



CARLOS ÁLVAREZ MIÑANO,
asociado de Abdón Pedrajas Littler.

Ejecución material de las sanciones y posibilidad de aplazar o diferir su cumplimiento

El Estatuto de los Trabajadores establece en el art. 60 los plazos de prescripción de las infracciones cometidas por los trabajadores. 60 días –o seis meses desde la fecha de su comisión– en el caso de las muy graves; 20 días en el caso de las graves; y 10 días, las leves. Sin embargo, no establece plazo alguno de prescripción que limite la ejecución material del cumplimiento de la sanción. Se admite, por la tanto, que el empresario opte por una ejecución diferida de la sanción, siendo exigible una inmediatez relativa con la fecha de comisión de la infracción.

Esto significa que la empresa podría imponer la sanción y retrasar los efectos de la misma a un momento posterior. Todo ello, sin perjuicio de la obligación que tiene el empresario de incluir en la propia comunicación de sanción la fecha de su cumplimiento, salvo que el trabajador se encuentre

en incapacidad temporal o situación similar, en la que resulte imposible la concreción de una fecha de efectos exacta (entre otras, sentencia del Juzgado de lo Social nº 4 de Santander de 3 de febrero de 2016).

Así ocurre, igualmente, en el caso de que la sanción hubiera sido impugnada, en donde el cumplimiento de la sanción puede quedar condicionado al resultado judicial del procedimiento judicial (STSJ Andalucía/Granada- 23 de noviembre de 2003) o en supuestos en donde debe esperarse a que cese la causa de suspensión del contrato del trabajador infractor.

Por otro lado, en algunos casos es el propio convenio colectivo el que establece un plazo máximo de ejecución de la sanción, de la misma forma que en algunas ocasiones se regulan causas de suspensión de la ejecución de la sanción o, incluso, supuestos de posposición de su imposición hasta que, por ejemplo, adquiera firmeza.

POSPONER LA EJECUCIÓN ¿CON PLAZO MÁXIMO DE DEMORA?]

Ahora bien, a falta de regulación convencional en este sentido, ¿existe alguna limitación temporal al respecto que imposibilite un retraso excesivo del cumplimiento efectivo de la sanción?

En este punto, si bien nada impide que el empresario pueda posponer la ejecución de la sanción, existen pronunciamientos que toman el plazo de prescripción de la sanción (*vid supra*), como referencia máxima para demorar el cumplimiento de la sanción. Estas sentencias declaran que, si el ET no ha diferenciado un plazo para las

Existe el riesgo, en virtud de cierta doctrina judicial, de que se declare la sanción nula, si la empresa demora la ejecución de la sanción más allá del plazo fijado para la prescripción de las faltas •



faltas y otro para la ejecución de las sanciones, debe interpretarse que es el mismo plazo (SJS nº 4 de Pamplona de 17 de mayo de 2017). Ello implicaría que, por ejemplo, para las faltas muy graves, el plazo de 60 días sería el máximo para demorar el cumplimiento de la sanción tras su imposición. O, de tratarse de faltas continuadas tendría que aplicarse el plazo de prescripción larga de seis meses aplica a este tipo de faltas.

De esta forma, en virtud de esta doctrina judicial, existe el riesgo de que se declare la sanción nula, en caso de que la empresa demore la ejecución de la sanción más allá del plazo fijado para la prescripción de las faltas.

Una segunda corriente judicial, si considera válido el cumplimiento material de la sanción más allá del plazo de

prescripción de la falta; entendiéndose que el instituto de la prescripción, con la finalidad de dotar de seguridad a las relaciones jurídicas, encuentra su fundamento en la presunción de abandono de un derecho, abandono que no sería predicable en la empresa, que en ejercicio del poder disciplinario, difiera o retrase la ejecución de la sanción, atendiendo a razones o necesidades organizativas en la empresa, siendo en todo caso, una cuestión que depende de la valoración del juez (STS 11 DE noviembre DE 1987).

Por último, también existen pronunciamientos que han considerado que la prescripción de la ejecución material de la sanción, a falta de previsión específica (como en el Código Penal, en el cual se fijan plazos de prescripción para los delitos y las penas), no debe ser el mismo que el de la infracción,

debiendo respetar el contenido del art. 59.1 ET, que de manera supletoria establece que las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial, prescribirán al año de su terminación, a contar desde que la acción pudiera ejercitarse, es decir desde la fecha de imposición de la sanción (STSJ de Cataluña de 22 de febrero de 2001).

No se establece, por lo tanto, en la legislación plazo de prescripción alguno que expresamente establezca una limitación temporal para el cumplimiento de la sanción (a diferencia de las faltas, en las cuales si se fija plazo de prescripción recogido en el art. 60.2 ET). Todo ello sin perjuicio de la posible regulación convencional sobre la materia, así del necesario criterio de cautela a la hora de concretar la fecha de cumplimiento de la sanción.]



El Estatuto de los Trabajadores no establece plazo alguno de prescripción que limite la ejecución material del cumplimiento de una sanción por infracción cometida por un trabajador •