

MEDIDA DE COERCION CONTRA EMPLEADO Y SU DESVINCULACION

730

17 de junio de 2025

Hemos recibido una resolución con media de coerción contra un empleado acusado de violencia de género por su pareja. ¿Qué pasos legales preceden en ese caso, pues queremos desvincularlo?

Si la medida de coerción no es privativa de libertad, es decir, si no provoca la prisión del empleado, el contrato de trabajo se mantiene, y una vez el se reincorpore al trabajo ustedes pueden desvincularlo por desahucio.

Ahora bien, si la medida de coerción conlleva la prisión preventiva del empleado, entonces lo que procede es comunicar la suspensión del contrato de trabajo al Ministerio de Trabajo, basado en el artículo 5.5 del Código de Trabajo, anexando copia de la resolución que dispone la medida de coerción.

Procede, además, comunicar dicha suspensión a la Tesorería de la Seguridad Social, a fin de queden liberados de cotizar por el mientras el empleado continua preso.

Mientras el empleado este privado de su libertad, ustedes no pueden ponerle termino por desahucio, salvo uno cualquiera de los siguientes escenarios.

Si el empleado consigue recobrar su libertad, con la variación de la medida de coerción, aun cuando su proceso penal prosiga.

También, nada impide que el propio empleado ejerza el desahucio (renuncia). Pero parece improbable, pues si lo hace, ya no tendría derecho a prestaciones laborales.

Es posible que el empleado este necesitando de dinero a fin de sobrellevar su proceso penal, por lo que se podría aprovechar y ponerle termino por acuerdo mutuo al contrato de trabajo, recibiendo el pago de prestaciones laborales; para lo cual seria necesario que dicho trabajador otorgue un Poder de representación con autorización para recibir y otorgar plenos descargos a su nombre, a una persona de su confianza o a un abogado. Ese acuerdo debe ser redactado bajo notario.