

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA CATALUNYA
SALA SOCIAL

ILMO. SR. IGNACIO MARÍA PALOS PEÑARROYA
ILMO. SR. FRANCISCO JAVIER SANZ MARCOS
ILMA. SRA. ROSA MARIA VIROLÉS PIÑOL

En Barcelona a 15 de mayo de 2006

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, compuesta por los/as Ilmos/as. Sres/as. citados al margen,

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A núm. 3701/2006

En el recurso de suplicación interpuesto por Arcadio frente a la Sentencia del Juzgado Social 15 Barcelona de fecha 11.7.2005 dictada en el procedimiento Demandas nº 259/2005 y siendo recurrido/a I.C.T.S. General Services, S.L.. Ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. Francisco Javier Sanz Marcos.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 25.4.2005 tuvo entrada en el citado Juzgado de lo Social demanda sobre Despido disciplinari, en la que el actor alegando los hechos y fundamentos de derecho que estimó procedentes, terminaba suplicando se dictara sentencia en los términos de la misma. Admitida la demanda a trámite y celebrado el juicio se dictó sentencia con fecha 11.7.2005 que contenía el siguiente Fallo:

"Que debo desestimar y desestimo la demanda origen de las presentes actuaciones, promovida por Don Arcadio , contra I.C.T.S. General Services, SL, a quien absuelvo de los pedimentos articulados en su contra por ser procedente la decisión de despido disciplinario de la que el actor fue objeto."

SEGUNDO.- En dicha sentencia, como hechos probados, se declaran los siguientes:

"1º.- La parte actora, Don Arcadio , mayor de edad, con DNI X3643696W, ha venido prestando servicios por cuenta de la empresa demandada desde el día 8/1/2002, con la categoría profesional de controlador y salario mensual, incluido el prorrateo de pagas extraordinarias, de 1,108'90 euros.

El actor no es miembro de los órganos de representación unitaria o sindical de los trabajadores en la empresa.

2º._ En fecha 3/3/2005 la empresa demandada, LC.T.S. General Services, SL, previa instrucción de expediente contradictorio, procedió al despido de Don Arcadio mediante comunicación escrita,

alegando abandono del control de seguridad del aeropuerto para agredir a Doña Ingrid Rodríguez y agresión física a la misma, según carta de despido que obra unida a autos y se tiene por reproducida.

3°._ En torno a las 14:30 del día 11 de febrero de 2005, cuando el actor desarrollaba su trabajo de control en fínguer de la posición Eco-5, abandonó su puesto de trabajo dirigiéndose en compañía de la también trabajadora Doña Ana Cecilia al puesto en el que se encontraba la empleada Doña Ingrid , entablándose una discusión entre todos ellos y resultando esta última abofeteada por Don Arcadio .

Doña Ingrid fue conducida por una dotación de la Guardia Civil a Sanidad Aeroportuaria donde fue asistida, presentado ansiedad, llanto y labilidad emocional; aquejaba dolor en muñeca derecha al apretar la mano si bien no presentaba herida ni signo de contusión. Fue remitida a su médico de cabecera para control de la evolución.

En prueba de interrogatorio de parte el actor reconoció haberse desplazado junto con Doña Ana Cecilia al puesto de trabajo de Doña Ingrid .

4°._ De los anteriores hecho conoció el Juzgado de Instrucción 5 de los de El Prat de Llobregat en juicio de faltas 31/05; por Sentencia 36/2005, de 2 de junio, Don Arcadio fue absuelto de los hechos denunciados por falta de prueba.

5°.- La empresa demandada procedió al despido disciplinario de Doña Ana Cecilia y Doña Ingrid . La improcedencia de ambos despidos ha sido reconocida por la empresa demandada, el de Doña Ana Cecilia ante este mismo Juzgado en acto de conciliación celebrado en el día d la fecha.

6°._ Se intentó la conciliación por solicitud de 3/23/2005, concluyendo el acto celebrado el día 4/11/2005 con el resultado de sin sin efecto."

TERCERO.- Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte actora, que formalizó dentro de plazo, y que la parte contraria, a la que se dió traslado impugnó, elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Recurre el actor el desfavorable pronunciamiento judicial que, desestimatorio de su demanda, ratifica la "procedente decisión de despido disciplinario" acordada con efectos del 3 de marzo de 2005; recurso que dicha parte formaliza bajo un primer motivo de revisión fáctica dirigido a constatar como la comunicación disciplinaria se produce tras haberse sancionado "con suspensión de empleo" por los mismos hechos el 15 de febrero de 2005 (Hp 2), al tiempo que pretende la modificación de los recogidos en el tercer hecho probado al negar tanto haber abandonado su puesto de trabajo como el haber abofeteado a su compañera habiendo tenido "que defenderse...de las agresiones e insultos que ésta profirió...entablándose una discusión...".

Como esta Sala ya ha tenido ocasión de reiterar, en sus sentencias de 14 y 26 de julio y 20 de octubre de 2000, 4 de mayo de 2001 y 11 de junio de 2004 (entre otras muchas) es el proceso laboral un procedimiento judicial de única instancia, en el que la valoración de la prueba es función atribuida en exclusiva al Juez a quo, de modo que la suplicación se articula como un recurso de naturaleza extraordinaria que no permite al Tribunal entrar a conocer de toda la actividad probatoria desplegada, limitando sus facultades de revisión a las pruebas documentales y periciales que puedan haberse aportado, e incluso en estos casos, de manera muy restrictiva y excepcional, pues únicamente puede

modificarse la apreciación de la prueba realizada por el Juez de lo Social cuando de forma inequívoca, indiscutible y palmaria, resulte evidente que ha incurrido en manifiesto error en su valoración. En cualquier otro caso, "debe necesariamente prevalecer el contenido de los hechos probados establecido en la sentencia de instancia, que no puede ni tan siquiera ser sustituido por la particular valoración que el propio Tribunal pudiere hacer de esos mismos elementos de prueba, cuando el error evidente de apreciación no surge de forma clara y cristalina de los documentos o pericias invocados en el recurso, de acuerdo con el art. 97 de la Ley de Procedimiento Laboral" (Sentencia de 14 de julio de 2000); señalando en este mismo sentido la STS de 18 de noviembre de 1999 que la valoración de la prueba es facultad privativa del órgano judicial de instancia, "sin que pueda sustituirse su valoración por otra voluntaria y subjetiva confundiendo este recurso excepcional con una nueva instancia, por lo que en consecuencia, los hechos declarados probados, reflejo de dicha valoración deben prevalecer, mientras que por medio de un motivo de revisión fáctica, basada en documentos de los que resulte de un modo claro, directo y patente el error sufrido, sin necesidad de argumentaciones, deducciones o interpretaciones valorativas"; y ello es así porque "en nuestro sistema jurídico procesal y en relación con la prueba rige el principio de adquisición procesal según el cual las pruebas una vez practicadas no son de la parte, sino del Juez, quien tiene la facultad de valorarlas todas por igual o unas con preferencia a las otras siempre que se ponderen los distintos elementos que constituyen la actividad probatoria" (sentencia del mismo Tribunal de 10 de noviembre de 1999).

De igual manera, la doctrina constitucional (STC 44/1989, de 20 de febrero) tiene señalado, que por ser facultad que pertenece a la potestad jurisdiccional, corresponde en exclusiva a los Jueces y Tribunales ponderar los distintos elementos de prueba y valorar su significado y trascendencia en orden a la fundamentación del fallo contenido en la sentencia. Y esta libertad del Órgano Judicial para la libre valoración de la prueba, implica, como también señala la misma doctrina (STC 175/85, de 15 de febrero) que pueda realizar deducciones lógicas de la actividad probatoria llevada a cabo, siempre que no sean arbitrarias, irracionales o absurdas, siendo el Juez o Tribunal de instancia soberano para la apreciación de la prueba, con tal de que esta libre apreciación sea razonada, exigencia que ha puesto de manifiesto la propia doctrina constitucional (STC 24/1990, de 15 de febrero), lo que quiere decir que la resolución judicial ha de contener el razonamiento sobre las conclusiones de hecho a fin de que las partes puedan conocer el proceso de deducción lógica del juicio fáctico seguido por el órgano Judicial. Como recuerda la sentencia que se cita de 14 de julio de 2000 - "(...) al combinarse en nuestro ordenamiento civil y laboral los sistemas de prueba legal y de prueba libre (debe el Juzgador) actuar en todo momento con sometimiento a las reglas de derecho y de la razón, optando, cuando existe una colisión entre el contenido de los diversos elementos probatorios, por aquellos que le ofrezcan, en función de su eficacia, una mayor garantía de certidumbre y poder de convicción para acreditar cumplidamente los fundamentos de derecho (STS de 29 de enero de 1985); sin que por lo tanto la libertad del órgano judicial en la valoración de la prueba suponga aceptar las más absoluta soberanía o admitir que el juez ha de seguir sus conjeturas, impresiones, sospechas o suposiciones" (Sentencia del Tribunal Constitucional 44/1989 de 20 de febrero).

Cierto es que en el supuesto litigioso se implica una significativa circunstancia en la valoración de la prueba efectuada por el Juzgador a quo; circunstancia que, sin embargo, no posibilita la revisión fáctica articulada por la vía del presente recurso extraordinario.

Se refiere la misma al hecho (probado) de haber recaído sentencia penal absolutoria en juicio de faltas en la que el hoy recurrente "fue absuelto de los hechos denunciados por falta de prueba" y, en concreto, al no haber valorado el Juez Penal como prueba de cargo eficaz el testimonio de la supuestamente agredida -Sra. Ingrid -; cuya declaración sí es valorada por el Juez de lo Social (Fj 1.2) alcanzando éste la convicción sobre la realidad de dicha agresión.

Manifestar al respecto que, no habiéndose producido la absolución del trabajador por inexistencia del hecho o por no la no participación de éste en el mismo (art. 86.3 ET) sino por una insuficiente prueba de cargo la inacreditada firmeza del pronunciamiento penal habilita, en cualquier caso, la libre

valoración de la prueba por parte del Organismo social en los términos ya reseñados, de forma libre e independiente y sin vincularse a lo decidido sobre el particular en otra jurisdicción (SSTC 24/84 y 209/99); valoración que se extiende a una irrevisable prueba testifical (art. 194 LPL), respecto de la cual la actora pudo hacer uso de lo dispuesto en el artículo 92.2 de la Ley de Procedimiento Laboral, es decir, realizar las observaciones oportunas (a valorar por el Juzgador) sobre las circunstancias personales y veracidad de las manifestaciones ante la imposibilidad de tacharla.

En conclusión con lo expuesto no puede alterarse la censurada conclusión judicial sobre la realidad de los hechos que recoge el tercer ordinal fáctico tanto en lo que se refiere a la existencia del acometimiento sancionado como al abandono de "la posición" de trabajo que (sin perjuicio de su jurídica relevancia) es consecuencia necesaria de su sancionada actuación.

Finalmente, y por lo que afecta a la modificación que se pretende del segundo hecho probado (para intentar acreditar la existencia de una sanción anterior a la del despido litigioso) la ausente invocación probatoria sería causa suficiente para fundamentar su rechazo al amparo del art. 194.2 LPL; a lo que se añade que, y en cualquier caso, el documento que de contrario se invoca (y en el que razonablemente parece fundamentar la parte su propuesta revisoria) no revela el concurso de una inexistente sanción cuando la suspensión cautelar (por causa del expediente cuya incoación se le comunica) se produce "sin perjuicio de su derecho a percibir su retribución" y "no tiene, por el momento, carácter disciplinario alguno" (documento 16).

Recordar, en este sentido (aun admitiendo que tal consideración excede de la respuesta exigida por el motivo fáctico que se articula) lo manifestado por la STS de 15 de diciembre de 1982 según la cual "la suspensión de empleo y sueldo de los trabajadores expedientados no tiene la significación jurídica de una sanción, sino de una medida cautelar, legal o ilegalmente acordada por la empresa, pero sin trascendencia a efectos de la posible imposición posterior de una sanción..." y por tanto no afecta al principio non bis in idem un caso-como el enjuiciado- en el que la suspensión se limita, en cualquier caso, al empleo y no a la retribución a percibir por el trabajador despedido.

SEGUNDO.- Como motivo jurídico de su recurso invoca el actor la "aplicación indebida o interpretación errónea del artículo 45.2b y c del Estatuto de los Trabajadores" al considerar -frente a lo judicialmente resuelto- que "los hechos (no) revisten la gravedad necesaria para hacer de los mismos acreedor de la máxima sanción de despido disciplinario...cuando lo que realmente hizo...es intentar evitar que se produjeran males mayores ante la actitud airada y violenta que presentaba la Sra. R, ...".

Conforme a una consolidada doctrina jurisprudencial -SSTS de 28 de enero de 1984, 18 y 21 de junio de 1985, 12 y 17 de julio, 13 y 23 de octubre y 11 de noviembre de 1986, 21 de enero y 13 de noviembre de 1987, 7 de junio, 11 de julio y 5 de diciembre de 1988, 15 de octubre de 1990, y 2 y 23 de enero, 20 de febrero y 3 y 19 de abril de 1991- "en las cuestiones situadas en el área disciplinaria o sancionadora de esta rama del ordenamiento jurídico, han de ponderarse todos sus aspectos, objetivos y subjetivos, pues los más elementales principios de justicia exigen una perfecta proporcionalidad y adecuación entre el hecho, la persona y la sanción, y en este orden de cosas, no puede operarse objetiva y automáticamente, sino que tales elementos han de enlazarse para buscar en su conjunción la auténtica realidad jurídica que de ella nace, a través de un análisis específico e individualizado de cada caso concreto, con valor predominante del factor humano, pues en definitiva, se juzga sobre la conducta observada por el trabajador en el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, o con ocasión de ellas".

En aplicación de dicha doctrina las sentencias de la Sala de 20 de julio de 2000, 4 de mayo de 2001 y 30 de octubre de 2002 (entre otras) han venido a "recordar que no todo incumplimiento del contrato por parte del trabajador es constitutivo de despido, sino tan sólo cuando éste se produzca de forma "grave y culpable" (art. 54.1 ET), siendo exigible respecto del requisito subjetivo de la "culpabilidad" que la conducta sancionada se revele "maliciosa", esto es, a través de "actos voluntarios" que denoten una "intencionalidad u omisión culpable... (imputable) a una torcida voluntad" de su autor (STS de 16-

6-1965 y 5-5-1980), pues la gravedad de la sanción de que se trata obliga a una interpretación restrictiva de la misma con la consecuente imposición de otras de una menor trascendencia disciplinaria "si del examen de las circunstancias concurrentes resulta que los hechos imputados, si bien pudieran ser merecedores de sanción, no lo son de la más grave... siendo así necesario resaltar para la valoración de la falta cometida, su entidad, así como las circunstancias personales y de índole profesional de su autor, por el claro matiz subjetivista que la caracteriza".

En concreto -precisa la que se cita de 30 de octubre de 2002 con remisión a aquéllas- "para apreciar la existencia de malos tratos como causa de despido se requiere proceda un injusto ataque del inculpaado a otra persona, bien ofendiéndola o vejándola en su honor o dignidad (ofensas verbales), bien haciendo al ofendido objeto de una agresión material o física que mortifique o lesione su integridad personal (STSJ de Madrid de 19 de junio de 1997). No pudiendo, sin embargo, mantenerse aquella negativa condición (afectante a la gravedad y culpabilidad de la conducta sancionada) cuando media una "provocación adecuada" por parte del ofendido (sentencia de la Sala de 13 de marzo de 1996), lo suficientemente próxima, inmediata y proporcionada a la agresión que se sanciona".

Invocan en esta línea tanto aquella sentencia como la posterior de la Sala de 8 de julio de 2003 la del Tribunal Supremo de 5 de octubre de 1983, señalando que "(...) la agresión física a un compañero, sancionable in genere con el despido, no acarreará sin embargo esta consecuencia irreparable, la máxima sanción aplicable por el empresario, en el caso de que el agredido previamente ha insultado al agresor con expresiones ciertamente ofensivas, injuriosas, suficientes para provocar en él una alteración de ánimo, perturbadora de la serenidad que la persona siempre debe mantener..."; procedencia que, sin embargo, se mantiene cuando tras una discusión se propina "una bofetada al interlocutor" (STS de 10 de diciembre de 1991), cuando concurren ofensas verbales y físicas inferidas a un compañero de trabajo (STS de 8 de octubre de 1987) o cuando consta probado que el actor increpó y propinó una bofetada a un compañero, sin más referencias a su anterior conducta (STS de 22 de julio de 1987).

En el presente supuesto (y desde la dimensión jurídica que ofrece el inalterado relato fáctico) la conclusión que se alcanza no puede ser otra que la de ratificar la procedencia del despido litigioso cuando, como es el caso, se acredita que el actor abandonó su posición de trabajo, se dirigió en compañía de otra trabajadora al puesto en que se encontraba la Sra. R. "entablándose una discusión entre todos ellos y resultando esta última abofeteada por Don Arcadio"; esto es, la agresión se produce no en el curso de un mutuo acometimiento libremente consentido sino tras la decisión tomada por el sancionado de dirigirse al lugar en el que se encontraba la agredida y sin que se intente justificar (por la vía procesal correspondiente) las circunstancias que, como moduladoras de su responsabilidad, ineficazmente pretende introducir en su motivo jurídico de censura.

Se confirma, en consecuencia, el pronunciamiento recurrido.

Vistos los preceptos legales citados, sus concordantes y demás disposiciones de general y pertinente aplicación

FALLAMOS

Que desestimando, en parte, el recurso de suplicación interpuesto por D. ARCADIO contra la sentencia de 11 de julio de 2005 dictada por el Juzgado de lo Social 15 de Barcelona en los autos 259/2005, seguidos a su instancia contra la empresa ICTS GENERAL SERVICES S.L.; debemos confirmar y, en su integridad, confirmamos la citada resolución.

Contra esta Sentencia cabe Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina que deberá prepararse ante esta Sala en los diez días siguientes a la notificación, con los requisitos previstos en los números 2 y 3 del Artículo 219 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, y expídase testimonio que quedará unido al rollo de su razón, incorporándose el original al correspondiente libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA
CATALUNYA
SALA SOCIAL

NIG : 08019 - 44 - 4 - 2005 - 0009728
RECURSO DE SUPPLICACIÓN núm.: 245/2006

ILMO. SR. IGNACIO MARÍA PALOS PEÑARROYA
ILMO. SR. FRANCISCO JAVIER SANZ MARCOS
ILMA. SRA. ROSA MARIA VIROLÉS PIÑOL

En Barcelona, a veintinueve de junio de dos mil seis

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, compuesta por los/as Ilmos/as. Sres/as. citados al margen,

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado el siguiente

A U T O

En el Recurso de suplicación interpuesto por Arcadio frente a la Sentencia del Juzgado Social 15 Barcelona de fecha once de julio de 2005, ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. Francisco Javier Sanz Marcos.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por sentencia de 15 de mayo de 2006 se resolvió desestimar "en parte" el recurso de suplicación interpuesto contra el pronunciamiento de instancia que declaró la procedencia del despido litigioso.

SEGUNDO.- Mediante escrito de 8 de junio de 2006 la representación letrada de la empresa demandada solicitó su aclaración en orden a suprimir de la parte dispositiva de la sentencia el particular indicado.

RAZONAMIENTOS JURÍDICOS

ÚNICO.- Evidenciado el error alusivo a la desestimación "en parte" del recurso interpuesto procede suprimir el particular de referencia en los términos solicitados.

VISTOS los preceptos legales citados, sus concordantes y demás disposiciones de general y pertinente aplicación,

LA SALA ACUERDA

Corregir la parte dispositiva de la sentencia de instancia en el señalado sentido de suprimir de su texto la expresión "en parte", manteniéndose el resto de lo acordado.

Notifíquese a las partes esta resolución que se unirá a la sentencia original para su archivo en el libro de sentencias.

Contra esta Resolución cabe el mismo recurso que se indicaba procedía contra la Sentencia que se aclara, iniciándose de nuevo el cómputo de los plazos a partir de la notificación de este auto.

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