

RÉGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES

1. La potestad disciplinaria y el concepto de falta laboral.

Art.58.1 ET. 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 las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable.

La **potestad disciplinaria** es un poder que el Estatuto de los Trabajadores otorga al empresario o empresaria, en el marco de su poder de organización y dirección del trabajo dentro de la empresa.

En cuanto a las **faltas laborales**, no hay una definición expresa recogida en el Estatuto. Podríamos definir las como, **acciones u omisiones** que supongan una **infracción o incumplimiento** de los deberes laborales recogidos en el contrato y en el convenio colectivo, ya se cometan **de manera intencionada, o por negligencia o desconocimiento**.

El Estatuto tampoco define las conductas sancionables, solo determina la gravedad de las faltas en tres tipos: leves, graves y muy graves. Por otra parte, el Estatuto se refiere a dos tipos de sanciones: el despido disciplinario (artículo 54) y la suspensión del contrato de trabajo (artículo 45 h), aunque estas no son las únicas sanciones.

Serán los Convenios Colectivos los encargados de desarrollar las previsiones del Estatuto de los Trabajadores, concretando las faltas y sanciones aplicables en cada caso.

En este cuadro se recogen algunas de las faltas y sanciones más habituales:

FALTAS	SANCIONES
Inasistencias	Amonestación (faltas leves)
Impuntualidades	Suspensión de empleo y sueldo (faltas graves o muy graves dependiendo de la duración de la suspensión)
Abandono del puesto de trabajo	Traslado forzoso sin derecho a indemnización
Desobediencia e indisciplina	

Incumplimientos de medidas de seguridad e

higiene	Descuento proporcional de salarios
Trasgresión de la buena fe contractual	Limitaciones o prohibiciones de ascenso
Abuso de confianza	El despido disciplinario (máxima sanción para faltas muy graves)
Disminución de rendimiento	
Falta de diligencia	
Embriaguez o toxicomanía	
Incumplimiento de los deberes de convivencia	
Acoso sexual	
Abuso de autoridad	
	SANCIONES PROHIBIDAS
	Multa de haber (cuando el empresario exige conjuntamente trabajo efectivo y la satisfacción de una cantidad de dinero por un incumplimiento)
	Minoración del derecho de vacaciones o de cualquier otro derecho de descanso del trabajador.

Aquí podemos ver un ejemplo de cómo un Convenio Colectivo desarrolla el régimen de faltas y sanciones.

TÍTULO II

Régimen disciplinario

Artículo 60

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las Empresas de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 61

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Artículo 62 Faltas Leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. El abandono del trabajo sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
3. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
4. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
5. Utilizar los medios de comunicación de la empresa para usos distintos para los que esté habilitado, incluido el correo electrónico, así como el empleo de teléfonos móviles durante la jornada laboral en contra de las instrucciones de la empresa.

Artículo 63 Faltas Graves

Se consideran como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. Ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, de un día al mes.
3. La desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
4. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
5. Facilitar la clave de acceso individual a otra persona, simular la identidad de otro utilizando su clave y la creación de copias de ficheros sin la autorización de la empresa.
6. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Artículo 64 Faltas muy Graves

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1. La ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de más de un día al mes.
2. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a sí mismo, sin expresa autorización de la empresa.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. Simular la presencia de otro trabajador, por cualquier medio de los usuales para verificar la presencia del trabajador en la empresa.
5. Falta notoria de respeto o consideración al público.
6. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.
8. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los jefes o familiares, así como a los compañeros de trabajo y al público en general.
10. La embriaguez y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo.
11. Prestación de tarjeta de compra a personas no autorizadas para su uso, así como la cesión de los descuentos concedidos al personal, en favor de otras personas.
12. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.
13. Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
14. No respetar, conociendo las medidas o normas de seguridad, por negligencia, descuido o por voluntad propia, las medidas de protección derivadas del Plan de Prevención de Riesgos o impuestas por la empresa en evitación de los mismos.
15. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o las determinadas por el Convenio o por las empresas en desarrollo y aplicación de ésta, cuando del mismo pueda derivarse riesgo para la salud o la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
16. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual o acoso moral. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
17. La trasgresión de las normas de seguridad informática o el quebranto de la confidencialidad de los datos.
18. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.



Artículo 65 Régimen de Sanciones

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador.

Artículo 66 Sanciones Máximas

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1.º Por Faltas Leves.

Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta 3 días.

2.º Por Faltas Graves.

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3.º Por Faltas muy Graves.

Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Como veis, el convenio enumera exhaustivamente las conductas que constituyen falta y les adjudica un nivel de gravedad. Las sanciones aplicables **deberán ser proporcionales** a la gravedad de la conducta, así se establece un límite al tipo de sanción que se podrá aplicar dependiendo de lo grave que se considere la conducta.

Por tanto, si queremos saber por qué conductas podemos ser sancionadas y qué castigo pueden acarrear, debemos acudir siempre al Convenio Colectivo vigente por el que se rija nuestra empresa.

2. Límites al poder sancionador de la empresa.

A pesar de esta remisión del Estatuto a los Convenios Colectivos, en la negociación colectiva se deberá tener en cuenta una serie de **indicaciones legales**:

- a) No nos pueden sancionar por conductas que no estén graduadas ni tipificadas (recogidas) en la norma aplicable (como el Convenio). No obstante, es necesario matizar este punto.

Muchos convenios incorporan el **criterio de analogía**, que permite sancionar conductas no expresamente tipificadas, con el objetivo de dar respuesta a

posibles lagunas. Ahora bien, para que la empresa pueda sancionar una conducta por analogía, este criterio debe estar recogido en el Convenio Colectivo.

- b) Como hemos visto en el cuadro anterior, no se nos puede sancionar a través de reducciones en la duración de nuestras vacaciones, o aminorando nuestros derechos de descanso.
- c) Las sanciones por faltas graves y muy graves deberán ser comunicadas por escrito. Además esta comunicación debe tener un **contenido mínimo** consistente en la fecha de imposición de la sanción y los hechos que la motivan.
- d) Además, la empresa deberá saber que cuenta con una **limitación temporal** para sancionar. Las infracciones prescribirán:
 - a. A los 10 días, si es leve
 - b. A los 20 días, si es grave
 - c. A los 60 días, si es muy grave

En todo caso, la valoración de las faltas y sus correspondientes sanciones serán siempre impugnables ante los órganos jurisdiccionales competentes.

3. Procedimiento para imponer una sanción

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

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

- ¿Quién puede ejercer este poder disciplinario?

En el caso de una **empresa unipersonal** la facultad disciplinaria la ejercerá el dueño o propietario de la empresa. En empresas en las que la organización y dirección es

asumida por un **órgano colegiado o un grupo de personas**, estos serán los titulares del poder disciplinario y sancionador.

Al mismo tiempo, esta facultad puede ser delegada en mandos intermedios como puede ser el/la Responsable de Recursos Humanos.

Esto no supone un problema en empresas que tienen contratadas directamente a las personas que trabajan para ella. Sin embargo, pueden surgir dudas cuando hablamos de **Empresas de Trabajo Temporal**, que ceden trabajadores/as a otras para prestar un servicio concreto. ¿Quién puede ejercer la potestad sancionadora en estos casos? ¿La ETT o la empresa para la que prestamos el servicio?

En tales supuestos, el artículo 15.2 de la Ley por la que se regula las empresas de trabajo temporal (ETT) establece que cuando la “empresa usuaria” considere que el/la trabajador/a ha cometido alguna falta lo pondrá en conocimiento de la ETT, con el objetivo de que esta adopte las medidas sancionadoras correspondientes.

También pueden surgir dificultades en la identificación del titular de las facultades sancionadoras en los **supuestos de empresas de subcontratación de personal para** prestar servicios en otras empresas, mientras el/la trabajador/a de la empresa contratista presta sus servicios en la empresa principal. En este caso **no hay ninguna previsión legal expresa** que reconozca a la empresa principal, durante la vigencia de la contrata, la posibilidad de compartir con la subcontrata las facultades sancionadoras respecto de los/las trabajadores/as. Por tanto, el poder sancionador corresponderá a la empresa subcontratada, aunque nada impida que la principal denuncie ante ésta las posibles faltas de los/as trabajadores/as.

4. Opciones del trabajador/a

Frente al poder disciplinario de la empresa, existe un derecho correlativo de los y las trabajadores/as de recurrir la decisión empresarial por la vía judicial laboral.

El artículo 114 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), trata el procedimiento que ha de seguirse para impugnar la sanción puesta por la empresa. En primer lugar, establece que el plazo para presentar la demanda **dentro de los 20 días hábiles** siguientes al día en que esta se produjo.

Es importante saber, que es a la empresa a la que le corresponde probar la realidad de los hechos que se le imputan a la persona sancionada, y que no se admitirán otros motivos diferentes a los alegados en su momento para imponer la sanción (art. 114.3 LRJS)

La sentencia resultante podrá:

- **Confirmar la sanción**, cuando se considere que los hechos han quedado probados y que se ha cumplido con las formalidades exigidas para su imposición
- **Revocarla totalmente**, cuando no haya sido probada la realidad de los hechos imputados al trabajador o trabajadora, o éstos no sean constitutivos de falta, condenando a la empresa a pagar los salarios que hubieran dejado de percibirse durante el tiempo que duró la sanción.
- **Revocarla en parte**, cuando la falta cometida no haya sido adecuadamente calificada, pero los hechos constituyan infracción de menor entidad según las normas alegadas por las partes
- **Declararla nula**, si hubiese sido impuesta sin observar los requisitos de forma establecidos por la ley, el convenio o el contrato. También será declarada nula la sanción que tengan como móvil alguna de las causas de discriminación prevista en la Constitución y en la ley, así como la que suponga una violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador o la trabajadora.