



ARTÍCULO

Evite errores al sancionar

Algunas empresas cometen errores a la hora de comunicar las sanciones disciplinarias.

Primer error: fecha de cumplimiento. La ley establece que las sanciones por faltas graves y muy graves deben comunicarse a los afectados por escrito, indicando la fecha y los hechos que las motivan. Muchas empresas piensan que esa mención a la fecha se refiere a la fecha en la que se cometió la infracción y olvidan indicar también la fecha en la que la sanción debe cumplirse.

- Ese olvido supone la nulidad de la sanción. La comunicación debe incorporar también la fecha de efectividad de la sanción para proporcionar certeza al trabajador.
- La sanción también es nula si se deja abierta la fecha de efectividad. Por ejemplo, si en la carta se indica que su cumplimiento se producirá cuando “lo permitan las necesidades organizativas de la empresa, o cuando “la sanción sea firme”.

La empresa puede exigir el cumplimiento de la sanción incluso aunque el trabajador la impugne y todavía no se haya dictado sentencia. Si después la sanción se declara nula, la empresa deberá abonar al afectado el salario correspondiente a los días no trabajados y cotizar por dicho período.

Segundo error: incoherencia. En otras ocasiones no existe coherencia entre la infracción imputada a la persona trabajadora y la sanción impuesta. Por ejemplo, si la infracción es grave y se impone una sanción de las previstas para infracciones muy graves, está claro que el afectado podrá impugnarla con éxito. No obstante, también podrá impugnar la situación contraria (es decir, si la sanción es inferior a la prevista para la infracción imputada y la empresa no justifica suficientemente esta incongruencia):

- El poder disciplinario debe ejercerse en el marco de las infracciones y sanciones previstas en la ley o el convenio aplicables, y para cada infracción se prevé una sanción determinada.
- Dicho poder disciplinario está sujeto al control de los tribunales. Imponer una sanción inferior a la prevista en la normativa sin justificarlo suficientemente (indicando sólo que ello obedece a una decisión “graciable y no constitutiva de precedente”) puede suponer una barrera o impedimento a ese control.

Sea coherente

Al comunicar la sanción, indique la fecha en la que deberá cumplirse. Imponga siempre la sanción prevista para la infracción cometida, ni más ni menos.