



PROCESO DISCIPLINARIO Y LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

El régimen sancionador y los procesos disciplinarios aplicables a los trabajadores en España se rigen por el **Estatuto de los Trabajadores** y los **convenios colectivos**. La empresa tiene la potestad de sancionar los incumplimientos laborales, pero debe seguir un procedimiento garantista y respetar los derechos del empleado.

Tipos de Faltas y Sanciones

Las faltas laborales se gradúan en leves, graves y muy graves, y las sanciones aplicables dependen de esta clasificación, así como de lo dispuesto en el convenio colectivo específico de la empresa.

Tipo de Falta	Sanciones Comunes
---------------	-------------------

Leves	Amonestación verbal o escrita.
-------	--------------------------------

Graves	Suspensión de empleo y sueldo (hasta 20 días), traslado, o inhabilitación para ascensos.
--------	--

Muy Graves	Suspensión de empleo y sueldo (hasta 6 meses) y/o despido disciplinario .
------------	--

El [artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores](#) establece que el contrato de trabajo puede extinguirse por un incumplimiento grave y culpable del trabajador, como faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad.

Procedimiento Disciplinario

La imposición de una sanción no puede ser arbitraria y requiere seguir unos pasos:

1. **Tipificación de la conducta:** La empresa debe identificar que la conducta del empleado encaja en una falta tipificada en la normativa legal o en el convenio colectivo.
2. **Notificación:** Se debe comunicar la sanción al trabajador por escrito mediante una carta de sanción, detallando los hechos imputados y la sanción impuesta.

3. **Expediente contradictorio (si aplica):** Para faltas graves y muy graves, especialmente si el trabajador es representante legal de los trabajadores, suele ser necesario abrir un expediente contradictorio, dando audiencia al interesado y, en su caso, a los representantes sindicales.

Derechos del Trabajador y Plazos

El trabajador tiene derechos garantizados durante el proceso sancionador:

- **Derecho a ser informado y oído.**
- **Derecho a impugnar la sanción:** Si el trabajador no está de acuerdo con la sanción, puede impugnarla ante la Jurisdicción Social.
- **Plazo de impugnación:** Existe un plazo de **20 días hábiles** para impugnar la sanción, que comienza desde la notificación de la misma. El primer paso es presentar una papeleta de conciliación, y si no hay acuerdo, una demanda ante el juzgado de lo social.
- **Prescripción de las faltas:** Las faltas tienen plazos de prescripción desde su comisión:
 - Leves: 10 días.
 - Graves: 20 días.
 - Muy graves: 60 días.

Conocer los derechos y obligaciones es fundamental tanto para empleadores como para empleados. Se puede consultar el texto refundido de la [Ley del Estatuto de los Trabajadores](#) en el Boletín Oficial del Estado para más detalles.