



Roj: **STS 3646/2024 - ECLI:ES:TS:2024:3646**

Id Cendoj: **28079140012024100907**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **28/05/2024**

Nº de Recurso: **4088/2021**

Nº de Resolución: **737/2024**

Procedimiento: **Auto de aclaración**

Ponente: **CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Madrid, núm. 27, 26-04-2021 (proc. 1026/20),
STSJ M 9120/2021,
STS 3646/2024**

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 4088/2021

Ponente: Excm. Sra. D.^a Concepción Rosario Ureste García

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 737/2024

Excm. Sra. y Excmos. Sres.

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Sebastián Moralo Gallego

D.^a Concepción Rosario Ureste García

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

En Madrid, a 28 de mayo de 2024.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por El Corte Inglés S.A., representado y asistido por la Letrada D.^a María Dolores Ramos Herrero, contra la sentencia dictada el 22 de septiembre de 2021 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en el recurso de suplicación nº 628/2021, interpuesto contra la sentencia de fecha 26 de abril de 2021, dictada por el Juzgado de lo Social nº 27 de los de Madrid en autos núm. 1026/2020, seguidos a instancia de D. Ángel contra el ahora recurrente.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a Concepción Rosario Ureste García.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 26 de abril de 2021 el Juzgado de lo Social nº 27 de los de Madrid dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

"PRIMERO.- El demandante Ángel con DNI NUM000 ha prestado servicios para la empresa El Corte Inglés SA en el centro sito en CC La Vaguada desde el 10-12-2002, con categoría de profesional-vendedor, percibiendo una retribución bruta mensual de 2.166,38 euros incluido el prorrateo de pagas extras, en virtud de contrato indefinido.



SEGUNDO.- El demandante estaba adscrito al departamento imagen y sonido.

TERCERO.- El 23-7-2020 la empresa notificó al actor por escrito que figura doc 1 de la demanda y que se da por reproducido, la imposición de una sanción de sesenta (60) días de suspensión de empleo y sueldo por comisión de falta muy grave conforme a lo establecido en el art. 55.2, y 13 del CCO.

La carta fue notificada al comité de empresa y a la sección sindical de Fetico. -Doc 2 demandada.

El cumplimiento de la sanción se demoró "para cuando la sanción sea firme".

CUARTO.- El 17-7-2020 se le notificó al actor la incoación de expediente disciplinario imputándole la comisión de falta muy grave del art 55.2 y 13. En la misma fecha se notificó al Comité de empresa y a la sección sindical de Fetico. El escrito con pliego de cargos que obra al doc 3 de la empresa se da por reproducido para integrar este hecho probado.

QUINTO.- La empresa puso en activo una promoción de venta en el departamento de juguetes que incluía videojuegos con inicio el 15-6-2020 y fin el 31-7-2020 conforme a la cual por compras superiores a 10€ en el departamento indicado se obtiene un vale -que emite el terminal como segundo tique -por el 20% del importe de compra que podría ser canjeado en próxima compra superior a 20€ en el mismo departamento.

El vale promocional también se emitía cuando se hacía sólo la reserva de producto manteniéndose el vale en vigor aunque la reserva se cancelara y el producto no fuera finalmente adquirido. -Testifical Sra Fermina .

SEXTO.- La operativa descrita en la carta de sanción relativa a los días 18 a 20 de junio de 2020 sobre realización de reservas, emisión de vales, cancelación y compras fue así realizada. Testifical Sra Fermina y doc 5.

SÉPTIMO.- El día 27 de junio el actor como empleado gestionó la devolución del videojuego que el día anterior vendió a su compañero Bienvenido , entregando a éste el importe total en efectivo en cuantía de 59,41€ pese a que el producto se había pagado parte en efectivo -23,436 y el resto- 35,986- mediante vale promocional n 4.- La devolución del producto la autorizó el responsable del departamento- Sr. Carmelo limitándose a revisar el estado del producto siendo el actor quien efectuó la devolución del importe al Sr. Bienvenido .- Testifical Sr. Carmelo y Sr. Bienvenido .

OCTAVO.- El día 20 de junio el actor hizo una devolución identificándose con su tarjeta de empleado de un teléfono móvil que él había adquirido el 1-6-2019. Este teléfono lo adquirió el actor por el sistema de financiación de forma que el último plazo para el pago total tendría lugar en julio de 2020. En la devolución se reintegró, en una tarjeta abono, el total importe del terminal y se realizó sin la llevar a cabo la revisión del terminal por el servicio técnico. El actor con la tarjeta abono obtuvo un terminal de superior categoría aprovechando una promoción que conocía por ser empleado y obteniendo además un descuento por su tarjeta de empleado. Testifical Sra. Fermina y doc. 5.

NOVENO.- El actor es miembro del Comité de empresa.

DÉCIMO.- El 7-8-2020 se presentó papeleta de conciliación ante el SMAC".

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva:

"Que desestimando la demanda interpuesta por como Ángel contra El Corte Inglés SA debo confirmar y confirmo la sanción impuesta al actor que originó este procedimiento, absolviendo a la demandada de las peticiones formuladas en su contra."

SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por el actor ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, la cual dictó sentencia en fecha 22 de septiembre de 2021, en la que consta el siguiente fallo:

"Estimar el recurso de suplicación interpuesto por el letrado D. David Cadierno Pájaro en nombre y representación de D. Ángel , contra la sentencia de 5 de marzo de 2021 del Juzgado de lo Social número 27 de Madrid en los autos 1026/2020. Revocamos el fallo de la misma y, en su lugar, estimamos la demanda presentada y declaramos la nulidad de la sanción laboral impuesta, condenando a la demandada. El Corte Inglés S.A., a dejar la misma sin efecto. Sin costas."

TERCERO.- Por la representación de El Corte Inglés S.A. se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina ante la misma Sala de suplicación.

A los efectos de sostener la concurrencia de la contradicción exigida por el art. 219.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), el recurrente propone como sentencia de contraste, la dictada por la misma Sala el 18 de abril de 2016, (rollo 625/2015).



CUARTO.- Por providencia de esta Sala de fecha 14 de julio de 2022 se admitió a trámite el presente recurso y se dio traslado del escrito de interposición y de los autos a la representación procesal de la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

No habiéndose personado la parte recurrida, no obstante haber sido emplazada, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal quien emitió informe en el sentido de considerar el recurso procedente.

QUINTO.- Instruida la Excma. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 28 de mayo de 2024, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. El núcleo de la contradicción que plantea la empresa recurrente -El Corte Inglés S.A.- consiste en determinar el *dies a quo* para el ejercicio de la acción de impugnación de la sanción cuando en la comunicación de imposición al trabajador no se determina ni el inicio ni el fin del periodo de cumplimiento, y si se produce o no indefensión para el ejercicio de acciones que legítimamente le correspondan. Los preceptos sobre los que gira el recurso son el art. 58.2 del Estatuto de los Trabajadores (ET) en relación con el art. 59.2 del mismo texto legal y el art. 1969 del Código Civil.

Impugna la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid dictada en fecha 22 de septiembre de 2021, estimatoria del recurso del actor. Revocando la emitida en la instancia, declaró la nulidad de la sanción laboral impuesta condenando a la empresa a dejarla sin efecto. El trabajador prestó servicios como vendedor en el departamento de Imagen y sonido del Corte Inglés centro de La Vaguada desde 2002, siendo miembro del comité de empresa. El 17 de julio del 2020 se notificó incoación de expediente disciplinario con imputación de falta muy grave, fecha en la que se comunicó al comité de empresa y sección sindical de FETICO. El 23 de julio de 2020 se le notificó sanción de suspensión de empleo y sueldo de 60 días por falta muy grave, notificada al comité de empresa y a la sección sindical de FETICO. El cumplimiento se demoró "para cuando la sanción sea firme". Tras una promoción de venta en el departamento de juguetes los días 18 a 20 de junio que incluyó videojuegos el actor el 27 de junio gestionó una devolución de un compañero entregándole el total en efectivo cuando el producto se pagó una parte en efectivo y otra en vale promocional. El 20 de junio el actor hizo devolución de un teléfono móvil adquirido un año antes siendo el último plazo para el pago total en julio de 2020, con reintegro del total del importe, sin revisión del terminal por el servicio técnico y con la tarjeta de abono compró terminal de superior categoría aprovechando una promoción y obteniendo un descuento por ser empleado. La Sala concluye que los defectos formales -no recogerse la fecha de cumplimiento de la sanción- son determinantes de la nulidad de la decisión sancionadora empresarial, aplicando el art. 115.1 d) LRJS.

2. Partiendo de la concurrencia de los requisitos de identidad que exige el art. 219 de la LRJS, el Ministerio Fiscal informa la estimación del recurso. Señala que debe prevalecer la tesis de la sentencia referencial; la doctrina unificada que cita determina que el *dies a quo* para el ejercicio de la acción de impugnación se produce desde el día en que se comunican las sanciones y descarta que en estos supuestos puedan aplicarse los criterios fijados para la impugnación de los despidos (STS de 17 de mayo de 2010, rcud 4042/2008).

SEGUNDO.- 1. La sentencia de contraste es la STSJ de Madrid de 18 de abril de 2016 (RS. 625/2015). Dicha resolución desestimó el recurso y confirmó la de instancia que desestimó la demanda frente a la suspensión de empleo y sueldo. El trabajador prestó servicios para el Metro de Madrid desde 1982 como jefe de depósito. La empresa después de tramitar el expediente disciplinario comunicó el 8 de diciembre de 2013 la sanción de suspensión de empleo y sueldo por 10 días.

La Sala, frente a la denuncia de que la carta de sanción debe contener la fecha de cumplimiento de la sanción impuesta en aplicación del art. 58 ET, razona que consta acreditada la comunicación de la imposición de sanción de 10 días de suspensión de empleo y sueldo, el 8 de diciembre de 2013; comunicados los hechos no se hizo constar la fecha de ejecución. Argumenta que el trabajador puede impugnar la sanción dentro del plazo recogido en el art. 103 LRJS al que remite el art. 114 del mismo texto legal, y en el caso de sanciones se refiere únicamente al plazo de ejercicio de la acción y no a la fijación del *dies a quo* para su cómputo. Sigue expresando que tratándose de una sanción el *dies a quo* para ejercer la acción impugnatoria atiende al momento en que pudo ejercitarse la acción, en aplicación del art. 59.2 ET y 1969 CC, esto es, el día en que se comunicó la imposición de la sanción, por lo cual considera irrelevante la fecha en que se comunique la ejecución de la sanción o fecha inicial de la ejecución. Concluye remitiéndose a la jurisprudencia, con mención de la identificada STS de 17 de mayo de 2010: por ser esencialmente distintos los efectos que siguen a un despido extintivo de la relación laboral de los que conlleva la ejecución de una sanción, en este caso la relación laboral subsiste independientemente que se ejecute o no la sanción y del momento en que se lleve a cabo, por



ello el *dies a quo* para el ejercicio de la acción impugnatoria debe atender al momento en que pudo ejercitarse, siendo aquel en que se comunica al trabajador la imposición de la sanción.

2. Se aprecia contradicción entre las resoluciones enfrentadas. Los hechos evidencian una comunicación de la imposición de una sanción muy grave en ambos casos (aunque difieran los días de suspensión de empleo y sueldo: 60 días en la recurrida y 10 días en la sentencia de contraste), sin que en ninguna de las dos comunicaciones escritas se fijase la fecha de efectividad de la sanción impuesta. Siendo irrelevantes para el caso los convenios colectivos de aplicación y otras normas en que se sustentan las sanciones impuestas -pues nada pueden regular de aspectos procedimentales respecto del plazo de la acción, al ser esta una cuestión de orden público procesal, *ius cogens*-. Tampoco es una diferencia sustancial a efectos de la contradicción que en la sentencia recurrida se trate de un miembro del comité de empresa y no en la de contraste.

La doctrina contradictoria se observa en la interpretación de la fecha a la que se refiere el art. 58.2 ET sobre la comunicación escrita para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves "haciendo constar la fecha". La sentencia recurrida aplica los mismos parámetros que la impugnación del despido al remitirse la norma ritual en el procedimiento de sanciones al de despido (el art. 114 al 103 LRJS), e interpreta que la fecha determina el plazo de caducidad durante el cual el trabajador puede impugnar la sanción y que el día es el de efectos de la sanción aun pudiendo formular demanda antes y aplica para la sanciones la misma doctrina que para el despido considerando como día de arranque del plazo el día de los efectos; sin embargo, la referencial considera que el trabajador puede impugnar la sanción pese a la ausencia de fecha de efectos, porque esta fecha no determina el *dies a quo* impugnatorio para el cómputo del plazo de veinte días a que se refiere el art. 114 LRJS, sino que puede ejercitarse desde que se comunicó la imposición de la sanción y por aplicación del art. 59.2 ET y 1969 CC resulta para el ejercicio de la acción irrelevante la fecha de ejecución de la sanción.

La pretensión ejercitada es asimismo coincidente: en la sentencia ahora combatida es la nulidad de la sanción por la falta de requisitos formales -ante la ausencia de ejecución de la sanción-, en la sentencia de contraste se denuncia infracción del requisito que debe contener la carta de sanción de la fecha de cumplimiento de la sanción impuesta y que conste en ese escrito el momento de producirse la ejecución de la sanción, abordando también un posible defecto formal de la comunicación escrita.

Sin embargo, los fallos devienen contrapuestos, abriendo así el examen del debate litigioso.

TERCERO.- 1. Relacionada la normativa que el recurrente entiende vulnerada, indicaremos que la exégesis que propone pasa por fijar el *dies a quo* para el ejercicio de la acción de impugnación de la sanción en aquel en el que pudo ejercitarse, tal y como para determinados supuestos establece el art. 59.2 del ET, así como el art. 1969 del Código Civil, siendo dicho día el que se comunica al trabajador la imposición de la sanción.

En suplicación, la Sala razonó acerca de la nulidad de la sanción impuesta por el incumplimiento de los requisitos formales que contiene el art. 115.1 d) LRJS, y que la declaración empresarial de sancionar es recepticia surtiendo efectos jurídicos desde la recepción y comenzando a correr el plazo de caducidad desde la fecha de efectos. Expone y reproduce el criterio de la Sala "mantenido en sentencia de 30 de junio de 2008 (rec. 2364/2008, secc. 6) y otras resoluciones del TSJ de Extremadura", recordando que el art. 114 LPL se remitía al art. 103 LPL y el arranque del plazo ese día es el de los efectos (en que se hubiere producido el despido), no el de la comunicación ni de la decisión empresarial. Argumentaba que era correcto el planteamiento de instancia pero la sentencia se separa de él al haber considerado válido no fijar fecha y dejarla pendiente de concreción hasta que la sanción sea firme; la Sala de suplicación no lo comparte por ser un plazo donde tanto la fecha es incierta como es incierto su acaecimiento y si el *dies a quo* del plazo de caducidad de la acción impugnatoria de la sanción es el día en que debe ser cumplida podría no realizarse nunca, sin firmeza nunca habría fecha de cumplimiento; nudo roto por el trabajador al impugnar la sanción sin esperar a la fecha de cumplimiento, pero no subsana el defecto formal en que incurre la comunicación escrita de la empresa.

2. El concreto problema suscitado efectivamente fue objeto de enjuiciamiento en la STS IV dictada en el rcud. 4042/2008. Esta resolución, emitida respecto de un procedimiento articulado bajo la cobertura de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL), principia por distinguir el alcance de esta cuestión cuando se trata de la figura del despido, para afirmar que, sin embargo, tal interpretación jurisprudencial de la fijación del *dies a quo* para el ejercicio de la acción en los supuestos de despido no puede ser aplicada al plazo de ejercicio de la acción de impugnación de las sanciones.

Entendió que la remisión que efectuaba entonces el art. 114 de la LPL al art. 103 del mismo texto legal se refería únicamente al plazo para el ejercicio de la acción y no a la concreción del *dies a quo* para el cómputo de dicho plazo. Argumentaba la Sala que no resultaba trasladable la exégesis jurisprudencial verificada respecto del despido en razón a la divergencia esencial de los efectos que se siguen en una y otra institución "de la ejecución de la decisión de despido -se extingue la relación laboral, cesando las recíprocas obligaciones de trabajar y remunerar, además de los efectos en la esfera de la Seguridad Social- que los que conlleva la ejecución de



una sanción pues, además del diferente contenido que pueden tener las distintas sanciones, la relación laboral subsiste, con independencia de que se ejecute o no la sanción y del momento en que dicha ejecución se lleve a cabo."

Colegimos, por tanto, que la fijación del *dies a quo* para el ejercicio de la acción de impugnación de sanción habrá de realizarse atendiendo al momento en que tal acción pudo ejercitarse, en línea con lo establecido para determinados supuestos por el art. 59.2 del ET y el art. 1969 del Código Civil, siendo dicho día aquel en que se comunica al trabajador la imposición de la sanción.

Análoga conclusión ha de adoptarse en esta *litis* al concurrir una esencial identidad y exigirlo los principios de seguridad jurídica e igualdad, si bien precisando que el cuerpo normativo vigente permite tal hermenéutica al guardar el mismo tenor en el art. 114 de la LRJS, sobre la Impugnación de sanciones: "1. El trabajador podrá impugnar la sanción que le hubiere sido impuesta mediante demanda, que habrá de ser presentada dentro del plazo señalado en el artículo 103.

2. En los procesos de impugnación de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, la parte demandada habrá de aportar el expediente contradictorio legalmente establecido.

3. Corresponderá al empresario probar la realidad de los hechos imputados al trabajador, y su entidad, sin que puedan ser admitidos otros motivos de oposición a la demanda que los alegados en su momento para justificar la sanción. Las alegaciones, pruebas y conclusiones deberán ser realizadas por las partes en el orden establecido para los despidos disciplinarios." Precepto que delimita o circunscribe las remisiones a la modalidad de despido a los efectos referenciados - plazo y orden de realización de alegaciones, pruebas y conclusiones-, y no otros, como pudiera ser el ahora concernido sobre la concreción del *dies a quo* para el cómputo del plazo .

Esta hermenéutica se ajusta a la dicción del art. 58.2 ET -"La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción social. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan."-, pues, tratándose de una falta muy grave, cumplimentado el requerimiento por escrito sobre los hechos y la fecha de la comunicación, la parte ya puede articular su defensa mediante el ejercicio de las acciones pertinentes para impugnarla, por más que no se hubiere fijado el momento de inicio ni el fin del periodo de cumplimiento o correlativa ejecución.

Se respetan también las previsiones del citado art. 1969 CC: "El tiempo para la prescripción de toda clase de acciones, cuando no haya disposición especial que otra cosa determine, se contará desde el día en que pudieron ejercitarse.", y el contenido del art. 115 LRJS pues ninguna quiebra de formalidades determina la expresión consistente en esperar para la imposición de la sanción a su alcance de firmeza. La decisión empresarial sancionadora está ya adoptada y comunicada al trabajador con determinación de los hechos que la motivan, y tales son las exigencias formales establecidas por el legislador.

Se garantiza, en fin, la defensión del trabajador al posibilitar su impugnación desde que acaece la comunicación sancionadora misma.

Es la sentencia referencial la que contiene la doctrina correcta.

CUARTO.- Por mor de lo expresado procederá estimar el recurso de casación unificadora, en línea con lo informado por el Ministerio Público, casando y anulando la sentencia impugnada y resolviendo el debate deducido en suplicación en el sentido de desestimar el recurso formulado por el trabajador y confirmar la sentencia dictada por el juzgado de lo social.

No se acuerda condena en costas (art. 235.1 LRJS), debiendo efectuarse la devolución del depósito efectuado para recurrir (art. 228 del mismo texto legal).

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por El Corte Inglés S.A., casando y anulando la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid el 22 de septiembre de 2021 (rollo 628/2021) y resolver el debate deducido en suplicación en el sentido de desestimar el recurso formulado por el trabajador y confirmar la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 27 de los de Madrid el 26 de abril de 2021 en sus autos 1026/2020.

No se acuerda condena en costas.



Procede efectuar la devolución del depósito efectuado para recurrir.

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

Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ