



Roj: **STS 5634/2014** - ECLI: **ES:TS:2014:5634**

Id Cendoj: **28079140012014100774**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **18/12/2014**

Nº de Recurso: **2810/2012**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **JORDI AGUSTI JULIA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ M 9363/2012,**
STS 5634/2014

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a dieciocho de Diciembre de dos mil catorce.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud de recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Letrado D. Luis Manzano Portero en nombre y representación de la empresa "BUONGIORNO MYALERT, S.L.", contra la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en fecha 28 de junio de 2012, en el recurso de suplicación nº 2782/2012, formulado por la hoy recurrente contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de los de Madrid en fecha 2 de agosto de 2011 y recaída en los autos 352/2011, seguidos a instancia de D. Gaspar, sobre Despido.

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de recurrido D. Gaspar, representado por el Letrado Sr. Antón Bravo.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. Jordi Agusti Julia,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 2 de agosto de 2011, el Juzgado de lo Social número 1 de Madrid, dictó sentencia, en la que como hechos probados se declaran los siguientes: "PRIMERO.- El actor prestaba servicios profesionales para la empresa demandada con la antigüedad de 13.06.00, la categoría profesional de nivel 3, responsable de calidad, y percibiendo un salario mensual, con prorrateo de pagas extraordinarias, de 1.826,20 euros. El lugar de prestación de los servicios era el centro de trabajo correspondiente al domicilio empresarial facilitado en la demanda.- SEGUNDO.- El actor no ha ostentado representación legal o sindical de los trabajadores.- TERCERO.- Desde el día 01.03.09 el actor el actor tiene jornada reducida por guarda legal de menor.- CUARTO.- En prueba de interrogatorio, el actor reconoció que en un determinado período de tiempo su mujer, que también trabaja en la empresa, y él compartieron la reducción de jornada, y que hay otros hombres en la empresa que también disfrutan derechos laborales relativos a paternidad. Extremo este confirmado por la segunda testigo de la empresa, presidenta del comité de empresa, que añadió que no ha habido quejas en relación con ese asunto, y que tampoco el actor realizó ninguna queja.- QUINTO.- El día 09.03.10 le fue comunicada al actor sanción de once días de suspensión de empleo y sueldo por negativa cumplir con su trabajo y falta de profesionalidad y de respeto en el mismo. Consta en autos la carta de sanción, que se tiene por reproducida. El actor ha presentado demanda impugnando la sanción en fecha 26.04.10, y el Juzgado conecedor de la demanda tiene señalado el día 06.10.11 para la celebración de los actos de conciliación o juicio.- SEXTO.- Mediante carta fechada el día 16.06.10 la empresa demandada comunicó a la parte actora que procedía a su despido con efectos del día mismo día, por los hechos que constan en el propio documento, que obra en las actuaciones y se tiene por reproducido en su integridad.- SÉPTIMO.- De las pruebas de interrogatorio del actor, documental y testifical propuestas por la parte demandada, se extraen los hechos siguientes: 1. Reconoció el actor el incidente



producido con un cliente de la empresa a que se refiere el párrafo primero del apartado 2) de la carta de despido, que se tiene por reproducido a estos efectos y cuyas transcripciones coinciden textualmente con los correos electrónicos emitidos por el actor en fecha 11.01.10 que constan en el documento número 19, folios 2 y 4, del ramo documental de la parte demandada.- 2. Lourdes , superior jerárquica del actor desde febrero de 2010, a raíz de quejas procedentes del departamento legal de la empresa sobre reclamaciones de clientes no atendidas y caducadas, venía advirtiéndole que, como responsable directo de la atención de las reclamaciones, debía estar más al día y priorizar las quejas de atención más urgente. El día 21.05.10, la Sra. Petra llamó al actor a su despacho para pedirle explicaciones sobre un documento de control de reclamaciones, a efectos de comprobar cuál era el criterio del demandante a la hora de atenderlas, en un momento determinado, después de manifestar Doña Petra que no entendía las explicaciones que el actor le daba, este le dijo: "igual eras dura de mollera". Más adelante, en la misma conversación, Doña. Petra mencionó que durante el período de cumplimiento de la sanción de suspensión del actor, su departamento se había puesto al día en la atención de quejas, y en cierto instante en que le pedía explicaciones sobre este hecho, el actor le dijo "pero, ¿tú eres igual de eficiente los treinta días del mes", y cuando Doña. Petra respondió que sí, el actor insistió: "¿y cuando tienes la regla también?".- OCTAVO.- Es aplicable el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid.- NOVENO.- El actor ha permanecido en situación de incapacidad temporal por ansiedad el día 20.05.10, desde el 24.05.10 hasta el 04.06.10, desde el 10.06.10 hasta el 28.06.10.- DÉCIMO.- La parte actora presentó papeleta de conciliación previa a la vía jurisdiccional el día 07.07.10, celebrándose sin avenencia el intento conciliatorio el 26.07.10."

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva: "Que desestimando las pretensiones de la demanda califico como procedente el despido objeto de este proceso y declaro convalidada la extinción del contrato de trabajo que vinculaba a Gaspar con la empresa Buongiorno Myalert, SA, producida mediante el despido realizado por esta con efecto de 16 de junio de 2010, sin derecho del actor a indemnización ni a salarios de tramitación" .

SEGUNDO.- Anunciado e interpuesto recurso de suplicación contra dicha sentencia, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, dictó sentencia de fecha 28 de junio de 2012 , en la que como parte dispositiva consta la siguiente: "Estimando el recurso de suplicación interpuesto por D. Gaspar , contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Madrid, de fecha dos de agosto de mil once , en procedimiento instado por el actor sobre despido contra la empresa BUONGIORNO MYALERT S.A., siendo parte el Ministerio Fiscal, la revocamos y declaramos improcedente el despido del actor realizado el 16 de junio de 2010, condenando a la empresa Buongiorno Myalert S.A. a estar y pasar por esta declaración y al abono al actor, en caso de ser éste el sentido de su opinión, de una indemnización de 27.013 euros más los salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta la de la presente resolución".

TERCERO .- Contra la sentencia dictada en suplicación, se formalizó, por la representación procesal de la empresa Buongiorno Myalert S.A. recurso de casación para la unificación de doctrina, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 24 de abril de 1990 (Rec. nº 3049/89).

CUARTO.- Admitido a trámite el presente recurso y evacuado el trámite de impugnación, se dio traslado al Ministerio Fiscal para informe.

QUINTO.- El Ministerio Fiscal consideró procedente la desestimación del recurso, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el 11 de diciembre de 2014, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-1. Por sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de los de Madrid, de fecha 2 de agosto de 2011 , recaída en Autos núm. 1044/2010, se declaró la procedencia del despido del trabajador demandante; y recurrida en suplicación dicha sentencia por el demandante, la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de fecha 28 de junio de 2012 (recurso 447/2012), estimó el recurso, revocando la sentencia de instancia y declarando la improcedencia del despido.

2. En presente caso, según los antecedentes de esta resolución, y en lo que aquí interesa, concurren las circunstancias siguientes : a) El trabajador demandante prestaba servicios profesionales para la empresa demandada con la antigüedad de 13.06.00, la categoría profesional de nivel 3, responsable de calidad, y percibiendo un salario mensual, con prorrateo de pagas extraordinarias, de 1.826,20 euros; b) Al demandante, se le comunicó el despido disciplinario imputándole indisciplina en el trabajo, ofensas verbales y falta de respeto y consideración a un superior jerárquico y transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza, en relación con el trato dado a los clientes y con un incidente acontecido con su superior jerárquica. El actor reconoció el incidente producido con un cliente de la empresa; c) Consta que la superior jerárquica del actor, desde febrero de 2010, a raíz de quejas procedentes del departamento legal de la empresa sobre



reclamaciones de clientes no atendidas y caducadas, venía advirtiendo al actor que, como responsable directo de la atención de las reclamaciones, debía estar más al día y priorizar las quejas de atención más urgente; y, d)) El día 21.05.10, la superior llamó al actor a su despacho para pedirle explicaciones sobre un documento de control de reclamaciones, a efectos de comprobar cuál era el criterio del demandante a la hora de atenderlas. Al manifestar que no entendía las explicaciones que el actor le daba, este le dijo: "igual eras dura de mollera". Más adelante, en la misma conversación, la superior mencionó que durante el período de cumplimiento de la sanción de suspensión del actor, su departamento se había puesto al día en la atención de quejas, y en cierto instante en que le pedía explicaciones sobre este hecho, el actor le dijo "pero, ¿tú eres igual de eficiente los treinta días del mes", y cuando ésta le respondió que sí, el actor insistió: "¿y cuando tienes la regla también?".

3. Sobre la base de estos hechos, la sentencia de la mencionada Sala, tras rechazar la revisión del relato fáctico, aplica la teoría gradualista y con arreglo a la norma convencional - Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid - argumenta que el despido sólo cabe para las faltas muy graves cuando se califique en su grado máximo, pudiendo ya los tribunales determinar cuando una conducta, aunque se considere falta muy grave, alcanza esa calificación máxima. Del análisis individualizado de la conducta y tomando en consideración las circunstancias concurrentes, califica el despido como improcedente, al no darse las notas de culpabilidad y gravedad.

4. Contra dicha sentencia interpone la empresa demandada recurso de casación para la unificación de doctrina, planteando una única cuestión e invocando de contraste, en el escrito de preparación, las sentencias siguientes de las Salas de lo Social de Tribunales Superiores de Justicia, de Cataluña de 24/10/2005 (recurso 5151/2005); del País Vasco de 26/6/2007 (recurso 1078/2007); y de Andalucía de 18/12/08, (recurso 556/2008). En el escrito de formalización, sin embargo, invoca la sentencia de esta Sala 24/4/1990 (recurso 3049/1989 - que es transcrita literalmente - y la ya citada del TSJ del País Vasco de 26/6/2007 (recurso 1078/2007). Mediante diligencia de ordenación de 29/11/2012, la recurrente fue requerida para que seleccionara una sentencia de aquellas invocadas en el escrito de preparación y en el de formalización, con apercibimiento de optar, de oficio, por la más moderna. La parte seleccionó mediante escrito, de 9/1/2013, la sentencia Tribunal Supremo de 24/4/1990, y la misma se tuvo por seleccionada, a efectos del recurso unificador, por diligencia de ordenación de 17/1/2013.

5. Ahora bien, dicha sentencia no es idónea para el juicio de contradicción pues no fue invocada en los escritos de preparación y formalización y si únicamente en este último. De acuerdo con lo que dispone el artículo 221.4 en relación con el artículo 224.3, ambos de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, la parte recurrente debe determinar ya en el escrito de preparación la sentencia o sentencias que considera contradictorias con la recurrida, no siendo idóneas las que no aparezcan debidamente citadas en el escrito correspondiente, por lo que no podrán ser posteriormente invocadas en el escrito de interposición. Así lo había venido entendiendo ya esta Sala al interpretar la legislación precedente, entre otras, en las sentencias de 4 de mayo de 2010 (R. 2407/2008), 1 de julio de 2010 (R. 2881/2009), y 23 de mayo de 2011 (R. 2506/2010), indicando expresamente que carecen de idoneidad para actuar como sentencias de contraste en este recurso de casación para la unificación de doctrina aquellas resoluciones que, aunque se citen en el escrito de interposición del recurso, no hayan sido mencionadas en el escrito de preparación de aquél.

6. En su consecuencia, y de conformidad con la doctrina de esta Sala se selecciona la más moderna de las sentencias invocadas, alegada en los escritos de preparación y de formalización, y que es la sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 26/6/2007 (recurso 1078/07), la cual declara la procedencia del despido disciplinario de un trabajador que prestaba servicio con la categoría de peón, en una empresa dedicada a la actividad de la limpieza, y al que le imputaban faltas de asistencia al trabajo y ofensas verbales, al entender que las mismas han quedado acreditadas y que revisten la gravedad y culpabilidad para ser sancionadas con la máxima sanción.

SEGUNDO.-1. El Ministerio Fiscal, en su preceptivo informe estima que el escrito de recurso no reúne los requisitos del artículo 224 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (relación precisa y circunstanciada de la contradicción y fundamentación legal) y tampoco concurre el requisito de contradicción que exige el artículo 219.1 de la misma LRJS, por lo que el recurso debe ser desestimado. Pues bien, dado el carácter de orden público procesal que tienen los incumplimientos que se denuncian -que por ello pueden y deben ser examinados incluso de oficio-, antes de entrar en el fondo de la cuestión controvertida, es preciso examinar si concurren dichos requisitos.

2. El escrito de interposición del recurso de casación para la unificación de doctrina, incumple, desde luego, en el presente caso, los requisitos de contenido que exige el artículo 224 de la LRJS. En efecto, establece el número 1 de dicho precepto, que *"el escrito de interposición del recurso deberá contener:*



a) *Una relación precisa y circunstanciada de la contradicción alegada en los términos de la letra a) del apartado 2 del artículo 221, evidenciando que concurre la sustancial contradicción de sentencias y argumentando sobre la concurrencia de las identidades del artículo 219.*

b) *La fundamentación de la infracción legal cometida en la sentencia impugnada y, en su caso, del quebranto producido en la unificación de la interpretación del derecho y la formación de la jurisprudencia."*

Como recuerda la sentencia de esta Sala de 3 de diciembre de 2013 (rcud. 549/2012), evocando la de 23 de abril de 2013 (rcud. 622/2012), "Respecto a la relación precisa y circunstanciada ya venía estableciendo esta Sala en interpretación del artículo 222 de la LPL derogada que "para cumplir con este requisito la parte recurrente debe establecer la identidad de los supuestos a partir de los que afirma la existencia de contradicción, mediante una argumentación sobre la concurrencia de las identidades del art. 217 LPL (actual 219.1 de la LRJS) a través de un examen que sea suficiente para ofrecer a la parte recurrida y a la propia Sala los términos en que el recurrente sitúa la oposición de los pronunciamientos, lo que exige una comparación de los hechos de las sentencias, del objeto de las pretensiones y de los fundamentos de estas." - sentencia de 11 de noviembre de 2009 (rcud. 3060/2008), que cita las de 20-7-00 (recud. 1248/99), 16-9-04 (rcud. 2465/03), 15-2-05 (rcud. 1900/04) y 268-6-05 (rcud. 3116/04)."

En el escrito de interposición presentado por la parte recurrente no se efectúa esa relación precisa y circunstanciada. En efecto, la empresa recurrente se limita a hacer un breve resumen de la sentencia seleccionada de contraste y a transcribir, íntegramente, la del Tribunal Supremo, desconociendo que es obligación procesal de la parte el pormenorizar las identidades a que hace referencia el artículo 219.1 LRJS pues solo de esta forma puede demostrarse razonadamente al tribunal y, sobre todo, a la parte contraria que tales resoluciones son realmente contradictorias en el sentido a que se refiere dicho precepto.

3. Tampoco cumple el escrito de recurso con el segundo de los requisitos del artículo 224.1.b) de la LRJS , o sea con la obligación de fundamentar la denuncia de infracción legal que igualmente establecía el artículo 222 de la LPL derogada. Como asimismo recuerda la Sala en su citada sentencia de 23 de abril de 2013 (rcud. 622/2012), con cita de la sentencia de 5 de marzo de 2008 (rcud. 4298/2006), "La exigencia de alegar de forma expresa y clara la concreta infracción legal que se denuncia "no se cumple con solo indicar los preceptos que se consideran aplicables, sino que además, al estar en juego opciones interpretativas diversas que han dado lugar a los diferentes pronunciamientos judiciales, es requisito ineludible razonar de forma expresa y clara sobre la pertinencia y fundamentación del recurso en relación con la infracción o infracciones que son objeto de denuncia "(S. 25 de abril de 2002 - R. 2500/2001). Así se deduce no sólo del art. 222 LPL , sino de la Ley de Enjuiciamiento Civil, de aplicación supletoria en ese orden Social, cuyo art. 477.1 prescribe que "el recurso habrá de fundarse en la infracción de las normas aplicable para resolver las cuestiones objeto del proceso", mientras que el artículo 481.1 de la LEC impone que en el escrito de interposición deberán exponerse, con la necesaria extensión, los fundamentos del recurso. El incumplimiento de esta regla constituye causa de inadmisión, según el artículo 483.2.2º de la LEC (Autos de inadmisión de 14 de marzo de 2001 (R. 1589/2000), 9 de mayo de 2001 (R. 4299/2000), 10 de enero de 2002 (R. 4248/2000) y de 27 de febrero de 2002 (R. 3213/2001), y Sentencias de 25 de abril de 2002 (R. 2500/2001), 11 de marzo de 2004 (R. 3679/2003), 19 de mayo de 2004 (R. 4493/2003), 8 de marzo de 2005 (R. 606/2004) y 28 de junio de 2005 (R. 3116/04)."

Y en el caso, la recurrente no sólo no articula un motivo específico para fundamentar la infracción legal cometida en la sentencia impugnada y el quebranto producido en la doctrina, sino que limita a señalar en la alegación tercera de su escrito -con referencia a la transcrita sentencia de esta Sala- que, "La aplicación de esta Sentencia en los presentes autos llevaría a la estimación de las pretensiones de la parte actora", sin cita alguna de preceptos o preceptos y norma o normas que pudieran haber sido infringidas por la sentencia recurrida.

4. Aun cuando los incumplimientos procesales referenciados -que constituían ya inicialmente causa de inadmisión del recurso de casación unificadora interpuesto por la entidad aseguradora demandada (artículo 225.4. LRJS), - deviene más que suficiente en este momento procesal de dictar sentencia, en causa para su desestimación, conviene señalar, que tampoco concurre el requisito de contradicción que para la viabilidad del recurso de casación unificadora exige el artículo 219.1 de la LRJS , al ser distintos los hechos enjuiciados en las sentencias comparadas. En efecto, por lo que se refiere a la cuestión casacional planteada, la recurrente alega que existen antecedentes de que el trabajador ya ha sido sancionado y no es posible que la Sala de suplicación pueda modificar la calificación del despido realizada en la instancia cuando se dan por probados los mismos hechos, debiendo aceptarse la capacidad disciplinaria del empresario. Partiendo de esta argumentación la contradicción es inexistente y ello porque la sentencia de contraste, a diferencia de la recurrida, confirma la de instancia que declaró la improcedencia del despido, y en la que no se debate sobre el alcance de la cuestión ahora suscitada.



Por otra parte, resulta que los hechos y las circunstancias valoradas son diferentes lo que quiebra la identidad sustancial entre las sentencias comparadas. En efecto, en lo que ahora interesa, en la sentencia de contraste se le imputa al trabajador malos tratos de palabra y falta grave de respeto y consideración a su superior y ausencias injustificadas al puesto de trabajo. Se constata que el demandante no acudió al trabajo tres días en un período de treinta días, sin justificar el motivo de su ausencia. El trabajador tenía un contrato a tiempo parcial para trabajar los sábados, domingos y festivos y resulta que en un corto espacio de tiempo, hubo una sucesión de incumplimientos pues en tres de los cuatro fines de semana el actor faltó injustificadamente tres días. Además queda acreditado que el día 7/10/2006 el demandante se presenta al trabajo en estado de embriaguez, y el encargado, en presencia de otros dos trabajadores, no le permite acceder a su puesto de trabajo enviándole a su domicilio, ante lo cual el actor profiere amenazas tales como "ya te pillaré fuera de aquí", e insultándole en reiteradas ocasiones, llamándole "¡cabrón, hijo de puta, etc ...!" todo ello en presencia de aquellos compañeros. Se valora especialmente la condición del ofendido -su superior jerárquico- y las circunstancias en que se desarrolló la actuación, en presencia de dos compañeros de trabajo, sin que se aprecie ningún elemento que permita justificar o reducir la gravedad de su actuación. Nada semejante acontece en la recurrida en la que los hechos que dan lugar a la sanción y las circunstancias concurrentes ninguna semejanza presentan con la de contraste. En este caso no se relatan unos insultos ni amenazas equiparables a los anteriormente relatados. Ahora consta que la superior jerárquica llamó al actor a su despacho para pedirle explicaciones sobre un documento de control de reclamaciones, a efectos de comprobar cuál era el criterio del demandante a la hora de atenderlas, dado que con anterioridad se le había llamado la atención sobre las reclamaciones de clientes no atendidas y caducadas. La superiora manifestó que no entendía las explicaciones que el actor le daba, a lo que éste le dijo: "igual eras dura de mollera". Más adelante, y al pedirle explicaciones en relación con la puesta al día del departamento durante el periodo de baja del actor éste le dijo "pero, ¿tú eres igual de eficiente los treinta días del mes", y cuando respondió que sí, el actor insistió: "¿y cuando tienes la regla también?". De la comparación efectuada se desprende que los hechos relatados en uno y otro supuesto -conducta de los trabajadores, lamentable en ambos casos- no presentan ninguna semejanza, ni tampoco la normativa convencional con arreglo a la que resuelve la recurrida.

Y en este sentido -como recuerda la sentencia de 19 de enero de 2011 (rcud. 1207/2010)- *"es preciso enlazar con la doctrina que la Sala ha venido manteniendo sobre la entrada en este recurso de los problemas de calificación en los despidos disciplinarios, tal como esa doctrina se expone, entre otras, en las sentencias de 24 de mayo de 2005 , 8 de junio de 2006 y 18 de diciembre de 2007 y en numerosos autos de inadmisión. Se ha mantenido de forma reiterada y constante que la calificación de conductas a los efectos de su inclusión en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores no es materia propia de la unificación de doctrina, ante la dificultad de que se produzcan situaciones sustancialmente iguales, ya que en estos casos la decisión judicial se funda en una valoración individualizada de circunstancias variables, que normalmente no permite la generalización de las decisiones fuera de su ámbito específico. Este criterio, que también rige en otras materias como la calificación de incapacidades o la valoración de incumplimientos empresariales a efectos de las acciones de resolución del contrato, se ha aplicado incluso en casos límite, que, aunque en una primera consideración pudieran parecer iguales, un examen más detenido muestra que se producen también elementos circunstanciales de diferenciación. Así se advierte en los supuestos decididos en las sentencias de 2 de junio de 2000 y 13 de noviembre de 2000 o en el auto de 10 de noviembre de 2000.*

Lo que ponen de relieve estas resoluciones no es sólo la dificultad de construir en materia disciplinaria la identidad fáctica que exige el artículo 217 de la Ley de Procedimiento Laboral . Se evidencia también algo que afecta, de manera más profunda, a la propia función de este recurso como instrumento de unificación jurisprudencial. Ese instrumento no puede operar a partir de lo que la doctrina denomina juicios empíricos de valoración de la conducta humana, porque en estos juicios los elementos circunstanciales de ponderación adquieren la máxima significación en el orden decisorio y, por ello, se resisten a una tarea de unificación doctrinal, que sería, por definición, una labor destinada al fracaso, al intentar convertir en general y uniforme lo que, por su propia naturaleza, es particular y variable, pues en tales decisiones opera siempre un elemento de discrecionalidad que no es susceptible de unificación. Por ello, el auto de 5 de noviembre de 1998 (rec. 4546/1997) ya precisó que la calificación de las conductas en materia disciplinaria "no es materia propia de la unificación de doctrina", porque la decisión parte "necesariamente de una valoración individualizada que no permite establecer criterios generales de interpretación". Desde esta perspectiva puede afirmarse que este tipo de litigios carece de interés casacional y su acceso al recurso no sólo resulta inadecuado en orden a la función unificadora, sino que comprometería gravemente el funcionamiento del recurso con repercusiones muy negativas en la garantía del principio de celeridad, que es esencial en la configuración institucional del proceso social".

TERCERO.-1. En consecuencia, de acuerdo con lo razonado y coincidiendo con el dictamen emitido por el Ministerio Fiscal, entendemos que el recurso formulado no cumple con la formalidades de que tratamos, y



el recurso que pudiera haber sido inadmitido, debe ser desestimado en el presente momento procesal, con pérdida del depósito constituido para recurrir e imposición de costas a la recurrente (artículos 228.3 y 235.1 Ley Reguladora de la Jurisdicción Social).

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

FALLAMOS

Desestimamos el recurso de casación para la unificación de la doctrina interpuesto por el Letrado D. Luis Manzano Portero en nombre y representación de la empresa "**BUONGIORNO MYALERT, S.L.**", contra la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en fecha 28 de junio de 2012, en el recurso de suplicación nº 2782/2012 , formulado por la hoy recurrente contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de los de Madrid en fecha 2 de agosto de 2011 y recaída en los autos 352/2011, seguidos a instancia de D. **Gaspar** , sobre Despido. Asimismo acordamos la pérdida del depósito constituido para recurrir y el destino legal para el aseguramiento prestado. Con costas.

Devuélvanse las actuaciones al Órgano Jurisdiccional de procedencia ,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. Jordi Agustí Julia hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.