

# **DERECHO Y LEGISLACION LABORAL**

**CLASE 4**

# SUSPENSION DEL CONTRATO DE

## TRABAJO

*CONCEPTO:* Es la interrupción transitoria de alguna de las obligaciones y prestaciones de las partes emergentes del contrato de trabajo.-

# Notas características

1) **Son siempre temporarias:** las suspensiones están limitadas en el tiempo y en algunas de ellas el empleador puede reemplazar al trabajador suspendido mediante un contrato eventual (por ejemplo, en la suspensión por maternidad o enfermedad).

2) Surgen de una causa imprevista que puede depender o no de la voluntad unilateral de las partes: por ejemplo, una enfermedad, si bien se origina en el trabajador, no depende de su voluntad, mientras que una suspensión por causas económicas se origina en la decisión del empleador.

3) Pueden o no devengar salario según la causa que las produce: por ejemplo, el empleador debe pagar la remuneración en caso de suspensión por enfermedad —por el tiempo establecido en el art. 208, LCT—, pero no debe abonarla en caso de suspensión disciplinaria o por razones económicas.

4) Siempre subsisten las prestaciones de conducta: como el deber de actuar de buena fe y la obligación de no incurrir en concurrencia desleal.-

**5) Se computa o no la antigüedad según los casos:** no se computa cuando la suspensión se origina en la responsabilidad o culpa del trabajador o en su decisión — por ejemplo, la suspensión disciplinaria en cambio, la antigüedad se computa cuando surge de la decisión o culpa del empleador — causas económicas o suspensión disciplinaria ilegítima.-

**6) Siempre subsisten los derechos indemnizatorios:** ya que el contrato de trabajo sigue vigente

# CAUSAS PREVISTAS EN LA L.C.T

- Accidentes y enfermedades inculpables (arts. 208 a 213).
- Desempeño de ciertos cargos electivos o representativos en asociaciones sindicales con personería gremial o en organismos o comisiones que requieran representación sindical (art. 217).
- Causas económicas, disciplinarias y suspensión preventiva (arts. 214 a 224).
- Licencia por maternidad (art. 177). — Estado de excedencia de la mujer (art. 183).

## SUSPENSION POR ACCIDENTE O ENFERMEDAD INCULPABLE.

- Es decir aquel que no se genera como consecuencia del trabajo o del traslado de la casa al trabajo o del trabajo a la caso (*In itinere*) (por ejemplo jugando al futbol con amigos el fin de semana, un infarto en el domicilio, etc).
- El trabajador esta liberado de prestar servicios y el empleador deberá abonar el salario (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años, y de seis (6) meses si fuera mayor. Estos plazos se extienden respectivamente a seis (6) y doce (12) meses respectivamente si el trabajador tuviera carga de familia.-
- Para gozar de los haberes debe comunicar de manera inmediata la enfermedad o accidente que le impide cumplir con sus obligaciones.-

## DESEMPEÑO DE CIERTOS CARGOS ELECTIVOS O REPRESENTATIVOS EN ASOCIACIONES SINDICALES CON PERSONERÍA GREMIAL

- Es una licencia *sin goce de haberes* que el empleador está obligado a otorgar al trabajador cuando es elegido para ejercer un cargo electivo o gremial.
- Está contemplada en los arts. 215 y 217, LCT, que se refieren tanto a los cargos electivos en el orden nacional, provincial o municipal, como a los cargos gremiales

- El empleador está obligado a reservarle el empleo hasta treinta días después de concluido el ejercicio de sus funciones y a reincorporarlo.-
- Dicho período es considerado tiempo de trabajo a los efectos del cómputo de su antigüedad, pero no para determinar los promedios de remuneración.-
- si el empleador despide al trabajador o no lo reincorpora, debe pagar las indemnizaciones por despido injustificado, debiendo computarse en la antigüedad el período de reserva del empleo (art. 216, LCT)

- En el caso de desempeño de cargos gremiales, rige la estabilidad propia consagrada en la ley 23.551; si el empleador despidie al trabajador, debe reincorporarlo o bien pagarle —además de la indemnización por despido injustificado— la indemnización agravada dispuesta en dicha ley (abonar al actor una suma equivalente al importe de las remuneraciones que le hubieren correspondido durante el tiempo faltante del mandato y el año de estabilidad posterior).
- Genera la suspensión de los efectos principales del contrato de trabajo (poner la fuerza de trabajo a disposición —trabajador—, dar ocupación y remunerar —empleador—)

# **SUSPENSIONES POR CAUSAS ECONÓMICAS Y DISCIPLINARIAS**

- Las suspensiones por causas económicas — falta o disminución de trabajo y fuerza mayor— y razones disciplinarias se caracterizan por surgir de la decisión unilateral del empleador. Durante la suspensión, el trabajador deja de prestar servicios y el empleador no abona la remuneración.

# REQUISITOS:

**1 Justa causa** Dado que el empleador está obligado a dar ocupación y pagar la remuneración debe existir una causa que en forma justificada avale la suspensión de aquellos deberes, ya que tal disposición no puede tener como origen el sólo arbitrio patronal. El empleador debe expresar claramente la causa de la suspensión y esa causa debe estar prevista en la ley; de lo contrario no se puede suspender.

**2 Plazo fijo** Se requiere que tenga un plazo cierto; se debe establecer específicamente su duración, resultando conveniente que también contenga la fecha de comienzo y finalización. No es válida una suspensión por tiempo indeterminado.

**3 Notificación por escrito** Para dar a conocer la medida, el empleador debe utilizar, necesariamente, la forma escrita; por lo general se estila el telegrama, una carta documento o una nota cuya recepción debe firmar el trabajador. En este caso el empleador debe entregarle copia de la comunicación; de no hacerlo, acarrea la nulidad de la medida. Aunque no es habitual, también podría notificarse por medio de un acta labrada por un escribano o ante autoridad administrativa o judicial

## **PLAZOS MAXIMOS POR AÑO ANIVERSARIO PARA CADA UNA DE LAS SUSPENSIONES Y PARA TODAS EN CONJUNTO**

- 1) Por falta o disminución de trabajo: treinta días.-
- 2) Por razones disciplinarias: treinta días.-
- 3) Por fuerza mayor: setenta y cinco días.-
- 4) En conjunto por falta o disminución de trabajo, por razones disciplinarias y por fuerza mayor, noventa días.-

# **SUSPENSIONES POR CAUSAS ECONÓMICAS**

- No cualquier situación económica puede justificar la suspensión del contrato de trabajo.-
- Son justificadas cuando se originan en hechos ajenos a la empresa, o resultan imprevisibles o inevitables de acuerdo con su naturaleza y con la diligencia exigible a un buen hombre de negocios.-
- Los motivos que pueden llevar a una suspensión pueden provenir de:

**situaciones de mercado** Ej. falta de determinados insumos—

**Disposiciones de autoridad** Ej. prohibición de efectuar alguna tarea como ejemplo faenar carne—

**Razones técnicas** que resienten la demanda, por ej. desperfectos en las maquinarias.-

## SUSPENSIÓN POR FALTA O DISMINUCIÓN DE TRABAJO

Para que una suspensión fundada en falta o disminución de trabajo sea justificada, tiene que reunir los siguientes elementos:

- debe derivar de un hecho que afecta al mercado e impacta en la empresa;
- Ese hecho debe ser excepcional y ajeno al empresario;
- No debe haber podido preverlo ni evitarlo;
- No debe ser imputable al empleador.-

## SUSPENSIÓN POR FUERZA MAYOR

Aquellos hechos imprevistos o previstos que no pueden evitarse, que afectan el proceso productivo de una empresa y provocan la imposibilidad de cumplir su obligación de dar ocupación.-

Por ejemplo, un caso de inundación, terremoto o un estado de commoción interno.-

Son hechos que, si bien no tienen origen laboral, constituyen para el empleador un factor determinante del incumplimiento del deber de ocupación.-

# SUSPENSIÓN DISCIPLINARIA

VISTO EN LA CLASE SOBRE DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES. PODER DISCIPLINARIO DEL EMPLEADOR.-

# SUSPENSIÓN PREVENTIVA

Es una interrupción del contrato de trabajo decidida por el empleador fundada en la existencia de un proceso penal en el cual el trabajador está imputado de haber cometido un delito.

Cabe distinguir dos tipos de suspensión preventiva:

- 1) En caso de denuncia del empleador o de terceros o de oficio con privación de la libertad por un hecho relacionado al trabajo, si el trabajador es sobreseído, tiene derecho a cobrar los salarios caídos y, a su opción, ser reincorporado o darse por despedido.-
- 2) En caso de denuncia de terceros o de oficio con privación de la libertad por un hecho ajeno al trabajo, corresponde la reincorporación, pero no los salarios caídos.

**FIN CLASE 4**