

TRIBUNAL SUPREMO*Sentencia 571/2025, de 11 de junio de 2025**Sala de lo Social**Rec. n.º 3357/2023***SUMARIO:**

Sanción disciplinaria. Forma. Suspensión de empleo y sueldo durante 60 días. Comunicación al trabajador en la que se le indica que tendrá que cumplirla cuando le sea indicado por la dirección. Aunque se permite expresamente que la fecha de cumplimiento de la sanción se posponga al momento inmediatamente posterior a la finalización del plazo legal para su impugnación o a que sea firme, situación distinta es la que viene determinada cuando la entidad empleadora comunica al trabajador que la sanción será cumplida cuando le sea indicado por su dirección. En el primer caso, se pospone el cumplimiento de la sanción a un hecho concreto y cierto (el transcurso del plazo de impugnación o su firmeza), que no depende de la simple voluntad empresarial. Por el contrario, en el supuesto que estamos examinando, el momento temporal del cumplimiento de la sanción de suspensión de empleo y sueldo se deja a la mera voluntad empresarial. Y así como no hay obstáculo para posponer el cumplimiento de la sanción a que haya transcurrido su plazo de impugnación o a su firmeza, lo que no resulta razonable, sino patentemente desproporcionado y **desequilibrado**, es dejar a la libre determinación unilateral de la empresa el momento de cumplimiento de la sanción, sin fijar ningún criterio objetivo que al menos atempere esa incondicionada y absolutamente libre voluntad empresarial. No hay que olvidar que la «fecha» a que se refiere el artículo 58.2 del ET es «la fecha de efectos» de la sanción. Pero, aunque la palabra «fecha» del artículo 58.2 del ET no tenga el mismo alcance que la expresión «fecha en que tendrá efectos» el despido del artículo 55.1 del ET, lo cierto es que no se compadece con los requisitos formales una sanción por falta muy grave consistente en sesenta días de suspensión de empleo y sueldo cuyo cumplimiento no se supedita a ningún criterio objetivo y cierto, sino que se abandona por completo al momento en que el empleador decida libremente y sin ninguna cortapisa. El momento en que un trabajador esté dos meses sin trabajar, y especialmente sin percibir el salario, aunque sea como consecuencia de una sanción disciplinaria, no puede dejarse en manos de la exclusiva y unilateral voluntad empresarial, sin ningún otro criterio objetivo que delimite o condicione esa voluntad. En los términos del artículo 115.1 d) de la LRJS lo anterior es un defecto grave de los requisitos formales de la sanción.

PONENTE:*Don Ignacio García-Perrote Escartín.***SENTENCIA**

Magistrados/as
IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN
CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA
ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER
JUAN MARTINEZ MOYA
RAFAEL ANTONIO LOPEZ PARADA

Síguenos en...

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 571/2025

Fecha de sentencia: 11/06/2025

Tipo de procedimiento: UNIFICACIÓN DOCTRINA

Número del procedimiento: 3357/2023

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 10/06/2025

Ponente: Excmo. Sr. D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

Procedencia: T.S.J. CATALUÑA SOCIAL

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Magdalena Hernández-

Gil Mancha

Transcrito por: BAA

Nota:

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 3357/2023

Ponente: Excmo. Sr. D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Magdalena Hernández-

Gil Mancha

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 571/2025

Excma. Sra. y Excmos. Sres.

D.ª Concepción Rosario Ureste García, presidenta

D. Ángel Blasco Pellicer

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

D. Juan Martínez Moya

D. Rafael Antonio López Parada

En Madrid, a 11 de junio de 2025.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Consorci Sanitari Integral (CSI), representado y asistido por la letrada Dña. Henar Ariza Guzmán, contra la sentencia de fecha 20 de marzo de 2023 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en el recurso de suplicación núm. 5709/2022, formulado frente a la sentencia de 31 de mayo de 2022, dictada en autos 96/2021 por el Juzgado de lo Social núm. 25 de Barcelona, seguidos a instancia de Don Avelino, contra dicho recurrente, sobre impugnación de sanciones y reclamación de cantidad por daños morales.

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de parte recurrida D. Avelino, representado y asistido por la letrada Doña Claudia Burés-Vall de Vilaramó Desii.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín.

ANTECEDENTES DE HECHO**PRIMERO.**

Con fecha 31 de mayo de 2022, el Juzgado de lo Social núm. 25 de Barcelona, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: «FALLO: Que desestimo íntegramente la demanda formulada por la parte demandante Avelino frente a la entidad demandada Consorci Sanitari Integral confirmando la sanción y absolviendo a la demandada la misma de todos los pedimentos habidos contra la misma».

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«1º.- La parte demandante Avelino prestaba sus servicios en la empresa demandada en el centro de trabajo y con las condiciones laborales señaladas en el hecho primero de la demanda que se dan por reproducidos a efectos probatorios. (hecho conforme).

2º.- En carta fechada 30 de noviembre de 2020 se le notifica una el inicio de un expediente sancionados que damos por reproducida íntegramente la carta de despido a efectos probatorios en donde se le señala que el día 2 de noviembre se le informó de un cambio de turno diurno durante 15 días, y que el día 3 de noviembre salud laboral le informó a

Síguenos en...



sus superiores de si condición de persona sensible al riesgo de Sars-Covid 2. y que ante eso volvieron a pedir informe donde se dice que no tiene riesgo con pacientes no covid, y que cuando se le comunica el turno finalmente antes de comenzar no se presenta y presenta una baja el día 5 de noviembre con efectos del 4 de noviembre, y que el día 9 de noviembre se encontraba trabajando de enfermero instrumentista en clínica diagonal, señalándole al responsable de la demandada un responsable de Clínica Diagonal que el demandante trabajaba normalmente para Clínica diagonal lunes y m y jueves, así como algún viernes como el de la semana anterior. Que el demandado aportó un alta el día 9 de noviembre con efectos del día 8 de noviembre, se le informe que por eso se le sanciona en función de lo que prevé el Convenio colectivo de aplicación y el ET por trasgresión de la buena fe contractual así como abuso de confianza. (Documental folio 240).

3°.- El demandante contestó alegando la carta que damos por reproducida y que figura en el folio 244 de las actuaciones. Tras ello el día 7 de enero de 2021 se le comunica la sanción que damos por reproducida íntegramente la carta de despido a efectos probatorios de 60 días de suspensión de empleo y sueldo por los hechos que constan en la carta, (documental demandada)

4°.- El demandante tuvo a partir del día 4 de noviembre de 2020 una baja médica con una previsión de 6 días, en donde se le daba como día de revisión el día 9 de noviembre de 2020 el día 9 de noviembre por la mañana acudió a trabajar a la clínica Diagonal. Tras ello el mismo día 9 de noviembre de 2020 acudió al médico salió del mismo con una alta del día anterior 8 de noviembre (folios 199 y 200 alegaciones de las partes, testifical)

5°.- Hubo cuatro accesos en noviembre al expediente de salud del demandante relacionados con la salud laboral del demandante, existiendo en dicha época una consulta en este sentido debido a la adaptación del puesto de trabajo del demandante (documental). Se intentó la conciliación previa sin avenencia».

SEGUNDO.

Interpuesto recurso de suplicación contra la anterior resolución, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, dictó sentencia con fecha 20 de marzo de 2023, en la que consta la siguiente parte dispositiva: «FALLAMOS: Que estimando el recurso de suplicación interpuesto por D. Avelino contra la sentencia de 31 de mayo de 2022 dictada por el Juzgado de lo Social 25 de Barcelona en los autos 96/2021 seguidos a su instancia contra la empresa CONSORCI SANITARI INTEGRAL y la citación del MINISTERIO FISCAL; debemos revocar y revocamos la citada resolución, declarando la nulidad de la sanción por falta muy grave comunicada el 7 de enero de 2021 por inobservada de los requisitos formales legalmente establecidos».

TERCERO.

Contra la sentencia dictada en suplicación, se formalizó, por la representación procesal de el Consorci Sanitari Integral, el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede Sevilla, de fecha 14 de marzo de 2012, rec. 1669/2010.

CUARTO.

Admitido a trámite el presente recurso, se dio traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

QUINTO.

Evacuado el trámite de impugnación, pasó todo lo actuado al Ministerio Fiscal para informe, dictaminando en el sentido de que procede la desestimación del recurso. Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos.

SEXTO.

Por Providencia de fecha 5 de mayo de 2025, se señaló para votación y fallo del presente recurso el día 10 de junio de 2025.

Síguenos en...



FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. Cuestión planteada, la sentencia recurrida y el recurso de casación para la unificación de doctrina.

1.La cuestión que plantea el presente recurso consiste en determinar si es nula la sanción disciplinaria de sesenta días de suspensión de empleo y sueldo impuesta al actor por supeditar su fecha de efectos a la voluntad unilateral de la entidad empleadora.

2.El 7 de enero de 2021 se comunicó al actor la imposición de una sanción disciplinaria de sesenta días de suspensión de empleo y sueldo a cumplir cuando le fuera indicado por la dirección.

El actor interpuso demanda contra la sanción. La sentencia del Juzgado de lo Social núm. 25 de Barcelona 225/2022, de 31 de mayo (autos 96/2021), desestimó la demanda y confirmó la sanción.

3.El actor interpuso recurso de suplicación contra la sentencia del juzgado de lo social. El recurso denunciaba la infracción del artículo 58.2 ET y de la doctrina de la STS 15 de septiembre de 1988.

En la impugnación del recurso, la entidad empleadora trato de adicionar un nuevo hecho probado, al amparo del artículo 197.1 LRJS, en el que se hiciera constar que el 9 de junio de 2021 se comunicó al trabajador que «la sanción se haría efectiva cuando la resolución del presente procedimiento adquiriera firmeza en el caso de que se confirmara su procedencia.»

La sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña 1875/2023, de 20 de marzo (rec. 5709/2022), estimó el recurso de suplicación, revocó la sentencia del juzgado de lo social y declaró la nulidad de la sanción por inobservancia de los requisitos formales legalmente establecidos.

La sentencia de la sala catalana se remite a previos precedentes de la propia sala, así como a la STS 15 de septiembre de 1988 y a una sentencia del TSJ de Navarra.

La sentencia ahora recurrida en casación unificadora rechazó la adición fáctica intentada por la impugnación de recurso por falta de correspondencia con el documento que la sustentaba.

4.La entidad empleadora ha recurrido en casación para la unificación de doctrina la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña 1875/2023, de 20 de marzo (rec. 5709/2022).

El recurso invoca de contraste la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Andalucía, sede de Sevilla, 871/2012, de 14 de marzo (rec. 1669/2010), y solicita que se declare que la doctrina correcta es la de la esta sentencia referencial.

El recurso ha sido impugnado por el actor, solicitando su desestimación y la confirmación de la sentencia recurrida. La impugnación rechaza que la sentencia recurrida haya vulnerado el artículo 58.2 ET.

Partiendo de la existencia de contradicción entre las sentencias comparadas, el Ministerio Fiscal interesa en su informe la desestimación del recurso por atenerse la sentencia recurrida a la doctrina de la STS 15 de septiembre de 1988, añadiéndose que si esta Sala IV considerara necesaria una actualización de la doctrina, el ministerio público considera plausible la sentencia referencial.

SEGUNDO. El examen de la contradicción.

1.En primer lugar, debemos examinar el requisito de contradicción exigido por el art. 219.1 LRJS. Se invoca de contraste, como ya hemos adelantado, la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Andalucía, sede de Sevilla, 871/2012, de 14 de marzo (rec. 1669/2010).

2.Apreciamos, en coincidencia con el Ministerio Fiscal, que entre las sentencias comparadas concurren la identidad y la contradicción que requiere el precepto legal.

Síguenos en...



En efecto, también en el supuesto de la sentencia referencial se trataba de una sanción disciplinaria de sesenta días de suspensión de empleo y sueldo, en la que se decía a la allí actora que en su día se le comunicaría la fecha en que comenzaría a cumplir la sanción.

Y, con esta sustancial semejanza, así como la sentencia recurrida entiende que la fecha de efectos de la sanción no puede dejarse a la voluntad unilateral de la empresa, la sentencia de contraste considera, por el contrario y en lo que es aquí de interés, que no es un requisito esencial que en la comunicación de la sanción no figure la fecha en que la sanción será efectiva o ni siquiera un evento que de certeza a ese cumplimiento.

3.En consecuencia, la doctrina debe ser unificada.

TERCERO. La fecha de efectos de las sanciones disciplinarias.

1.El artículo 58.2 ET establece que «la sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.»

Por su parte, el artículo 115.1 d) LRJS dispone que la sentencia que resuelva la impugnación de la sanción la declarará nula «si hubiese sido impuesta sin observar los requisitos formales establecidos legal, convencional o contractualmente, o cuando éstos presenten defectos de tal gravedad que no permitan alcanzar la finalidad para la que fueron requeridos.»

Como resume la STS 737/2024, de 28 de mayo (rcud 4088/2024), con cita de la STS 17 de mayo de 2010 (rcud 4042/2008), la jurisprudencia de esta Sala IV ha determinado que el *dies a quo* para el ejercicio de la acción de impugnación de la sanción comienza en el momento en que tal acción pudo ejercitarse, lo que sucede cuando la decisión empresarial sancionadora es comunicada al trabajador, aun cuando se posponga el cumplimiento de la sanción a que esta alcance firmeza.

Son distintas, en este sentido, las formalidades del despido disciplinario y de la sanción. Como dijera la STS 15 de septiembre de 1988, en la que se apoya la sentencia recurrida, «nada impide ... que en la fijación de (la fecha de efectos de la sanción) tal fecha se demore, con posposición a la del transcurso del plazo legalmente establecido para su impugnación.»

2.Según acabamos de ver, la STS 15 de septiembre de 1988 permite expresamente que la fecha de cumplimiento de la sanción se posponga al momento inmediatamente posterior a la finalización del plazo legal para su impugnación. Igualmente, en el supuesto examinado por la STS 737/2024, de 28 de mayo (rcud 4088/2024), el cumplimiento de la sanción se demoró «para cuando la sanción sea firme.»

Pero una cosa es posponer el cumplimiento de la sanción a que haya transcurrido el plazo legal para impugnarla o a que sea firme, y otra, bien distinta, que, como sucede en el presente caso, la entidad empleadora comunique al trabajador que la sanción de sesenta días de suspensión de empleo y sueldo se cumplirá cuando «le sea indicado por su dirección.»

En el primer caso, se pospone el cumplimiento de la sanción a un hecho concreto y cierto (el transcurso del plazo de impugnación o su firmeza), que no depende de la simple voluntad empresarial. Por el contrario, en el supuesto que estamos examinando, el momento temporal del cumplimiento de la sanción de suspensión de empleo y sueldo se deja, como bien señala la sentencia recurrida, a la mera voluntad empresarial.

Y así como no hay obstáculo para posponer el cumplimiento de la sanción a que haya transcurrido su plazo de impugnación o a su firmeza, lo que no resulta razonable, sino patentemente desproporcionado y desequilibrado, es dejar a la libre determinación unilateral de la empresa el momento de cumplimiento de la sanción, sin fijar ningún criterio objetivo que al menos atempere esa incondicionada y absolutamente libre voluntad empresarial.

Es significativo recordar, en este sentido, que, en la impugnación del recurso de suplicación del trabajador y por la vía del artículo 197.1 LRJS, la entidad empleadora pretendió introducir un nuevo hecho en el que se hiciera constar que el 9 de junio de 2021 se comunicó al trabajador que «la sanción se haría efectiva cuando la resolución del presente procedimiento adquiriera firmeza en el caso de que se confirmara su procedencia.» Como igualmente hemos adelantado, la revisión fáctica no pudo prosperar porque lo que se quería añadir al relato fáctico no se deducía en modo alguno del documento que se esgrimía. El caso es que si lo

anterior se hubiera hecho constar en la comunicación de la sanción, podríamos haber llegado a una conclusión distinta a la que hemos alcanzado.

3.La STS 15 de septiembre de 1988 entendió que la «fecha» a que se refiere el artículo 58.2 ET es «la fecha de efectos» de la sanción. Pero aunque la palabra «fecha» del artículo 58.2 ET no tenga el mismo alcance que la expresión «fecha en que tendrá efectos» el despido del artículo 55.1 ET, lo cierto es que no se compadece con los requisitos formales a cumplir una sanción por falta muy grave consistente en sesenta días de suspensión de empleo y sueldo cuyo cumplimiento no se supedita a ningún criterio objetivo y cierto, sino que se abandona por completo al momento en que el empleador decida libremente y sin ninguna cortapisa.

El momento en que un trabajador esté dos meses sin trabajar, y especialmente sin percibir el salario, aunque sea como consecuencia de una sanción disciplinaria, no puede dejarse en manos de la exclusiva y unilateral voluntad empresarial, sin ningún otro criterio objetivo que delimite o condicione esa voluntad. En los términos del artículo 115.1 d) LRJS lo anterior es un defecto grave de los requisitos formales de la sanción.

4.Las anteriores consideraciones conducen a desestimar el recurso de casación unificadora y a confirmar la sentencia recurrida, pues no se puede reprochar a esta que rechazara que el cumplimiento temporal de la sanción de sesenta días de suspensión de empleo y sueldo se dejara a la voluntad unilateral de la empresa.

CUARTO. La desestimación del recurso de casación de unificación de doctrina.

1.De acuerdo con lo razonado, y de conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal, procede desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina y confirmar y declarar la firmeza de la sentencia recurrida.

2.Procede condenar en costas a la entidad recurrente en casación unificadora en la cuantía de 1.500 euros (artículo 235.1 LRJS). Con pérdida del depósito constituido, en su caso, para recurrir (artículo 228.3 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 Consorci Sanitari Integral.

2.Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 1875/2023, de 20 de marzo (rec. 5709/2022).

3.Imponer las costas a la entidad recurrente en la cuantía de 1.500 euros. Con pérdida del depósito constituido, en su caso, para recurrir.

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

Así se acuerda y firma.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).

Síguenos en...

