

PODER DISCIPLINARIO. AUSENCIA DE CONVENIO COLECTIVO

Conforme establece el Art. 58.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET), *“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”*.

El ejercicio del poder disciplinario empresarial, por lo tanto, está sujeto al principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través de su predeterminación por norma o en los Convenios colectivos.

Ahora bien, sin perjuicio de la regulación contenida en la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público para el personal laboral al servicio de las Administraciones públicas, lo cierto es que la única norma que contempla una graduación de faltas y sanciones es el Ar. 54 ET, relativo al despido disciplinario y que establece una relación tasada de los incumplimientos graves y culpables que permiten a las empresas a recurrir a esta medida extintiva del contrato de trabajo.

Al margen de estas normas, no existe ninguna otra disposición legal que establezca una graduación de faltas y sanciones, de ahí que deban ser los Convenios colectivos los que asuman esta función reguladora, debiendo tener presente a estos efectos, que a tenor del Art. 84.4 ET, en principio, la regulación del régimen disciplinario está reservada a la negociación colectiva de ámbito estatal.

El problema se plantea cuando no existe Convenio colectivo aplicable a la actividad de la empresa o, cuando pese a existir dicha norma convencional, la misma no prevé una relación de las faltas y sanciones aplicables, en cuyo caso la empresa verá constreñida su potestad sancionadora, no pudiendo adoptar otra sanción que no sea la del despido disciplinario y únicamente por alguno los incumplimientos que recoge el Art. 54 ET.

En estos casos, la imposición de cualquier otra sanción (inferior) debería llevar consigo su calificación como nula al no estar tipificada en disposiciones legales o en el convenio colectivo, no pudiendo admitirse que la empresa pueda configurar un incumplimiento del trabajador determinante de la extinción de su contrato de trabajo ex Art. 54.2 ET, degradando la entidad de esa falta e imponiendo una sanción diferente y más favorable al trabajador que no está expresamente prevista.

Pese a ello, algunos pronunciamientos judiciales han admitido la posibilidad de imponer sanciones menos severas a la del despido cuando el trabajador incurre en alguno de los incumplimientos del Art. 54.2 ET, argumentándose al efecto que el hecho de que la empresa no tenga convenio colectivo, no implica que carezca de potestad sancionadora y que no pueda acudir a los preceptos del Estatuto de los Trabajadores para imponer una sanción inferior de la que en ellos se prevé, ya que de no ser así se produciría el absurdo de que las empresas sin convenio colectivo o sin regulación específica sobre el régimen disciplinario, se verían privadas de su potestad sancionatoria (SSTSJ del País Vasco de 18 de junio de 2019 -RSUP nº 1033/2019- y de Galicia de 25 de febrero de 2019 -RSUP nº 4326/2018-).

Esta solución tendría asimismo amparo en el brocardo *“qui potest minus, potest plus”*, esto es, *“quien puede lo más puede lo menos”*, que determina la posibilidad de imponer una sanción de menor entidad de la que hubiera correspondido, en cuanto que con ello se beneficia al trabajador, sin provocarle indefensión alguna, siendo la sanción impuesta una elección entre las posibles que entra dentro del ejercicio del poder sancionador del empresario.