

FRANCISCO ANDRÉS DEL VALLE MUÑOZ

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Pompeu Fabra. Facultad de Derecho

Este trabajo ha sido seleccionado y obtenido el **Accésit Especial Premio Estudios Financieros 2002** en la Modalidad de **DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**.

El Jurado ha estado compuesto por: doña María Emilia CASAS BAAMONDE, don Javier Esteban VALLEJO SANTAMARÍA, don Carlos FONT BLASCO, don Ignacio GARCÍA PERROTE, don Eugenio LANZADERA ARENCIBIA y don Donato E. TAGLIAVIA LÓPEZ.

Los trabajos se presentan con seudónimo y la selección se efectúa garantizando el anonimato del autor.

Extracto:

Los artículos 114 y 115 del Texto Refundido de la LPL (en la Sección 2.^a, Capítulo IV, Título II del Libro II) y bajo el título «Proceso de impugnación de sanciones», regulan una modalidad procesal que supone la traslación al ámbito del conocimiento judicial, de peculiaridades específicas en torno a la configuración del poder disciplinario empresarial.

En el presente estudio se pretende analizar esta específica modalidad procesal. Ahora bien, dado que el contenido adjetivo o procesal de la materia no puede escindirse de su perspectiva sustantiva o material, se parte de un análisis del régimen jurídico del poder disciplinario en la empresa para alcanzar una mayor comprensión del objeto del proceso. Desde esta perspectiva se ha estudiado tangencialmente el fundamento del poder disciplinario del empresario, sus límites y sus distintas fuentes reguladoras; el concepto jurídico laboral de falta y de sanción; el tiempo hábil para la imposición de las faltas, y los requisitos formales exigidos por la normativa de aplicación. Posteriormente se realiza un estudio sistemático de la tramitación procesal, siguiendo el «iter» lógico, que es la legitimación y representación para iniciar el juicio, la demanda (plazos para interponerla y requisitos consustanciales a la misma) y el acto de juicio con sus diferentes fases (de alegaciones, pruebas y conclusiones).

También se dedica especial atención al contenido del fallo recaído en los procesos de impugnación de sanciones y en la relevancia que la intervención del juez tiene a efectos de una susceptible modificación de la decisión sancionadora empresarial. Y por último se analiza la irrecurribilidad de la sentencia así como las posibles excepciones a la misma y su posible justificación constitucional.

La conclusión más relevante que se ha resaltado en el presente estudio es que las especialidades más llamativas de esta modalidad procesal, y en concreto: la reconducción de todo el debate procesal al contenido de la notificación empresarial de la sanción y en su caso del expediente contradictorio; las reglas de prescripción de las sanciones; la alteración del debate procesal y de la carga probatoria; la extensión del fallo judicial en caso de apreciación de conducta ilícita por parte del empresario; o la restricción en favor del trabajador de la capacidad de recurrir en suplicación las sentencias de instancia, son todas ellas deudoras del carácter compensador en tutela de la posición jurídica del trabajador que es propio en el proceso laboral.

Sumario:

- I. El objeto de la modalidad procesal de impugnación de sanciones disciplinarias.
 1. El régimen jurídico del poder disciplinario: fundamento jurídico, titularidad y límites.
 2. El régimen jurídico de las faltas y de las sanciones disciplinarias.
 3. La delimitación del objeto procesal.
 4. La solución extrajudicial de los conflictos disciplinarios.
- II. La modalidad procesal de impugnación de sanciones. Legitimación y representación procesales.
- III. La demanda.
 1. Plazo para la interposición de la demanda.
 2. La impugnación judicial de la sanción ejecutada.
 3. La conciliación y la reclamación administrativa previa.
 4. El contenido de la demanda.
 5. La acumulación de pretensiones.
- IV. El «iter» procedimental.
 1. Admisión de la demanda, y celebración de los actos de conciliación judicial y de juicio.
 2. La aportación judicial del expediente contradictorio por la parte demandada.
 3. La fase de pruebas y conclusiones.
- V. La sentencia.
 1. La intervención del juez sobre el poder disciplinario empresarial.
 2. La sentencia confirmatoria de la procedencia de la sanción.
 3. La sentencia de revocación total de la sanción.
 4. La sentencia de revocación parcial de la sanción.
 5. La sentencia de nulidad de la sanción.
- VI. Los recursos.
 1. Los pronunciamientos objeto de recurso judicial.
 2. Los recursos utilizables judicialmente.

I. EL OBJETO DE LA MODALIDAD PROCESAL DE IMPUGNACIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS

1. El régimen jurídico del poder disciplinario: fundamento jurídico, titularidad y límites.

Si se desea abordar el objeto de la modalidad procesal de impugnación de sanciones, resulta imprescindible partir del análisis del régimen jurídico del poder disciplinario del empresario, pues es precisamente el control judicial del mismo el que justifica el objeto de dicho proceso.

El fundamento del poder disciplinario en la empresa ha sido posiblemente una de las cuestiones más debatidas a nivel doctrinal. No se pretende aquí hacer una disertación sobre la oportunidad de cada una de ellas, pues obedecieron a motivos diversos en cada una de las épocas en las que se defendieron ¹. Puede afirmarse que dos han sido las posturas tradicionales: aquellas que han postulado el fundamento contractual del poder disciplinario, y las que han abogado por el fundamento institucional del mismo ².

Según las teorías contractualistas, el poder disciplinario tiene un fundamento estrictamente contractual. En base a esta teoría, el poder disciplinario no es un poder público dado que el empresario no lo ejerce por delegación de los poderes públicos (concepción publicista), sino que es un poder privado cuya fuente se encuentra en el contrato de trabajo.

Por el contrario las teorías institucionalistas parten de la base de calificar el poder disciplinario del empresario como una potestad casi pública. Dicha tesis parte de la existencia de un interés organizativo que legitima al empresario a utilizar facultades como expresión de una auténtica jerarquía interior en el seno de la empresa ³. Entre las distintas manifestaciones de esta tesis se

¹ Véase sobre la evolución normativa del poder disciplinario: FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., *El poder disciplinario en la empresa*, ed. Civitas, Madrid, 1991, pág. 71 y ss.

² Sobre el tema: CASTRO ARGÜELLES, M.A., *El régimen disciplinario en la empresa. Infracciones y sanciones laborales*, ed. Aranzadi, Navarra, 1993, pág. 31 y ss. y a quien se sigue en esta exposición. CREMADES SANZ-PASTOR, B., *La sanción disciplinaria en la empresa*, ed. Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1969, pág. 31 y ss. DURÁN LÓPEZ, F., «Las garantías del cumplimiento de la prestación laboral: el poder disciplinario y la responsabilidad contractual del trabajador», *Revista de Política Social* n.º 123, 1979, pág. 5 y ss.

³ FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., *El poder disciplinario en la empresa*, *op. cit.* pág. 21 y ss. Sobre las distintas teorías y sus posicionamientos doctrinales: CASTRO ARGÜELLES, M.A., *El régimen disciplinario en la empresa...*, *op. cit.* pág. 23 y ss.

encuentra la patrimonialista, según la cual el poder disciplinario corresponde al empresario como propietario de la empresa y derivaría del hecho de arriesgar en beneficio de la misma sus propios bienes (ampliamente criticada si se tiene en cuenta que la propiedad de la empresa puede predicarse sobre los objetos pero no sobre los hombres) ⁴. Y la tesis de las potestades laborales por la que el Estado atribuiría legalmente un poder al empresario de manera que el mismo actuaría por delegación de manera muy similar a cuando la Administración utiliza una potestad sancionadora (también criticable ya que si con el ejercicio del poder disciplinario lo que pretende proteger el empresario es un interés privado, difícilmente se le puede investir para ello de un poder de Derecho Público) ⁵.

Con la entrada en vigor de la Constitución Española de 1978, se produjo el reconocimiento de toda una serie de principios y derechos de eminente repercusión en la configuración del poder disciplinario empresarial. Ciertamente es que nuestra carta magna no hace una mención expresa al poder disciplinario del empresario pero recoge un precepto específico como es el artículo 38 en el que se reconoce la libertad de empresa y por tanto, se admite no solamente la libertad de constitución y de organización de las actividades empresariales, sino la existencia de necesidades organizativas a las que cabrá vincular toda una serie de poderes, entre los que destacaría el poder de dirección, y el disciplinario ⁶.

Por lo que respecta a la titularidad del poder disciplinario, así como el poder de dirección, tal y como señala el artículo 20.1 del ET es atribuido al empresario o a la persona en quien éste delegue, no sucede lo mismo con el poder disciplinario, al no contemplar el ET la posibilidad de que quien ostente la legitimación para sancionar delegue su ejercicio en otras personas. Naturalmente ello no obsta a que los convenios colectivos pasen a regular la materia admitiendo la posibilidad de delegación ⁷, y a la vez permitiendo que la propuesta de sanción recaiga en órganos distintos del empresario ⁸.

⁴ SAVATIER, J., «Pouvoir patrimonial et direction des personnes», *Droit Social* n.º 1, 1982, pág. 1 y ss.

⁵ D'EUFEA, G., *Le situazioni soggettive del lavoratore dipendente*, ed. Dott. A. Giuffrè, Milán 1958, pág. 6 y ss. BRETHE DE LA GRESSAYE, J., «Le pouvoir disciplinaire du chef d'entreprise», *Droit Social* n.º 23, 1960, pág. 633 y ss.

⁶ CASTRO ARGÜELLES, M.A., *El régimen disciplinario en la empresa*, op. cit. pág. 33 y ss. APARICIO TOVAR, J., BAYLOS GRAU, A., «Autoridad y democracia en la empresa» en AA.VV. *Autoridad y democracia en la empresa*, ed. Trotta, Madrid, 1992, pág. 9 y ss. VARDARO, G.A., «Il potere disciplinare giuridificato», *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali* n.º 29, 1986, pág. 8 y ss.

⁷ Artículo 11 del CC marco estatal para las Industrias de Bebidas Refrescantes (BOE n.º 270, de 1 de noviembre de 1999): «Corresponde al jefe de la empresa o personal en quien delegue la facultad de imponer sanciones...». Artículo 19 del CC de puertos del Estado y autoridades portuarias (BOE n.º 15, de 18 de enero de 1999): «La facultad sancionadora radica en el presidente del que el trabajador dependa, o en el director por delegación de aquél...la competencia para la iniciación de expedientes disciplinarios estará atribuida a los presidentes respectivos o directores por delegación». Artículo 10.3.3 del CC estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulado de cartón, editoriales e industrias auxiliares (BOE n.º 16, de 19 de enero de 2000): «Corresponde al jefe de la empresa o persona en que delegue la facultad de imponer sanciones por faltas leves, graves o muy graves».

⁸ Artículo 71.3 y artículo 75 del CC estatal para las empresas de mediación en seguros privados (BOE n.º 64, de 16 de marzo de 1999): «las faltas podrán ser sancionadas por quien ostente la representación legal de la empresa, sin perjuicio de la propuesta que pueda formular la representación legal de los trabajadores...en especial en aquellas conductas que pudieran implicar actos abusivos en el ejercicio de las funciones de mando, susceptibles de ser calificadas como falta». Artículo 44 del CC estatal para el sector de agencias de viajes (BOE n.º 250, de 19 de octubre de 1999): «Cuando

Por otra parte, el ejercicio del poder disciplinario por parte del empresario no es ilimitado, sino que se encuentra sujeto a toda una serie de límites constitucionales, legales (y reglamentarios), y convencionales entre otros.

Por lo que respecta a los límites de orden constitucional éstos derivarían del ejercicio por parte del trabajador y en el seno de la relación laboral de sus derechos constitucionales y entre ellos los fundamentales, y es que, como ha señalado el Tribunal Constitucional, la celebración de un contrato de trabajo, no puede implicar la privación para el trabajador de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano ⁹.

El Derecho también limita o restringe el poder sancionador mediante dos de sus instrumentos más sólidos: la ley y el convenio colectivo, los cuales imperativamente actúan sobre la autonomía de la voluntad contractual con el fin de alcanzar una igualdad en el ejercicio de los derechos y obligaciones de las partes. Expresamente el artículo 58.1 del ET establece que «*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*». Incluso en ocasiones los límites al poder sancionador empresarial no vienen reconocidos ni en normas legales ni en normas convencionales, sino en normas reglamentarias ¹⁰ que pueden incluso llegar a fijar condiciones específicas en el ejercicio del poder disciplinario.

un trabajador estime la existencia de abuso de autoridad en la actuación profesional de algún superior, será preceptiva la notificación a la empresa a través de los representantes de los trabajadores». Artículo 84 del CC estatal para las empresas organizadoras del juego del Bingo (BOE n.º 278, de 20 de noviembre de 1999): «El trabajador podrá dar cuenta, por escrito, a través de sus representantes, o directamente a la dirección de la empresa, de los actos que suponen abuso de autoridad de los jefes inmediatos...».

⁹ STC 88/1985 de 19 de julio (BOE n.º 194). APARICIO TOVAR, J., BAYLOS GRAU, A., «Autoridad y democracia en la empresa», *op. cit.* pág. 9. VALDÉS DAL-RÉ, F., «Poderes del empresario y derechos de la persona del trabajador», *Relaciones Laborales* n.º 8, 1990, pág. 31 y ss. ALBIOL MONTESINOS, I., *El despido disciplinario y otras sanciones en la Empresa*, ed. Deusto, Bilbao, 1990, pág. 15 y ss. DURÁN LÓPEZ, F., «Principio de igualdad de trato en el ejercicio de la facultad disciplinaria del empresario», *Revista de Política Social* n.º 106, 1975, pág. 308 y ss.

¹⁰ De esta manera el artículo 13 del RD 1382/85 de 1 de agosto por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección señala que el alto directivo podrá ser sancionado en virtud de incumplimiento de las obligaciones derivadas de esta relación especial, en los términos que se pacten en el contrato. Y las faltas y correspondientes sanciones, las cuales «*serán revisables ante el orden jurisdiccional social*», prescribirán, cualquiera que sea su naturaleza, a los doce meses desde su comisión, o desde que el empresario tuviese conocimiento de ellas. El artículo 17 del RD 1006/85 de 26 de junio por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales establece también un régimen específico en materia de faltas y sanciones, señalando que los incumplimientos contractuales del deportista podrán ser sancionados por el club o entidad deportiva según su gravedad, y «*todas las sanciones impuestas serán recurribles ante la Jurisdicción Laboral*». Además, mediante los convenios colectivos se establecerá la graduación de faltas y sanciones, que podrá comprender sanciones pecuniarias como consecuencia de incumplimientos contractuales del trabajador. Ahora bien, en ningún caso podrán imponerse sanciones por actuaciones o conductas extradeportivas, salvo que repercutan grave y negativamente en el rendimiento profesional del deportista o menoscaben de forma notoria la imagen del club o entidad deportiva, ni tampoco podrán imponerse sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones o cualquier otra minoración del derecho al descanso del deportista. Y por último, los artículos 18 y 19 del RD 1368/85 de 17 de julio por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo remiten en materia de sanciones al artículo 58 del ET y respecto de los plazos de prescripción de las faltas a los artículos 59 y 60 del mismo texto legal.

Para poder asegurar el cumplimiento de todos estos límites legales, reglamentarios y convencionales al poder sancionador del empresario, el artículo 58.2 del ET, establece dos tipos de garantías. Una garantía máxima, y que justifica el presente estudio, según la cual el poder sancionador del empresario es susceptible de control por la jurisdicción social. Desde esta perspectiva, el artículo 58.2 del ET señala: *«la valoración de las faltas y correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente»*.

Otra garantía es de tipo medio, según la cual *«la sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motiven»*.

Una vez analizados los límites constitucionales, legales, reglamentarios y convencionales del poder disciplinario, interesa hacer una breve mención sobre toda una serie de principios limitadores del mismo, y en concreto los principios de legalidad, tipicidad, proporcionalidad, seguridad jurídica, «non bis in ídem», y principalmente el de presunción de inocencia del trabajador.

Por lo que se refiere al principio de legalidad, del mismo se desprende la necesidad de que las conductas sancionables y las sanciones a imponer estén establecidas y determinadas en base a la Ley, «ex» artículo 58 del ET. Como ha podido observarse, el ET admite de manera expresa el poder disciplinario del empresario. No obstante, la regulación legal del poder disciplinario es muy escueta, por lo que son generalmente los convenios colectivos los que recogen los hechos que son constitutivos de sanciones legales, de ahí que se tenga que estar a las circunstancias concretas de cada caso para determinar si el empresario ha incurrido en violaciones de estas disposiciones al sancionar la conducta del trabajador.

Otro principio importante es el de tipicidad. Lo más habitual es que la tipificación de las conductas y de las sanciones que corresponden a cada falta se recojan en los convenios colectivos que resulten de aplicación, y, en todo caso, la regulación convencional deberá tener en cuenta las limitaciones legales. El reconocimiento del principio de tipicidad impide que la valoración de una determinada conducta como infracción corresponda exclusivamente al empresario, lo cual comporta un límite a la potestad disciplinaria. Los trabajadores sólo pueden ser sancionados con una previa graduación de faltas y sanciones establecidas en disposiciones de carácter general o en convenios colectivos aplicables ¹¹.

Otro principio importante es el de proporcionalidad, ya que el mismo exige un equilibrio entre la conducta sancionable y las consecuencias de la sanción a imponer. En la imposición de cualquier sanción se deberá tener en cuenta el principio de proporcionalidad lo que supone en palabras de la STSJ de Madrid de 26 de enero de 1999, R.A. 167, que «los principios de justicia y equidad imponen graduar la sanción sobre la base de establecer la adecuada proporcionalidad con la falta cometida, valorando las circunstancias objetivas y subjetivas en pro de la más perfecta indi-

¹¹ FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., *El poder disciplinario en la empresa*, op. cit. pág. 259 y ss.

vidualización y tomando en consideración tanto los hechos imputados como los anteriores, coetáneos y posteriores que contribuyan a esclarecer la intencionalidad del interesado, todo ello bajo una interpretación restrictiva de las normas por su índole disciplinaria»¹².

Otro principio de gran relevancia es el de «non bis in ídem». En el derecho sancionador laboral se aplica este principio en el sentido de que no es posible sancionar dos veces por la misma conducta, ya sea por la misma o distinta autoridad del mismo orden. Esto es, se trata de evitar que unos mismos hechos puedan ser sancionados más de una vez.

En la imposición de sanciones por parte del empresario, se deberá respetar (especialmente en el caso de sanciones que se impongan por conductas graves o muy graves) otro principio importante que es el de la presunción de inocencia del trabajador, lo que supone que se le deberá dar al trabajador el derecho a alegar lo que estime adecuado para probar su inocencia. Dicha presunción de inocencia en favor del trabajador es un elemento esencial para valorar su conducta, ya por imperativo del precepto contenido en el artículo 24.2 de la CE, ha de jugar en favor del sancionado la presunción de inocencia, si bien con carácter «iuris tantum», y a resultas de la posibilidad de destrucción mediante el conjunto de medios probatorios aportados al proceso y prudentemente valorados por el Juzgador.

Otro principio importante es el de seguridad jurídica, y es que el empresario, en el ejercicio de su poder disciplinario, se encuentra sometido a unos determinados plazos de prescripción para poder sancionar las conductas de los trabajadores, plazos señalados en el artículo 60.2 del ET.

2. El régimen jurídico de las faltas y de las sanciones disciplinarias.

Tradicionalmente la falta laboral ha sido identificada como el objeto de las correcciones en que se manifiesta la potestad disciplinaria¹³. Parece acertada la definición proporcionada por CASTRO ARGÜELLES, para quien las faltas laborales podrían identificarse como «las acciones u omisiones punibles que supongan una infracción o incumplimiento de los deberes laborales del trabajador, consignados en los convenios y en las leyes de trabajo vigentes, siempre y cuando se cometan con intención de infringir o con mera negligencia»¹⁴.

Igualmente, a la hora de determinar la naturaleza jurídica de la falta laboral, se impone diferenciar la misma de aquellas otras infracciones tipificadas en otros sectores del ordenamiento jurídico, y en concreto en el Derecho Penal, en el Derecho Administrativo y en el Derecho Civil¹⁵, dado que responden a presupuestos de identificación radicalmente distintos.

¹² Véase: STSJ de Andalucía de 21 de mayo de 1999 (R.A. 5697) y STSJ de Cataluña de 11 de marzo de 1999 (R.A. 1726).

¹³ Véase: FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., *El poder disciplinario en la empresa*, op. cit. pág. 132 y ss.

¹⁴ Cfr. CASTRO ARGÜELLES, M.A., *El régimen disciplinario en la empresa...*, op. cit. pág. 119.

¹⁵ Se sigue en estas páginas a CASTRO ARGÜELLES, M.A., *El régimen disciplinario en la empresa...*, op. cit. pág. 121 y ss. Véase también FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., *El poder disciplinario en la empresa*, op. cit. pág. 179 y ss.

Visto el concepto de la falta laboral, interesa reflexionar sobre sus presupuestos de identificación, que son dos: en primer lugar el incumplimiento laboral, el cual ha de revestir la importancia suficiente como para que el empresario tenga un interés efectivo en evitar su reiteración y que dependerá de las circunstancias concurrentes en cada caso concreto. Y en segundo lugar la intencionalidad o motivación subjetiva del trabajador la cual ha de ser jurídicamente reprochable y ha de producir un resultado que justifique la imposición de la sanción ¹⁶.

Además, para que el incumplimiento sea calificado como falta, es necesario que produzca un resultado que justifique la imposición de la sanción. Y por último pese a que será la importancia del incumplimiento, la que determinará la sanción, la calificación de un hecho como falta sólo se producirá desde el mismo momento en que el incumplimiento, tenga tal importancia, que el empresario tenga un interés efectivo en evitar su reiteración. Los incumplimientos más comunes serían básicamente los siguientes: a) Los incumplimientos de la prestación laboral en sentido estricto, destacando la reducción del tiempo de trabajo (marcharse antes de lo debido o ausentarse durante la jornada) y principalmente las ausencias injustificadas al trabajo; b) Los incumplimientos de las medidas de prevención y de seguridad, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física de los trabajadores; c) Los incumplimientos del deber de buena fe y de diligencia ¹⁷, siendo constitutivos de faltas los incumplimientos de deberes por negligencia o descuido inexcusables así como por transgresión de la buena fe; d) Los incumplimientos del deber de obediencia (al no cumplir el trabajador las órdenes e instrucciones del empresario) ¹⁸ y que supongan una alteración o quebranto de las reglas impuestas por éste en el ejercicio del poder de dirección; e) Los incumplimientos del deber de no concurrencia con la actividad de la empresa, como podría ser el ejercicio de actividades públicas o privadas sin solicitar la previa autorización a la empresa, la realización de trabajos de igual actividad a los de la empresa, etc. f) Los incumplimientos del deber de contribuir a la productividad, tales como la disminución continuada y voluntaria del rendimiento normal o pactado ¹⁹, la cual únicamente justificará el despido «ex» artículo 54. e) del ET cuando sea notoria y comporte una inhibición en el cumplimiento de las funciones encomendadas; g) Los incumplimientos de los deberes de convivencia, como son las ofensas verbales y las faltas de respeto o de malos tratos, verbales o de obra, las discusiones y altercados en el trabajo, las agresiones a compañeros, superiores e inferiores jerárquicos, las agresiones sexuales (vayan o no acompañadas de abuso de poder), etc.

Su tipología ha determinado la graduación de las mismas en leves, graves o muy graves y su prescripción permite la articulación del principio de seguridad jurídica a favor del trabajador.

¹⁶ FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., *El poder disciplinario en la empresa*, op. cit. pág. 182.

¹⁷ Véase: GARCÍA MURCIA, J., «Falta de diligencia y transgresión de la buena fe contractual», *Actualidad Laboral* n.º 24, 1990, Tomo II, pág. 265 y ss.

¹⁸ Véase: PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., «La indisciplina y desobediencia en el trabajo», en AA.VV. *Estudios sobre el despido disciplinario*, ed. ACARL, Madrid, 1991, pág. 143 y ss. MUÑOZ CAMPOS, J., «La desobediencia e indisciplina, causas de despido en la jurisprudencia de la Sala de lo Social», *Revista Española de Derecho del Trabajo* n.º 26, 1986 y ss.

¹⁹ Véase: GÁRATE CASTRO, J., *El rendimiento en la prestación de trabajo*, ed. Civitas, Madrid, 1984, pág. 62 y ss.

Por lo que respecta al régimen jurídico de las sanciones disciplinarias, y tal y como se ha puesto de manifiesto ²⁰, la sanción disciplinaria es la consecuencia inmediata sufrida por el trabajador y debida al incumplimiento laboral. Sería el instrumento a través del cual se materializa el ejercicio de la potestad disciplinaria, o, si se quiere es la medida impuesta por el empresario sobre el trabajador en respuesta a la comisión, por parte de éste de un hecho susceptible de ser calificado como falta laboral. Como ha señalado CREMADES ²¹, sería «aquella medida del empresario dirigida al mantenimiento del orden productivo que, mediante previa tipificación de una norma laboral, supone la disminución de algún bien jurídico del trabajador en cuestión».

El ET omite cualquier definición de sanción disciplinaria, limitándose exclusivamente a regular el despido disciplinario y la suspensión de empleo y sueldo. Por este motivo es por el que ha de recurrirse a la normativa convencional, la cual vinculará la sanción imputable a cada caso concreto, en función de la gravedad de la falta.

A la hora de determinar la naturaleza jurídica de la sanción disciplinaria laboral, nuevamente se impone diferenciar la misma de la sanción penal, de la administrativa, y de la civil ²², máxime si se tiene en cuenta que los órdenes jurisdiccionales encargados de su conocimiento pueden variar ²³.

Siguiendo nuevamente a los parámetros sentados por la doctrina científica ²⁴, y dado que la sanción disciplinaria es la consecuencia inmediata que el trabajador sufre por el incumplimiento laboral, las pautas seguidas por la normativa convencional a la hora de tipificar las sanciones previstas para cada conducta obedecerían básicamente a las siguientes: a) Sanciones de advertencia como son la amonestación verbal o por escrito y en las que predomina el carácter precautorio, más que la posible finalidad sancionadora; b) Sanciones que alteran el contrato, incluyendo en este grupo tanto las sanciones que modifican el contenido del contrato (como es el traslado forzoso sin

²⁰ CASTRO ARGÜELLES, M.A., *El régimen disciplinario en la empresa...*, op. cit. pág. 203. Véase también, sobre el concepto de sanción disciplinaria: FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., *El poder disciplinario en la empresa*, op. cit. pág. 235. PELISSIER, J., «La définition des sanctions disciplinaires», *Droit Social* n.º 9 y 10, 1983, pág. 545 y ss.

²¹ CREMADES SANZ-PASTOR, B., *La sanción disciplinaria en la empresa*, op. cit. pág. 171.

²² CASTRO ARGÜELLES, M.A., *El régimen disciplinario en la empresa...*, op. cit. pág. 205 y ss. a quien se sigue en esta exposición.

²³ Artículo 63 del CC estatal para el sector del transporte aéreo (BOE n.º 180, de 29 de julio de 1999): «Las sanciones que en el orden laboral pueden imponerse, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los otros órdenes de la jurisdicción, si la falta cometida puede ser punible administrativa, civil o penalmente». Artículo 86 del CC estatal de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado (BOE n.º 203, de 25 de agosto de 1999): «las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir delito»; artículo 10 del CC marco estatal para las Industrias de Bebidas Refrescantes (BOE n.º 270, de 1 de noviembre de 1999); artículo 10.3.3 del CC estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulado de cartón, editoriales e industrias auxiliares (BOE n.º 16, de 19 de enero de 2000); artículo 74 del CC estatal de centros de asistencia y educación infantil (BOE n.º 21, de 25 de enero de 2000); artículo 51 del CC estatal de Cajas de Ahorro (BOE n.º 255, de 24 de octubre de 2000).

²⁴ CASTRO ARGÜELLES, M.A., *El régimen disciplinario en la empresa...*, op. cit. pág. 221 a 243.

derecho a indemnización); y las que afectan a la vigencia del contrato, bien temporalmente (como es la suspensión de empleo y sueldo), bien definitivamente (como es el despido); c) Sanciones que afectan a los derechos del trabajador, como son el derecho a la retribución (tal sería el caso el descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por falta de asistencia y puntualidad), o el derecho a la promoción en el empleo, como sería el caso de la inhabilitación para el ascenso o la suspensión del derecho a concurrir a pruebas o concursos de ascensos.

3. La delimitación del objeto procesal.

Hecha esta breve introducción sobre lo que constituye el régimen jurídico del poder disciplinario (imprescindible para la comprensión del objeto del proceso de impugnación de sanciones) no está de más recordar, antes de entrar a analizar el mismo, que en principio, son susceptibles de control jurisdiccional, las sanciones impuestas por faltas, ya fueran éstas leves, graves, o muy graves.

Vistas las sanciones que son susceptibles de control jurisdiccional, podemos afirmar que quedan extramuros del proceso de impugnación de sanciones todas aquellas pretensiones procesales relativas a la comisión de faltas e infracciones tipificadas en la LISOS, dado que en tales casos el sujeto infractor puede no ser únicamente el trabajador (sino también el beneficiario de una prestación, e incluso el propio empresario) y porque no es el empresario el que ejerce el poder sancionador, susceptible de revisión jurisdiccional sino la propia Administración mediante órganos tales como la Inspección de Trabajo ²⁵.

Mayores dificultades plantea el diferenciar el objeto de este proceso, cuando la sanción vulnera un derecho fundamental o resulta discriminatoria, cuando el empresario sanciona imponiendo un traslado forzoso o una modificación de condiciones de trabajo, y cuando la sanción es impuesta a un colectivo de trabajadores. Respecto del primero de estos aspectos, es decir, la incidencia del

²⁵ De esta situación se ha hecho eco la negociación colectiva, y así, el artículo 89 del CC estatal de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado (BOE n.º 203, de 25 de agosto de 1999) señala: «son infracciones laborales de los empresarios las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo. Tales infracciones serán conocidas y sancionadas por la autoridad laboral». Artículo 77 del CC estatal de centros de asistencia y educación infantil (BOE n.º 21, de 25 de enero de 2000); artículo 44 del CC estatal para el sector de las agencias de viajes (BOE n.º 194, de 14 de agosto de 2000); artículo 95 del CC estatal de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (BOE n.º 249, de 17 de octubre de 2000). El artículo 61 del CC estatal de colegios mayores universitarios (BOE n.º 213, de 6 de septiembre de 1999) señala: «las omisiones o acciones cometidas por los titulares de las empresas que sean contrarias a lo dispuesto en este convenio y demás disposiciones legales serán consideradas como infracción laboral», regulando un procedimiento de reclamación extrajudicial contra las mismas; artículo 57 del CC estatal para centros de enseñanzas de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos (BOE n.º 191, de 10 de agosto de 2000). El artículo 45 del CC estatal para la regulación de las relaciones laborales en el sector portuario (BOE n.º 295, de 10 de diciembre de 1999) y relativo a las infracciones laborales de los empresarios, establece que «será de aplicación lo dispuesto en la Ley 8/1988, y demás disposiciones vigentes».

proceso de tutela de libertad sindical y demás derechos fundamentales, me remito al estudio que se efectuará en el oportuno capítulo. Interesa por tanto centrarnos en los otros aspectos y en concreto la incidencia que tiene el proceso de movilidad geográfica y de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; y la repercusión del proceso de conflicto colectivo.

Pues bien, «parece quedar bajo la voluntad del empresario el cauce procesal que habrá de seguirse ante la eventual impugnación de la decisión empresarial, puesto que el criterio que va a resolver dicho planteamiento, a nuestro juicio, es la forma que aquél decida adoptar en la medida de modificación de la condición de trabajo; si formalmente se ajusta a los preceptos anteriormente indicados, el trámite procesal oportuno será el previsto en el artículo 138 de la LPL; si por el contrario la orden del empresario adquiere la forma recogida en el artículo 58.2 del ET, o, en su caso, la plasmada en el convenio colectivo de aplicación para las sanciones (al tratarse de medidas disciplinarias que se identifican con infracciones graves o muy graves), habrá de seguirse el proceso de impugnación de sanciones.

Por lo que respecta a la incidencia del proceso de conflicto colectivo, la doctrina ²⁶ ha evidenciado cómo la reclamación colectiva con origen en el poder disciplinario no se ajusta a las directrices propias del proceso de impugnación, puesto que el ejercicio del poder disciplinario no afecta a un grupo genéricamente considerado, sino a un grupo específico y determinado, cuyos miembros son identificables de forma individualizada y no por su pertenencia al grupo ²⁷, y porque el objeto del proceso no sería, sin más, la interpretación y aplicación de un determinado precepto, con el carácter genérico que es consustancial a la materia del conflicto colectivo, sino que los intereses cuestionados serían los de cada uno de los trabajadores afectados, y la interpretación del precepto que reclaman habría de llevarse a cabo, necesariamente, en relación con la conducta y las peculiares circunstancias que, con respecto a cada uno de los trabajadores, concurran para la determinación de cada incumplimiento.

Hechas estas precisiones sobre el proceso de modificación de condiciones de trabajo y sobre el proceso de conflicto colectivo y su incidencia en el de impugnación de sanciones, las posiciones doctrinales sobre la delimitación del objeto del proceso de impugnación de sanciones han sido múltiples.

De este modo, algún autor ²⁸ ha señalado que de una interpretación sistemática entre el artículo 58 del ET (al declarar que las sanciones de las faltas graves y muy graves exija comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que las motivan, y permitiendo su

²⁶ FERNÁNDEZ DÍAZ, P., *Proceso de impugnación de sanciones*, ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2001, pág. 28, a quien se sigue en la exposición.

²⁷ STSJ de Andalucía de 11 de julio de 1997 (R.A. 3499): «Por ello el artículo 150 LPL adscribe al proceso de conflicto colectivo las demandas que, no sólo tengan un interés general, sino que, al propio tiempo, exige que afecten al grupo genérico de trabajadores, es decir, que el reconocimiento del derecho sea interesado, no para cada uno de los trabajadores individualmente considerado, sino para ellos en cuanto colectivo, y sean cualesquiera los trabajadores singulares comprendidos en él».

²⁸ MONTERO AROCA, J., *Introducción al Proceso Laboral*, ed. Bosch, Barcelona, 1997, pág. 200.

revisión jurisdiccional), y los artículos 68. a) del ET y 10.3 de la LOLS, se desprende que «deben distinguirse dos procesos de impugnación de sanciones»: el general para todos los trabajadores (en que las verdaderas especialidades radican en la sentencia) y el especial para los representantes (en que las dos especialidades procesales son la necesidad de que la empresa demandada aporte el expediente contradictorio, y la declaración de nulidad de la sanción si no se instruyó el expediente o no se oyó a los restantes integrantes de la representación).

Para otros autores ²⁹, tanto en el proceso por despido como por sanción, la pretensión procesal se alza por el trabajador (salvo el caso especial de legitimación del sindicato, con los requisitos del art. 20 de la LPL) para impugnar la decisión unilateral del empleador.

Nos encontraríamos ante un proceso que establece el cauce para la impugnación de cualesquiera sanciones impuestas por el empresario distintas de la del despido, por lo que su ámbito incluye (por su expreso mandato legal) la totalidad de las posibles sanciones impuestas por el empresario, incluidas las leves ³⁰. Como indicara la STC 81/1988 de 28 de abril, el objeto del proceso de sanciones disciplinarias es la revisión de la conducta del trabajador, como presupuesto para comprobar la licitud de aquélla. Y como señalara la STC 206/1987 de 21 de diciembre, si el empresario tiene atribuido un poder disciplinario que le permite adoptar decisiones sancionadoras de eficacia inmediata sin necesidad de acudir a instancias judiciales para su imposición y efectividad, el trabajador tiene el correlativo derecho, además de otras garantías, de instar y obtener en la vía judicial laboral la revisión de la conformidad a derecho de tal decisión empresarial. Por lo que el proceso por sanciones tendría un carácter revisor en favor del trabajador.

Pero como indica MERCADER UGUINA ³¹: «el juicio de inocencia o culpabilidad del trabajador respecto de las imputaciones de incumplimientos que constituyen el presupuesto de la sanción cuya revisión judicial se postula en este proceso especial, sigue siendo un elemento nuclear de su tratamiento legislativo». Para GIL Y GIL ³², el único modo de entender el proceso de impugnación de sanciones es teniendo en cuenta la estructura propia del poder disciplinario, para concluir que existe una analogía entre el mismo y la autotutela ejercida por la Administración.

Pero a la hora de analizar el objeto del proceso de impugnación de sanciones, destaca, desde un punto de vista dogmático, la elaboración doctrinal proporcionada por FERNÁNDEZ LÓPEZ ³³ al respecto. A la hora de abordar la especialidad del modelo español en el control judicial del poder disciplinario empresarial, esta autora parte de los antecedentes históricos y normativos del mismo, y acaba concluyendo que: «por la imbricación entre lo público y lo privado que caracteriza a la concepción de la empresa en el nuevo Estado surgido tras la guerra civil, el proceso judicial por san-

²⁹ ORDEIG FOS, J.M., «Impugnación de despidos y sanciones: tramitación procesal», *Actualidad Laboral* n.º 5, 1992, pág. 56.

³⁰ BLASCO PELLICER, A., *El régimen procesal del despido*, ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2000, pág. 257.

³¹ MERCADER UGUINA, J.R., HERRERO ALARCÓN, F., «De los despidos y sanciones», en AA.VV. *Comentario a la Ley de Procedimiento Laboral*, ed. Comares, Granada, 2001, pág. 720 y ss.

³² GIL Y GIL, J.L., «Procedimiento de imposición y revisión de sanciones», *Tribuna Social* n.º 63, 1996, pág. 50.

³³ FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., *El poder disciplinario en la empresa*, op. cit. pág. 385 y ss.

ciones está montado como una instancia revisora de las impuestas por el empresario, que se despliega como una segunda instancia en la que se examinan de nuevo todos los elementos que han conducido a la sanción, también por lo que hace al fondo del asunto»³⁴.

Resulta muy explícita FERNÁNDEZ DÍAZ³⁵, al señalar que el objeto de este proceso consiste en la revisión de una sanción (más que de la pretensión ejercida sobre ella) impuesta por el empresario al trabajador, mediante la reproducción o la reconstrucción de los hechos que sostuvieron dicha decisión, y que deben haber quedado reflejados en la carta de sanción, de los que el juez deducirá, tras el examen de todos los elementos que han conducido a su imposición, la culpabilidad y la gravedad de la conducta del trabajador, concluyendo con una resolución vinculante para el empresario en atención al cuadro de faltas y sanciones previsto legal o convencionalmente³⁶, cuyo contenido puede llegar a reformar la sanción originaria.

La modalidad procesal que está siendo objeto de análisis encuentra un tratamiento similar en dos ordenamientos jurídicos de nuestro entorno, y específicamente en el derecho italiano y en el derecho francés.

Por lo que respecta a la impugnación judicial de las sanciones en el ordenamiento jurídico italiano caben tres vías de control en el ejercicio del poder disciplinario del empresario: la desarrollada ante la autoridad judicial; la consistente en promover ante el Ufficio del lavoro la constitución de un colegio de conciliación y arbitraje, que se pronunciaría sobre el particular; y la tercera que consistiría en la facultad del trabajador sancionado de recurrir al procedimiento que pudiera haberse previsto en el convenio colectivo negociado por el sindicato al que él pertenece. Aunque sin lugar a dudas es la segunda de ellas a la que el precepto dedica mayor atención³⁷.

³⁴ Cfr. FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., *El poder disciplinario en la empresa*, op. cit. pág. 385 y ss.

³⁵ FERNÁNDEZ DÍAZ, P., *Proceso de impugnación de sanciones*, op. cit. pág. 17.

³⁶ FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., *El poder disciplinario...*, op. cit. pág. 409: «el proceso por sanciones se ha articulado a la manera de una revisión de lo actuado por el empresario al ejercer su poder disciplinario, y que, planeando sobre todo el procedimiento, está la facultad que al Juez asiste de modificar (y no sólo anular) lo actuado por aquél... estas facultades de reforma judicial condicionan todo el procedimiento, forzando a reproducir en él los esquemas del ejercicio del poder disciplinario, si bien con la esencial diferencia de que esta vez se reproducen ante una instancia imparcial».

³⁷ Véase sobre el tema: ASSANTI, G., *Le sanzioni disciplinari nel rapporto di lavoro*, ed. Giuffrè, Milán, 1979, pág. 358 y ss. SPAGNUOLO VIGORITA, L., FERRARO, G., *Commentario dello Statuto dei Lavoratori*, dirigido por U. PROSPERETTI, T.I., ed. Giuffrè, Milán, 1975, pág. 190 y ss. AMOROSO, G., DI CERBO, V., *Commentario allo Statuto dei Lavoratori e alla normativa sui licenziamenti*, ed. Giuffrè, Milán, 1996, pág. 88 y ss. Esta materia se encuentra regulada en los párrafos 6.º y 7.º del Statuto dei Lavoratori, que señalan lo siguiente: «salvo un procedimiento análogo previsto en los convenios colectivos y permaneciendo firme la facultad de acudir a la autoridad judicial, el trabajador al que se le haya aplicado una sanción disciplinaria puede promover, en los veinte días siguientes y también por medio de la asociación a la cual se haya inscrito o bien haya conferido su representación, la constitución, por medio del "ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione", de un colegio de conciliación y arbitraje compuesto por un representante de cada una de las partes y de un tercer miembro elegido de común acuerdo, o, en defecto de acuerdo, nombrado por el director del "ufficio del lavoro". La sanción disciplinaria permanecerá en suspenso hasta el pronunciamiento por parte del colegio». «En aquellos casos en que el empresario no proceda, en el plazo de diez días que conceda el "ufficio del lavoro" a nombrar a su propio representante, en el seno del colegio al que antes se hace referencia, la sanción disciplinaria carecerá de efectos. Si el empresario acude a la autoridad judicial, la sanción disciplinaria permanecerá en suspenso hasta el pronunciamiento judicial».

Por lo que respecta al ordenamiento jurídico francés ³⁸, la regulación de este ordenamiento jurídico presenta grandes similitudes en relación con el nuestro. De esta forma, el trabajador que haya sido sancionado, puede ejercer un control judicial sobre la sanción, y se concede a los tribunales el poder de controlar la regularidad en el procedimiento de imposición de la sanción, la realidad y la cualificación de los hechos imputados por el empresario para justificar la sanción y la adecuación entre la falta y la sanción.

4. La solución extrajudicial de los conflictos disciplinarios.

Aunque este estudio se centra exclusivamente en el proceso judicial de impugnación de sanciones, ello no excluye el que puedan existir en nuestro ordenamiento jurídico ciertos mecanismos extrajudiciales para resolver las discrepancias existentes entre empresario y trabajador a la hora de ejercer el primero su poder disciplinario ³⁹.

³⁸ Véase: LYON-CAEN, G., PELISSIER, J., SUPLOT, A., *Droit du Travail*, 18.^a ed. Dalloz, París, 1996, pág. 747 y ss. DESJARDINS, B., PELISSIER, J., ROSET, A., THOLY, L., *Le nouveau code du travail annoté*, 15.^a ed. La villeguerin, París, 1995, pág. 215. Según dispone el artículo L.122-43 del Code du Travail francés: «en caso de litigio, el "conseil de prud'hommes" apreciará la regularidad del procedimiento seguido y si los hechos imputados al trabajador tienen la naturaleza suficiente para justificar una sanción. El empresario deberá proporcionar al "conseil de prud'hommes" los elementos de los que se ha servido para imponer la sanción. A la vista de estos elementos y de aquellos que puedan ser aportados por el trabajador en apoyo de sus alegaciones, el "conseil de prud'hommes", formará su convicción, después de ordenar, en caso de necesidad, todas las medidas de instrucción que estime oportunas. Si alguna duda subsistiera, ésta será en favor del trabajador. El "conseil de prud'hommes" podrá anular una sanción irregular por la forma, o injustificada o desproporcionada en relación con la falta cometida. Las disposiciones de los párrafos precedentes, no serán aplicables en caso de despido».

³⁹ La negociación colectiva se ha hecho eco de este tipo de procedimientos. Artículo 75.3.7 del CC estatal para las empresas de mediación en seguros privados (BOE n.º 64, de 16 de marzo de 1999): «el trabajador podrá impugnar la sanción que le hubiera sido impuesta mediante demanda ante la jurisdicción competente, en los términos regulados por la LPL (arts. 114 y ss.). Sin perjuicio del régimen jurídico señalado en el número anterior, las organizaciones firmantes considerarán oportuno profundizar en las posibilidades que comportan los procedimientos previstos en el capítulo XVI del presente convenio». El artículo 64 del CC estatal de contratas ferroviarias (BOE n.º 173, de 21 de julio de 1999), señala otro procedimiento, con intervención del sindicato pero concluye de la siguiente manera: «en todo caso, la valoración de las faltas y las correspondientes sanciones, serán siempre revisables ante la jurisdicción competente». Según el artículo 61 del CC estatal de colegios mayores universitarios (BOE n.º 213, de 6 de septiembre de 1999): «si en el plazo de diez días, desde la notificación de la sanción, el titular del centro no hubiese recibido solución o ésta no fuese satisfactoria para el reclamante, podrá incoar expediente ante la comisión paritaria de conciliación y arbitraje e interpretación, la cual, en el plazo máximo de veinte días a la recepción del mismo, emitirá dictamen. Cualquiera de las partes podrá apelar al dictamen de la Inspección de Trabajo o Dirección Provincial del Ministerio de Trabajo». En idénticos términos: artículo 38 del CC estatal de autoescuelas (BOE n.º 36, de 11 de febrero de 2000). Muy detalladamente: artículo 17 del CC estatal para la regulación de las relaciones laborales en el sector portuario (BOE n.º 295, de 10 de diciembre de 1999): «Todas las sanciones podrán ser recurridas directamente ante la jurisdicción laboral en los términos de la LPL. Ello no obstante, los trabajadores sancionados podrán, facultativamente, presentar un escrito de descargos contra la sanción en el que no podrán exigir a la empresa la práctica de pruebas, pero al que podrán acompañar aquellas de que dispongan o que estimen conveniente aportar. El escrito de descargos deberá presentarse dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación de la sanción, y deberá ser resuelto por la empresa que haya sancionado, dentro de los tres días siguientes a la recepción del escrito de descargos. De no contestarse expresamente por la empresa en el plazo de tres días, se entenderá tácitamente confirmada la sanción. De contestarse el escrito de descargos en el sentido de modificar el acuerdo sancionador, quedará sin efecto la primera calificación de la falta y la sanción, y, con-

Tal y como ha evidenciado CRUZ VILLALÓN⁴⁰, mientras que el despido, por la propia ruptura contractual de relaciones que comporta, está abocado a salir fuera de los muros de la empresa (aunque sea en el ámbito de la composición extrajudicial), en el caso de las sanciones, el punto de mira del legislador y de las partes sociales se debe situar en la evitación del proceso e, incluso, en la evitación de las soluciones extrajudiciales que obliguen a las partes a salir del ámbito interno de las relaciones intraempresariales.

Es por ello que, alternativamente al proceso, las partes pueden acudir al arbitraje laboral, como procedimiento extrajudicial de solución de conflictos de trabajo. Sin embargo, esta vía, aunque se abre camino cada vez con más intensidad como experiencia convencional en la resolución de conflictos individuales de trabajo, parece que actualmente no se contempla, al menos ampliamente, en lo relativo a cuestiones disciplinarias, aunque es muy probable que dicha dinámica lleve a alcanzar plenamente en un futuro próximo a la revisión de las sanciones⁴¹. Sin embargo, esta vía ha sido reconocida legalmente en el ordenamiento jurídico italiano, el cual admite la impugnación arbitral de las sanciones.

El establecimiento de un control desarrollado por órganos arbitrales (art. 7.6 del Statuto dei Lavoratori) sin lugar a dudas, ayudaría, tal y como ha indicado GÁRATE CASTRO⁴², a descongestionar en nuestro derecho el ingente número de casos a que ha de hacer frente la jurisdicción social. Pensemos por ejemplo en una comisión paritaria del convenio colectivo, o en una subcomisión de igual carácter creada específicamente para conocer de cuestiones disciplinarias.

II. LA MODALIDAD PROCESAL DE IMPUGNACIÓN DE SANCIONES. LEGITIMACIÓN Y REPRESENTACIÓN PROCESALES

Una de las cuestiones que se ha planteado la doctrina es si el proceso de impugnación de sanciones constituye una modalidad procesal (o proceso especial según aquellos que defienden esta configuración) propia y por tanto también distinta frente al proceso de despido. O si por el contrario, el proceso de impugnación de sanciones no es más que una simple variante o submodalidad procesal de este último.

tra la segunda quedará abierta la vía del recurso jurisdiccional. La presentación del escrito de descargos implicará la suspensión de la sanción y, consecuentemente, interrumpirá los plazos de prescripción de la falta y de las acciones para recurrirla, desde el momento de la prestación del escrito de descargos y hasta la fecha de resolución de la empresa. En el supuesto de no presentarse escrito de descargos quedará impuesta la sanción».

⁴⁰ CRUZ VILLALÓN, J., Prólogo al libro de FERNÁNDEZ DÍAZ, P., *Proceso de impugnación de sanciones*, op. cit. pág. 14, quien añade: «si con carácter general la excesiva intervención judicial en el funcionamiento de las relaciones laborales ha de ser valorada negativamente, como expresión de carencias y un mal funcionamiento de los canales preprocesales de solución de las discrepancias mucho más se ha de afirmar en relación con la sanción laboral». El mismo autor: *El arbitraje laboral en la reforma legislativa*, ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 1995.

⁴¹ Véase: CASAS BAAMONDE, M.E., «El arbitraje en la reforma de la legislación laboral», *Relaciones Laborales*, Tomo I, 1994, pág. 5 y ss.

⁴² GÁRATE CASTRO, J., «Sobre las facultades judiciales de reforma de las sanciones impuestas por el empresario», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 1985, pág. 49.

El tema no es baladí, porque de admitirse que el proceso de impugnación de sanciones constituye una modalidad procesal con autonomía y sustantividad propia frente a la de despido, ello comportaría que sería de aplicación la regla de subsidiariedad establecida en el artículo 102 de la LPL según el cual en todo lo que no esté expresamente previsto en las respectivas modalidades procesales «regirán las disposiciones establecidas para el proceso ordinario».

Por el contrario, de entender que el proceso de impugnación de sanciones no es más que una variante o modalidad del de despido, la conclusión inmediata sería que en lo no previsto expresamente en el proceso de impugnación de sanciones se aplicarían las reglas establecidas para el proceso de despido.

E incluso cabría una interpretación ecléctica⁴³: aquella que considera que en la mecánica de la LPL el proceso especial de impugnación de sanciones es tributario del proceso de despido, cuyas normas resultan de aplicación, a salvo de las concretas especialidades que en los artículos de referencia establece la propia LPL y a salvo, también, de las oportunas remisiones del proceso de despido al ordinario.

Desde luego, a favor de configurar el proceso de impugnación de sanciones como una variante del proceso de despido, y por tanto, a favor de la aplicación subsidiaria de las reglas procesales de la modalidad procesal de despido jugarían numerosos argumentos. Y es que si se tiene en cuenta que el despido es sin lugar a dudas, la sanción laboral más grave de las posibles, no debe asombrarnos que el establecimiento de un proceso especial que regule específicamente la impugnación de otras sanciones, presente importantes similitudes con la modalidad procesal de despido disciplinario⁴⁴. Dicha analogía se puede expresar de la siguiente manera⁴⁵:

a) Ambas modalidades forman las dos secciones de un mismo capítulo (el segundo del Título II del Libro Segundo). De hecho, la Base vigésima de la LBPL regulaba unitaria e interrelacionadamente el despido y otras sanciones. b) El plazo para el ejercicio de la acción para la impugnación judicial de la sanción coincide con el de la de despido que es un plazo de caducidad de 20 días, mediante la remisión al artículo 103 de la LPL. c) La pretensión del trabajador en ambos procesos va dirigida a impugnar la decisión del empresario restrictiva de los derechos del trabajador en la empresa ante un posible incumplimiento de sus compromisos contractuales. d) Ambas modalidades se rigen por las mismas reglas en lo que respecta a la necesidad de aportar al juicio el expe-

⁴³ BLASCO PELLICER, A., *El régimen procesal del despido*, op. cit. pág. 257.

⁴⁴ BARREIRO GONZÁLEZ, G., CACHÓN VILLAR, P.M., CAVAS MARTÍNEZ, F., DESDENTADO BONETE, A., FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., *Diccionario Procesal Social*, ed. Civitas, Madrid, 1997, pág. 549 y ss. MERCADER UGUINA, J.R., HERRERO ALARCÓN, F., «De los despidos y sanciones», op. cit. pág. 720.

⁴⁵ ALBIOL MONTESINOS, I., ALFONSO MELLADO, C., BLASCO PELLICER, A., GOERLICH PESET, J.M., *Derecho Procesal Laboral*, 2.ª ed. Valencia, 1998, pág. 215. LORCA NAVARRETE, A.M., RUIZ JIMÉNEZ, R., ÁLVAREZ SACRISTÁN, I., *Comentarios a la Ley de Procedimiento laboral*, ed. Dykinson, Madrid, 1993. MONTERO AROCA, J., IGLESIAS CABERO, M., MARÍN CORREA, J.M., SAMPEDRO CORRAL, M., *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, Tomo I, ed. Civitas, Madrid, 1993, pág. 113. FERNÁNDEZ DÍAZ, P., *Proceso de impugnación de sanciones*, op. cit. pág. 18 y ss.

diente contradictorio si hubiese sido necesario para la imposición de la sanción. e) E idéntica conclusión respecto de que los hechos imputados al trabajador sancionado y su entidad sean los que se fijan en el debate procesal. f) Y por lo que se refiere al orden de intervención de las partes en el desarrollo del proceso y en concreto en la fase de alegaciones, prueba y conclusiones, en la modalidad procesal de impugnación de sanciones corresponde intervenir en primer lugar a la parte demandada, lo que no es sino consecuencia de que al igual que ocurre en el proceso de despido, es al empresario a quien incumbe la carga probatoria, de manera que cumple el trabajador con negar los hechos y a la contraparte le toca acreditar no sólo la existencia de los hechos motivadores de la sanción, sino el cumplimiento de las formas previstas por la norma ⁴⁶.

Pues bien, visto todo ello, entiendo que dichos argumentos, tampoco son definitivos como para configurar al proceso de impugnación de sanciones como una modalidad procesal (o variante) del proceso por despido.

Respecto de la inclusión de ambas modalidades en un mismo capítulo, ello puede explicarse por la indudable similitud del objeto debatido. Es más, aun así podría argumentarse que ambas modalidades especiales del proceso laboral ordinario (el proceso por despido disciplinario y el proceso de impugnación de sanciones) se regulan en el mismo Título (el II) y Capítulo (el II), pero en secciones diferentes, lo que «nos da a entender que la intención del legislador ha sido la de sustraer del proceso de impugnación de las sanciones las especialidades referidas al despido disciplinario» ⁴⁷.

Y por lo que se refiere a las reglas de subsidiariedad, la LPL no dispone la aplicación subsidiaria del proceso por despido en general, sino que solamente se remite a él en supuestos expresos como es el plazo de caducidad para interponer la demanda y en el orden de alegaciones y pruebas, lo que hace pensar que solamente son de aplicación las normas del proceso por despido a las que expresamente remite el legislador ⁴⁸.

Existirían además otros argumentos apuntados ya por la doctrina ⁴⁹, para dotar de autonomía propia a la modalidad procesal de impugnación de sanciones frente a la de despido, y por tanto, para declarar la aplicabilidad subsidiaria de las reglas del proceso ordinario (y no las del despido). Dichos argumentos serían básicamente los siguientes:

⁴⁶ Aun así, no podemos desconocer que la modificación producida en la vieja noción de despido nulo por incumplimiento o cumplimiento defectuoso de los requisitos de forma y que ahora ha dejado de serlo para quedar en improcedente, no ha trascendido a las otras sanciones, donde, como más adelante veremos, la tradicional nulidad por razones formales todavía persiste. Véase MONTAÑA MELGAR, A., GALIANA MORENO, J.M., SEMPERE NAVARRO, A.V., RÍOS SALMERÓN, B., *Curso de Procedimiento Laboral*, 4.ª ed. Tecnos, Madrid, 1995, pág. 112.

⁴⁷ RUBIO DE MEDINA, M.D., *El proceso de impugnación de sanciones*, ed. Bosch, Barcelona, 2000, pág. 17.

⁴⁸ ORDEIG FOS, J.M., «Impugnación de despidos y sanciones...», *op. cit.* pág. 47.

⁴⁹ NOGUEIRA GUASTAVINO, M., «La impugnación de sanciones en la nueva Ley de Procedimiento Laboral», *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, octubre, 1991, pág. 102.

En primer lugar porque, como recoge la Exposición de Motivos de la LBPL, la nueva Ley persigue, dentro de una tendencia uniformadora, la potenciación del proceso común, como pone de manifiesto tanto la desaparición de algunos de los procesos especiales existentes bajo la LPL de 1980, como por el exclusivo mantenimiento de aquellas especialidades procesales consideradas imprescindibles, lo que a la larga redundará en una mejor y más eficaz realización del derecho a la tutela judicial efectiva.

En segundo lugar porque la existencia en la LBPL de una única base que relacionase despidos y sanciones y la existencia en la actual regulación de un solo capítulo para las dos modalidades, también se produce en otros supuestos como en los procesos por vacaciones, materia electoral y clasificaciones profesionales, sin que nadie discuta su autonomía procesal.

Y en tercer lugar, porque la existencia de remisiones expresas a la norma del despido, no debe entenderse gratuita, sino que plasma la voluntad del legislador de mantener las mínimas especialidades, y la subsidiariedad del proceso ordinario (salvo de expresas y escasas remisiones a ciertas modalidades). Es decir, la reproducción de algunas de las normas procesales del despido al proceso de impugnación de sanciones parece ir dirigida a que sólo sean éstas las aplicables a dicho proceso, quedando excluidas como reglas subsidiarias las restantes ⁵⁰.

Por consiguiente, el despido disciplinario es una sanción entre todas aquellas que podrán imponerse por el empresario a los trabajadores, pero su incidencia en la vida de éstos, tiene una regulación propia y diferenciada del proceso de impugnación de las sanciones.

Y es que tanto la doctrina ⁵¹ como los órganos jurisdiccionales, y especialmente el Tribunal Constitucional ⁵², vienen considerando que el objeto del proceso de despido no consiste en el análisis de la conducta del trabajador (en la culpabilidad y la gravedad de su actuación), sino que, por el contrario, lo que constituye el debate del proceso es la licitud o la ilicitud del acto del empleador, la improcedencia o procedencia de la decisión.

La aplicación subsidiaria en el proceso de impugnación de sanciones, de las reglas del proceso ordinario y no las del despido, afectaría a los requisitos de la demanda, que, al no aparecer regulados en la modalidad de impugnación de sanciones, no habría motivo para entender exigibles los del proceso por despido. Afectaría también a la imposibilidad de acumulación de la acción con la del artículo 50 del ET por aplicación del artículo 32 de la LPL (a diferencia de lo que sucede en

⁵⁰ FERNÁNDEZ DÍAZ, P., *Proceso de impugnación de sanciones*, op. cit. pág. 18 y ss.

⁵¹ *Cfr.*, por todos, LORCA NAVARRETE, A.V., RUIZ JIMÉNEZ, R., ÁLVAREZ SACRISTÁN, I., *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, ed. Dykinson, Madrid, 1993, pág. 134.

⁵² STC 30/1992, de 18 de marzo y STC 27/1993, de 25 de enero. En ambas Sentencias el TC rechaza la aplicación del derecho constitucional de presunción de inocencia en el proceso de despido, fundando sus pronunciamientos «de un lado, en que el despido no es más que una resolución contractual..., y, de otro, en que la consideración de los Tribunales laborales de que una conducta implica incumplimiento contractual o falta laboral, no incluye juicio sobre la culpabilidad o inocencia del recurrente...».

el proceso por despido). Afectaría a la posibilidad de que existiesen sanciones (generalmente por faltas leves) que no exigieran la forma escrita a diferencia de lo que ocurre con el despido. Podría afectar también a la inaplicación del artículo 103.2 de la LPL en aquellos casos en que el trabajador sancionado sufriera un error sobre el empresario, a efectos de caducidad de la acción. Afectaría a los pronunciamientos de las sentencias recaídas los cuales no coinciden con los efectos de la sentencia de despido. Y por último, en cuanto a la ejecución de las sentencias recaídas en la modalidad de impugnación de sanciones, la misma no se sometería a las reglas especiales del proceso por despido (art. 276 y ss. de la LPL), ni a las de ejecución provisional de ese proceso (art. 295 y ss. de la LPL) ⁵³.

Por lo que se refiere a la legitimación procesal, las reglas generales que prevé el artículo 17.1 de la LPL ⁵⁴ respecto de la «legitimatio ad causam» (como posibilidad de actuar eficazmente en un proceso específico y concreto y que exige una especial situación con referencia a la relación jurídico-material deducida en el proceso) son plenamente aplicables en esta modalidad procesal. Según este precepto: «Los titulares de un derecho subjetivo o un interés legítimo podrán ejercitar las acciones ante los órganos jurisdiccionales del orden social en los términos establecidos en las leyes». De manera que el trabajador tendría la legitimación activa y es que de hecho, el artículo 114.1 de la LPL señala que es el «trabajador» quien podrá impugnar la sanción que le hubiere sido impuesta ⁵⁵.

Posiblemente, uno de los temas de mayor interés al respecto es el de la ampliación de la legitimación activa para impugnar la sanción, y en concreto el de la intervención del sindicato y de las asociaciones empresariales en esta específica modalidad procesal «ex» artículo 17.2 de la LPL. Según este precepto, los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales tendrán legiti-

⁵³ ORDEIG FOS, J.M., «Impugnación de despidos y sanciones...», *op. cit.* pág. 47. Véase la importante STSJ de Madrid de 4 de mayo de 1993 (R.A. 2566), que marca las siguientes directrices sobre el proceso de impugnación de sanciones: a) Las vicisitudes que haya seguido el orden penal (atenuantes, eximentes, agravantes, etc.) no pueden tener influencia en el orden laboral, dado el distinto carácter que presentan las relaciones laborales, en muchos de cuyos supuestos existe una íntima convivencia entre empresa y operario, que exige una mutua confianza para el buen funcionamiento de los intereses de ambos, aparte de que están mutuamente obligados a comportarse conforme exige el principio de buena fe. b) Los principios de justicia y equidad imponen graduar la sanción sobre la base de establecer una adecuada proporcionalidad con la falta cometida, valorando las circunstancias objetivas y subjetivas en pro de la más perfecta individualización y tomando en consideración tanto los hechos imputados como los anteriores, coetáneos y posteriores que contribuyan a esclarecer la intencionalidad del interesado, todo ello bajo una interpretación restrictiva de las normas por su índole disciplinaria. c) Por aplicación de lo dispuesto en el artículo 24.2 de la CE, ha de jugar en favor del sancionado la presunción de inocencia, si bien con carácter «iuris tantum» y a resultas de la posibilidad de destrucción mediante el conjunto de medios probatorios aportados al proceso y valorados por el Juez. d) Los plazos prescriptivos consignados en el artículo 60 del ET deben iniciarse desde el momento en que los hechos se conocen por la empresa en todo su alcance y significación, especialmente cuando por su propia naturaleza revisten caracteres de clandestinidad y exigen una determinada investigación y comprobación. e) A tenor de lo dispuesto en el artículo 115.3 de la LPL, sólo cabe recurrir en suplicación cuando tenga rango de muy grave la sanción y haya sido confirmada en instancia.

⁵⁴ Véase: GIL SUÁREZ, L., «Capacidad y legitimación procesales. Representación y defensa», en AA.VV. *Comentarios a la Nueva Ley de Procedimiento laboral*, Tomo XIII, Vol. I. ed. Edersa, Madrid, 1990.

⁵⁵ NOGUEIRA GUASTAVINO, M., «La impugnación de sanciones en la nueva Ley de Procedimiento laboral», *op. cit.* pág. 103. BARREIRO GONZÁLEZ, G., CACHÓN VILLAR, P.M., CAVAS MARTÍNEZ, F., DESDENTADO BONETE, A., FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., *Diccionario Procesal Social*, *op. cit.* pág. 549. FERNÁNDEZ DÍAZ, P., *Proceso de impugnación de sanciones*, *op. cit.* pág. 58 y ss. MERCADER UGUINA, J.R., HERRERO ALARCÓN, F., «De los despidos y sanciones», *op. cit.* pág. 721.

mación para la defensa de los intereses económicos y sociales que le sean propios ⁵⁶. Dos son los temas a analizar: en primer lugar la posibilidad de que los sindicatos o los representantes de los trabajadores puedan actuar procesalmente impugnando judicialmente la sanción impuesta a un trabajador; y en segundo lugar, el tipo de actuación (como coadyuvante o como sustituto procesal), procesalmente válida.

Respecto de la primera cuestión, en aquellos procesos en que se diriman sanciones con intereses exclusivamente individuales, únicamente el trabajador puede ser demandante y parte en el proceso, con fundamento en el principio dispositivo que rige el proceso laboral en general. Y en aquellos casos en que en la sanción disciplinaria subyace un motivo antisindical, el trabajador podrá optar por la modalidad procesal de tutela de la libertad sindical o bien plantear el proceso de impugnación de sanciones en el que se puede deducir este derecho junto a otros intereses del demandante.

Respecto a la segunda cuestión (modo en que ha de actuar el sindicato o la representación legal en el proceso de impugnación de sanciones), un sector de la doctrina ⁵⁷ utilizó la figura de la sustitución procesal para justificar la intervención en el proceso de impugnación de sanciones de otras personas distintas al trabajador afectado por la sanción.

Sin embargo, parece dominante aquella interpretación según la cual, junto con el trabajador, podrán intervenir tanto el sindicato como los representantes legales, pero en calidad de coadyuvantes ⁵⁸. Ahora bien, si la intervención del sindicato (no como parte en el proceso, puesto que la titularidad directa del derecho material es del trabajador, salvo que el acto lesivo fuese pluriofensivo ⁵⁹, sino como coadyuvante, lo que le permite personarse en el proceso y colaborar en su defensa) viene expresamente recogida en el artículo 175.1 de la LPL, referido al proceso de tutela de la libertad sindical, sin embargo, no viene solucionada legalmente respecto al proceso de impugnación de sanciones. La posible intervención del sindicato en el proceso de impugnación de sanciones en la calidad a la que venimos haciendo alusión, «se considera conveniente», en los términos del artículo 14 de la LOLS ⁶⁰, según mantiene un sector de la doctrina ⁶¹.

⁵⁶ Véase: ORTIZ LALLANA, M.C., *La intervención del sindicato en el proceso de trabajo*, ed. CES, Madrid, 1994. PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., «La presencia del sindicato en la nueva Ley de Procedimiento Laboral», *Actualidad Laboral* n.º 1, 1991, pág. 3 y ss.

⁵⁷ DURÁN LÓPEZ, F., «Despido y sanción de los representantes sindicales», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 1 a 4, 1980, pág. 67.

⁵⁸ CRUZ VILLALÓN, J., VALDÉS DAL-RÉ, F., «La intervención de las representaciones colectivas en el proceso de trabajo», en AA.VV. *Lecturas sobre la Reforma del Proceso Laboral*, ed. Ministerio de Justicia, Madrid, 1991, pág. 313.

⁵⁹ Esto es, que las conductas en sí mismas constituyen no sólo un ataque a los derechos de la libertad sindical que afectan al interés individual, sino también, al mismo tiempo, un ataque al interés colectivo. «Se trataría de aquellos casos en los que en el acto lesivo existiera una pluriofensividad, en términos tales que se pudiera identificar una condena diferenciada para la lesión colectiva de aquella otra individual», BAYLOS GRAU, A., CRUZ VILLALÓN, J., FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*, 2.ª ed. Trotta, Madrid, 1995, pág. 61.

⁶⁰ «El sindicato a que pertenezca el trabajador presuntamente lesionado, así como cualquier sindicato que ostente la condición de más representativo, podrá personarse como coadyuvante en el proceso incoado por aquél».

⁶¹ BAYLOS GRAU, A., CRUZ VILLALÓN, J., FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., *Instituciones de Derecho...*, *op. cit.* pág. 61: «atendiendo al derecho material objeto del proceso, parece claro que éste es titularidad directa del trabajador singularmente considerado. Por ello, se afirma que en tales casos la legitimación activa solamente le puede corresponder al trabaja-

Por lo que se refiere a la representación en el juicio, son de aplicación las reglas de representación general recogidas en el artículo 18 de la LPL. La mayor novedad es la relativa a la representación especial o cualificada del sindicato por aplicación del artículo 20 de la LPL, y es que en la modalidad procesal que está siendo objeto de estudio, los sindicatos sí que pueden actuar en nombre e interés de los trabajadores afiliados a ellos que hayan sido objeto de la sanción siempre que así lo autoricen éstos, defendiendo sus derechos individuales y recayendo en dichos trabajadores los efectos de dicha actuación.

Dicha posibilidad adquiere en esta modalidad procesal un especial sentido, dado que la finalidad que persigue la intervención del sindicato como representante es la de eludir las posibles reacciones negativas de la empresa ante el ejercicio de la acción por el trabajador, sobre todo en este tipo de procesos en los que se cuestiona su conducta y de cuyo resultado no deriva la extinción laboral del trabajador, por lo que su permanencia en la empresa lo hace actuar de forma más cautelosa ante eventuales represalias del empleador.

III. LA DEMANDA

1. Plazo para la interposición de la demanda.

Según el artículo 114.1 de la LPL, en su parte final, la demanda por la que se impugna judicialmente la sanción empresarial «*habrá de ser presentada dentro del plazo señalado en el artículo 103 de la LPL*», de modo que por aplicación de este último precepto, el trabajador podrá reclamar contra la sanción dentro de los «*veinte días hábiles siguientes a aquel en que se hubiera producido*», y dicho plazo «*será de caducidad a todos los efectos*».

Por otra parte, tampoco está de más tener en cuenta que la modificación del plazo de caducidad por la negociación colectiva, resulta imposible ⁶², habida cuenta que tal y como ha señalado la STC 201/1992 de 19 de noviembre: «la normativa para impugnar las sanciones ante el órgano jurisdiccional y, particularmente, el de su interrupción por la preceptiva interposición de la reclamación previa...no es susceptible de ser alterada por la negociación colectiva. Dicha regulación reviste carácter de orden público sin que pueda haber resquicio alguno a la intervención del poder normativo que ostentan los representantes de trabajadores y empresarios».

dor; en caso de un despido por motivos sindicales, el único que puede solicitar la condena a la readmisión es el propio trabajador despedido y, en ningún caso, el sindicato sin el consentimiento de aquél. Con todo, se considera conveniente que en estos casos el sindicato pueda personarse en el proceso, colaborando en la defensa del trabajador, si bien ello no se debe producir con la atribución aquél de la condición de parte principal;... Por esta razón el legislador considera que la institución más adecuada para facultar esta intervención procesal es la del coadyuvante...». FERNÁNDEZ DÍAZ, P., *Proceso de impugnación de sanciones*, op. cit. pág. 60.

⁶² BLASCO PELLICER, A., *El régimen procesal del despido*, op. cit. pág. 261.

Se trata por tanto de un plazo transcurrido el cual, decae el derecho a reclamar judicialmente contra la sanción y al que es aplicable la doctrina elaborada sobre la caducidad de la acción por despido.

Ahora bien, dado que la remisión se hace al artículo 103 de la LPL en su totalidad, cabría cuestionarse hasta qué punto (por aplicación del segundo de sus apartados), en aquellos casos en que la demanda por impugnación de sanciones se promoviese contra una persona a la que erróneamente se hubiere atribuido la cualidad de empresario, y se acreditase en el juicio que lo era un tercero, el trabajador podría promover una nueva demanda contra éste, sin que comience el cómputo del plazo de caducidad hasta el momento en que conste quién sea el empresario. Al respecto la doctrina se ha dividido.

Para algunos autores ⁶³ la teleología del precepto debería llevar a la jurisprudencia a una aplicación extensiva a las acciones por impugnación de sanciones. Por el contrario otro sector de la doctrina entiende que no cabe dicha aplicación analógica ⁶⁴. Es esta última posición la que parece más defendible, sobre todo si se tiene en cuenta los siguientes datos: la naturaleza excepcional del beneficio que se examina; que la Base n.º 21 de la LBPL extendía exclusivamente el beneficio derivado del error en el demandado a la acción de despido pero no a la de impugnación de sanciones; y que cabría una interpretación hermenéutica según la cual el artículo 114.1 de la LPL no se remitiría al artículo 103.2 en su globalidad, sino tan sólo respecto del plazo de caducidad. Creo que esta segunda interpretación resulta más acorde con la idea defendida de que el proceso de impugnación de sanciones no resulta una variante del de despido, sino una modalidad procesal con autonomía y sustantividad propia.

Uno de los temas más debatidos ha sido el de la habilidad o no del mes de agosto. Al respecto podemos afirmar que doctrina científica y jurisprudencia han mantenido interpretaciones opuestas.

Para un sector de la doctrina ⁶⁵, debe interpretarse que en los procesos de impugnación de sanciones, el mes de agosto es hábil. Es decir, por tratarse de un plazo sustantivo y no procesal, y dada la naturaleza de las sanciones impuestas, así como el posible perjuicio que las mismas pueden causar en el trabajador, sería reprochable que no se computase como hábil el mes de agosto a efectos de

⁶³ MERCADER UGUINA, J.R., HERRERO ALARCÓN, F., «De los despidos y sanciones», *op. cit.* pág. 723: «La cuestión generó dudas iniciales ante la literalidad de la Base 21.1 de la Ley 7/1989 de 9 de abril, que parecía ceñir dicha previsión solamente a la caducidad de la acción de despido, pero prevaleció la interpretación teleológica en esta materia». También: SALA FRANCO, T., «De las modalidades procesales», en AA.VV. *Ley de Procedimiento Laboral. Análisis y comentarios al RD Legislativo 521/1990 de 27 de abril*, ed. Deusto, Bilbao, 1990, pág. 301. BLASCO PELLICER, A., *El régimen procesal del despido*, *op. cit.* pág. 257: «se produce por ministerio de la ley, una equiparación del plazo para ejercitar la acción para reclamar contra las sanciones y para reclamar contra el despido, tanto en su extensión como en su naturaleza». Cfr: FERNÁNDEZ DÍAZ, P., *Proceso de impugnación de sanciones*, *op. cit.* pág. 67.

⁶⁴ A favor de la inaplicación del artículo 103.2 de la LPL al proceso de impugnación de sanciones: ORDEIG FOS, J.M., «Impugnación de despidos...», *op. cit.* pág. 53.

⁶⁵ NOGUEIRA GUASTAVINO, M., «La impugnación de sanciones...», *op. cit.* pág. 113. MERCADER UGUINA, J.R., HERRERO ALARCÓN, F., «De los despidos y sanciones», *op. cit.* pág. 723.

reclamar judicialmente, máxime si la sanción ha sido injustamente impuesta. Por tanto, el mes de agosto debe considerarse como hábil, y no tanto por la similitud que el proceso de impugnación de sanciones tiene con el de despido (y que comportaría la aplicación analógica de esta materia), sino por el hecho de que el artículo 43.4 de la LPL en su segundo párrafo, señala paralelamente que tampoco serán inhábiles dichos días para aquellas actuaciones que «*de no adoptarse, pudieran producir un perjuicio de difícil reparación*», tal y como sucede en la materia que se comenta.

Sin embargo, considero más acertada la interpretación de un segundo sector doctrinal para el que el mes de agosto es inhábil ⁶⁶, y no debe ser computado a efectos de establecer el plazo para impugnar la sanción. A esta conclusión ha llegado la STSJ de Galicia de 8 de julio de 1996 (R.A. 3291) y la STSJ de Galicia de 11 de mayo de 1998 (R.A. 1424) utilizando los siguientes argumentos:

En primer lugar porque el criterio general respecto del tiempo procesalmente hábil es el sentado por el artículo 183 de la LOPJ, indicativo de que «*serán inhábiles los días del mes de agosto para todas las actuaciones judiciales, excepto para los que se declaren urgentes por las Leyes procesales*». Y en esta materia ningún precepto de la LPL dispone expresamente la urgencia del procedimiento previsto para las sanciones.

En segundo lugar porque si bien el artículo 114 de la LPL (relativo a la impugnación de sanciones) se remite al artículo 103 del mismo texto legal, esta remisión lo es únicamente respecto al plazo de caducidad de veinte días existente para reclamar contra el despido, siendo otro precepto (el art. 43.4 de la LPL) el que prescribe la inhabilidad del mes de agosto para la modalidad procesal de despido. Además, a la sanción no parece aplicársele la excepción del artículo 43.4 de la LPL, referida entre otros procesos al despido ⁶⁷.

En tercer lugar, y como se viene defendiendo a lo largo de este estudio, porque en la expresión «modalidad procesal de despido» no cabe incluir a la de la impugnación de sanciones, dado que el proceso de impugnación de sanciones tiene una sección propia (la segunda) individualizada del despido disciplinario dentro del Capítulo II del Título correspondiente.

En cuarto lugar porque es consolidada doctrina jurisprudencial (véase STS de 19 de octubre de 1994, R.A. 8254) que la caducidad es una medida extraordinaria contraria a la justicia material y que protege el interés de la pronta certidumbre de determinadas conductas jurídicas, por lo que no puede ser objeto de interpretaciones extensivas y debe ser acogida con especial cautela en el campo laboral.

⁶⁶ FERNÁNDEZ DÍAZ, P., *Proceso de impugnación de sanciones*, *op. cit.* pág. 62 y ss.

⁶⁷ Cfr. ALBIOL MONTESINOS, I., *et alt.*, *Derecho Procesal Laboral*, 2.ª ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 1998, pág. 264. En este mismo sentido, las SSTSJ de Galicia de 8 de julio de 1996 (R.A. 3291) y de 11 de mayo de 1998 (R.A. 1424). En contra, NOGUEIRA GUASTAVINO, M., «La impugnación de sanciones...», *op. cit.* pág. 113: «por el perjuicio que puede irrogar, intolerable si no ha sido justamente impuesta, así como por la similitud que el procedimiento de impugnación de sanciones tiene con el despido». La habilidad o inhabilidad del mes de agosto en el proceso de sanciones fue planteada ante el TC en el recurso de amparo resolviendo la STC 135/1996.

Y en quinto lugar, porque en las sanciones no es apreciable objetivamente la perentoriedad que media en los procesos de despido y que justifica la habilidad del mes de agosto, habida cuenta que no son previsibles los perjuicios que en éstos comporta la demora, tanto para el trabajador (readmisión al trabajo o inicio del desempleo), como para el empresario (abono de los salarios de tramitación).

Por ello, cabe concluir que el principio «pro actione» y el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva determinan que en el cómputo del plazo a que se refiere el artículo 114.1 de la LPL haya de aplicarse la regla general, conforme a la cual en ningún término señalado por días se contarán aquellos en que no puedan tener lugar las actuaciones judiciales, considerando inhábiles el mes de agosto a los efectos de plazo de caducidad para ejercitar la acción para impugnar sanciones.

Entrando ya en el tema de la determinación del «dies a quo», la falta de precisión normativa del artículo 103 de la LPL comporta el que puedan surgir dificultades para establecer el día inicial del plazo de caducidad o «dies a quo».

Algunos autores afirman que el cómputo del plazo de veinte días «se inicia a partir del siguiente al de la fecha en que comienza el cumplimiento de la sanción (al igual que ocurre en el plazo para la impugnación del despido, que comienza a correr a partir del día siguiente al de su producción, es decir, de su efectividad) ⁶⁸, o lo que es lo mismo, que la demanda ha de presentarse dentro de los veinte días hábiles siguientes a «aquél en que la sanción se produce» ⁶⁹. Sin embargo, esta postura que asimila el inicio del «dies a quo» a la fecha en que la sanción producirá efectos resulta criticable. Y es que la modalidad de despido difiere de la de impugnación de sanciones respecto de la fecha que ha de constar en la comunicación al trabajador.

Para intentar salvar esta crítica, otros autores ⁷⁰ señalan que el plazo de veinte días hábiles comienza a contar «desde el siguiente al de la notificación de la sanción» y es que si en los procesos por despido el día inicial del plazo no tiene por qué coincidir con el de la recepción de la comunicación escrita (la cual puede remitir a otra fecha los efectos del despido) ello sí sucede en los procesos de impugnación de sanciones. Sin lugar a dudas esta interpretación aporta una mayor seguridad jurídica al demandante ⁷¹.

⁶⁸ BAYLOS GRAU, A., CRUZ VILLALÓN, J., FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*, op. cit. pág. 348. MERCADER UGUINA, J.R., HERRERO ALARCÓN, F., «De los despidos y sanciones», op. cit. pág. 723.

⁶⁹ RODRÍGUEZ SANTOS, B., ÁVILA ROMERO, M., CEBRIÁN BADÍA, J., *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, ed. Lex Nova, Valladolid, 1991, pág. 156 y ss. BLASCO PELLICER, A., *El régimen procesal del despido*, op. cit. pág. 258.

⁷⁰ ALONSO OLEA, M., MIÑAMBRES PUIG, C., *Derecho Procesal del Trabajo*, 10.ª ed. Civitas, Madrid, 2000, pág. 211. ORDEIG FOS, J.M., «Impugnación de despidos y sanciones...», op. cit. pág. 52. FERNÁNDEZ DÍAZ, P., *Proceso de impugnación de sanciones*, op. cit. pág. 63.

⁷¹ Esta última opción fue la que dio origen a la Sentencia del TC 135/96 de 23 de julio de 1996, por la que se estimó constitucional el convenio colectivo que contenía una regla en este sentido, por considerar que estas cláusulas convencionales no fijan «plazos más favorables que los legales para la impugnación de las sanciones...sino que, a lo sumo, lo complementa (art. 114 LPL), especificando el momento en que, acordada definitivamente la sanción, se abre el plazo de caducidad para impugnarla judicialmente».

Creo que la solución al problema de la determinación del «dies a quo» del plazo de caducidad va más allá de la simple adopción de una postura (la de la efectividad de la sanción) otra (la de la notificación) o la ecléctica, y pasa necesariamente por una valoración atenta de cada caso, y del tipo de sanción ante el que nos encontremos, máxime si tenemos en cuenta que no sólo la ley, sino también los convenios colectivos, pueden en ocasiones exigir determinados requisitos formales para impugnar las sanciones y que pueden influir decididamente en el «dies a quo».

2. La impugnación judicial de la sanción ejecutada.

El actual artículo 58.2 del ET permite la ejecutividad inmediata de las sanciones, de modo que el poder disciplinario del empresario puede ser revisado ante la jurisdicción laboral, pero ello no obsta a la eficacia inmediata de las sanciones, es decir, no es necesario acudir a las instancias judiciales para su imposición y su efectividad, tal y como señaló el Tribunal Constitucional en su sentencia de 21 de diciembre de 1987 (BOE de 8 de enero de 1988).

Mantener por el contrario que su ejecutividad depende de una posterior confirmación judicial equivaldría a sostener que el procedimiento sancionador no se agota con la decisión de la sanción, sino que ésa equivaldría a una propuesta sancionadora que sólo sería efectivamente ejecutiva una vez aceptada por el órgano judicial ⁷².

Desde esta óptica, queda el problema de determinar si puede el trabajador presentar una demanda contra una sanción acordada por el empresario y notificada al interesado, pero cuyo cumplimiento aún no ha comenzado. Nuevamente la doctrina se encuentra dividida al respecto.

Un sector de la doctrina científica ⁷³, entiende que la respuesta debe ser positiva en virtud de las normas generales sobre la facultad de demandar, y por tanto el trabajador puede presentar la demanda contra una sanción notificada pero cuyo cumplimiento aún no se ha llevado a cabo, aunque en tales casos el plazo de caducidad no comenzaría a contar hasta el día siguiente en que se inicia el cumplimiento de la sanción en cuestión.

Sin embargo, otro sector de la doctrina ⁷⁴ señala que ello dependerá del tipo de sanción ante el que nos encontremos. De esta manera, el principio «pro actione» se inclina a reservar el inicio del plazo de caducidad a la conclusión del cumplimiento de la sanción, hecho que estaría apoyado en dos motivos: por la posibilidad que tiene la empresa de modificar la sanción, y porque solamente después de cumplida la sanción tendría pleno contenido su impugnación.

⁷² CASTRO ARGÜELLES, M.A., *El régimen disciplinario en la empresa...*, op. cit. pág. 298 y ss.

⁷³ RODRÍGUEZ SANTOS, B., ÁVILA ROMERO, M., CEBRIÁN BADÍA, J., *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, op. cit. pág. 161. BLASCO PELLICER, A., *El régimen procesal del despido*, op. cit. pág. 259.

⁷⁴ MONTERO AROCA, J., IGLESIAS CABERO, M., MARÍN CORREA, J.M., SAMPEDRO CORRAL, M., *Comentarios a la Ley de Procedimiento laboral*, op. cit. pág. 733.

Otro tema importante que queda por despejar es el de si el trabajador puede desobedecer la ejecución de la sanción impuesta por el empresario cuando exija del primero una conducta determinada ⁷⁵. No se trata de un tema baladí pues podría constituir una vulneración del deber de obediencia previsto por el artículo 5.a) del ET hasta que recayera la oportuna revocación judicial de la sanción.

En principio, según criterio jurisprudencial, toda sanción empresarial dirigida al ámbito laboral y adoptada por personas competentes goza de presunción de legitimidad y ha de ser cumplida por el trabajador, si bien esta regla general quiebra, permitiendo la resistencia del trabajador y habilitando a éste para desobedecerla, cuando la misma sea manifiestamente irregular, implique riesgo, resulte vejatoria o constituya abuso manifiesto (STS de 25 de abril de 1991, R.A. 3387), y por tanto cuando rebase de modo patente el ejercicio regular del poder disciplinario del empresario.

Otro aspecto relacionado con el que nos ocupa es el de la posible suspensión de los efectos de la sanción, suspensión que en principio es perfectamente admisible y se encuadraría dentro del ámbito de discrecionalidad empresarial, pero que puede presentar problemas cuando se pretende mantener la suspensión en aquellos casos en que la sentencia de instancia es recurrida judicialmente. Desde esta perspectiva no estaría de más que la negociación colectiva previese la posposición de la ejecución de ciertas sanciones condicionándola a que las mismas adquiriesen firmeza judicial, bien porque no se hubieran impugnado en el plazo de 20 días hábiles, bien porque la sentencia judicial recaída no fuese recurrida.

3. La conciliación y la reclamación administrativa previa.

El trabajador que recurra a la modalidad procesal que está siendo objeto de estudio, debe cumplir previamente los trámites preprocesales de la conciliación o de reclamación administrativa previa previstos en los artículos 63 a 73 de la LPL ⁷⁶.

Por lo que se refiere a la conciliación previa a los procesos de impugnación de sanciones, por aplicación del artículo 64 de la LPL estos procesos no están exentos del previo intento de conciliación ante el servicio administrativo correspondiente o ante el órgano que asuma estas funciones, que podrá constituirse mediante los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos a que alude el artículo 83 de la LPL.

⁷⁵ PÉREZ DEL RÍO, T., «La regulación del ejercicio del poder empresarial y la obediencia debida», *Temas Laborales* n.º 8, 1986, pág. 93 y ss.

⁷⁶ ALONSO OLEA, M., MIÑAMBRES PUIG, C., *Derecho Procesal del Trabajo*, op. cit. pág. 211. NOGUEIRA GUASTAVINO, M., «La impugnación de sanciones en la nueva Ley...», op. cit. pág. 110. ORDEIG FOS, J.M., «Impugnación de despidos y sanciones...», op. cit. pág. 54. MERCADER UGUINA, J.R., HERRERO ALARCÓN, F., «De los despidos y sanciones», op. cit. pág. 724.

Mayores problemas plantea sin embargo la presentación de la reclamación administrativa previa para poder demandar al Estado, Comunidades Autónomas, Entidades Locales u Organismos Autónomos dependientes cuando éstos actúen como empresarios e impongan sanciones disciplinarias a su personal laboral ⁷⁷.

En tales casos, denegada expresamente la reclamación previa o transcurrido un mes sin haber sido notificada la resolución, el trabajador sancionado podrá formalizar la demanda ante el Juzgado a la que acompañará copia de la resolución denegatoria o documento acreditativo de la presentación de la reclamación (art. 69.2 de la LPL) ⁷⁸. Dicho esto, no surtirá efecto la reclamación administrativa previa si la resolución fue denegatoria y el trabajador no presentó la demanda ante el Juzgado «en el plazo de dos meses a contar de la notificación» o en el plazo de dos meses «desde el transcurso del plazo en que deba entenderse desestimada» la reclamación por silencio administrativo (art. 69.3 de la LPL).

De este tenor literal parece desprenderse que el trabajador en los casos de silencio negativo o de resolución expresa denegando su reclamación, dispondría de dos meses para poder presentar la demanda de impugnación de la sanción. Sin embargo, concluye el artículo 69.3 que ello será así «salvo en las acciones derivadas de despido en las que el plazo de interposición de la demanda será de veinte días», hecho que lleva a cuestionarnos si en la modalidad procesal que estudiamos es éste al plazo al que hay que estar, o si por el contrario hay que acudir al genérico de dos meses.

La doctrina científica ⁷⁹ ha entendido que el plazo que ha de aplicarse es el genérico de dos meses, en base a los siguientes argumentos: en primer lugar porque el legislador procesal (art. 69.3) no establece nada en las normas generales acerca de la reclamación administrativa previa cuando la sanción sea otra distinta a la de despido; en segundo lugar porque en tanto el proceso de impugnación de sanciones no aparece expresamente entre los exceptuados del requisito de la reclamación administrativa previa, el plazo general sigue siendo el de dos meses; y en tercer lugar porque, dado que el legislador no ha establecido un plazo especial para interponer la demanda (como así ha hecho con la de despido), el plazo genérico sigue siendo el de dos meses.

Esta interpretación ha sido admitida indirectamente por algún pronunciamiento jurisprudencial ⁸⁰. Sin embargo, no puede desconocerse que bien cabría una interpretación opuesta ⁸¹, derivada de la deficiente técnica legislativa de los preceptos comentados que no incluyen otro tipo de sanciones junto a

⁷⁷ FERNÁNDEZ DÍAZ, P., *Proceso de impugnación de sanciones*, op. cit. pág. 56.

⁷⁸ BLASCO PELLICER, A., *El régimen procesal del despido*, op. cit. pág. 261. MERCADER UGUINA, J.R., HERRERO ALARCÓN, F., «De los despidos y sanciones», op. cit. pág. 724.

⁷⁹ BARREIRO GONZÁLEZ, G., CACHÓN VILLAR, P.M., CAVAS MARTÍNEZ, F., DESDENTADO BONETE, A., *Diccionario Procesal Social*, op. cit. pág. 550.

⁸⁰ STSJ de Galicia de 20 de abril de 1993 (R.A. 1924).

⁸¹ NOGUEIRA GUASTAVINO, M., «La impugnación de sanciones en la nueva Ley...», op. cit. pág. 110.

la de despido Esta segunda interpretación parece ser que es la que ha prosperado en la reciente jurisprudencia cuando ha abordado la caducidad de la acción en los procesos de impugnación de sanciones en los que era preceptiva la interposición de reclamación administrativa previa ⁸².

4. El contenido de la demanda.

Los artículos que la LPL dedica a esta concreta modalidad procesal aportan pocos datos acerca de los requisitos que ha de contener la demanda de impugnación de sanciones, lo que conduce a dos interpretaciones posibles ⁸³: o bien que la demanda en esta modalidad procesal no precisa de ningún requisito adicional a los previstos en el artículo 80 de la LPL para el proceso ordinario; o bien que, por el contrario, y dada su analogía, es necesario que en dicha demanda concurren cada uno de los requisitos adicionales que «ex» artículo 104 de la LPL exige el legislador en las demandas por despido. Pasemos a analizar cada una de estas interpretaciones.

Según un sector de la doctrina científica ⁸⁴, dada la analogía con el proceso por despido, es requisito imprescindible por su finalidad e importancia, la presencia en la demanda de impugnación de sanciones de cada uno de los requisitos previos contenidos en el artículo 104 de la LPL para el proceso por despido.

Sin embargo, otro sector de la doctrina científica ⁸⁵ ha entendido lo contrario, esto es, que no se regula en la modalidad procesal que estamos analizando, ningún contenido adicional al previsto en el artículo 80 de la LPL para el proceso ordinario, por lo que sería suficiente con que se cumplieran los requisitos de la demanda previstos en el mismo con exactitud, dado que el apartado de los hechos (apartado c) y de la súplica serían suficientes para proporcionar al magistrado los elementos de juicio necesarios y al demandado, la noticia de la impugnación de su decisión sancionadora.

Desde luego, no puede desconocerse que esta segunda interpretación resulta más acorde con la configuración que aquí se defiende de la modalidad procesal de impugnación de sanciones como una modalidad con autonomía y sustantividad propia respecto del proceso por despido. Además,

⁸² Véase en este sentido: STSJ de Andalucía de 4 de abril de 1997 (R.A. 1615) y STSJ de Castilla-La Mancha de 16 de febrero de 1998 (R.A. 5256).

⁸³ SALA FRANCO, T., «De las modalidades procesales», *op. cit.* pág. 300.

⁸⁴ BARREIRO GONZÁLEZ, G., CACHÓN VILLAR, P.M., CAVAS MARTÍNEZ, F., DESDENTADO BONETE, A., *Diccionario Procesal Social*, *op. cit.* pág. 551. Con ciertos límites y evitando una aplicación caprichosa de dichas especialidades se pronuncia: NOGUEIRA GUASTAVINO, M., «La impugnación de sanciones...», *op. cit.* pág. 111. SALA FRANCO, T., «De las modalidades procesales», *op. cit.* pág. 301. FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., *El poder disciplinario...*, *op. cit.* pág. 551 y ss.

⁸⁵ NOGUEIRA GUASTAVINO, M., «La impugnación de sanciones en la nueva Ley de Procedimiento Laboral», *op. cit.* pág. 111. ORDEIG FOS, J.M., «Impugnación de despidos y sanciones: tramitación procesal», *op. cit.* pág. 56. MONTERO AROCA, J., IGLESIAS CABERO, M., MARÍN CORREA, J.M., SAMPEDRO CORRAL, M., *Comentarios a la Ley de Procedimiento laboral*, *op. cit.* pág. 733. RUBIO DE MEDINA, M.D., *El proceso de impugnación de sanciones*, *op. cit.* pág. 19. BLASCO PELLICER, A., *El régimen procesal del despido*, *op. cit.* pág. 262. FERNÁNDEZ DÍAZ, P., *Proceso de impugnación de sanciones*, *op. cit.* pág. 68 y ss. MERCADER UGUINA, J.R., HERRERO ALARCÓN, F., «De los despidos y sanciones», *op. cit.* pág. 724.

resulta esta interpretación plenamente respetuosa con las reglas de subsidiariedad establecidas en el artículo 102 de la LPL, según el cual, en todo lo que no esté expresamente previsto en el Título dedicado a las modalidades procesales «*regirán las disposiciones establecidas para el proceso ordinario*».

5. La acumulación de pretensiones.

La modalidad procesal de impugnación de sanciones no está exenta de acumulación «ex» artículo 27 de la LPL. Por tanto, ninguna especialidad presenta la acción de sanción con respecto a la regla general de acumulabilidad de acciones prevista en el artículo 27.1 de la LPL, resultándole, en principio, de aplicación los artículos 34 y 35 de la LPL. Además, puesto que hemos rechazado, con carácter general, la supletoriedad de las normas reguladoras del proceso de despido en el de impugnación de sanciones, éste no quedaría afectado por la prohibición contemplada en el artículo 27.2 de la LPL, referida específicamente a aquel proceso ⁸⁶.

Por tanto la impugnación de aquellas sanciones que hayan incidido en el devengo de salarios, podrá acumularse a la reclamación del salario perdido por causa de la sanción, si fue cumplida provisionalmente ⁸⁷.

Uno de los temas que puede plantear mayor problemática es el de la acumulación de la pretensión de despido disciplinario y de la pretensión de impugnación de sanciones por faltas disciplinarias. Así las cosas, no es de extrañar que la consecuencia de todas esas diversas y continuadas faltas sea finalmente el despido de ese mismo trabajador por aplicación del artículo 54.2 del ET ⁸⁸.

A pesar de ello, del artículo 27.2 de la LPL se desprende que ambas pretensiones, esto es, la de despido y la de impugnación de sanciones no serían acumulables, por lo que cabría cuestionarse por el motivo que ha llevado al legislador a excluir esta acumulación.

Un primer argumento sería que pese a la interconexión que podría darse entre la acción por despido y la acción para impugnar las sanciones (puesto que una de ellas puede justificar la otra), nos moveríamos ante dos pretensiones de naturaleza distinta que dan pie a su vez a dos modalidades procesales distintas.

⁸⁶ FERNÁNDEZ DÍAZ, P., *Proceso de impugnación de sanciones*, op. cit. pág. 70 y ss.

⁸⁷ MARÍN CORREA, J.M., «Notas sobre las modalidades procesales de despido, impugnación de sanciones y reclamación al Estado por salarios de tramitación», en AA.VV. *Puntos Críticos de la Ley de Procedimiento Laboral*, ed. ACARL, Madrid, 1991, pág. 105. El mismo autor: «Las modalidades procesales de despido, impugnación de sanciones y reclamación al Estado por salarios de tramitación», en AA.VV. *Comentarios a la nueva Ley de Procedimiento Laboral*, ed. Edersa, Madrid, 1990, Tomo XIII, Vol. 2.º, pág. 870 y ss.

⁸⁸ Vid. MARÍN CORREA, J.M., «Notas sobre las modalidades procesales de despido, impugnación de sanciones y reclamación al Estado por salarios de tramitación», op. cit. pág. 90 y ss.

Un segundo argumento, defendido por un sector de la doctrina ⁸⁹, sería que el legislador, al prohibir la acumulación, estaría pensando en el artículo 189.1 de la LPL, que declara como no recurribles las sentencias que resuelvan sobre pretensiones «*de impugnación de sanción por falta que no sea muy grave, confirmada judicialmente*».

De esta manera la justificación de la prohibición de acumulación sería perfectamente válida: evitar que indirectamente, y por haber acumulado el actor a la pretensión de despido, otra por faltas no muy graves, la prohibición del recurso afectara a la sentencia en su globalidad, al recogerse en ella un pronunciamiento sobre el despido, basado precisamente en la reiteración de dichas faltas. Sin embargo se prescinde con ello de los beneficios que todo enjuiciamiento conjunto supone.

IV. EL «ITER» PROCEDIMENTAL

1. Admisión de la demanda, y celebración de los actos de conciliación judicial y de juicio.

La doctrina ⁹⁰ se ha mostrado unánime a la hora de considerar que las reglas sobre la tramitación del proceso ordinario son aplicables al de impugnación de sanciones, salvo las especialidades expresamente contenidas en su regulación. Por tanto los trámites de admisión de la demanda, señalamiento y citación no sufren alteraciones, como tampoco los sufren la celebración de los actos de conciliación judicial y de juicio.

Las partes son citadas para la celebración de los actos de conciliación y juicio, que se deberán realizar en una única convocatoria. Al respecto hay que tener en cuenta las observaciones efectuadas por MERCADER UGUINA ⁹¹ al señalar: «la conciliación inmediatamente previa al acto de juicio, frente al propio Juez, suele tener una considerable eficacia en estos procesos como consecuencia de la excepcionalidad del recurso, sólo admisible para las sanciones por faltas muy graves apreciadas como tales por el juzgador, de forma que éste cuenta con una capacidad persuasoria notable en este trámite de evitación del proceso...El alto nivel de conciliaciones judiciales en esta materia, así como la excepcionalidad de las posibilidades de recurso combinado con las facultades resolutorias especiales que aún asisten al órgano judicial en el mismo y con la deficiente adaptación convencional de toda la regulación tipificadora del procedimiento y graduación del poder dis-

⁸⁹ GONZÁLEZ VELASCO, J., «De las acumulaciones», en AA.VV. *Comentarios a las Leyes Laborales. La Nueva Ley de Procedimiento Laboral*, T. XIII, Vol. 1.º, ed. Edersa, Madrid, 1990, pág. 413. VALLE MUÑOZ, F.A., *La acumulación de acciones en el proceso laboral*, ed. Aranzadi, Navarra, 1998, pág. 92 y ss. Sobre la incidencia de la nueva LEC en esta materia: ALONSO GARCÍA, R.M., *El proceso de trabajo y la nueva Ley de Enjuiciamiento Civil*, op. cit. pág. 44 y ss.

⁹⁰ BAYLOS GRAU, A., CRUZ VILLALÓN, J., FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*, op. cit. pág. 348. BLASCO PELLICER, A., *El régimen procesal del despido*, op. cit. pág. 262.

⁹¹ MERCADER UGUINA, J.R., HERRERO ALARCÓN, F., «De los despidos y sanciones», op. cit. pág. 725 y 733.

ciplinario, hacen que nos hallemos ante un proceso necesitado de replanteamiento cuyo sentido no puede discurrir al margen de la destilación que de la función instrumental de aquel poder se está produciendo en la actual transformación de los presupuestos del Derecho del Trabajo».

El acto del juicio se realizará de manera oral, y comprende tres fases diferenciadas: las alegaciones, la fase de las pruebas, y la fase de las conclusiones. Ahora bien, según el artículo 114.3 «in fine» de la LPL: «Las alegaciones, pruebas y conclusiones deberán ser realizadas por las partes en el orden establecido para los despidos disciplinarios». Constituye ésta una de las especialidades de esta modalidad procesal, que la aproxima a la del despido.

Por lo que se refiere a su fundamento, como a su alcance legal, habrá que estar a lo dispuesto en el proceso por despido, es decir, se intenta reforzar el principio de igualdad procesal de las partes y a la vez se intenta potenciar la presunción de inocencia cargando sobre el empleador que sanciona la carga de la prueba ⁹². De esta manera se refuerza el principio acusatorio, en virtud del cual, es al empresario al que, tras haber impuesto unilateralmente la sanción, le corresponde la función acusatoria y, por tanto, el primer lugar en el orden de intervención ⁹³.

Dicho esto cabe cuestionarse si el demandante, además de ratificar la demanda, puede ampliarla, y al respecto existen dos posibles interpretaciones:

La primera interpretación parte de entender que el demandante no puede ampliar la demanda, sino únicamente ratificarla ⁹⁴. Desde luego, la lógica del proceso que estudiamos, presidido, como ya hemos puesto de manifiesto, por la presunción de inocencia del trabajador, aconsejaría que la regla prevista en este punto para el despido, se extendiese al proceso de impugnación de sanciones, de forma que el demandante sólo pudiera ratificar la demanda y no ampliarla.

La segunda interpretación (a mi modo de ver más correcta y acorde con la autonomía procedimental del proceso de impugnación de sanciones frente al del despido) partiría de la base de entender que el demandante puede ampliar la demanda, ya que, no parece, conforme al artículo 114.3 de la LPL, que se haya de limitar el trabajador a ratificar la demanda (como mantiene algún sector doctrinal con respecto al despido ⁹⁵), sino que podrá en este momento proce-

⁹² ORDEIG FOS, J.M., «Impugnación de despidos y sanciones...», *op. cit.* pág. 58. NOGUEIRA GUASTAVINO, M., «La impugnación de sanciones...», *op. cit.* pág. 113. BLASCO PELLICER, A., *El régimen procesal del despido*, *op. cit.* pág. 263.

⁹³ MERCADER UGUINA, J.R., HERRERO ALARCÓN, F., «De los despidos y sanciones», *op. cit.* pág. 724, señala que difícilmente puede considerarse que esta regla tienda a ampliar la mecánica del principio acusatorio al proceso por sanciones; más bien, con todas las especialidades que se quiera, constituye la forma más característica de provocar la emersión en el proceso de las consecuencias de la función revisora del Juez que lo inspiran en todo momento, evitando, a la vez, la indefensión relativa que produjera el excesivo apego de la legislación anterior al «nomen iuris» de la posición que cada parte ocupara en el proceso.

⁹⁴ FERNÁNDEZ DÍAZ, P., *Proceso de impugnación de sanciones*, *op. cit.* pág. 80 y ss.

⁹⁵ *Cfr.* DURÁN LÓPEZ, F., «El proceso de despido en el nuevo texto articulado: cognición y ejecución», *Actualidad Laboral* n.º 38, 1990, pág. 455 y 446. *Vid.* en este sentido, ORDEIG FOS, J.M., «Impugnación de despido y sanciones...», *op. cit.*, pág. 58.

sal ampliarla, teniendo en cuenta que en todo caso dicha ampliación no puede consistir en un cambio sustancial del contenido de la demanda que pueda causar indefensión a la otra parte procesal (art. 85.1 de la LPL) ⁹⁶.

Ciertos autores ⁹⁷ consideran que el momento procesal oportuno para presentar la prescripción de la falta que ha servido de base al empresario para sancionar al trabajador, es mediante la ampliación de la demanda. Por el contrario, otro sector doctrinal ha entendido que resulta obligado reflejar dicha prescripción en el escrito inicial para evitar la indefensión del empresario, como ya referimos, pues éste «no está obligado a presumir, que se le va a realizar dicha excepción» ⁹⁸.

2. La aportación judicial del expediente contradictorio por la parte demandada.

Según dispone el artículo 114.2 de la LPL: «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». El expediente contradictorio ha sido definido, por LÓPEZ ÁLVAREZ ⁹⁹, como un «conjunto ordenado de actuaciones y diligencias que, permitiendo la intervención del trabajador afectado, tratan de fundamentar y racionalizar una ulterior decisión disciplinaria del empleador frente al trabajador». Varias son las cuestiones que suscita este apartado ¹⁰⁰.

En primer lugar, que la obligación de aportar el expediente contradictorio, que recae exclusivamente sobre la parte demandada, se limita en principio a los procesos de impugnación de sanciones por faltas graves o muy graves a las que el artículo 58 del ET exige la tramitación del oportuno expediente. Ello supone que, salvo previsión convencional que estipule lo contrario, no será necesaria la aportación del mismo en la impugnación de sanciones por faltas leves.

En segundo lugar, se exige la aportación del expediente contradictorio cuando la sanción se imponga a los trabajadores que ostenten la condición de «representante legal» (se supone que miembro del comité de empresa o delegado de personal) «o sindical» (delegado sindical) en la empresa, desconociéndose un tercer supuesto también previsto legalmente en el que se exige la previa audien-

⁹⁶ Por ejemplo, no se considera por los órganos jurisdiccionales una variación sustancial de la demanda hacer mención de la omisión de los trámites especiales para afiliados sindicales y representantes legales de los trabajadores: STSJ de Canarias de 29 de diciembre de 1992 (R.A. 6061).

⁹⁷ MARÍN CORREA, J.M., «Doctrina judicial sobre caducidad y prescripción en materia laboral», *Documentación Laboral* n.º 10, 1987.

⁹⁸ BODAS, R., «El procedimiento por despido disciplinario», en AA.VV. *El régimen del despido tras la reforma laboral*, ed. *Ibidem*, Madrid, 1997, *op. cit.*, pág. 45. Manifiesta el autor que esto es así, entre otras cosas, porque el artículo 1935 CC establece que se entiende tácitamente renunciada la prescripción cuando la denuncia resulta de actos que hacen suponer el abandono del derecho adquirido. En este sentido, STSJ de Cataluña de 3 de octubre de 1997 (R.A. 3701).

⁹⁹ LÓPEZ ÁLVAREZ, M.J., *El expediente disciplinario laboral*, ed. Aranzadi, Navarra, 1999, pág. 10 y ss.

¹⁰⁰ NOGUEIRA GUASTAVINO, M., «La impugnación de sanciones...», *op. cit.* pág. 113.

cia de los delegados sindicales que es aquel en que la sanción se impone a trabajadores que, sin ostentar cargo representativo alguno, están afiliados a un sindicato (art. 10.3.3 de la LOLS). De no admitirse esta interpretación se produciría una falta de sistemática legal entre estos preceptos y el artículo 115.3 de la LPL, que prevé la nulidad de la sanción en aquellos casos en que no se dé audiencia a los delegados sindicales cuando el trabajador sancionado estuviera afiliado al sindicato ¹⁰¹.

En tercer lugar, el artículo alude a la necesidad de aportación del expediente en los casos en que «legalmente» esté establecido, por lo que cabría determinar cuándo legalmente se exige dicho expediente a la hora de tramitar una sanción disciplinaria. Desde esta perspectiva el artículo 68 a) del ET lo exige para los miembros del comité de empresa (y para los delegados de personal) y el artículo 10.3 de la LOLS lo exige para los delegados sindicales que no formen parte del Comité de Empresa.

En cuarto lugar que la exigencia de aportar el expediente contradictorio no se limita a estos supuestos previstos legalmente, sino que también debe entenderse ampliada a los casos en que convencionalmente venga exigido un procedimiento escrito previo a la sanción de ciertas faltas, sean éstas graves o no, consista o no en un expediente contradictorio propiamente dicho, y tanto si afecta a los representantes como al resto de los trabajadores.

En quinto lugar, no se desprende del tenor literal si es necesaria la aportación judicial del expediente contradictorio en aquellos casos en que el mismo viniera impuesto en un convenio colectivo extraestatutario, o en un contrato de trabajo. Para un sector de la doctrina ¹⁰², la exigencia legal de aportación previa del expediente deberá entenderse referida a los supuestos en que éste venga previsto por un convenio colectivo estatutario, pero no cuando el mismo aparezca exigidos por un convenio extraestatutario, por contrato de trabajo o por cualquier otra manifestación de voluntad de las partes, «en cuyo caso la aportación a los autos deberá solicitarse por la parte interesada, correspondiendo al órgano jurisdiccional la valoración de su alcance y eficacia desde una perspectiva formal».

Desde mi punto de vista, allí donde la ley no diferencia, no cabe establecer distinciones innecesarias, por lo que la aportación del expediente contradictorio será preceptiva para la parte demandada si se pactó en convenio colectivo extraestatutario, o en contrato de trabajo. Distinto será el tratamiento a dar en los expedientes contradictorios «potestativos», ya que es aquí el único supuesto en que no sería necesaria su aportación a juicio.

Vistas estas primeras notas características de la aportación en sede judicial del expediente contradictorio, existen otros tres temas de interés relacionados con éste y que serían el momento procesalmente oportuno para llevar a cabo la aportación del expediente en el acto del juicio; el valor probatorio que cabe dar al mismo; y las consecuencias jurídicas derivadas de su no aportación ¹⁰³.

¹⁰¹ Véase: GARCÍA MURCIA, J., «Las garantías formales en el despido de los representantes de los trabajadores y su configuración jurisprudencial», *Revista Española de Derecho del Trabajo* n.º 15, 1982, pág. 460 y ss.

¹⁰² LÓPEZ ÁLVAREZ, M.J., *El expediente disciplinario laboral*, op. cit. pág. 302.

¹⁰³ NOGUEIRA GUASTAVINO, M., «La impugnación de sanciones...», op. cit. pág. 113.

Por lo que respecta al momento procesal en que procede efectuar esta aportación, la LPL vigente nada señala al respecto. La más reciente doctrina científica ¹⁰⁴ ha señalado que, ante el silencio del artículo 114.2 de la LPL, el momento procesal oportuno para aportar el expediente contradictorio sería durante el acto del juicio, salvo que conforme a lo dispuesto en el artículo 77 de la LPL, dicho expediente se solicitase como prueba anticipada por el demandado para fundamentar sus intereses.

Por lo que respecta al valor probatorio del expediente, su incorporación al proceso de revisión jurisdiccional de la sanción impuesta, permite una evaluación del contenido del mismo, a través del cual pueda apreciarse la fundamentación y proporcionalidad de la medida adoptada por el empresario. Ahora bien, como señala LÓPEZ ÁLVAREZ ¹⁰⁵, el problema reside, en determinar qué grado de certeza y credibilidad debe atribuirse a las actuaciones practicadas en el expediente y hasta qué punto los resultados de las mismas pueden vincular la decisión final del órgano jurisdiccional.

Tras la reforma de 1990, la LPL omite cualquier referencia expresa al valor probatorio del expediente. Al parecer, el expediente contradictorio constituye actualmente un punto de referencia más, sometido a la valoración del juez que, de acuerdo con la sana crítica y el principio de libre apreciación de la prueba, determinará la relevancia que deba otorgársele, bien a partir de una consideración global o en relación a aspectos concretos del mismo. Y todo ello sin perjuicio de la eficacia probatoria que alguno de los elementos incorporados al expediente pueda desplegar por sí mismo, como por ejemplo un documento público, cuya naturaleza no se verá alterada por la inclusión el expediente.

Por tanto, debe excluirse una vinculación absoluta del juez con lo actuado en el expediente, de modo que aquello que debe prevalecer es la prueba que se practique en el Juzgado de lo Social.

Y por lo que se refiere a la consecuencia jurídico-procesal que lleva aparejada la falta de aportación del expediente contradictorio, el artículo 114.2 de la LPL nada establece de forma expresa. Sin embargo, la mayoría de la doctrina científica ¹⁰⁶ se ha inclinado por entender que la falta de aportación determina las siguientes consecuencias:

Por aplicación de la letra d) del artículo 115.1 de la LPL, será declarada nula la sanción «si hubiera sido impuesta sin observar los requisitos formales establecidos legal o convencionalmente, o cuando éstos presenten defectos de tal gravedad que no permitan alcanzar la finalidad para la que fueron requeridos».

¹⁰⁴ LÓPEZ ÁLVAREZ, M.J., *El expediente disciplinario laboral*, op. cit. pág. 301. En el mismo sentido: RUBIO DE MEDINA, M.D., *El proceso de impugnación de sanciones*, op. cit. pág. 24. MERCADER UGUINA, J.R., HERRERO ALARCÓN, F., «De los despidos y sanciones», op. cit. pág. 726.

¹⁰⁵ LÓPEZ ÁLVAREZ, M.J., *El expediente disciplinario laboral*, op. cit. pág. 305.

¹⁰⁶ ALONSO OLEA, M., MIÑAMBRES PUIG, C., *Derecho Procesal del Trabajo*, op. cit. pág. 211. MONTERO AROCA, J., *Introducción al Proceso Laboral*, op. cit. pág. 201. BARREIRO GONZÁLEZ, G., CACHÓN VILLAR, P.M., CAVAS MARTÍNEZ, F., DESDENTADO BONETE, A., FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., *Diccionario Procesal Social*, op. cit. pág. 552. NOGUEIRA GUASTAVINO, M., «La impugnación de sanciones...», op. cit. pág. 113. ORDEIG FOS, J.M., «Impugnación de despidos y sanciones...», op. cit. pág. 59. BLASCO PELLICER, A., *El régimen procesal del despido*, op. cit. pág. 265. MERCADER UGUINA, J.R., HERRERO ALARCÓN, F., «De los despidos y sanciones», op. cit. pág. 726.

Por aplicación de la «ficta confessio» del artículo 88.2 de la LPL, según el cual si la diligencia consiste en pedir algún documento a una parte y ésta no lo presenta sin causa justificada en el plazo que se haya fijado «podrán estimarse probadas las alegaciones hechas por la contraria en relación con la prueba acordada». Si bien ha habido autores ¹⁰⁷ que han entendido que en estos casos no es aplicable la «ficta confessio».

3. La fase de pruebas y conclusiones.

Es en fase de prueba donde hay que detenerse con especial atención, y es que la modalidad procesal comentada establece reglas específicas respecto de la carga probatoria, de modo que según el artículo 114.3 de la LPL «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».

En cualquier caso, varias son las notas características que la doctrina científica ha extraído de la regla específica sobre el hecho de que la carga probatoria de la realidad de los hechos imputados al trabajador corresponda exclusivamente al empleador:

En primer lugar que se trata de una plena y auténtica atribución de la carga de la prueba al empresario, siendo imposible su neutralización o paralización mediante el juego de las reglas del proceso ordinario, sobre la valoración de ciertas pruebas o la ausencia de cooperación de la parte en la actividad probatoria ¹⁰⁸.

En segundo lugar que la prueba en la que se base el empresario ha de versar no sólo sobre la veracidad de los hechos, sino sobre su «entidad».

En tercer lugar, los tribunales de justicia que han aplicado la presunción de inocencia constitucional en el proceso de impugnación de sanciones, refiriendo que «ha de jugar a favor del sancionado la presunción de inocencia, si bien con carácter "iuris tantum" y a resultas de la posibilidad de destrucción mediante el conjunto de los medios probatorios aportados al proceso y prudentemente valorados por el Juzgador» ¹⁰⁹.

¹⁰⁷ MARÍN CORREA, J.M., «Las modalidades procesales de despido, impugnación de sanciones y reclamación al Estado por salarios de tramitación», *op. cit.* pág. 870. BODAS MARTÍN, R., «El procedimiento de despido disciplinario», *op. cit.* pág. 24.

¹⁰⁸ BAYLOS GRAU, A., CRUZ VILLALÓN, J., FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*, *op. cit.* pág. 349. BARREIRO GONZÁLEZ, G., CACHÓN VILLAR, P.M., CAVAS MARTÍNEZ, F., DESDENTADO BONETE, A., FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., *Diccionario Procesal Social*, *op. cit.* pág. 553.

¹⁰⁹ SsTSJ de Madrid de 8 de enero de 1996 (R.A. 88), de 7 de julio de 1994 (R.A. 3145), de 7 de septiembre de 1993 (R.A. 4160) y de 4 de mayo de 1993 (R.A. 256). Las sentencias que pasamos a relacionar aplican la presunción de inocencia al proceso de despido como presunción «iuris tantum» de verdad interina que debe persistir en tanto se dé un vacío o ausencia de pruebas: STSJ de Castilla y León de 28 de febrero de 1995 (R.A. 643); STSJ del País Vasco de 26 de enero de 1993 (R.A. 387); STSJ de Aragón de 21 de enero de 1995 (R.A. 25); STSJ de Andalucía de 16 de septiembre de 1994 (R.A. 3377); STSJ de la Comunidad Valenciana de 14 de enero de 1994 (R.A. 350).

En cuarto lugar, que no pueden ser admitidos otros motivos de oposición a la demanda que los alegados por el empresario en su momento para justificar la sanción. De modo que si la sanción fue comunicada por escrito (lo cual es un requisito exigible para sancionar faltas graves y muy graves), en la comunicación se encontrarán los motivos de la imposición.

En quinto lugar, en el supuesto de sanciones graves o muy graves, el empresario podrá alegar las argumentaciones recogidas en el expediente contradictorio, de haberse realizado éste por disposición legal o convencional para justificar las razones por las que impuso la sanción.

En sexto lugar, los artículos 114 y 115 de la LPL no concretan una de las cuestiones más alegadas por los trabajadores para impugnar la sanción que les fue impuesta por el empresario: la prescripción de la falta cometida, pues no establecen a quién corresponde la carga de la prueba. Ello ha llevado a algún autor ¹¹⁰ a afirmar que cuando el trabajador alegue esta circunstancia, le corresponderá al mismo probar que se ha producido la prescripción.

Y en séptimo lugar que puede efectuarse directamente una vinculación con el principio constitucional de presunción de inocencia (el cual resultaría plenamente aplicable a este ámbito), dada la directa implicación del Estado en la sanción, a través de las facultades de reforma que el órgano jurisdiccional tiene al respecto ¹¹¹.

Como indica ALONSO OLEA ¹¹², la regla del artículo 114 de la LPL es una manifestación de la presunción de inocencia, que ha de jugar sin desnaturalizar los principios y exigencias del proceso laboral.

Respecto de la plena aplicación del principio constitucional de presunción de inocencia al proceso estudiado, destaca acertadamente la aportación efectuada por FERNÁNDEZ LÓPEZ ¹¹³. Según esta autora, la jurisprudencia ya se pronunció en los procesos por despido sobre la conveniencia de que recayese en el trabajador la prueba de la existencia de la relación laboral y el hecho mismo del despido, mientras que correspondía al empresario probar los hechos que imputaba al propio trabajador. De esta manera se aplicaba el principio de presunción de inocencia al proceso por despido y esta línea tendencial cabría hacerla extensible a los procesos por sanciones disciplinarias ¹¹⁴.

¹¹⁰ GIL Y GIL, J.L., «Procedimiento de revisión y de imposición de sanciones», *op. cit.* pág. 75.

¹¹¹ BAYLOS GRAU, A., CRUZ VILLALÓN, J., FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*, *op. cit.* pág. 349. FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., *El poder disciplinario en la empresa*, *op. cit.* pág. 395: «difícilmente puede considerarse que esta regla tienda a ampliar la mecánica del principio acusatorio al proceso por sanciones». LORCA NAVARRETE, A., RUIZ JIMÉNEZ, R., ÁLVAREZ SACRISTÁN, I., *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, *op. cit.* pág. 524.

¹¹² ALONSO OLEA, M., MIÑAMBRES PUIG, C., *Derecho Procesal del Trabajo*, *op. cit.* pág. 210.

¹¹³ FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., *El poder disciplinario en la empresa*, *op. cit.* pág. 399 y ss. GIL Y GIL, J.L., «Procedimiento de imposición y revisión de sanciones», *op. cit.* pág. 50.

¹¹⁴ Véase: JAÉN VALLEJO, L., *La presunción de inocencia en la jurisprudencia constitucional*, ed. Civitas, Madrid, 1987. PEDRAJAS MORENO, A., *Despido y derechos fundamentales. Estudio especial de la presunción de inocencia*, ed. Trotta, Madrid, 1992.

Ha secundado esta interpretación el propio Tribunal Constitucional en su STC 125/1995 de 24 de julio, en la que se afirma que la función del juez en el proceso de impugnación de sanciones es la de controlar el ejercicio del poder disciplinario del empresario, siendo la presunción de inocencia (ex art. 114.3 de la LPL) uno de los límites a dicho poder junto con el de la tipicidad y el de la proporcionalidad. Al parecer el Tribunal Constitucional identifica la presunción de inocencia con el proceso de impugnación de sanciones, pero no como una presunción de inocencia «constitucional», sino como una presunción de inocencia «legal», y dimanante de la LPL ¹¹⁵.

En la mecánica de la ley se presume que el trabajador no ha cometido los hechos imputados por el empresario en tanto no resulten acreditados por la actividad probatoria de éste, sin que por tanto, el trabajador tenga que probar su no comisión o su no participación ¹¹⁶. Por este motivo, parecen ir en contra del principio de presunción de inocencia tener por confeso al trabajador que no comparece a la prueba de confesión, o tener por ciertas las alegaciones del empresario fundadas en el documento requerido al demandante y no aportado.

Y en cuanto a las pruebas relacionadas con el proceso de impugnación de sanciones por haberse impuesto la sanción de manera discriminatoria, en tales casos corresponderá al empresario demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad ¹¹⁷.

Con el trámite de conclusiones se pone fin al acto de juicio, debiendo fijar las partes en esta fase procesal sus pretensiones de forma definitiva, que deberán realizar sin alterar los puntos fundamentales y los motivos de pedir invocados en la demanda.

V. LA SENTENCIA

1. La intervención del juez sobre el poder disciplinario empresarial.

El artículo 115 de la LPL concede al juez tres posibles opciones: puede confirmar la sanción; puede revocarla (total o parcialmente) y por último puede declarar la sanción nula. Estas calificaciones judiciales, son el resultado de la fiscalización que lleva a cabo el juez de la decisión empresarial sancionadora, como medida de control de la facultad disciplinaria del empresario ¹¹⁸. Se trata

¹¹⁵ GARCÍA PERROTE-ESCARTÍN, I., «El despido en la jurisprudencia constitucional», *op. cit.*, pág. 114 y ss.

¹¹⁶ BLASCO PELLICER, A., *El régimen procesal del despido*, *op. cit.* pág. 265.

¹¹⁷ RUBIO DE MEDINA, M.D., *El proceso de impugnación de sanciones*, *op. cit.* pág. 28. Véase GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., *La prueba en el proceso de trabajo*, ed. Civitas, Madrid, 1994, pág. 212 y ss. RODRÍGUEZ PIÑERO, M., «Carga de la prueba y presunción de inocencia en el proceso de despido», *Relaciones Laborales*, T.I, 1990.

¹¹⁸ *Vid.* STC 125/1995, de 27 de julio.

en definitiva de soluciones que contrastan con las previstas en otros ordenamientos jurídicos de nuestro entorno en que la sanción queda sometida a las reglas generales sobre ineficacia previstas para los negocios y actos jurídicos ¹¹⁹.

Por lo que se refiere al contenido de la sentencia, en la modalidad procesal de impugnación de sanciones, el legislador no impone el que ésta deba contener los datos específicos que se entienden necesarios en el proceso de despido, por lo que regirán las reglas generales sobre el contenido de una sentencia ordinaria.

2. La sentencia confirmatoria de la procedencia de la sanción.

Según el artículo 115.1 a) de la LPL: «*La sentencia contendrá alguno de los pronunciamientos siguientes: confirmar la sanción, cuando se haya acreditado el cumplimiento de las exigencias de forma y la realidad del incumplimiento imputado al trabajador; así como su entidad, valorada según la graduación de faltas y sanciones prevista en las disposiciones legales o en el convenio colectivo aplicable*».

Un sector de la doctrina científica ¹²⁰ ha entendido que la sentencia confirmatoria de la sanción conserva una construcción paralela a la recaída en los procesos por despido para declarar al mismo procedente y ello porque también en estos supuestos, se exige la escrupulosa observancia de los requisitos de forma, a la vez que se impone el que quede acreditado en el juicio el incumplimiento contractual alegado por el empresario («ex» art. 108.1 de la LPL). A idénticos términos parece haber llegado cierta jurisprudencia ¹²¹.

Sin embargo, y siendo ciertas tales similitudes, un estudio atento del precepto nos permite introducir ciertas diferencias: en primer lugar que la inobservancia de los requisitos de forma en el despido disciplinario, lleva aparejado un pronunciamiento jurisprudencial (la improcedencia del despido) distinto al previsto por la modalidad procesal de impugnación de sanciones (nulidad de la sanción); y en segundo lugar, que en la modalidad de impugnación de sanciones, la LPL permite un juicio de ade-

¹¹⁹ FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., *El poder disciplinario en la empresa*, op. cit. pág. 413.

¹²⁰ NOGUEIRA GUASTAVINO, M., «La impugnación de sanciones...», op. cit. pág. 115. BARREIRO GONZÁLEZ, G., CACHÓN VILLAR, P.M., CAVAS MARTÍNEZ, F., DESDENTADO BONETE, A., FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., *Diccionario Procesal Social*, op. cit. pág. 553. ORDEIG FOS, J.M., «Impugnación de despidos...», op. cit. pág. 67.

¹²¹ STSJ de Cataluña de 11 de mayo de 1999 (R.A. 1904), donde el trabajador cuestionaba la sanción de despido disciplinario que había adoptado el empresario. El Tribunal estimó que la apropiación de productos de la empresa por el trabajador era causa de transgresión de la buena fe contractual y un abuso de confianza en el desempeño de su puesto de trabajo, con lo que estimó que la calificación de la sanción impuesta por el empresario era correcta, al considerar que la conducta del trabajador era causa de una falta muy grave sancionada con el despido.

cuación o inadecuación entre falta y sanción que desconoce el proceso por despido ¹²². Hechas estas precisiones, conviene detenerse en el valor que cabe otorgar a la «confirmación» de la sanción por parte del órgano judicial. Al respecto, varias han sido las posiciones doctrinales.

Hay que recordar que, a tales efectos, el control jurisdiccional recae sobre la gravedad del incumplimiento, sobre la tipificación de la sanción y sobre la adecuada correlación entre aquél y ésta, pero no sobre la sanción elegida, puesto que la facultad de elegir entre las distintas sanciones previstas para un determinado tipo de infracción corresponde al empresario, sin que sea revisable por el juez ¹²³.

De hecho, el propio Tribunal Supremo ¹²⁴, ha señalado que «el juez ha de realizar un juicio de valor sobre la gravedad y culpabilidad de las faltas alegadas (art. 54 del ET), y, para ello, tiene que examinar la adecuación de las conductas imputadas a la descripción de faltas que se recogen en el cuadro sancionador correspondiente de la norma reglamentaria o convencional aplicable al caso y, si los incumplimientos no encajan en los supuestos tipificados como falta muy grave sancionable hasta con el despido, debe declarar la improcedencia del mismo por haber sido calificada la falta inadecuadamente por el empresario. Pero si ésta coincide con la descripción de las muy graves habrá de declarar que la calificación empresarial es adecuada y no debe rectificar la sanción impuesta pues, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 58 del ET, corresponde al empresario la facultad de imponer la sanción que estime apropiada, dentro del margen que establezca la norma reguladora del régimen de faltas y sanciones. Si el juez 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».

Adicionalmente, la jurisprudencia ¹²⁵ ha exigido la necesidad de adecuación entre los hechos y la sanción a la vista de las circunstancias concurrentes. Es decir, ha aplicado el principio de proporcionalidad, que impone una cierta correlación causa-efecto de forma que la medida sancionadora adoptada sea adecuada al fin perseguido.

¹²² MONTERO AROCA, J., IGLESIAS CABERO, M., MARÍN CORREA, J.M., SAMPEDRO CORRAL, M., *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, op. cit. pág. 736. ORDEIG FOS, J.M., «Impugnación de despidos...», op. cit. pág. 42: «Esta graduación es más objetiva en las sanciones que en el despido, puesto que la propia norma la sujeta a las reglas legales o convenidas colectivamente sobre faltas y sanciones».

¹²³ BLASCO PELLICER, A., *El régimen procesal del despido*, op. cit. pág. 271. FERNÁNDEZ DÍAZ, P., *Proceso de impugnación de sanciones*, op. cit. pág. 91: «En efecto, la sentencia no puede fijar una sanción inferior a la señalada por el empresario y que ha sido objeto de impugnación, y ello, precisamente, porque la actuación judicial debe dejar a salvo la discrecionalidad del titular del poder disciplinario en esta materia. De esta forma, dentro del grado de la falta confirmada, corresponde al empresario elegir la sanción más adecuada a los intereses de la empresa». En este sentido: GÁRATE CASTRO, J., «Sobre las facultades judiciales...», op. cit. pág. 52.

¹²⁴ STS de 11 de octubre de 1993 u.d. (R.A. 9065).

¹²⁵ STS de 3 de julio de 1986 (R.A. 3942): «El ET, en su artículo 58.2 establece que la valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, precepto que según la doctrina de esta Sala es revelador de la facultad otorgada a los trabajadores para impugnar ante la jurisdicción

Desde esta perspectiva FERNÁNDEZ LÓPEZ ¹²⁶, señala acertadamente que en el fallo confirmatorio es posible ver una decisión judicial que se superpone sobre la del empresario, tras reproducir los esquemas del ejercicio del poder disciplinario, pero es algo más que la simple convalidación de un acto propio de aquél, porque «implícitamente subyace a la decisión judicial confirmatoria un juicio sobre la culpabilidad del trabajador, ahora perfectamente demostrada», que no es sino consecuencia de la implicación del Estado en un juicio de reproche de los actos del trabajador.

3. La sentencia de revocación total de la sanción.

Uno de los posibles pronunciamientos de las sentencias que recaen en la modalidad procesal de impugnación de sanciones es el de la revocación. Tal y como ha puesto de manifiesto la doctrina ¹²⁷, la revocación tiene como fundamento la existencia de un previo ejercicio de la facultad sancionadora, que ha resultado fallido por carecer de base fáctica o por no ser ésta suficiente para justificar la sanción impuesta. A su vez la norma distingue entre la revocación total de la sanción y la revocación parcial. Analicemos el primero de estos fallos.

Según el artículo 115 1 b) de la LPL, la sentencia que recaiga en este tipo de procesos también puede «*revocar totalmente (la sanción) cuando no haya sido probada la realidad de los hechos imputados al trabajador o éstos no sean constitutivos de falta*».

Por tanto, dos son los motivos que permiten revocar totalmente la sanción: la falta de prueba de la realidad de los hechos imputados al trabajador; y pese a haber quedado probados dichos hechos, que los mismos no sean constitutivos de falta ¹²⁸.

Nuevamente se ha asimilado este pronunciamiento judicial con aquel que, en la modalidad procesal por despido, declara la improcedencia del mismo por motivos de fondo llegándose a afirmar que el fallo «calificará la sanción como improcedente» ¹²⁹. Estaríamos, por tanto ante una revocación judicial por motivos de fondo ¹³⁰.

laboral las sanciones que les fueran impuestas y de las atribuciones de aquella para enjuiciarlas conforme a la normativa jurídica aplicable, teniendo en cuenta las circunstancias concurrentes en cada caso concreto, a fin de determinar si en virtud de los datos objetivos y subjetivos que puedan concurrir, y entre ellos, el recíproco comportamiento del empresario y trabajador, se cumple el requisito de justicia, que ha de responder a la exigencia de la proporcionalidad y adecuación entre el hecho motivador de la sanción determinado por el comportamiento del trabajador y la sanción impuesta».

¹²⁶ FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., *El poder disciplinario en la empresa*, op. cit. pág. 415. MERCADER UGUINA, J.R., HERRERO ALARCÓN, F., «De los despidos y sanciones», op. cit. pág. 729.

¹²⁷ FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., *El poder disciplinario en la empresa*, op. cit. pág. 415.

¹²⁸ MONTERO AROCA, J., *Introducción al Proceso Laboral*, op. cit. pág. 200. BAYLOS GRAU, A., CRUZ VILLALÓN, J., FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*, op. cit. pág. 349. RODRÍGUEZ SANTOS, B., ÁVILA ROMERO, M., CEBRIÁN BADÍA, *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, op. cit. pág. 162. ALBIOL MONTESINOS, I., ALFONSO MELLADO, C., BLASCO PELLICER, A., GOERLICH PESET, J.M., *Derecho Procesal Laboral*, op. cit. pág. 216.

¹²⁹ MONTERO AROCA, J., IGLESIAS CABERO, M., MARÍN CORREA, J.M., SAMPEDRO CORRAL, M., *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, op. cit. pág. 736. ORDEIG FOS, J.M., «Impugnación de despidos...», op. cit. pág. 68.

¹³⁰ ALONSO OLEA, M., MIÑAMBRES PUIG, C., *Derecho Procesal del Trabajo*, op. cit. pág. 211.

Precisamente este tema nos lleva a cuestionar si existe alguna diferencia sustancial en cuanto a los efectos jurídicos entre la revocación total de una sanción, y su nulidad. Y en este sentido se puede afirmar que existe entre ambas una similitud sustancial ¹³¹ pues tanto la nulidad como la revocación total de la sanción por parte del juez implican la desaparición de la misma así como de sus efectos, lo que conlleva en definitiva a que el empresario deba reponer al sancionado en la situación contractual anterior a la imposición de la sanción, e incluso a indemnizarle por las condiciones de imposible restablecimiento ¹³².

Sin embargo, también pueden apreciarse diferencias, y es que en los supuestos de revocación total de la sanción cuando no se prueban los hechos o no son constitutivos de falta se está pensando en los hechos enjuiciados y su calificación según la teoría gradualista, mientras que en la nulidad de las sanciones legalmente prohibidas se piensa en una sanción que está vedada por la ley ¹³³. Además, las causas que conducen a ambas declaraciones son distintas.

Sobre este tema volveremos más adelante, aunque interesa tener presente que la calificación judicial de revocación total implica la ineficacia de la sanción y de todos sus efectos ¹³⁴. En estos casos, si la sanción impuesta llevó aparejada consecuencias económicas, la sentencia deberá hacer pronunciamiento sobre las mismas ¹³⁵. Y, de ser la sentencia definitiva, no cabrá impugnar posteriormente actos de trámite adoptados en la instrucción del expediente disciplinario que dio lugar a la sanción revocada ¹³⁶.

4. La sentencia de revocación parcial de la sanción.

Según el artículo 115.1 c) de la LPL, la sentencia recaída en este tipo de procesos también puede revocar la sanción «*en parte, cuando la falta cometida no haya sido adecuadamente calificada. En este caso el Juez podrá autorizar la imposición de una sanción adecuada a la gravedad de la falta*».

La redacción actual ha modificado profundamente el tenor de la LPL de 1980, cuyo artículo 105 señalaba que la sanción «se revocará en parte, si los hechos u omisiones sancionables merecieran otra de menor entidad, en cuyo caso la sentencia determinará la sanción que sea más adecuada a la falta cometida».

¹³¹ FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., *El poder disciplinario en la empresa*, op. cit. pág. 417. BLASCO PELLICER, A., *El régimen procesal del despido*, op. cit. pág. 274. GIL Y GIL, J.L., «Procedimiento de imposición y revisión de sanciones», op. cit. pág. 54. MERCADER UGUINA, J.R., HERRERO ALARCÓN, F., «De los despidos y sanciones», op. cit. pág. 729.

¹³² MONTERO AROCA, J., IGLESIAS CABERO, M., MARÍN CORREA, J.M., SAMPEDRO CORRAL, M., *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, op. cit. pág. 736.

¹³³ ORDEIG FOS, J.M., «Impugnación de despidos...», op. cit. pág. 69.

¹³⁴ FERNÁNDEZ DÍAZ, P., *Proceso de impugnación de sanciones*, op. cit. pág. 91. FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., *El poder disciplinario...*, op. cit. pág. 415, criticando el término adoptado por el legislador de revocación, cuando en verdad lo que tiene lugar es un acto de invalidez, que, por la forma que ha sido realizado, no puede desplegar sus efectos.

¹³⁵ ALBIOL MONTESINOS, I., *et alt.*, *Derecho Procesal Laboral*, op. cit. pág. 268.

¹³⁶ STSJ de Murcia de 18 de octubre de 1999 (R.A. 6395).

Pese a algún pronunciamiento jurisprudencial que se ha posicionado en sentido contrario ¹³⁷, con la actual regulación puede comprobarse cómo la potestad sancionadora se confiere exclusivamente al empresario (tal y como insisten los arts. 54 y 58 del ET) y no al juez, el cual carece de la facultad de determinar la sanción adecuada ¹³⁸. De esta manera se omite toda consideración a que sea la propia sentencia la que determina el contenido de esa sanción, como así se desprendía del artículo 105 de la LPL de 1980.

Tras la reforma procesal de 1990, el juez ha dejado de ser el administrador del poder disciplinario, para pasar a convertirse en un mero controlador del uso que de ese poder hace el empresario. El juez ya no impone en lugar del empresario la sanción adecuada, sino que le autoriza a imponerla ¹³⁹.

El hecho de que el juez pueda en su sentencia «*revocar en parte*» la sanción, y a la vez autorizar la imposición de una «*que sea más adecuada a la falta cometida*», lleva a cuestionarnos varios temas: en primer lugar si el juez tiene una auténtica obligación de autorizar la imposición de una sanción menor; en segundo lugar si es posible la reforma peyorativa de la sanción, esto es, si el juez puede autorizar la imposición de una sanción de grado superior a la inicialmente asignada; en tercer lugar si el juez puede imponer una sanción inferior en los supuestos de despido; en cuarto lugar la problemática que lleva aparejada la nueva libertad de elección empresarial entre las sanciones posibles; y en quinto y último lugar la naturaleza jurídica que cabe atribuir a la revocación judicial. Pasemos a analizar estos temas.

¹³⁷ La STC 96/1989 de 29 de mayo (BOE 141 de 14 de junio), admitió la sustitución judicial de las facultades disciplinarias del empresario. En dicha sentencia se discutió si la imposición por parte del Juez de una sanción de suspensión de empleo y sueldo durante sesenta días, sustituyendo a la de traslado impuesta por la empresa, suponía una vulneración del derecho constitucional a la tutela judicial efectiva. Según sus antecedentes de hecho, el Magistrado de instancia apreció la comisión por el trabajador de una falta muy grave, pero, debido a la invidencia del trabajador sancionado, sustituyó la sanción de traslado forzoso impuesta por la empresa, por la de suspensión de empleo y sueldo durante seis meses, sanción que también estaba prevista en el convenio colectivo para faltas muy graves. Las alegaciones de la empresa se basaron en que la sentencia recurrida carecía de motivación y fundamentación jurídica suficiente, en la imposibilidad del Juez de adoptar una decisión arbitraria y ajena al ejercicio de la función jurisdiccional, en la incongruencia con las pretensiones de las partes, y en la infracción de la normativa legal. Sin embargo, el Tribunal Constitucional denegó el amparo a la empresa «sin que ello suponga en modo alguno desapoderar con carácter general a la entidad recurrente de su poder disciplinario, ni tampoco crear, una justicia para ciegos, sino sólo ponderar el rigor o la intensidad de la norma sancionadora a las circunstancias concurrentes en el caso concreto». El alto tribunal explicitó que el artículo 105 de la LPL de 1980 habilitaba al Juez para reducir las sanciones impuestas por el empresario, si bien era cierto que no podía agravar la sanción empresarial.

¹³⁸ NOGUEIRA GUASTAVINO, M., «La impugnación de sanciones...», *op. cit.* pág. 117. BARREIRO GONZÁLEZ, G., CACHÓN VILLAR, P.M. CAVAS MARTÍNEZ, F., DESDENTADO BONETE, A., FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., *Diccionario Procesal Social*, *op. cit.* pág. 553.

¹³⁹ RODRÍGUEZ SANTOS, B., ÁVILA ROMERO, M., CEBRIÁN BADÍA, *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, *op. cit.* pág. 162. FERNÁNDEZ DÍAZ, P., *Proceso de impugnación de sanciones*, *op. cit.* pág. 99 y ss. MERCADER UGUINA, J.R., HERRERO ALARCÓN, F., «De los despidos y sanciones», *op. cit.* pág. 729: «si bien rebaja el tono de la anterior redacción...no deja de constituir una reminiscencia de la histórica configuración de la intervención judicial en el ámbito disciplinario como una verdadera segunda instancia invasora y no sólo revisora».

A) La facultad judicial de autorizar la imposición de otra sanción.

Por lo que se refiere a la facultad judicial a la hora de autorizar la imposición de una sanción, y como ha puesto de manifiesto dicha doctrina científica ¹⁴⁰, es perfectamente posible que el juez dicte sentencia revocando la decisión sancionadora, sin autorizar sanción alguna y es que la naturaleza de esta actividad judicial es un acto de anulación de la decisión empresarial, aunque ciertamente viene acompañada de una autorización judicial para la imposición de una nueva sanción por el empresario. Y es, precisamente, respecto a esta actividad adicional que acompaña a la revocación de la sanción, sobre la que puede surgir la cuestión de falta de pronunciamiento del juez. Por los términos en los que está redactado el artículo 115.1.c) de la LPL («el juez podrá autorizar»), la actuación judicial en este extremo parece ser facultativa, por lo que no se le puede apreciar incongruencia en el pronunciamiento.

B) La reforma peyorativa de la sanción.

Dado que la sentencia que revoque parcialmente la sanción del trabajador autoriza al empresario a imponer la «adecuada», la primera conclusión que se extrae del precepto, es que esa sanción más «adecuada» podría perfectamente ser superior a la inicialmente impuesta.

Pese a la deficiente redacción del precepto, la posibilidad de una agravación de la sanción en los casos en que el juez la revisara, ya fue expresamente rechazada por el Tribunal Constitucional en su STC 206/1987 de 21 de diciembre ¹⁴¹, dictada durante la vigencia de la LPL de 1980, la cual facultaba al juez en su sentencia a determinar la sanción y por tanto, e implícitamente abría las puertas a la posibilidad de imponer una superior.

Pues bien, según dicho pronunciamiento, el agravamiento de la sanción por parte del juez o, con la actual regulación, la autorización a imponer una sanción superior, constituye una vulneración no del principio que prohíbe la «reformatio in peius», el cual según el Tribunal Constitucional queda limitado al ámbito de los recursos contra decisiones judiciales, sino del principio de «congruencia», porque lesionaría el derecho a la tutela judicial efectiva».

Según el alto tribunal «resulta forzado el traslado de la construcción constitucional sobre la reforma "in peius", al caso de resolución judicial de primera o única instancia respecto de actos de los particulares» (F.J. 2.º). Para el Tribunal Constitucional, en el proceso por sanciones se produciría una incongruencia, susceptible de alterar los términos del debate procesal (y generando la consiguiente indefensión del trabajador sancionado) si se permitiese la imposición de una sanción

¹⁴⁰ Cfr. FERNÁNDEZ DÍAZ, P., *Proceso de impugnación de sanciones*, op. cit. pág. 100 y ss.

¹⁴¹ El caso se planteó con ocasión de una sanción de suspensión de empleo y sueldo de diez días, impugnada por la trabajadora y aumentada por el juez a quince días de suspensión de empleo y sueldo.

superior, pues faltaría la posibilidad de discutir sobre los fundamentos fácticos y jurídicos de la misma. Además, admitir la posibilidad de una agravación de la sanción en los casos en que se revista judicialmente, supone imponer obstáculos innecesarios e irracionales al acceso a la jurisdicción, con lo que se vulneraría el derecho a la tutela judicial efectiva del recurrente ¹⁴².

Desde esta perspectiva la doctrina científica ¹⁴³ ha ahondado en el tema, afirmando, de manera paralela al Tribunal Constitucional, que el auténtico vicio procesal de que adolecería la sentencia agravatoria de la sanción sería el de incongruencia, por un motivo sencillo, y es que una vez establecido un tope máximo a la sanción futura, se impone un estricto margen al debate judicial que excluye cualquier otra consideración sobre cuestiones ajenas a él.

Posteriormente la STC 96/1989 (y aún con la anterior regulación), incidió en el tema, afirmando que si bien el juez no podía elevar la sanción impuesta (ya que incurriría en incongruencia), sí que podría reducirla, sin necesidad de petición expresa de las partes.

De todo ello la doctrina ¹⁴⁴ ha deducido que el juez solamente podrá autorizar la imposición de una sanción menor a la inicialmente establecida, o lo que es lo mismo, en ningún caso podría autorizar la elevación del grado en la sanción impuesta, sino si acaso reducirla ¹⁴⁵.

C) La imposición de una sanción inferior en los supuestos de despido.

Un tema íntimamente relacionado con la reforma peyorativa de las sanciones es el de determinar si la revocación parcial de la sanción prevista en el artículo 115 de la LPL, resulta extensible al despido disciplinario considerado improcedente.

Actualmente, y a diferencia de la regulación anterior, ni el ET ni la LPL aluden a la posibilidad del juez de sustituir el despido declarado improcedente por otra sanción. Según el actual artículo 110.1 de la LPL, si el despido se declara improcedente, se condenará al empresario a la readmisión del trabajador en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido, o a elección de aquél, a que se le abone una indemnización cuya cuantía se fijará según lo previsto en el artículo 56.1 a) del ET.

¹⁴² ALBIOL MONTESINOS, I., *El despido disciplinario y otras sanciones en la empresa*, op. cit. pág. 70 y ss. señalando que si el juez autorizase una sanción de grado superior, se estaría perjudicando la libertad de las partes de acceder al proceso. RUBIO DE MEDINA, M.D., *El proceso de impugnación de sanciones*, op. cit. pág. 33.

¹⁴³ FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., *El poder disciplinario en la empresa*, op. cit. pág. 427. BLASCO PELLICER, A., *El régimen procesal del despido*, op. cit. pág. 275. FERNÁNDEZ DÍAZ, P., *Proceso de impugnación de sanciones*, op. cit. pág. 100.

¹⁴⁴ MONTOYA MELGAR, A., GALIANA MORENO, J., SEMPERE NAVARRO, A.V., RÍOS SALMERÓN, B., *Curso de Procedimiento Laboral*, op. cit. pág. 113.

¹⁴⁵ ALONSO OLEA, M., MIÑAMBRES PUIG, C., *Derecho Procesal del Trabajo*, op. cit. pág. 211.

No lo entendió así el Tribunal Supremo ¹⁴⁶, para el que la reforma judicial de la sanción en los procesos de despido, seguía manteniéndose, pese a la promulgación del ET, argumentando que el despido disciplinario también era una sanción a la que afecta las reglas del artículo 58 del ET. Según tales sentencias ¹⁴⁷ «si bien desaparecido del ET la norma del artículo 38 del Real Decreto-Ley de 4 de marzo de 1977, debe entenderse que el magistrado conserva aquella potestad, ya que, en definitiva, el despido disciplinario...es una sanción, y al magistrado corresponde, según el artículo 58.3 del ET, la valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas, y la valoración exige una graduación y con ella un adecuación a la falta de la sanción».

Respecto de si hoy en día cabe entender superada esta interpretación jurisprudencial, nuevamente la doctrina científica se encuentra enfrentada:

- a) Para algunos autores ¹⁴⁸ es admisible que el juez, además de declarar improcedente un despido, autorice al empresario a imponer una sanción inferior en cuanto a este último pronunciamiento. Y esta facultad jurisdiccional, no modularía o graduaría la facultad sancionadora del empresario, porque al autorizar la sanción diferente, el juez se evitaría de fijar en la sentencia recaída en el proceso por despido el alcance de ésta.
- b) Por el contrario, para otros autores ¹⁴⁹, hoy en día cabe entender superada esta doctrina judicial. De hecho, en los procesos por despido (art. 58.2 del ET), se prevén tres pronunciamientos (procedencia, improcedencia y nulidad), que distan de los previstos para la modalidad de impugnación de sanciones, pero sobre todo, no aluden para nada a la posibilidad de que sea autorizada en la sentencia del Juzgado de lo Social una sanción de menor entidad a la del despido. Actualmente, la intervención del juez en el proceso de impugnación de sanciones se agota con la comprobación de si existe una correlación entre falta y sanción prevista convencionalmente, estando el juez vinculado por dicha graduación, de la que puede sustraerse únicamente en los estrictos términos del artículo 115 de la LPL.

A idéntica conclusión parece haber llegado el Tribunal Supremo en unificación de doctrina en STS de 11 de octubre de 1993 (R.A. 9065). Según el Tribunal Supremo, la facultad judicial de graduación de sanciones que se concede al juez está prevista en procesos en que la relación labo-

¹⁴⁶ STS de 11 de junio de 1984 (R.A. 3311); STS de 21 de noviembre de 1984 (R.A. 5875); STS de 11 de mayo de 1983 (R.A. 2370); STS de 19 de septiembre de 1985 (R.A. 4325); STS de 27 de marzo de 1984 (R.A. 1616); STS de 19 de diciembre de 1984 (R.A. 6914); STS de 28 de junio de 1985 (R.A. 3940). Todas ellas citadas por FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., *El poder disciplinario en la empresa*, op. cit. pág. 432.

¹⁴⁷ STS de 6 de mayo de 1983 (R.A. 2384). Véase: GÁRATE CASTRO, J., «Sobre las facultades judiciales...», op. cit. pág. 56.

¹⁴⁸ ALONSO OLEA, M., MIÑAMBRES PUIG, C., *Derecho Procesal del Trabajo*, op. cit. pág. 212. Véase STSJ de Andalucía de 11 de febrero de 1992 (R.A. 671).

¹⁴⁹ FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., *El poder disciplinario en la empresa*, op. cit. pág. 433 y ss. RUBIO DE MEDINA, M.D., *El proceso de impugnación de sanciones*, op. cit. pág. 33. BLASCO PELLICER, A., *El régimen procesal del despido*, op. cit. pág. 275. GIL Y GIL, J.L., «Procedimiento de imposición y revisión de sanciones», op. cit. pág. 53. FERNÁNDEZ DÍAZ, P., *Proceso de impugnación de sanciones*, op. cit. pág. 92 y ss.

ral se mantiene viva. En tales casos es posible la imposición de otra sanción distinta y puede tener virtualidad la autorización al empresario en tal sentido. Pero no ocurre lo mismo en la regulación de la improcedencia del despido, ya que el artículo 110 de la LPL establece que, en tal caso, el empresario puede elegir entre la readmisión del trabajador o la indemnización económica como resultado de tal declaración y, en este régimen no resulta adecuado que el juez pueda autorizar una sanción inferior al despido, pues se le concedería al empresario una facultad que está condicionada a que su opción sea a favor de la readmisión, siendo irrealizable en el caso que elija (como la ley permite) la indemnización, y no resultando correcto el que la sentencia contenga un pronunciamiento que no pueda cumplirse.

Concluye la sentencia que: «si el juez 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».

D) La incidencia de la sentencia de revocación parcial sobre la libertad de elección empresarial de la nueva sanción.

Dado que ni la LPL ni las correspondientes normas sustantivas contemplan la posibilidad de que sea el juez quien imponga la sanción menor directamente en la sentencia, es al empresario a quien corresponde elegir de entre las varias sanciones consideradas acordes con la gravedad del incumplimiento laboral, la medida disciplinaria que considere más ajustada. La naturaleza de esta actividad judicial parece quedar enmarcada en un acto de anulación de la decisión empresarial, que viene acompañado de la autorización de una sanción distinta a la inicialmente adoptada, en un nuevo ejercicio de la potestad disciplinaria, dentro de los límites marcados por la resolución (no se trata de que el juez imponga la sanción sino que lo haga el empresario si lo estima conveniente para el interés de la empresa) ¹⁵⁰.

Estamos en presencia de una decisión empresarial discrecional, que no arbitraria, al venir limitada por el catálogo de faltas y sanciones contenido en el convenio colectivo de aplicación ¹⁵¹. Sin embargo, como ha evidenciado CRUZ VILLALÓN ¹⁵², el elemento de discrecionalidad en el ejercicio del poder disciplinario será necesario repensarlo de futuro, en especial para cierto tipo de infracciones que están emergiendo en nuestra legislación laboral dirigidas no a atender el interés

¹⁵⁰ FERNÁNDEZ DÍAZ, P., *Proceso de impugnación de sanciones*, op. cit. pág. 91 y ss. FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., *El poder disciplinario...*, op. cit. págs. 416 y 417, estimando que este nuevo ejercicio sólo puede entenderse sobre la base de la declaración de nulidad de la sanción anterior, pues, de lo contrario se produciría un efecto similar a una doble sanción por los mismos hechos, prohibida por el principio «non bis in ídem».

¹⁵¹ LEGA, G., *Il potere disciplinario del datore di lavoro*, ed. Giuffrè, Milán, 1956, pág. 271.

¹⁵² CRUZ VILLALÓN, J., Prólogo al libro de FERNÁNDEZ DÍAZ, P., *Proceso de impugnación de sanciones*, op. cit. pág. 16.

empresarial al cumplimiento de los deberes contractuales impuestos al trabajador, cuanto a proteger a otros intereses generales de la ciudadanía como del resto de los compañeros de trabajo. En materias tales como la sanción por incumplimiento de los deberes de los trabajadores en referencia a la prevención de riesgos laborales, o frente al acoso sexual de ciertos trabajadores por ejemplo, la sanción empresarial puede perder ese rasgo de discrecionalidad, para convertirse en una potestad en el sentido genuino del término de defensa de intereses objetivos no privativos del empleador. Ese cambio de orientación en lo sustantivo, deberá llevarnos a reflexionar acerca de las consecuencias que ha de tener en el sucesivo terreno de lo procesal.

La decisión judicial autoriza al empresario a imponer una sanción «*adecuada a la gravedad de la falta*», devolviendo a éste la competencia sancionadora que le confiere en exclusiva el artículo 58 del ET, así como la ordenación subjetiva de la sanción dentro del marco de gravedad que el juez califique como adecuado. El empresario dispondría de cuatro opciones:

- a) No imponer sanción alguna, pese a haber quedado demostrado el incumplimiento del trabajador. El empresario no queda obligado a imponer al trabajador la sanción autorizada. Si no lo hace, el empresario se limita a no ejercer la posibilidad que el juez le ha conferido, por lo que, revocada la sanción anterior, la conducta del trabajador quedaría sin sancionar ¹⁵³.
- b) Imponer una sanción, pese a haber quedado demostrado el incumplimiento del trabajador, pero de inferior grado a la prevista para la conducta infractora y que ha sido debidamente probada.
- c) Imponer una sanción ajustada según la graduación del incumplimiento acreditado y en los términos previstos en la normativa legal o convencional.
- d) Que el empresario se excediera de los límites de su poder disciplinario, imponiendo una sanción de las previstas para faltas de mayor gravedad a la probada, o imponer una sanción prohibida según lo dispuesto en el artículo 58 del ET, en cuyo caso la actuación empresarial podría (como en el caso anterior), generar un nuevo proceso de impugnación de sanciones por exceso en la autorización.

Las sentencias recaídas en la modalidad procesal de impugnación de sanciones que revoquen parcialmente la sanción, serían sentencias de condena. Y ello sería así, porque en la sentencia quedaría acreditado el incumplimiento contractual del trabajador sancionado, u otro incumplimiento menor al que inicialmente se le imputó, de manera, que sería perfectamente lícita la condena al cumplimiento de la sanción impuesta por el empresario, siempre y cuando la misma se encontrase entre las previstas para la falta cometida.

¹⁵³ BLASCO PELLICER, A., *El régimen procesal del despido*, op. cit. pág. 276. DURÁN LÓPEZ, F., «El poder disciplinario del empresario como facultad de ejercicio renunciante», *Revista de Política Social* n.º 118, 1978, pág. 239 y ss.

Dicha sentencia sería directamente ejecutable, y no requeriría de un proceso ulterior. Dado que estaríamos ante una sentencia directamente ejecutable, si el empresario se excediera de los límites disciplinarios a la hora de imponer la sanción o simplemente la misma no fuera ajustada, dichas cuestiones se podrían dirimir en el seno del propio proceso y en fase de ejecución (donde el trabajador podría pedir que se dictase un auto anulando la sanción impuesta), evitando con ello pasar a un proceso nuevo. Las posibles discrepancias en torno a la bondad o no, o a la sujeción del empresario a los límites impuestos por el órgano judicial, únicamente serían revisables en ejecución de sentencia ¹⁵⁴.

E) La naturaleza jurídica del acto de revocación.

La doctrina científica ¹⁵⁵ ha puesto de manifiesto cómo al hablar de revocación de la sanción, la misma puede interpretarse de dos modos distintos: la primera interpretación sería aquella en que la revocación parcial sería equiparable a un supuesto de anulación parcial del acto, de modo que parte de dicho acto impugnado sería válido (aquella que no está viciada) y otra parte del mismo sería expresamente declarada nula. La segunda interpretación partiría de la base de que nos encontramos no ante una anulación parcial del acto, sino ante una anulación total, acompañada de la autorización de una nueva sanción. Pues bien, es la segunda de las interpretaciones la que debe prosperar.

La autorización de la segunda sanción no se apoyaría en la utilización del anterior poder disciplinario (corrigiéndolo), sino en un nuevo ejercicio del mismo, dentro de los límites marcados por la sentencia. De no admitirse ello, se produciría un efecto similar a una doble sanción por los mismos hechos, prohibida por el principio de «non bis in ídem» ¹⁵⁶.

5. La sentencia de nulidad de la sanción.

Según el artículo 115 de la LPL, procederá la declaración de nulidad de la sanción en dos ocasiones: a) cuando las exigencias formales requeridas para la imposición de las sanciones, legal o convencionalmente, no hayan sido observadas, o lo hayan sido de manera ineficaz, por no cumplir la función para la que fueron establecidas (incluyendo en este grupo a las sanciones de representantes legales y de trabajadores afiliados sin observar los trámites previos del expediente contradictorio y de la audiencia a los delegados sindicales); b) y cuando la sanción impuesta se corresponda con algunas de las legalmente prohibidas o no resulte expresamente tipificada. Así pues, el ordenamiento prevé dos causas distintas de nulidad: una por violación de exigencias formales y otra por imposición de una sanción prohibida o que no se halle tipificada.

¹⁵⁴ BLASCO PELLICER, A., *El régimen procesal del despido*, op. cit. pág. 276.

¹⁵⁵ FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., *El poder disciplinario en la empresa*, op. cit. pág. 416 y ss.

¹⁵⁶ FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., *El poder disciplinario en la empresa*, op. cit. pág. 418: «al declararse desproporcionada una sanción, se está situando la conducta en una banda inferior de gravedad para la que están previstas sanciones diferenciadas que, por mucho que puedan pertenecer a especies similares a las previstas para la banda superior, son radicalmente distintas, por constituir supuestos de actos punitivos individualmente configurados por separado en otro lugar de los catálogos de faltas y sanciones de los convenios colectivos».

En nuestro ordenamiento jurídico, uno de los temas que ha sido objeto de discusión es el de si la enumeración de las causas de nulidad efectuada por el artículo 115.2 de la LPL constituye un «*numerus clausus*» o si por el contrario es un «*numerus apertus*».

Un sector de la doctrina ¹⁵⁷ ha señalado que habría argumentos para defender el carácter de lista cerrada de las causas de nulidad señaladas por el artículo 115.2 de la LPL, no sólo por el tenor literal de la ley, sino porque la nulidad parece configurarse como un supuesto excepcional que elimina la posible dicotomía entre la confirmación de la sanción y su revocación. De ahí que por motivos de seguridad jurídica, el conjunto de causas de nulidad deba ser cerrado, para que con ello el empresario conozca previamente y con claridad aquellas causas que pueden determinar la nulidad de la sanción.

Sin embargo, otro sector doctrinal ¹⁵⁸ ha considerado ejemplificativa la enumeración de causas establecidas en este precepto y por tanto un «*numerus apertus*» y ello porque se puede observar cómo faltan otras causas de nulidad (como es la provocada por una conducta discriminatoria).

El artículo 115 de la LPL, posiblemente de manera simplista, no ha contemplado otros supuestos de nulidad de creación jurisprudencial para los supuestos de despido, tales como la nulidad por fraude de ley, por abuso de derecho, o la nulidad radical en los despidos discriminatorios, planteándose la cuestión de si, a falta de previsión legal, esta ampliación jurisprudencial sería admisible en relación con otras sanciones distintas a la del despido.

Coincido con este sector de la doctrina ¹⁵⁹ que entiende que sí, y por tanto, habría que entender ampliado el elenco de posibles fallos del artículo 115 de la LPL, para acoger los que impongan la sanción prevista en la norma (generalmente civil), que establezca la prohibición.

5.1. La sentencia de nulidad por defectos formales.

Según el artículo 115.1 d) de la LPL, la sentencia recaída en el proceso de impugnación de sanciones también declarará nula la sanción «*si hubiese sido impuesta sin observar los requisitos formales establecidos legal o convencionalmente, o cuando éstos presenten defectos de tal gravedad que no permitan alcanzar la finalidad para la que fueron requeridos*» ¹⁶⁰.

¹⁵⁷ ORDEIG FOS, J.M. «Impugnación de despidos...», *op. cit.* pág. 70. FERNÁNDEZ DÍAZ, P., *Proceso de impugnación de sanciones*, *op. cit.* pág. 108.

¹⁵⁸ SALA FRANCO, T., «De las modalidades procesales», *op. cit.* pág. 305. MARÍN CORREA, J.M., «Las modalidades procesales de despido, impugnación de sanciones...», *op. cit.* pág. 872.

¹⁵⁹ FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., *El poder disciplinario en la empresa*, *op. cit.* pág. 439.

¹⁶⁰ En idénticos términos se ha expresado la negociación colectiva: artículo 73 del CC estatal de industrias cárnicas (BOE n.º 203, de 25 de agosto de 1999): «el incumplimiento de cualquiera de estos requisitos implicará la nulidad de la sanción impuesta».

Reiterando esta previsión de nulidad de la sanción por defectos de forma, el artículo 115.2 de la LPL insiste en que «a los efectos de lo previsto en el apartado anterior, 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 principio, el artículo 114.1 d) en conexión con el 115.2 de la LPL parece contemplar tres supuestos de nulidad de la sanción por defectos formales: a) la inobservancia absoluta de los requisitos de forma establecidos legal o convencionalmente; b) la observancia de los mismos pero con defectos de tal gravedad que no permitan alcanzar la finalidad para la que fueron requeridos; c) y en las sanciones por faltas graves y muy graves, la inobservancia del expediente contradictorio a los representantes de los trabajadores y a la audiencia de los delegados sindicales en los casos de trabajadores afiliados a un sindicato. Pasemos a analizar cada uno de ellos.

A) La inobservancia de los requisitos de forma previstos legal o convencionalmente.

Respecto de la inobservancia de los requisitos de forma previstos legal o convencionalmente cabe hacer varias matizaciones. Desde un punto de vista del término «legal» y «ex» artículo 58.1 del ET, cabrá declarar la nulidad de aquellas sanciones por faltas graves o muy graves que adolezcan de comunicación escrita en la que conste la fecha y los hechos que la motiven. Naturalmente, tratándose de faltas leves, para las que la ley no prevé este requisito formal, habrá que estar a otros si es que los ha previsto el convenio colectivo.

Uno de los temas que plantea cierta polémica es la declaración de nulidad de aquella sanción por falta muy grave en la que el empresario no ha informado de la misma a los representantes de los trabajadores «ex» artículo 64.1.7 del ET ¹⁶¹. El requisito de la comunicación a los representantes no constituye un requisito esencial a efectos de validez de la sanción. De modo que el incumplimiento de este trámite podría acarrear si acaso responsabilidades administrativas para el empresario «ex» artículo 7.7 del Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Y desde el punto de vista convencional, también cabrá declarar la nulidad de aquellas sanciones que obvien las formalidades previstas por la negociación colectiva, para la imposición de sanciones ¹⁶². Se plantea aquí la duda acerca de si cabe la declaración de nulidad de una sanción impuesta por el empresario pero que no cumple los requisitos de forma cuando el convenio colectivo de referencia sea uno extraestatutario.

¹⁶¹ MERCADER UGUINA, J.R., HERRERO ALARCÓN, F., «De los despidos y sanciones», *op. cit.* pág. 731.

¹⁶² Véase nota anterior.

Para algunos autores, la declaración judicial de nulidad de la sanción por incumplimiento de las formas exigidas convencionalmente únicamente procederá cuando las mismas vinieran recogidas en un convenio colectivo estatutario ¹⁶³. Desde mi óptica, si la ley no distingue, tampoco cabe hacer distinciones interpretativas y por tanto cabrá la nulidad de aquella sanción impuesta por el empresario y al margen de los requisitos de forma previstos en el convenio colectivo, sea éste estatutario o extraestatutario ¹⁶⁴.

B) La observancia defectuosa de los requisitos de forma legales y convencionales.

Y respecto de la observancia de los requisitos de forma legales y convencionales «*con defectos de tal gravedad que no permitan alcanzar la finalidad para los que fueron requeridos*», cabe hacer también las siguientes matizaciones: en primer lugar que desde un punto de vista legal y tratándose de faltas graves o muy graves, la comunicación escrita puede ser insuficiente, bien por no constar en ella la fecha en que ocurrieron las faltas, o los hechos que la motivaron (art. 58 del ET). Y desde el punto de vista convencional cabe afirmar otro tanto si se cumplen los requisitos formales, pero con defectos. Igualmente, cabe entender aquí reproducidos los argumentos acerca de si el defecto en el cumplimiento de los requisitos de forma, lo es respecto de los previstos en un convenio colectivo estatutario o extraestatutario.

Uno de los temas que no zanja el precepto es el de determinar cuál es la finalidad perseguida por requisito formal en la sanción y cuyo defecto grave impide alcanzar. Al parecer, esa finalidad no es otra que la efectiva defensa del trabajador ¹⁶⁵. Es decir, para el supuesto de las sanciones, la observancia de las exigencias de forma, desempeñaría una función similar a la prevista para los supuestos de despido: la de posibilitar la defensa del trabajador en el proceso que pueda abrirse a raíz de la impugnación de la decisión empresarial.

C) La inobservancia del expediente contradictorio y de la audiencia sindical previa.

Respecto de la inobservancia del expediente contradictorio a los representantes de los trabajadores y a la audiencia de los delegados sindicales en los casos de trabajadores afiliados a un sindicato previo a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves, cabe hacer otras tantas puntualizaciones:

¹⁶³ En relación al proceso de despido: MARTÍNEZ ABASCAL, V., PÉREZ AMORÓS, F., ROJO TORRECILLA, E., «La modalidad procesal del despido y sus efectos», *Relaciones Laborales*, n.º 4, 1991, pág. 13 y ss.

¹⁶⁴ NOGUEIRA GUASTAVINO, M., «La impugnación de sanciones...», *op. cit.* pág. 119, señalando que en los casos de convenio colectivo extraestatutario, siempre y cuando éste reúna los requisitos que doctrina y jurisprudencia han establecido en cuanto al contenido posible de los mismos, y se limiten a cláusulas que no tengan proyección general, es decir, que sean aplicables en sus propios términos y no afecten a quien ha quedado fuera de su área de eficacia. Además, una regulación procedimental de este tipo en un convenio colectivo extraestatutario no vulnera el principio de no generalidad de este tipo de pactos, en la medida en que cualquier trabajador no incluido puede adherirse al mismo.

¹⁶⁵ BAYLOS GRAU, A., CRUZ VILLALÓN, J., FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*, *op. cit.* pág. 350.

Por lo que se refiere a la inobservancia del expediente contradictorio, y desde el punto de vista jurídico procesal, la cuestión resulta de especial trascendencia si tenemos en cuenta que según el artículo 114.2 de la LPL (que constituye una novedad en relación a la anterior LPL): «*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*».

De modo que el incumplimiento del requisito del expediente, así como la presencia en el mismo de defectos esenciales, o la falta de audiencia al interesado o al resto de los miembros de la representación a que pertenece el trabajador, dará lugar a la declaración de nulidad de la sanción por defectos formales. Así lo estipula el artículo 115.2 de la LPL, según el cual: «*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*».

Como ya vimos, pese a la estricta previsión legal (arts. 68 del ET y 10.3.3 de la LOLS) para los representantes legales y para los afiliados a un sindicato, el trámite en cuestión también será de obligada observancia para el resto de los trabajadores si así se prevé convencionalmente ¹⁶⁶. Además, aunque legalmente se circunscriban dichos trámites a las sanciones por faltas graves o muy graves, también cabrá extenderlos a las faltas leves, si nuevamente se vuelve a contemplar convencionalmente.

En cualquier caso conviene tener presente que el efecto de nulidad se producirá no tan sólo cuando no se haya efectuado el expediente contradictorio, sino también cuando éste se efectúe de manera irregular, por no dar audiencia a los trabajadores, o por no practicar las pruebas propuestas. Además, la omisión del trámite de audiencia a los representantes de los trabajadores, independientemente de la nulidad de la sanción acarreará una sanción administrativa por infracción grave «ex» artículo 7.7 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Y por lo que se refiere a la inobservancia de la audiencia sindical previa, según el artículo 10.3.3 de la LOLS: «*los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa o los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas, así como los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por convenio colectivo: ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos*» ¹⁶⁷.

¹⁶⁶ MONTROYA MELGAR, A., GALIANA MORENO, J., SEMPERE NAVARRO, V., RÍOS SALMERÓN, J., *Curso de procedimiento laboral*, op. cit. pág. 75 y ss.

¹⁶⁷ Sobre el alcance del derecho de audiencia reconocido en este precepto véase STC 30/1992, de 18 de marzo (BOE de 10 de abril). TUDELA CAMBRONERO, G., «El expediente disciplinario como garantía de los representantes de los trabajadores», en AA.VV. *Estudios sobre el despido disciplinario*, op. cit. pág. 449 y ss. GARCÍA MURCIA, J., «Las garan-

La audiencia de los delegados sindicales resulta ser un requisito de consulta necesario e ineludible para el correcto ejercicio del poder disciplinario, pues su inexistencia acarrea la nulidad de la sanción impuesta (art. 115.2 de la LPL).

Igualmente, hay que tener en cuenta que no es equiparable esta exigencia a la prevista en el artículo 64.1.7 del ET, consistente en la obligación de la empresa de informar al comité de empresa y delegados de personal por faltas muy graves impuestas a cualquier trabajador de la empresa, que viene siendo interpretado como requisito de validez de la sanción y no de licitud de la misma, y por ello sancionable únicamente con multa en vía administrativa y no con la nulidad judicial ¹⁶⁸.

Por tanto, mientras la sanción por falta grave o muy grave impuesta a un trabajador afiliado a un sindicato sin la previa audiencia de los delegados sindicales, será susceptible de nulidad, la misma sanción impuesta a un trabajador no afiliado, sin la previa audiencia de los miembros del comité de empresa no llevaría aparejada dicha calificación. La única vía para salvar este escollo es la de admitir analógicamente la nulidad de la sanción siempre que la audiencia sindical haya sido prevista convencionalmente como requisito previo de necesaria observancia.

Por lo que se refiere a la audiencia a los delegados sindicales, cuando el trabajador sancionado esté afiliado ¹⁶⁹, se efectuará, siempre y cuando éstos existieran en la empresa. Mayores problemas comporta determinar si el empresario debe cumplir el requisito de audiencia previa a los delegados sindicales a la hora de sancionar a un trabajador del que no le consta su condición de afiliado.

La mayoría de la doctrina científica se ha pronunciado en el sentido de que para aplicar el requisito de la audiencia de los delegados sindicales, será condición necesaria que el empresario tenga conocimiento de la condición de afiliado del trabajador, pese a la falta de previsión normativa ¹⁷⁰, porque si el empresario ignora tal circunstancia no puede estar obligado a cumplir las formas en la sanción.

tías formales en el despido de los representantes legales de los trabajadores y su configuración en la jurisprudencia», *Revista Española de Derecho del Trabajo* n.º 15, 1982, pág. 441 y ss. DEL VALLE, J.M., «El expediente contradictorio previo a la imposición de sanciones a los representantes de los trabajadores en la empresa», *Documentación Laboral* n.º 32, 1990, pág. 51 y ss.

¹⁶⁸ Vid. STS de 31 de enero de 1990 (R.A. 1986); SSTSJ de Madrid, de 9 de octubre de 1997 (R.A. 3745) y de 19 de octubre de 1994 (R.A. 4117), y STSJ de Cataluña de 16 de diciembre de 1992 (R.A. 6373).

¹⁶⁹ Los trabajadores sobre cuya sanción se investiga han de estar afiliados a un sindicato. Así se desprende del tenor literal del artículo 10.3.3 de la LOLS, que atribuye a los delegados sindicales el derecho a ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas que afecten a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

¹⁷⁰ BAYLOS GRAU, A., CRUZ VILLALÓN, J., FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*, op. cit. pág. 350, y según estos autores, a diferencia de lo que ocurre en el proceso de despido. Ahora bien, lo que sí parece claro, en cambio, es que en el proceso por sanciones (a diferencia del de despido) no es disponible para el trabajador afiliado la tutela formal que le reserva el artículo 10 de la LOLS. BARREIRO GONZÁLEZ, G., CACHÓN VILLAR, P.M., CAVAS MARTÍNEZ, F., DESDENTADO BONETE, A., FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., *Diccionario Procesal Social*, ed. Civitas, Madrid, 1997, pág. 555. ORDEIG FOS, J.M., «Impugnación de despidos y sanciones: tramitación procesal», op. cit. pág. 69. FERNÁNDEZ DÍAZ, P., *Proceso de impugnación de sanciones*, op. cit. pág. 47.

Sin embargo esta interpretación ha sido criticada en la medida en que, se entiende que deja abierta una vía para que el empresario, alegando tal desconocimiento, omita el trámite ¹⁷¹. Es por ello que cabría perfectamente la interpretación opuesta, esto es, que el empresario no podría alegar ignorancia en el conocimiento de la condición de afiliado, para así obviar el trámite procedimental de audiencia previa a los delegados sindicales, desde el mismo momento en que en virtud de lo previsto en el artículo 11.2 de la LOLS proceda al descuento de la cuota sindical del trabajador afiliado ¹⁷².

Otro punto importante para comprender la verdadera operatividad de este trámite, es que la audiencia previa no puede considerarse inexcusable, de modo que, comunicada la sanción que se va a imponer a los delegados sindicales, si éstos no hacen uso de esa facultad de ser oídos por la empresa, ésta ejercerá su facultad sancionadora. Porque entender lo contrario equivaldría a condicionar el ejercicio de la potestad disciplinaria empresarial a la actuación diligente de los delegados sindicales.

5.2. La sentencia de nulidad por motivos de fondo.

A) La nulidad de una sanción legalmente prohibida o no tipificada.

Según el artículo 115.2 «in fine» de la LPL: «*también será nula la sanción cuando consista en alguna de las legalmente prohibidas o no estuviera tipificada en las disposiciones legales o en el convenio colectivo aplicable*». Precepto que resulta razonable con la previsión del artículo 58.1 del ET el cual limita el poder disciplinario empresarial «*de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo*».

No está de más recordar que entre las sanciones «*legalmente prohibidas*» se encuentra la reducción de vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador, o las multas de haber, «ex» artículo 58.3 del ET. Como puede observarse, la nulidad de esta causa se refiere a la sanción misma y no a los hechos enjuiciados.

Respecto de la «*reducción de la duración de las vacaciones*», no podrán imponerse sanciones que disminuyan directamente y de manera efectiva los días de vacaciones anuales. Ahora bien, dicho esto, cabría cuestionar hasta qué punto no sería válida la suspensión de empleo y sueldo que afectase a los concretos días del período vacacional.

Respecto de la «*minoración de los derechos al descanso del trabajador*», por tales hay que entender, no tan sólo el anual, al que ya se menciona indirectamente al hablar de las vacaciones, sino expresamente el descanso mínimo semanal ininterrumpido de día y medio, acumulable por

¹⁷¹ CAMPOS ALONSO, M., RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L., SALA FRANCO, T., SALINAS MOLINA, F., VALDÉS DAL-RÉ, F., *Ley de Procedimiento Laboral, análisis y comentarios al Real Decreto Legislativo 521/1990 de 27 de abril*, ed. Deusto, Bilbao, 1990, pág. 292.

¹⁷² DURÁN LÓPEZ, F., «El proceso del despido en el nuevo texto articulado: cognición y ejecución», *op. cit.* pág. 460.

períodos de hasta catorce días (y que en total serían 36 horas) previsto en el artículo 37.1 del ET; el descanso mínimo entre el fin de una jornada y el inicio de la siguiente de 12 horas previsto en el artículo 34.3 del ET; y el descanso forzoso no inferior a 15 minutos, siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas (art. 34.4 del ET). Descansos que afectarían a todos los trabajadores en general.

Aun así, un sector de la doctrina ¹⁷³ ha hecho extensible el régimen jurídico de la nulidad a la sanción impuesta a aquellos trabajadores desplazados «ex» artículo 40 del ET y a los que el empresario les impide disfrutar de los cuatro días laborables de permiso en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento.

Respecto de las «*multas de haber*», la jurisprudencia ¹⁷⁴ ha señalado que la sanción consistente en la pérdida de una categoría profesional con la correspondiente minoración salarial y supresión de un determinado complemento salarial, no ha de incardinarse entre las prohibidas en el artículo 58.3 del ET en la modalidad de multa de haber, por cuanto dicha sanción ni directa ni indirectamente guarda relación con la multa de haber al no provocar un injusto enriquecimiento del empresario o de tercero, al no recibir el trabajador la correspondiente contraprestación a su actividad laboral.

Mayores problemas plantearía la sanción de nulidad en aquellos casos en que la sanción no estuviera tipificada en la disposición legal o en el convenio colectivos. En tales casos la norma resulta igualmente violada, lo que ocurre es que es distinto el modo en que se produce la infracción de la ley. La sanción impuesta por el empresario y no tipificada por la norma, equivale en última instancia a un uso del poder empresarial como represalia, y cuya finalidad no quedaría justificada ni aunque el trabajador hubiera previamente incumplido sus obligaciones contractualmente.

Por lo que se refiere a la falta de tipificación de la sanción, ello significa que la misma no ha de estar prevista expresamente en el correspondiente catálogo de faltas y sanciones establecido en la normativa aplicable. Este tema merece una cierta reflexión. Y es que no deja de ser como menos curioso, que en la regulación del proceso de despido, no se contemple, como causa específica de nulidad por razones de fondo, el hecho de que la conducta imputada no fuese subsumible en las previsiones del artículo 54 del ET, mientras que, por el contrario, sí que se contempla la no subsunción en la tipología de faltas y sanciones prevista, como causa de nulidad de las otras sanciones distintas del despido ¹⁷⁵.

¹⁷³ MONTERO AROCA, J., IGLESIAS CABERO, M., MARÍN CORREA, J.M., SAMPEDRO CORRAL, M., *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, op. cit. pág. 737.

¹⁷⁴ STSJ de Cataluña de 16 de diciembre de 1992 (R.A. 6373).

¹⁷⁵ RODRÍGUEZ SANTOS, B., ÁVILA ROMERO, M., CEBRIÁN BADÍA, J., *Comentarios a la Ley de Procedimiento laboral*, op. cit. pág. 163.

Por otra parte, tal y como se desprende del artículo comentado, será nula la sanción no tipificada por ley o convenio. Podría pensarse que la ausencia de tipicidad se refiere no solamente a la sanción, sino también o principalmente a la de la falta que se sanciona (de manera paralela a lo que ocurre en los supuestos de despidos disciplinarios «ex» artículo 54 del ET donde se tipifican las conductas merecedoras de despido procedente). Sin embargo, ello no es así. Del mismo modo que la insuficiencia en la conducta típica no determina sin más la nulidad del despido, la ausencia de tipicidad de la falta sancionada produce la revocación total de la sanción «ex» artículo 115 1 b) de la LPL cuando los hechos no sean constitutivos de falta, pero no la nulidad ¹⁷⁶.

La falta de tipificación en las disposiciones legales o convencionales como causa de nulidad de la sanción, remite a la relevancia del principio de legalidad en el campo del derecho sancionador, como pone de relieve el voto particular de la STC 17/2000 de 31 de enero, apuntando igualmente el problema de la falta de modernización reguladora no sólo de los cuadros de graduación de los comportamientos sancionables a estas alturas de transformación de todo el sistema de relaciones laborales, sino también de los mecanismos convencionales de canalización del poder disciplinario y de solución autónoma de los eventuales conflictos que genera ¹⁷⁷.

B) La sentencia de nulidad por violación de la libertad sindical u otros derechos fundamentales.

En la modalidad procesal de impugnación de sanciones, no existe una expresa mención a la nulidad de la sanción que tenga por móvil una discriminación o una violación de los derechos fundamentales del trabajador sancionado, esto es, una demanda por sanciones en la que se invoque lesión de la libertad sindical u otro derecho fundamental. Pese a esta omisión legal, la doctrina ¹⁷⁸ se ha mostrado unánime en afirmar que dicha calificación es perfectamente posible, por lo que cabe la nulidad de la sanción por violación de la libertad sindical u otro derecho fundamental, y la nulidad de aquellas sanciones que, aunque no supongan incurrir en conductas discriminatorias, violen el principio de igualdad de trato entre los trabajadores.

En idénticos términos la jurisprudencia ¹⁷⁹ ha puesto de manifiesto como si bien el artículo 115 de la LPL no contempla la nulidad de la sanción cuando la decisión empresarial viole del derecho de libertad sindical u otro derecho fundamental «en todo caso, de estimar la existencia de una discriminación sindical en la que se atente contra la libertad sindical puede recurrirse al procedimiento especial de tutela de derechos previsto en los artículos 175 y ss. de la LPL».

¹⁷⁶ ORDEIG FOS, J.M., «Impugnación de despidos...», *op. cit.* pág. 69.

¹⁷⁷ *Cfr.* MERCADER UGUINA, J.R., HERRERO ALARCÓN, F., «De los despidos y sanciones», *op. cit.* pág. 731.

¹⁷⁸ Por todos: MONTERO AROCA, J., *Introducción al Proceso Laboral*, *op. cit.* pág. 200.

¹⁷⁹ STSJ de Andalucía de 7 de enero de 1999 (R.A. 1).

Sin embargo, la discusión se ha planteado a la hora de determinar cuál es el cauce procesal adecuado para dirimir este tipo de litigios. Y en este sentido, se puede afirmar que la doctrina se ha dualizado.

Para un sector de la doctrina científica ¹⁸⁰, el cauce procesal adecuado, y en realidad el único, sería el proceso de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales previsto en los artículos 175 a 182 de la LPL. El argumento de apoyo sería contundente y derivaría del propio tenor literal del artículo 182 de la LPL, el cual, además de que ha de interpretarse restrictivamente, no excluye a las demandas de impugnación de sanciones (y si por ejemplo a la de despido), de entre las que cabe tramitar «*inexcusablemente, con arreglo a la modalidad procesal correspondiente*» en aquellos casos «*en que se invoque lesión de la libertad sindical u otro derecho fundamental*».

Por el contrario, para otro sector de la doctrina científica ¹⁸¹ (con el que me posiciono) la eventual nulidad de la sanción por ser contraria a los derechos fundamentales o libertades públicas del trabajador o a la prohibición de la discriminación, podrá conocerse a través del proceso previsto en los artículos 175 y ss. de la LPL (al no estar contemplado en el listado del art. 182), pero cabría también la posibilidad de que se tramitase a través del proceso de sanciones. El proceso de tutela no sería el único posible, sino que el proceso de impugnación de sanciones tendría también un carácter opcional para el trabajador en virtud de diversas circunstancias (posibilidad de acumulación, conocimiento ilimitado, etc.).

De esta forma, el trabajador podrá optar bien por el cauce del proceso de tutela de derechos fundamentales, como por el cauce del proceso de impugnación de sanciones, con las consecuencias que arrastran cada una de estas vías ¹⁸².

¹⁸⁰ ALBIOL MONTESINOS, I., ALFONSO MELLADO, C., BLASCO PELLICER, A., GOERLICH PESET, J.M., *Derecho Procesal Laboral*, op. cit. pág. 216. ALBIOL MONTESINOS, I., BLASCO PELLICER, A., *Proceso de tutela de la Libertad Sindical y otros Derechos Fundamentales*, ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 1996, pág. 94, señalan dichos autores que «la imposición por el empresario de sanciones distintas al despido legitiman demandas de revisión que, al no estar expresamente excluidas por las enumeradas en el artículo 182 de la LPL, pueden tramitarse con arreglo a la modalidad procesal de tutela, si el trabajador entendiese que su imposición obedece a motivos discriminatorios o en violación de derechos fundamentales. Y ello porque, aunque el capítulo II del Título II del Libro II regula la modalidad procesal referida, este capítulo está dividido en dos secciones (despido disciplinario y proceso de impugnación de sanciones), debiendo entenderse referida la exclusión del artículo 182 (demandas por despido), sólo a las demandas referidas a la modalidad de la sección primera y no a las de la segunda». MONTERO AROCA, J., *Introducción al Proceso Laboral*, op. cit. pág. 200. FERNÁNDEZ DÍAZ, P., *Proceso de impugnación de sanciones*, op. cit. pág. 108.

¹⁸¹ NOGUEIRA GUASTAVINO, M., «La impugnación de sanciones en la nueva Ley de Procedimiento Laboral», op. cit. pág. 120. BARREIRO GONZÁLEZ, G., CACHÓN VILLAR, P.M., CAVAS MARTÍNEZ, F., DESDENTADO BONETE, A., FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., *Diccionario Procesal Social*, op. cit. pág. 555. BLASCO PELLICER, A., *El régimen procesal del despido*, op. cit. pág. 269. FERNÁNDEZ DÍAZ, P., *Proceso de impugnación de sanciones*, op. cit. pág. 22 y ss.

¹⁸² Cfr. BAYLOS GRAU, A., CRUZ VILLALÓN, J., FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., *Instituciones de Derecho Procesal*, op. cit. pág. 203 y ss. FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., *El poder disciplinario...*, op. cit. pág. 439: esta autora se muestra a favor de que el trabajador pueda optar por las dos vías que señalamos. En el mismo sentido, ROMÁN DE LA TORRE, M.D., *El proceso laboral en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*, ed. Cuadernos de Derecho Judicial, Madrid, 1996, pág. 224 y ss.

Y siendo posibles las dos modalidades procesales, la solución sobre el cauce adecuado para tramitar la pretensión dependerá del concreto «petitum» de la demanda, de manera que si aquello que pretende el trabajador es impugnar la sanción por la nulidad que deriva de la omisión o defectos en las formalidades del procedimiento de imposición de sanciones, y con independencia del posible motivo discriminatorio subyacente, la vía adecuada será el procedimiento de impugnación de sanciones.

Y si el suplico de la demanda lo que pretende es reconocer la existencia de una discriminación y el cese de la conducta discriminatoria, o si el trabajador entiende que la imposición de la sanción obedece a motivos discriminatorios o a la violación de los derechos fundamentales, será la modalidad procesal de tutela de los derechos fundamentales la más adecuada. Igualmente, si es el demandante quien libre y voluntariamente elige la modalidad procesal de tutela de libertad sindical, a la misma debe estar en su total integridad normativa.

El principal problema que deriva de admitir el carácter opcional del proceso de tutela y el de impugnación de sanciones, es si cabe tramitar este segundo, aplicando las especialidades propias del proceso de tutela, cuando se alegue violación de un derecho fundamental. Un sector de la doctrina se ha pronunciado de manera afirmativa ¹⁸³.

Sin embargo, y desde mi punto de vista, la respuesta debiera ser negativa. El principal argumento que cabe aportar es que el legislador no ha utilizado el mecanismo del artículo 182 de la LPL en esta materia. Es decir, de haberse excluido expresamente del proceso de tutela a las demandas por impugnación de sanciones (como se hace con el despido) implícitamente se hubiera podido atribuir a este último las garantías y los caracteres de preferencia y sumariedad propios de la modalidad de tutela, dirimiéndose al mismo tiempo vulneraciones de derechos fundamentales y toda otra causa de pedir ¹⁸⁴. Pero dado que no se ha producido tal exclusión, el proceso de impugnación de sanciones, carecerá de las garantías propias del de tutela.

Otro problema que deriva de admitir el carácter opcional del proceso de tutela de los derechos fundamentales ante supuestas sanciones que violen la libertad sindical u otro derecho fundamental, es el de si, cuando a través de la citada modalidad procesal se impugnan estas sanciones, deben o no aplicarse los principios que inspiran la ordenación del debate y la carga de la prueba tal y como se prevén en el artículo 114 de la LPL para el proceso de impugnación de sanciones. Ante esta cuestión, la respuesta doctrinal más acertada ¹⁸⁵ ha sido la negativa por varios motivos:

¹⁸³ FERNÁNDEZ DÍAZ, P., *Proceso de impugnación de sanciones*, op. cit. pág. 21: «La remisión inexcusable a determinados procesos especiales se ha de efectuar sin dejar de aplicar el conjunto de especialidades recogidas dentro del proceso de tutela de libertad sindical para todos. Es posible que en algunos aspectos las reglas recogidas dentro del proceso especial de tutela de la libertad sindical no sean suficientes, por cuanto que se presenten ciertos vacíos en relación con ciertas pretensiones laborales, pero ello no implica incompatibilidad, sino integración con las reglas pertinentes de la modalidad procesal correspondiente, a modo de aplicación conjunta de los preceptos establecidos en ambas. También en este sentido: BAYLOS GRAU, A., CRUZ VILLALÓN, J., FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., *Instituciones de Derecho Procesal*, op. cit. pág. 201.

¹⁸⁴ NOGUEIRA GUASTAVINO, M., «La impugnación de sanciones...», op. cit. pág. 105.

¹⁸⁵ FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., *El poder disciplinario en la empresa*, op. cit. pág. 445.

En primer lugar porque la ordenación peculiar del debate procesal y las reglas sobre la carga de la prueba en el proceso por sanciones, responden a la función que históricamente ha asumido el juez en estos procesos, no siendo ésta precisa cuando el objeto del proceso sea otro.

En segundo lugar porque cuando se impugna una sanción, fundamentando la demanda en que se ha violado un derecho fundamental, aquello que resultará trascendente será la vulneración o no del derecho fundamental de que se trate.

En tercer lugar porque la culpabilidad o inocencia del trabajador que suele ser objeto de debate en los procesos de impugnación de sanciones, pasa en el de tutela a un segundo plano y es que puede ser perfectamente posible que, aun probada la comisión por el trabajador de una conducta sancionable, la vulneración del derecho fundamental, se haya producido.

Y en cuarto lugar porque en el proceso de tutela de los derechos fundamentales, el fallo judicial se limitará a acreditar si ha existido o no vulneración del derecho fundamental alegado, ordenará el cese inmediato y la reposición de la situación al momento anterior de producirse el mismo, así como la reparación de las consecuencias derivadas del mismo. Pero no entrará sobre si la sanción se acomodó al catálogo de faltas previsto legal o convencionalmente, si estuvo bien o mal calificada, etc., que en sí son materias que constituyen el objeto del proceso de sanciones.

Una de las cuestiones que ha suscitado esta situación es la de si el trabajador, puede, tras un fallo contrario a sus intereses, acudir a la modalidad procesal de impugnación de sanciones a revisar esos otros aspectos vedados en el proceso de tutela. Al respecto podemos decir que existen diversas posturas doctrinales:

- a) Un sector de la doctrina ¹⁸⁶ ha entendido que en muchas ocasiones se producirá una duplicidad de procesos (generalmente derivada del limitado objeto procesal de la modalidad del proceso de tutela), y así por ejemplo, cabe que el juez descarte la existencia de una vulneración de un derecho fundamental, y pese a ello el trabajador sancionado decida impugnar la sanción empresarial por no haber seguido los requisitos formales que se exigen. No es de extrañar que la duplicidad de procesos pueda generar efectos perturbadores tanto del principio de economía procesal, como del de seguridad jurídica.

Para estos autores, cuando se produzca esa duplicación, no habría obstáculos para extender al proceso por sanciones, las apreciaciones sobre los hechos probados que se hayan efectuado en el de tutela de los derechos fundamentales, y principalmente las relativas a la imputabilidad de los hechos cometidos al trabajador. No solamente por razones de seguridad jurídica, sino porque también en el proceso de tutela se altera la carga de la prueba (que sigue correspondiendo al empresario) y por aplicación del principio de cosa juzgada.

¹⁸⁶ FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., *El poder disciplinario en la empresa*, op. cit. pág. 445. FERNÁNDEZ DÍAZ, P., *Proceso de impugnación de sanciones*, op. cit. pág. 22.

- b) Por el contrario, otro sector de la doctrina ¹⁸⁷ ha entendido que tras el fallo contrario a los intereses del trabajador en el proceso de tutela, no cabría acudir posteriormente al proceso de impugnación de sanciones. En primer lugar porque la LPL no ha recogido la previsión que se efectuaba en el Anteproyecto de Ley, y de hecho, nada dice al respecto. Y en segundo lugar, porque, cuando se quiera iniciar la vía del proceso de impugnación de sanciones, nos encontraremos, como norma general con la caducidad de la acción, caducidad que, en el proceso de impugnación de sanciones no se salva «ex» artículo 1.973 del Código Civil al ser éste un precepto exclusivamente válido para la prescripción.
- c) De esta manera, la única interpretación posible sería la ecléctica y por tanto acudir al mismo tiempo a ambos procedimientos «ad cautelam», o resolver la cuestión en términos de estrategia procesal, utilizando la modalidad procesal de impugnación de sanciones (aun cuando se pierda la urgencia) cuando claramente el pronunciamiento de la sentencia vaya a ser la declaración de nulidad por alguna de las causas del artículo 115 de la LPL y acudir al proceso de tutela cuando exista la firme convicción (reforzada por los indicios correspondientes) de que existe una vulneración de la libertad sindical u otro derecho fundamental ¹⁸⁸.

5.3. Efectos de la nulidad judicial de una sanción disciplinaria.

En nuestro derecho, la declaración de nulidad revoca totalmente la sanción, la invalida y la deja ineficaz, sin otra consecuencia. Posiblemente sea éste uno de los aspectos peor regulados en la norma procesal, habida cuenta que no establece cuáles serán las medidas a adoptar en caso de que se estableciera la nulidad de la sanción.

En principio no está prevista indemnización alguna, ni reposición del trabajador a su puesto de trabajo (al no haber despedido), ni medida de ejecución específica, de modo que los efectos de la nulidad coincidirían con los de la revocación total de la sentencia ¹⁸⁹.

La nulidad de la sanción, declarada judicialmente, comporta la desaparición de la misma y de todas sus consecuencias tanto futuras como presentes. La resolución judicial que declare la nulidad de la sanción, deberá devolver las cosas en lo posible al estado original en que se hallaban antes de imponerse la sanción, para procurar la eliminación de todas las consecuencias derivadas de la actuación empresarial, ahora declarada ilícita y nula ¹⁹⁰. Naturalmente, las medidas a adoptar

¹⁸⁷ NOGUEIRA GUASTAVINO, M., «La impugnación de sanciones...», *op. cit.* pág. 104.

¹⁸⁸ Véase nota anterior.

¹⁸⁹ ORDEIG FOS, J.M., «Impugnación de despidos...», *op. cit.* pág. 71.

¹⁹⁰ CREMADES SANZ-PASTOR, B., *La sanción disciplinaria en la empresa*, *op. cit.* pág. 275. BLASCO PELLICER, A., *El régimen procesal del despido*, *op. cit.* pág. 270.

dependerán de las características y naturaleza de la sanción y, especialmente, de si la misma fue o no cumplida. De tratarse de una sanción económica, se abonarán los conceptos salariales no devengados; de tratarse de una amonestación verbal, cabría la retractación, y de tratarse de un traslado forzoso, cabría la reposición al anterior centro de trabajo. En algunas ocasiones no cabrá la «restitutio in natura», por lo que deberá fijarse la correspondiente indemnización económica.

Uno de los temas que genera un cierto debate es el de si es posible reiterar la sanción nula por defectos de forma, subsanando aquellos en que incurrió la primera sanción, y naturalmente sin violar el principio «non bis in ídem», al faltar el presupuesto de la doble sanción. Desde esta perspectiva podemos afirmar nuevamente que la doctrina se encuentra dividida.

Para unos autores ¹⁹¹, la subsanación del defecto formal de la sanción inicialmente nula sería perfectamente posible en una interpretación extensible a la previsión efectuada para la subsanación de los despidos con defecto de forma «ex» artículos 55.2 del ET, y 110.4 de la LPL (una vez que hubiera recaído la sentencia) al existir entre ambos casos una identidad de razón que podría justificar el mismo tratamiento.

Argumentos en apoyo de esta tesis habría varios: a) en primer lugar el propio artículo 4 del Código Civil, según el cual, procederá la aplicación analógica de las normas cuando éstas no contemplen un supuesto específico, pero regulen otro semejante entre los que se aprecie identidad de razón, sin que las leyes laborales en la materia se incluyan en las excepciones a la aplicación de la analogía del artículo 4.2 (leyes penales excepcionales y de ámbito temporal); b) y en segundo lugar, porque desde el mismo momento en que se admite la posibilidad de llevar a cabo un nuevo acto sancionador para los casos de sanción más grave como es el despido, no cabría razón para argumentar la imposibilidad de un nuevo acto sancionador, declarada la nulidad por defecto de forma, respecto de las demás sanciones previstas ¹⁹².

Además, a favor de esta interpretación que posibilita la subsanación de los defectos formales en que ha incurrido el empresario al efectuar la sanción y que ha determinado la declaración judicial de nulidad de la misma, parece haberse pronunciado cierta doctrina judicial, y así la STSJ de Madrid de 5 de junio de 1992 (R.A. 3418), señaló que la sanción impuesta al trabajador, sin ser oído previamente y sin tramitarse el expediente contradictorio es nula de acuerdo con el artículo 115.1 d) de la LPL, lo cual no impide que la empresa, pueda, previo expediente disciplinario con audiencia del interesado, efectuar una nueva sanción por los hechos que dieron lugar a la analizada, en el plazo de siete días a contar desde aquel en que se notificó judicialmente la declaración de nulidad.

¹⁹¹ FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., *El poder disciplinario en la empresa*, op. cit. pág. 438. BLASCO PELLICER, A., *El régimen procesal del despido*, op. cit. pág. 270. En el Derecho francés: VENNIN, F., «L'aménagement du pouvoir disciplinaire de l'employeur», *Droit Social* n.º 7 y 8, 1983, pág. 491.

¹⁹² CASTRO ARGÜELLES, M.A., *El régimen disciplinario en la empresa*, op. cit. pág. 293.

Por el contrario, para unos autores ¹⁹³, la nulidad de la sanción por defecto de forma en su imposición, por estar prohibida, y la nulidad de la sanción discriminatoria carecen de cauces de subsanación al no existir una previsión legal como así sucede por ejemplo con el despido.

Entiendo, tal y como vengo defendiendo a lo largo de este estudio, que es ésta la postura que debe prosperar, dado que la modalidad procesal de impugnación de sanciones no constituye una variante del proceso disciplinario y sus normas de procedimiento, a falta de previsión legal, no pueden considerarse subsidiarias. Si se parte de la tesis de que el proceso de impugnación de sanciones no sigue las especificaciones del proceso de despido, si no del proceso ordinario y por tanto las normas del proceso de despido no pueden aplicarse subsidiariamente salvo remisión expresa de los artículos 114 y 115 de la LPL, la subsanación de los defectos formales parece evidente que no puede prosperar. Las normas procesales de despido no son aplicables subsidiariamente (al menos de forma generalizada), al proceso de impugnación de sanciones ¹⁹⁴.

Otro de los temas que pone en tela de juicio la efectividad de una sentencia que anule la sanción, es el de los efectos del fallo en aquellos supuestos en que la sanción se hubiera ejecutado inmediatamente, y es que la inmediata ejecutividad de la sanción hará en muchos casos que la resolución judicial recaiga sobre una sanción que se ha cumplido ya en sus propios términos, y en que la sentencia anulatoria, tendrá únicamente efectos resarcitorios ¹⁹⁵.

Para finalizar sobre este tema, simplemente recordar que la LPL no prevé en materia de impugnación de sanciones, ningún proceso especial de ejecución de la sentencia de nulidad, ni definitiva ni provisional, por lo que habrá que estar a las reglas generales establecidas en los artículos 235 y ss. de la LPL, ante la inaplicación subsidiaria de las reglas especiales contempladas por dicha ley para el despido ¹⁹⁶.

¹⁹³ NOGUEIRA GUASTAVINO, M., «La impugnación de sanciones...», *op. cit.* pág. 120. MARÍN CORREA, J.M., «Sobre las modalidades procesales...», *op. cit.* pág. 106. ORDEIG FOS, J.M., «Impugnación de despidos...», *op. cit.* pág. 69. GIL Y GIL, J.L., «Procedimiento de imposición y revisión de sanciones», *op. cit.* pág. 54. FERNÁNDEZ DÍAZ, P., *Proceso de impugnación de sanciones*, *op. cit.* pág. 105. ALBIOL MONTESINOS, I., *El despido disciplinario y otras sanciones en la empresa*, *op. cit.* pág. 265. MERCADER UGUINA, J.R., HERRERO ALARCÓN, F., «De los despidos y sanciones», *op. cit.* pág. 731.

¹⁹⁴ FERNÁNDEZ DÍAZ, P., *Proceso de impugnación de sanciones*, *op. cit.* pág. 106 y ss.

¹⁹⁵ DURÁN LÓPEZ, F., «La inmediata ejecutividad de las sanciones disciplinarias», *Revista de Política Social* n.º 118, 1978, pág. 245 y ss.

¹⁹⁶ FERNÁNDEZ DÍAZ, P., *Proceso de impugnación de sanciones*, *op. cit.* pág. 114.

VI. LOS RECURSOS

1. Los pronunciamientos objeto de recurso judicial.

El artículo 115.3 de la LPL cierra el tratamiento jurídico de esta modalidad procesal, señalando que: «*contra las sentencias dictadas en estos procesos no cabrá recurso alguno, salvo en los casos de sanciones por faltas muy graves, apreciadas judicialmente*». El precepto contiene por tanto una regla general (la irrecurribilidad de las sentencias dictadas en estos procesos) y una excepción a la misma (salvo en los casos de sanciones por faltas muy graves apreciadas judicialmente). Centrémonos en la regla general de la irrecurribilidad.

La impugnación de sanciones disciplinarias ha sido una materia de la que tradicionalmente se ha excluido toda posibilidad de recurso. Es decir, en la imposición de faltas o sanciones distintas al despido, no debe existir opción alguna al recurso.

Si hubiera que encontrar una justificación a esta prohibición del recurso contra las sentencias dictadas en la modalidad procesal de impugnación de sanciones (prohibición que apenas ha sido discutida por la doctrina científica), ésta sería básicamente la siguiente: se ha entendido que la prohibición del recurso no es más que una consecuencia de la escasa entidad de dichas sentencias, unido a la importancia que tiene en estos casos la celeridad en la terminación del conflicto ¹⁹⁷. Es decir, se trata ésta de una solución que con frecuencia, el legislador procesal ha adoptado en ciertos procesos (el de vacaciones, clasificación profesional, etc.) que, por razón de su objeto, requerían una rápida resolución, o podían generar una litigiosidad muy abundante, desproporcionada en relación con la trascendencia práctica de las cuestiones que en ellos se discuten ¹⁹⁸.

Si hemos visto que la regla general es que las sentencias recaídas en los procesos de impugnación de sanciones, no admiten recurso ¹⁹⁹ existe una excepción a dicha regla en el propio artículo 115.3 de la LPL y en el artículo 189.1 de la LPL en sentido contrario. Según el primero de estos preceptos, cabrá recurso «*en los casos de sanciones por faltas muy graves, apreciadas judicialmente*». Y en base al segundo de los preceptos no serán recurribles en suplicación las sentencias que recaigan en los procesos «*de impugnación de sanción por falta que no sea muy grave así como por falta muy grave no confirmada judicialmente*», con lo que puntualiza el régimen del recurso, señalando la procedencia del de suplicación.

¹⁹⁷ LORCA NAVARRETE, A.M., RUIZ JIMÉNEZ, R., ÁLVAREZ SACRISTÁN, I., *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, op. cit. pág. 524. MERCADER UGUINA, J.R., HERRERO ALARCÓN, F., «De los despidos y sanciones», op. cit. pág. 731.

¹⁹⁸ FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., *El poder disciplinario en la empresa*, op. cit. pág. 446.

¹⁹⁹ BLASCO PELLICER, A., *El régimen procesal del despido*, op. cit. pág. 277. Y de recurrirse la Sala debiera abstenerse de conocer el motivo del recurso por incompetencia funcional (STS de 10 de marzo de 1980, R.A. 1101).

Y el motivo que justificaría la viabilidad del recurso en los casos de sanciones por faltas muy graves apreciadas judicialmente sería principalmente la trascendencia que este tipo de sanciones puede tener sobre la estabilidad de la relación del trabajador afectado, sobre todo teniendo en cuenta el instituto de la reincidencia en la comisión de las mismas, y que puede culminar en un despido. De modo que, admitiendo el recurso, por un lado se evitaría incrementar excesivamente la litigiosidad, y por otro, se potenciarían las garantías del trabajador frente aquellas vicisitudes de la relación laboral que la ponen en peligro.

La recurribilidad de las sentencias en las que se aprecie judicialmente la sanción por falta muy grave, ha generado un amplio debate doctrinal a la hora de delimitar jurídicamente el ámbito de actuación del recurso. De la confusa redacción del precepto se deducen varias conclusiones:

- a) En primer lugar, si únicamente cabe el recurso contra las sentencias cuando se trate de sanciones por faltas muy graves apreciadas judicialmente, en aquellos casos en que la sentencia sea absolutoria para el trabajador, en ningún caso cabrá recurso alguno contra la misma ²⁰⁰. Tampoco será recurrible, pese a la falta de previsión legal, la sentencia que ni siquiera entre a calificar la falta muy grave, porque la acción haya caducado.
- b) En segundo lugar que la sentencia que decida sobre la sanción por falta leve o grave no será nunca recurrible, ni por parte del trabajador, ni por parte del empresario, y, por tanto, desde el momento en que se dicte, deviene firme ²⁰¹.
- c) En tercer lugar, que resulta necesario que el empresario haya impuesto una sanción propia de una falta muy grave y que el juez confirme esta sanción. Ahora bien, como ha señalado la doctrina ²⁰², procederá el recurso contra la sentencia, cuando la falta sea confirmada por el juez como muy grave, y también cuando la falta sea calificada por el juez como leve o grave, pero aun así, el empresario haya impuesto una sanción prevista para las faltas muy graves.

La cuestión que se suscita es si cabe el recurso en el supuesto contrario, esto es, cuando la empresa califica la conducta imputada al trabajador como constitutiva de falta muy grave pero, tras realizar dicha tipificación, le asigna una consecuencia sancionatoria que

²⁰⁰ LORCA NAVARRETE, A.M., RUIZ JIMÉNEZ, R., ÁLVAREZ SACRISTÁN, I., *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, op. cit. pág. 524.

²⁰¹ Sin embargo, la STSJ de Navarra de 19 de octubre de 1992 (R.A. 4743), admitió el recurso de suplicación ante una sentencia recaída en un proceso de impugnación de una sanción leve, pese a la expresa prohibición legal por haber afectado a un gran número de trabajadores. Según dicho pronunciamiento «el derecho a la tutela judicial efectiva integra entre sus distintas manifestaciones el derecho a utilizar los recursos establecidos por la Ley en el orden jurisdiccional correspondiente, debiendo ser entendido aquél como derecho del litigante a obtener una respuesta judicial razonable y fundada en derecho a sus pretensiones».

²⁰² MONTERO AROCA, J., IGLESIAS CABERO, M., MARÍN CORREA, J.M., SAMPEDRO CORRAL, M., *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, op. cit. pág. 115. Véase: BLASCO PELLICER, A., *El régimen procesal del despido*, op. cit. pág. 277. FERNÁNDEZ DÍAZ, P., *Proceso de impugnación de sanciones*, op. cit. pág. 117.

no es alguna de las previstas para las faltas muy graves, sino para las graves, recayendo posteriormente una sentencia judicial que confirma la sanción (menor) impuesta por la empresa, así como el carácter muy grave de la falta.

Pues bien, la jurisprudencia ²⁰³ ha entendido que en tales casos también ha de admitirse el recurso de dichas sentencias, ya que «habrá que estar, a partir de cómo ha sido calificada la conducta del trabajador (que la empresa consideró constitutiva de falta muy grave siendo confirmada su existencia y calificación por el juez de instancia), antes que a la efectiva consecuencia gravosa que la misma supone para dicha trabajadora, posibilitándose de este modo el acceso al recurso de suplicación». Y a idéntica conclusión ha llegado un sector de la doctrina científica ²⁰⁴, con el que me posiciono.

- d) En cuarto lugar que la sentencia que decida sobre falta muy grave, confirmándola, es recurrible, pero sólo por parte del trabajador, no por el empresario, que se presupone que carece de interés sobre el tema. En este punto merece la pena que nos detengamos.

Se produce por tanto la paradoja de que sólo cabrá recurso de suplicación contra la sentencia, cuando ésta desestime totalmente la demanda planteada por el trabajador, confirmando la sanción por falta muy grave impuesta por el empresario, lo cual constituye una verdadera novedad en el proceso laboral. Y ello es así porque la posibilidad del recurso, no depende de la naturaleza de la pretensión, o de la cuantía, sino del sentido del pronunciamiento jurisprudencial. Se niega al empresario la recurribilidad de la sentencia cuando la sanción por falta muy grave ha sido confirmada judicialmente ²⁰⁵.

El hecho de que el acceso al recurso lo tenga el trabajador afectado y no el empresario, lleva a cuestionar hasta qué punto ello podría implicar un atentado al principio de igualdad de partes en el proceso ²⁰⁶.

²⁰³ STSJ de Cantabria de 14 de julio de 1995 (R.A. 2743): «Como puso de manifiesto la STSJ de la Comunidad Valenciana de 1 de julio de 1992 (R.A. 3934), la facultad empresarial consagrada en el ordenamiento jurídico laboral del poder sancionador y disciplinario de sus operaciones queda limitada mediante la aplicación de los principios de tipicidad de la falta y de legalidad de la sanción, que permiten que la valoración de las mismas y su consiguiente punición por la empresa sea revisable ante la jurisdicción competente. O la STSJ de Castilla-La Mancha de 9 de diciembre de 1992 (R.A. 6305), según la cual, del artículo 115.1 a) de la LPL se desprende que la actividad judicial en el proceso de impugnación de sanciones, se ha de limitar al examen de la calificación de la falta, dejando al empresario la imposición de la sanción correspondiente». Véase también STSJ de Castilla y León de 23 de febrero de 1996, donde se recoge un supuesto en donde no procedió en recurso de la sanción muy grave, por haber caducado la falta en que se basó la imposición de la sanción efectuada por el empresario.

²⁰⁴ FERNÁNDEZ DÍAZ, P., *Proceso de impugnación de sanciones*, op. cit. pág. 118.

²⁰⁵ RODRÍGUEZ SANTOS, B., ÁVILA ROMERO, M., CEBRIÁN BADÍA, J., *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, op. cit. pág. 163. BLASCO PELLICER, A., *El régimen procesal del despido*, op. cit. pág. 277. FERNÁNDEZ DÍAZ, P., *Proceso de impugnación de sanciones*, op. cit. pág. 120.

²⁰⁶ ALBIOL MONTESINOS, I., *El despido disciplinario y otras sanciones en la empresa*, op. cit. pág. 75 y ss. RUBIO DE MEDINA, M.D., *El proceso de impugnación de sanciones*, op. cit. pág. 36. GIL Y GIL, J.L., «Procedimiento de imposición y revisión de sanciones», op. cit. pág. 54.

Sobre este tema se pronunció la STC 125/1995 de 24 de julio, la cual desestimó una cuestión de inconstitucionalidad contra los citados preceptos, basándose en el hecho de que «el empresario parte de una genérica ventaja social y económica y de una cierta primacía en la relación jurídica. Desde esa posición, lo que pone en juego el proceso de revisión es una sanción disciplinaria impuesta por él, esto es, un acto aislado de su potestad directiva que, por más que no carezca de importancia, ni compromete, al menos por sí mismo, la subsistencia ni su relación con ella, ni tiene repercusión alguna inmediata sobre su persona» (F.J.º n.º 7).

Según la sentencia: «el trabajador, en virtud de la naturaleza de la relación jurídica, parte de un sometimiento al poder disciplinario del titular de la empresa, esto es, de una situación de desventaja a la que, en el caso de las sanciones muy graves confirmadas por resolución judicial, se añade una situación en la que queda esencialmente comprometida su relación laboral, afectados seriamente sus derechos personales y alterado su modo de vida. La posición en la que quedan las partes, tras ver desestimadas sus distintas pretensiones en el proceso de instancia no es, por consiguiente igual ni equiparable, sino sustancialmente distinta. Sobre el resultado del proceso se proyecta la inicial desigualdad material y jurídica de las partes, que la decisión legislativa de otorgar al trabajador la posibilidad de recurrir en suplicación intenta compensar».

- e) En quinto lugar, la sentencia que decida sobre la falta muy grave, revocándola totalmente no es recurrible, ni por el trabajador (por carecer de interés y por la expresa prohibición legal), ni por el empresario, pese al interés evidente que pudiera tener y ello por la expresa prohibición legal y porque en estos casos, la sanción no habrá sido «*confirmada judicialmente*». La sentencia que revoque totalmente la sanción por falta muy grave será firme desde que se pronuncie ²⁰⁷.
- f) En sexto lugar, mayores problemas presenta la sentencia que decida sobre una falta muy grave revocándola en parte. Al respecto, la doctrina se encuentra dividida: para algunos autores ²⁰⁸ la sentencia que decida sobre una falta muy grave revocándola en parte no es recurrible, por virtud de la prohibición legal, ni por el trabajador, pese a su interés en obtener una revocación total, ni por el empresario, pese a su interés en obtener la confirmación.

²⁰⁷ ALONSO OLEA, M., MIÑAMBRES PUIG, C., *Derecho Procesal del Trabajo*, op. cit. pág. 211. RODRÍGUEZ SANTOS, B., ÁVILA ROMERO, M., CEBRIÁN BADÍA, J., *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, op. cit. pág. 163. NOGUEIRA GUASTAVINO, M., «La impugnación de sanciones...», op. cit. pág. 121. FERNÁNDEZ DÍAZ, P., *Proceso de impugnación de sanciones*, op. cit. pág. 117.

²⁰⁸ ALONSO OLEA, M., MIÑAMBRES PUIG, C., *Derecho Procesal del Trabajo*, op. cit. pág. 211. RODRÍGUEZ SANTOS, B., ÁVILA ROMERO, M., CEBRIÁN BADÍA, J., *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, op. cit. pág. 163. NOGUEIRA GUASTAVINO, M., «La impugnación de sanciones...», op. cit. pág. 121. BARREIRO GONZÁLEZ, G., CACHÓN VILLAR, P.M., CAVAS MARTÍNEZ, F., DESDENTADO BONETE, A., FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., *Diccionario Procesal Social*, op. cit. pág. 555. RUBIO DE MEDINA, M.D., *El proceso de impugnación de sanciones*, op. cit. pág. 37. FERNÁNDEZ DÍAZ, P., *Proceso de impugnación de sanciones*, op. cit. pág. 117.

Por el contrario, otros autores ²⁰⁹ han entendido que cabrá recurso no sólo contra las sentencias que confirmen en su totalidad la sanción impuesta por falta muy grave, sino también aquellas otras en las que, pese a admitirse la calificación de la entidad de la falta realizada por el empresario, el juez autorice la imposición de otra de menor entidad, es decir, autorice a imponer la sanción adecuada. Es decir, si según la LPL, el recurso cabrá contra las sentencias que «aprecien», la existencia de una falta muy grave, dicha redacción tan confusa, no puede tener otro sentido que el de hacer girar sobre la entidad de la falta el dato de la recurribilidad y la única forma de evitar una anómala invasión por parte del juez de la facultad de selección entre las sanciones posibles dentro de cada nivel de gravedad es permitiendo el recurso contra toda resolución judicial parcialmente revocatoria que tenga vicios suficientes ²¹⁰.

- g) En séptimo lugar, la sentencia que decida sobre la nulidad de la falta muy grave, tampoco será recurrible debido a la expresa prohibición legal, ni por el trabajador, ni por el empresario, y por tanto, deviene firme desde que se dicta ²¹¹. Así lo ha entendido también la jurisprudencia ²¹².

2. Los recursos utilizables judicialmente.

Una vez dictada sentencia por el órgano de instancia y notificada debidamente a las partes, se abre la posibilidad de su revisión por la vía del recurso de suplicación (arts. 188 a 202) ante el Tribunal Superior de Justicia que, como veremos a continuación, tiene un carácter excepcional ²¹³. Pero con la resolución de este Tribunal no se agotan todas las vías de recurso, al poder plantearse contra la misma recurso de casación para la unificación de la doctrina ante el Tribunal Supremo (arts. 215 a 224) (debiendo concurrir sentencias contradictorias de los Tribunales de Justicia con infracción legal) ²¹⁴.

Un problema íntimamente relacionado con éste es el de si el Tribunal Superior puede agravar la sanción definitivamente autorizada en la instancia, es decir, si el Tribunal Superior tiene facultades de alterar la misma, o si por el contrario, se ve sujeto al principio de interdicción de la

²⁰⁹ MONTERO AROCA, J., *Introducción al Proceso Laboral*, op. cit. pág. 200. BAYLOS GRAU, A., CRUZ VILLALÓN, J., FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*, op. cit. pág. 351. FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., *El poder disciplinario en la empresa*, op. cit. pág. 448. ORDEIG FOS, J.M., «Impugnación de despidos...», op. cit. pág. 71. FERNÁNDEZ DÍAZ, P., *Proceso de impugnación de sanciones*, op. cit. pág. 117.

²¹⁰ FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., *El poder disciplinario en la empresa*, op. cit. pág. 448.

²¹¹ RODRÍGUEZ SANTOS, B., ÁVILA ROMERO, M., CEBRIÁN BADÍA, J., *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, op. cit. pág. 163. NOGUEIRA GUASTAVINO, M., «La impugnación de sanciones...», op. cit. pág. 121. BARREIRO GONZÁLEZ, G., CACHÓN VILLAR, P.M., CAVAS MARTÍNEZ, F., DESDENTADO BONETE, A., FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., *Diccionario Procesal Social*, op. cit. pág. 555. FERNÁNDEZ DÍAZ, P., *Proceso de impugnación de sanciones*, op. cit. pág. 117.

²¹² STSJ de Madrid de 2 de marzo de 1992 (R.A. 1567).

²¹³ Sobre la naturaleza y el carácter formal del recurso, vid. STSJ de Madrid de 13 de mayo de 1994 (R.A. 1990).

²¹⁴ FERNÁNDEZ DÍAZ, P., *Proceso de impugnación de sanciones*, op. cit. pág. 114 y ss.

reforma peyorativa de las sanciones, el cual jugaría también en vía de recurso. Coincido con aquel sector de la doctrina que entiende que dado que el recurso se articula sobre la apreciación de la entidad de la falta, el Tribunal Superior sí que puede alterar la sanción autorizada en instancia, siempre y cuando se mantenga dentro del margen máximo de la sanción originariamente impuesta por el empresario y dentro de los márgenes del debate propuesto por las partes en el proceso ²¹⁵. Y en idénticos términos se pronunció recientemente la STC 17/2000 de 31 de enero. Interesa analizar los términos del debate para comprender el pronunciamiento del alto Tribunal.

Resulta común en el recurso de suplicación con base en la impugnación de sanciones, la solicitud de la empresa de nulidad de actuaciones cuando no haya constancia de la condición de representante del trabajador en el escrito inicial, aunque dicha condición haya sido alegada en el acto de juicio. Sin embargo, se estima por los órganos jurisdiccionales que este dato no supone una variación sustancial de la demanda, por lo que el examen de la condición del trabajador «en sentencia no hubiera constituido ataque alguno al principio de igualdad o simetría procesal, ni al principio de congruencia...». Ahora bien, vienen a estimar, asimismo, que este argumento no es suficiente para declarar la nulidad de actuaciones puesto que «pudiendo la Sala examinar en este trámite (pese a su carácter extraordinario) tales aspectos, omitidos en la instancia, la nulidad devendría estéril»; por tanto, para que prospere esta doctrina es preciso que existan en autos datos suficientes para decidir sobre el fondo del asunto ²¹⁶.

Igualmente, los tribunales no vienen apreciando la nulidad de actuaciones cuando la alegación de inexistencia de expediente disciplinario o de audiencia sindical se vierta como cuestión nueva en trámite de recurso ²¹⁷; estrategia procesal, por cierto, muy utilizada por el trabajador recurrente, pero, a todas luces, impropia, pues, de admitirse la misma, ello resultaría atentatorio al principio de igualdad de partes en el proceso ²¹⁸.

Para finalizar, y pese a lo taxativo que pueda resultar el artículo 115.3 de la LPL al señalar que «*contra las sentencias recaídas en estos procesos no cabrá recurso alguno*», dicho tenor resulta criticable si tenemos presente que «*contra cualquier sentencia firme dictada por los órganos del orden jurisdiccional social*» siempre cabe el recurso de revisión tal y como dispone el artículo 234.1 de la LPL, por lo que resulta un tanto excesiva la referencia a «*alguno*».

Este hecho, unido a la posibilidad que brinda la LPL de recurrir judicialmente autos y providencias que dicten los Jueces y las Salas de lo Social, nos lleva a cuestionar hasta qué punto no resulta oportuno plantear la admisibilidad de ciertos recursos y en concreto los de reposición, súplica, revisión y queja en la modalidad procesal que está siendo objeto de estudio.

²¹⁵ FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., *El poder disciplinario en la empresa*, op. cit. pág. 449.

²¹⁶ STSJ de Canarias de 29 de diciembre de 1992 (R.A. 6061).

²¹⁷ STSJ de Cataluña de 28 de septiembre de 1994 (R.A. 3519); STSJ de Madrid de 19 de octubre de 1994 (R.A. 4117).

²¹⁸ BODAS, R., «El procedimiento por despido. Requisitos legales y convencionales», *Documentación Laboral* n.º 40, 1993, págs. 45 y ss.