

SUSPENSIÓN SIN DISFRUTE SALARIO NO ES UNA MEDIDA DISCIPLINARIA LEGAL

768

21 abril de 2026

Tenemos un problema recurrente con las tardanzas, y estamos contemplando impedir la entrada a los que lleguen con una hora de retraso. Todo esto luego de un tiempo de anuncios y comunicados a los empleados que serían impactados con la medida. Necesitamos saber si una medida como esta sería legal, y si ese día que estarán ausentes por llegar tarde se podría excluir del pago de su salario. En caso de ser posible, ¿podría incluirse una medida como esta en el reglamento interno de trabajo?

El impedimento al lugar de trabajo a causa de una tardanza no es una medida disciplinaria contemplada en la ley.

La opinión prevaleciente es que *"si los trabajadores se presentan a la empresa y esta les niega la entrada, podrán ejercer justificadamente la dimisión."* (Rafael Alburquerque, Derecho del Trabajo, Tomo II. Ediciones Trajano Potentini. Santo Domingo, 2006).

Y también la siguiente: *"El despido por falta grave e inexcusable, la amonestación con anotación de faltas y con valoración de su gravedad en el registro del trabajador, son las únicas sanciones disciplinarias que el empleador puede legalmente imponer al trabajador. La suspensión disciplinaria*

de contrato no está autorizada por la ley." (Lupo Hernández Rueda, Manual de Derecho del Trabajo, 9º edición. Editora Dalis. Moca, RD, 2004).

En adición, la jurisprudencia de la SCJ ha establecido que "la suspensión del contrato de trabajo es un estado de cesación temporal de las obligaciones de las partes, motivadas "por la imposibilidad de ejecutar dichas obligaciones durante un tiempo determinado, producida por hechos que afecten al trabajador o a la empresa"; que ésta nunca puede operar como una sanción...por haber cometido faltas" (Caso Sistemas Osmosis Agua Galaxia vs. Lorenzo Méndez, 3ª SCJ, 10 dic. 1997, No. 12, B.J. 1045, pág. 384)