la cantidad de 600 € más el IVA correspondiente.

Se decreta la pérdida del depósito y la consignación constituidos para recurrir a los que se dará el destino legal una vez firme esta resolución.

Not ifíquese esta sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal, haciéndoles saber que contra la misma pueden interponer Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, debiendo anunciarlo ante esta Sala en el plazo de DIEZ DIAS mediante escrito que deberá llevar firma de Letrado y en la forma señalada en los artículos 220 y siguientes de la Ley de Jurisdicción Social, quedando en esta Secretaría los autos a su disposición para su examen. Si el recurrente es empresario que no goce del beneficio de justicia gratuita y no se ha hecho la consignación oportuna en el Juzgado de lo Social, deberá ésta consignarse del siguiente modo:

a) Si se efectúa en una Oficina del **BANCO DE SANTANDER** se hará en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones que esta Sala tiene abierta con el nº 2268-0000-66- 0238-18, Código de Entidad 0030 y Código de Oficina 8029.

b) Si se efectúa a través de transferencia bancaria o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta núm.0049 3569 92 0005001274, código IBAN. ES55, y en el campo concepto: 2268-0000-66-0238-18.

Pudiendo sustituirse la misma por aval bancario, así como el depósito para recurrir de 600 euros que deberá ingresarse ante esta misma Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, en la cuenta arriba indicada. Expídanse testimonios de esta resolución para unir al Rollo correspondiente y autos de procedencia, incorporándose su original al correspondiente libro de Sentencias.

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



E./

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Magistrado-Ponente, **Ilma. Sra. Dña. MARÍA JOSÉ MUÑOZ HURTADO**, celebrando audiencia pública la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, de lo que como Letrado de la Administración de Justicia, doy fe.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ