

El empresario puede calificar la infracción cometida por un trabajador como muy grave e imponer una sanción correspondiente a una falta leve, siempre que la sanción esté prevista en el convenio colectivo de aplicación

03/10/2025

TRIBUNAL SUPREMO
Sala de lo Social
Sentencia núm. 559/2025

En Madrid, a 10 de junio de 2025.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Piedad representada y asistida por el letrado D. Miguel Ángel Yuste Gilbaja, contra la sentencia n.º 404/2023 dictada el 3 de mayo de 2023 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso de suplicación núm.1116/2022, formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. de 23 de Madrid, de fecha 30/06/2022, autos núm. 279/2022, que resolvió la demanda sobre impugnación de sanciones interpuesta por Piedad, frente a Ilunión Lavanderías, S.A.

Ha comparecido en concepto de parte recurrida Ilunión Lavanderías, S.A. representada por la letrada D.ª Victoria Paniagua Sánchez.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Juan Manuel San Cristóbal Villanueva.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-Con fecha 30/06/2022 el Juzgado de lo Social núm. 23 de Madrid dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

“1º.- Doña Piedad ha venido prestando servicios por cuenta de la empresa demandada, Ilunión Lavanderías S.A., desde el día 1 de diciembre de 2013, encuadrada en la categoría profesional de oficial de primera, conductora, percibiendo un salario de 1.579,95€ mensuales, con inclusión de la parte proporcional de pagas extraordinarias.

2º.- La demandante está afiliada a la organización sindical Comisiones Obreras, siendo este hecho desconocido por la empresa.

3º.- En fecha de 11 de febrero de 2022 la empresa demandada comunicó a la trabajadora la imposición de sanción por falta muy grave, en aplicación de lo prevenido en el apartado quinto del artículo 35 del convenio colectivo de tintorerías

y lavanderías de la comunidad autónoma de Madrid a cumplir los días 15 y 16 de febrero de 2022 todo ello en virtud de comunicación con el siguiente tenor literal:

"La Dirección de esta Empresa ha tenido conocimiento de los hechos que más adelante se describirán y que lamentablemente le obligan a hacer uso de la potestad sancionadora que legalmente tiene reconocida por la Ley y el Convenio de aplicación.

Efectivamente se tiene por acreditado que el pasado día 13, de diciembre de 2021, siendo aproximadamente las 13:30 h. D. Desiderio, Responsable de Distribución en funciones, en ese momento, en ausencia de D. Marino (Responsable de Distribución) encontrándose en la zona de muelle de limpio en el centro de trabajo, se dirige a Ud. (Oficial la Conductor/a) con la intención de hacerle

entrega del cuadrante anual, el cual debe estar a su disposición y ha sido entregado a toda la plantilla. En ese momento, Ud, se niega a firmar el cuadrante y comienza a emitir una serie de descalificaciones e insultos dirigidos hacia D. Marino, manifestando, finalmente, lo siguiente "No pienso firmarlo hasta que esté firmado por el hijo de la gran puta que está sentado en el despacho". En ese momento, para no empeorar la situación, y ya que no se encontraba nadie más como testigo, D. Desiderio abandona en lugar. A día de hoy, Ud. no ha firmado el cuadrante anual, y se ha negado a firmar también el cuadrante mensual por lo que la Empresa no dispone de su firma en los mencionados documentos.

A esto se añade que, el día 27 de diciembre de 2021, cuando Ud. se encontraba en la zona de muelle de sucio del centro de trabajo al terminar de realizar la descarga del camión, comenzó a decir en voz alta, y en presencia de su compañero D. Nemesio, que D. Marino (Responsable de Distribución) era el responsable de la muerte de su compañero D. Elias, quien días antes lamentablemente había fallecido debido a una enfermedad, llegando a manifestar que D. Marino "es un asesino". Acusación ésta; muy grave.

La Dirección de este centro de trabajo no puede tolerar que tengan lugar comportamientos de esta naturaleza. De ningún modo, la Dirección puede permitir acusaciones tan graves, ni insultos, como las emitidas por Usted. De existir discrepancias o conflicto laboral con, alguno de sus compañeros/as o superiores.

Usted debe requerir la mediación de los responsables del centro de trabajo para su resolución, pero nunca hacer uso de insultos y acusaciones tan graves y lamentables como los que Usted ha protagonizado y que obligan a esta Dirección hacer uso de su potestad sancionadora, toda vez que además afectan negativamente al clima laboral y por ende, a la buena marcha de esta empresa.

Estos hechos, que se tienen por acreditados, suponen una falta MUY GRAVE de conformidad a lo dispuesto en el artículo 35.5 del Convenio Colectivo de Tintorerías y Lavanderías de la Comunidad de Madrid que es de aplicación en este centro y dice lo siguiente: "Artículo 35. Son faltas mu y graves (...) 5.- La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destroz ar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; la continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal; la embriaguez reiterada durante el trabajo, dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, a reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción".

Por ello, y en virtud a lo establecido en el artículo 36 del citado convenio, se ha resuelto imponerle la sanción de SUSPENSIÓN DE EMPLEO Y SUELDO DE DOS DÍAS, no obstante, la gravedad de la falta. Esta sanción se hará efectiva los días 15 de febrero de 2022 y 16 de febrero de 2022. Además, quedará anotada en su expediente personal a los efectos que puedan derivarse de una eventual y no deseable reincidencia.

Al mismo tiempo le rogamos que recapacite sobre el comportamiento que Usted ha protagonizado en el trabajo puesto que dada su manifestación reiterada de ofensas durante el desempeño de sus funciones, una eventual reincidencia por su parte en una nueva falta laboral puede ser causa de otro tipo de medidas que en modo alguno esta Dirección quisiera verse- en la necesidad de tener que adoptar.

4°.- Sobre las 13:30 horas del día 13 de diciembre de 2021, el responsable de distribución en funciones, don Desiderio, se encontraba en la zona denominada muelle limpio del centro de trabajo, dirigiéndose a la demandante con la intención de hacerle entrega del cuadrante anual. La demandante, tras rehusar la recepción y firma del cuadrante, se dirigió a don Desiderio con las siguientes expresiones "No pienso

firmarlo hasta que esté firmado por el hijo de la gran puta que esté sentado en el despacho", en referencia a don Marino, no presente en ese momento.

El día 27 de diciembre de 2021 cuando la demandante se encontraba en el denominado muelle de sucio del centro de trabajo, tras realizar la descarga de un camión, en presencia del trabajador don Nemesio, manifestó de viva voz que don Marino, responsable de distribución del centro era el responsable de la muerte del compañero don Elías, haciendo uso de la expresión "es un asesino". Don Marino estaba presente en ese momento.

6.º.- El día 27 de diciembre de 2021 cuando la demandante se encontraba en el denominado muelle de sucio del centro de trabajo, tras realizar la descarga de un camión, en presencia del trabajador don Nemesio, manifestó de viva voz que don Marino, responsable de distribución del centro era el responsable de la muerte del compañero don Elías, haciendo uso de la expresión "es un asesino". Don Marino estaba presente en ese momento.

7º.- Se ha presentado papeleta de conciliación ante el servicio de mediación, arbitraje y conciliación en fecha de 24 de febrero de 2022."

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva:

"DESESTIMAR ÍNTEGRAMENTE la demanda promovida por doña Piedad frente a ILUNION LAVANDERÍASS.A., a la que se ABSUELVE de todos los pedimentos formulados de contrario, confirmándose íntegramente la sanción impuesta."

SEGUNDO.-La citada sentencia fue recurrida en suplicación por Piedad ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid la cual dictó sentencia en fecha 3/05/2023, en la que consta el siguiente fallo:

"Que estimamos el Recurso de Suplicación formulado por D.ª Piedad, contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 23, de los de Madrid, de 30 de junio de 2022, en el procedimiento 279/2022; por lo cual, debemos también revocarla; y, en consecuencia, declaramos nula la falta y subsiguiente sanción que le fue impuesta mediante carta del anterior 11 de febrero, condenando a la empresa ILUNION LAVANDERIAS S.A, a estar y pasar por estas declaraciones, con devolución de los salarios impagados en los dos días que su contrato estuvo suspendido indebidamente. Sin costas."

TERCERO.-Por la representación de D.ª Piedad se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina ante la misma Sala de suplicación, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 9 de julio de 2019 Rec. n.º 1188/2019 en el que se alegan los siguientes motivos:

ÚNICO.- Se formula este motivo al amparo del art. 224 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en relación con lo dispuesto en el art. 207 del mencionado cuerpo legal y consiste en la Infracción de normas del ordenamiento jurídico aplicable a la cuestión objeto de debate, con el fin de examinar las infracciones de normas sustantivas o de la jurisprudencia, cometidas por la sentencia contra la que se interpone el presente recurso.

Con él se denuncia infracción por aplicación errónea de la previsión de los arts. 33, 35 y 36 del Convenio Colectivo de Tintorerías y Lavanderías de la Comunidad de Madrid, en relación con el art. 58.2 ET y los arts. 114 y 115 LRJS, al quedar sometida la potestad disciplinaria del empleador al control Jurisdiccional debiendo ejercitar su potestad disciplinaria de acuerdo con la graduación y desglose de las faltas legalmente preestablecidas y siempre sin olvidar que dicha graduación también afecta a las sanciones.

CUARTO.-Por providencia de esta Sala se procedió a admitir a trámite el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, y por diligencia de ordenación se dio traslado de este a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

Por el Ministerio Fiscal se emitió informe en el sentido de considerar el recurso improcedente.

QUINTO.-Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 3 de junio de 2025, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.-En el presente recurso de casación para la unificación de doctrina la cuestión debatida se centra en determinar si la sanción disciplinaria impuesta a una persona trabajadora debe ser declarada nula por no existir correspondencia entre la calificación de la infracción (muy grave) y la sanción que se le impone(correspondiente a faltas graves). En definitiva, hemos de determinar si la facultad disciplinaria del empresario debe someterse estrictamente al principio de tipicidad y proporcionalidad entre calificación y sanción, y si cuando la sanción finalmente impuesta es la correspondiente a una infracción de menor gravedad a la calificada, ello implica la nulidad de la sanción impuesta.

2.-La empresa recurrida sancionó a la trabajadora ahora recurrente con dos días de suspensión de empleo y sueldo como autora de una falta muy grave de malos tratos de palabra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros y subordinados, y el empleado impugnó esa sanción ante los Juzgados de lo Social por la vía del procedimiento de impugnación de sanciones. El Juzgado de lo Social número 23 de Madrid dictó sentencia de fecha 30 de junio de 2022 que desestimó íntegramente la demanda, por considerar -tras declarar como probados los malos tratos de palabra y ofensas verbales (llamar "hijo de la gran puta" y "asesino" al responsable de Distribución, en presencia de otro empleado que estaba ejerciendo sus funciones, sin mediar discusión ni provocación previa, aunque estando el responsable de Distribución ausente en ese momento)-que la falta de adecuación entre la sanción impuesta a la baja y la calificación de la infracción no suponía transgresión del principio de legalidad, pudiendo imponer una sanción inferior a la prevista convencionalmente, y aceptando la correcta calificación de la infracción y la irrelevancia de que tales expresiones no llegaran a oídos del destinatario.

3.-Recurrida en suplicación por la trabajadora la citada sentencia, el TSJ de Madrid dictó la suya, número 404/23 de fecha 3 de mayo R. suplicación 1116/2022, en la que tras hacer un repaso de las facultades disciplinarias del empleador y de la normativa de aplicación concluyó que los hechos revestían la entidad suficiente para ser considerados falta muy grave, y aun reconociendo que asistimos a un cuestión nada pacífica en lo tocante a la controversia sobre si cabe imponer una sanción inferior a la legal o convencionalmente prevista para la calificación de la falta, con respuestas dispares de distintos TSJ, terminó desestimando el recurso por considerar que el principio gradualista y de proporcionalidad permiten a la empresa moderar o atemperar la sanción incluso acudiendo a las correspondientes a otras infracciones de menor gravedad.

4.-Recorre en casación para la unificación de doctrina la trabajadora sancionada articulando un único motivo, denunciando la infracción por aplicación errónea de los art. 33, 35 y 36 del convenio colectivo de Tintorerías y Lavanderías de la Comunidad de Madrid, en relación con el art. 58.2 del Estatuto de los Trabajadores (ET) y los art. 114 y 115 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS) e invocando de contraste la STSJ del País Vasco de 9 de julio de 2019 (S. número 1390/2019, R. suplicación 1188/2019).

5.-La empresa no formuló impugnación del recurso, y el Ministerio Fiscal (MF) informó la improcedencia del recurso, solicitando que se declarase que la doctrina correcta está contenida en la sentencia recurrida, que debería ser confirmada.

SEGUNDO.- 1.-Antes de proceder al análisis del fondo del recurso es preciso comprobar la existencia de contradicción entre la sentencia recurrida y la de contraste, pues esa contraposición de pronunciamientos respecto de hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales se configura como la llave para abrir el análisis propio de la unificación doctrinal.

Como es sabido, el artículo 219 LRJS exige para la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina que exista contradicción entre la sentencia impugnada y otra resolución judicial que ha de ser -a salvo del supuesto contemplado en el número 2 de dicho artículo- una sentencia de una Sala de lo Social de un Tribunal Superior de Justicia o de la Sala IV del Tribunal Supremo. La contradicción entre sentencias se erige así en un presupuesto clave para la admisión del recurso y para que se habilite el acceso al fondo del asunto. Dicha contradicción requiere que las resoluciones que se comparan contengan pronunciamientos distintos sobre el mismo objeto, es decir, que se produzca una diversidad de respuestas judiciales ante controversias esencialmente iguales y, aunque no se exige una identidad absoluta, sí es preciso, como señala el precepto citado, que respecto a los mismos litigantes u otros en la misma situación, se haya llegado a esa diversidad de las decisiones pese a tratarse de "hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales". Además, recuérdese que la contradicción no surge de una comparación abstracta de doctrinas al margen de la identidad de las controversias, sino de una oposición de pronunciamientos concretos recaídos en conflictos sustancialmente iguales.

2.-En el presente caso, como también afirma el MF, no hay duda de que concurre la contradicción exigible: en la sentencia del País Vasco una trabajadora es sancionada por falta "muy grave" (consistente en violar la confidencialidad de la correspondencia o documentos reservados de la empresa) contemplada en el art. 43 del convenio estatal de Instalaciones Deportivas y Gimnasios, pero la empresa, en consideración a que era la primera vez que se le sancionaba, decide imponerle una sanción de 5 días, como si de una falta grave se tratase, según lo contemplado en el art. 44 de dicho convenio. El TSJ estima el recurso interpuesto por la trabajadora y declara nula la sanción impuesta, por considerar que la incorrecta tipificación y el ejercicio incongruente del poder sancionador empresarial, apartándose del régimen contemplado en el convenio colectivo implica la vulneración de la normativa legal.

No es preciso extenderse en este análisis de la contradicción pues su concurrencia era palmaria: ambos trabajadores son sancionados por cometer una falta calificada de muy grave pero con una sanción que se corresponde con las infracciones graves según el convenio de aplicación, y una sentencia, la recurrida, convalida tal actuación empresarial y mantiene la sanción, y la de contraste sin embargo la revoca declarando la nulidad de la sanción.

TERCERO.- 1.-Corresponde ahora el estudio del fondo del asunto. Es relevante destacar que la controversia ha quedado limitada a si la empresa puede actuar como lo ha hecho en el ejercicio de su potestad disciplinaria: esto es, si puede calificar como muy grave una sanción y luego sancionarla como si fuera grave. No se discute en sentido estricto la calificación de la infracción, ni la realidad de los hechos imputados y su autoría.

2.-Conviene detenerse un momento en la normativa convencional aplicada por la empresa (Tintorerías y Lavanderías de la Comunidad de Madrid): el convenio de aplicación contempla en su art. 33 la clasificación de las faltas, en los siguientes términos: "1.- Las faltas cometidas por las personas trabajadoras al servicio de las empresas reguladas por este Convenio Colectivo, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes."

En el art. 36. 5 se tipifica como falta muy grave "los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a las personas trabajadoras"

Por su parte el art. 37 contempla el elenco de sanciones, y para las infracciones graves establece como sanción más baja la de "Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.", mientras que la más baja de las sanciones para las infracciones muy graves es la de "Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses".

En el caso que nos ocupa, la empresa recurrida, ILUNION LAVANDERÍAS SA, calificó adecuadamente el comportamiento del recurrente como una infracción muy grave, por subsumirse los hechos probados en el "tipo" convencionalmente previsto como elenco de infracciones muy graves, pero sancionó con una suspensión de empleo y sueldo correspondiente a las sanciones sólo graves. La cuestión es ahora determinar si esa "incongruencia" formal tiene relevancia para desvirtuar el cabal ejercicio del poder disciplinario del empresario y provocar la nulidad de la sanción impuesta.

3.-Hemos de recordar que el ejercicio del poder disciplinario del empresario deriva de la previsión contenida en el art 58. ET ("Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable"). Su fundamento se encuentra en la facultad de dirección y control del empresario (art. 20 ET) en el desarrollo de la actividad laboral, permitiendo la ley que pueda adoptar medidas de carácter disciplinario para corregir los comportamientos de sus trabajadores que perjudiquen a la empresa, o supongan una vulneración de sus obligaciones para con aquella, sus compañeros o sus superiores.

Como establece el ET (art. 58) el ejercicio de ese poder sancionador habrá de ejercerse de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable, siendo siempre revisables ante la jurisdicción social (por la vía de los arts. 114 y ss LRJS) y con unos límites infranqueables: nunca las sanciones podrían alcanzar a afectar a la duración de las vacaciones o suponer minoración de derecho al descanso del trabajador o consistir en multa de haber (art.58.3 ET).

En palabras del Tribunal Constitucional (TC) esa potestad disciplinaria del empresario "se trata de un poder punitivo -la potestad de imponer "penas privadas"- que le otorga una superioridad palmaria y que, en el caso de las infracciones muy graves puede tener serias consecuencias sobre la situación del trabajador, tanto porque puede afectar gravemente a su modo de vida, cuanto porque puede tener, repercusiones indeseables sobre su estatuto jurídico, incluso desde una perspectiva que discurre paralelamente a algunos de los derechos fundamentales consagrados en los arts. 24 y 25 de la Constitución, por más que no pueda identificarse con ellos. El carácter punitivo de las sanciones disciplinarias laborales y sus posibles consecuencias motivan tanto la intervención del legislador, sustrayendo a la libre determinación del empresario la fijación de las infracciones y sanciones, como el ulterior control judicial del correcto ejercicio del poder disciplinario, que se halla sometido a límites semejantes a los que, por preceptuarlo así la C.E. de 1978, ha de respetar la potestad punitiva del

Estado, aunque se hallen recogidos en normas de rango legal: así, v.gr., los representados por la tipicidad y proporcionalidad (art. 58 del Estatuto de los Trabajadores) y por la presunción de inocencia (art. 114.3 de la Ley de Procedimiento Laboral)." (STC 125/1995, de 24 de julio)

4.-El derecho sancionador laboral se rige, inevitablemente, por el principio de legalidad y tipicidad, emparentados con el art. 25.1 CE ("Nadie puede ser condenado o sancionado por acciones u omisiones que en el momento de producirse no constituyan delito, falta o infracción administrativa, según la legislación vigente en aquel momento"). Estos principios exigen que las conductas constitutivas de infracción disciplinaria así como las sanciones correlativas previstas para cada tipo de infracción estén predeterminadas normativamente, de ordinario en la ley o convenio colectivo aplicable. Como ha señalado el Tribunal Constitucional (por todas la STC 160/2019, de 12 de diciembre, en un caso de sanción administrativa) la norma ha de permitir al destinatario "predecir con suficiente grado de certeza las conductas que constituye infracción y el tipo y grado de sanción del que puede hacerse merecedor quien la cometa. No cabe, por ello, constitucionalmente admitir formulaciones tan abiertas por su amplitud, vaguedad o indefinición, que su efectividad dependa de una decisión prácticamente libre y arbitraria del intérprete y juzgador". En consecuencia, la "tipificación" de las infracciones y sanciones abarca no solo la descripción de la falta, sino también la concreta graduación de las sanciones

imponibles, de modo que se delimitan rangos sancionatorios para cada clase de falta (leve, grave o muy grave) y la norma o el convenio colectivo deben determinar la correspondencia exacta entre unas y otras. Como hemos dicho en nuestra reciente sentencia STS 282/2025 de 3 de abril (rco 94/2023), bien que respecto de sanciones impuestas por la Autoridad Laboral: “En definitiva la Ley debe describir los tipos infractores y sus sanciones de manera que permite identificar suficientemente las conductas sancionables (principio de taxatividad).”

CUARTO.- 1.-El principio de tipicidad impone, por tanto, una concordancia necesaria, clara y exacta entre la falta tipificada y la sanción aplicada. Cada falta debe sancionarse con las medidas previstas para su gravedad y no otras. Dicho de otro modo, no cabe desvirtuar la calificación jurídica de la conducta ilícita imponiendo una sanción prevista para una falta de distinta gravedad. Este principio garantiza la seguridad jurídica y el derecho de defensa del sujeto responsable de la conducta ilícita, quien conoce de antemano a qué atenerse si incurre en una infracción determinada.

Traslademos ahora esas premisas generales al terreno del poder disciplinario del empleador. Aquí, esa garantía examinada tiene su correspondencia más clara en aquellos supuestos en los que la empresa califica la infracción de una forma, pero selecciona como sanción una más grave que la correspondiente a la infracción cometida: por descontado, la tipificación garantiza que el trabajador conoce la infracción que se le imputa, y la sanción correspondiente a que se expone, sin que pueda ser sorprendido con una sanción más grave y distinta. La garantía, como en toda institución de carácter sancionador, se erige en un derecho del sujeto pasivo de la punció n.

El problema en el caso que nos ocupa es que la ruptura de la congruencia entre infracción y sanción se ha producido "a la baja", esto es, se califica la falta como muy grave de forma correcta vista la definición de los supuestos fácticos que se incluyen en ese rango, pero luego se castiga más levemente, con una sanción que, aunque también recogida en el convenio colectivo de aplicación, corresponde al nivel más bajo de las sanciones graves. La pregunta que hemos de responder es si el necesario respeto a la legalidad y tipicidad de la infracción funciona de forma "bidireccional" y por lo tanto, también en un caso como el presente, porque a priori resulta en cierto modo chocante.

En la resolución recurrida, la sala de lo Social del TSJ lo expresa muy gráficamente en su fundamento de derecho sexto, cuando señala: “La explicación a que la sanción finalmente impuesta lo haya sido por una falta grave y no por una falta muy grave, pese a que la conducta realizada por la trabajadora se subsume dentro de la tipificación de esta última, hay que encontrarla en el principio gradualista y de proporcionalidad, valorando la empresa todas las circunstancias objetivas y subjetivas concurrentes, con especial ponderación del factor humano, no teniendo mucho sentido que si le hubiera suspendido de empleo y sueldo entre 11 días y dos meses en cumplimiento de las previsiones del Convenio la sanción indefectiblemente fuera confirmada por el órgano judicial mientras que por el hecho de rebajarla para beneficiar a la trabajadora tuviéramos que anularla.”

2.-En el presente caso, recordémoslo, la trabajadora solicita la nulidad de la sanción porque en vez de imponerle una sanción de dos días de suspensión de empleo y sueldo, la empresa debería haber impuesto al menos once días por así exigirlo los principios de legalidad y tipicidad. Esto es, si le hubieran sancionado de forma mucho más grave la sanción habría sido confirmada judicialmente, y por haberlo sancionado de modo mucho más leve, la sanción habría que anularla. Este aparente contrasentido es quizá la causa de que la controversia que abordamos haya obtenido respuestas dispares de distintos TSJ, o incluso dentro de un mismo TSJ, como los casos referidos en la sentencia recurrida, y lo que hace que este asunto tenga una relevancia o interés general superior a la importancia nominal de la cuestión de fondo planteada (revocar o no una suspensión de empleo de sólo dos días).

3.-Esta Sala no ha tenido oportunidad hasta ahora de abordar frontalmente esta cuestión, pero sí ha dictado diversas sentencias sobre la potestad disciplinaria del empresario y las facultades de éste en orden a su ejercicio que arrojan algo de luz sobre el tema que nos atañe. Así, podemos recordar la

doctrina contenida en las STS 11 de octubre de 1993 (rcud 3805/1992), 27 de abril de 2004 (rcud 2830/2003 y 178/2021 de 10 de febrero (rcud 1329/2018), que establecieron lo siguiente: “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””.

Como puede verse, la doctrina de esta Sala niega que el juez, una vez comprobada la corrección de la calificación de la falta efectuada por el empresario, pueda rectificar la sanción impuesta e imponer otra distinta, y ello porque la facultad del empleador se ha ajustado al “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”, y porque si el juzgador “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”.

Así pues, el órgano jurisdiccional no puede romper el marco de tipificación normado en el convenio colectivo, y debe mantener la congruencia o correspondencia entre la calificación y la sanción impuesta por el empresario. Es momento ahora de preguntarse si el empresario -que tiene la facultad de elegir dentro de la horquilla de sanciones legal o convencionalmente previstas para una concreta infracción, la que considere más conveniente- puede romper ese principio de congruencia infracción/sanción, cuando es a la baja, esto es para sancionar más levemente la conducta del trabajador con una prevista para infracción de menor entidad según el convenio.

Y la respuesta ha de ser afirmativa. En una primera aproximación al problema, véase que el sancionar con ponderación y mayor levedad una infracción de más entidad constituye sin duda una aplicación exquisita de los principios inspiradores de la llamada teoría gradualista, al ejercer el ius puniendi (derecho sancionador) con mayor benevolencia cuando lo pudo hacer más gravemente, y ello, en principio, beneficia al trabajador, pues la desproporción favorable le sitúa ante una sanción mucho más leve (en nuestro caso sólo dos días de suspensión de empleo y sueldo).

No se olvide tampoco que en el ámbito disciplinario laboral los incumplimientos que constituyen los tipos infractores son de carácter contractual, y es el propio perjudicado por tal comportamiento, el empresario, el que ejerce esa disciplina. Hemos visto que los principios inspiradores del derecho sancionador en general ya aludidos impiden que ni el juez, ni tampoco el titular de ese derecho (el empresario) puedan saltarse la correspondencia entre infracciones y sanciones y elegir éstas a capricho, pero habría una excepción: que la elección recaiga sobre una sanción inferior.

En el caso, los hechos objetivamente eran muy graves, y la sanción elegida por el empresario no siguió la tipicidad contemplada en el convenio imponiendo una sanción correspondiente a infracción menos grave, pero lo hizo en el pleno ejercicio de la potestad disciplinaria: el empresario es quien tiene la

facultad de sancionar o no la infracción, o incluso condonar la sanción impuesta cualquiera que fuera, lo que nos lleva a aceptar tal posibilidad consistente en elegir una sanción inferior.

Nótese que aquí quien sanciona es el propio sujeto perjudicado (directa o indirectamente) por la falta cometida; es lógico y admisible por ello que puedan tener lugar condonaciones totales o parciales del castigo, o incluso la propia renuncia a ejercer el poder de sancionar, salvo que mediare abuso de derecho o fraude, circunstancias por completo ausentes en nuestro caso. En definitiva, hemos de concluir que no podemos extrapolar miméticamente las estructuras sancionadoras administrativas al campo del Derecho Laboral.

Es cierto, además, que incluso en el campo sancionador administrativo, y como advierte el MF, el art. 29.4 de la Ley de Régimen Jurídico del Sector Público y bajo el rótulo general de "Principios de la potestad sancionadora" y el específico de "Principio de proporcionalidad" contempla que "Cuando lo justifique la debida adecuación entre la sanción que deba aplicarse con la gravedad del hecho constitutivo de la infracción y las circunstancias concurrentes, el órgano competente para resolver podrá imponer la sanción en el grado inferior".

Dicho precepto pretende consagrar un margen legal a la administración sancionadora para poder ponderar con mayor holgura la sanción aplicable en sentido favorable al administrado, acudiendo al grado inferior de la sanción. Se trata de una previsión legal que constituye una excepción a la exigencia de tipicidad que esa propia ley establece en su art 27, donde señala que:

"1. Sólo constituyen infracciones administrativas las vulneraciones del ordenamiento jurídico previstas como tales infracciones por una Ley, sin perjuicio de lo dispuesto para la Administración Local en el Título XI de la Ley 7/1985, de 2 de abril.

Las infracciones administrativas se clasificarán por la Ley en leves, graves y muy graves.

2. Únicamente por la comisión de infracciones administrativas podrán imponerse sanciones que, en todo caso, estarán delimitadas por la Ley."

Debemos, por último, salir al paso de dos argumentos que en apariencia podrían apoyar la tesis de la recurrente. De un lado, que la calificación como "muy grave" de una conducta tiene unos plazos prescriptivos más largos-en perjuicio de la persona trabajadora, por más que la sanción luego sea la de una infracción grave o incluso leve-, y en segundo lugar, que la sanción a la baja de las faltas muy graves rompiendo el equilibrio tipificado en el convenio pudiera incentivar la no impugnación ante el menor impacto de la sanción, y con ello facilitar luego una posible reincidencia en faltas muy graves con perniciosas y quizá ya inevitables consecuencias. Frente a ello hay que resaltar: 1.º).- No surge ninguna desventaja o consecuencia desfavorable desde la perspectiva de las garantías aplicables en materia de sanciones: la empresa ha de cumplir con las correspondientes al nivel de gravedad que posea la falta, y tampoco en el ámbito procesal se observa perjuicio alguno (art. 115.3 LRJS y concordantes); 2.º).- De concurrir comportamientos fraudulentos acreditados, ello daría lugar a aplicarles las consecuencias legalmente previstas (art. 6.3 y 7.2 del Código civil), y 3.º).- Los plazos de prescripción son los concordantes con la gravedad de la falta o conducta, no con la de la sanción (art. 60.2 ET)

En definitiva, el empresario, que tiene el poder de dejar sin sanción un determinado comportamiento de uno de sus empleados que pudiera ser constitutivo de infracción disciplinaria, cuando decide sancionarlo, puede hacerlo acudiendo a una sanción de menos gravedad que la convencionalmente prevista para el tipo infractor; naturalmente, esa sanción más leve elegida también debe estar prevista y tipificada en el convenio colectivo, no pudiendo crear una sanción "ex novo".

La doctrina correcta se contiene, pues, en la sentencia recurrida.

QUINTO.-Atendido todo lo anterior, de conformidad con el Ministerio Fiscal, corresponde la desestimación del recurso de casación unificadora interpuesto, confirmando la sentencia del TSJ de Madrid. Sin pronunciamiento en cuanto a las costas (art. 235 LRJS).

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido:

- 1.- Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el letrado D. Miguel Ángel Yuste Gilbaja, en nombre y representación de Piedad.
- 2.- Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid n.º404/2023 de fecha 3 de mayo de 2023 (R. suplicación 1116/2022) recaída en procedimiento de impugnación de sanciones.
- 3.- Sin condena al pago de las costas del recurso.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.