

**La imposición de sanciones por el empresario en el ámbito laboral; tipicidad y benevolencia.**

**Luisa María Gómez Garrido**

*Magistrada del Tribunal Supremo.*

**Resumen:** *En el ejercicio de su potestad sancionadora, el empresario se encuentra estrictamente vinculado por el principio de tipicidad en la calificación de las infracciones cometidas por la persona trabajadora. Pero le ampara la facultad de imponer una sanción de entidad inferior a las previstas para la infracción cometida, de manera que la decisión así adoptada no puede ser calificada como nula.*

**Palabras clave:** *Potestad sancionadora. Calificación. Tipicidad. Proporcionalidad. Benevolencia.*

**Abstract:** *Dans l'exercice de son pouvoir disciplinaire, l'employeur est strictement tenu de respecter le principe de proportionnalité pour qualifier les infractions commises par le travailleur. Il est toutefois en droit d'infliger une sanction moins lourde que celle prévue pour l'infraction commise, de sorte que la décision ainsi adoptée ne peut être annulée.*

**Keywords:** *Pouvoir disciplinaire. Qualification. Incrimination. Proportionnalité. Bienveillance.*

---

**I. Introducción**

El Tribunal Supremo decide que una empresa, tras calificar correctamente la infracción cometida por una trabajadora, teniéndola como muy grave, puede imponer una sanción correspondiente a las faltas graves y, por ello, más leve que la que hubiera correspondido inicialmente, lo cual impide la calificación de nulidad de la sanción, como se pretendía por la representación de la trabajadora. En la decisión comentada se conecta el principio de tipicidad y proporcionalidad que rige la potestad sancionadora de la empresa, con una facultad asociada que no puede calificarse sino como del ejercicio de la benevolencia en beneficio de la persona trabajadora, y de la cual no se deriva ningún tipo de perjuicio o condicionamiento para la misma.

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

**Tipo de resolución judicial:** sentencia.

**Órgano judicial:** Sala IV del Tribunal Supremo.

**Número de sentencia y fecha:** sentencia núm. 559/20025, de 10 de junio.

**Tipo y número recurso o:** RCUUD núm. 3011/2023.

**ECLI:**ES:TS:2025:2991.

**Fuente:** CENDOJ.

**Ponente:** Excmo. Sr. D. Juan Manuel San Cristóbal Villanueva.

**Votos Particulares:** carece.

### III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

1. La trabajadora demandante y luego recurrente, trabajaba como oficial de primera en una lavandería.

El día 13 de diciembre de 2021 la persona responsable a tal efecto intentó entregar a la trabajadora el cuadrante anual, rehusando esta la recepción y firma de dicho cuadrante, a la vez que profería la siguiente expresión: «No pienso firmarlo hasta que esté firmado por el hijo de la gran puta que esté sentado en el despacho», por referencia al responsable de distribución, que no se encontraba presente en ese momento.

Igualmente, el día 27 de diciembre de 2021, la trabajadora se dirigió a un compañero diciendo que el mencionado encargado de distribución del centro era el responsable de la muerte de un trabajador, haciendo uso de la expresión «es un asesino». En este caso el interpelado estaba presente en ese momento.

Como consecuencia de tales hechos, la empresa comunicó a la trabajadora el día 11 de febrero de 2022 la imposición de sanción por falta muy grave, calificada de acuerdo con el art. 35 del Convenio Colectivo de tintorerías y lavanderías de la comunidad autónoma de Madrid, que tipifica como tal «los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a las personas trabajadoras».

A pesar de la calificación como infracción muy grave, para la que el convenio preveía, entre otras, una sanción de suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses, la empresa impuso una sanción de suspensión de empleo y sueldo de dos días, correspondiente, a tenor del art. 37 del convenio colectivo ya reseñado, a las faltas graves, con un abanico de entre dos a diez días de suspensión de empleo y sueldo.

2. La trabajadora sancionada presentó demanda impugnando la decisión empresarial, dictándose sentencia de 30 de junio de 2022 por el Juzgado de lo Social número 23 de Madrid que desestimó íntegramente la demanda, por considerar que la falta de adecuación entre la sanción impuesta a la baja y la calificación de la infracción no suponía transgresión del principio de legalidad.

Recurrida en suplicación la referida sentencia de instancia por la trabajadora sancionada, mediante sentencia del TSJ de Madrid de 3 de mayo de 2023 se desestimó la suplicación presentada, considerando que el principio gradualista y de proporcionalidad permiten a la empresa moderar o atemperar la sanción incluso acudiendo a las correspondientes a otras infracciones de menor gravedad<sup>[1]</sup>.

Finalmente, la trabajadora sancionada presentó frente a la sentencia del TSJ de Madrid, recurso de casación para la unificación de doctrina, que es el resuelto en la sentencia ahora comentada.

### IV. Posición de las partes

Aunque no consta de manera expresa el contenido de sus respectivas posiciones, tanto la empresa como el Ministerio Fiscal sostuvieron en el seno de la casación unificadora que el recurso debía desestimarse, considerando que la doctrina correcta era la contenida en la sentencia recurrida, y no en la de contraste, la del TSJ del País Vasco de 9 de julio de 2019 (rec. 1188/2019), que declaró nula la decisión de la empresa de imponer una sanción correspondiente a una infracción grave, cuando la cometida se había calificado como muy grave.

En el caso considerado la posición más llamativa es, sin duda, la de la trabajadora recurrente, que pretende la declaración de nulidad de la sanción impuesta por entender que debió ser la superior prevista para las infracciones muy graves, y no la más liviana correspondiente a las infracciones graves. Para ello se intenta hacer valer los principios de legalidad y tipicidad, entendiendo que si se hubiera impuesto una sanción más grave la sanción habría sido confirmada judicialmente, de forma tal que al haberse sancionado de manera mucho más leve la sanción debería anularse.

El propio Tribunal Supremo constata que se trata de un aparente contrasentido, que había motivado decisiones dispares entre los diversos Tribunales Superiores de Justicia, con la consecuencia de que el asunto considerado tuviera «una relevancia o interés general superior a la importancia nominal de la cuestión de fondo planteada (revocar o no una suspensión de empleo de sólo dos días)».

## **V. Normativa aplicable al caso**

Arts. 24 y 25 de la CE.

Art. 58 del ET.

Arts. 33, 35 y 36 del convenio colectivo de Tintorerías y Lavanderías de la Comunidad de Madrid,

Arts. 114 y 115 de la LRJS.

## **VI. Doctrina básica**

El Tribunal Supremo realiza tres bloques de consideraciones teóricas que respaldan su decisión.

**A.-** En primer lugar, se refiere al poder disciplinario del empresario reconocido en el art. 58 del ET, con fundamento en la facultad de dirección y control consagrado a su vez en el art. 20 del ET. Se trata, en definitiva, de la atribución de un poder sancionador en el ámbito de las relaciones privadas que debe someterse, ya no solo a principios de legalidad, tipicidad y proporcionalidad, sino al control judicial en el caso de impugnación por parte de las personas trabajadoras afectadas por la decisión empresarial, por el cauce de los arts. 114 y ss. de la LRJS.

La sentencia comentada recuerda la doctrina del Tribunal Constitucional sobre la facultad disciplinaria y sancionadora de los empleadores, aludiendo, de un lado, a la superioridad en la que ello sitúa a la empresa y, de otro, a las consecuencias de toda índole que pudiera derivarse para las personas trabajadoras, tanto por lo que se refiere a su modo de vida, como a las repercusiones indeseables sobre su estatuto jurídico. Esta situación de base es la que reclama la aplicación de aquellos principios y garantías, con la finalidad de predecir con el grado de certeza necesario las conductas constitutivas de infracción y las consecuencias de su comisión. De esta manera, la tipificación de infracciones y sanciones incluye no solo la descripción de las conductas sancionadas, sino también la concreta graduación de las sanciones imponibles.

Por cierto, que la resolución comentada cita la STC 125/1995, de 24 de julio, que contiene una mención a la eventual aplicación de la presunción de inocencia en el ámbito de las relaciones laborales, en relación con una doctrina ya superada por el propio TC. Aludiremos a esta cuestión más adelante con ánimo de aclarar el estado actual de la cuestión.

**B.-** Acto seguido, el Tribunal se refiere a la exigencia de que exista una estricta correspondencia o congruencia entre la infracción cometida y la sanción impuesta, y constata que tal criterio de garantía tiene su natural aplicación al caso de que la empresa imponga una sanción superior a la que correspondería a la gravedad de la falta cometida, pero resulta insuficiente cuando se trata, como es el caso, del supuesto inverso, esto es, que la sanción sea inferior a la prevista inicialmente para la infracción considerada.

De igual modo, el Tribunal recuerda su constante criterio en el sentido de que, una vez comprobada la corrección de la calificación de la falta efectuada por el empresario, el órgano judicial no puede rectificar la sanción impuesta e imponer otra distinta, y ello porque si la empresa ha actuado correctamente, la rectificación de su criterio descalifica el cuadro normativo sancionador.

Partiendo de esta base, la resolución comentada concluye que en el ejercicio de su potestad sancionadora que, además, tiene una base contractual, el empresario puede optar por una condonación total o parcial del castigo, esto es, puede realizar un acto de benevolencia.

A tal efecto, se recuerda igualmente que, en el ámbito sancionador administrativo, el art. 29.4 de la Ley de Régimen Jurídico del Sector Público establece: «Cuando lo justifique la debida adecuación entre la sanción que deba aplicarse con la gravedad del hecho constitutivo de la infracción y las circunstancias concurrentes, el órgano competente para resolver podrá imponer la sanción en el grado inferior». Con lo que se opta por atribuir a la administración un margen más amplio para ponderar las circunstancias y elegir una sanción más idónea en cada caso.

**C.-** Finalmente, el Tribunal responde a dos reparos planteados por la recurrente. En primer lugar, señala que la situación valorada no afecta en nada a las garantías de la persona trabajadora, en cuanto la empresa debe cumplir con las aplicables a cada tipo de falta según su gravedad, incluido cuanto afecta al transcurso prescriptivo del tiempo, que se corresponden con el tipo de infracción cometida y no a la sanción impuesta, conservando la persona sancionada todas las acciones legalmente previstas para oponerse a la decisión sancionadora.

En segundo lugar, y ante la alegación de que la sanción a la baja «podiera incentivar la no impugnación ante el menor impacto de la sanción, y con ello facilitar luego una posible reincidencia en faltas muy graves con perniciosas y quizá ya inevitables consecuencias», se recuerda igualmente que el ordenamiento jurídico facilita instrumentos para corregir, en su caso, los comportamientos fraudulentos de los que, por lo demás, no existía rastro en el concreto caso considerado.

En definitiva, el Tribunal concluye que el empresario puede imponer una sanción inferior a la prevista para la gravedad de la falta cometida, pero con una observación adicional: la sanción de menor entidad debe estar prevista en el catálogo sancionador aplicable al caso, sin que pueda crearse una sanción "ex novo".

## **VII. Parte dispositiva**

La sentencia comentada desestima el recurso de casación unificador presentado contra la sentencia recurrida, dictada por el TSJ de Madrid, al considerar correcta la doctrina que la misma incorpora, frente a la contenida en la sentencia de contraste del TSJ del País Vasco, todo ello sin condena al abono de costas.

## **VIII. Pasajes decisivos**

**1.-** «Es momento ahora de preguntarse si el empresario —que tiene la facultad de elegir dentro de la horquilla de sanciones legal o convencionalmente previstas para una concreta infracción, la que considere más conveniente— puede romper ese principio de congruencia infracción/sanción, cuando es a la baja, esto es para sancionar más levemente la conducta del trabajador con una prevista para infracción de menor entidad según el convenio.

Y la respuesta ha de ser afirmativa. En una primera aproximación al problema, véase que el sancionar con ponderación y mayor levedad una infracción de más entidad constituye sin duda una aplicación exquisita de los principios inspiradores de la llamada teoría gradualista, al ejercer el *ius puniendi* (derecho sancionador) con mayor benevolencia cuando lo pudo hacer más gravemente, y ello, en principio, beneficia al trabajador, pues la desproporción favorable le sitúa ante una sanción mucho más leve (en nuestro caso sólo dos días de suspensión de empleo y sueldo).

No se olvide tampoco que en el ámbito disciplinario laboral los incumplimientos que constituyen los tipos infractores son de carácter contractual, y es el propio perjudicado por tal comportamiento, el empresario, el que ejerce esa disciplina. Hemos visto que los principios inspiradores del derecho sancionador en general ya aludidos impiden que ni el juez, ni tampoco el titular de ese derecho (el empresario) puedan saltarse la correspondencia entre infracciones y sanciones y elegir éstas a capricho, pero habría una excepción: que la elección recaiga sobre una sanción inferior».

**2.-** «Nótese que aquí quien sanciona es el propio sujeto perjudicado ( directa o indirectamente) por la falta cometida; es lógico y admisible por ello que puedan tener lugar condonaciones totales o parciales del castigo, o incluso la propia renuncia a ejercer el poder de sancionar, salvo que mediare abuso de derecho o fraude, circunstancias por completo ausentes en nuestro caso».

**3.-** «1.º).- No surge ninguna desventaja o consecuencia desfavorable desde la perspectiva de las garantías aplicables en materia de sanciones: la empresa ha de cumplir con las correspondientes al nivel de gravedad que posea la falta, y tampoco en el ámbito procesal se observa perjuicio alguno ( art. 115.3 LRJS y concordantes); 2.º).- De concurrir comportamientos fraudulentos acreditados, ello daría lugar a aplicarles las consecuencias legalmente previstas ( art. 6.3 y 7.2 del Código civil) - sic-».

## **IX. Comentario**

La resolución ahora comentada aborda un problema sobre el que el Tribunal Supremo no había tenido oportunidad de pronunciarse hasta el momento y que ya se ha enunciado sobradamente en este comentario: si la empleadora puede imponer una sanción de inferior entidad a la correspondiente a la gravedad de la falta. Y llega a una conclusión afirmativa, en base a los argumentos antes referenciados, sobre los que cabe realizar las siguientes reflexiones.

**A.-** En primer lugar, es claro que la sentencia comentada dedica una parte relevante de sus argumentos a recordar las bases que sustentan la capacidad disciplinaria y sancionadora de la empresa, con especial insistencia en los principios de tipicidad y proporcionalidad aplicables a aquella facultad.

Sin embargo, tales principios solo tienen virtualidad cuando se trata de controlar la facultad disciplinaria de la empresa que intenta imponer a la persona trabajadora un castigo superior al debido, ya sea mediante una calificación indebida de la infracción cometida, ya mediante la elección de una sanción de mayor entidad que las reservadas para la conducta considerada.

Por el contrario, cuando se trata de la imposición de una sanción “a la baja”, como se califica por el propio Tribunal Supremo, aquel constructo pierde gran parte de su interés, porque lo que se pone entonces en juego no son los principios de tipicidad y proporcionalidad, sino otra cosa completamente distinta, a saber, el ejercicio de la facultad empresarial de realizar un ejercicio de benevolencia, esto es, de realizar una condonación total o parcial de las consecuencias de la infracción, para perdonarla por completo o para suavizar sus consecuencias.

En este sentido, la sentencia comentada alude, como ya vimos, al art. 29.4 Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, que confiere a la administración sancionadora la facultad de imponer una sanción en el grado inferior al inicialmente previsto «cuando lo justifique la debida adecuación entre la sanción que deba aplicarse con la gravedad del hecho constitutivo de la infracción y las circunstancias concurrentes» mención que, sin embargo, puede considerarse ociosa en el caso, y ello por dos causas.

En primer lugar, porque quizás lo aplicable en el caso no sería tanto el régimen sancionador administrativo general, sino más bien el régimen disciplinario aplicable al personal al servicio de las administraciones públicas que, sin embargo, se ve claramente mediatizado por las especiales exigencias de que la administración ajuste

su proceder a estrictos criterios de legalidad. Lo anterior implica a efectos prácticos que, de tener algún tipo de expresión, el ejercicio de benevolencia por parte de la administración en el ámbito disciplinario de su personal, se encauzaría más bien por una “vía de hecho”, dejando simplemente de sancionar, más que sancionando de forma más benevolente.

Y, en segundo lugar porque, como venimos diciendo, en el caso considerado no existe el más leve rastro de que la empresa haya impuesto una sanción “a la baja” en atención a las circunstancias concurrentes y con la finalidad de aquilatar una proporcionalidad más depurada, en cuanto la carta sancionadora que se transcribe en la sentencia comentada, contiene solo una mención a tal aspecto, cuando señala que se opta por una suspensión de empleo y sueldo de dos días «no obstante, la gravedad de la falta», sin más especificaciones de interés.

En un caso como el presente no puede perderse de vista que la imposición de sanciones “a la baja” puede deberse a circunstancias que nada tengan que ver con la conducta de la persona sancionada, sino con otras bien distintas como, por ejemplo, una política empresarial, o simples consideraciones circunstanciales relacionadas, por ejemplo, con compromisos explícitos o implícitos con la representación legal o sindical de los trabajadores, o la potencial condición de afiliada de la persona trabajadora sancionada (circunstancia que, por cierto, concurría en el caso, pero sin conocimiento de la empresa).

En fin, lo que funda la examinada facultad empresarial es la base contractual de la relación laboral y de todas sus implicaciones asociadas, incluida la facultad disciplinaria que, salvada la estricta tipicidad y proporcionalidad para evitar sanciones más graves, puede ser objeto de cesión por la empresa en beneficio del trabajador mitigando las consecuencias de su conducta infractora.

**B.-** Resulta también llamativa la posición procesal de la trabajadora, al reclamar la declaración de nulidad de la sanción impuesta por ser más leve que la potencialmente aplicable, invocando incluso la posible incentivación de la no impugnación de sanciones con la consiguiente acumulación de antecedentes a efectos de reincidencia.

Con tal posición se obvia que la imposición de “sanciones a la baja” deja incólume el régimen de garantías aplicables, incluidas las prescriptivas por el paso del tiempo y las procesales, de modo tal que una persona sancionada por una infracción de cierta gravedad, no tiene por qué conformarse con la misma en mayor medida que si la sanción hubiera sido superior, si consta con claridad la tipificación de la falta cometida. De este modo, una vez notificada la imposición de una sanción, incluso la condonación completa de la misma no afecta a la pervivencia de la acción para combatir la decisión empresarial.

Es cierto que pueden concurrir factores específicos que reclamen una especial protección de la persona sancionada pero, como se dirá en el apunte final, el ordenamiento y la jurisprudencia aplicables, proporcionan instrumentos suficientes a tal efecto.

**C.-** Especial mención merece la remisión que la resolución comentada realiza a la STC 125/1995, de 24 de julio. En ella, y por referencia a la naturaleza del poder disciplinario del empresario, se dice que este «se halla sometido a límites semejantes a los que, por preceptuarlo así la C.E. de 1978, ha de respetar la potestad punitiva del Estado, aunque se hallen recogidos en normas de rango legal: así, v.gr., los representados por la tipicidad y proporcionalidad (art. 58 del Estatuto de los Trabajadores) y por la presunción de inocencia (art. 114.3 de la Ley de Procedimiento Laboral)».

Esta mención carece de relevancia decisiva en el caso, en cuanto que la resolución del debate planteado no requiere en modo alguno de la aplicación o no aplicación de la presunción de inocencia, de forma tal que aquella alusión parece implicar más bien la consecuencia de la cita completa de un párrafo de una sentencia del TC y, por tanto, no alcanza ni siquiera el valor argumental de un *obiter dicta*. A pesar de ello, y

precisamente por haber sido recogida en una sentencia del Tribunal Supremo, la tan citada alusión merece una reflexión adicional en aras a clarificar el régimen de la presunción de inocencia en el ámbito disciplinario laboral.

Como es bien sabido, el TC experimentó en su día un cambio de criterio en relación con el asunto ahora considerado, pasando a tal efecto por varias fases. Así y en primer lugar, se dijo que la presunción de inocencia era aplicable al ámbito laboral, entre otras, en las SSTC 13/1982 de 1 de abril, 36/1985 de 8 de marzo, o 37/1985 de 8 de marzo.

En una segunda fase se comenzaron a expresar dudas iniciando el giro de posición, entre otras, en las SSTC 6/1988 de 21 de enero, 81/1988 de 28 de abril, o 204/1991 de 30 de octubre.

El punto de inflexión se produjo con la STC 30/1992 de 18 de marzo, en la que se reconoció de manera expresa un cambio de criterio para concluir que el derecho a la presunción de inocencia no es aplicable en el ámbito laboral:

«Por lo que hace referencia, para concluir, a la vulneración del derecho de presunción de inocencia -art. 24.2. C.E.- también invocado en la demanda, debe partirse del alcance específico y en cierto modo restrictivo que el derecho de presunción de inocencia tiene en el ámbito laboral, pues su campo de aplicación natural es el proceso penal (y, por extensión, el procedimiento administrativo sancionador) y, si bien en un primer momento este Tribunal entendió aplicable tal derecho a dicha clase de procesos en tanto en cuanto la jurisprudencia laboral ha venido y viene sosteniéndolo, posteriormente ha rectificado y es hoy doctrina uniforme el considerar aplicable la presunción de inocencia exclusivamente en el ámbito del proceso penal. Dicha doctrina se funda, esencialmente, de un lado, en que el despido no es más que una resolución contractual y por tanto no conlleva la aplicación del derecho penal administrativo, y, de otro, en que la consideración por los tribunales laborales de que una conducta implica incumplimiento contractual o falta laboral, no incluye juicio alguno sobre la culpabilidad o inocencia del recurrente, cuyo derecho a ser presumido inocente no puede, en consecuencia, haberse vulnerado -en este sentido AATC 213/1982 y 351/1989 y STC 81/1988-. Además, como se ha dicho también reiteradamente por este Tribunal, dicho procedimiento laboral se rige por el principio dispositivo y, en él, no se ejerce el *ius puniendi* del Estado».

En cierto que, tras esta STC 30/1992, el propio TC realizó afirmaciones equívocas en algunas resoluciones posteriores, como en la STC 125/1995 que cita la resolución ahora comentada. Pero lo cierto es que, desde aquel momento, el TC ha sido ya terminante, señalando:

«El derecho fundamental a la presunción de inocencia no puede alegarse en el ámbito de las relaciones laborales, cuando éstas son extinguidas unilateralmente por el empleador mediante el despido disciplinario. En efecto, cuando el empresario sanciona con el despido una conducta del trabajador constitutiva de incumplimiento grave y culpable de la relación contractual, no se halla en juego, en puridad, la inocencia o culpabilidad del trabajador despedido, ni, en consecuencia, la actividad probatoria producida en el proceso laboral emprendido frente al acto extintivo se encamina a destruir la presunción de inocencia garantizada por el art. 24.2 de la Constitución, sino, más sencillamente, a justificar el hecho o hechos causantes del despido y su atribución al trabajador» (SSTC 153/2000, de 12 de junio y 153/2000, de 12 de junio).

De igual modo, tal criterio viene aplicándose de manera consolidada por el propio Tribunal Supremo (entre otras, SSTC de 17 de febrero de 2016 -rec. 808/2014-, de 12 de septiembre de 2023 -rec. 2261/2022- o de 23 de enero de 2024 -rec. 21/2022-) y, por irradiación de su doctrina, también de manera pacífica por los diferentes Tribunales Superiores de Justicia (entre otras, SSTSJ de Andalucía/Sevilla de 20 de marzo de 2014 -rec. 673/2013-, Galicia de 12 de enero de 2022 -rec. 5047/2021-, Madrid de 21 de marzo de 2022 -rec. 59/2022-, Andalucía/Málaga de 10 de junio de 2024 -rec.

686/2024-, Murcia de 11 de marzo de 2025 -rec. 1122/2024-, o Navarra de 23 de mayo de 2025 -rec. 87/2025).

## X. Apunte final

El Tribunal Supremo ha dado carta de naturaleza a la opción empresarial de imponer sanciones de entidad inferior a la inicialmente prevista para la infracción cometida, y lo ha hecho reconociendo expresamente que nos encontramos ante un ejercicio de benevolencia en beneficio de la persona trabajadora infractora, que permite la condonación total o parcial de las consecuencias de la falta cometida.

Esta posibilidad abre las puertas a un ámbito novedoso de discusión, relativo a la regularidad de la referida opción empresarial, cuando de las circunstancias concurrentes pudiera derivarse un ejercicio abusivo de tales facultades, de manera tal que pudiera condicionarse las posibilidades de defensa de la persona trabajadora. Ahora bien, tal posibilidad, aun siendo objetivamente posible, se muestra ciertamente complicada a efectos prácticos, siempre que queda clara tanto la imposición de la sanción, como la calificación de su gravedad.

Cuestión distinta es que, en atención a las concretas circunstancias de cada caso, pudieran albergarse dudas sobre el cabal conocimiento por la persona trabajadora de las consecuencias de la decisión sancionadora comunicada por la empresa. Pero lo cierto es que este riesgo concurre no solo en el caso de una “sanción a la baja”, sino en cualquier supuesto de sanción, e incluso en la comunicación de otras decisiones empresariales, incluido el despido, o en la suscripción de los documentos de saldo y finiquito normalmente asociados a la decisión extintiva. Para tales supuestos se ha desarrollado una jurisprudencia muy rica y perfectamente consolidada, atinente a las condiciones exigibles a las manifestaciones de voluntad dispositivas de derechos a la vista de los arts. 1.261 y ss. del C.Cv. que podría conjurar los principales riesgos de tal hipotética situación.

---

## Referencias:

1. <sup>^</sup> *A los efectos de mera constancia, debe hacerse notar que, si bien en el resto de la sentencia comentada se constata que la sentencia recurrida en casación unificadora del TSJ de Madrid fue en su día desestimatoria del recurso de la trabajadora, confirmando por ello la decisión de instancia y, por ende, la sanción impuesta por la empresa, en el antecedente de hecho segundo de dicha sentencia del TS se dice, seguramente por error de transcripción, que la resolución del TSJ de Madrid había sido estimatoria de la suplicación y había declarado la nulidad de la sanción considerada, lo cual había ocurrido en el caso de la sentencia de contradicción, pero no de la recurrida.*