Motivo: Sobre la prescripción de las sanciones.

Sinopsis: Análisis de la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 11 de junio de 2024, con número de recurso 234/2024 y número de resolución 452/2024.

Disertación 13. Sobre la prescripción en el régimen disciplinario.

La disertación tiene como objetivo estudiar la resolución identificada y facilitar una interpretación de la normativa de aplicación a la hora de imponer sanciones o proceder al despido de las personas trabajadoras.

En este caso, la resolución resuelve un recurso de suplicación interpuesto por la representación de la entidad frente a la sentencia del Juzgado de lo Social nº 36 de Madrid. Una resolución que estimó la demanda en concepto de despido interpuesta por el trabajador y calificó el despido como improcedente al apreciar la prescripción de las infracciones que conllevaron su despido.

La representación de la entidad, disconforme con la sentencia, interpone recurso de suplicación al amparo de los artículos 193.a), b) y c) de la LRJS[1], solicitando la nulidad del juicio y así mismo, la revisión de los hechos probados.

En primer lugar, el TSJ desestima el primer motivo al no apreciar que la inadmisión de un medio de prueba conlleve automáticamente la indefensión de la recurrente. El TSJ argumenta que, ante la falta de indicación de qué se pretendía probar y la falta de prueba

[1] **Artículo 193 LRJS**: *El recurso de suplicación tendrá por objeto:*
a) Reponer los autos al estado en el que se encontraban en el momento de cometerse una infracción de normas o garantías del procedimiento que haya producido indefensión.
b) Revisar los hechos declarados probados, a la vista de las pruebas documentales y periciales practicadas.
c) Examinar las infracciones de normas sustantivas o de la jurisprudencia.

sobre la imposibilidad de acreditar lo acontecido mediante otros medios de prueba, no puede estimar la pretensión de nulidad.

Concretamente porque nos recuerda: *"(...) no toda infracción de una norma procesal dará lugar a la nulidad por quebrantamiento de forma siendo preciso que la misma haya provocado a la parte consecuencias negativas limitando sus posibilidades efectivas de defensa y contradicción, siendo la indefensión el alma de la nulidad (...)"*

La desestimación de este motivo por falta de acreditación de indefensión gana peso por el hecho de que la prueba se vinculaba a un procedimiento de instrucción en Alcobendas. Aspecto que valora el TSJ accediendo a la motivación de la instancia sobre la necesidad de proteger la intimidad de víctimas e investigados en dicho procedimiento.

En atención al segundo motivo, el TSJ nos recuerda los elementos necesarios para estimar la necesidad de modificar los hechos probados: señalar con precisión el hecho cuestionado, no incluir normas o valoraciones de las mismas, delimitarse en qué se discrepa de la resolución o el hecho a modificar, el error debe apreciarse de forma clara a partir de documentos obrantes en autos, la modificación no puede basarse en prueba testifical o pericial, debe ofrecerse un texto concreto y alternativo, debe tratar sobre hechos relevantes explicando su influencia en la valoración realizada en la instancia y el error debe ser trascendente para cambiar el fallo.

En atención a ello, el TSJ realiza una valoración sobre la modificación de hechos probados solicitada en la suplicación, desestimando algunos por falta de concreción o por basarse en medios probatorios diferentes a la documental y estima otros al tratarse o derivarse de documentos incorporados en autos.

Por último, la Sala analiza el motivo al amparo del artículo 193.c) LRJS. En este se denunciaba la vulneración del artículo 60.2 ET[2] que regula la prescripción de las faltas

[2] **Artículo 60 ET:** *1. Las infracciones cometidas por el empresario prescribirán conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.*
2. Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

cometidas por las personas trabajadoras. Alegó que en atención a la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la infracción, la conducta no había prescrito.

El TSJ lo estima y, en atención a los hechos probados y a su modificación, concluye que la entidad no tuvo conocimiento pleno antes y que la fecha de conocimiento es lo que marca el período de prescripción.

La Sala fija el inicio del plazo el 12/06/2023, cuando el Director visiona en sede policial las grabaciones relevantes e identifica a residentes y trabajadores. Rechaza presumir conocimiento por la mera entrega de las imágenes y no exige a la entidad un visionado diario e íntegro de las cámaras, pues la jurisprudencia exige un conocimiento cabal, pleno y exacto, adquirido por un órgano con facultades sancionadoras. Como el despido se comunicó el 17 de julio de 2023 (a los 35 días), no transcurrieron los 60 días del artículo 60.2 ET ni los cincuenta días fijados en el artículo 67 del XV y XVI Convenio Colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad[3].

Por contra, al no incluir el recurso una denuncia normativa sobre la que basar la procedencia del despido, último objetivo del recurso de la entidad, y a pesar de la estimación parcial del recurso, el TSJ acaba ratificando la calificación de improcedencia del despido:

"(...) Sin embargo, declarar que las faltas muy graves imputadas no están prescritas, no equivale necesariamente a que el despido pueda ser declarado procedente, ya que ello exige entrar a conocer del fondo de la cuestión planteada, y examinar la relación entre los hechos probados -en este supuesto los articulados bajo los ordinales 8º, 9º y 10º según la numeración original de la sentencia- y el cuadro de infracciones laborales contenido bien en el Estatuto de los Trabajadores, bien en el Convenio Colectivo de aplicación y esta valoración no puede efectuarse por esta Sección de Sala al carecer el recurso de denuncia normativa en esta materia, de manera que el recurso debe considerarse que -en este aspecto- no cumple los requisitos formales (...)"

[3] **Artículo 67:** *Las infracciones cometidas por las personas trabajadoras prescribirán, en caso de faltas leves, a los diez días, las graves a los quince días y las muy graves a los cincuenta días. En todos los casos, los días para la prescripción de las respectivas faltas se contarán a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión.*

A efectos prácticos, la sentencia es relevante porque nos demuestra que la fecha en que se tiene conocimiento de la conducta determina la posibilidad de sancionarla. Un plazo que está regulado en el artículo estatutario destacado y, en la actualidad, en el artículo 67 del XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad. Debe reseñarse que debido a las fechas en que sucedieron los hechos, en el caso objeto de autos el Convenio Colectivo aplicable era el decimoquinto.

Nuestras entidades deben valorar con prontitud lo ocurrido y la posibilidad de sancionar a fin de ejercer correctamente el poder disciplinario que les atribuye el artículo 20 del ET[4]. Un poder disciplinario sobre las personas trabajadoras que, como explicamos en formaciones anteriores, debe ejercerse con gradualidad y ponderación de los hechos, conforme a lo tipificado en los artículos 63, 64 y 65 del Convenio Colectivo de aplicación.

Ante lo expuesto recomendamos: documentar la fecha y el órgano que adquiere conocimiento pleno de lo sucedido, distinguir entre el aviso o indicio y el conocimiento real y cuidar la redacción y denuncia normativa en el recurso a fin de poder modificar la calificación de la extinción que se analice en el órgano jurisdiccional.

*Artículo realizado, por el **equipo jurídico de CAAAD**, salvo mejor opinión, en septiembre de 2026.*

Sergio Merino Morán. Colegiado 134.070 ICAM.

[4] **Artículo 20 ET**: *1. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien este delegue.*
2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquel en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.
3. El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad.
4. El empresario podrá verificar el estado de salud del trabajador que sea alegado por este para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.