

TRIBUNAL SUPREMO
SALA DE LO SOCIAL

Fecha de Resolución:

Nº de Recurso: 2830/2003

Sección: 1

Año de Incoación: 2003

Procedimiento: Recurso de casación. Unificación de doctrina

Ponente: Jesús Gullón Rodríguez

Procedimiento por sanciones. Cuando se mantiene en la sentencia impugnada la calificación de la falta en los mismos términos que los valorados por la empresa -en este caso de falta muy grave- no cabe que el Juzgador aplique una sanción inferior a la impuesta, por ser contrario a lo que se dispone en el artículo 115.1 c) LPL.

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a veintisiete de Abril de dos mil cuatro.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud de recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Procurador D. Felipe Ramos Arroyo, en nombre y representación de ESTUDIOS GRAFICOS ZURE, S.A., contra la sentencia de 25 de marzo de 2.003 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de País Vasco en el recurso de suplicación núm. 223/2003, interpuesto frente a la sentencia de 28 de mayo de 2.002 dictada en autos 152/2002 por el Juzgado de lo Social núm. 9 de Bilbao seguidos a instancia de D. Jose Miguel contra Estudios Gráficos Zure S.A., sobre sanción.

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de parte recurrida, D. Jose Miguel representada por el Procurador D. Eduardo Muñoz Barona.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 28 de mayo de 2.002, el Juzgado de lo Social núm. 9 de Bilbao, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: "Que estimando parcialmente la demanda promovida por D. Jose Miguel contra la entidad ESTUDIOS GRAFICOS ZURE S.A. debo declarar como declaro IMPROCEDENTE la sanción impuesta a D. Jose Miguel el día 23 de Enero de 2.002 por los hechos acaecidos el día 16 de Enero de 2.002, declarando que la conducta realizada por el actor es constitutiva de una falta muy grave encuadrable en el artículo 11.2.3.6 del Convenio Colectivo Provincial para el sector de las Artes Gráficas, Manipulados de Papel y de Cartón y de Editoriales de Vizcaya para los años 2.000 a 2.001, suscrito el 30 de Junio de 2.001 y publicado en el B.O.B. de 1 de Agosto de 2.000 la desobediencia a sus superiores, en materia de servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivare perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave. Imponiéndole la sanción de suspensión de empleo y sueldo por el plazo de dieciséis días, condenando a las partes a estar y pasar por esta declaración y a la entidad ESTUDIOS GRAFICOS ZURE S.A. a reintegrar al actor la diferencia de las cantidades que dejó de ingresar como consecuencia de la sanción en su día impuesta, con relación a la establecida en esta sentencia".

En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes hechos: "1º.- El actor D. Jose Miguel con DNI NUM000, afiliado al Régimen General de la Seguridad Social con el nº NUM001 ha venido prestando sus servicios para la entidad demandada ESTUDIOS GRAFICOS ZURE S.A. con la categoría profesional de Oficial de Primera-Maquinista, antigüedad 3 de Febrero de 1980, salario 1.666,18 Euros (277.229 pesetas/mes) brutas, con prorrata de pagas extraordinarias, 1.334,24 Euros/mes (221.999 pesetas/mes), sin incluir la prorrata de pagas extras.- 2º.- La entidad demandada se encuentra incluida dentro del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo Provincial para el sector de

las Artes Gráficas, Manipulados de Papel y de Cartón y de Editoriales de Vizcaya para los años 2.000 a 2.001, suscrito el 30 de Junio de 2.001 y publicado en el B.O.B. de 1 de Agosto de 2.000, cuya graduación de faltas y sanciones se recogen en el artículo 11.2 y 11.3.- El artículo 11.2.3.6 califica como falta grave la desobediencia a sus superiores, en materia de servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivare perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave. Sancionando el artículo 11.3.2 las faltas graves con la suspensión de empleo y sueldo de tres hasta quince días o con inhabilitación temporal, por plazo de hasta dos años, para pasar a categorías superiores.- El artículo 11.2.4.3 califica como falta muy grave la indisciplina, la desobediencia o la negligencia en el trabajo evidenciada de forma grave y notoriamente perjudicial para la empresa. Sancionando el artículo 11.3.2 las faltas muy graves con la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días o con inhabilitación temporal, por plazo de hasta cuatro años, para pasar a categorías superiores, o con el despido.- 3º.- La entidad Estudios Gráficos Zure S.A., cuya Apoderada es D^a Francisca y la entidad Composiciones Rali S.A., cuyo Consejero Delegado, con facultades de representación es D^a Rosario, mediante Escritura Otorgada ante el Notario del Ilustre Colegio de Bilbao D. Antonio José Martínez Lozano el día 16 de Octubre de 2.001, al nº 4.573 de su Protocolo, constituyeron una Unión Temporal de Empresas denominada COMPOSICIONES RALI, S.A. y ESTUDIOS GRAFICOS ZURE S.A. UNION TEMPORAL DE EMPRESAS, ley 18/82 de 26 de Mayo con el objeto de realizar el trabajo para el Gobierno Vasco que lleva por título SERVICIOS DE FOTOCOMPOSICION FOTOMECANICA, IMPRESION y ENCUADERNACION DE LAS PUBLICACIONES DEL GOBIERNO VASCO, EXPEDIENTE Nº KM 2.001/053.- Mediante resolución de la Comisión Central de Contratación del Departamento de Hacienda y Administración Pública del Gobierno Vasco de 21 de Noviembre de 2.001 se adjudicó a COMPOSICIONES RALI, S.A. y ESTUDIOS GRAFICOS ZURE S.A. UNION TEMPORAL DE EMPRESAS, ley 18/82 de 26 de Mayo la realización del trabajo KM 2.001/125 IMPRESION y ENCUADERNACION DE LA PUBLICACION UNIDADES DIDACTICAS, por importe de 35.409,83 Euros, en cuya resolución no se tuvo en cuenta como criterio determinante el plazo de su realización ya que la Resolución expresamente señalaba que la diferencia de plazo es irrelevante para este trabajo.- Para este trabajo KM 2.001/125 IMPRESION y ENCUADERNACION DE LA PUBLICACION UNIDADES DIDACTICAS, la U.T.E. COMPOSICIONES RALIS, S.A. y ESTUDIOS GRAFICOS ZURE S.A. UNION TEMPORAL DE EMPRESAS, ley 18/82 de 26 de Mayo realizó la revisión de las pruebas, que se habían realizado tras la orden de trabajo de 11 de Diciembre de 2.001, y el día 16 de Enero de 2.002, dio el visto bueno para la impresión de 600 carpetas de Unidades Didácticas nº 5 a la entidad ESTUDIOS GRAFICOS ZURE S.A., recordándole que el día final de ejecución del plazo era el día 8 de Febrero de 2.002. Entregando dichas carpetas finalmente el día 15 de Febrero de 2.002, entidad ESTUDIOS GRAFICOS ZURE S.A.- 4º.- El actor desempeñaba su trabajo en una máquina OFFSET, siendo normalmente auxiliado por D. Casimiro, sin embargo dicha máquina podía ser utilizada por una sola persona y el actor había realizado trabajos el solo en la misma.- El día 16 de Enero de 2.001, en el turno de tarde, el actor se encontraba solo trabajando en la máquina, debido a que a D. Casimiro se le había concedido el día anterior permiso para asistir a un funeral, encargándole el DIRECCION000 de Impresión D. Ángel Jesús, preparar la máquina Planeta y tirar la Orden de Trabajo 1.007-01, correspondiente a impresión de 600 carpetas de Unidades Didácticas. A lo cual se negó alegando que necesitaba ayuda, ante la negativa el DIRECCION000 de Impresión acudió a la gerente y al DIRECCION000 de Producción D. Juan María, quienes acordaron redactar la orden por escrito, la cual le fue comunicada al actor, quien se negó a acatarla.- El trabajo que no realizó ese día fue terminado en el día y medio laboral siguiente.- 5º.- El día 23 de Enero de 2.002 se entregó al actor, en presencia de, entre otros testigos, la Delegada sindical D^a Amparo la carta que el actor recogió sin haber realizado manifestación alguna y que transcrita literalmente señala: 'La Dirección de esta Empresa le comunica, por medio del presente escrito, que ha tomado la decisión de sancionarle por la comisión de falta laboral muy grave, basándose en los artículos 58 del Estatuto de los Trabajadores y 11.2.4 del Convenio Colectivo de Artes Gráficas, para la provincia de Bizkaia.- Los hechos que fundamentan esta decisión

son los siguientes: De acuerdo a las facultades que tiene atribuidas la dirección de la empresa en virtud de lo establecido en el artículo 5.8 del Convenio Colectivo, el pasado día 16 de Enero de 2002, en su turno de trabajo recibió por parte de D. Ángel Jesús, DIRECCION000 de Impresión, la orden de realizar la siguiente función: 'Preparar la máquina Planeta y tirar la orden de trabajo 1077-01.- La citada orden le fue comunicada por escrito, en presencia de cuatro testigos, todos ellos empleados de esta empresa, y Ud. se negó a firmar el recibí de la misma y a realizar el trabajo encomendado, sin plantear objeción alguna. Tanto la negativa a firmar el recibí como la negativa a realizar el trabajo indicado han sido corroboradas por los testigos citados.- Estos hechos constituyen: 1.- Una infracción MUY GRAVE prevista en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 11.2.4 apartado 3 del vigente Convenio Provincial de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares Manipulados del Papel y Cartón y Editoriales para la provincia de Bizkaia.- La Dirección de esta Empresa ha tomado la decisión de SANCIONARLE, de acuerdo con el artículo 11.3.2 del citado Convenio Colectivo, con NOVENTA DIAS DE EMPLEO Y SUELDO, por falta laboral MUY GRAVE, sanción que cumplirá desde el 24 de Enero de 2002 hasta el 23 de Abril de 2002.- Se le advierte que, de repetirse situaciones de este tipo, la Empresa procederá a adoptar medidas más severas'.- Sanción, que el actor cumplió desde el día 24 de Enero de 2.002 al 23 de Abril de 2.002.- 6º.- La entidad demandada tiene un sistema de trabajo, en virtud del cual cada pedido va pasando por distintas fases, de las que se encargan máquinas distintas, de manera que hasta que no es desocupada una máquina de un trabajo no se puede pasar a la siguiente.- El trabajo que se desarrolla es bajo pedidos y la organización es muy cambiante.- 7º.- Contra dicha sanción el actor presentó la oportuna papeleta de conciliación el día 14 de Febrero de 2.002, celebrándose el perceptivo acto ante el SMAC de la Delegación Territorial de Vizcaya del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco el día 4 de Marzo de 2.002 con el resultado de celebrado sin avenencia.- 8º.- El actor no ostenta ni ha ostentado durante el año anterior al despido la condición de delegado de personal, miembro del comité de empresa o delegado sindical".

SEGUNDO.- Posteriormente, con fecha 25 de marzo de 2.003, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de País Vasco, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Que desestimando los recursos de suplicación interpuestos por las representaciones legales de D. Jose Miguel y de la empresa Estudios Gráficos Zure S.A. frente a la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 9 de los de Bizkaia, dictada el 28 de mayo de 2002 en los autos nº 152/02 sobre sanción, seguidos a instancia de D. Jose Miguel contra Estudios Gráficos Zure S.A., confirmamos la sentencia recurrida.- Procede imponer a la empresa recurrente las costas, incluidos los honorarios del Letrado que impugna su recurso en la cantidad de 180 euros, con pérdida de las consignaciones efectuadas para recurrir, a las que se dará el destino que corresponda cuando la sentencia sea firme".

TERCERO.- Contra la sentencia dictada en suplicación, se formalizó, por la representación procesal de Gráficos Zure, S.A. el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, que tuvo entrada en el Registro General de este Tribunal Supremo, el día 29 de mayo de 2.003, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de fecha 17 de septiembre de 2.001 y la infracción de lo establecido en el art. 115.1 a) y c) de la Ley de Procedimiento Laboral y del art. 58 apartado 1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores y del art. 11.3.2 del Convenio Colectivo de Artes Gráficas de Vizcaya para 2000-2001.

CUARTO.- Por providencia de esta Sala de 11 de noviembre de 2.003, se admitió a trámite el presente recurso, dándose traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de diez días.

QUINTO.- Evacuado el trámite de impugnación por la representación de D. Jose Miguel, se dio traslado al Ministerio Fiscal para informe, dictaminado en el sentido de considerar el recurso procedente, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el 20 de abril de 2.004, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Al trabajador demandante le fue impuesta por la empresa una sanción de 90 días de suspensión de empleo y sueldo en virtud de comunicación escrita de fecha 23 de enero de 2.002, en la que se le atribuía la conducta consistente en que no había obedecido la orden de trabajo que se le dio al efecto el 16 de enero de 2.002. Por otra parte, se calificaba su acción como falta muy grave, encuadrable en el artículo 11.3.2, apartado 3 del Convenio Colectivo Provincial de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares de Manipulados de Papel, Cartón y Editoriales para Vizcaya. Disconforme con la sanción, interpuso demanda el trabajador, de la que conoció el Juzgado de lo Social número 9 de los de Vizcaya, que en sentencia de 28 de mayo de 2.002, estimó en parte la demanda, declarando que la conducta realizada era constitutiva de una falta muy grave encuadrable en el artículo 11.2.3.6 del referido Convenio Colectivo, imponiéndole una sanción de suspensión de empleo y sueldo de 16 días. Para ello, el Juzgador de instancia entendió que la falta de desobediencia del trabajador -que consideró acreditada- había que encuadrarla en el artículo 11.2.3.6 del Convenio, en el que se dice que es falta grave "la desobediencia a sus superiores, en materia de servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave". Es decir: estimó que, aún siendo una falta muy grave, no era de las que se pudiesen encajar en el precepto invocado por la empresa, el 11.2.4, número 3, en el que se dice que es falta muy grave "la indisciplina, la desobediencia o la negligencia en el trabajo evidenciadas de forma grave y notoriamente perjudicial para la empresa". En esa tarea interpretativa no se consideró probado que el incumplimiento de la orden de trabajo hubiese sido notoriamente perjudicial a la empresa, pero si se estimó que de esa desobediencia se derivó un quebranto manifiesto de la disciplina, por lo que la calificación de falta se mantuvo como muy grave, encuadrándola en el supuesto del referido artículo 11.2.3.6 del Convenio.

Planteado recurso de suplicación tanto por el trabajador como por la empresa, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en sentencia de 25 de marzo de 2.003, desestimó el del primero, al entender que la calificación de la conducta como falta muy grave era correcta y también se rechazó el recurso de la empresa, confirmando la decisión de instancia porque la sanción de 16 días de suspensión de empleo y sueldo finalmente establecida no suponía infracción de lo establecido en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores, ni del artículo 115 de la Ley de Procedimiento Laboral, pues se entiende por la Sala de suplicación que el Juzgado de instancia discrepó de la calificación de la falta, lo que al amparo de lo establecido en el artículo 115.1 c) LPL le permitía "revisar la sanción adecuándola a la gravedad de la falta".

SEGUNDO.- Frente a la referida sentencia de la Sala de lo Social del País Vasco se interpone ahora por la empresa el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, invocándose como sentencia contradictoria con ella, la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de fecha 17 de septiembre de 2.001. En ésta se viene a resolver también sobre una sanción que se impuso a la trabajadora por comisión de cinco faltas calificadas, cada una de ellas, de muy graves, por las que se le imponía la sanción de 30 días de suspensión de empleo y sueldo. El Juzgado de instancia estimó parcialmente la demanda de la trabajadora y manteniendo la calificación de muy grave para una de las conductas imputadas, la referida a disminución continuada y voluntaria en el rendimiento en el trabajo, aplicó una sanción de 16 días de suspensión de empleo y sueldo. Recurrieron la trabajadora y la empresa y la Sala de Galicia en la sentencia de referencia, desestimó el recurso de la actora y estimó el de la empresa, al estimar que si el Juzgado había mantenido la calificación de muy grave para una de las conductas, el artículo 115.1 LPL y el 58 ET no le permitían aplicar una sanción inferior a la impuesta por la demandada.

Tal y como se desprende de lo dicho hasta ahora, los hechos, los fundamentos y las pretensiones que sirvieron de base a los pronunciamientos que se comparan tienen la identidad sustancial que exige el artículo 217 de la Ley de Procedimiento Laboral para la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina, desde el momento en que, como propone el Ministerio Fiscal, la controversia, el núcleo de la contradicción se refiere a resolver si es posible minorar judicialmente la sanción impuesta por la empresa al trabajador en aquellos casos en que se ha mantenido la calificación de la falta efectuada por aquélla. Ante ello la sentencia recurrida estimó que era posible la disminución de los días

de suspensión de empleo y sueldo impuestos y la de contraste llegó a la solución opuesta. Procede por tanto que esta Sala lleva a cabo su función unificadora de la doctrina, estableciendo aquella que sea ajustada a derecho.

TERCERO.- Denuncia la empresa recurrente como infringido el artículo 115.1 de la Ley de Procedimiento Laboral, en el que se dice que la sentencia que resuelva el litigio sobre imposición de sanciones podrá confirmarla, revocarla totalmente, declararla nula y "c) revocarla en parte, cuando la falta cometida no haya sido adecuadamente calificada. En este caso, el Juez podrá autorizar la imposición de una sanción adecuada a la gravedad de la falta".

Tal y como se dijo en el primero de los Fundamentos de Derecho de esta resolución, la sentencia de Instancia revocó en parte la sanción impuesta al trabajador por entender que la tipificación de la conducta del empleado no se contenía en el artículo 11.2.4.3 (aplicado por la empresa) sino en el 11.2.3.6 del Convenio. Ambos preceptos se refieren a la desobediencia, pero el primero la recoge de manera directa como falta muy grave cuando se haya evidenciado de forma grave y haya sido notoriamente perjudicial para la empresa. El segundo, en principio, valora la desobediencia como falta grave, pero inmediatamente dice que "si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave". Es decir, que en un caso la condición de falta muy grave se atribuye de manera directa a la desobediencia cuando concurren determinadas circunstancias y en el otro se permite que sea la empresa la que califique la falta como muy grave cuando concurren aquellas otras condiciones. En suma, en ambos casos la conducta de desobediencia puede calificarse como falta muy grave, que es precisamente lo que hizo el Juez de instancia y en esa situación, cuando se mantiene la referida calificación de la falta, el artículo 115.1 c) de la Ley de Procedimiento Laboral no le permitía revocar la sanción en parte, pues para ello es preciso que, como dice el precepto, la falta cometida no haya sido adecuadamente calificada.

La doctrina ajustada a derecho se contiene, por tanto, en la sentencia de contraste, tal y como estima el Ministerio Fiscal, doctrina coincidente, por otra parte, con la sentada por esta Sala en su sentencia de 11 de octubre de 1.993 (recurso 8/3805/1992). Aunque ésta se refiere a una sanción de despido impuesta por la comisión de una falta muy grave, los principios sobre el alcance de las facultades disciplinarias de la empresa, en relación con la de los Tribunales para revisar tales decisiones son plenamente aplicables al caso. En esa sentencia de esta Sala se parte de la afirmación de que el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores atribuye al empresario la facultad de imponer al trabajador la sanción que estime apropiada, dentro del margen que establezca la norma reguladora del régimen de faltas y sanciones, encuadrando la conducta en alguno de los supuestos en aquélla y calificando la conducta como falta leve, grave o muy grave. Si el Juez coincide con la calificación efectuada por la empresa habrá de declarar que la sanción es adecuada y no cabe que se rectifique la impuesta, pues si -- como se dice literalmente en la referida sentencia-- "... no se mantiene dentro de tales límites y, ante una sanción adecuada a la gravedad de la falta, declara que ha de imponerse un correctivo distinto, está realizando un juicio de valor que descalifica, más que el acto del empresario, el cuadro normativo sancionador, pues está expresando que algunas de las diversas sanciones previstas para un nivel de gravedad son excesivas y no pueden ser utilizadas por el empresario y esto sobrepasa la potestad revisora que las leyes conceden al Juez".

CUARTO.- Aplicando la anterior doctrina al caso de autos debe llegarse a la conclusión de que, como se anticipó, el Juez de instancia no podía a la vez mantener la calificación de falta muy grave y rebajar el alcance de la sanción impuesta, pues sólo cabría hacerlo en aquellos casos en los que, como dice el artículo 115.1 c) LPL, la falta no hubiese sido adecuadamente calificada.

Aunque en este caso, la sentencia recurrida afirma que la del Juzgado sí cambió la referida calificación, y por ello además se estima que procedía el recurso de suplicación (artículo 189.1 LPL) frente a ella, realmente lo que sucedió es que hubo únicamente un cambio en la tipificación, en el encuadramiento de la conducta declarada como probada desde uno a otro de los preceptos del Convenio, con la particularidad relevante de que ese cambio era intrascendente desde el punto de vista sancionador, a la luz de la doctrina citada anteriormente, pues si la calificación seguía siendo de muy grave con cualquiera

de los dos preceptos del Convenio, la concurrencia de las circunstancias descritas en uno u otro de ellos devenía intrascendente a estos efectos y debía haberse respetado la decisión empresarial cuando no se cambió la relevancia de la conducta en el ámbito de la calificación de la falta, teniendo en cuenta que las facultades sancionadoras residen en la dirección de las empresas, tal y como se dice en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores, facultades que, desde luego, son revisables judicialmente, pero en el marco de lo establecido en el referido artículo 115 LPL en lo que a las sanciones distintas del despido se refiere.

QUINTO.- El recurso de casación para la unificación de doctrina por tanto debe estimarse, casar y anular la sentencia recurrida únicamente en los aspectos suscitados en el recurso de suplicación formulado en su momento por la empresa y resolviendo el debate planteado en el mismo, procede estimarlo revocando la sentencia dictada por el Juzgado de instancia en el punto relativo a la sanción impuesta al trabajador, que, al mantenerse la calificación de falta muy grave, ha de mantenerse también la impuesta por la empresa de 90 días de suspensión de empleo y sueldo con el alcance económico correspondiente.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

FALLAMOS

Estimamos el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por ESTUDIOS GRAFICOS ZURE, S.A. frente a la sentencia de 25 de marzo de 2.003 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de País Vasco en el recurso de suplicación núm. 223/2003, planteado contra la sentencia de 28 de mayo de 2.002 dictada en autos 152/2002 por el Juzgado de lo Social núm. 9 de Bilbao seguidos a instancia de D. Jose Miguel contra Estudios Gráficos Zure S.A., sobre sanción. Casamos y anulamos la sentencia recurrida, únicamente en el punto suscitado en el recurso de suplicación planteado en su momento por la empresa y en consecuencia, revocamos la dictada por el Juzgado de lo Social número 9 de los de Vizcaya en fecha 28 de mayo de 2.002 en lo relativo a la sanción impuesta al trabajador, que, manteniéndose la calificación de falta muy grave, ha de mantenerse también la impuesta por la empresa de 90 días de suspensión de empleo y sueldo, con el alcance económico correspondiente.

Devuélvase las actuaciones al Organo Jurisdiccional correspondiente ,con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Jesús Gullón Rodríguez hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.