

SANCIÓNES LABORALES

La facultad disciplinaria del empresario forma parte de sus prerrogativas de organización y dirección del trabajo (art. 20 del Estatuto de los Trabajadores), y tiene por objeto la represión de las faltas que pueda cometer el trabajador.

Se contempla en el **Art. 58** del Estatuto de los Trabajadores (ET), que dispone lo siguiente:

"Faltas y sanciones de los trabajadores.

- 1. 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.*
- 2. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción social. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.*
- 3. No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber."*

Pues bien, debemos señalar que únicamente se pueden sancionar las conductas del trabajador que estén previstas en las disposiciones legales o en los convenios colectivos. Esto se conoce como "**principio de tipicidad de las faltas y sanciones**".

En el caso del Estatuto de los Trabajadores, el art. **54.2 ET** solo contempla los incumplimientos contractuales del trabajador que pueden motivar el **despido disciplinario**, que son:

- "a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.*
- b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.*
- c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.*
- d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.*
- e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.*
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.*
- g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa."*

Para el resto de faltas o infracciones, al no estar contempladas en el ET, habrá que acudir al **Convenio Colectivo** que sea de aplicación. La sanción por la comisión **de faltas graves y muy graves**, requiere formalmente la **comunicación escrita** al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. Además, siempre deberá existir la debida proporcionalidad entre la falta cometida y la sanción impuesta (**principio de proporcionalidad**) y deberán tenerse en cuenta los plazos de prescripción que establezca el convenio colectivo para cada tipo de infracción. En su defecto, el art. 60.2 del ET establece los siguientes plazos, en función de la graduación de la falta cometida:

"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"

En todo caso, la facultad disciplinaria del empresario siempre es revisable ante la jurisdicción social, de manera que si el trabajador no está conforme con la sanción que le ha sido impuesta por la empresa, dispone de un plazo de veinte días desde la comunicación de la sanción para poder interponer la demanda de impugnación.