

**IRATXE BERNAL**

**L**egar tarde sistemáticamente, ofender a un compañero o a un cliente, llevarse material de la oficina, abusar de la confianza del jefe... Hay muchos comportamientos que no merecen el despido, pero sí un toque de atención. O sea, una sanción que bien puede consistir en mandarnos unos días a casa restándonos una parte de la nómina. No hace falta ser funcionario para que nos suspendan de empleo y sueldo.

**¿En qué casos me pueden suspender de empleo y sueldo?**

Pese a ser una medida disciplinaria habitual frente a un incumplimiento laboral, eso no implica que su aplicación sea posible en todas las compañías. «La dirección de la empresa solo podrá recurrir a ella si aparece en el convenio colectivo de aplicación, ya sea el propio o el sectorial», aclara Elena Pombo, abogada laboralista y directora de la Escuela de Práctica Jurídica del Colegio de la Abogacía de Bizkaia.

Es decir, que para poder imponer una suspensión de empleo y sueldo esta ha de estar ya prevista como medida disciplinaria en el convenio y, a su vez, la falta por la que se establece debe estar expresamente incluida como sancionable en la relación de infracciones que figuren en este instrumento o en las disposiciones legales aplicables. Por otra parte, esto también implica que en ningún caso se puede imponer una sanción que no esté legalmente prevista.

**¿Durante cuánto tiempo se puede aplicar la sanción?**

Para determinar la sanción aplicable y su duración se establecen tres grados de incumplimiento laboral: leve, grave y muy grave. «Normalmente los plazos de vigencia de las suspensiones suelen ser de entre dos y sesenta días», explica la experta.

En cualquier caso, igual que no se puede imponer una suspensión de empleo y sueldo si la falta cometida por el trabajador no está tipificada, tampoco es posible sancionarla de forma distinta a la establecida. Dicho de otra forma, la empresa no puede sancionar una falta como grave si en las disposiciones legales o el convenio se considera leve.

**¿Cómo se tramita la suspensión?**

«Lo normal es que haya una comunicación escrita en todos los casos, aunque legalmente solo es exigible cuando se sancionan faltas graves y muy graves. En esa comunicación deberán constar



## Suspendido de empleo y sueldo. ¿En qué casos y cuánto tiempo te pueden 'mandar a casa'?

tanto la fecha como los hechos que motivan la sanción», señala Pombo, quien además explica que, por otra parte, «los convenios colectivos pueden establecer requisitos adicionales, como la comunicación preceptiva a los representantes de los trabajadores o la apertura de expediente contradictorio, que es un procedimiento en el que se da audiencia al trabajador e incluso podría practicarse alguna prueba».

Aunque la empresa puede imponer la sanción a cualquiera de sus empleados, su tramitación puede variar en algunos casos. «En determinados supuestos y según la gravedad de la infracción, por ejemplo, para los representantes de los trabajadores podría ser exigible la apertura de un expediente contradictorio en el que deberán ser oídos, además del trabajador interesado, el comité de empresa o el resto de delegados de personal», matiza.

**¿Es necesario que haya una amonestación previa?**

No. De hecho, la amonestación es otro tipo de sanción frente a incumplimientos laborales totalmente independiente de la suspensión de empleo y sueldo. «Sin embargo, si hubiera una amonestación previa por una conducta similar a la que ahora motiva la suspensión, es posible que una segunda o ulterior infracción tenga una sanción más grave».

### La suspensión repercute en el cálculo de las vacaciones, las pagas extra y la cotización

**¿De cuánto tiempo dispone la empresa para imponer la sanción?**

Depende de la gravedad de la infracción. «Las faltas leves prescriben a los diez días de que la empresa tenga conocimiento de su comisión; las graves, a los veinte; y las muy graves, a los sesenta. Pero, en cualquier caso, la falta prescribe transcurridos seis meses desde su comisión, aunque durante ese tiempo la empresa no haya tenido conocimiento de ella», señala Pombo.

Aquí podría haber excepciones, por ejemplo, cuando ha habido ocultación maliciosa de los hechos, eludiendo los posibles controles del empresario. En este caso, el plazo de prescripción se iniciaría cuando la empresa tenga conocimiento de los hechos. Otro supuesto es el de las faltas continuadas, en las que el plazo comenzaría a contar desde la última infracción cometida o desde que el infractor cese en su conducta ilícita.

**¿Qué debe hacer el trabajador si no está de acuerdo con la sanción?**

«El trabajador puede impugnar la sanción en el plazo de 20 días formulando demanda ante el Juzgado de lo Social. Previamente, debe presentar la correspondiente papeleta de conciliación».

**¿Cómo se cotiza durante la suspensión? ¿Da derecho a paro?**

Este tipo de sanciones no da derecho al cobro de prestaciones por desempleo y, mientras esté vigente, libera al empresario de la obligación de cotizar por el trabajador.

**¿Qué ocurre con las vacaciones o las pagas extra?**

«La duración de las vacaciones y la cuantía de las pagas extra son proporcionales al tiempo de servicios prestados durante el año natural o el periodo de devengo correspondiente en el caso de las pagas, por lo que en su cálculo debería descontarse la parte que corresponda al periodo no trabajado», explica la directora de la Escuela de Práctica Jurídica del Colegio de la Abogacía de Bizkaia.

**¿Se pueden cobrar bonus o disfrutar de retribuciones en especie como el coche de empresa?**

«Si el derecho está generado con anterioridad, no habría problema en cobrar. Todo dependerá de la regulación correspondiente a esos beneficios o bonus. En cuanto a la retribución en especie, en puridad no habría derecho a ella durante la sanción puesto que forma parte de la remuneración del trabajo», matiza Pombo.