

FACULTAD SANCIONADORA EMPRESARIAL: ASPECTOS PRÁCTICOS A CONSIDERAR PARA UN CORRECTO EJERCICIO AL HILO DE LAS SSTs DE 10 Y 11 JUNIO 2025

BOLETÍN LABORAL



El ejercicio del poder disciplinario – art.58 ET -, encuentra su origen en la facultad de control y dirección empresarial – art. 38 CE y art. 20 ET-. Tratándose de una facultad punitiva/sancionadora, ésta debe ajustarse a los principios de legalidad y tipicidad.

A la vista de ello, resulta imprescindible conocer las cuestiones prácticas más relevantes para un correcto ejercicio de la facultad disciplinaria, entre otras la resuelta por las recientes SSTs 10 y 11 de junio de 2025, acerca de las posibilidades de la empresa para calificar como muy grave una infracción, y luego sancionarla como si fuera una falta grave o leve.

1. ¿Tiene la empresa la posibilidad de modular su facultad disciplinaria, imponiendo una sanción inferior a la calificación de la falta?

La empresa, en ejercicio del poder disciplinario, puede romper la congruencia entre la infracción cometida y la sanción impuesta, pudiendo modular la sanción. Es decir, el empresario debe calificar los hechos en función de la tipificación y gravedad prevista en el convenio colectivo aplicable (como falta leve, grave o muy grave), pero ello

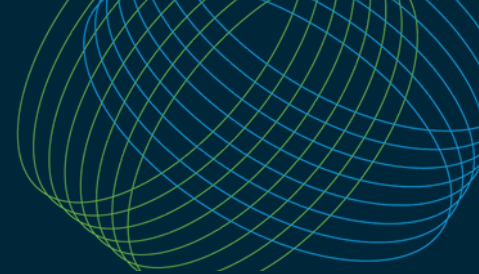
no impide que finalmente los citados incumplimientos se traduzcan en una sanción menor, siempre que la sanción finalmente elegida esté expresamente prevista en el convenio colectivo de aplicación.

Esta facultad de modulación empresarial se ampara en el principio gradualista y de proporcionalidad de las faltas y sanciones, donde la empresa puede rebajar la sanción en función de las circunstancias específicas concurrentes.

Sin perjuicio de lo anterior, es importante señalar que la decisión empresarial de modular la sanción, no generaría derechos adquiridos futuros respecto a otras posibles sanciones, debiendo valorar específicamente las circunstancias particulares de cada caso, atendiendo a criterios objetivos libres de cualquier sesgo discriminatorio.

2. En caso de que se opte por imponer una falta menos grave, ¿cómo afectaría esta decisión al plazo de prescripción aplicable? ¿Se aplicaría el plazo de prescripción correspondiente a la gravedad de la infracción, o el previsto para la sanción finalmente impuesta por ser menos grave?





La STS de 10 junio 2025 aclara igualmente esta cuestión entendiendo que, sin perjuicio de la facultad de modulación de sanciones que asiste al empresario, el plazo de prescripción aplicable sería el correspondiente a la gravedad de la infracción o falta, y no al de la sanción finalmente impuesta. Sin que ello, suponga una “desventaja” para la persona trabajadora.

3. ¿Debe indicarse en la carta de sanción cuando será efectiva? ¿Cuál es el plazo máximo en que debe cumplirse la sanción impuesta?

El Tribunal Supremo (por todas, SSTs de 15 de septiembre 1988 y 28 de mayo 2024) ha validado la posibilidad de posponer la fecha de cumplimiento de una sanción a la finalización del plazo legal para su impugnación y/o al momento en que esta fuese firme. Pues, en definitiva, se estaría vinculando el cumplimiento de la sanción a un hecho cierto y concreto, aunque futuro, y que no dependería de la mera voluntad empresarial.

Ahora bien, cuestión distinta es, que el empresario vincule el cumplimiento de la sanción a un momento posterior e incierto al de su comunicación, quedando el trabajador a resultas de la mera voluntad unilateral o caprichosa empresarial sin que se introduzca -

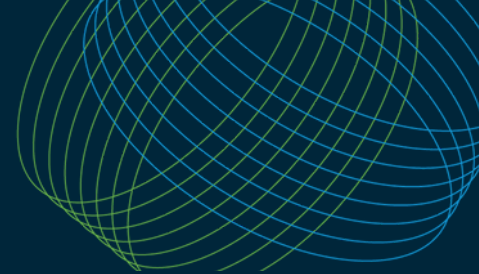
STS n.º 571/2025, de 11 de junio 2025. Se exige un criterio objetivo que al menos atempere esa incondicionada y absolutamente voluntad empresarial.

Por lo tanto, en la carta de sanción no es posible la utilización de fórmulas genéricas y abiertas para referirse a la fecha de efectos de su cumplimiento, debiendo el empresario identificar un hecho futuro y cierto para ejecutar la misma. Así, por ejemplo, se entiende adecuado indicar que la misma será efectiva cuando se produzca la firmeza de la misma.

Respecto al plazo máximo del cumplimiento de la sanción, nada impide que el empresario pueda posponer la ejecución de la sanción. Existen pronunciamientos que toman el plazo de prescripción de la sanción como referencia máxima para demorar su cumplimiento. Otros, sin embargo, avalan el cumplimiento material de la sanción más allá del citado plazo.

En este punto, es necesario tener en cuenta las previsiones convencionales en relación a los límites sobre el periodo temporal en el que se puede diferir la efectividad de la sanción. Por ejemplo: el Convenio de Industria del Metal de Madrid señala que no se puede dilatar el cumplimiento más allá de 60 días naturales tras la firmeza de la sanción.





4. ¿Cómo afecta la modulación de la facultad disciplinaria a futuros casos de reincidencia en los incumplimientos por la persona trabajadora?

Lo que debe tenerse en cuenta en casos de reincidencia es la calificación de infracción/falta, con independencia de la sanción elegida por el empresario de inferior.

5. ¿Puede el juez cambiar la sanción impuesta por el empresario si la falta está bien calificada?

Si el Juez confirma que la calificación de la falta realizada por la empresa es ajustada a derecho, tendrá que declarar que la sanción es adecuada sin que quepa rectificación de la misma.

6. ¿Qué garantías formales aplicarían de modularse la facultad disciplinaria?

La empresa debe atender a las garantías formales correspondientes al nivel de gravedad de la falta, no afectando al cumplimiento de las mismas la posibilidad de

rebajar la sanción. Así, por ejemplo, la imposición de faltas graves o muy graves exige siempre comunicación escrita, motivada y fechada, sin que pueda ignorarse esta exigencia por aplicar una sanción inferior.

7. ¿Influye el uso flexible del poder disciplinario en las posibilidades de recurrir la sentencia?

No. Cabe recurso frente a sentencias que confirme las faltas muy graves, sin que tal facultad se vea afectada en caso de que el empresario hubiera impuesto una sanción inferior.



Antonio Pedrajas Quiles
Socio Director Abdón Pedrajas Littler
Profesor Derecho del Trabajo CUNEF



Teresa Trigueros Ramos
Asociada Senior Abdón Pedrajas Littler
Profesora Derecho del Trabajo CUNEF



Noemi Lucio Sancho
Asociada Abdón Pedrajas Littler

