



FACULTAD DISCIPLINARIA DEL EMPRESARIO. IMPOSICION DE SANCIONES DE MENOR GRAVEDAD POR LA COMISIÓN DE INFRACCIONES DE MAYOR GRAVEDAD. ANÁLISIS DE LA RECIENTE SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO N° 559/2025 DE 10 DE JUNIO DE

1. Introducción.

El Tribunal Supremo, en su Sentencia núm. 559/2025, de 10 de junio, resuelve un interesante debate jurídico en torno a la calificación por el empresario de unos hechos como muy graves y sancionados con una sanción inferior. La cuestión debatida se centra en determinar si el empresario tiene la facultad de elegir dentro de la horquilla de sanciones previstas legal o convencionales para una concreta infracción, la que considere más conveniente, rompiendo el principio de correspondencia entre infracción y sanción y si se produce, si la sanción debe ser declarada nula por falta de esta correspondencia.

Por lo que, el núcleo de este caso reside en una colisión de principios, por un lado, el principio de tipicidad y legalidad y por otro lado el principio de proporcionalidad que aplica el poder de dirección y disciplinario del empresario.

Por lo que nos conduce a preguntarnos: ¿El principio de tipicidad funciona como un corsé rígido que obliga a una correlación matemática entre falta y sanción, o bien permite al empresario un margen de maniobra para atenuar el castigo?

2. Los hechos: Un caso de ofensas graves y una sanción “benévola”

El supuesto de hecho que da origen a la sentencia es el siguiente: la trabajadora de una empresa profirió insultos y acusaciones de extrema gravedad contra un superior. En concreto se refirió a él como “hijo de la gran puta” y, en otra ocasión y en presencia de este, lo acusó de ser un “asesino” responsable de la muerte de un compañero.



La empresa calificó estos hechos como una falta muy grave de acuerdo con lo que estipulaba el convenio colectivo aplicable, pero a pesar de la calificación, la empresa decidió imponer una sanción solo de dos días de suspensión de empleo y sueldo.

Sin embargo, esta sanción no correspondía a las faltas muy graves, sino a las graves.

Ante ello, la trabajadora impugnó la sanción, argumentando que debía ser declarada nula precisamente por esa falta de correspondencia entre la calificación de la falta y la sanción impuesta. Su principal argumento era que, para ser válida, la sanción debería haber sido mucho más severa.

3. Itinerario judicial

La cuestión fue tratada en primera instancia por el Juzgado de lo Social núm. 23 de Madrid, que desestimó íntegramente la demanda presentada por la trabajadora y absolvía a la empresa de todos los pedimentos formulados, confirmándose íntegramente la sanción impuesta.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Madrid, dictó Sentencia en la que estimaba el recurso de suplicación interpuesto por la trabajadora, revocó la sentencia de instancia y declaró nula la falta y subsiguiente sanción que le fue impuesta a la trabajadora, condenando a la empresa a estar y pasar por estas declaraciones, con devolución de los salarios impagados en los dos días que su contrato estuvo suspendido indebidamente.

Finalmente, por la representación de la trabajadora, se formalizó el recurso de casación por unificación de doctrina ante la misma Sala de suplicación, alegando la contradicción existente entre esta y otra sentencia de otra Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco.

4. La Doctrina del Tribunal Supremo: El poder de sancionar incluye el de perdonar (total o parcialmente)



El Alto Tribunal en la Sentencia objeto de esta publicación desestima el recurso de la trabajadora y establece una doctrina clara y contundente, confirmando la validez de la actuación de la empresa.

Los principales argumentos son:

- El poder disciplinario es del empresario. En efecto la empresa es la titular del derecho a sancionar en el ámbito laboral y a su vez, la perjudicada por el incumplimiento contractual del trabajador.
- Si la empresa tiene la potestad de perdonar una falta y no imponer ninguna sanción, con mayor razón puede optar por imponer una sanción más leve de la que correspondería.
- Aplicación de la teoría gradualista. Imponer una sanción inferior a la máxima posible es una manifestación del principio de proporcionalidad y de la teoría gradualista, que en definitiva busca adecuar la sanción a todas las circunstancias concurrentes, beneficiando en este caso al trabajador. El Tribunal Supremo destaca lo que califica de “aparente contrasentido” en la postura de la trabajadora: solicita la nulidad de la sanción porque en lugar de recibir un castigo de 11 días, recibió uno de solo 2 días. Es decir, si la empresa hubiera sido más severa, la sanción habría sido confirmada, pero por ser más benévola, se pide su anulación.
- No se vulneran las garantías del trabajador. No se produce ningún perjuicio procesal porque la empresa ha cumplido con las garantías formales. Los plazos de prestación de la falta se rigen por gravedad de la conducta y no por la sanción finalmente impuesta. Puede existir fraude si se demostrara que la empresa utiliza esta técnica de forma fraudulenta, pero en este caso no había indicio alguno.



- Limite a la potestad empresarial: La única condición es que la sanción debe estar tipificada. El empresario puede escoger una sanción más leve pero no puede inventárselas. La sanción impuesta, (en el caso concreto suspensión de 2 días) debe estar prevista y tipificada en el régimen sancionador del convenio colectivo.

5. Conclusiones y relevancia práctica

La Sentencia analizada es de gran relevancia porque proporciona flexibilidad estratégica a las empresas para calificar una conducta en su justa medida, pero al mismo tiempo aplicar una sanción menor para no generar un conflicto mayor o desmotivar excesivamente al trabajador. A nuestro parecer una herramienta útil para gestionar el clima laboral.

Con la doctrina sentada en esta Sentencia, además de aclarar una cuestión que generaba sentencias contradictorias, produce seguridad jurídica. Por lo que, el Tribunal Supremo nos valida una práctica que encuentra su fundamento en el equilibrio entre mantener la firmeza en la calificación de las conductas inaceptables, pero permitiendo una respuesta sancionadora flexible y adaptada a las circunstancias de cada caso, siempre en beneficio del trabajador y dentro de lo que establece el marco legal y convencional.

**El presente artículo es meramente divulgativo y no supone asesoramiento ni compromiso de actualización.*

Para más información o asesoramiento, contacte con info@fernandezadvocats.es.