

## CÓMO SANCIONAR A UN TRABAJADOR

### ¿Puedo sancionar los incumplimientos laborales de mis trabajadores?

La respuesta debe ser afirmativa. El empresario en virtud de la facultad que le otorgan las leyes tiene la potestad de sancionar a sus trabajadores en caso de que éstos no cumplan con las órdenes e instrucciones recibidas.

En virtud de este poder disciplinario, el empresario podrá imponer sanciones a sus trabajadores sin necesidad de acudir a los Tribunales. No obstante, frente a esta potestad, el trabajador puede recurrir ante la jurisdicción social la sanción del empresario dentro de los 20 días hábiles siguientes a la comunicación. En este caso la carga de la prueba recae sobre el empresario quien deberá de probar la veracidad de los hechos.

### ¿Qué conductas son sancionables?

Las conductas susceptibles de ser sancionadas, habitualmente se califican a través de los convenios colectivos. Éstos por un lado tipificarán las faltas, y por otro, imponen la sanción correspondiente a éstas.

Las faltas pueden calificarse como leves, graves o muy graves. Para las leves, la sanción suele consistir en una amonestación verbal o escrita o en una suspensión de empleo y sueldo por pocos días. Las faltas graves conllevan la inhabilitación para ascender durante un tiempo, el traslado o una suspensión de empleo y sueldo por un plazo superior al de las leves. Y por último, la comisión de una falta muy grave, puede acarrear una suspensión de empleo y sueldo de hasta seis meses, traslados o incluso el despido.

### ¿Cómo puedo imponer una sanción?

Para imponer una sanción deberá seguirse el procedimiento que contemple el convenio colectivo de aplicación a la actividad empresarial.

Como regla general, el empresario deberá comunicar su voluntad de sancionar la conducta constitutiva de infracción al trabajador, detallar los motivos de la sanción y especificar la fecha de comisión de la misma.

El plazo para sancionar es, de 10 días naturales para las infracciones leves, 20 para las graves y 60 para las muy graves. Dicho plazo empezará a contar desde que se tenga conocimiento de la infracción. Transcurridos éstos, la falta estará prescrita.

Si a quién se trata de sancionar es un representante de los trabajadores o a un afiliado a un sindicato, el procedimiento difiere un poco del anteriormente descrito. En este caso será necesario iniciar un expediente contradictorio, con la presencia del interesado y la de los representantes de los trabajadores, quienes deberán manifestar su conformidad o disconformidad con la sanción, y en su

caso puedan presentar alegaciones. Oídas las partes, la empresa decidirá si mantiene o no la sanción.

**Mayo 2005**