

Suspensión de empleo y sueldo

Con motivo de la comisión de una falta, la empresa puede imponer a su empleado una sanción. Dicha sanción puede consistir en una suspensión de empleo y sueldo, cuya duración dependerá de la gravedad de la infracción.

COMUNICACIÓN ESCRITA

Su empresa podrá sancionar a sus trabajadores si éstos incumplen sus obligaciones laborales. Ello de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en el convenio colectivo que sea aplicable.

Para sancionar las faltas graves y muy graves, la ley exige la comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. Por convenio colectivo es posible que consten ampliados los requisitos formales (por ejemplo, se puede imponer la necesidad de tramitar un expediente contradictorio previo).

En este sentido, si su empresa sanciona a un empleado con una suspensión, ésta ha de producirse tanto sobre la prestación del servicio como sobre su retribución correspondiente. Ello es así porque mantener la obligación de trabajar, pero sin sueldo, implicaría imponer una multa de haber, terminantemente prohibida por el ordenamiento.

EXPOSICIÓN DETALLADA

El incumplimiento de los requisitos formales exigidos de forma legal o convencional supone la nulidad de la sanción. La obligación de hacer constar los hechos motivadores de la sanción trata de garantizar que el trabajador sancionado pueda preparar su defensa de modo adecuado, evitando que la comunicación le ocasione indefensión. Por ello, la exposición de los hechos debe ser detallada, clara y concreta, aunque no exhaustiva.

SIN PAGO NI COTIZACIÓN

Durante el cumplimiento del período de sanción por suspensión de empleo y sueldo, el trabajador no tiene derecho a percibir remuneración alguna y tampoco existe obligación de cotizar a la Seguridad Social. Por tanto, su empresa deberá cursar su baja.

La reincorporación al puesto de trabajo debe hacerse inmediatamente después de cumplida la sanción, de modo que el contrato deja de estar suspendido.

QUE NO HAYA PRESCRITO

En cualquier caso, antes de sancionar a un empleado, revise que el incumplimiento no haya prescrito. A estos efectos:

- A no ser que su convenio prevea unos plazos inferiores, las faltas leves prescriben a los 10 días, las graves a los 20 y las muy graves a los 60. Dichos plazos se refieren a días naturales, por lo que computan tanto los fines de semana como los festivos.

- El plazo de prescripción se inicia a partir de la fecha en la que usted tenga un conocimiento pleno y exacto de la comisión de la falta. De este modo, si sospecha que un empleado ha robado pero no puede estar seguro hasta que investigue el asunto, la prescripción no se iniciará hasta que finalice esta investigación.

Aparte de los plazos indicados, también existe un segundo plazo de prescripción. En concreto, si han pasado más de seis meses desde que su empleado cometió la falta, ya no podrá sancionarle, aunque se entere del incumplimiento tras esos seis meses. No obstante, esta regla general tiene excepciones:

- Si su empleado ha ocultado maliciosamente los hechos, la prescripción se iniciará en el momento en que termine dicha ocultación. Esto ocurrirá, por ejemplo, si un comercial que ha hecho un uso indebido del móvil ha estado ocultando las facturas.
- Si su empleado ha cometido una falta continuada, la prescripción se iniciará el día en que se cometa la última infracción. Por ejemplo, si tiene a un vendedor que tras cada venta se ha ido apropiando del cambio.

NORMATIVA APLICABLE

Estatuto de los Trabajadores. Artículos 45.1.h), 58 y 60.