

SOLUCION JURISPRUDENCIAL A LA VALORACION DE LAS FALTAS*por***Juan Carlos Moraga Carrascosa***Abogado**Profesor del Centro de Estudios Financieros**Colaborador de la Revista de Trabajo y Seguridad Social*

Una Sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, de fecha 11 de octubre de 1993, de la que ha sido ponente el Excmo. Sr. Linares Lorente, ha venido a resolver una interesante y preocupante situación que se planteaba cuando un empresario despedía a un trabajador por entender que había incurrido en falta MUY GRAVE y posteriormente, impugnada judicialmente dicha sanción, se determinaba que la conducta del operario era merecedora de ser sancionada de forma más benévola y en consecuencia, se le venía a imponer distinta menor grave sanción, generalmente bajo la fórmula de autorizar al empresario a que sancionara al trabajador hasta determinado límite temporal, con suspensión de empleo y sueldo, previa declaración de improcedencia del despido.

Lo anterior ha venido preocupando de forma notable a quien asesora determinados intereses empresariales, pues no cabe la menor duda que con esas decisiones se estaba en definitiva entrando, por parte del Juez, en la esfera disciplinaria del empresario, en quien en principio se hace residenciar el poder disciplinario de que hablan los artículos 54 y 58 del Estatuto de los Trabajadores, el primero en lo que al despido se refiere y el segundo en cuanto a la imposición de sanciones.

En definitiva, se venía a confundir el principio normativo de que cualquier decisión empresarial, en materia disciplinaria es revisable ante la jurisdicción laboral, con la determinación de a quién corresponde graduar y decidir la sanción correspondiente.

Tal es así, que se han venido produciendo Sentencias de fechas recientes, en las que los Jueces de lo Social venían decidiendo si una determinada decisión disciplinaria debía ser confirmada o «rebajada», cuando la que adoptó el empresario era la de despedir, indicándose la antes citada fórmula de «estimar en parte la demanda, declarar la improcedencia del despido y autorizar al empresario a que en su lugar imponga una sanción de hasta ... días/meses de suspensión de empleo y sueldo».

La Sentencia citada al principio, de fecha 11 de octubre de 1993, resolviendo un **Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina**, llega a importantes y contrarias conclusiones a las que se venía llegando hasta ahora y por la importancia de la cuestión, unida al hecho de que se puede entender que en lo sucesivo se mantenga por el Tribunal Supremo la doctrina ahora establecida, se indican a continuación los argumentos en que se apoya y que en resumen se centran en considerar que el único que tiene la facultad sancionadora es el **empresario** y que la misión del Juez, cuando se le somete a debate una decisión empresarial en esa materia, es la determinación y calificación de si la misma es **procedente, improcedente o nula**, en base a las disposiciones legales que se incluyen en los razonamientos que a continuación se transcriben:

«El problema consiste en saber cuáles son las facultades que tiene atribuidas el Juez a la hora de revisar la decisión extintiva de despido producida por el empresario a consecuencia de un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

El artículo 49.11 del Estatuto de los Trabajadores establece que el contrato de trabajo se extinguirá por despido del trabajador, que naturalmente supone el ejercicio de una decisión de resolver el contrato por parte del empresario ante alguna de las causas previstas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. El despido es revisado por el Juez, quien debe declarar la procedencia, improcedencia o la nulidad del mismo, según disponen los artículos 55 del Estatuto de los Trabajadores y 108 de la Ley de Procedimiento Laboral, sin que en el ordenamiento vigente exista previsión que autorice al Juez pronunciamientos distintos.

A diferencia de la regulación actual, el artículo 35.2 de la Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976 y el 38 del Real Decreto de Relaciones de Trabajo de 4 de marzo de 1977 permitían que el Juez autorizara al empresario a imponer una sanción inferior al despido en caso de que los hechos alegados no fueran merecedores de tal sanción. Esta facultad de graduación de la entidad de la sanción también se reconoce al

Juez por el artículo 115 de la Ley de Procedimiento Laboral de 27 de abril de 1990 en los procesos de impugnación de sanciones y asimismo se contempla en el artículo 105 de la Ley de Procedimiento Laboral de 13 de junio de 1980 dentro de tales procesos.

Se advierte que esta potestad judicial de graduación de sanciones que se concede al Juez, tanto en la legislación anterior como en la vigente, está prevista en procesos en que la relación laboral se mantiene viva, como es el caso de la improcedencia del despido regulado en los artículos 35 de la Ley de Relaciones Laborales y 37.2 de la Ley de Relaciones de Trabajo que daba lugar a la readmisión del trabajador como una consecuencia primaria de tal declaración y, como ocurre en los procesos de impugnación de sanciones, en donde no se produce la ruptura de la relación de trabajo. En tales casos es posible la imposición de otra sanción distinta y puede tener virtualidad la autorización al empresario en tal sentido.

No ocurre lo mismo en la regulación vigente de la improcedencia del despido, ya que los artículos 56 del Estatuto de los Trabajadores y 110 de la Ley de Procedimiento Laboral establecen que, en tal caso, el empresario pueda elegir entre la readmisión del trabajador o la indemnización económica como resultado de tal declaración y en este régimen no resulta adecuado que el Juez pueda autorizar a una sanción inferior al despido, pues se le concedería al empresario una facultad que está condicionada a que su opción sea a favor de la readmisión, siendo irrealizable en el caso que elija (como la Ley le permite) la indemnización, no resultando correcto el que la Sentencia contenga un pronunciamiento que no pueda cumplirse de forma incondicionada y en todo caso.

Por otra parte, se debe indagar hasta dónde llegan las facultades del Juez en el juicio de despido respecto de la revisión de la decisión extintiva basada en los incumplimientos alegados en el escrito del empresario y es de ver que los artículos 55.3 del Estatuto de los Trabajadores y 108.1 de la Ley de Procedimiento Laboral establecen que el despido será procedente si se acreditan tales incumplimientos y en caso contrario será improcedente. Para esta declaración, el Juez ha de realizar un juicio de valor sobre la gravedad y culpabilidad de las faltas alegadas (art. 54 ET) y para ello tiene que examinar la adecuación de las conductas imputadas a la descripción de faltas que se recogen en el cuadro sancionador correspondiente de la norma reglamentaria o convencional aplicable al caso y, si los incumpli-

mientos no encajan en los supuestos tipificados como falta muy grave sancionable hasta con el despido, debe declarar la improcedencia del mismo por haber sido calificada la falta inadecuadamente por el empresario. Pero si ésta coincide con la descripción de las muy graves habrá de declarar que la calificación empresarial es adecuada y no debe rectificar la sanción impuesta pues, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores, corresponde al empresario la facultad de imponer la sanción que estime apropiada dentro del margen que establece la norma reguladora del régimen de faltas y sanciones.

Si el Juez no se mantiene dentro de tales límites y, ante una sanción adecuada a la gravedad de 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 extensivas y no pueden ser utilizadas por el empresario y esto sobrepasa la potestad revisora que las leyes conceden al Juez.»

Como puede verse, la Sentencia antes indicada, con interesante estudio normativo, comparando la legislación anterior con la actual y distinguiendo entre las diferentes consecuencias producidas cuando el empresario toma la decisión de despedir o la de sancionar de forma diferente, concluye entendiendo que en el primero de los supuestos, la misión del Juez debe reducirse -lo que no es poco- a la determinación de ser calificado el despido como procedente, improcedente o nulo y sólo cuando se ha optado por una decisión distinta, efectuar una valoración y en ese caso puede reducir la sanción en adecuación a la falta cometida.

El comentario de la Sentencia referida puede ser interesante a la hora de plantear un despido o de defenderlo, ya que en definitiva viene a sentar la doctrina de que no existe término medio a la hora de ser valorado en Sentencia, y ello puede tener los riesgos consiguientes cuando se aconseje una decisión o se decida aceptar o no aceptar una conciliación en la que sí caben las posturas intermedias.