La proporcionalidad del despido disciplinario y los límites de la negociación colectiva a su control judicial.

María Emilia Casas Baamonde
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Complutense de Madrid. Presidenta Emérita del Tribunal Constitucional

Resumen: *La sentencia del Tribunal Supremo 614/2026 examina si los órganos judiciales pueden moderar la decisión empresarial de despido disciplinario mediante la aplicación de la teoría gradualista cuando la conducta imputada por el empresario esta acreditada, es conforme a su tipificación como falta muy grave por el convenio colectivo, y el despido figura entre las sanciones convencionalmente previstas para las infracciones muy graves. El Tribunal Supremo niega la aplicación judicial de la teoría gradualista del despido, esto es, la posibilidad judicial de moderar la severidad de la sanción empresarial, salvo que el convenio colectivo de aplicación habilite expresamente la ponderación judicial de las circunstancias individuales para seleccionar o graduar la sanción empresarial.*

Palabras clave: *Despido disciplinario. Teoría gradualista. Principio de proporcionalidad. Poder empresarial sancionador. Convenios colectivos. Infracciones y sanciones laborales. Control judicial. Transgresión de la buena fe contractual. Interés casacional objetivo.*

Abstract: *Supreme Court Judgment No. 614/2026 examines whether courts may temper an employer´s decision to dismiss an employee on disciplinary grounds by applying the theory of gradualism (teoría gradualista), where the conduct attributed to the employee has been established, qualifies as a very serious offence under the applicable collective bargaining agreement, and dismissal is among the sanctions prescribed by that agreement for very serious offences. The Supreme Court rules out the judicial application of the theory of gradualism in disciplinary dismissal—that is, the power of courts to moderate the severity of the employer´s sanction—unless the applicable collective bargaining agreement expressly authorises the courts to weigh the individual circumstances of the case in order to select or grade the appropriate sanction.*

Keywords: *Disciplinary dismissal. Theory of gradualism. Principle of proportionality. Employer´s disciplinary power. Collective bargaining agreements. Employment offences and sanctions. Judicial review. Breach of the duty of good faith. Objective interest in cassation.*

DOI: *https://doi.org/10.55104/RJL_00774*

ECLIS: *ECLI:ES:TS:2026:3248*

Esta publicación es una revista de acceso abierto publicada bajo la licencia Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0 (Atribución-NoComercial-SinDerivados) .



I. Introducción

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo limita las facultades de moderación por los órganos judiciales de las sanciones disciplinarias impuestas por las empresas a sus trabajadores por el incumplimiento muy grave de sus obligaciones contractuales, en concreto de su despido, cuando el órgano judicial confirma el grado de gravedad de la conducta que la empresa imputa a la persona trabajadora de acuerdo al régimen disciplinario del convenio colectivo de aplicación y éste contempla expresamente el despido como sanción empresarial sin fijar criterios específicos de graduación.

La sentencia confirma la declaración del órgano judicial de instancia de procedencia del despido de una trabajadora, que utilizó cinco cupones promocionales destinados a clientes, obteniendo un beneficio de 8,06 euros. El Tribunal Supremo considera que, acreditada la infracción y correctamente subsumida en el convenio colectivo, el órgano judicial no puede sustituir la elección empresarial de la sanción por su propia valoración de proporcionalidad. Casa y anula la sentencia de suplicación, desestima aquel recurso y estima el recurso de casación unificadora de doctrina de la empresa Supermercados Champion SAU.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sección 1.

Número de resolución judicial y fecha: Sentencia núm. 614/2026, de 1 de julio.

Tipo y número recurso o procedimiento: RCUD núm. 3117/2025

ECLI:ES:TS:2026:3248

Fuente: CENDOJ

Ponente: Excma. Sra. Dña. Luisa María Gómez Garrido.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

La cuestión jurídica consiste en determinar si, acreditado el incumplimiento contractual de la trabajadora despedida y calificado ese incumplimiento de transgresión de la buena fe contractual de falta muy grave conforme al ET, artículo 54.2.d), y al convenio colectivo de aplicación, el Convenio Colectivo del Grupo Supermercados Carrefour, el órgano judicial puede declarar improcedente el despido por considerar excesiva la sanción impuesta por la empresa, cuando el propio convenio colectivo prevé el despido entre las sanciones correspondientes a esa categoría de faltas muy graves, alternativo a la suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días, y no establece criterios adicionales para graduar la sanción en función de su severidad y de las circunstancias de la conducta de la persona trabajadora .

La trabajadora prestaba servicios para Supermercados Champion, S.A.U., siendo de aplicación a la empresa el Convenio Colectivo del Grupo Supermercados Carrefour, registrado y publicado por resolución de 5 de junio de 2023 (BOE 14 de junio de 2023). En la carta de despido disciplinario la empresa imputó a la trabajadora la apropiación indebida de cinco cupones de descuento promocionales (promoción «50 % QUE VUELVE») emitidos en favor de clientes tras compras atendidas por la trabajadora, los

cuales canjeó posteriormente en sus propias compras personales, obteniendo con ello un beneficio económico total de 8,06 euros. Según la carta, la trabajadora conocía el carácter personal e intransferible de los cupones, con independencia de su valor de mercado, y las instrucciones empresariales que prohibían su apropiación o uso por personas distintas de sus titulares, exclusivamente los clientes. La empresa calificó los hechos como incumplimientos muy graves, invocando el artículo 52.111.B), apdo. 4 *in fine,* y 111.C), apdos. 2 y 13, del Convenio Colectivo del Grupo Supermercados Carrefour, y el artículo 54.2.b) y d) ET.

El Juzgado de lo Social número 4 de Bilbao, en sentencia de 30 de diciembre de 2024[1], declaró procedente el despido de la trabajadora al considerar acreditado el incumplimiento contractual consistente en la transgresión de la buena fe contractual. La procedencia del despido fue revocada por sentencia de la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco de 20 de mayo de 2025[2], que lo declaró improcedente, aplicando la doctrina gradualista del despido a efectos de «llevar a cabo una interpretación proporcional y racional de las facultades disciplinarias del empresario». Razonó el órgano de suplicación que en la evaluación de las conductas de los trabajadores procedía considerar los elementos subjetivos y objetivos concurrentes en cada caso «sin llevar a cabo objetivaciones automáticas» (FD 2.º). En el caso, la conducta «irregular» de la trabajadora, acreditada y calificada de falta muy grave por el convenio colectivo, no era de entidad suficiente y su repercusión y perjuicio para la empresa no fueron graves.

La empresa interpuso recurso de casación unificadora de doctrina. Alegó como sentencia de contraste, la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, de 30 de noviembre de 2022[3], que confirmó la declaración de procedencia del despido de la sentencia de instancia de una trabajadora de Carrefour que aplicó a una compra personal un vale descuento, de la misma campaña promocional «50 % QUE VUELVE», por valor de 22,15 euros, que había perdido una clienta. La sentencia de contraste consideró que la transgresión de la buena fe contractual era de suficiente gravedad como para justificar una sanción tan grave como el despido, con independencia de la cuantía defraudada y que, en «todo caso, la aplicación de la doctrina gradualista no permite degradar la entidad de la falta cometida, pues constatada las irregularidades acaecidas […] se quiebra plenamente la confianza depositada por la empresa en la trabajadora» (FD 4º.4).

IV. Posición de las partes

La trabajadora consideró desproporcionada la sanción de despido e interesó la aplicación de la teoría gradualista. Como parte recurrida en casación, impugnó el recurso de la empresa y solicitó su desestimación y la confirmación de la sentencia de suplicación.

La empresa formalizó recurso de casación unificadora con un único motivo, en el que denunció la infracción de los artículos 54, 55 y 58 ET y de los preceptos del convenio colectivo aplicable. La conducta de la trabajadora estaba probada, encajaba en la infracción muy grave tipificada en el convenio colectivo por transgresión de la buena fe y pérdida de confianza y podía sancionarse, de acuerdo al convenio colectivo, con el despido con independencia del valor económico de lo apropiado. El órgano judicial no podía, mediante la aplicación de la teoría gradualista, degradar la entidad de la falta cometida, ni sustituir la sanción elegida por la empresa.

El Ministerio Fiscal informó solicitando la desestimación del recurso de casación unificadora por entender que la doctrina correcta era la contenida en la sentencia recurrida.

V. Normativa aplicable al caso

Estatuto de los trabajadores

«Artículo 54. Despido disciplinario

[…]

2. Se considerarán incumplimientos contractuales:

[…]

b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo

[…]

d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

[…]».

«Artículo 58. Faltas y sanciones de los trabajadores

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable

2. 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.

[…]»

Convenio Colectivo del Grupo Supermercados Carrefour (BOE de 14 junio 2023)

«Artículo 52. Régimen disciplinario

III. La enumeración de las faltas que a continuación se señalan se hace sin una pretensión exhaustiva, por lo que podrán ser sancionadas por la dirección cualquier infracción de la normativa laboral vigente o incumplimiento contractual, aun en el caso de no estar tipificadas en el presente Convenio.

[…]

B) Se considerarán faltas graves las siguientes:

[…]

4. La desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

[…]

C) Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

2. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole de terceros con motivo o con ocasión de la vinculación con la empresa de la persona trabajadora, así como la apropiación indebida de muestras promocionales o cualquier otro tipo de artículo, descuento o beneficio destinado a clientes, con independencia de que tenga o no valor de mercado; la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas; […]

13. Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

[…]»

«Artículo 53. Régimen de sanciones

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente Convenio. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

[…]

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días o rescisión del contrato por despido disciplinario

[…]»

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social

«Artículo 219. Finalidad del recurso. Legitimación del Ministerio Fiscal

1. El recurso tendrá por objeto la unificación de doctrina con ocasión de sentencias dictadas en suplicación por las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia, que fueran contradictorias entre sí, con la de otra u otras Salas de los referidos Tribunales Superiores o con sentencias del Tribunal Supremo, respecto de los mismos litigantes u otros diferentes en idéntica situación donde, en mérito a hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales, se hubiere llegado a pronunciamientos distintos, siempre que la Sala Social del Tribunal Supremo aprecie que el recurso presenta interés casacional objetivo. Existe interés casacional objetivo cuando se de alguno de los siguientes supuestos

a) Si concurren circunstancias que aconsejen un nuevo pronunciamiento de la Sala.

b) Si la cuestión posee una trascendencia o proyección significativa.

c) Si el debate suscitado presenta relevancia para la formación de la jurisprudencia.

[…]»

VI. Doctrina básica

La doctrina de la sentencia comienza en el orden procesal, despejando la concurrencia de los requisitos de contradicción y de interés objetivo casacional, cuyo cumplimiento franquea el acceso al recurso de casación para la unificación de doctrina (FFDD 1.º1 y 2.º).

Recuerda el Tribunal Supremo que la contradicción no puede apreciarse cuando las normas aplicables sean diferentes, salvo que se acredite la plena identidad de las regulaciones, que es lo que aquí sucede. Siendo distintos los convenios colectivos de aplicación, ambos tipificaban como falta muy grave la transgresión de la buena fe contractual, y las trabajadoras despedidas, que tenían similar categoría profesional y trabajaban en el mismo grupo empresarial, lo fueron disciplinariamente por utilizar en su propio beneficio vales descuento de clientes. La contradicción estribaba en la aplicación judicial de la teoría gradualista del despido, aceptada por la sentencia recurrida y negada por la sentencia de contraste en su aplicación a la transgresión de la buena fe contractual.

El interés casacional objetivo del recurso también recayó en la misma cuestión objeto de contradicción, la inaplicación y la aplicación de la teoría gradualista en esos despidos por parte del juzgador, una cuestión de trascendencia o proyección significativa, que, al ser decidida con contradicción, era de relevancia para la formación de jurisprudencia (art. 219.1 LRJS).

La fundamentación sustantiva del fallo, expuesta en el FD 3.º de la sentencia reafirma y consolida la línea jurisprudencial de la Sala de lo Social sobre la función principal que el legislador ha otorgado a los convenios colectivos en “la graduación de faltas y sanciones” de los trabajadores y su proyección consiguiente en la

configuración del espacio del poder sancionador empresarial y de los límites infranqueables de su control judicial derivados de esa tipificación infractora y sancionadora de la norma convencional colectiva.

1. Delimitación general de la gradualidad o proporcionalidad del despido y la transgresión de la buena fe contractual

Partiendo de la acreditación de los hechos imputados –la apropiación ilegítima por la trabajadora de cinco vales promocionales de clientes por un importe total de 8,06 euros y su posterior uso en beneficio propio–, el Tribunal Supremo examina si dicha escasa entidad económica permite enervar la aplicación de la máxima sanción de despido mediante la aplicación de la teoría gradualista. La Sala evoca su doctrina[4] para recordar que el ejercicio del poder sancionador empresarial se enmarca «en estrictos principios de tipicidad y proporcionalidad, también cuando se trata de la transgresión de la buena fe contractual». A tal fin, precisa la Sala que, por exigencias de «los más elementales principios de justicia», la adecuación entre los hechos, la persona y la sanción no puede operar de forma objetiva ni automática, sino que exige un análisis específico e individualizado del caso concreto «con valor predominante del factor humano», pues no es vano se juzga la conducta de las personas trabajadoras en el cumplimiento de las obligaciones laborales (FD 3.º2).

Sobre esta base, el Tribunal desglosa los contornos sustantivos de la delimitación del alcance de la proporcionalidad en la valoración de la transgresión de la buena fe contractual [art. 54.2.d) ET], subrayando que este principio actúa como norma de conducta indispensable y límite condicionante del contrato de trabajo, de modo que la quiebra de las reglas de fidelidad, lealtad y probidad vulnera la mutua confianza contractual de forma irreversible. En consecuencia, la ausencia de un gran perjuicio económico para la empresa, la escasa cuantía de lo apropiado o la falta de un ánimo de lucro exorbitante del trabajador, no justifican por sí solas la conducta reprochable, ni restan gravedad objetiva a la infracción. Tampoco se requiere la existencia de una voluntad maliciosa de causar daño, bastando el incumplimiento grave y culpable, y aun negligente, de los deberes inherentes al puesto de trabajo.

Pero esa aproximación jurisprudencial es incompleta sin la labor de identificación del principio de proporcionalidad que, junto a la tipificación de las infracciones y sanciones laborales, llevan a cabo los convenios colectivos.

2. La función de la negociación colectiva y los límites al poder de revisión judicial de las facultades sancionadoras empresariales a través de la teoría gradualista del despido

Ya en el arranque de su FD 3.º2, la sentencia avisa de que en la aplicación del principio de proporcionalidad hecha por la Sala de suplicación «ha quedado un tanto desdibujado» el relevante «papel de la negociación colectiva en la tipificación de conductas y, por tanto, en la concreción de aquel principio de proporcionalidad».

El Tribunal Supremo sostiene su fallo estimatorio del recurso casacional de la empresa, y así confirmatorio de la sentencia de instancia y de su declaración de procedencia del despido de la trabajadora, en la función de la negociación colectiva en la delimitación del terreno de juego del principio de proporcionalidad. El presupuesto de su doctrina es la ya señalada acreditación de la conducta imputada a la trabajadora por la empresa.

Siguiendo la doctrina de la Sala[5], la sentencia subraya que cuando el convenio colectivo depara a una determinada infracción un cierto nivel de gravedad conforme a su escala infractora y las correspondientes sanciones, y el empresario califica adecuadamente la conducta correspondiente a la infracción, optando por una de las sanciones convencionalmente previstas, no cabe el juicio de proporcionalidad. En tales supuestos, si el órgano judicial confirma la existencia y tipificación de la falta muy grave imputada por la empresa, carece de atribución para sustituir la decisión empresarial, acomodada a la regulación disciplinaria del convenio colectivo,

imponiendo un correctivo de menor gravedad; alterar la sanción elegida por la empresa sin cobertura convencional colectiva implica realizar un juicio de valor que descalifica el cuadro normativo pactado por los negociadores colectivos, excediendo la potestad revisora que la ley concede al juzgador.

La única excepción a este entendimiento de la teoría gradualista del despido resulta de la propia negociación colectiva. Cuando la regulación disciplinaria del convenio colectivo incorpora criterios explícitos de racionalidad y proporcionalidad para seleccionar la sanción aplicable en cada caso concreto –en función de particulares factores concurrentes, como el mayor o menor grado de responsabilidad de quien comete la falta, su categoría profesional, o la repercusión del hecho–, dejando abierto un abanico de ponderación, es de aplicación la teoría gradualista.

La sentencia confirma que no es el caso del Convenio Colectivo del Grupo Supermercados Carrefour (2023). Su artículo 53 se limita a enumerar las «sanciones máximas» posibles para las faltas muy graves (suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días o despido), concediendo a la empresa la opción de rescindir el contrato una vez acreditada la infracción, sin incorporar cláusulas de ponderación que condicionen dicha elección o prevean la graduación de la sanción.

Aquí la sentencia desarrolla su doctrina interpretativa de la regulación convencional de la mayor importancia por su efecto excluyente de cualquier examen de proporcionalidad. Y dice «el artículo 53 del Convenio aplicable establece: "Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente Convenio. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes", enumerando a continuación las sanciones posibles para las infracciones leves, graves y muy graves. Como puede observarse, el texto se refiere a las sanciones máximas que pueden imponerse "atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas", pero el sentido literal de dicha dicción se refiere a las sanciones que se prevén para cada tipo de infracción, de forma tal que, en el caso que ahora nos ocupa de infracciones muy graves se pude optar por la suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días y por el despido. Por el contrario, cuando los convenios colectivos avocan los criterios de proporcionalidad también para optar entre las diferentes sanciones posibles o para condicionar su extensión, se refieren expresamente a tal exigencia, e incluso con remisión a factores como el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, su categoría profesional, o la repercusión del hecho en cuestión (vid., a título de ejemplo, el artículo 106 del VII Convenio colectivo general del sector de la construcción publicado en el BOE de 23 de septiembre de 2023)» (FD 3.º3).

3. Aplicación específica al sector de la gran distribución

La doctrina unificada y de interés casacional que la sentencia establece es que «habiéndose tenido por probada la conducta imputada a la trabajadora, estando expresamente tipificada como falta muy grave en el convenio aplicable, y reservándose para la misma el despido como posible reacción sancionadora, no le es dado a los órganos judiciales corregir el criterio de la empresa al seleccionar la sanción aplicable de entre las posibles» (FD 3.º4), y no le es dado hacerlo aplicando la teoría gradualista del despido.

En su aplicación específica al caso, ya sobre la calificación de la procedencia del despido, la Sala acude a su anterior sentencia 1195/2024, de 15 de octubre[6], que también enjuició una conducta de apropiación por una trabajadora de vales descuentos destinados a los clientes, calificada por el Convenio colectivo estatal del sector de grandes almacenes 2021-2022[7] de infracción disciplinaria muy grave, sancionable con la rescisión del contrato «con independencia de que tenga o no valor de mercado». Allí el Tribunal Supremo dijo que son «las partes negociadoras las que han diseñado la infracción de referencia y las que, en atención a las circunstancias de la actividad que regulan, han decidido calificar de muy grave la referida conducta con independencia del valor de mercado de lo apropiado» (FD 3.º2)

VII. Parte dispositiva

«1.-Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la representación de la empresa Supermercados Champion SAU.

2.-Casar y anular la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 20 de mayo de 2025 -rec. 747/2025-.

3.-Resolviendo el debate suscitado en suplicación, desestimar el recurso de tal índole formalizado por la representación de la demandante […] contra la sentencia de 30 de diciembre de 2024 dictada por el Juzgado de lo Social número 4 de Bilbao en procedimiento de Despido núm. 546/2024, que se confirma en todos sus extremos. Sin costas en suplicación.

4.-Sin pronunciamiento en cuanto a las costas en esta sede casacional»

[…]

VIII. Pasajes decisivos

- «La cuestión debatida en el presente procedimiento, consiste en determinar si es de aplicación al caso la teoría gradualista, o de qué modo puede serlo, en relación con el régimen disciplinario de la empresa empleadora, que implicó del despido de la trabajadora demandante» (FD 1.º1).

- «[…] observamos que la consideración del alcance del principio de proporcionalidad aplicable en el ámbito sancionador laboral ha quedado un tanto desdibujado en la sentencia recurrida, en cuanto no se alude a uno de sus aspectos relevantes, relativo al papel de la negociación colectiva en la tipificación de conductas y, por tanto, en la concreción de aquel principio de proporcionalidad» (FD 2.º3).

- «En efecto, no admite duda que, tal como señalamos, entre otras, en nuestras SSTS 27/2024 de 9 de enero –rec. 3852/2022– y 37/2025 de 16 de enero –rec. 1275/2023–, la actividad sancionadora de la empresa debe enmarcarse en estrictos principios de tipicidad y proporcionalidad, también cuando se trata de la transgresión de la buena fe contractual» (FD 3.º2).

- «Ahora bien, solo con esta primera aproximación quedaría incompleta la delimitación del alcance de la proporcionalidad, en cuanto aun quedaría por aludir al papel reservado a tal efecto a la negociación colectiva. En efecto, cuando un convenio colectivo establece en sus previsiones que una determinada infracción se asocia con una cierta reacción sancionadora, y puede concluirse que el empresario ha calificado correctamente dicha infracción y ha optado por una de las sanciones convencionalmente previstas para la conducta en cuestión, entonces no cabe aplicar ya criterios de modulación» (FD 3.º3).

- «Si el Juez coincide con la calificación efectuada por la empresa habrá de declarar que la sanción es adecuada y no cabe que se rectifique la impuesta, pues si ... “no se mantiene dentro de tales límites y, ante una sanción adecuada a la gravedad de la falta, declara que ha de imponerse un correctivo distinto, está realizando un juicio de valor que descalifica, más que el acto del empresario, el cuadro normativo sancionador, pues está expresando que algunas de las diversas sanciones previstas para un nivel de gravedad son excesivas y no pueden ser utilizadas por el empresario y esto sobrepasa la potestad revisora que las leyes conceden al Juez”» (FD 3.º3).

- «La única excepción a este criterio general, es que el propio convenio previera criterios de proporcionalidad en la elección de la sanción aplicable en cada caso, dejando abierto por tanto un abanico de posibilidades sancionadoras en función de las particulares circunstancias concurrentes, de forma que se ampliase la exigencia de proporcionalidad en relación con los concretos supuestos» (FD 3.º3).

- «La proyección de cuanto se lleva dicho al caso considerado, implica que no podamos refrendar el criterio de la sentencia recurrida en cuanto que, habiéndose tenido por probada la conducta imputada a la trabajadora, estando expresamente tipificada como falta muy grave en el convenio aplicable, y reservándose para la misma el despido como posible reacción sancionadora, no le es dado a los órganos judiciales corregir el criterio de la empresa al seleccionar la sanción aplicable de entre las posibles» (FD 3.º4).

IX. Comentario

La cuestión resuelta por la sentencia posee indudable relevancia doctrinal, pues ha servido para que el Tribunal Supremo precise los límites del control judicial de proporcionalidad del despido disciplinario cuando el convenio colectivo tipifica expresamente una conducta como falta muy grave y contempla el despido entre las sanciones posibles. Su argumentación se asienta en líneas jurisprudenciales consolidadas de la Sala de lo Social sobre el alcance de la regulación por los convenios colectivos de «la graduación de faltas y sanciones» de los trabajadores conforme a la cual la empresa ejerce su poder sancionador (art. 58.1 ET) y de la transgresión de la buena fe contractual como causa de despido disciplinario [art. 54.2.d) ET]. Su novedad reside en su decisión de desautorizar la aplicación judicial de la teoría gradualista del despido en el caso y de delimitar con carácter general el espacio de su licitud a su autorización por los convenios colectivos, que en su función de sustraer la fijación de las infracciones y sanciones laborales «a la libre determinación del empresario» (STC 125/1995, FJ 6) han de respetar la garantía constitucional material de tipificación cierta y concreta de dichas infracciones y de las sanciones correspondientes conforme al principio de proporcionalidad tipificadora, imprescindible, como el de predeterminación normativa, en materia sancionadora también privada empresarial (art. 25.1 CE). Sabido es que la garantía constitucional formal del rango «legal» de las normas tipificadoras a que ha de ajustarse el poder sancionador empresarial se satisface con la remisión legal a los convenios colectivos que efectúa el artículo 58.1 ET y la fuerza vinculante «normativa» de los regulados por el título III del ET.

Convendrá insistir en que la sentencia no rechaza con carácter general la aplicación judicial de la teoría gradualista del despido. La excluye en el despido enjuiciado, en el que resultó acreditada en la instancia la conducta de la trabajadora, tipificada como falta muy grave en el artículo 52 del Convenio Colectivo del Grupo Supermercados Carrefour y sancionable, conforme a su artículo 53, con la suspensión de empleo y sueldo o con el despido, a elección de la empresa. La sentencia reafirma lo ya dicho en este comentario: que la potestad disciplinaria empresarial debe ejercerse conforme a los principios de tipicidad y proporcionalidad normativa, materializados en la regulación de los convenios colectivos sobre las faltas y sanciones laborales, también cuando se sanciona la transgresión de la buena fe contractual. Considera que la aplicación de esos principios no permite a los órganos judiciales revisar la elección empresarial de la sanción en los casos en que, comprobada la infracción, la sanción se ajusta a la tipificación del convenio colectivo y este no establece criterios específicos para su graduación. Lo que la Sala excluye es la facultad de moderación judicial basada en una ponderación autónoma de las circunstancias, que en el convenio colectivo no ha tomado en consideración y sustituiría la valoración ya realizada por las partes negociadoras.

El interés de esta construcción radica en el desplazamiento del centro de gravedad del juicio de proporcionalidad desde su aplicación judicial hacia la configuración del régimen disciplinario por la negociación colectiva. La sentencia combina esa restricción de las facultades judiciales de graduación sancionadora –inexistentes en el caso, al no preverlas el convenio colectivo aplicable– con la justificación material de la gravedad del incumplimiento contractual que justifica el despido –pese a la nimiedad económica de lo obtenido por la trabajadora con su conducta desleal–. Ambos razonamientos confluyen en la procedencia del despido, pero su significación doctrinal merece un examen diferenciado.

1. La proporcionalidad del despido disciplinario y la función normativa de la negociación colectiva

La graduación de las faltas y sanciones laborales que corresponde a los convenios colectivos no se reduce al establecimiento de un catálogo de incumplimientos y consecuencias disciplinarias. Permite a los sujetos negociadores identificar las conductas que, atendiendo a las características de la actividad productiva y de las obligaciones laborales, merecen una determinada calificación y justifican las sanciones correspondientes, e introducir, en su caso, criterios de proporcionalidad que obliguen a atender a las circunstancias concurrentes al elegir la sanción y determinar su extensión, y que habiliten al órgano judicial para controlar si la sanción impuesta resulta proporcionada a esas circunstancias.

Esta función adquiere especial relevancia respecto de la transgresión de la buena fe contractual, causa de despido formulada mediante una cláusula general [art. 54.2.d) ET] cuya aplicación admite graduaciones, pero que cuando es grave y culpable justifica el despido según los términos que señala la sentencia en su FD 3.º2.b). La tipificación convencional concreta de los incumplimientos de los deberes contractuales de lealtad y confianza proporciona previsibilidad al ejercicio del poder disciplinario empresarial y limita la posibilidad de que la apreciación de su gravedad dependa exclusivamente de valoraciones empresariales o judiciales posteriores. La calificación pactada incorpora, por tanto, una valoración normativa que no puede ser desconocida por el juzgador sin descalificar, como reitera la Sala, el cuadro normativo sancionador.

En la tesis de la sentencia resulta decisiva la interpretación que su FD 3.º3 efectúa del artículo 53 del Convenio Colectivo del Grupo Supermercados Carrefour. La expresión «atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas» se entiende referida a la correspondencia entre las categorías de infracciones tipificadas y sus respectivas sanciones, no a una exigencia adicional de valoración de la gravedad de cada infracción entre las previstas para cada categoría. Así, confirmada por la sentencia de instancia la calificación de falta muy grave del incumplimiento contractual de la trabajadora, la suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días y el despido integran el repertorio de sanciones máximas que puede elegir la empresa, y la empresa eligió el despido, con observancia de la regulación convencional colectiva de aplicación.

La interpretación del Tribunal Supremo cierra la posibilidad de modulación judicial de la severidad de la sanción de despido atendiendo a sus consecuencias sobre la relación de trabajo. La dualidad de sanciones máximas convencionalmente previstas para las faltas muy graves no significa que el órgano judicial pueda declarar improcedente el despido por estimar preferible una respuesta menos gravosa; significa que el convenio colectivo permite distintas decisiones empresariales. Solo la incorporación por el convenio colectivo de criterios de proporcionalidad sometería la sanción impuesta a un control judicial de su adecuación a las circunstancias concurrentes.

2. La ponderación judicial de la sanción empresarial y sus límites convencionales

Es doctrina de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo que, cuando el órgano judicial coincide con la calificación efectuada por la empresa sobre la gravedad de la infracción y la sanción impuesta pertenece a las previstas para las infracciones tipificadas, no puede corregir la elección empresarial por considerarla excesiva. Ya la STS de 11 de octubre de 1993, dictada en materia de despido disciplinario, sostuvo que esa corrección desautoriza, más que el acto de la empresa, la valoración incorporada al cuadro normativo sancionador, «pues está expresando que algunas de las diversas sanciones previstas para un nivel de gravedad son excesivas y no pueden ser utilizadas por el empresario y esto sobrepasa la potestad revisora que las leyes conceden al Juez» (FD 5.º de aquella sentencia). Las SSTS 178/2021, de 10 de febrero[8], o 559/2025, de 10 de junio, citadas por la sentencia comentada, reiteran este criterio, que cobra especial importancia cuando se traslada al despido una

doctrina formulada también en procesos de impugnación de sanciones empresariales no extintivas.

El presupuesto lógico de esta doctrina es el control judicial de la infracción y de su gravedad, no la aceptación sin examen de la calificación empresarial. Naturalmente, la STS 614/2026 no cuestiona las facultades judiciales de control de la gravedad y culpabilidad del incumplimiento contractual, exigidas imperativamente por el artículo 54.1 ET. Parte de ese control y sitúa la controversia que resuelve en un momento posterior, cuando el órgano judicial, tras mantener la calificación empresarial de la falta como muy grave, pretende desvincularse de ella mediante un juicio de proporcionalidad que no encuentra apoyo en criterios de graduación pactados por los negociadores colectivos. La censura de la sentencia de suplicación recae, por tanto, en la contradicción entre su aceptación de la máxima gravedad de la falta y el fundamento utilizado para declarar la improcedencia del despido: la aplicación de criterios de modulación que el convenio no permitía. La distinción preserva, simultáneamente, el control jurisdiccional de la infracción y la facultad empresarial de seleccionar la sanción dentro del marco legal y convencional.

La excepción convencional permite al órgano judicial el juicio de proporcionalidad en los términos establecidos por el propio convenio. Este fija el marco en el que han de desenvolverse tanto el poder disciplinario empresarial como la revisión judicial de la proporcionalidad de su ejercicio. Cuando exige ponderar el grado de responsabilidad de quien comete la falta, su categoría profesional o la repercusión de los hechos en las demás personas trabajadoras y en la empresa, esos factores se incorporan a la norma aplicable, como ilustra el convenio colectivo de la construcción vigente, citado por la sentencia. Al tomarlos en consideración, el órgano judicial no modera la sanción por razones de equidad, sino que aplica los criterios con los que el propio convenio delimita la facultad empresarial de sancionar.

La solución de la sentencia refuerza la función normativa del convenio colectivo en materia sancionadora. Son los sujetos negociadores quienes fijan, en beneficio de la seguridad jurídica inherente a su tarea tipificadora, qué conductas y sanciones admiten una aplicación proporcionada y con arreglo a qué criterios, y quienes delimitan, en consecuencia, el ámbito en el que cabe legítimamente la ponderación judicial. La repercusión efectiva de la sentencia en los convenios colectivos futuros no puede anticiparse, sin embargo, sin datos sobre el estado actual de estas reglas en los convenios vigentes. Su consecuencia es, en todo caso, clara en la lógica de los principios de tipicidad y proporcionalidad sancionadoras: la falta de previsión convencional no abre la moderación judicial del despido, sino que la cierra.

La STS 559/2025, de 10 de junio, ilustra, desde otra perspectiva, la facultad empresarial de selección de la sanción, al admitir que la empresa opte por una respuesta disciplinaria más benigna dentro del cuadro sancionador del convenio colectivo. Como precisa M.ª L. Gómez Garrido[9], esa benevolencia no equivale necesariamente a una aplicación más depurada de la proporcionalidad. En todo caso, la comparación muestra la asimetría: la moderación empresarial de la sanción convencional es posible; el órgano judicial no tiene una potestad equivalente de sustitución sin convenio colectivo que se la atribuya.

3. La gravedad de la deslealtad contractual y la justificación del despido

La censura a la sentencia del TSJ del País Vasco no se agota en haber aplicado la teoría gradualista sin la habilitación convencional que lo hubiera permitido. Los apartados 2 y 4 del FD 3.º de la sentencia del Tribunal Supremo aportan, además, la justificación material de la procedencia del despido en el caso.

La jurisprudencia sobre la transgresión de la buena fe como causa de despido allí reproducida admite distintas graduaciones del incumplimiento, pero descarta que la inexistencia o escasa entidad del perjuicio económico neutralice por **sí** sola la transgresión de la buena fe contractual. La cuantía puede ponderarse junto con las restantes circunstancias, pero no es, por sí sola, la medida de la gravedad. El interés

contractual de la empresa afectado por comportamientos desleales no se reduce al patrimonio perjudicado; comprende también la confianza necesaria para encomendar la gestión de intereses ajenos.

La STS 1195/2024, de 15 de octubre, invocada en el FD 3.º4 de la sentencia comentada precisa esta dimensión doctrinal de fondo. En ella, la apropiación por la trabajadora de descuentos destinados a clientes se considera, conforme al convenio colectivo de aplicación, una conducta deliberada que quebranta la buena fe y la confianza, no una irregularidad cuya falta de gravedad pudiera deducirse exclusivamente del escaso importe de lo indebidamente apropiado. Como reitera el Tribunal Supremo, son «las partes negociadoras las que han diseñado la infracción de referencia y las que, en atención a las circunstancias de la actividad que regulan, han decidido calificar de muy grave la referida conducta con independencia del valor de mercado de lo apropiado»[10]. La valoración pactada y la doctrina de la Sala sobre la buena fe contractual se sostienen así mutuamente.

En el caso comentado, la deslealtad reside en destinar al propio beneficio ventajas obtenidas a través de operaciones con la clientela, contrariando la función para la que fueron emitidas. La confianza no opera aquí como una mera afirmación subjetiva de la empresa, sino como la valoración jurídica de un incumplimiento acreditado y específicamente tipificado.

En la sentencia 614/2026 confluyen, en conclusión, dos fuertes líneas doctrinales, ya anunciadas, del Tribunal Supremo: la que limita la revisión judicial de la sanción empresarial cuando el órgano judicial confirma la gravedad de la infracción y existe correspondencia normativa entre la infracción y la sanción empresarial –salvo que el empresario aplique un juicio propio de proporcionalidad para rebajar la sanción–, y la que aprecia que la gravedad y culpabilidad de la transgresión de la buena fe contractual no puede valorarse exclusivamente en función de la cuantía del perjuicio económico causado a la empresa conforme a los convenios colectivos de la actividad de la gran distribución. La segunda, anticipada en el FD 3.º2 de la sentencia y perfectamente visible al final de su argumentación, en su FD 3.º4, fundamenta materialmente la procedencia del despido. La primera impide dejar sin efecto la declaración judicial de esa procedencia, formulada en instancia, mediante una ponderación judicial –el juicio de proporcionalidad o la aplicación de la doctrina gradualista a la que recurrió el órgano de suplicación– no prevista por el convenio colectivo de aplicación. La novedad de la sentencia consiste en proyectar la primera en la limitación de la aplicación judicial de la teoría gradualista del despido, solo posibilitada por el convenio colectivo aplicable.

X. Apunte final

La sentencia tiene interés procesal. El artículo 219.1 LRJS, tras la reforma de la Ley Orgánica 1/2025, exige apreciar, junto a la contradicción, interés casacional objetivo. La Sala se pronuncia sobre ambos presupuestos y señala que la cuestión presenta trascendencia o proyección significativa y relevancia para la formación de jurisprudencia. Lo hace remitiéndose a la apreciación efectuada por la Sala en la fase de admisión del recurso, cuya justificación se limita a describir la cuestión debatida.

La cuestión que suscita es la relativa al contenido propio que ha de tener el interés casacional objetivo, condicionado por el cumplimiento del requisito de existencia de contradicción entre resoluciones judiciales sustancialmente comparables. La contradicción identifica la divergencia que el recurso está llamado a resolver para unificar la doctrina, pero no basta por sí sola para acreditar el interés casacional. El interés casacional objetivo reclama explicar por qué esa divergencia judicial merece la intervención unificadora de la Sala atendiendo a su alcance general, a la necesidad de precisar la doctrina o a su relevancia objetiva para el ordenamiento jurídico. Si bastase con invocar que dos tribunales resolvieron de modo diferente, el nuevo requisito quedaría absorbido por el anterior.

En este asunto concurrían razones de oportunidad atendibles para apreciar el interés casacional objetivo: la proyección de la doctrina sobre la disciplina laboral en sectores de actividad económica con tipificaciones convencionales expresas y la necesidad de precisar el alcance de líneas jurisprudenciales ya establecidas. Precisamente porque esas razones existen, una motivación diferenciada habría contribuido a delimitar mejor la función selectiva del nuevo requisito. No se trata de objetar la admisión del recurso, sino de advertir que la eficacia futura del interés casacional objetivo dependerá también de la claridad con que se expliquen los criterios de su apreciación.

Este apunte final da pie a dos consideraciones adicionales, ahora de orden material. La doctrina de la sentencia comentada puede ponerse en relación, salvadas las diferencias entre las cuestiones jurídicas examinadas, con la de las SSTS 1350/2024, de 19 de diciembre, y 736/2025, de 16 de julio[11], que excluyeron la posibilidad de incrementar judicialmente las indemnizaciones legalmente tasadas por despido improcedente con fundamento en el artículo 10 del Convenio 158 de la OIT y en el artículo 24 de la Carta Social Europea, revisada, y en la finalidad de atender a las circunstancias concretas del caso. La sentencia comentada reconoce la eficacia vinculante de la regulación convencional colectiva de las infracciones y sanciones disciplinarias, sin permitir el arbitrio judicial para aplicar la teoría gradualista del despido fuera de las determinaciones de aquella. En ambos casos se aprecia una orientación restrictiva de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo respecto de las facultades judiciales de adecuación al caso concreto frente a las determinaciones normativas aplicables. Esta orientación plantea una cuestión de mayor alcance, relativa a la articulación entre la ley, el convenio colectivo y la función jurisdiccional en el control del régimen jurídico del despido.

No vivimos el tiempo agónico sobre la perdida de ultraactividad de los convenios colectivos estatutarios, superado por el Real Decreto-ley 32/2021. Pero conviene reflexionar sobre los efectos de esa pérdida de vigencia en el poder sancionador empresarial y, más allá, sobre la relevancia en nuestro sistema constitucional del derecho a la negociación colectiva y del derecho a la «legalidad» sancionadora en el ámbito privado empresarial. La pérdida de vigencia de los convenios colectivos no afecta únicamente a los derechos de los trabajadores, contractualizables o no. Afecta, y decisivamente, al ejercicio del poder sancionador de las empresas.

Referencias:

1. ^ *Procedimiento de despido 546/2024*
2. ^ *Recurso de suplicación núm. 747/2025, ECLI:ES:TSJPV:2025:2234*
3. ^ *Recurso de suplicación núm. 830/2022, ECLI:ES:TSJCANT:2022:1214*
4. ^ *SSTS 27/2024, de 9 de enero, rec. 3852/2022, ECLI:ES:TS:2024:60, y 37/2025, de 16 de enero, rec. 1275/2023, ECLI:ES:TS:2025:172.*
5. ^ *SSTS 178/2021, de 10 de febrero, sobre sanción empresarial por falta muy grave, rec. 1329/2018, ECLI:ES:TS:2021:517, con cita de la STS de 11 de octubre de 1993, recurso 3805/1992, ECLI:ES:TS:1993:6754, cuya doctrina reiteran las SSTS de 27 de abril de 2004, rec. 2830/2003, ECLI:ES:TS:2004:2745; y 559/2025, de 10 de junio, rec. 3011/2023, ECLI:ES:TS:2025:2991, sobre licitud del recurso al principio gradualista y de proporcionalidad por la empresa para moderar o atemperar la sanción, acudiendo a sanciones correspondientes a otras infracciones de menor gravedad.*
6. ^ *Rec. 4484/2023, ECLI:ES:TS:2024:5084.*
7. ^ *Artículo 55, BOE de 11 de junio de 2021; convenio colectivo de aplicación, aunque la sentencia diga que «resultaba aplicable también el*

Convenio de Carrefour» (FD 3.º4); la empresa era Centros Comerciales Carrefour.

8. ^ *Vid. J. MARTÍNEZ MOYA, «Legitimación de la empresa para recurrir en suplicación en el proceso por sanciones y límites al control judicial sobre el poder disciplinario empresarial», en esta Revista, número 3/2021, apartado IX.B. DOI: 10.55104/RJL_00227.*
9. ^ *«La imposición de sanciones por el empresario en el ámbito laboral; tipicidad y benevolencia", en esta Revista, de número 7/2025, apartado IX.A, DOI: 10.55104/RJL_00665».*
10. ^ *F. CAVAS MARTÍNEZ, «La apropiación indebida de cupones descuento destinados a los clientes es causa de despido disciplinario, sin importar el valor económico de lo apropiado», en esta Revista, número 10/2024, apartado VIII, DOI: 10.55104/RJL_00596.*
11. ^ *ECLI:ES:TS:2024:6112, y ECLI:ES:TS:2025:3387*