

Legitimación de la empresa para recurrir en suplicación en el proceso por sanciones y límites al control judicial sobre el poder disciplinario empresarial.

Juan Martínez Moya

Magistrado de la jurisdicción social. Vocal del Consejo General del Poder Judicial

Resumen: *La empresa tiene legitimación para recurrir en suplicación la sentencia que confirma judicialmente la calificación de la falta como muy grave, pero revoca la sanción impuesta. El gravamen justifica la legitimación para el recurso. Se reitera la doctrina que limita el control del juez solo a la calificación de la falta y no a la elección de la sanción que solo corresponde a la empresa cuando judicialmente se ha apreciado que resulta ajustada a normas legales o convencionales.*

Palabras clave: *Poder disciplinario. Sanción. Acceso al recurso. Gravamen.*

Abstract: *L'entreprise a le droit de accès aux recours de la sentence qui confirme judiciairement la qualification de l'infraction comme très grave, mais révoque la sanction imposée. Le préjudice justifie la qualité pour l'appel. C'est la doctrine réitérée de la Cour suprême qui limite le contrôle du juge à la seule qualification de la faute et non au choix de la sanction qui ne correspond qu'à l'entreprise lorsqu'il a été judiciairement apprécié qu'elle s'ajuste aux normes légales ou conventionnelles.*

Keywords: *Pouvoir disciplinaire. Sanction. Accès aux recours. Préjudice.*

I. Introducción

En los procesos de impugnación de sanciones diferentes al despido, la regla general es la irrecurribilidad de las sentencias, salvo en una situación excepcional: el empresario sanciona por falta muy grave y su decisión es judicialmente confirmada; en la hipótesis opuesta, en cambio, no hay recurso (art. 58.3 ET, 115.3 y 191.2 a) LRJS) [1].

Pero dentro de esta arquitectura procesal de los recursos, cuya constitucionalidad quedó despejada hace tiempo [2], la sentencia seleccionada realiza dos pronunciamientos: uno, novedoso en su doctrina, ampliando el ámbito de la legitimación del empresario con fundamento en el requisito de gravamen, al afirmar que éste ostenta legitimación para recurrir la sentencia que aprecia (confirma) judicialmente la calificación de la falta muy grave, sin embargo en el fallo de la sentencia impugnada se altera –corrigiendo– el poder empresarial para elegir la sanción; y 2ª) otro, reiterando la doctrina unificadora sobre la facultad disciplinaria de la empresa para elegir la sanción.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Tribunal Supremo (Sala Social)

Número de resolución judicial y fecha: sentencia núm. 178/2021, de 10 de febrero.

Tipo y número recurso o procedimiento: RCUUD núm. 1329/2018.

ECLI:ES:TS:2021:517.

Fuente: CENDOJ.

Ponente: Excma. Sra. Dña. María Luisa Segoviano Astaburuaga.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

Dos problemas jurídicos centran la atención del Alto Tribunal:

(1º) *La posibilidad del recurso de suplicación* frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social.

(2º) Para el supuesto de que fuera recurrible, decidir si confirmada judicialmente la calificación de la falta como muy grave, el juez social (en instancia) o el Tribunal (la Sala por vía de recurso) puede dejar sin efecto la sanción impuesta y autorizar a la empresa a que imponga una sanción diferente. Esto es, se trata de determinar en esta situación la *potestad o poder de elegir la sanción*.

El *plano procesal* del debate se soporta sobre los siguientes hechos:

-*La carta de sanción:* la empresa la comunica al trabajador calificando los hechos como constitutivos de falta muy graves (se le acusaba de apropiarse de material de la empresa), imponiéndole sanción de suspensión de empleo y sueldo por un periodo de 21 días. La empresa ejecutó la sanción descontándole de la nómina 21 días de salario para hacer efectiva la suspensión de empleo.

- *Ante el Juzgado de lo Social:* impugnada la sanción por el trabajador, el *Juzgado de lo Social, estima parcialmente* la demanda en el siguiente sentido: confirmada la calificación de la infracción como falta muy grave, pero *revoca la sanción* de suspensión autorizando a la empresa demandada a la imposición en el plazo de caducidad de los diez días siguientes a la notificación de la sentencia firme, de una sanción adecuada a la gravedad de la falta.

- *En la Sala de lo Social del TSJ:* recurrida en suplicación por la empresa, la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco *desestimó el recurso* formulado por la empresa, confirmando la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social.

IV. Posición de las partes

(1)*La empresa:* su posición procesal ha variado en las diferentes fases del proceso.

- Como *parte demandada* ante el Juzgado de lo Social: solicitó la desestimación de la demanda sobre impugnación de sanción por falta muy grave.

- Como *parte recurrente:* 1) en el recurso de suplicación: solicita la revocación de la sentencia del Juzgado de lo Social mediante un único motivo de nulidad al amparo del *párrafo a) del artículo 193 de la LRJS*, pidiendo la desestimación de la demanda y la consiguiente confirmación de la sanción impuesta por la empresa. 2) en el recurso de casación para unificación de doctrina, lleva a cabo dos trámites procesales: i) el inherente al escrito formalizador del r cud, y, al efecto, articula un solo motivo, invocando infracción de lo dispuesto en el *artículo 115 de la LRJS*, en relación con lo dispuesto en los *artículos 54 y 58 del ET*. Sostiene que el *artículo 115 de la LRJS* no le confiere al Juzgador de instancia la capacidad para revocar la sanción impuesta en aquellos supuestos en los que dicho Juzgador haya confirmado la calificación de la infracción. Únicamente cabe que el Juez autorice la imposición de una sanción al

empresario cuando la falta cometida no haya sido debidamente calificada y los hechos constituyan una infracción de menor entidad, de acuerdo con las normas de aplicación; ii) al suscitar la Sala de lo Social del TS la recurribilidad en suplicación de la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social, cumplimentó el traslado acordado sosteniendo que contra la sentencia sí que cabía recurso de suplicación.

(2) *El trabajador*: su posición también ha oscilado durante el proceso:

-Como *parte demandante* ante el Juzgado de lo Social formuló una petición principal: que se dejase sin efecto la sanción impuesta; y una petición subsidiaria, revocado parcialmente la sanción impuesta y autorizando a la empresa la imposición de una sanción adecuada a la gravedad de la falta.

-Como *parte recurrida*: 1) impugna el recurso de suplicación interesando la confirmación de la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social; 2) en el recurso de casación para unificación de doctrina, presenta escrito de impugnación, y además de interesar la confirmación de la sentencia dictada, aduce que existe una sentencia previa no impugnada y firme cuya parte dispositiva estaría afectada por el principio de intangibilidad de las sentencias firmes, lo que conllevaría que hubiera de desestimarse el recurso. Con relación al trámite de alegaciones abierto por la Sala de lo Social del TS sobre la recurribilidad, no formuló alegación alguna.

(3) El *Ministerio Fiscal* sostuvo tanto la tesis de recurribilidad de la sentencia como la procedencia y estimación del rcud.

V. Normativa aplicable al caso

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social

**Artículo 115 de la LRJS*, bajo el epígrafe "Contenido de la sentencia" dispone:

"1. La sentencia contendrá alguno de los pronunciamientos siguientes: (...) 3. Contra las sentencias dictadas en estos procesos no cabrá recurso alguno, salvo en los casos de sanciones por faltas muy graves, apreciadas judicialmente.

**Artículo 191. Ámbito de aplicación*. 2. No procederá recurso de suplicación en los procesos relativos a las siguientes materias: a) Impugnación de sanción por falta que no sea muy grave, así como por falta muy grave no confirmada judicialmente.

VI. Doctrina básica

La empresa tiene legitimación para recurrir en suplicación la sentencia que aprecia (confirma) judicialmente la calificación de la falta como muy grave, pero revoca la sanción impuesta. La legitimación se encuentra comprendida en la excepción a la regla de irrecurribilidad de los artículos 115.3 y 191.2 a) de la LRJS al concurrir el requisito de gravamen.

Se reitera la doctrina de casación que declara que el control judicial del poder disciplinario del empresario recae en la calificación de la falta pero no en la elección de la sanción, que no puede ser alterada por el juez, de ser ajustada su calificación a las normas legales o convencionales.

VII. Parte dispositiva

Pronunciamiento principal: La Sala IV del TS estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la empresa. Casa y anula la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco recurrida. Resuelve el debate planteado en suplicación desestimando íntegramente la demanda formulada por el trabajador – demanda que había sido estimada en parte por el Juzgado de lo Social- , y, en definitiva, confirma la sanción por falta muy grave impuesta por la empresa.

Pronunciamiento accesorio: no procede la condena en costas en este recurso ni en el recurso de suplicación. Se acuerda la devolución al recurrente de los depósitos y consignación efectuados para recurrir.

VIII. Pasajes decisivos

Dada la extensión de la sentencia, agruparemos los fundamentos decisivos de la sentencia en dos titulares (que son nuestros).

**Sobre la recurribilidad de la sentencia*

- (Fundamento jurídico Segundo. 4)

"La dificultad en el actual supuesto radica en que la sentencia de instancia, confirmada en suplicación, ha mantenido la calificación de falta muy grave de la infracción cometida por el trabajador y, sin embargo, ha autorizado al empresario a imponer una sanción diferente adecuada a la gravedad de la falta.

Se plantea si procede o no el recurso de suplicación contra dicha sentencia. A la vista de la regulación contenida en el artículo 191.2 a) (...) y del *artículo 115.3 de la LRJS* (...) La Sala concluye que procede recurso de suplicación. (...)

Podría plantearse si cuando los mencionados preceptos de la LRJS se refieren a que procede el recurso "en los casos de sanciones por faltas muy graves, apreciadas judicialmente" - *artículo 115.3 LRJS* - o no procede el recurso en los procesos relativos a "impugnación de sanción por falta que no sea muy grave, así como por falta muy grave no confirmada judicialmente" - *artículo 191.2 a) LRJS* - la norma se está refiriendo a la confirmación de la sanción o a la confirmación de la calificación de la falta. (...) Por lo tanto, tal y como resulta del transcrito precepto, la sentencia no puede mantener la calificación de la gravedad de la falta y autorizar al empresario a imponer una sanción diferente, lo que conduce a la conclusión de que los preceptos que regulan la recurribilidad de la sentencia, se refieren a la confirmación del carácter muy grave de la infracción, con independencia de que la sanción se confirme o no. La Sala ha admitido la recurribilidad de la sentencia en un supuesto similar al ahora examinado en la *STS de 27 de abril de 2004, recurso 2830/2003*.

-(Fundamento jurídico tercero 1, 2 y 4)

1 .- Se examina la cuestión de si la conclusión alcanzada respecto a la recurribilidad de la sentencia en el supuesto anteriormente examinado pudiera ser contraria a la doctrina del Tribunal Constitucional y de esta Sala respecto a dicha cuestión. La Sala no desconoce la *STC 125/1995*, de 24 de julio, que desestimó la cuestión de inconstitucionalidad planteada por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía acerca de los artículos 115.3 y 188.1 de la Ley de Procedimiento Laboral (...)

2.- Es cierto que *esta Sala en sus autos de 6 de mayo de 2010, recurso 4238/2009; 12 de abril de 2011, recurso 3239/2010; 25 de octubre de 2011, recurso 3853/2010; 22 de abril de 2014, recurso 2789/2013 y 27 de octubre de 2015, recurso 3565/2014*, pone de relieve la irrecurribilidad por el empresario de la sentencia recaída en el proceso de impugnación de sanciones, con la afirmación siguiente: "...la legitimación para recurrir está limitada al trabajador que viera confirmada su sanción por falta muy grave, siendo declarada la constitucionalidad de tal precepto por la *STC 125/1995*" (...). Sin embargo, esta no es la "ratio decidendi" de dichas resoluciones (...)

4.- En definitiva, en ninguna de las resoluciones anteriores se ha pronunciado la Sala respecto a la cuestión atinente a si el empresario puede recurrir una sanción por falta muy grave apreciada judicialmente - *artículo 115.3 LRJS* - o confirmada judicialmente - *artículo 191.2 a) LRJS* "a sensu contrario".

En todas las resoluciones examinadas la sentencia de suplicación ha declarado la nulidad (*ATS, Cud 3853/2010 y 3565/2014* . *STS, Cud 596/2017*), revocado en parte (*ATS, Cud 2789/2013*) o declarada injustificada la sanción por falta muy grave (*ATS, Cud 4238/2009, 3239/2010*) o anulado la sentencia de suplicación (*STS, Cud 1517/2018*).

Ha admitido implícitamente que el empresario puede recurrir en suplicación y, en su caso, en casación para la unificación de doctrina, la sentencia que confirma la sanción por falta muy grave en la *sentencia de 27 de abril de 2004, recurso 2830/2003*, en la que se resolvió una cuestión idéntica a la ahora sometida a la consideración de la Sala.

(...)

Cuestión particular es la examinada en este asunto en el que judicialmente se confirma la naturaleza de falta muy grave de la infracción cometida por el trabajador, pero se revoca la sanción impuesta, autorizando a la empresa a imponer una sanción adecuada a la gravedad de la falta. Al confirmarse judicialmente la gravedad de la falta imputada al trabajador, la sentencia es recurrible, en virtud de lo establecido en los *artículos 115.3 y 191.2 a) de la LRJS*, no estableciendo la norma previsión alguna respecto a la legitimación para recurrir la sentencia.

Si existe gravamen o perjuicio para el empresario -en este caso se aprecia- estará legitimado para recurrir, legitimación que también ostenta el trabajador respecto al que, sin duda, se aprecia la existencia de gravamen.

A la vista de las anteriores consideraciones la Sala concluye que la solución alcanzada respecto a la recurribilidad de la sentencia examinada no es contraria a la doctrina constitucional ni a la de la propia Sala.

** No es ajustado a Derecho que el Juez de instancia mantenga la calificación de falta muy grave y revoque en parte la sanción impuesta, autorizando al empresario a imponer una sanción diferente, adecuada a la gravedad de la falta*

-(Fundamento jurídico quinto 2 y 3)

2.- La cuestión ha sido resuelta por *esta Sala en sentencia de 11 de octubre de 1993, recurso 3805/1992*, cuya doctrina reitera la *sentencia de 27 de abril de 2004, recurso 2830/2003* (...). En las sentencias citada en segundo lugar se contiene el siguiente razonamiento:

"Aunque ésta - la *STS de 11 de octubre de 1993, recurso 3805/1992* - 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".

3.- Aplicando la anterior doctrina al caso de autos debe llegarse a la conclusión de que no es ajustado a derecho que el Juez de instancia mantenga la calificación de falta muy grave y revoque en parte la sanción impuesta, autorizando al empresario a imponer una sanción diferente, adecuada a la gravedad de la falta. Tal revocación parcial solo procede en aquellos casos en los que, como dice el *artículo 115.1 c) LPL*, la falta no hubiese sido adecuadamente calificada.

IX. Comentario

Dos cuestiones decide la sentencia comentada y por este orden: primera, su recurribilidad; y segunda, afirmado el acceso al recurso, la relativa a la titularidad del poder en la elección de la sanción disciplinaria.

A) El acceso al recurso.- El poder disciplinario tiene su fuente jurídica inmediata en la celebración del contrato de trabajo, y su origen mediato en la voluntad de la ley^[3]. La sentencia que analizamos guarda íntima relación con el poder disciplinario que la ley atribuye al empresario – la elección de la sanción a imponer- frente a la potestad de los Tribunales de revisar la calificación de la falta que lleva aparejada la reacción disciplinaria. El curioso régimen de recursos en materia de sanciones laborales puede resumirse señalando que la sentencia del juez de instancia, a quien corresponde la competencia objetiva, no es recurrible en suplicación; salvo en una situación excepcional: el empresario sanciona por falta muy grave y su decisión es judicialmente confirmada; en la hipótesis opuesta, en cambio, no hay recurso^[4].

El acceso al recurso es una cuestión de configuración legal^[5], lo que en principio no plantearía problemas de constitucionalidad que la sentencia recaída en esta modalidad procesal viera limitada la posibilidad de recurso como ya se hacía desde la base 21ª de la LBLPL que utiliza la expresión "apreciada", sin duda por la más exacta "confirmada" que vendría a acomodar el contenido del fallo con el supuesto de procedencia del recurso^[6]. La desigualdad en el acceso al recurso por parte del empresario frente al trabajador se ha llegado a ver como una discriminación que no deja de *sorprender* por más que la adecuación de esta norma a nuestra Constitución haya sido establecida en STC 125/1995, de 24 de julio^[7]. Sin embargo, el encaje constitucional de esta previsión en el régimen de recursos resulta pacífica en la doctrina^[8] al recordar: a) que la inclusión del Derecho procesal laboral en un parcela del ordenamiento caracterizada por intentar compensar desigualdades (por todas, STC 3/1983); b) que las cosas pudieran ser de otra manera no significa que la actual carezca de justificación objetiva y legitimidad constitucional; c) porque la primacía del empresario se traslada al proceso de revisión sobre la sanción impuesta: lo que él arriesga es la regularidad de un aislado acto de ejercicio de sus facultades, mientras que la repercusión es mucho mayor para el trabajador; "la posición en la que quedan las partes, tras ver desestimadas sus distintas pretensiones en el proceso de instancia no es, por consiguiente, igual y equiparable" y el trato diverso es acorde a la Constitución (STC 125/1995, de 24 de julio).

La clave que define la novedad doctrinal que arroja la STS 178/2021, de 10 de febrero 2021 es demostrar que la barrera de acceso al recurso para la empresa en procesos por sanciones admite nuevas excepciones. A esta conclusión llega la sentencia con el control de oficio que hace la Sala de su competencia funcional, y lo hace caminando por dos vías paralelas:

(1ª) Ordenando, confrontando y clarificando su propia doctrina. Como a continuación veremos;

(2ª) Cuidando también, con intensidad argumental –para decidir que la sentencia es recurrible en el caso- su sujeción a la doctrina constitucional que deniega el recurso para la empresa.

La Sala hace un minucioso alarde procesal sobre casos precedentes resueltos que le lleva a destacar la relevancia del requisito del gravamen como fundamento de la legitimación para recurrir por parte de la empresa.

Para ello recorre analíticamente su propia jurisprudencia, diseccionando diversos supuestos y sentando varias *premisas*:

(a) *La condicionalidad e interdependencia entre recursos* (suplicación y casación unificadora). El contenido del recurso de suplicación determina el del posterior recurso de casación para la unificación de doctrina, en el que no es factible plantear

cuestiones nuevas, puesto que dado que la empresa no tiene legitimación para recurrir en suplicación cuando la sentencia de instancia revoca la sanción impuesta, tampoco la tendría para recurrir en casación unificadora, aunque el recurso se formule frente a una sentencia resolutoria de recurso de suplicación perjudicial para la empresa, en tanto que revoca la sanción confirmada en la instancia^[9];

(b) *Matizando la asertividad contenida en determinadas resoluciones* del Alto tribunal que ponen de relieve la irrecurribilidad por el empresario de la sentencia recaída en el proceso de impugnación de sanciones, con la afirmación siguiente: "...la legitimación para recurrir está limitada al trabajador que viera confirmada su sanción por falta muy grave, siendo declarada la constitucionalidad de tal precepto por la STC 125/1995 ", dejando claro que esta no es la "ratio decidendi" de dichas resoluciones – a diferencia del caso que se examina- ya que en todas ellas la sanción por falta muy grave no había sido confirmada judicialmente por la sentencia de suplicación, había sido anulada, revocada en parte o declarada injustificada^[10]; y

(c) *Mostrando el cuadro de excepciones a la regla general de irrecurribilidad*, que se ve ampliado por otros cauces. Tendrían acceso al recurso de suplicación: i) cuando se pretenda la tutela de derechos fundamentales^[11]; ii) cuando se invocan infracciones procesales (art. 191.3 d y e)^[12]; y iii) cuando la sentencia de suplicación deja sin efecto la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social sobre impugnación de falta muy grave y desestima la caducidad de la acción esgrimida por la parte demandada, acordando devolver lo actuado al juzgado de procedencia para que proceda a resolver la cuestión de fondo planteada^[13].

La conclusión: estamos ante un supuesto hasta ahora no resuelto por la Sala. Se trata de decidir si el empresario puede recurrir una sanción por falta muy grave apreciada judicialmente - artículo 115.3 LRJS - o confirmada judicialmente - artículo 191.2 a) LRJS "a sensu contrario". La regla general será la irrecurribilidad por el empresario de la sentencia en la que se confirme la sanción por falta muy grave que le ha impuesto al trabajador porque en principio no existe gravamen. Pero lo que sucede en el caso que se examina es que aun siendo favorable al empresario el signo de la sentencia, existe un *gravamen* que le legitima para recurrir como puede suceder – así lo explica la sentencia- " si en los hechos probados la empresa entiende que existe un error en cuanto a las circunstancias personales del trabajador -antigüedad, categoría, salario...- o respecto al Convenio Colectivo aplicable, o respecto a las circunstancias de la empresa -se aprecia sucesión de empresa o grupo de empresa- o cualquier otra cuestión".

Los reparos que este singular tratamiento de la recurribilidad de las sanciones muy graves, en función de la condición personal de quien resulte perjudicado por la sentencia tanto desde la perspectiva de igualdad de trato entre las partes procesales^[14], quedan *atemperados* con la relevante exigencia del *requisito de gravamen* para conformar la legitimación del recurrente (la empresa).

B) Confirmada judicialmente la calificación de la falta como muy grave, ¿Puede el juez variar la sanción a imponer? La recta lectura del artículo 115.1 c) de la LRJS exige diferenciar entre calificación de la falta (identificada con el incumplimiento laboral)^[15] e imposición de sanción (medida del empresario dirigida al mantenimiento del orden productivo que mediante previa tipificación de una norma laboral, supone la disminución de algún bien jurídico del trabajador)^[16]. La primera – la calificación de la falta- está sujeta al control judicial. La segunda – la sanción- si se confirma la adecuación de la calificación de la falta, el juez no puede rectificar la impuesta. En este punto, el Tribunal Supremo reitera su doctrina^[17] considerando que si "... 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".

Adviértase que la calificación de la falta y la trascendencia de las sanciones son determinantes en la anotación de los expedientes personales de los trabajadores y también operan en la dinámica del contrato, de ahí la relevancia de la cancelación. Cosa distinta ocurriría si la falta hubiera sido incorrectamente calificada^[18] pues el órgano judicial no impone por sí mismo la sanción, sino que simplemente autoriza al empresario para ello.

En definitiva, en la base de estas ideas está el respeto a la naturaleza del poder disciplinario puesto que la posibilidad del empresario de imponer medidas disciplinarias es una *“facultad que debe entenderse inherente a la propia esencia del contrato y, por tanto, irrenunciable”*^[19].

X. Apunte final

No puede pasar desapercibido el enorme esfuerzo argumental y energía desplegada en la sentencia analizada para resolver dos cuestiones muy concretas: una de naturaleza estrictamente procesal (el acceso al recurso) y otra de carácter mixto, procesal (por el alcance del control judicial en la revisión de sanciones) y sustantiva (sobre la titularidad del poder disciplinario empresarial). Ese esfuerzo en la motivación mueve a hacer unas observaciones finales. La factura técnico-jurídica de la sentencia analizada es impecable, al tiempo que muy honesta intelectualmente en su motivación cuando confronta dialécticamente el asunto nuevo que va a decidir con otros precedentes que, en apresurada interpretación, algunos de ellos podrían llevar a una idea contraria.

La sentencia está poniendo de manifiesto la complejidad de la arquitectura de recursos en el proceso laboral. Muy laberíntica en alguno de los supuestos, pues las excepciones a las reglas de irrecurribilidad cobijan muchas variables o supuestos, algunos de ellos implícitos, esto es, no expresados en la norma. El asunto analizado es uno de ellos. En el sistema de recursos procesales en el orden laboral se compromete la celeridad del proceso, la estructura del doble grado jurisdiccional, y el papel reservado para la casación como unificadora de criterios. Es incuestionable que la sentencia cumple esa función. Ofrece seguridad jurídica; pero también da entrada a la relevancia que tiene el gravamen (o perjuicio) para afirmar la legitimación de la parte para recurrir^[20]. Gravamen *“que existe respecto de cualquier diferencia perjudicial entre lo pedido por la parte y lo concedido en la resolución judicial, pudiendo ser muy variado y afectar a aspectos accesorios de la pretensión principal”* como ha dejado dicho en otras resoluciones^[21]. Técnica de fijación en el gravamen que bien cabría tenerla presente para sentencias estimatorias parciales en otros supuestos para racionalizar el sistema de acceso al recurso, como por ejemplo cuando la diferencia entre las cantidades reconocidas en la sentencia de instancia y las pretendidas no superan el umbral de cuantía; si bien cierto que para ello habría que reformar la LRJS en este punto.

Referencias:

1. ^ Ríos Salmerón, Bartolomé, *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, VV.AA, Aranzadi, Thomson Reuter. 8ª edición, 2010, pág. 838
2. ^ STC 125/1995, de 24 de julio que desestimó la cuestión de constitucionalidad.
3. ^ Montoya Melgar, Alfredo. *Derecho del Trabajo*. Tecnos. Cuadragésima primera edición. Madrid. 2020, pág 389
4. ^ Ríos Salmerón, Bartolomé, *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, op. cit. 838

5. ^ STC 226/2002, 176/2016,166/206: la admisión o no de recursos es cuestión de legalidad ordinaria por lo que el Tribunal Constitucional no puede intervenir salvo interpretación arbitraria o por error patente.
6. ^ Marín Correa, José María, *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, Tomo I, Montero Aroca, J, Iglesias Cabero, M, Sampredo Corral, Civitas, 1993. pág 737
7. ^ Ríos Salmerón, Bartolomé, *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, op. cit. 838
8. ^ Sempere Navarro, A.V. *Parte III: Los recursos en el proceso laboral. Curso de Procedimiento Laboral*. Montoya Melgar, A., Galiana Moreno, J., Luján Alcaraz, J, Ríos Salmerón, B., Cavas Martínez. Duodécima edición. Tecnos. Madrid. 2019, págs. 356 y 357.
9. ^ STS (Social) de 30 de septiembre de 2020, recurso 1517/2018, ECLI:ES:TS:2020:3152
10. ^ Autos TS (Social) de 6 de mayo de 2010, recurso 4238/2009 ; 12 de abril de 2011, recurso 3239/2010 ; 25 de octubre de 2011, recurso 3853/2010 ; 22 de abril de 2014, recurso 2789/2013 y 27 de octubre de 2015, recurso 3565/2014
11. ^ STS (Social) 19 de junio 2018 -también conforme a la STC 149/2016-, y STS 1074/2016 de 20 diciembre (rec.3194/2014) que concluye que los preceptos de la LRJS deben interpretarse en el sentido de que siempre es posible el acceso a la suplicación cuando mediante ese recurso se denuncian las infracciones procesales contempladas en su art. 191.3.d) o cuando la persona que trabaja impugna una sanción empresarial y denuncia simultáneamente la vulneración de un derecho fundamental en los términos permitidos por el art. 26 LRJS.
12. ^ STS 1074/2016 de 20 diciembre (rec. 3194/2014), cit. nota precedente
13. ^ STS (Social) de 30 de septiembre de 2020 (recud 1517/2018)
14. ^ Cavas Martínez, Faustino, *Comentarios a la Ley de la jurisdicción Social*, Montoya Melgar, Alfredo, Galiana Moreno, Jesús, Luján Alcaraz, J., Ríos Salmerón, B. Martínez Moya, J. Cámara Botía, A. Thomson Reuter Aranzadi, Tercera edición, 2013. pág 678
15. ^ Castro Argüelles, M^a Antonia. *El régimen disciplinario de la empresa. Infracciones y sanciones laborales*. Aranzadi, 1993 pág. 112 y ss.
16. ^ *Ibidem*. Tomando la definición de Cremades Sanz-Pastor, B. *La sanción disciplinario en la empresa* pág. 171.
17. ^ STS (Social) de 11 de octubre de 1993, recurso 3805/1992, cuya doctrina reitera la sentencia de 27 de abril de 2004, recurso 2830/2003.
18. ^ San Martín Mazzuconi, Carolina. *Faltas y sanciones de los trabajadores (En torno al artículo 58 del ET)*, *El Estatuto de los trabajadores. Veinte años después*. Revista Española de Derecho del trabajo. Civitas. 2000. Edición especial del número 100. pág 1204.
19. ^ Sempere Navarro, A.V. *Problemas particular sobre el poder disciplinarios y las sanciones de empresa*, *Tribunal Social*, núm 63-1996, pág. 68
20. ^ García Paredes, María Luz, *Ley Procedimiento Laboral. Comentada y con jurisprudencia*. Luis Enrique de la Villa Gil (Director). La Ley. Wolter Kluwer, 2006. Pág 876
21. ^ SSTS de 26 de octubre de 2006 (rcud.- 3483/05) y 10 de octubre de 2011 (rcud.- 4312/010)y STC 4/2006, de 16 de enero.