

PROCESO DE IMPUGNACIÓN DE SANCIONES.

El artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores establece que estos 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. El procedimiento de impugnación de sanciones está regulado en los artículos 114 y siguientes de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, el cual exige que se base exclusivamente en los hechos y causa de sanción señalados en la carta, hechos estos e infracción que el empleador ha de demostrar. Los requisitos que exige el Tribunal Supremo en materia sancionatoria son:

- La gravedad y culpabilidad, no bastando cualquier incumplimiento.
- Han de ponderarse todos los aspectos, subjetivos y objetivos, tanto los que concurren en el caso, como los antecedentes y circunstancias coetáneas que puedan darse.
- La máxima sanción que para el trabajador comporta el despido solo puede imponérsele si ha realizado el acto imputado con plena conciencia de que su conducta afecta al elemento esencial del contrato.
- Para valorar la gravedad de los hechos probados debe tenerse en cuenta tanto el tipo del deber profesional incumplido, como las especiales características del trabajo desempeñado.

De esta manera, para que una sanción sea declarada procedente ha de quedar acreditado por el empresario la realidad y entidad de las faltas atribuidas al trabajador, correspondiéndole la carga de probar los hechos en que fundamenta su posición, y ser subsumible la conducta del trabajador, en alguno de los supuestos de incumplimiento contractual especificados, teniendo en cuenta para ello no ya solo la graduación de las faltas conforme a sus propias normas, sino también las circunstancias subjetivas y objetivas concurrentes, anteriores y coetáneas, a fin de obtener una perfecta correlación entre infracción, infractor y sanción, a través de una tarea individualizadora en el caso enjuiciado, todo ello a fin de cumplir con el principio de proporcionalidad.

EXTERNALIZAR los servicios profesionales de la ASESORÍA LABORAL y de SEGURIDAD SOCIAL, es una forma de reducir costos fijos más elevados y clave para dirigir con eficiencia su empresa. Sus amigos empresarios o profesionales que no son aún clientes de nuestra Asesoría pueden beneficiarse de esta información si Ud. se la facilita. Cuénteselo. Le quedarán muy agradecidos cuando nos conozcan. Gracias.