

Comentari a la Sentència 571/2025 de la Sala Social del Tribunal Suprem amb relació a la imposició de sancions per incompliments laborals de les persones treballadores.

1. Supòsit de fet.

Una persona treballadora va ser sancionada per l'empresa amb **60 dies de suspensió d'ocupació i sou** mitjançant comunicació de data 7 de gener de 2021. La particularitat de la sanció és que **el seu compliment quedava supeditat a quan li fos indicat per la direcció**, sense establir cap criteri temporal o objectiu. La sanció venia motivada per una presumpta transgressió de la bona fe contractual i abús de confiança, en considerar l'empresa que el treballador havia presentat una baixa mèdica i, simultàniament, desenvolupava activitat laboral en un altre centre sanitari.

Doncs bé, el Tribunal Suprem ratifica la sentència del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya en el sentit d'anul·lar la sanció imposada a la persona treballadora per apreciar-se el no compliment dels requisits formals legalment establerts en la comunicació de sancions laborals a les persones treballadores.

2. Fonaments de dret.

El **Tribunal Suprem, en aquesta sentència** assenyala diversos criteris jurisprudencials clau que ens podem ser de molta utilitat:

a) Requisits formals de la sanció disciplinària

Segons l'art. 58.2 de l'ET, la sanció ha de comunicar-se per escrit al treballador, **fent constar els fets i la data**. El Tribunal assenyala que aquesta *data* inclou no només la de comunicació, sinó també **la de compliment**, especialment si es tracta de sancions greus o molt greus.

b) Infracció per indeterminació del moment d'execució

La clau de la nul·litat rau en el fet que **la sanció queda subjecta a la voluntat discrecional de l'empresa**, sense cap referència temporal ni esdeveniment cert que en delimiti l'inici. Això contravé els principis de seguretat jurídica i proporcionalitat, i constitueix **un defecte formal greu (art. 115.1 d) LRJS)**.

c) Jurisprudència aplicable

El Suprem reafirma la doctrina de la **STS de 15 de setembre de 1988**, segons la qual és admissible ajornar el compliment d'una sanció fins que:

- Transcorri el termini legal d'impugnació, o
- Adquireixi fermesa la sanció

Tanmateix, **no és admissible deixar l'execució a la simple discrecionalitat empresarial**, com passa en el cas jutjat. Aquesta distinció és fonamental.

3. Aplicació pràctica per a les empreses.

La sentència estableix una doctrina clara i rellevant per a la gestió disciplinària dins de l'empresa. Els **criteris pràctics a retenir són els següents**:

a) Fixació concreta del compliment de la sanció

- Les empreses han de **fixar en la comunicació de sanció la data exacta d'inici del seu compliment** o, com a molt, **subordinar-la a un fet objectivable**, com ara la fermesa de la sanció.
- **Mai no s'ha de deixar a criteri unilateral de la direcció** el moment d'inici, ja que això pot comportar **nullitat de la sanció**.

b) Evitar l'arbitrarietat

- L'ús d'un llenguatge genèric com "quan sigui indicat per la direcció" o "quan es consideri oportú" **vulnera els requisits formals legals**.
- Aquesta pràctica pot suposar una **transgressió del dret fonamental a la tutela judicial efectiva**, en impedir al treballador saber quan comença a comptar el termini d'impugnació.

c) Bones pràctiques documentals

- Recomanable incorporar en el redactat de la sanció la fórmula: *"Aquesta sanció es farà efectiva a partir del dia X, llevat que sigui impugnada dins el termini legal, en quin cas s'executarà quan adquireixi fermesa."*

4. Conductes empresarials a evitar.

- 1. Imposar sancions sense indicar data d'efectes ni cap referència temporal clara.**
- 2. Postergar l'execució sancionadora de forma indefinida o subjectiva.**
- 3. Intentar justificar a posteriori (p. ex., en la fase judicial) l'objectivació de la data d'inici de la sanció si aquesta no consta en la comunicació inicial.**

Aquestes conductes no només posen en risc la validesa de la sanció, sinó que poden comportar la condemna en costes i la pèrdua del dipòsit judicial, com ha succeït en el cas jutjat.

5. Conclusions.

La **STS núm. 571/2025** consolida la doctrina segons la qual **no es pot sotmetre el compliment d'una sanció disciplinària a la voluntat unilateral de l'empresa**, en absència de referents temporals objectius. Aquesta doctrina reforça el principi de seguretat jurídica i exigeix rigor formal en la comunicació de sancions.

Així doncs, en les nostres empreses serà bo d'adoptar mesures internes per garantir la **claredat, objectivitat i immediatesa en la imposició i execució de sancions**, evitant mecanismes de control sancionador desproporcionats o arbitraris que poden resultar contraris a dret.

[Assessorament Laboral](#) | Josep M. Bosch | laboral@cecot.org