

**Begoña Sanz**

Asociada Senior del Área Laboral de Selier Abogados



No hay sanción sin fecha de aplicación: el Supremo corrige el régimen disciplinario de las empresas

En ocasiones, las empresas plantean la posibilidad de dejar abierta la fecha de cumplimiento de las sanciones disciplinarias para establecerla en un momento más oportuno y conveniente. Pero fijar una fecha cierta es fundamental para garantizar la correcta ejecución de las medidas disciplinarias.

Dentro de las facultades que tiene la empresa se encuentra la disciplinaria. En virtud de ella, los trabajadores pueden ser sancionados por incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en el convenio colectivo que sea aplicable. En este sentido, a la empresa le corresponde la valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas para corregir conductas inapropiadas, mantener el orden y proteger los derechos de todas las personas trabajadoras.

Asumir reiteradamente comportamientos incorrectos o aplicar de manera inadecuada una sanción pueden generar un efecto contraproducente, como el deterioro de la autoridad del empleador, la desm

...

[SUSCRÍBETE >](#)

para una conversión completa a PDF |