

**Comunicación escrita de sanción disciplinaria por falta muy grave. ¿La empresa debe concretar en la comunicación la fecha de efectos (cumplimiento) de la sanción?**

**María Areta Martínez**

*Secretaria de la Revista de Jurisprudencia Laboral. Profesora Titular de Universidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Rey Juan Carlos*

**Resumen:** El artículo 58.2 del ET dispone que las sanciones disciplinarias por faltas muy graves (y también por faltas graves) deben comunicarse por escrito a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. La STS-SOC núm. 846/2025, de 1 de octubre (RCUD núm. 2351/2023), declara que la sanción disciplinaria es nula porque la comunicación escrita remitida por la empresa a la persona trabajadora no fija su fecha de efectos ni recoge un criterio objetivo y razonable que permita concretar de algún modo su fecha de cumplimiento, quedando supeditada tal concreción a la decisión unilateral de la empresa. En el caso ahora examinado, la empresa comunica a la trabajadora una sanción de suspensión de empleo y sueldo durante 16 días por una falta muy grave, señalando que el cumplimiento de la sanción le será comunicado con antelación suficiente. El TS concluye que la sanción impuesta es nula, ex artículo 115.1.d) de la LRJS, por no observar el requisito formal del artículo 58.2 del ET.

**Palabras clave:** Falta muy grave. Sanción disciplinaria. Contenido de la comunicación escrita. Incumplimiento de requisitos formales.

**DOI:** [https://doi.org/10.55104/RJL\\_00688](https://doi.org/10.55104/RJL_00688)

---

## **I. Introducción**

Las páginas que siguen a continuación tienen por objeto comentar los Antecedentes de Hecho, los Fundamentos de Derecho y el Fallo de la STS-SOC núm. 846/2025, de 1 de octubre (ECLI:ES:TS:2025:4411), que resuelve el RCUD núm. 2351/2023, interpuesto frente a la STSJ de Canarias/Las Palmas-SOC núm. 1540/2022, de 20 de diciembre (ECLI:ES:TSJICAN:2022:3900), dictada en el recurso de suplicación núm. 1024/2022, formulado contra la sentencia del JS núm. 3 de Las Palmas de Gran Canaria, de 3 de diciembre de 2021 (autos núm. 808/2021), dictada a instancia de la trabajadora, sobre impugnación de sanción disciplinaria por falta muy grave.

## **II. Identificación de la resolución judicial comentada**

**Tipo de resolución judicial:** sentencia.

**Órgano judicial:** Sala de lo Social del TS.

**Número de resolución judicial y fecha:** sentencia núm. 846/2025, de 1 de octubre.

**Tipo y número de procedimiento:** RCUO núm. 2351/2023.

**ECLI:**ES:TS:2025:4411.

**Fuente:** CENDOJ.

**Ponente:** Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego.

**Votos Particulares:** carece.

### **III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes**

La cuestión de fondo consiste en determinar si es nula la sanción disciplinaria de dieciséis días de suspensión de empleo y sueldo, que la empresa ha impuesto a la trabajadora por la comisión de una falta muy grave, sin concretar su fecha de efectos. Concretamente, la dirección de la empresa ha hecho constar en la notificación escrita remitida a la trabajadora que «el cumplimiento de la sanción le será comunicado con antelación suficiente».

En relación con la cuestión de fondo planteada destacan los siguientes hechos declarados probados:

- Una trabajadora ha sido encontrada durmiendo durante el desempeño de sus funciones como vigilante de seguridad. Concretamente, el 3 de septiembre de 2021, la trabajadora tenía que encargarse de las cámaras y de controlar el acceso de personas al recinto de la Central Térmica de Jinámar. Sobre las 2:00 h. o 2:30 h. y sobre las 4:00 h., un compañero de trabajo presenció que la trabajadora se encontraba durmiendo en su puesto de trabajo, grabando los hechos con su móvil. El 6 de septiembre de 2021, el compañero puso en conocimiento de la empresa (Ilunion Seguridad SA) las imágenes grabadas con su móvil.
- La dirección de la empresa procede a sancionar tanto a la trabajadora que se encontraba durmiendo en su puesto de trabajo como al trabajador que grabó los hechos con su móvil y los puso en conocimiento.
- En el caso ahora examinado se examina si es ajustada o no a Derecho la sanción disciplinaria que la empresa ha impuesto a la trabajadora por dormir en su puesto de trabajo:
  - El comportamiento de la trabajadora (dormir en el puesto de trabajo) es constitutivo de una falta muy grave por deslealtad, desobediencia e indisciplina en el trabajo, abuso de confianza y transgresión de la buena fe contractual, tipificada en el artículo 78 del Convenio Colectivo de Ilunion Seguridad SA.
  - La empresa impone a la trabajadora una sanción disciplinaria de empleo y sueldo durante 16 días, tipificada en el artículo 79.3.a) del Convenio Colectivo de Ilunion Seguridad SA.
  - En la comunicación escrita de la sanción disciplinaria remitida a la trabajadora, la empresa indica que «el cumplimiento de la sanción le será comunicado con antelación suficiente, no obstante, si durante el cumplimiento de la misma inicia una situación de incapacidad temporal, la sanción quedará interrumpida hasta que finalice dicha incapacidad, fijando un nuevo periodo de suspensión».
  - La trabajadora sancionada no ostenta la condición de representante legal o sindical.

Celebrado el acto de conciliación extrajudicial sin acuerdo, la trabajadora impugna la sanción disciplinaria impuesta por la empresa mediante demanda presentada a través del proceso de impugnación de sanciones, ex artículo 114 y siguientes de la LRJS:

- El 3 de diciembre de 2021, el JS núm. 3 de Las Palmas de Gran Canaria dicta sentencia núm. 665/2021 (autos núm. 808/2021), que desestima la demanda promovida por la trabajadora frente a la empresa Ilunion Seguridad SA, confirmando la sanción impuesta de suspensión de empleo y sueldo durante 16 días y absolviendo a la empresa demandada de las pretensiones deducidas en su contra. La trabajadora recurre en suplicación la citada sentencia.
- El 20 de diciembre de 2022, la Sala de lo Social del TSJ de Canarias/Las Palmas de Gran Canaria, dicta sentencia núm. 1540/2022 (ECLI:ES:TSJICAN:2022:3900), que desestima el recurso de suplicación núm. 1024/2022, interpuesto por la trabajadora, confirmando en su integridad la sentencia núm. 665/2021, de 3 de diciembre, del JS núm. 3 de Las Palmas de Gran Canaria (autos núm. 808/2021).
- La trabajadora interpone RCUD frente a la STSJ de Canarias/Las Palmas-SOC núm. 1540/2022, de 20 de diciembre (Recurso de suplicación núm. 1024/2022), que viene a resolver la STS-SOC núm. 846/2025, de 1 de octubre, comentada en las páginas que siguen a continuación.

#### IV. Posiciones de las partes

##### 1. La parte recurrente: trabajadora sancionada

La trabajadora denuncia en el RCUD infracción del [artículo 58.2 del ET](#), señalando que del referido precepto estatutario se desprende que la empresa no puede dejar indeterminada la fecha de cumplimiento de la sanción disciplinaria de suspensión de empleo y sueldo. La fecha de efectos de la sanción no puede quedar a expensas de la voluntad unilateral de la empresa.

##### 2. La parte recurrida: empresa

La empresa no ha formulado escrito de impugnación del RCUD.

##### 3. Ministerio Fiscal

El Ministerio Fiscal informa, [ex artículo 226.3 de la LRJS](#), sobre la improcedencia de la casación pretendida.

#### V. Normativa aplicable al caso

La STS-SOC núm. 846/2025, de 1 de octubre (RCUD núm. 2351/2023), aplica la normativa y jurisprudencia señaladas a continuación:

- Normativa aplicable:
  - Real Decreto Legislativo 2/2025, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET) ([BOE núm. 255, de 24 octubre 2025](#)): artículo 58.2.
  - Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS) ([BOE núm. 245, de 11 octubre 2011](#)): artículo 115.1.d).
  - IV Convenio Colectivo de la empresa Ilunion Seguridad SA (Código de convenio núm. 90008082011993) ([BOE núm. 88, de 13 abril 2022](#))<sup>[1]</sup>: artículos 78 y 79.3.a).
- Jurisprudencia:

- STS-SOC núm. 737/2024, de 28 de mayo (RCUD núm. 4088/2021. ECLI:ES:TS:2024:3646).
- STS-SOC núm. 571/2025, de 11 de junio (RCUD núm. 3357/2023. ECLI:ES:TS:2025:2827).

## VI. Doctrina básica

El artículo 58.2 del ET dispone 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». En relación con la exigencia legal de que la comunicación escrita de la sanción disciplinaria por faltas muy graves haga constar la fecha, la STS-SOC núm. 846/2025, de 1 de octubre (RCUD núm. 2351/2023), declara que:

- Un requisito esencial para la validez de la sanción disciplinaria es que la comunicación escrita de la sanción recoja: 1) la fecha concreta en que la sanción se hará efectiva o 2) un evento o criterio objetivo que dé certeza al cumplimiento de la sanción<sup>[2]</sup>. La dirección de la empresa debe concretar la fecha de efectos de la sanción en la comunicación escrita que remite a la persona trabajadora sancionada, ex artículo 58.2 del ET; y si no lo hace, la sanción es nula por inobservancia de un requisito formal legalmente establecido, ex artículo 115.1.d) de la LRJS.
- El momento temporal del cumplimiento de la sanción no puede dejarse sin determinar, quedando supeditado a la mera voluntad de la empresa. Dejar el momento de cumplimiento de la sanción a la libre determinación unilateral de la empresa resulta patentemente desproporcionado y desequilibrado.

En el caso ahora examinado, la trabajadora ha sido sancionada con suspensión de empleo y sueldo durante 16 días por la comisión de una falta muy grave (dormirse en el puesto de trabajo). La STS-SOC núm. 846/2025, de 1 de octubre (RCUD núm. 2351/2023. ECLI:ES:TS:2025:441), concluye que el momento en que la persona trabajadora esté 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*. El TS reitera la doctrina recogida en sentencias precedentes<sup>[3]</sup>, no habiendo razones que justifiquen la aplicación de una solución diferente en el caso ahora examinado.

## VII. Parte dispositiva

La STS-SOC núm. 846/2025, de 1 de octubre, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, ha decidido:

- Estimar el RCUD núm. 2351/2023, interpuesto por la trabajadora sancionada contra la STSJ de Canarias/Las Palmas-SOC núm. 1540/2022, de 20 de diciembre, dictada en el recurso de suplicación núm. 1024/2022, formulado contra la sentencia del JS núm. 3 de Las Palmas de Gran Canaria, de 3 de diciembre de 2021 (autos núm. 808/2021), dictada a su instancia contra la empresa Ilunion Seguridad SA.
- Casar y anular la STSJ de Canarias/Las Palmas-SOC núm. 1540/2022, de 20 de diciembre, en el sentido de estimar el recurso de suplicación núm. 1024/2022 interpuesto por la trabajadora, revocar la sentencia del JS núm. 3 de Las Palmas de Gran Canaria, de 3 de diciembre de 2021 (autos núm. 808/2021), y declarar la nulidad de la sanción disciplinaria de suspensión de empleo y sueldo durante 16 días impuesta a la trabajadora.
- Sin costas.

## VIII. Comentario: requisitos formales para imponer sanciones disciplinarias por faltas muy graves

### 1. Introducción

En el caso ahora examinado, la dirección de la empresa comunica a la trabajadora la imposición de una sanción disciplinaria de suspensión de empleo y sueldo durante 16 días por la comisión de una falta muy grave. Tanto la falta muy grave en que incurre la trabajadora como la correspondiente sanción disciplinaria impuesta por la dirección de la empresa están tipificadas en el Convenio Colectivo de Ilunion Seguridad SA ([Código de convenio núm. 90008082011993](#)). Conviene destacar que el artículo 79.3 del Convenio Colectivo aplicable prevé la posibilidad de imponer alguna de las tres sanciones siguientes por faltas muy graves:

- Sanción de suspensión de empleo y sueldo, cuya duración mínima es de 16 días y máxima de 2 meses [artículo 79.3.a) Convenio Colectivo].
- Inhabilitación durante tres años para ascender a un grupo profesional superior [artículo 79.3.b) Convenio Colectivo].
- Despido disciplinario [artículo 79.3.c) Convenio Colectivo].

De las tres sanciones disciplinarias previstas convencionalmente para faltas muy graves, la empresa opta por la suspensión de empleo y sueldo, fijando su duración mínima, que es de 16 días.

La empresa debe informar a los representantes de los trabajadores (Comité de empresa o delegados de personal) sobre *todas las sanciones impuestas por faltas muy graves* [[artículo 64.4.c\) ET](#)]<sup>[4]</sup>, y su inobservancia constituye infracción administrativa grave en materia de relaciones laborales ([artículo 7.7 LISOS](#)). Por tanto, en el caso ahora examinado, la empresa ha tenido que informar a los representantes de los trabajadores sobre la sanción de suspensión de empleo y sueldo durante 16 días que ha impuesto por una falta muy grave.

La STS-SOC núm. 846/2025, de 1 de octubre (RCUD núm. 2351/2023), invita a reflexionar sobre los requisitos formales que la dirección de la empresa debe observar para imponer a las personas trabajadoras sanciones disciplinarias por faltas muy graves, así como sobre las consecuencias jurídicas que lleva aparejada su inobservancia:

- En el ámbito del proceso de impugnación de sanciones, el artículo 115.1.d) de la LRJS dispone que la sanción disciplinaria, incluida la sanción por falta muy grave, es nula «si hubiese sido impuesta sin observar los requisitos formales establecidos legal, convencional o contractualmente». Por tanto, la nulidad de la sanción disciplinaria viene dada por la inobservancia de los requisitos formales previstos no solo en disposiciones legales, como es el artículo 58.2 del ET, sino también en convenio colectivo o en el propio contrato de trabajo.
- En el ámbito del proceso de despido disciplinario, el artículo 108.1.párrafo 2.º de la LRJS determina que el juez calificará el despido como improcedente cuando la empresa lo hubiera adoptado incumpliendo los requisitos formales del artículo 55.1 del ET.

Las páginas que siguen a continuación abordan los requisitos formales que la dirección de la empresa debe observar para imponer a una persona trabajadora una sanción disciplinaria por falta muy grave.

## 2. Comunicación escrita de la sanción

El artículo 58.2 del ET establece que el empresario debe comunicar por escrito la sanción por falta muy grave (y también por falta grave) a la persona trabajadora sancionada, *haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan*. La referencia que el artículo 58.2 del ET hace a la fecha que debe constar en la comunicación escrita de la sanción resulta ambigua, porque no queda claro si va referida a la fecha en la que se cometieron los hechos sancionados, la fecha de efectos de la sanción disciplinaria o ambas fechas. Cabe entender que, además de la fecha de los hechos sancionados (en este caso, 3 de septiembre 2021, la comunicación recogerá la fecha de efectos de la sanción, porque es la que permite fijar el *dies a quo* del plazo de caducidad de 20 días para, en su caso, presentar la demanda de impugnación, ex artículo 114.1 de la LRJS, que remite al artículo 103 de la LRJS. El TS ha declarado que es nula la sanción disciplinaria impuesta al trabajador por la comisión de una falta muy grave cuando la comunicación escrita no concreta su fecha de efectos, quedando supeditada a la voluntad unilateral de la empresa<sup>[5]</sup>. Por tanto, la comunicación escrita debe recoger la fecha de efectos de la sanción, que la empresa debe concretar o indicar un criterio objetivo para su concreción. La sanción disciplinaria por una falta muy grave (o grave) es nula, ex artículo 115.1.d) de la LRJS, cuando la comunicación escrita no recoge su fecha de efectos en los términos expuestos.

En relación con el despido disciplinario, que es una sanción prevista para faltas muy graves, el artículo 55.1.párrafo 1.º del ET se pronuncia en términos similares al artículo 58.2 del ET, señalando que: «El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos». Por tanto, la carta de despido debe concretar no solo los hechos que lo justifican, sino también su fecha de efectos. Aunque la palabra «fecha» del artículo 58.2 del ET no tiene el mismo alcance que la expresión «fecha en la que tendrá efectos» el despido disciplinario del artículo 55.1.párrafo 1.º del ET, la empresa incumple los requisitos formales al imponer una sanción por falta muy grave consiste en suspensión de empleo y sueldo cuando no concreta la fecha de cumplimiento ni fija un criterio objetivo y razonable que permita delimitarla de alguna forma, quedando abandonada al momento que determine la dirección de la empresa.

Nótese que una cosa es comunicar por escrito la fecha de efectos del despido disciplinario, que resulta exigible en todo caso (artículo 55.1.párrafo 1.º ET), y otra distinta comunicarlo con un plazo mínimo de antelación (preaviso), que no resulta exigible, salvo que el convenio colectivo así lo establezca. El despido disciplinario no está sujeto a un plazo legal de preaviso, a diferencia de otros despidos (objetivo, colectivo, fuerza mayor), que requieren un preaviso de 15 días [artículos 53.1.c) y 51.4 ET]. Si la carta de despido disciplinario hubiera omitido la fecha de efectos, la empresa tiene la posibilidad de subsanar este defecto formal adoptando un nuevo despido disciplinario, *que solo surtirá efectos desde su fecha*. La empresa adoptará el nuevo despido «en el plazo de veinte días, a contar desde el siguiente al del primer despido. Al realizarlo, el empresario pondrá a disposición del trabajador los salarios devengados en los días intermedios, manteniéndole durante los mismos en alta en la Seguridad Social» (artículo 55.2 ET). El despido disciplinario será declarado improcedente cuando en su forma no se ajusta a lo establecido legal o convencionalmente (artículo 55.2 ET y artículo 108.1.párrafo 2.º LRJS)<sup>[6]</sup>. Por tanto, el despido disciplinario será declarado improcedente cuando la carta de despido omita la fecha de efectos, con las consecuencias jurídicas que lleva aparejada dicha declaración.

## 3. Apertura de expediente contradictorio antes de sancionar a un representante de los trabajadores

Cuando la empresa vaya a sancionar a un representante de los trabajadores por una falta muy grave (y también por falta grave), el artículo 68.a) del ET exige la previa apertura de un expediente contradictorio, «en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal. Una vez sancionado, si el representante impugna la sanción en vía judicial, la parte demandada



habrá de aportar el expediente contradictorio legalmente establecido» (artículo 114.2 LRJS). La inobservancia del requisito formal de audiencia previa determina la nulidad de la sanción. En este sentido, el artículo 115.2 de la LRJS es claro al señalar que «serán nulas las sanciones impuestas a los representantes legales de los trabajadores o a los delegados sindicales por faltas graves o muy graves, sin la previa audiencia de los restantes integrantes de la representación a que el trabajador perteneciera, así como a los trabajadores afiliados a un sindicato, sin dar audiencia a los delegados sindicales». En esta misma línea, el artículo 55.1.párrafo 4.º del ET dispone que cuando la empresa tenga previsto sancionar con el despido disciplinario al trabajador afiliado a un sindicato y le constase su afiliación sindical, «deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato».

Algunos convenios colectivos señalan que cuando la empresa vaya a imponer una sanción por falta muy grave (o por falta grave) a un representante legal de los trabajadores, la apertura del expediente contradictorio, que exige el artículo 68.a) del ET, se ajustará a una serie de reglas. Una de las reglas convencionales es que la empresa designe Secretario/a e Instructor/a imparciales en el escrito de apertura del expediente contradictorio<sup>[7]</sup>. El TS ha declarado que la falta de designación de Instructor/Mediador imparcial comporta la inobservancia de un requisito formal establecido convencionalmente, que conlleva la nulidad de la sanción, ex artículo 115.1.d) de la LRJS<sup>[8]</sup>.

#### *4. Audiencia previa antes de sancionar con un despido disciplinario*

El artículo 7 del Convenio núm. 158 de la OIT establece que «no debe darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda tal posibilidad». La STS-SOC (Pleno) núm. 1250/2024, de 18 de noviembre (RCUD núm. 4735/2023. ECLI:ES:TS:2024:5454) dictamina que, dando cumplimiento al artículo 7 del Convenio núm. 158 de la OIT, el despido disciplinario que adopte la empresa debe ir precedido de la audiencia del trabajador despedido. La finalidad del trámite de audiencia previa es que el trabajador sea escuchado por el empleador sobre los hechos antes de que este pueda adoptar decisiones definitivas al respecto que, con ese conocimiento, a lo mejor no hubiera tomado. El TS añade que la omisión del requisito formal de audiencia previa conlleva que el despido disciplinario sea declarado improcedente, en coherencia con el artículo 55.4 del ET, que determina la improcedencia del despido disciplinario adoptado sin observar los requisitos formales previstos legal o convencionalmente. El TS ha puntualizado que la exigencia de audiencia previa alcanza a los despidos disciplinarios acaecidos después de publicarse la STS-SOC núm. 1250/2024, de 18 de noviembre, no a los adoptados con anterioridad<sup>[9]</sup>; y ello es así porque antes de dicha sentencia, el requisito formal de audiencia previa no resultaba exigible con carácter general, sino solo cuando el despido disciplinario afectaba a un representante de los trabajadores, ex artículo 68.a) del ET.

El hecho de que la audiencia previa resulte exigible en todo caso cuando la empresa vaya a adoptar el despido disciplinario de cualquier trabajador conduce en cierto modo a que la exigencia legal de apertura de expediente contradictorio antes de despedir a un trabajador que tiene la condición de representante [artículo 68.a) ET] o que está afiliado a un sindicato (artículo 55.1.párrafo 4.º ET) decaiga como garantía propia de los representantes de los trabajadores. En cualquier caso, la apertura de expediente contradictorio sigue manteniéndose plenamente como garantía propia de los trabajadores que tienen la condición de representantes cuando la sanción disciplinaria que la dirección de la empresa vaya a imponer por una falta muy grave sea distinta del despido disciplinario (y también en el caso de cualquier sanción por falta grave).

## IX. Apunte final: dos consideraciones de Derecho procesal sobre la impugnación de sanciones disciplinarias

Llegados a este punto merece la pena realizar, siquiera sea brevemente y a modo de apunte final, dos consideraciones de Derecho procesal sobre la impugnación de sanciones disciplinarias:

**Primera consideración: sobre las modalidades procesales especiales para impugnar sanciones disciplinarias.** El artículo 58.2 del ET dispone que: «La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción social». En este sentido, la persona trabajadora podrá impugnar cualquier sanción disciplinaria que le hubiera sido impuesta por la dirección de la empresa, ya fuere por una falta leve, por una falta grave o por una falta muy grave. La impugnación se llevará a cabo mediante la presentación de la correspondiente demanda una vez celebrado el acto de conciliación extrajudicial sin acuerdo o intentado el acto de conciliación extrajudicial sin efecto (artículo 63 y siguientes LRJS). La demanda para impugnar la sanción disciplinaria se tramita a través de alguno de los dos procesos especiales siguientes:

- **Con carácter general**, a través del proceso de impugnación de sanciones de los artículos 114 y 115 de la LRJS.
- **Con carácter particular**, para el caso de que la sanción impugnada sea un despido disciplinario, a través del proceso de despido, ex artículo 103 y siguientes de la LRJS.
- **Regla común a las dos modalidades procesales especiales (despido, impugnación de sanciones):** tanto las demandas de despido como las demandas de impugnación de sanciones impuestas por los empresarios a los trabajadores en que se invoque lesión de derechos fundamentales y libertades públicas se tramitarán *inexcusablemente* con arreglo, según corresponda, al proceso de despido o al proceso de impugnación de sanciones, dando carácter preferente a dicho proceso y acumulando al mismo las pretensiones de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas con las propias de la modalidad procesal especial (artículo 184 LRJS). En la modalidad procesal especial de despido y en la modalidad procesal especial de impugnación de sanciones se aplicarán, en cuanto a las pretensiones de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, las reglas y garantías previstas en el Capítulo XI del Título del Título II de la LRJS para la modalidad procesal especial de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la citación como parte al Ministerio Fiscal (artículo 178.2 LRJS).

**Segunda consideración: sobre el recurso contra las sentencias que resuelven la impugnación de sanciones disciplinarias.** Contra la sentencia dictada en proceso de despido disciplinario cabe interponer recurso de suplicación. Contra la sentencia dictada en proceso de impugnación de sanciones (distintas del despido disciplinario), hay que diferenciar dos reglas:

- **Regla general:** solo procede recurso de suplicación en proceso de impugnación de sanción por falta muy grave confirmada judicialmente (artículo 115.3 LRJS); dicho de otro modo: por regla general, no procede recurso de suplicación en los procesos de impugnación de sanciones por falta leve o por falta grave (falta que no sea muy grave), así como por falta muy grave no confirmada judicialmente. Por tanto, la persona trabajadora es quien interpone el recurso de suplicación frente a la SJS que confirma la sanción por falta muy grave. Nótese que la dirección de la empresa puede sancionar una falta muy grave con la sanción prevista para una falta grave<sup>[10]</sup>, en cuyo caso cabe entender que la sentencia que confirma



la sanción es recurrible porque tal sanción se ha impuesto por una falta muy grave; dicho de otro modo, el acceso al recurso no viene determinado por el tipo de sanción disciplinaria que impone la empresa, sino por el tipo de falta sancionada, que ha de ser muy grave.

- **Regla especial:** siguiendo la jurisprudencia constitucional y la jurisprudencia de la Sala IV del TS, siempre cabe recurso de suplicación cuando se impugna una sanción disciplinaria (ya sea por falta leve, falta grave o falta muy grave) y se invoca la vulneración de un derecho fundamental. El TS recuerda que el recurso de suplicación procede siempre contra sentencias dictadas en materia de «tutela de derechos fundamentales y libertades públicas» [artículo 191.3.f) LRJS], posibilidad de recurso que no debe perderse por el hecho de que el artículo 184 de la LRJS obligue a tramitar *inexcusablemente* la impugnación de las sanciones en que se invoque lesión de derechos fundamentales por la modalidad procesal de impugnación de sanciones. Además, en estos casos, el recurso de suplicación procede «en todo caso», de ahí que pueda interponerlo no solo la persona trabajadora, sino también la empresa. En este sentido, por ejemplo, la empresa puede recurrir en suplicación la SJS que declara la nulidad de la sanción por falta muy grave impuesta a la persona trabajadora por vulnerar su garantía de indemnidad<sup>[11]</sup>.

## Referencias:

1. ^ Actualmente, las relaciones laborales se rigen por el V Convenio Colectivo de la empresa Ilunion Seguridad SA (Código de convenio núm. 90008082011993) (BOE núm. 68, de 21 marzo 2023).
2. ^ La comunicación escrita de la sanción disciplinaria puede fijar que su fecha de efectos se determine a partir de un hecho concreto y cierto como, por ejemplo: 1) transcurso del plazo legalmente establecido para impugnar la sanción o 2) la fecha en que la sanción adquiere firmeza. En definitiva, el momento temporal de cumplimiento de la sanción disciplinaria puede posponerse a que haya transcurrido su plazo de impugnación o a que haya adquirido firmeza.
3. ^ Vid., STS-SOC núm. 737/2024, de 28 de mayo (RCUD núm. 4088/2021. ECLI:ES:TS:2024:3646); y STS-SOC núm. 571/2025, de 11 de junio (RCUD núm. 3357/2023. ECLI:ES:TS:2025:2827).
4. ^ Conviene destacar que el artículo 79 del Convenio Colectivo de la empresa Ilunion Seguridad SA contempla expresamente el deber de la empresa de informar a los representantes de los trabajadores sobre las sanciones impuestas no solo por faltas muy graves, sino también por faltas graves.
5. ^ En este sentido, vid., STS-SOC núm. 737/2024, de 28 de mayo (RCUD núm. 4088/2021. ECLI:ES:TS:2024:3646); STS-SOC núm. 571/2025, de 11 de junio (RCUD núm. 3357/2023. ECLI:ES:TS:2025:2827); y STS-SOC núm. 846/2025, de 1 de octubre (RCUD núm. 2351/2023. ECLI:ES:TS:2025:4411).
6. ^ Por todas, vid., SSTS, Sala Social, de 21 de septiembre de 2005 (RCUD núm. 822/2004. ECLI: ES:TS:2005:5405); y 27 de marzo de 2013 (RCUD núm. 121/2012. ECLI:ES:TS:2013:1808).
7. ^ En este sentido, vid., artículo 56.4.b) del Convenio Colectivo básico, de ámbito estatal, para la fabricación de conservas vegetales (Código de convenio núm. 99001305011981. BOE núm. 261, de 1 noviembre 2023).

También, *vid.*, artículo 72.2.b) del Convenio Colectivo estatal de industrias cárnicas (Código convenio núm. 99000875011981. [BOE núm. 162, de 7 julio 2025](#)).

8. <sup>^</sup> Por todas, *vid.*, STS-SOC núm. 737/2025, de 17 de julio (RCUD núm. 55/2024. [ECLI:ES:TS:2025:3664](#)).
9. <sup>^</sup> STS-SOC núm. 175/2025, de 5 de marzo (RCUD núm. 2076/2024. [ECLI:ES:TS:2025:1001](#)); STS-SOC núm. 185/2025, de 11 de marzo (RCUD núm. 939/2024. [ECLI:ES:TS:2025:1128](#)); STS-SOC núm. 511/2025, de 28 de mayo (RCUD núm. 1874/2024. [ECLI:ES:TS:2025:2842](#)); STS-SOC núm. 512/2025, de 28 de mayo (RCUD núm. 2003/2024. [ECLI:ES:TS:2025:2843](#)); y STS-SOC núm. 540/2025, de 4 de junio (RCUD núm. 975/2024. [ECLI:ES:TS:2025:2979](#)).
10. <sup>^</sup> *Vid.*, STS-SOC núm. 559/2025, de 10 de junio (RCUD núm. 3011/2023. [ECLI:ES:TS:2025:2991](#)).
11. <sup>^</sup> Por todas, *vid.*, STS-SOC núm. 297/2025, de 8 de abril (RCUD núm. 4831/2022. [ECLI:ES:TS:2025:1680](#)).