

DESPIDO PROCEDENTE, MOTIVOS PARA RECURRIR EN Suplicación y JURISPRUDENCIA DE INTERESES. A PROPÓSITO DE UNA SENTENCIA DE LA SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA DE 4 DE OCTUBRE DE 2007

Rosa M^a Rodríguez Martín-Retortillo

*Becaria de Iniciación y Apoyo a la Investigación. Área de Derecho del Trabajo.
Universidade da Coruña.*

1. La resolución judicial a que se refiere este breve comentario —que es una sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 4 octubre 2007¹, resolviendo un recurso de suplicación— me ha parecido interesante, fundamentalmente por tres razones. En primer lugar, porque trata del despido disciplinario de un trabajador, declarado procedente en la instancia; y por tanto, desde un punto de vista jurídico-sustantivo, del núcleo temático más importante del Derecho individual del Trabajo². En segundo lugar, desde un punto de vista jurídico-procesal, porque obliga al Tribunal a tener que pronunciarse sobre toda la batería de motivos para recurrir en suplicación —el recurso laboral más importante, sin duda, por ser el más frecuente³—, que son los tres motivos ordenados con letras [esto es, a), b) y c)] a que se refiere el artículo 191 de nuestra vigente Ley de Procedimiento Laboral de 1995⁴. En tercer lugar, pero ahora desde una perspectiva doctrinal, porque el abogado del trabajador no se resignó a abandonar a su cliente en la instancia, a pesar de tratarse de un caso clamorosamente perdido. Las razones esgrimidas por dicho abogado, a pesar de no tener expectativas de prosperar, no dejaron de ser miradas con alguna simpatía por el Tribunal catalán, puesto que el fallo del recurso afirma que el mismo se desestima «sin costas»⁵.

2. El trabajador fue despedido por diversas deslealtades, que constan explicitadas en la carta de despido (sustracción de gasolina, cooperar en la sustracción de otros bienes de la empresa, e introducirse en la propia empresa, cuando ésta estaba cerrada, con una mujer)⁶ y para cuya acreditación la empresa demandada había aportado en el

1 Aranzadi WESTLAW, referencia JUR 2008/13694.

2 Al respecto, véase M. ALONSO OLEA y M.E. CASAS BAAMONDE, *Derecho del Trabajo*, 22^a ed., Civitas (Madrid, 2004), págs. 43 y ss.

3 Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, 2^a ed., Netbiblo (A Coruña, 2007), pág. 586.

4 Texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 abril.

5 Cfr. inciso segundo de su fallo. Sobre el tema, véase M. ALONSO OLEA, C. MIÑAMBRES PUIG y R.M. ALONSO GARCÍA, *Derecho Procesal del Trabajo*, 11^a ed., Civitas (Madrid, 2001), págs. 284 y 345.

6 Antecedente de hecho segundo, segundo hecho probado.

acto del juicio, entre otros medios de prueba, los informes de una «agencia de información privada», contratada al efecto por ella⁷. Pues bien, a pesar de las dificultades que entrañaba la defensa de dicho trabajador, su abogado representante y defensor articuló el correspondiente recurso de suplicación, utilizando todas las posibilidades de defensa que le ofrecía el citado artículo 191 de la Ley de Procedimiento Laboral, y más en concreto: 1) la violación procesal consistente en la «falta de motivación» de la sentencia recurrida⁸, puesto que en ella el Juez de lo Social se limitaba, en lo más esencial, no a citar el Derecho sustantivo que consideraba aplicable, sino a reproducir hechos («el juzgador reproduce literalmente el contenido de la carta de despido en el ordinal fáctico segundo, procediendo en los ordinales 5º y 6º a transcribir el contenido de un informe de detectives, consignando una mera conjetura en el hecho tercero y refiriendo la existencia de un procedimiento penal en el séptimo»)⁹; 2) en cuanto a la revisión de hechos probados, «interesa el recurrente que se proceda a suprimir del hecho probado segundo la transcripción literal de la carta de despido, limitándose a indicar que el mismo fue despedido disciplinariamente el 25 de junio de 2006, al considerar que la incorporación del contenido de la carta a dicho ordinal fáctico puede ser predeterminante del sentido del Fallo»¹⁰; y 3) como tercer motivo de suplicación, «denuncia el recurrente la infracción por la sentencia de instancia del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, por errónea interpretación del mismo, así como la inaplicación de la teoría gradualista»¹¹. Frente a estas alegaciones, el Tribunal desestimó íntegramente el recurso de suplicación interpuesto por el trabajador, justificando su fallo con los siguientes argumentos jurídicos: a) con respecto al primer motivo, el Tribunal entiende que se trata de una «alegación carente de todo fundamento»¹², dado que en este caso no se había producido infracción de ninguna norma de procedimiento y, por tanto, tampoco indefensión; b) en lo referente al segundo motivo, considera que la incorporación de la transcripción literal de la carta, como justificación del despido, suponía cumplir estrictamente lo establecido por el artículo 97 de la Ley de Procedimiento Laboral¹³, por lo que no cabría hablar aquí de «predeterminación del fallo»¹⁴; y c) en lo relativo al último motivo de suplicación, porque el Tribunal entiende que queda acreditado un «incumplimiento contractual grave y culpable incardinable en las previsiones del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, sin que sea de aplicación gradualismo alguno, habida cuenta de que aceptada la gravedad de la conducta, sólo al empresario corresponde elegir, entre las sanciones aplicables, la que considere más oportuna, por lo que, previa desestimación del recurso, debe ser íntegramente confirmada la sentencia de instancia»¹⁵.

3. Considero que este fallo de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña es justo, por cuanto se cumplían en el caso los tres requisitos implícitamente exigidos en el artículo 55.4 del Estatuto de los Trabajadores, a los efectos de

7 Ibidem, tercer hecho probado.

8 Fundamento de Derecho primero, párrafo primero.

9 Ibidem, párrafo segundo.

10 Fundamento de Derecho segundo, párrafo primero.

11 Fundamento de Derecho tercero, párrafo primero. La versión vigente del Estatuto de los Trabajadores fue aprobada por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 22 marzo.

12 Fundamento de Derecho primero, párrafo tercero.

13 En este precepto se afirma lo siguiente: «La sentencia deberá expresar, dentro de los antecedentes de hecho, resumen suficiente de los que hayan sido objeto de debate en el proceso. Asimismo, y apreciando los elementos de convicción, declarará expresamente los hechos que estime probados, haciendo referencia en los fundamentos de derecho a los razonamientos que le han llevado a esta conclusión. Por último, deberá fundamentar suficientemente los pronunciamientos del fallo» (apartado 2).

14 Fundamento de Derecho segundo, párrafo segundo.

15 Fundamento de Derecho tercero, párrafo segundo.

justificar la declaración judicial de la «procedencia» del despido, a saber: se había realizado el despido en forma (esto es, mediante «carta de despido»), se habían logrado probar en el pleito los hechos alegados en dicha carta, y por último, tales hechos probados tenían una entidad suficiente («culpabilidad y gravedad») como para justificar el despido¹⁶. En mi opinión –sin que esto suponga ninguna crítica–, se trata de una Sentencia laboral adscribible más a una «jurisprudencia de intereses» (en la línea preconizada por Rudolf von JHERING) que a una «jurisprudencia de conceptos» (en la línea, por ejemplo, de Rudolf STAMMLER o de Hans KELSEN)¹⁷. Lo acredita, a mi juicio, el que despachase la invocación por el trabajador recurrente sobre «inaplicación de la teoría gradualista», por parte de la Sentencia de instancia, con afirmaciones excesivamente tajantes y apodícticas, a pesar de que la apelación a dicha «teoría» parecía requerir la cita de alguna jurisprudencia sobre el tema¹⁸—en esta Sentencia catalana no se cita absolutamente ningún precedente judicial— de la Sala de lo Social de nuestro Tribunal Supremo.

16 Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, 2ª ed., cit. pág. 349.

17 Sobre esta distinción, véase J.M. RODRÍGUEZ PANIAGUA, *Historia del Pensamiento Jurídico. II. Siglos XIX y XX*, 8ª ed., Servicio de publicaciones de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense (Madrid, 1997), págs. 432 y ss.

18 Véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, 2ª ed., cit. págs. 269 y 270.