

¿Qué hay que
saber sobre...?

El despido y otras sanciones

Patrick O'Callaghan Rodríguez

Director

Xavier O'Callaghan Muñoz

Coordinadora

Matilde Vicente Díaz

■ LA LEY

¿Qué hay que
saber sobre...?

■ LA LEY

El despido y otras sanciones

Patrick O'Callaghan Rodríguez

Director

Xavier O'Callaghan Muñoz

Coordinadora

Matilde Vicente Díaz

© Patrick O'Callaghan Rodríguez, 2021

© Wolters Kluwer Legal & Regulatory España, S.A.

Wolters Kluwer Legal & Regulatory España

C/ Collado Mediano, 9

28231 Las Rozas (Madrid)

Tel: 91 602 01 82

e-mail: clienteslaley@wolterskluwer.es

<http://www.wolterskluwer.es>

Primera edición: Diciembre 2021

Depósito Legal: M-33990-2021

ISBN versión impresa: 978-84-18662-34-8

ISBN versión electrónica: 978-84-18662-35-5

Diseño, Preimpresión e Impresión: Wolters Kluwer Legal & Regulatory España, S.A

Printed in Spain

© **Wolters Kluwer Legal & Regulatory España, S.A.** Todos los derechos reservados. A los efectos del art. 32 del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba la Ley de Propiedad Intelectual, Wolters Kluwer Legal & Regulatory España, S.A., se opone expresamente a cualquier utilización del contenido de esta publicación sin su expresa autorización, lo cual incluye especialmente cualquier reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación, transmisión, envío, reutilización, publicación, tratamiento o cualquier otra utilización total o parcial en cualquier modo, medio o formato de esta publicación.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la Ley. Dirijase a Cedro (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

El editor y los autores no aceptarán responsabilidades por las posibles consecuencias ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en esta publicación.

WOLTERS KLUWER LEGAL & REGULATORY ESPAÑA no será responsable de las opiniones vertidas por los autores de los contenidos, así como en foros, chats, u cualesquiera otras herramientas de participación. Igualmente, WOLTERS KLUWER LEGAL & REGULATORY ESPAÑA se exime de las posibles vulneraciones de derechos de propiedad intelectual y que sean imputables a dichos autores.

WOLTERS KLUWER LEGAL & REGULATORY ESPAÑA queda eximida de cualquier responsabilidad por los daños y perjuicios de toda naturaleza que puedan deberse a la falta de veracidad, exactitud, exhaustividad y/o actualidad de los contenidos transmitidos, difundidos, almacenados, puestos a disposición o recibidos, obtenidos o a los que se haya accedido a través de sus PRODUCTOS. Ni tampoco por los Contenidos prestados u ofertados por terceras personas o entidades.

WOLTERS KLUWER LEGAL & REGULATORY ESPAÑA se reserva el derecho de eliminación de aquellos contenidos que resulten inveraces, inexactos y contrarios a la ley, la moral, el orden público y las buenas costumbres.

Nota de la Editorial: El texto de las resoluciones judiciales contenido en las publicaciones y productos de **Wolters Kluwer Legal & Regulatory España, S.A.**, es suministrado por el Centro de Documentación Judicial del Consejo General del Poder Judicial (Cendoj), excepto aquellas que puntualmente nos han sido proporcionadas por parte de los gabinetes de comunicación de los órganos judiciales colegiados. El Cendoj es el único organismo legalmente facultado para la recopilación de dichas resoluciones. El tratamiento de los datos de carácter personal contenidos en dichas resoluciones es realizado directamente por el citado organismo, desde julio de 2003, con sus propios criterios en cumplimiento de la normativa vigente sobre el particular, siendo por tanto de su exclusiva responsabilidad cualquier error o incidencia en esta materia.

CAPÍTULO 9

PROCEDIMIENTO SANCIONADOR QUE NO CONLLEVE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

1. DEFINICIÓN: ¿TODA CONDUCTA ES SANCIONABLE CON EL DESPIDO? ¿NO CABE UN TÉRMINO MEDIO?

Hemos visto durante todo el manual las múltiples formas y causas que pueden justificar la ruptura del contrato de trabajo, siendo una de las más características y que sin duda generan más casuística la del despido disciplinario o procedente, como máxima expresión de la pena que puede imponer el empresario al trabajador ante la conducta inapropiada de éste.

Ya observamos, cuando estudiamos el despido disciplinario, que para llevar a cabo el mismo deben cumplirse una serie de formalidades así como una serie de presupuestos, entre ellos, que la conducta del trabajador sea susceptible de ser sancionada con falta muy grave y, por ende, con el despido.

¿Pero, qué ocurre si el trabajador incurre en alguna conducta punible, pero que no alcanza la gravedad suficiente como para llegar al despido? Esto es el procedimiento sancionador, procedimiento que, si bien el Estatuto de los Trabajadores hace mención a ello en su artículo 58 —de forma bastante somera, todo hay que decir— es el convenio colectivo de aplicación el que realmente regula el procedimiento sancionador. Todos los convenios regulan el procedimiento sancionador, por lo que habrá es que estar a lo que diga el mismo cuando se entienda que procede imponer una sanción.

2. TIPOS DE FALTA: LEVE, GRAVE Y MUY GRAVE

Las faltas son siempre de tres tipos: leves, graves y muy graves. Las sanciones que acompañan las faltas varían según convenio.

Para las faltas leves, las sanciones acostumbran a ser amonestación verbal, amonestación escrita o suspensión de empleo y sueldo por pocos días (suele ser de uno o dos días).

Para las faltas graves, las sanciones acostumbran a ser la suspensión de empleo y sueldo. Desde lo más bajo (si para las leves, es uno o dos días, para las graves empezarán a partir de los tres días) hasta lo más alto, que aquí sí, puede variar mucho, según cada convenio. Un convenio puede establecer que las faltas graves se sancionan con la suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días, o bien puede establecer un baremo de 3 a 30 días. Por este motivo hay que estar siempre a lo que indique el convenio.

Hay otro tipo de sanciones, menos habituales pero que se pueden encontrar, como es la inhabilitación para la promoción interna (ascensos) durante un tiempo determinado. Otro tipo de sanción, no habitual pero que se puede encontrar en convenio, es el traslado a otro centro de trabajo.

Para las faltas muy graves, la sanciones más habituales son la de suspensión de empleo y sueldo, a partir de los días en que se estipulaba para las sanciones graves (por ejemplo, si las sanciones

graves sancionan con la suspensión de empleo y sueldo hasta 15 días, las faltas muy graves empezarán a sancionar para la suspensión de empleo y sueldo desde los 16 días); y con un máximo también variable dependiendo del convenio, pudiendo ser hasta los 60 días de suspensión o, incluso, algunos convenios contemplan la suspensión de empleo y sueldo para las faltas muy graves hasta los 6 meses.



Debe tenerse muy presente que los casos de suspensión de empleo y sueldo por sanción suponen una suspensión del contrato de trabajo, no una extinción. Si un trabajador ve su contrato suspendido durante un tiempo determinado, éste no podrá acudir al SEPE para tramitar la prestación de desempleo, puesto que dicha prestación se activa ante la extinción del contrato, no ante la suspensión del mismo.

Cuando explicamos el despido disciplinario, ya vimos cómo el empresario está sujeto a las conductas que vienen tipificadas en el convenio de aplicación y que, a la hora de sancionar, no podrá salirse del tipo de sanción correspondiente a la conducta infringida por el trabajador. Ahora bien, si bien es cierto que el empresario está sujeto a estos límites (no podrá sancionar con falta grave una conducta tipificada como falta leve), lo que sí podrá es elegir, dentro de la falta, la sanción que desee. Por ejemplo, el trabajador que incurre en falta leve, el empresario deberá sancionar —si así lo desea por supuesto— la conducta como falta leve. Ahora bien, dentro de esta falta, la sanción ya sí corresponderá a la empresa, y bajo su criterio decidirá si sancionar con una amonestación verbal, amonestación escrita, o suspensión de empleo y sueldo de un día, o de dos días, a su elección.

3. LÍMITES DEL PODER SANCIONADOR DEL EMPRESARIO

La libertad del empresario para sancionar, hemos indicado, es libre siempre que no se salga del baremo tipificado para la conducta que se desee sancionar. Sin embargo, existen otros límites que no permiten la sanción:

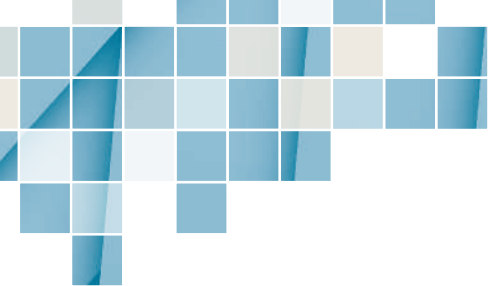
— Principio *non bis in idem*:

Este principio se refiere a que un trabajador no puede ser sancionado dos veces por el mismo hecho. Es decir, si un trabajador incurre en algún tipo de conducta punible, y la empresa lo sanciona por ello, después la empresa no puede volver a sancionarlo por el mismo hecho que ya cometió. Cuestión distinta es que el trabajador reincida en su conducta, en tal caso sí podría volver a ser sancionado. Pero lo que no podrá el empresario es sancionar la conducta nueva y, al mismo tiempo, la antigua, puesto que ésta ya fue objeto de sanción.

Ocurre, sin embargo, que en ocasiones algunas empresas sancionan por una conducta a un trabajador; hacen entrega de carta de sanción, y el trabajador, posteriormente, la cumple; con posterioridad, el trabajador vuelve a incurrir en una nueva conducta punible y la empresa, en su segunda sanción, hace referencia a la anterior. Hacer referencia como antecedente, a efectos ilustrativos, no tiene relevancia alguna. Pero si la empresa no solamente hace referencia, sino que llega a sancionar, entonces sí estaríamos ante la infracción del principio *non bis in idem*:

— No se pueden sancionar las conductas permitidas

Este límite se refiere a los supuestos en que una empresa permite, de forma regular y permanente, una conducta a los trabajadores que, de no ser permitida, sería susceptible de ser sancionada. Pongamos por caso una empresa que permita a sus trabajadores cierta flexibilidad en cuanto a la hora de entrada e incorporación a su puesto de trabajo; supongamos que el convenio de aplicación indica que ingresar en el puesto de trabajo más allá de diez minutos implicaría sanción leve. ¿podría la empresa, por ello, sancionar a los trabajadores que se incorporen pasados 10 minutos? No, no podría. Esto es así por cuanto, si bien el convenio establece que es conducta sancionable, no puede la empresa hacer uso del procedimiento sancionar de forma sorpresiva ante una conducta que la misma empresa permitía. Eso sí, si la empresa desea revocar dicha flexibilidad o esa conducta,



Este libro forma parte de la colección **¿Qué hay que saber sobre...?** Está dirigido a todos los curiosos y a los que, no siendo tan curiosos, necesitan saber o están interesados en aprender sobre la materia.

Esta Colección se gestó pensando en acercar el mundo jurídico a cualquier persona. Es decir, tanto al ciudadano común, que no ha estudiado Derecho, como al profesional del Derecho no especialista en la materia. Por supuesto, está dirigida, también a todos los estudiantes y a cuantos profesionales que, a pesar de no pertenecer al mundo del Derecho, precisen tener conocimientos específicos sobre una materia.

Asimismo, se ofrecen al Abogado aquellas materias que son herramientas imprescindibles para el desarrollo de su despacho.

Los libros de esta colección utilizan un lenguaje claro, sencillo y directo y se enfocan desde el punto de vista del que se enfrenta con el problema. Son una forma fácil y amena de adquirir conocimientos.

ISBN: 978-84-18662-34-8



9

788418

662348



3652623312



ER-0280/2005



GA-2005/01100