

## ¿QUÉ HACER ANTE UNA SANCIÓN? (QUE NO CONSISTA EN DESPIDO)

---

**1.- Exigir copia de la carta de sanción.** En la copia que se queda la empresa, junto a tu firma añade “**NO CONFORME**” y comprobar que figure la **fecha correcta en la que se firma**.

**2.- Si la sanción se notifica verbalmente, exigir la presencia de un delegado de personal o de un testigo.** La Ley permite que las sanciones leves sean notificadas por el empresario verbalmente.

**3.- Si la sanción se notifica a través de buro-fax o carta certificada, anota la fecha en que la has recibido.** Esta será la fecha en que empezarán a contar los plazos para recurrir judicialmente la sanción.

**4.- Si antes de imponer la sanción la empresa otorga un plazo al trabajador para hacer alegaciones, no formularlas sin el asesoramiento de un abogado.** Lo que se manifieste por el trabajador en fase de alegaciones antes de poner la sanción, se dará como hecho probado en el juicio.

**¡¡ JAMAS SE DEBE DE RECONOCER NI DESMENTIR AQUELLO POR LO QUE SE SANCIONA!!**

**\*La carga de la prueba de probar los hechos recae sobre el empresario.**

**5.- ASESÓRATE LEGALMENTE DE FORMA URGENTE.** Los plazos para impugnar una sanción son de **VEINTE DÍAS HÁBILES** (no se cuentan ni festivos, ni sábados, ni domingos) desde que ha sido notificada la misma, por lo que es muy importante que el trabajador busque rápidamente asesoramiento jurídico sobre la legalidad o no de la sanción.

**6.- Si como consecuencia de la sanción el empresario te dice que te vayas a casa determinados días, exige documento firmado por la empresa donde conste desde qué fecha a qué fecha estas suspendido de empleo y sueldo.** En caso contrario poner inmediatamente denuncia ante la Inspección de Trabajo, tu ausencia al puesto de trabajo podría ser utilizado por el empresario para alegar que se ha producido una ausencia injustificada a tu puesto de trabajo.

**7.- UNA VEZ IMPUESTA LA SANCIÓN NO ENTRES EN DISCUSIONES SOBRE LA MISMA CON LA EMPRESA U OTROS COMPAÑEROS DE TRABAJO.** Sobre la veracidad o no de los hechos que alega la empresa y la sanción que se impone se discute en los Juzgados, hacerlo en el ámbito del trabajo, solo sirve para que puedan poner otra sanción y para que la empresa pueda tener conocimiento de las alegaciones.

**8.- El trabajador que no esté conforme con la sanción impuesta, podrá impugnarla ante la jurisdicción laboral (Juzgados de lo Social) en el plazo de 20 días desde la recepción de la comunicación escrita.**

Este plazo se interrumpirá por la presentación obligatoria de la **papeleta de conciliación laboral** ante el Servicio de Mediación Arbitraje y Conciliación.

En Zaragoza es el servicio Aragonés de Mediación y arbitraje **SAMA**.

**SAMA** (Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje)  
C/ Madre Rafols, 2 - Edificio Aida 2ª Planta, of. 7-8-9  
· 50004 Zaragoza  
Tel. 976 44 63 88 - 976 44 65 96  
Fax 976 43 61 81  
<http://www.fundacionsama.com/>  
E-mail: [samazaragoza@fundacionsama.com](mailto:samazaragoza@fundacionsama.com)



[www.fundacionsama.com](http://www.fundacionsama.com)

**Siempre resulta conveniente obtener el consejo de un abogado** sobre la conveniencia o no de iniciar las correspondientes acciones legales y la forma de hacerlo en cada caso.

**9.- La carga de la prueba de probar los hechos recae sobre el empresario**, sin que puedan alegarse otros motivos de sanción que los indicados inicialmente en la comunicación al trabajador.

La sentencia contendrá alguno de los pronunciamientos siguientes:

Confirmar la sanción, Revocarla totalmente, Revocarla en parte, Declararla nula.

La sentencia que dicte el juez laboral no podrá agravar en ningún caso la sanción impuesta por la empresa.

**10.-** Contra la sentencia que dicte el Juzgado de lo Social en esta materia puede recurrirse mediante la interposición del llamado “recurso de apelación” salvo en los procedimientos de impugnación de sanciones por faltas leves, contra las que no cabe recurso alguno.

Por eso **SIEMPRE** hay que recurrir las sanciones, ya que **la no impugnación implica varios perjuicios al trabajador** y que se exponen a continuación:

La sanción adquirirá firmeza si no se recurre en el plazo de 20 días, por tanto **la empresa podrá utilizarla como una especie de agravante si posteriormente el trabajador comete nuevas infracciones** y la acumulación de varias infracciones en periodos de tiempo cercanos en el tiempo, lo que faculta a la empresa a sancionar al trabajador de forma más grave, incluso con la mayor sanción existente, el despido disciplinario, que, en caso de ser procedente impide al trabajador la obtención de cualquier indemnización.

La falta de impugnación genera en la empresa una sensación de poder sobre el trabajador, que se torna en contrario cuando el trabajador impugna y consigue la revocación de la sanción.

## ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

- RD Legislativo 1/1995 de 24 de marzo (BOE de 29 de marzo de 1995)

### CAPÍTULO IV

#### Faltas y sanciones de los trabajadores

##### Artículo 58. 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 competente. 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. La empresa podrá sancionar los incumplimientos laborales de los trabajadores de conformidad a la graduación de las faltas y sanciones que se establezca en el convenio colectivo.

##### 1er. CONVENIO COLECTIVO DE TRANVÍAS URBANOS DE ZARAGOZA S.L.

- BOPZ, jueves, 15 de mayo de 2014 Núm. 108 (páginas 4-15)

### CAPITULO VII

#### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

**Artículo 29. Faltas y Sanciones.** *(Consultar en convenio)*

##### **Art. 30. Régimen de sanciones.**

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

A) La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador. Las faltas graves se comunicarán al comité de empresa.

B) **La sanción de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente contradictorio** o procedimiento sumario en que será oído el trabajador afectado de conformidad con el procedimiento que a continuación se indica:

1. La dirección de la empresa notificará por escrito al trabajador afectado los hechos en que pudiera haber incurrido con expresión de los posibles preceptos infringidos.
2. En dicho escrito se hará constar el tiempo de que dispone el trabajador a efectos de formular el correspondiente escrito de alegaciones o pliego de descargos en su defensa y que no podrá ser inferior a cinco días hábiles.
3. Una vez transcurrido el plazo concedido para formular alegaciones, la dirección de la empresa, valorando éstas de haber sido formuladas, notificará por escrito al trabajador la resolución del expediente haciendo constar la calificación definitiva de la falta, el apartado concreto en que queda tipificada, así como la sanción impuesta y la fecha de efectos de esta

última. De no constatarse la existencia de conducta sancionable se notificará igualmente por escrito al trabajador el archivo del expediente.

4. De todo lo actuado en este procedimiento, la empresa dará cuenta al comité de empresa al mismo tiempo que al propio afectado, pudiendo el comité de empresa presentar las correspondientes alegaciones.

C) Para la sanción de faltas graves o muy graves cometidas por miembros del comité de empresa, se requerirá la tramitación de expediente contradictorio.

### **Artículo 31. Sanciones máximas.**

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- Por faltas **leves**; amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- Por faltas **graves**; suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- Por faltas **muy graves**; desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, hasta el despido del trabajo en el supuesto de que la falta fuera calificada en grado máximo.

### **Artículo 32. Prescripción de las faltas.**

La facultad de la Empresa para sancionar las faltas cometidas por los trabajadores prescribirá para las **faltas leves a los diez días**, para las **faltas graves a los veinte días** y para las **faltas muy graves a los sesenta días**, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido. La tramitación del expediente contradictorio interrumpirá la prescripción y por el plazo que este dure.

Las sanciones se entenderán sin perjuicio de poder acudir a los tribunales cuando la falta cometida pueda presentar indicios de delito.

### **Artículo 33. Graduación de las faltas.**

A los efectos de graduación de faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se haya cometido con anterioridad a los siguientes plazos.

Faltas **Leves**: **3 meses**

Faltas **Graves**: **6 meses**

Faltas **Muy Graves**: **1 año**

- 
- En ningún caso podrán imponerse sanciones que supongan la condena a pagar una **multa económica**, o que reduzcan las **jornadas de descanso** o las **vacaciones** a que tiene derecho el trabajador.
  - En base al principio *no bis in indemn*, el trabajador no podrá ser sancionado dos veces por la misma falta, pero sí tantas veces como faltas cometidas.
  - Las sanciones graves y muy graves requerirán **comunicación escrita al trabajador**, en la que **se harán constar la fecha y los hechos que han dado lugar a la misma**.
  - En el caso de que los sancionados sean trabajadores que ostentan el cargo de representante o delegado sindical, debe tramitarse un procedimiento contradictorio para que el sancionado y las correspondientes organizaciones puedan formular alegaciones y manifestar si está o no conformes con la sanción impuesta.
  - **En el caso de que el trabajador se encuentre afiliado a un sindicato, el empresario deberá comunicar la sanción al mismo, por lo que se debe dar constancia de dicha afiliación.**