



¿Cómo y cuándo sancionar a un trabajador que ha incumplido la Normativa de Prevención?

- Análisis de casos reales.
- Conclusiones.



Sentencia T.S.J. Madrid. Sala de lo Social, 5 de Diciembre de 2014.

- Sanción a la empresa por accidente del trabajador.
- La empresa alega imprudencia culposa del trabajador ya que el accidente ocurrió por desplazarse el mismo en las uñas y horquillas de la carretilla elevadora.

“Pesa sobre la empresa una presunción de tolerancia por los incumplimientos preventivos”





Sentencia T.S.J. Madrid. Sala de lo Social, de 9 de mayo de 2014.

- Despido procedente de una trabajadora por no utilizar los Equipos de Protección Individual.



Sentencia T.S.J. Asturias. Sala Social, 26 de Julio de 2013.

- **Despido Improcedente: trabajador que realiza trabajos en altura sin utilizar medios de protección.**

¿Qué ha mirado el Juez?

Ha valorado las especiales circunstancias que concurren en cada supuesto.

- La carta de sanción cumple con los requisitos. → **FORMA.**
- Si la empresa ha demostrado que el trabajador ha realizado los hechos que le imputan → **CARGA DE PRUEBA.**
- Formación, información, instrucciones y medios.
- El **daño** Causado.
- Si los hechos son tan graves como para merecer la sanción impuesta → **PROPORCIONALIDAD.**
- Valorar el recíproco comportamiento de los intervinientes.

¿El empleador demuestra no tolerar acciones imprudentes?



CONCLUSIONES:



-
- **Tipificación:** Convenio Colectivo y Estatuto de los Trabajadores.
 - Forma.
 - Presunción de tolerancia del incumplimiento: Se debe sancionar: *Deber de vigilancia.*
 - Información, formación e instrucciones: Siempre también por escrito. *Comprobar que la formación es efectiva y las instrucciones se cumplen.*
 - Facilitar los Medios: *El empresario debe asegurarse de que se usan.*
 - Despido: Incumplimientos Graves y reiterados.
 - Coherencia y proporcionalidad → Factores a la hora de Tipificar.



Factores a la hora de Tipificar:

- Situación de riesgo creada.
- Consecuencias perjudiciales para la empresa, compañeros o terceros.
- Claridad de las órdenes previas.
- La existencia de antecedentes.
- El cargo de confianza y la cualificación del trabajador.



¿Alguna pregunta?



Si desea solicitar el documento elaborado por **APREMETAL** sobre como ejercer la potestad disciplinaria solicítelo enviando un correo a: rosana@fremm.es o llamando al 968 93 15 02.

Mi trabajador realiza su trabajo solo, ¿cómo controlarlo?

- Información, **formación** e instrucciones: por escrito.
- Entrega de Medios: por escrito.
- **FORMACIÓN – Recurso preventivo.**
- Deber de vigilancia del empresario: Visitas sorpresa.





El trabajador no quiere firmar la comunicación de la sanción...



- Entregarla delante de testigos y comunicarlo al comité de empresa o representante legal de los trabajadores. (DNI y FIRMA)
- Enviar el documento vía burofax. (Con Acuse de Recibo).