

**Montoya Medina, David (2023),
*La impugnación de sanciones
disciplinarias en la empresa.*
Cizur Menor: Aranzadi, 192 páginas**

Rodrigo Miguel Barrio
Universidad de Burgos ✉

<https://dx.doi.org/10.5209/crla.92526>

La presente investigación monográfica constituye el fruto de una innovación meticulosa y perfectamente desarrollada en torno al régimen legal de la impugnación de las sanciones disciplinarias adoptadas por la empresa ante la jurisdicción social. Publicada bajo el sello editorial de Aranzadi, esta obra ostenta un innegable interés en los ámbitos laboral y procesal, tal como se evidencia en su título y se desprende de la minuciosa lectura de sus páginas, generando un indudable interés para la comunidad jurídica especializada en la materia, tanto en el ámbito académico como en la práctica forense.

La monografía se desglosa en dos partes discernibles. La primera realiza un análisis exhaustivo de los aspectos sustantivos y formales que condicionan la imposición de sanciones disciplinarias en el seno de la entidad empresarial. Por su parte, la segunda se adentra en una perspectiva procesalista, explorando el régimen jurídico de la modalidad de impugnación de las sanciones disciplinarias, abordando de manera detallada los preceptos contemplados en los artículos 114 y 115 LRJS.

El primer capítulo inicia con un análisis de la sanción disciplinaria en el contexto de las faltas laborales, revisando los elementos que configuran el ejercicio del poder sancionador por parte de la empresa. De manera lógica, examina el marco en el cual la entidad empresarial debe operar para que su poder disciplinario sea legítimo, sirviendo como preludeo al análisis procesal en la tutela judicial de la impugnación de la sanción disciplinaria por parte del trabajador. Se destaca la importancia de este poder punitivo empresarial, que se desenvuelve en un ámbito privado y revela una posición de supremacía en la relación contractual. La monografía se detiene meticulosamente para desarrollar las facultades disciplinarias de la empresa, subrayando que, según la doctrina de los propios actos, no es admisible el ejercicio sorpresivo de dicho poder frente a conductas previamente toleradas, incluso de manera tácita. No obstante, se reitera que recae en el empresario la facultad de adoptar las medidas necesarias para la organización y gestión eficiente, incluyendo el ejercicio del poder disciplinario, permitiéndole abordar los incumplimientos laborales perjudiciales para la estructura empresarial.

La obra continúa su exposición con el examen de los fundamentos primordiales inherentes al ejercicio del poder disciplinario en el ámbito empresarial. En aras de salvaguardar los derechos del personal laboral, el marco normativo regula una serie de precauciones y garantías, denominadas por el autor como presupuestos sustantivos y formales.

En relación con los primeros, la obra ahonda en los límites materiales de la acción disciplinaria. El autor procede a desentrañarlos, focalizando inicialmente su atención en el principio de legalidad, concebido como imperativo de tipificación de la conducta y la sanción para la legítima ejercicio del poder disciplinario sobre el trabajador. Este análisis conduce a la elucidación de los restantes presupuestos, tales como la proporcionalidad, la unicidad de las sanciones o *non bis in*

idem, la igualdad de trato y no discriminación, el ejercicio no sorpresivo del poder disciplinario y la prescripción de las faltas. Examina diversas situaciones recurrentes en la práctica empresarial y jurídica, como aquellas en las que la empresa impone sanciones de menor entidad (especialmente la suspensión de empleo y sueldo), careciendo de respaldo normativo convencional acorde a la gravedad de la infracción cometida por el trabajador. En un afán de contribuir a la clarificación jurisprudencial, se proponen interpretaciones que mitiguen la disparidad de criterios existente en la materia. Asimismo, se subraya la problemática vinculada al ejercicio desigual de las facultades disciplinarias, haciendo hincapié en la necesidad de observar la igualdad de trato consagrada constitucionalmente en el artículo 14 de la Carta Magna. Esta perspectiva supera las concepciones judiciales tradicionales que han considerado dicho artículo como un límite para el tratamiento desigual no discriminatorio.

Como último presupuesto sustantivo, se aborda la prescripción de las faltas, destacándose el interés por situaciones en las que se aplacen los efectos de una sanción determinada. El autor ofrece una respuesta ante el vacío legislativo respecto a soluciones en el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores. La obra recopila también la diversidad de casos contemplados por la jurisprudencia, proponiendo soluciones propias ante los problemas interpretativos relacionados con la determinación del *dies a quo*, tanto en plazos de prescripción corta como en la comisión de la falta.

En la continuación de la obra, se detiene en el examen de los presupuestos formales para la imposición de sanciones distintas al despido. Dadas las particularidades de estas sanciones, las garantías formales no se aplican de manera uniforme, sino que se circunscriben a aquellas relacionadas con faltas graves y muy graves, así como las impuestas a trabajadores afiliados a sindicatos. El texto aborda la interpretación adecuada de la garantía de imposición escrita de sanciones por faltas graves y muy graves, la audiencia previa a delegados sindicales y de prevención, y la apertura de expediente contradictorio para sancionar a representantes sindicales y unitarios de los trabajadores.

Concluye el autor planteando la interrogante acerca de si el empresario puede subsanar formalmente una nueva sanción que adolezca de defectos formales. El ordenamiento jurídico no aborda explícitamente este asunto en relación con el poder disciplinario, y el silencio legal conduce a la interpretación de que corregir los requisitos formales no subsana la sanción original, sino que constituye una nueva sanción con efectos retroactivos desde su fecha. Sin embargo, se sugiere que, en el caso de que una sentencia declare nula la sanción original por defectos formales, el empresario podría tener la posibilidad de imponer una nueva sanción cumpliendo adecuadamente los requisitos formales, siempre y cuando la falta no haya prescrito.

Tras un análisis sustantivo de la impugnación de sanciones, el autor, en el capítulo II, procede a examinar el ámbito procesal específico destinado a la realización de dicha impugnación. La obra se sumerge en un análisis profundo de la normativa que rige esta modalidad procesal, y una de las primeras conclusiones que se desprenden de esta segunda parte es la singularidad de su objeto.

La obra emprende un fascinante recorrido que se inicia con el análisis de la caracterización jurídica del proceso de impugnación de sanciones y el análisis del procedimiento. La relación normativa mencionada con el proceso de despido disciplinario confiere a la modalidad procesal de impugnación de sanciones un carácter de cognición limitada. En este contexto, la revisión judicial se encuentra legalmente restringida al escrutinio de la legalidad de la actuación empresarial en el ejercicio del poder disciplinario. La finalidad de este proceso no reside en emitir un juicio sobre la culpabilidad o inocencia del trabajador, sino en determinar la validez de la decisión sancionadora del empleador, asegurándose de que cumpla con los requisitos formales y sustantivos establecidos para el ejercicio del poder disciplinario. El autor argumenta que esta modalidad procesal no es la más apropiada, ya que su ámbito natural corresponde al ámbito penal y administrativo sancionador. Esto se debe a que, en general, los jueces y tribunales laborales consideran que una conducta constituye un incumplimiento contractual o falta laboral sin entrar, ni deber entrar, en un juicio sobre la culpabilidad o inocencia del trabajador.

La obra continúa con la delimitación jurídica en relación con otros procesos. En particular, centra su atención en desarrollar los elementos que permiten discernir la modalidad procesal de

impugnación de sanciones de los procesos relativos a la tutela de derechos fundamentales, movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo, así como de los procesos de conflictos colectivos. Esto posibilita establecer el tipo procesal que el trabajador debe iniciar en casos en los que, debido a las circunstancias específicas en que se ha llevado a cabo la medida empresarial, puedan surgir dificultades. Los escenarios planteados abordan situaciones con confluencia procesal, en las cuales las pretensiones procesales podrían encajar en el ámbito de otra modalidad, y, por ende, el autor propone soluciones ante tales eventualidades.

Se aborda la cuestión de la legitimación activa, representada por el trabajador o el sindicato en nombre e interés del primero. Se examinan aspectos tales como: (I) demandas conjuntas y la acumulación de acciones por parte de empleados sujetos a sanciones idénticas; (II) el derecho de acción en casos de demandas de trabajadores extranjeros sin autorización administrativa, sin menoscabo de la responsabilidad del empresario y del trabajador por la prestación de servicios en condiciones irregulares; (III) y situaciones particulares, como empleados de hogar, altos directivos o reclusos en instituciones penitenciarias. Se aborda la legitimación pasiva, detenida por el empresario, y se exploran escenarios más complejos donde también podría recaer en otros sujetos afectados por un hipotético pronunciamiento judicial, como grupos de sociedades, cesión de trabajadores, contratación y subcontratación de obras y servicios, así como sucesión de empresas. La obra examina minuciosamente situaciones en las cuales el juez podría decidir imponer una condena solidaria a dos o más empresarios para cubrir los efectos económicos de una sanción, en caso de revocación o anulación de la sentencia.

Elo se complementa con un detenido análisis de los supuestos de legitimación extraordinaria, que involucra la eventual participación de sujetos distintos a los titulares de la relación jurídica material. Este análisis conlleva un estudio detallado de la intervención en el proceso del Fondo de Garantía Salarial, de los sindicatos y del Ministerio Fiscal en casos de presunta vulneración de derechos fundamentales.

Tras el examen de la legitimación, la monografía encara cuestiones relativas al procedimiento. El primer apartado de estudio se centra en la interposición de la demanda, para luego abordar el plazo para el ejercicio de la acción. Ante la diversidad de criterios existentes, el autor expone la doctrina unificadora del Tribunal Supremo, que sostiene que la fijación del *dies a quo* debe fundamentarse en el momento en que la acción podría haberse ejercido (conforme a los artículos 59.2 del Estatuto de los Trabajadores y 1969 del Código Civil), siendo este día aquel en el que el empleador comunica al trabajador la imposición de la sanción. Montoya Medina concluye destacando que este enfoque interpretativo difiere sustancialmente de la normativa prevalente en casos de impugnación del despido disciplinario, sugiriendo la necesidad de un reconocimiento expreso en futuras reformas legislativas.

Prosigue con el estudio de otras cuestiones procedimentales de amplio interés, como las excepciones a la prohibición expresa de acumulación de acciones provenientes de impugnaciones de sanciones disciplinarias a otras acciones distintas. De manera innovadora, el autor plantea la posibilidad de instrumentar una acumulación objetiva de acciones impugnatorias provenientes de distintas sanciones adoptadas sucesivamente contra la persona trabajadora, analizando diversos escenarios y proponiendo soluciones. Asimismo, se adentra en el desarrollo del acto del juicio, tratando cuestiones complejas como la alteración del orden de actuaciones de las partes, la oposición a la demanda, la carga de la prueba de los hechos imputados y la aportación del expediente contradictorio, para finalizar con los posibles sentidos del fallo judicial, que determinan muchas de las particularidades de esta modalidad procesal. Se detallan los diversos pronunciamientos que, conforme al artículo 115.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), puede realizar el juez, como la confirmación de la sanción, la revocación total o parcial, o la declaración de nulidad, ya sea por defectos formales o sustantivos.

La monografía concluye con un estudio de los medios de impugnación de la sentencia, explorando las limitadas posibilidades de recurso establecidas en el artículo 115.3 de la LRJS, así como los supuestos de interposición del recurso de suplicación, con énfasis en la interpretación de la expresión "apreciación judicial" y su alcance. Las aportaciones realizadas permiten al operador jurídico impugnar la sentencia o defenderse ante el recurso interpuesto. Esto se realiza sin descuidar

la posible interposición del recurso de casación para la unificación de doctrina, abogando por una interpretación restrictiva en materia de sentencias impugnables, en consonancia con el acceso al recurso consagrado en el artículo 115.3 de la LRJS.

En resumen, “La impugnación de sanciones disciplinarias en la empresa” se erige como una obra pertinente y de innegable relevancia, de obligada lectura para aquellos estudiosos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y del Derecho procesal laboral. Una investigación magnífica, caracterizada por su rigurosidad y aplicabilidad práctica, satisfaciendo las necesidades de aprendizaje del lector con excelencia.