

Suspensiones sin goce de salario



Sanyen
Sandoval Montoya

ssandoval@bdsasesores.com

La subordinación jurídica es uno de los elementos esenciales que diferencia una relación laboral de otros tipos de contrato en donde existe una prestación de servicios. En virtud de esta subordinación, se reconoce a la parte patronal varios poderes dentro de los cuales se encuentra el poder de dirección.

El poder de dirección le permite al patrono "marcar la cancha", y establecer las reglas del juego para lograr mayor aprovechamiento de los recursos disponibles para la buena marcha de la empresa.

Sería ideal que los trabajadores acataran siempre las reglas establecidas, sin embargo, esto no sucede siempre, por eso, es necesario que los patronos tengan la posibilidad de aplicar sanciones ante las

faltas o incumplimientos para garantizar el cumplimiento de las directrices establecidas.

Medidas disciplinarias. Las acciones disciplinarias más comunes en las empresas son la amonestación y el despido, sin embargo, surge una importante pregunta ¿qué papel juegan las suspensiones sin goce de salario? y ¿cuál es la manera correcta de aplicarlas?

Muchos creen que es necesario seguir un proceso disciplinario donde se haya amonestado o suspendido al trabajador antes de despedirlo, sin embargo, esto no es necesariamente correcto.

El artículo 68 del *Código de Trabajo* hace referencia al contenido de los reglamentos de trabajo y, en su inciso e), indica que las suspensiones sin goce de salario no se pueden extender por más de ocho días.

Tomando como fundamento el inciso e), la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha indicado, en múltiples oportunidades, que las suspensiones sin goce de salario

se pueden utilizar de dos formas:

a. Según lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, el cual debe ser aprobado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

b. Como una medida sustitutiva del despido del trabajador.

En lugar del despido. Considerando que la mayoría de las empresas en nuestro país no cuentan con un Reglamento Interno de Trabajo, toma especial importancia emplear la suspensión sin goce de salario, como una medida sustitutiva del despido, como una sanción.

Cabe resaltar que, de acuerdo con nuestra jurisprudencia, la suspensión sin goce de salario únicamente se puede aplicar cuando el trabajador haya cometido alguna de las faltas graves establecidas en los artículos 81 y 369 del *Código de Trabajo* y cuando, pese a la gravedad de la falta, el patrono decida no despedirlo, sino darle una segunda oportunidad para mantenerse en su puesto de empleo.

Solo en casos calificados. La suspensión sin goce de salario se considera una sanción grave porque el salario es el medio de subsistencia del trabajador.

La ventaja de dicha sanción es que permite castigar la falta sin eliminar el vínculo laboral, dándole al trabajador la oportunidad de recapacitar, y de corregir su conducta.

Otro punto importante a considerar es que al ejercer la suspensión sin goce de salario se da un borrón y cuenta nueva.

Lo anterior quiere decir que la falta grave que justificó la suspensión no podrá ser utilizada, posteriormente, para fundamentar el despido sin responsabilidad patronal ante la reiteración de la falta.

Por esta razón, es recomendable que las empresas reserven el uso de esta medida disciplinaria solo para sancionar faltas graves, y como una alternativa para brindarle una última oportunidad a trabajadores quienes, a pesar de sus acciones, merecen mantener su posición dentro de la organización. ●