

INCAPACIDAD TEMPORAL Y SANCIÓN DE SUSPENSIÓN DE EMPLEO Y SUELDO

A tenor de lo dispuesto en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, tanto la Incapacidad Temporal (IT), como la sanción de suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias constituyen sendas causas de suspensión de la relación laboral:

- Art. 45.1 c) ET: *“El contrato de trabajo podrá suspenderse por... c) Incapacidad temporal de los trabajadores.”*
- Art. 45.1 h) ET: *“El contrato de trabajo podrá suspenderse por... h) Suspensión de sueldo y empleo, por razones disciplinarias.”*

Siendo así, hay que tener presente que, estando ya el contrato de trabajo en suspenso por estar la persona trabajadora inmersa en un proceso de Incapacidad Temporal, no podrá sobrevenir otra causa de suspensión (en este caso la efectividad de la sanción de empleo y sueldo) que desplace o se superponga a la anterior.

De esta forma, en tanto la persona trabajadora permanezca en situación de IT, debe quedar en suspenso la sanción de suspensión de empleo y sueldo hasta que se produzca su reincorporación al trabajo al término de la situación de IT, momento en el que se podrá hacer efectiva la sanción o, en su caso, reanudar sus efectos si la sanción de suspensión de empleo y sueldo ya hubiera comenzado a hacerse efectiva con anterioridad a la baja por IT, habiéndose interrumpido por tal motivo.

Esta es la solución que cabe extraer de la doctrina jurisprudencial que tiene establecida la posibilidad empresarial de mantener en suspenso la aplicación de la sanción mientras el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En este sentido se vino a pronunciar la STS de 30 de mayo de 2000 (RCUD nº 1906/1999) señalando que *“la ‘suspensión de sueldo y empleo por razones disciplinarias’, que se recoge en el artículo 45.1.h) del Estatuto de los Trabajadores, al igual que en los restantes supuestos de suspensión que contempla este artículo, a tenor del número 2 del mismo precepto, tiene como efectos “exonerar de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo” y si bien “nada expresa la citada norma sobre los efectos de las causas de suspensión en materia de Seguridad Social... la necesidad de conservar la protección de la Seguridad Social en estas situaciones (determina) la posibilidad empresarial de mantener en suspenso la aplicación de la sanción mientras la trabajadora esté percibiendo las prestaciones de maternidad”.*

En definitiva, aunque la persona trabajadora sancionada debe conocer con exactitud las fechas en las que debe hacerse efectiva la sanción de suspensión de empleo y sueldo que le ha sido impuesta, al ser una exigencia formal del procedimiento sancionador, dicha exigencia no puede tener un carácter absoluto, de ahí que deba admitirse que las fechas de cumplimiento de la sanción puedan quedar postergadas de sobrevenir alguna circunstancia que impida que la sanción pueda hacerse efectiva en las fechas inicialmente señaladas, caso de que la persona que va a ser sancionada esté de baja médica:

- *“Los requisitos formales para esa imposición de sanciones,.. no pasan en este caso por la obligatoriedad inexorable de dejar constancia y detalle exquisito de la fecha de efectos de la sanción, porque como bien recuerda la impugnante se encontraba simple y llanamente en un proceso de incapacidad temporal con suspensión del contrato en el momento de la comunicación de la sanción final,*

lo que hace de difícil viabilidad el establecimiento de una fechas efectivas o de una especificación de su cumplimiento, que de todas maneras permite un plazo de ejecución posterior... De ahí que entendamos que la doctrina jurisprudencial autonómica que menciona la recurrente no resulta de aplicación en el supuesto de autos en el que el contrato del trabajador se encuentra en suspenso y se desconoce la fecha de alta médica y/o reanudación laboral para la posible ejecución o cumplimiento de la sanción” (STSJ del País Vasco de 26 de octubre de 2021 – RSUP nº 1393/2021)

Salvo mejor opinión

