

Faltas y sanciones al trabajador

El trabajador debe cumplir las órdenes e instrucciones dadas por el empresario en el ejercicio regular de sus facultades de dirección.

El artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores indica 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:

1. Las disposiciones legales

Estas sanciones disciplinarias recogidas en el Estatuto de los trabajadores consisten

- ✓ Despido disciplinario del artículo 54.
- ✓ Suspensión de contrato de trabajo, es decir, la suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias del artículo 45 h).

Por otro lado el estatuto de los trabajadores no define las conductas sancionables de los trabajadores, sino que solo determina la gravedad de las conductas en tres tipos:

- Muy graves.
- Graves
- Leves

Serán graves aquellas que impliquen una conducta intencional o culposa que afecte a la aplicación de este procedimiento de prevención de actuaciones que pudieran generar responsabilidad penal de la empresa

Se tipifican como **faltas graves**:

- 1- La omisión o falseamiento de los datos o comunicaciones que estuvieran relacionadas con las funciones propias asignadas por la persona responsable de la empresa
- 2- La desobediencia a las órdenes de los superiores, así como el incumplimiento de las normas específicas de la empresa, siempre que no incida gravemente en la ejecución del trabajo.

Serán muy graves aquellas que impliquen una conducta intencional o culposa que afecte gravemente a la aplicación de este procedimiento de prevención impidiendo su ejecución, y que pudieran generar responsabilidad penal de la empresa.

Se tipifican como **faltas muy graves**:

1. la omisión o falseamiento reiterado de los datos o comunicaciones que estuvieran relacionadas con las funciones propias asignadas por la persona responsable de la empresa
2. la negligencia, o desinterés inexcusable en la prestación del servicio siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa, las personas o las cosas.
3. La deslealtad y abuso de confianza respecto a las directrices del responsable o de la dirección de la empresa
4. El quebrantamiento o violación del secreto de correspondencia o de documentos reservados, o datos de reserva obligada, que produzca grave perjuicio para la organización y funcionamiento de la empresa
5. La desobediencia a las órdenes de los superiores, así como el incumplimiento de las normas específicas de la empresa en relación a este procedimiento de prevención de responsabilidad penal, siempre que incida gravemente en la ejecución del trabajo.

En todo caso será de aplicación a este régimen sancionador, aquellas conductas previstas anteriormente en el Convenio Colectivo, siempre y cuando esté directamente relacionado con el presente procedimiento de prevención de responsabilidad penal.

En caso de imposición de una **falta grave** la sanción es:

Para empleados:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

En caso de imposición de una **falta muy grave** la sanción es:

Para empleados:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a setenta días o
- Despido disciplinario

Convenio colectivo que sea aplicable

Cada convenio colectivo es el encargado de recoger los diferentes comportamientos de los trabajadores que acarrearán su sanción, así como la determinación de la misma. Será la negociación colectiva la llamada a desarrollar las previsiones de estos preceptos del Estatuto de los Trabajadores, concretando el régimen de faltas y sanciones aplicable en cada caso.

Es una práctica habitual de los convenios regular las faltas de una manera enunciativa, justificando las sanciones basándose en un criterio analógico. Esto es, basado en la semejanza entre caso previsto en el convenio y el comportamiento realizado por el trabajador. La jurisprudencia admite estas generalizaciones siempre que se haya contemplado en el convenio la posibilidad de utilizar criterios analógicos. Todo ello basado en la dificultad que entraña tratar de prever todas y cada una de las posibles infracciones que pueden cometer los trabajadores.

Procedimiento para la imposición de las sanciones

El procedimiento para imposición de sanciones viene recogido generalmente en el convenio colectivo. El Estatuto de los trabajadores indica que la sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

El Estatuto de los trabajadores exige además que para las faltas muy graves se remita información a los representantes de los trabajadores, delegados de personal y Comités de empresas. El incumplimiento de esta obligación acarreará responsabilidades para el empresario por la transgresión de los derechos de información de los trabajadores pero no afectará a la validez de la sanción ya impuesta.

La facultad para imponer sanciones corresponde al responsable de la empresa. Esta imposición de sanciones se basará en los principios de legalidad, tipicidad, proporcionalidad, ecuanimidad y audiencia previa.

La imposición de sanción se notificará al interesado de la empresa por escrito haciendo constar la fecha u los hechos que la motivan. La notificación deberá hacerse por cualquier medio que acredite la recepción personal por parte del interesado.

En el mismo escrito se dará un plazo de 2 días hábiles para que el afectado pueda aportar cuantas alegaciones o pruebas que considere oportunas.

Pasados 2 días hábiles más, a contar desde la finalización del plazo anterior, el responsable de la sociedad comunicará al interesado la ratificación de la sanción, modificar la sanción por otra inferior, o su decisión de anular el expediente.

Faltas y sanciones de los colaboradores externos

Las previstas en los contratos que regulen la relación con los mismos

Faltas y sanciones de los miembros de la Junta de Gobierno

Suspensión temporal de sus funciones o pérdida de la condición de miembro de la Junta de Gobierno y, en su caso del carácter de colegiado, en la medida en que esté detallado en los Estatutos y en el Régimen Disciplinario Colegial.