29/08/2024

ECONOMIST&JURIST

María González Villasevil
Redacción editorial E&J

La sanción de empleo y sueldo no se puede calificar como nula por el hecho de que no incluya la fecha de efectividad del cumplimiento

El hecho de que **la comunicación de una sanción disciplinaria a un trabajador no recoja la fecha de cumplimiento de la misma**, no determina que la decisión sancionadora empresarial deba declararse nula.

Así lo ha razonado el Tribunal Supremo en una sentencia (disponible en el botón 'descargar resolución') en la que un trabajador de El Corte Inglés solicitaba a los tribunales que se declarase nula la sanción tomada por la empresa de suspenderle de empleo y sueldo 60 días.

El trabajador defendía que el escrito que le entregó la empresa no contenía la fecha de cumplimiento de la sanción impuesta, motivo por el cual debía declarase la nulidad de la sanción; sin embargo, la Sala de lo Social ha desestimado la pretensión del empleado al fallar que **mientras la comunicación se haga de forma escrita e incluya la fecha y los hechos que motivaron la decisión sancionadora, la sanción es válida**

.

(Imagen: E&J)

La comunicación no incluía fecha de cumplimiento

En el presente caso, la sanción disciplinaria l ...

SUSCRÍBETE > para una conversión completa a PDF |