



Guia laboral bàsica

LA SANCIÓ

intersindical-csc.cat



CAPÍTOL 6 . LA SANCIÓ

Poder disciplinari de l'empresari
Facultat sancionadora de l'empresari
Procediment sancionador
Representants dels treballadors
Impugnació de sancions
Prescripció de les faltes

CAPÍTOL 6

LA SANCIÓ

La sanció

Art. 58, 59 i 60 del R.D.LG. 1/95 i Arts. 114 i 115 de la L.R.J.S.

Poder disciplinari de l'empresari

És convenient tenir en compte que el poder disciplinari formi part integrant de les prerrogatives de l'empresari per a defensar la disciplina de l'empresa. El treballador ha de complir les ordres i instruccions que dona l'empresari en l'exercici regular de les seves facultats de direcció.

Això significa que el treballador sempre ha d'acatar i executar els mandats del seu ocupador encara que no siguin conformes a les normes aplicables sempre i quan no siguin manifestament il·legals o atemptin contra drets fonamentals i només una vegada acomplerta l'ordre, el treballador, si entén que no s'ajusta a dret, POT IMPUGNAR-LA DAVANT L'ORGANISME QUE CORRESPONGUI, en un termini de 20 dies hàbils.

S'ha de tenir en compte que les ordres d'entrada es pressuposin legítimes.

L'INCOMPLIMENT D'UNA ORDRE DE L'EMPRESARI, FINS I TOT QUAN NO SIGUI CONFORME A LES NORMES D'APLICACIÓ, FACULTA A L'EMPRESARI PER A SANCIONAR AL TREBALLADOR.

Facultat sancionadora de l'empresari

Art. 58.1 del R.D.LG. 1/95

No sempre les sancions deriven de la negativa a complir una ordre de l'empresari, sinó que deriven de certs incompliments per part del treballador.

Els treballadors poden ser sancionats per la direcció de les empreses en virtut d'incompliments laborals, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixin a les disposicions legals o en el conveni col·lectiu que sigui aplicable.

Són susceptibles de ser sancionats tots els treballadors amb relació laboral per compte aliè.

El poder sancionador ve delimitat al propi article que marca les línies mestres d'aquest límit ja que

recull que ha d'estar subjecte al que disposin les lleis i el conveni col·lectiu. No obstant, si la legislació o el conveni col·lectiu aplicable no recull res específic, el límit l'hem de buscar a la jurisprudència que ha establert unes normes o principis que regulin i per tant limitin d'alguna manera aquesta facultat empresarial.

El poder sancionador ha d'aplicar-se igualment a tots els treballadors de l'empresa, és a dir, que una mateixa falta se li ha d'imposar una mateixa sanció, independentment de la persona que l'hagi comés. Sinó atemptaria contra el dret constitucional a la igualtat.

- No es pot sancionar una conducta NO TIPIFICADA COM A FALTA.
- No es pot aplicar a una falta UNA SANCIO DIFERENT A LA INDICADA.
- La sanció ha de ser sempre PROPORCIONADA A LA FALTA.
- Estan prohibides certes sancions (art. 58.3):
 - Reducció de la durada de les vacances, reduir el dret al descans.
 - Descompte a la retribució i multa de l'haver.
 - Pèrdua de categoria.

Aquestes prohibicions s'han de respectar INCLÚS quan contradiguin el que hi ha al conveni col·lectiu.

Procediment sancionador

Normalment el procediment sancionador ve recollit al Conveni col·lectiu encara que s'ha de tenir en compte que sempre s'ha de respectar el que a aquests efectes marca la llei. Si al conveni col·lectiu no es recull res, el procediment s'inicia per comunicació de l'empresari.

La forma de la comunicació ve determinada pel tipus de falta, requerint-se la forma escrita únicament per als casos de faltes greus o molt greus. En aquests casos, a l'escrit de comunicació ha d'aparèixer la data i els fets que motivin la sanció.

A partir de la recepció comencen els efectes jurídics, és a dir comença a córrer el termini de caducitat de 20 dies hàbils.

Representants del treballadors

Art. 68 del R.D.LG. 1/95

Els representants dels treballadors tenen dret a l'obertura d'expedient contradictori en el supòsit de sancions per faltes greus o molt greus on seran escoltats a banda de l'interessat, el Comitè d'empresa o la resta de Delegats de personal.

Aquesta garantia s'amplia als afiliats a un sindicat sempre i que l'empresa conegui aquesta afiliació, en aquest cas s'haurà d'escoltar als Delegats Sindicals.

L'incompliment de les formalitats exigides en els dos supòsits anteriors determina la NUL·LITAT de la sanció Art. 115.2 de la L.R.J.S. Ara bé, hem de tenir en compte que la nul·litat la dicta el jutge, pel que sempre s'ha de recórrer la sanció.

D'altra banda els representants dels treballadors tenen dret a ser informats de totes les sancions imposades per faltes molt greus Art. 64.1.6 del R.D.LG. 1/95.

Impugnació de sancions

Art. 58.2 del R.D.LG. 1/95 i Arts. 114 i 115 de la L.R.J.S.

La valoració de les faltes i les corresponents sancions, seran revisables davant la jurisdicció competent. El treballador pot impugnar la sanció que se li hagi imposat mitjançant demanda que ha de ser presentada en el termini de 20 dies hàbils.

Això vol dir que sempre que un treballador sigui sancionat, ha de tenir en compte que ha de presentar la reclamació judicial en el termini de 20 dies hàbils. Passat aquests dies, l'acció caduca i la sanció s'afirma.

S'ha de tenir en compte que la reclamació ha de ser judicial i no serveixen els escrits a l'empresa.

En els processos d'impugnació de sancions per faltes greus o molt greus als treballadors que ostentin la condició de representant legal o sindical, la part demandada ha d'aportar l'expedient contradictori legalment establert.

Correspon a l'empresari provar la realitat dels fets imputats al treballador i a la seva entitat, sense que puguin ser admesos altres motius d'oposició a la demanda que els al·legats en el seu moment per a justificar la sanció.

Un cop celebrats els actes de conciliació i judici, el Jutge dictarà una sentència on pot:

- Confirmar la sanció: quan s'hagi acreditat el compliment de les exigències de forma i la realitat de l'incompliment imputat al treballador, així com la seva entitat valorada segons la graduació de les faltes i sancions prevista a les disposicions legals o al conveni col·lectiu aplicable.
- Revocar-la totalment: quan no s'hagi provat la realitat dels fets imputats al treballador o aquests no siguin constitutius de falta.
- Revocar-la en part: quan la falta comesa no hagi estat adequadament qualificada. En aquest cas el Jutge pot autoritzar la imposició d'una sanció adequada a la gravetat de la falta en el termini de 10 dies. A partir d'aquí s'obre un nou termini de 20 dies hàbils per a poder revisar la nova sanció, via execució de sentència.

- Declarar-la nul·la: quan hagi estat imposada sense observar els requisits formals establerts legalment o convencionalment, o quan aquests presentin defectes de tal gravetat que no permetin obtenir la finalitat per a la que van ser requerits.

Contra aquesta sentència no hi cap cap recurs, excepte en els casos de sancions molt greus apreciades judicialment.

Prescripció de les faltes

Art. 60.2 del R.D.LG. 1/95

Respecte als treballadors les faltes lleus prescriuen als 10 dies, les greus als 20 dies i les molt greus als 60 dies a partir de la data en que l'empresa en va tenir coneixement i en tot cas, als 6 mesos d'haver-se comés.

Això vol dir que la sanció no es pot imposar en un termini determinat de temps des de que es va cometre la falta a comptar des de l'endemà, en cas contrari, la falta haurà prescrit i no serà sancionable.

Aquesta circumstància s'ha d'al·legar, sinó el Jutge no la pot apreciar.