

CAPÍTULO XXI

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

CONCEPTO DE SUSPENSIÓN

La suspensión es una característica particular del contrato de trabajo contemplada en la LCT; consiste en una *interrupción transitoria* de alguna de las obligaciones y prestaciones de las partes.

La interrupción es transitoria porque *puede durar sólo un tiempo determinado*; y *afecta a alguna de las obligaciones y prestaciones de las partes* porque subsisten otras. Lo trascendente es que *el contrato sigue vigente* y limita sólo algunos de sus efectos.

La suspensión es una manifestación del principio de continuidad del contrato y de la estabilidad —que lo diferencia de los contratos civiles y comerciales—, y tiene por finalidad mantener subsistente el vínculo y evitar la ruptura del contrato, sin perjudicar los intereses de la empresa y del trabajador.

En los casos en que la ley establece que las suspensiones no generan la obligación del empleador de pagar la remuneración —suspensiones por causas económicas y disciplinarias—, al tener en cuenta el carácter alimentario del salario, la LCT no sólo fija plazos máximos, sino también una serie de requisitos que necesariamente deben cumplimentarse para que la suspensión se considere válida.

Notas características

Las *principales características* que se presentan en todas las suspensiones son las siguientes:

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 o la situación de excedencia); 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.

Las principales causas de suspensión del contrato de trabajo fijadas en la LCT son las siguientes:

- 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).

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 de validez

Están enumerados en el art. 218, LCT, que establece que “toda suspensión dispuesta por el empleador, para ser considerada válida, deberá fundarse en justa causa, tener plazo fijo y ser notificada por escrito al trabajador”.

1. Justa causa. Dado que el empleador está obligado a dar ocupación (art. 78), pagar la remuneración (art. 103) y, en general, a cumplir el contrato

dentro del marco de la buena fe, la colaboración y la solidaridad (arts. 62 y 63) —que son deberes genéricos de conducta—, debe existir una causa que en forma justificada avale la suspensión de aquellos deberes, ya que tal disposición no puede tener como origen el solo arbitrio patronal.

El art. 219, LCT, dispone que “se considera que tiene justa causa la suspensión que se deba a falta o disminución de trabajo no imputable al empleador, a razones disciplinarias o a fuerza mayor debidamente comprobada”.

La enumeración del art. 219 es enunciativa y no taxativa, ya que no hace referencia a la suspensión de hecho del art. 153 ni a la suspensión preventiva del art. 224, LCT.

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. Finalmente es el juez quien valora si el motivo alegado por el empleador para suspender constituye justa causa.

Si el empleador suspende arbitrariamente a un trabajador, viola el deber de ocupación (art. 78) y el de buena fe (art. 63), al no ajustar su conducta a lo que es propio de un buen empleador.

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.*

Si se colocó sólo la duración, el plazo debe contarse desde que la notificación es recibida por el trabajador, en forma corrida, incluyéndose los días inhábiles (arts. 28 y 29, CCiv.).

Además, cada suspensión en particular y todas en conjunto no pueden exceder los plazos máximos fijados en la LCT (arts. 220 a 222).

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.

La forma escrita sirve como medio de prueba, ya que quedan consignados los demás requisitos de validez de la suspensión: la justa causa y el plazo fijo. Este requisito protege el derecho de defensa en juicio del trabajador.

El empleador debe efectuar la notificación con antelación suficiente a fin de no producir al trabajador daños que pueden evitarse.

Queda perfeccionada con la recepción, es decir, cuando entra a la esfera de conocimiento del interesado (trabajador).

Plazos máximos

La LCT fija plazos máximos por año aniversario para cada una de las suspensiones y para todas en conjunto:

- *Por falta o disminución de trabajo: 30 días (art. 220).*
- *Por razones disciplinarias: 30 días (art. 220).*
- *Por fuerza mayor: 75 días (art. 221).*
- *En conjunto (por falta o disminución de trabajo, por razones disciplinarias y por fuerza mayor): 90 días (art. 222).*

Se trata de plazos máximos legales de suspensión en un año. Se cuentan a partir de la última suspensión (año aniversario) y no por año calendario; es decir que si el empleador decide suspender por causas disciplinarias el 20/7/2005, el año se cumple el 20/7/2004.

La forma práctica de computar el tiempo es contar un año aniversario hacia atrás desde el momento en que se decidió aplicar una suspensión, y si las suspensiones durante ese período anual no superan los 30, 75 o 90 días —según se trate—, no violan los plazos legales máximos y resulta correcta en orden a la extensión.

Puede graficarse lo expuesto con un ejemplo. Si en el año se le aplicó al trabajador una suspensión de 30 días por razones disciplinarias y de 45 días por fuerza mayor, sólo podrá aplicársele 15 días por fuerza mayor, porque si bien el plazo máximo individual es de 75 días, en conjunto las suspensiones por falta o disminución de trabajo, razones disciplinarias y fuerza mayor —o sea, el total de las suspensiones— no pueden superar los 90 días.

La LCT establece que *si el empleador excede cualquiera de estos plazos* —ya sea en forma individual o en conjunto— y el trabajador impugna la suspensión excesiva en forma expresa, personal e inmediata —para que el empleador revea la extensión de la medida adoptada (en este caso se impugna el plazo, no la causa)—, *ello configura una injuria que lo habilita a considerarse despedido o, sin extinguir el contrato, a reclamar los salarios correspondientes* —“salarios caídos”— (art. 222).

Para poder ejercer el derecho conferido en el art. 222, LCT (considérarse despedido o reclamar por los salarios caídos), no resulta necesario haber

impugnado todas las suspensiones anteriores a la que excede el plazo legal, porque lo que impugna —en este caso— es el plazo y no la causa de la suspensión.

Si el trabajador guarda silencio ante el exceso en el tiempo de las suspensiones, se entiende que ha aceptado tácitamente una duración mayor de suspensión a la dispuesta por la ley.

De producirse una suspensión arbitraria, el derecho del trabajador al pago de los salarios caídos le corresponde aunque no se hubiese considerado indirectamente despedido.

Salarios de suspensión

Si el empleador, al efectuar la suspensión, no cumplió los requisitos de validez exigidos por el art. 218, LCT —justa causa, plazo fijo y notificación escrita—, “el trabajador tendrá derecho a percibir la remuneración por todo el tiempo que estuviere suspendido si hubiere impugnado la suspensión” (art. 223, LCT), hubiere o no ejercido el derecho de disolver el contrato.

La impugnación debe ser personal y oportuna mediante una manifestación clara en tal sentido, siendo suficiente la firma en disconformidad y la reserva de derechos efectuada al notificarse.

En el caso de las *suspensiones disciplinarias*, el plazo de impugnación es de 30 días corridos (art. 67, LCT) contados desde la notificación escrita; se trata de un plazo de caducidad.

Respecto de las *suspensiones económicas* —por falta o disminución de trabajo y fuerza mayor—, si bien es requisito indispensable para tener derecho a reclamar las remuneraciones no percibidas, *la LCT no dispone un plazo determinado para impugnar*.

De todos modos, debe ser efectuada en un tiempo razonable desde que se dispuso la suspensión, considerándose adecuado y oportuno efectuarlo en el mismo plazo.

Las fluctuaciones en las ventas constituyen una contingencia propia del riesgo empresario que no puede ser trasladada a los dependientes ni pretender que éstos lo asuman. Si las impugnaciones fueron extemporáneas, ya que se realizaron una vez transcurridos los 30 días previstos por el art. 67, LCT, no corresponde hacer lugar al reclamo de los salarios por suspensión, aun cuando no se encuentre justificado el motivo de la misma (sala 1^a, 1^º4/2003, “Chaparro, Edith L. y otros v. Golberg Hnos. SCA”).

SUSPENSIÓN

- a) Por causas económicas
 - 1) Por falta o disminución de trabajo
 - 2) Por fuerza mayor
 - 3) Concertada
- b) Disciplinaria
- c) Por quiebra
- d) Preventiva
 - 1) Denuncia criminal efectuada por el empleador
 - 2) Denuncia de un tercero de oficio
- e) Precautoria o cautelar
- f) Por desempeño de cargos electivos y gremiales
- g) Servicio militar. Convocatorias especiales

a) Suspensiones por causas económicas

Los fundamentos esgrimidos por los empleadores para disponer suspensiones por causas económicas —falta o disminución de trabajo y fuerza mayor— han sido valorados restrictivamente por la jurisprudencia.

Se ha resuelto que *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.

Estos supuestos materializan la regla de la “excepción por excesiva onerosidad”, receptada por el párr. 2º del art. 1198, CCiv. La legislación laboral admite que por un cierto lapso se suspenda el contrato cuando el deber de dar trabajo del empleador se torna en una obligación de difícil cumplimiento (falta o disminución de trabajo) o de cumplimiento imposible (fuerza mayor), siempre que el hecho no le sea imputable al empresario y no haya habido negligencia de su parte.

Los motivos que pueden llevar a una suspensión pueden provenir de situaciones de mercado (falta de determinados insumos), de la autoridad (prohibición de efectuar alguna tarea, por ejemplo, faenar carne) o inclusive razones técnicas, que resienten la demanda (desperfectos en las maquinarias).

Se trata de una suspensión que no genera la obligación del empleador de pagar la remuneración, ello sin perjuicio del carácter alimentario del salario.

La *demonstración y alcances de la causal invocada* para suspender recae en el *empleador*, pero el trabajador, para poder recurrir judicialmente, debe impugnar las suspensiones; aunque la LCT no fija un plazo como en el caso de las suspensiones disciplinarias, se debe realizar en un término razonable.

Previo a notificar una suspensión “por razones de fuerza mayor, causas económicas o tecnológicas” que afecte a más del 15% de los trabajadores en empresas de menos de 400 trabajadores, a más del 10% en empresas de entre

400 y 1.000 trabajadores; y a más del 5% en empresas de más de 1.000 trabajadores, se debe agotar el procedimiento preventivo de crisis de empresas (art. 98, ley 24.013).

Antes de tomar la decisión de suspender debe notificar al Ministerio de Trabajo para que tome intervención preventiva, con diez días corridos de antelación (lo cual no se cumple, invocando razones de urgencia) con copia de esa presentación a la entidad gremial y a los trabajadores afectados, y brindar información complementaria.

Respecto de los efectos sobre la prestación laboral, cabe diferenciar la falta o disminución de trabajo de la fuerza mayor, ya que mientras la primera torna innecesaria o inconveniente la prestación, la segunda la hace imposible.

La LCT, en párrs. 2º y 3º del art. 221, fija un *orden de antigüedad* que el empleador debe respetar para efectuar suspensiones por falta de trabajo y por fuerza mayor.

La norma expresa que “deberá comenzarse por el personal menos antiguo dentro de cada especialidad. Respecto del personal ingresado en el mismo semestre, deberá comenzarse por el que tenga menos cargas de familia, aunque con ello se alterase el orden de antigüedad”.

Cuando la LCT hace referencia al semestre, se debe entender los 6 meses siguientes al ingreso del trabajador y no la primera o la segunda mitad del año calendario.

El concepto de carga de familia surge de la ley 23.660. La Ley de Obras Sociales considera beneficiario del sistema al titular y a su grupo familiar primario, que es el integrado por el cónyuge, los hijos solteros hasta los 21 años no emancipados por habilitación de edad o ejercicio de actividad profesional comercial o laboral, los hijos solteros mayores de 21 años y hasta los 25 años inclusive que estén a exclusivo cargo del afiliado titular y cursen estudios regulares oficialmente reconocidos por la autoridad pertinente, los hijos incapacitados y a cargo del afiliado titular mayores de 21 años, los hijos del cónyuge, los menores cuya guarda y tutela haya sido acordada por autoridad judicial o administrativa. Se incluye también a las personas que convivan con el afiliado titular y reciban ostensible trato familiar.

Se debe interpretar —teniendo en cuenta la protección especial otorgada por la ley— que están excluidos, transitoriamente, los trabajadores que estén gozando de licencia por enfermedad inculpable, las mujeres con licencia por maternidad y los delegados gremiales.

No pueden ser suspendidos los trabajadores que estén gozando de licencia paga por accidente o enfermedad inculpable y aquellos que ocupen car-

gos electivos o representativos en asociaciones sindicales con personería gremial (amparados por la tutela sindical), delegados del personal y postulantes a cargos de representación gremial.

1. Suspensión por falta o disminución de trabajo. Sin perjuicio de cumplimentarse los requisitos de validez del art. 218, LCT, 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), *y no debe ser imputable al empleador* (esta valoración queda a criterio judicial). Constituye un caso de excesiva onerosidad sobreviniente (art. 1198, párr. 2º, CCiv.).

Jurisprudencialmente se ha resuelto que no constituye falta o disminución de trabajo la crisis económica general que determina recesión industrial, ni la caída de ventas y aumento de *stock*, ya que son hechos previsibles e integran el riesgo de la empresa.

En cambio, se ha justificado cuando se demuestra que la empresa, por una causa ajena, perdió a su cliente principal, o si cuando se prohíbe la importación de un producto esencial para la actividad desarrollada por la empresa; también si excepcionalmente el empleador no dispone de los insumos necesarios —por ejemplo, materia prima— por causas de mercado que no dependen de él y no pueda solucionar.

2. Suspensión por fuerza mayor. Si se toma el concepto de fuerza mayor que surge del Código Civil y se traslada al derecho del trabajo, se la podría definir como 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.

Para que la suspensión resulte justificada, debe obedecer a causas externas, graves y ajenas al giro y a la previsión empresarial. Tienen que constituir impedimentos insuperables y no meras circunstancias que tornen más onerosas las prestaciones.

Por ejemplo, un caso de inundación, terremoto o un estado de conmoción interno. Son hechos que, si bien no tienen origen laboral, constituyen para el empleador un factor determinante del incumplimiento del deber de ocupación.

Jurisprudencialmente se ha resuelto que no constituyen fuerza mayor: el aumento de precios de la materia prima, el cambio en el gusto de los consu-

midores (por ejemplo, en la década de 1970 el desuso del sombrero), la situación económica general del país; tampoco el desalojo del establecimiento que produce el cese de la actividad, porque no es ajeno a la voluntad del empresario (aplicación del fallo plenario 25, 23/3/1955, "Hennse, Samuel v. Landrock y Cía.").

Tampoco encuadran en el concepto de fuerza mayor las disminuciones temporarias de trabajo ni las situaciones que provienen de un riesgo genérico de la actividad, lo cual es previsible para el empresario.

Al contrario, se ha justificado la causal de fuerza mayor invocada para suspender en el caso de las empresas de la industria de la carne que se vieron afectadas por el cierre del Mercado Común Europeo a las exportaciones argentinas.

Respecto de los alcances de la fuerza mayor en el derecho del trabajo, se han planteado distintas posturas doctrinales (algunas antagónicas). Sin perjuicio de ellas, en cada caso se debe efectuar un análisis objetivo y realista de los fundamentos alegados para suspender.

Cabe tener en cuenta que *si el acontecimiento fue imprevisible e implica un impedimento insuperable, necesariamente opera como eximente para el empleador*, ya que el riesgo del empresario también tiene límites.

Por ejemplo, si una empresa se dedica a la importación de envases y el Poder Ejecutivo dicta un decreto que prohíbe la importación de envases, se trata de un hecho imprevisto y no imputable al empleador que afecta la actividad de la empresa y torna justificada la decisión de suspender personal.

Procedimiento preventivo de crisis

→ NO 3MA FCÉ

Generalidades: La Ley Nacional de Empleo (ley 24.013) dedica un capítulo (arts. 98 a 105) a establecer el procedimiento preventivo de crisis de empresas, que tiene por finalidad lograr que las partes lleguen a un acuerdo frente a la crisis que torna necesario efectuar suspensiones. Asimismo, resultan aplicables los decs. 328/1988 (BO del 21/3/1988), 2072/1994 (BO del 29/11/1994), 264/2002 y 265/2002 (BO del 11/2/2002).

El art. 98, ley 24.013, dispone que "con carácter previo a la comunicación de despidos y suspensiones por fuerza mayor, causas económicas o tecnológicas que afecten a más del 15% de los trabajadores en empresas de menos de 400 trabajadores; a más del 10% en empresas de entre 400 y 1.000 trabajadores; y a más del 5% en empresas de más de 1.000 trabajadores, deberá sustanciarse el procedimiento preventivo de crisis".

Las causas previstas en la ley 24.013 para iniciar el procedimiento preventivo de crisis son amplias. Las causas tecnológicas apuntan a la necesidad

de introducir en la empresa innovaciones técnicas que resultan incompatibles con la cantidad de personal y producen la desaparición de puestos de trabajo o los transforma en innecesarios. Las *causas económicas* incluyen las que afecten el sistema organizativo, de producción o motivos de restructuración.

El art. 98 no hace referencia a establecimientos, sino a empresas; por lo tanto, si una empresa tiene varios establecimientos, para los porcentajes consignados en la norma se debe tener en cuenta la totalidad del personal en relación de dependencia de todos ellos.

Asimismo, el art. 16, ley 25.561 (BO del 7/1/2002) —norma de carácter transitorio— establece que “...por el plazo de 180 días quedan suspendidos los despidos sin causa justificada. En caso de producirse despidos en contravención a lo que aquí dispuesto, los empleadores deberán abonar a los trabajadores perjudicados el doble de la indemnización que les correspondiese, de conformidad a la legislación laboral vigente”. Esta norma fue prorrogada por distintos decretos hasta el 30/6/2004 (decs. 883/2002, 662, 256 y 1351/2003 y 369/2004 —BO del 2/4/2004—), y luego, desde el 1º/7/2004 hasta el 31/12/2004, reduciendo el incremento de la indemnización del 100% al 80% (dec. 823/2004 —BO del 28/6/2004—). El dec. 2014/2004 (BO del 7/1/2005) la prorrogó en los mismos términos y el dec. 1433/2005 fijó el 50% a partir del 1º/12/2005 (BO del 23/11/2005).

El dec. 264/2002 (BO del 11/2/2002) agrega que en los supuestos de despido sin causa justificada contemplados en el art. 16, ley 25.561 debe sustanciarse, con carácter previo a su comunicación, el procedimiento preventivo de crisis establecido en la Ley Nacional de Empleo, y cuando no se alcancen los porcentajes de trabajadores determinados en el art. 98, ley 24.013, debe estarse a lo dispuesto por el dec. 328/1988 (art. 1º).

En caso de incumplimiento, la autoridad administrativa del trabajo debe intimar, previa audiencia de partes, el cese inmediato de los despidos, disponiendo las medidas para velar por el mantenimiento de la relación de trabajo y el pago de los salarios caídos (art. 2º).

Aclara que el empleador que despida a trabajadores omitiendo dicho procedimiento no puede invocar las previsiones de los arts. 247, LCT (falta o disminución de trabajo o fuerza mayor), considerándose los referidos despidos sin causa justificada a los efectos de la aplicación del art. 16, ley 25.561 (art. 3º). Asimismo, faculta al Ministerio de Trabajo a dictar las normas aclaratorias, complementarias e interpretativas (art. 4º).

La ley 24.013 no establece ninguna sanción para el caso de que el empleador disponga despidos o suspensiones por razones de fuerza mayor, causas económicas o tecnológicas que afecten a los porcentajes de trabajadores

fijados en el art. 98, sin que éste haya iniciado el procedimiento preventivo de crisis; es decir que no hay una sanción concreta contemplada para el incumplimiento previo.

El art. 104, ley 24.013 dispone que “a partir de la notificación, y hasta la conclusión del procedimiento preventivo de crisis, el empleador no podrá ejecutar las medidas objeto del procedimiento que, conforme surge del art. 98 de dicha ley, consisten en despidos o suspensiones por razones de fuerza mayor, causas económicas o tecnológicas” y si bien dicha norma establece una verdadera estabilidad, se limita únicamente a las causales previstas en el art. 98, por lo que no puede afirmarse que se trate de una estabilidad absoluta que impida al empleador durante el tiempo del procedimiento despedir por otra causa.

La norma no hace referencia a las medidas adoptadas con anterioridad (suspensiones o despidos), sino que se ocupa del supuesto en que se ha iniciado el procedimiento de crisis, y para esa hipótesis prevé la nulidad de los despidos o suspensiones adoptados con posterioridad a la notificación del comienzo del procedimiento.

El procedimiento preventivo de crisis no suspende la vigencia de las obligaciones de las partes ni las disposiciones sobre extinción y, por lo tanto, de producirse alguna de las causales de despido previstas por la LCT, con excepción de las fundadas en fuerza mayor, económicas y tecnológicas, no existe obstáculo alguno para que el empleador extinga la relación aun durante el trámite que prevén los arts. 98 y ss., ley 24.013.

El dec. 265/2002 (BO del 11/2/2002) dispone que en los casos de suspensiones o despidos colectivos en los que se hubiere omitido el cumplimiento del procedimiento establecido en los arts. 98 y ss., ley 24.013, o en su caso del dec. 328/1988, la autoridad administrativa del trabajo debe intimar, previa audiencia de partes, el cese inmediato de dichas medidas, conforme las facultades previstas en el art. 8º, ley 14.786 y sus modificatorias (art. 6º).

La ley 25.877 (BO del 19/3/2004) hace referencia a la obligación de negociar de buena fe en los procedimientos preventivos de crisis e impone al empleador el deber de informar a los trabajadores a través de la representación sindical sobre las causas y circunstancias que motivaron la iniciación del procedimiento de crisis o la presentación en concurso.

El art. 4º, inc. c), ley 23.546 (según redacción del art. 20, ley 25.877) dispone que en caso de procedimiento de crisis, la empresa debe informar sobre las siguientes materias: mantenimiento del empleo; movilidad funcional, horaria o salarial; innovación tecnológica y cambio organizacional; recalificación y formación profesional de los trabajadores; reubicación interna o exter-

na de trabajadores y programas de reinserción laboral; aportes convenidos al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones; programas de apoyo a la generación de microemprendimientos para los trabajadores afectados.

Tratándose de empresas que no alcancen los porcentajes previstos por el art. 98, previo a la comunicación de medidas de despido, suspensión o reducción de la jornada laboral por causas económicas, tecnológicas, falta o disminución de trabajo, se debe seguir el procedimiento contemplado en el dec. 328/1988, careciendo de causa toda medida que se tome transgrediendo lo prescripto anteriormente (art. 4º, dec. 265/2002).

Cabe recordar que el dec. 328/1988 obliga a los empleadores en general, con anterioridad a disponer cualquiera de las medidas antes referidas, a comunicar tal decisión al Ministerio de Trabajo, con una anticipación no menor de diez días de hacerla efectiva.

Incumplimiento: En el marco de la ley 24.013 es discutible qué ocurre con las medidas (despidos o suspensiones) sin haber iniciado el procedimiento de crisis, no resultando pacífica la doctrina.

Rubio sostiene que serán plenamente efectivas y ya no procederá la iniciación del procedimiento preventivo de crisis.

Rodríguez Mancini entiende que si el empleador comunicó las suspensiones y despidos y luego se inicia el procedimiento por pedido de la asociación sindical, aquéllas quedan en suspenso en su ejecución “desde la notificación” del traslado de la presentación sindical, pero no carecen de eficacia, ya que no existe norma en la ley que sancione con la invalidez las suspensiones y despidos comunicados.

Confalonieri apunta a la nulidad del despido (art. 18, CCiv.), que sólo puede ser declarada previa petición de cada trabajador afectado, quien puede confirmar el acto dispuesto, si se abstuviera de la acción respectiva. Considera que en ese caso podría solicitar el pago de la indemnización por despido, debiendo el empleador acreditar que obedeció a las causas del art. 98, ley 24.013, o del art. 97, ley 24.467; agrega que si el trabajador promueve la acción tendiente a nulificar el despido, puede reclamar el pago de los salarios que hubiera tenido derecho a percibir de no haberse producido el despido hasta que el empleador decida notificarle que ha sido sin causa.

Vazquez Vialard afirma que si el empleador no cumple con este procedimiento la suspensión carece de validez jurídica (art. 104, párrs. 1º y 2º).

Jurisprudencialmente se resolvió que el incumplimiento del procedimiento preventivo de crisis previsto en el art. 98, ley 24.013 no importa la nulidad de los despidos dispuestos, lo cual requiere una expresa disposición en tal sentido. Sólo

hace al empleador pasible de las sanciones que correspondan en virtud de lo dispuesto por la ley 18.694, y el despido debe considerarse sin causa dado que el empresario no siguió el procedimiento previsto por el ordenamiento legal para invocar válidamente la causal de fuerza mayor o de falta de trabajo. No es nulo en los términos del art. 18, CCiv., ya que esta disposición debe integrarse en el sistema jurídico general de la LCT que consagra el derecho a la estabilidad impropia y sólo prevé indemnizaciones para el despido dispuesto en forma contraria a las previsiones legales —del voto de Porta, por la mayoría— (sala 3^a, 30/4/1999, “Paulettis, Franklin Roberto v. Inca Sociedad Anónima Cía. de Seguros”).

Rubio afirma que el art. 247 no fue modificado por la ley 24.013, y —por ende— no pueden ampliarse las causales previstas en dicha norma. El trabajador puede reclamar además —en concepto de daños y perjuicios— la mejora en la prestación de desempleo que prevé el dec. 2072/1994, que hubiera dejado de percibir por no haber utilizado el procedimiento preventivo de crisis. Asimismo, el empleador puede ser pasible de las multas establecidas en la normativa de infracciones a las leyes de trabajo. También se podría interpretar que el empleador que no inició el procedimiento preventivo de crisis, ante el reclamo del dependiente de la indemnización prevista en el art. 245, LCT, no puede invocar las causales previstas en el art. 247, LCT, para pagar la indemnización reducida.

Esta situación se encuentra expresamente contemplada en el art. 3º, dec. 264/2002, reglamentario del art. 16, ley 25.561, para los supuestos en que el empleador que produzca despidos habiendo omitido el procedimiento preventivo de crisis durante la vigencia de dicho artículo de la ley —a partir del 6/1/2002, de aplicarse el dec. 50/2002, o del 16/1/2002 de declararse inconstitucional dicho decreto, hasta el 31/6/2004—; en estos casos, si el trabajador ingresó antes del 1º/1/2003, debe abonar el doble de la indemnización, y si se produce entre el 1º/7/2004 y el 31/12/2005 el incremento de la indemnización es del 80% (dec. 823/2004, BO del 28/6/2004 y dec. 2014/2004, BO del 7/1/2004). El tema es desarrollado en el capítulo “Indemnizaciones”.

Asimismo, el art. 8º, dec. 265/2002 prescribe que el inicio del procedimiento preventivo de crisis no habilita por sí la procedencia de despidos ni la aplicación de la indemnización reducida de los arts. 247, LCT.

Se puede incorporar al procedimiento preventivo de crisis de empresas —como una modalidad de prejubilación— tal cual surge del dec. 402/1999, a “la suspensión de la prestación de trabajo, consensuada con el trabajador, la asociación gremial que lo representa y el empleador, por un lapso máximo de cinco años, previo al cumplimiento de los requisitos exigidos para acceder a

los beneficios previsionales" del SIJP. En ese período el empleador debe abonar al trabajador una prestación dineraria mensual no inferior a 4 MO-
PRE (módulos previsional) e ingresar al SUSS los aportes y contribuciones de esa prestación y la alícuota con destino a la respectiva ART. El período se toma en cuenta como antigüedad en el régimen jubilatorio.

Etapas del procedimiento: En síntesis, para los casos que encuadren en los términos del art. 98, ley 24.013 agrega una etapa procesal, cuyo procedimiento se tramita ante el Ministerio de Trabajo a instancia del empleador o de la asociación sindical de los trabajadores (art. 99, párr. 1º).

En la presentación inicial del procedimiento —que tramita ante el Ministerio de Trabajo, a instancia del empleador o de la asociación sindical con personería gremial— se debe fundamentar la petición (por ejemplo, el empleador debe explicar las causas que tornan imprescindible tomar esa decisión) y ofrecer la prueba.

También está previsto un período de negociación con audiencias que requieren la presencia de las partes, y a su vencimiento (no puede durar más de diecisiete días hábiles) el Ministerio, dentro de los diez días siguientes, debe dictar una resolución homologando o rechazando lo pactado.

Durante el procedimiento, el empleador no puede ejecutar las medidas proyectadas y los trabajadores ejercer medidas de acción directa. Vencido el procedimiento, las partes pueden tomar las medidas que entiendan pertinentes, sin perjuicio de asumir las consecuencias.

El procedimiento previsto en los arts. 98 y ss., ley 24.013 no es computable como una medida de acción adoptada por la demandada para superar la crisis en la contestación de demanda, sino una acción impuesta a la empleadora con la intención de evitar despidos masivos.

El procedimiento *consta de las siguientes etapas:*

1) El peticionante (empleador o asociación sindical) debe fundamentar su solicitud ofreciendo todos los elementos probatorios que considere pertinentes (art. 99, párr. 2º). Dentro de las cuarenta y ocho horas de efectuada la presentación, el Ministerio da traslado a la otra parte y cita al empleador y a la asociación sindical a una primera audiencia dentro de los cinco días (art. 100).

El dec. 265/2002 (BO del 11/2/2002) establece el contenido de la presentación cuando la apertura del procedimiento sea solicitada a instancias del empleador.

También prevé que cuando la apertura del procedimiento sea solicitada por la asociación sindical representativa de los trabajadores de la empresa en crisis, debe fundar su petición por escrito, indicando la prueba necesaria para la tramita-

ción de las actuaciones (art. 2º). Inclusive, la autoridad administrativa del trabajo puede iniciarla de oficio cuando la crisis implique la posible producción de despidos, en violación a lo determinado por el art. 98, ley 24.013 (art. 1º).

a) datos de la empresa, denominación, actividad, acreditación de la personería del solicitante, domicilio real y constituido ante la autoridad administrativa del trabajo;

b) denuncia del domicilio de la empresa donde efectivamente cumplen tareas los trabajadores a los que afectan las medidas;

c) relación de los hechos que fundamentan la solicitud;

d) las medidas a adoptar, fecha de iniciación y duración de las mismas en caso de suspensiones;

e) la cantidad de personal que se desempeña en la empresa y el número de trabajadores afectados, detallando, respecto de estos últimos, nombre y apellido, fecha de ingreso, cargas de familia, área donde reviste, categoría, especialidad y remuneración mensual;

f) el convenio colectivo aplicable y la entidad gremial que representa a los trabajadores;

g) los elementos económico-financieros probatorios tendientes a acreditar la situación de crisis. Será obligatoria la presentación de los estados contables correspondientes a los últimos tres años, los que deberán estar suscriptos por contador público y certificados por el respectivo Consejo Profesional;

h) las empresas que ocupen a más de 500 trabajadores deben acompañar el balance social;

i) en caso de contar con subsidios, exenciones, créditos o beneficios promocionales de cualquier especie otorgados por organismos del Estado nacional, provincial o municipal, debe adjuntarse copia certificada de los actos y/o instrumentos que disponen los mismos;

j) las empresas que cuenten con más de 50 trabajadores deben cumplir, además, con lo dispuesto por el dec. 2072/1994 (BO del 29/11/1994). Este decreto dispone que si el procedimiento se inicia a instancias del empleador y se trata de empresas de más de 50 trabajadores, en la presentación se debe indicar las medidas que propone para superar la crisis o atenuar sus efectos; en caso de incluir la reducción de personal, debe especificar el número y categoría de los trabajadores que se propone despedir y el monto de las indemnizaciones ofrecidas.

2) En caso de no existir acuerdo en la audiencia prevista en el art. 100, dentro del término de cinco días de celebrada, la autoridad administrativa del trabajo debe examinar la procedencia de la petición (art. 5º, dec. 265/2002),

antes de abrir un período de negociación entre el empleador y la asociación sindical que tiene una duración máxima de diez días (art. 101, LNE).

El art. 101, ley 24.013 faculta al Ministerio de Trabajo para que —de oficio o a petición de parte— pueda recabar informes aclaratorios o ampliatorios respecto de los fundamentos de la petición y realizar investigaciones, pedir dictámenes y asesoramiento, y cualquier otra medida para mejor proveer.

Si las partes llegan a un acuerdo, lo deben elevar al Ministerio de Trabajo, el cual, dentro del plazo de diez días, procede a su homologación con eficacia de convenio colectivo o a su rechazo. Vencido el plazo sin pronunciamiento administrativo, se lo tiene por homologado, esto es, homologación ficta (art. 103).

3) El procedimiento concluye con la homologación del acuerdo, con su rechazo o con el vencimiento de los plazos sin llegar al acuerdo (art. 105).

Si se homologa, resulta aplicable a todos los trabajadores del establecimiento o empresa. En caso de no ser homologado, se puede recurrir administrativa y/o judicialmente, o bien, vencidos los plazos, se da por concluido el procedimiento de crisis y las partes quedan en libertad de ejercer sus derechos.

Vazquez Vialard considera que la exigencia de la homologación administrativa no tiene sentido, ya que no se trata de un acuerdo que tenga efecto *erga omnes*, sino reducido exclusivamente a una empresa, por lo que no ve razón para que el acuerdo al que han llegado las partes deba ser homologado o, en su caso, rechazado por la autoridad administrativa.

Efectos del procedimiento de crisis: La creación de este procedimiento agrega una etapa procesal y produce una suerte de estabilidad para los trabajadores afectados, ya que *a partir de la notificación, y hasta la conclusión del procedimiento de crisis, el empleador no puede ejecutar las medidas objeto del procedimiento, ni los trabajadores ejercer la huelga u otras medidas de acción sindical.*

La violación de lo normado en el art. 99, ley 24.013, por el empleador determina que los trabajadores afectados mantengan su relación de trabajo y que se les paguen los salarios caídos. En caso de que los trabajadores ejerzan la huelga u otras medidas de acción sindical, se debe aplicar lo previsto en la ley 14.786 (art. 104).

La ley 14.786 faculta a la autoridad de aplicación, al tomar conocimiento del diferendo, para disponer que el estado de cosas se retrotraiga al existente con anterioridad al acto o hecho que hubiere determinado el conflicto (art. 10), y puede intimar que se disponga el cese inmediato de las medidas adoptadas (por ejemplo, medidas de acción directa, art. 8º) y que la huelga o la dis-

minución voluntaria y premeditada de la producción por debajo de los límites normales traen aparejada para los trabajadores la pérdida del derecho a percibir los salarios correspondientes al período de cese o reducción de trabajo, si no cesan después de la intimación de la autoridad de aplicación.

Asimismo, dispone que vencidos los plazos establecidos sin el acuerdo de partes, se debe dar por concluido el procedimiento de crisis (art. 105), y el empleador queda en libertad de adoptar los despidos o suspensiones que fueron objeto del procedimiento de crisis.

Autoridad de aplicación: Si bien por imperio del art. 99, LNE, la autoridad de aplicación es el Ministerio de Trabajo, el art. 9º, dec. 265/2002, dispone que si éste hubiera celebrado acuerdos con los estados provinciales delegando las facultades conferidas por ese artículo, los procedimientos preventivos de crisis correspondientes en dichas provincias deben ser sustanciados ante las administraciones provinciales del trabajo.

Se exceptúan aquellos casos en los cuales las empresas ocupen trabajadores ubicados en distintas jurisdicciones o cuando se afecte significativamente la situación económica general o de determinados sectores de la actividad, o bien se produzca un deterioro grave en las condiciones de vida de los consumidores y usuarios de bienes y servicios, o se encuentre en juego el interés nacional, la iniciación y trámite del procedimiento quedará a cargo del Ministerio de Trabajo (art. 10, dec. 265/2002). Los supuestos contemplados son de tan amplitud que prácticamente facultan al Ministerio de Trabajo en todos los procedimientos preventivos que estime conveniente.

El art. 11, dec. 265/2002, dispone que la existencia de un procedimiento de crisis de empresas en trámite o concluido no impide el uso de las facultades conferidas a la autoridad administrativa del trabajo por la ley 14.786 y sus modificatorias.

Asimismo, el artículo siguiente establece que el incumplimiento de las disposiciones del presente dará lugar a la aplicación de las sanciones previstas en el Régimen General de Sanciones por Infracciones Laborales —Anexo II— del Pacto Federal del Trabajo, ratificado por la ley 25.212, de acuerdo con la calificación de las infracciones que se verifiquen.

La autoridad administrativa del trabajo puede solicitar la suspensión, reducción o pérdida de los subsidios, exenciones, créditos o beneficios promocionales de cualquier especie que le fueran otorgados por organismos del Estado nacional, provincial o municipal al empleador infractor.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social dictó la res. 337/2002 (BO del 3/5/2002) que se fundamenta en la necesidad de establecer normas complementarias con el objeto de afianzar una prestación integrada y armónica de la autoridad administrativa laboral nacional y de las locales en el desenvolvimiento de los procedimientos preventivos de crisis de empresas.

Teniendo en cuenta los decs. 264/2002 y 265/2002, faculta a las administraciones provinciales del trabajo, hasta tanto se celebren nuevos acuerdos con los estados provinciales, a sustanciar y completar en sus respectivos ámbitos jurisdiccionales la gestión del procedimiento preventivo de crisis en empresas (tanto el dispuesto en la ley 24.013 como en el dec. 328/1988). Sin perjuicio de ello, pueden optar por remitir las actuaciones para su tramitación en el Ministerio de Trabajo, debiendo comunicar tal opción mediante copia fiel del acto administrativo que así lo dispone (art. 1º).

En caso de que el procedimiento se sustancie ante las administraciones provinciales del trabajo, éstas deben remitir al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social la totalidad de la información que les sea requerida a los fines de su incorporación en los registros estadísticos nacionales (art. 2º).

Cuando el Ministerio de Trabajo ejerza la competencia en aquellos casos en los cuales las empresas ocupen trabajadores ubicados en distintas jurisdicciones o cuando se afecte significativamente la situación económica general o de determinados sectores de la actividad, o bien se produzca un deterioro grave en las condiciones de vida de los consumidores y usuarios de bienes y servicios o se encuentre en juego el interés nacional, aquél debe comunicar tal circunstancia a la autoridad administrativa del trabajo en cuya jurisdicción se encuentre la empresa o el establecimiento que ocupe a los trabajadores afectados, a los fines que la misma pueda colaborar con la autoridad laboral nacional en la gestión de los procedimientos dispuestos (art. 3º).

El art. 4º dispone que en aquellas jurisdicciones donde no se haya ratificado, a la fecha, el Pacto Federal de Trabajo —ratificado a nivel nacional por la ley 25.212—, se debe aplicar el régimen de sanciones por infracciones laborales previsto en las normas de procedimiento local, pudiendo ejercer la autoridad administrativa del trabajo de esas jurisdicciones las atribuciones contenidas en el art. 12, dec. 265/2002, que resulten pertinentes. Esto es, la autoridad administrativa del trabajo puede solicitar la suspensión, reducción o pérdida de los subsidios, exenciones, créditos o beneficios promocionales de cualquier especie que le fueran otorgados por organismos del Estado nacional, provincial o municipal del empleador.

El art. 5º faculta al Consejo Federal de Trabajo y a las autoridades administrativas a requerir, a través de la Secretaría de Trabajo, la intervención del Comité Interministerial de Procedimientos de Crisis de Empresas (CIPROCE), previsto en el art. 13, dec. 265/2002.

El art. 13, dec. 265/2002, crea, en el ámbito del Ministerio de Trabajo, el Comité Interministerial de Procedimientos de Crisis de Empresas (CIPROCE), el que interviene, a requerimiento de la autoridad administrativa del trabajo, en los trámites previstos en el decreto. El Comité está integrado por un representante del Ministerio de Trabajo —que lo preside—, un representante del Ministerio de Economía y un representante del Ministerio de la Producción, designados por cada uno de los titulares de las citadas carteras de Estado. El Ministerio de Trabajo debe dictar las normas relativas al funcionamiento del Comité, el que tiene funciones de asesoramiento y cooperación en la búsqueda de soluciones que puedan aportar los referidos ministerios.

3. Suspensión concertada. Se trata de una *suspensión por causas económicas dispuesta por el empleador* pero que es *aceptada previamente por el trabajador*. No está expresamente contemplada en la LCT, aunque tangencialmente hace referencia a ella el art. 223 bis.

La ley 24.700 (BO del 14/10/1996) incorporó a la LCT el art. 223 bis, que dispone que “se considerará prestación no remunerativa las asignaciones en dinero que se entreguen en compensación por suspensiones de la prestación laboral y que se fundaren en las causales de falta o disminución de trabajo, no imputables al empleador, o fuerza mayor debidamente comprobada, pactadas individual o colectivamente y homologadas por la autoridad de aplicación, conforme normas legales vigentes, y cuando en virtud de tales causales el trabajador no realice la prestación laboral a su cargo. Sólo tributará las contribuciones establecidas en las leyes 23.660 y 23.661”.

Tiene su *origen* en los *usos y costumbres* de los últimos años y se caracteriza —a diferencia de las suspensiones legales por causas económicas— en que *el empleador, durante el tiempo de la suspensión de la prestación de tareas, paga al trabajador un subsidio que tiene carácter de prestación no remunerativa* y que sólo tributa aportes y contribuciones por obra social.

Para fijar el monto que percibirá cada trabajador, se toma en cuenta un porcentaje sobre su remuneración habitual. Puede ser pactada individual o colectivamente y *es homologada por el Ministerio de Trabajo* a fin de evitar reclamos posteriores del trabajador.

Es una manifestación de lo que ocurre generalmente en la práctica. Antes de decidir la suspensión legal y enviar los telegramas para suspender personal, los empresarios se reúnen con el personal o el sindicato y le explican cuál es la situación de la empresa y los efectos inmediatos; se hace referencia a la necesidad de suspender el contrato y se ofrece pagar una suma determinada por cada día de suspensión.

Esos montos no tienen carácter remuneratorio, ya que se trata de asignaciones compensatorias que no están sujetas a cargas sociales y no tienen origen en un acto unilateral y voluntario del empleador.

Por ejemplo, se ofrece un porcentaje importante del salario neto (hasta el 70%); por lo tanto, el trabajador resigna un 30% de sus ingresos, pero para la empresa el ahorro es mayor porque sobre el monto que abona al trabajador no debe pagar cargas sociales, por lo cual la reducción supera el 50%.

Los beneficios son mutuos, ya que ante una situación real de falta de trabajo o fuerza mayor, el trabajador no presta servicios (no tiene gastos de transporte), y si bien no percibe la totalidad de la remuneración, sigue recibiendo ingresos, y el empleador reduce su erogación considerablemente y —teniendo en cuenta la tendencia jurisprudencial— evita una posible sentencia condenatoria en el futuro. Así, mediante este tipo de suspensión, se preserva la fuente de trabajo y la subsistencia del contrato.

b) Suspensión disciplinaria

El tema ha sido desarrollado en el punto “Poder disciplinario” del capítulo ‘Derechos y deberes de las partes I’.

A modo de síntesis, cabe destacar lo siguiente:

El párr. 2º del art. 220, LCT dispone que “las suspensiones fundadas en razones disciplinarias deberán ajustarse a lo dispuesto por el art. 67, sin perjuicio de las condiciones que se fijaren en función de lo previsto en el art. 68”.

Las suspensiones disciplinarias no sólo deben cumplimentar los requisitos de validez contenidos en el art. 218, LCT (justa causa, plazo fijo y notificación por escrito), sino que también deben respetar el principio de proporcionalidad entre la falta cometida y la sanción aplicada —valorando los antecedentes del trabajador—, resultar contemporánea a la falta y no producir una duplicación de sanciones.

Está direccionada a cumplir un fin específico: corregir la conducta del trabajador.

La falta que justifica la suspensión disciplinaria debe ser un incumplimiento del trabajador a sus deberes. Obviamente que no requiere dolo, aunque la valoración del elemento subjetivo —culpa leve o grave— resulta esencial para establecer la extensión de la suspensión.

La LCT establece un límite temporal en el párr. 1º del art. 220, LCT, al consignar que “las suspensiones fundadas en razones disciplinarias o debidas a falta o disminución de trabajo no imputable al empleador, no podrán exceder de treinta días en un año, contados a partir de la primera suspensión”.

Por lo tanto, las suspensiones por falta o disminución de trabajo y por razones disciplinarias no pueden exceder —cada una de ellas— de treinta días en un año. Quedan excluidas las suspensiones por fuerza mayor, que tienen un plazo máximo de setenta y cinco días en un año (art. 221).

El trabajador tiene treinta días para cuestionar la sanción aplicada por el empleador, ya sea respecto de su procedencia o de su extensión; *la consecuencia de no hacerlo es que la sanción se considera consentida y pierde el derecho a reclamar en lo sucesivo*: se trata de un *plazo de caducidad*.

Esto surge claramente del párr. 2º del art. 67, LCT, que dispone que “dentro de los treinta días corridos de notificada la medida, el trabajador podrá cuestionar su procedencia y el tipo o extensión de la misma, para que se la suprima, sustituya por otra o limite según los casos. Vencido dicho término, se tendrá por consentida la sanción disciplinaria”.

Opera como una excepción al principio del art. 58, LCT, que no admite presunciones como consecuencia del silencio del trabajador. Además de perder el derecho a reclamar por los salarios caídos, el hecho de no impugnar la medida constituye un antecedente negativo si en el futuro se debe valorar la justa causa de un despido.

Si bien la norma no especifica ante quién debe cuestionarse la sanción, se entiende que es ante el empleador, pero podría impugnarla judicialmente mediante una acción judicial dentro de los treinta días, persiguiendo el cobro de los salarios caídos (días de suspensión aplicados por el empleador que no devengaron remuneración).

También podría impugnar la suspensión —en representación del trabajador— la asociación sindical, pero requiere su consentimiento. Esto surge del art. 31, inc. a), ley 23.551, que faculta al sindicato con personería gremial para defender y representar ante el empleador los intereses individuales de los trabajadores; a ello agrega el dec. reg. 467/1988 que debe acreditar por escrito el consentimiento de los interesados (art. 22).

Suspensión del contrato de trabajo (principales causas en la LCT)



ACCIDENTES Y ENFERMEDADES INICULPABLES (arts. 208 a 213)	DESEMPEÑO DE CARGOS ELECTIVOS O REPRESENTATIVOS (arts. 215 a 217)	CAUSAS ECONÓMICAS, DISCIPLINARIAS Y SUSPENSIÓN PREVENTIVA (arts. 218 a 224)	LICENCIAS POR MATERNIDAD (art. 177)	ESTADO DE EXCEDENCIA DE LA MUJER (art. 183)
--	---	---	-------------------------------------	---

Suspensiones por causas económicas y disciplinarias	
REQUISITOS	<ul style="list-style-type: none"> — Justa causa. — Plazo fijo. — Notificación por escrito.
P M L X A I Z M O S S	<ul style="list-style-type: none"> — Falta o disminución de trabajo: 30 días. — Razones disciplinarias: 30 días. — Fuerza mayor: 75 días. — En conjunto, por falta o disminución de trabajo, razones disciplinarias y fuerza mayor: 90 días.
C O L T A I S P E O S S	<p>Son temporarias.</p> <p>Surgen de una causa imprevista que puede depender o no de la voluntad unilateral de las partes.</p> <p>Pueden o no devengar salario según las causas que las producen.</p> <p>Subsistencia de las prestaciones de conducta de las partes.</p> <p>Cómputo o no de la antigüedad, según los casos.</p> <p>Suspensiones por causas económicas</p> <ul style="list-style-type: none"> Por falta o disminución de trabajo. Por fuerza mayor. Concertada. <p>Suspensión disciplinaria.</p> <p>Suspensión por quiebra.</p> <p>Suspensión preventiva</p> <ul style="list-style-type: none"> Denuncia criminal hecha por el empleador. Denuncia de un tercero o de oficio. <p>Suspensión precautoria o cautelar.</p> <p>Suspensión por desempeño de cargos electivos y gremiales.</p>

c) Suspensión por quiebra

No Reglas FCE

El párr. 1º del art. 196, ley 24.522 establece que “la quiebra no produce la disolución del contrato de trabajo, sino su suspensión de pleno derecho por el término de sesenta días corridos”.

Este plazo comienza a correr desde la declaración de quiebra y con relación a todo el personal y no se requiere notificación personal al trabajador, ya que el hecho se produce en virtud de lo dispuesto por la ley (no se aplica el art. 218, LCT, que se ocupa de suspensiones decididas por el empleador).

Se funda en la necesidad de que el síndico de la quiebra evalúe la situación del empleador fallido con relación a las relaciones laborales en vigencia y determine el cese de todas o algunas de ellas o eventualmente la continuación de la actividad productiva por un lapso determinado. El síndico es un funcionario delegado del juez para administrar y liquidar la empresa.

Si bien la regla es que el auto de declaración de quiebra interrumpe la continuidad de los contratos laborales vigentes temporariamente (sesenta días) entre el fallido y cada uno de los trabajadores, excepcionalmente el juez está facultado para admitir la continuidad de la explotación si considera que no admitirla puede producir “un daño grave al interés de los acreedores y a la conservación del patrimonio”, o el fallido fuere una empresa de servicios públicos (art. 189, ley 24.522).

Durante ese período, *el trabajador no tiene derecho a cobrar los salarios*: se trata de una *suspensión del contrato impuesta por la ley ante una situación excepcional*, aunque se computa la antigüedad a todo efecto y el trabajador no puede considerarse despedido.

Vencido los sesenta días, sin que se decida la continuación de la actividad, las relaciones laborales quedan disueltas a la fecha de la declaración de quiebra (*ope legis*) sin necesidad de notificación, y los créditos emergentes de ella se deben verificar.

El trabajador no tiene derecho al preaviso ni a la indemnización sustitutiva, ya que, como se dijo, la extinción se produce por disposición de la ley y no por decisión del empleador.

Si el juez —previo informe del síndico (debe expedirse dentro de los 20 días corridos a partir de la aceptación del cargo)— decide que la empresa continúe (tiene un plazo de 10 días corridos), mediante resolución fundada debe contemplar la viabilidad de la gestión —de todos o de uno de los establecimientos—, tomando en cuenta que la interrupción de la explotación “pudiera emanar una grave disminución del valor de realización o se interrumpiera un ciclo de producción que puede concluirse” (arts. 190 y 191, ley 24.522).

También puede resolver que la continuidad se circunscriba a parte de la actividad y debe fijar “el plazo en que continuará la explotación, el que no podrá exceder del necesario para la enajenación de la empresa... podrá ser prorrogado por una sola vez...”, mediante resolución fundada (art. 191, ley 24.522).

Si decidió la continuación, el síndico tiene un plazo de 10 días corridos para resolver qué trabajadores continuarán en la explotación y aquellos que cesarán definitivamente (arts. 196 y 197, ley 24.522), a los cuales se debe abonar la indemnización por despido a la fecha de la declaración de la quiebra.

El tema se desarrolla en el capítulo “Distintas formas de extinción del contrato de trabajo”.

d) 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. Su duración depende del tiempo que demande la tramitación de la causa hasta el dictado de la sentencia definitiva.*

En este caso, si bien el trabajador está en libertad y en condiciones de prestar tareas, el empleador se niega a otorgarlas y a pagarle la correspondiente remuneración mientras dure la investigación de su conducta; el trabajador no puede solicitar su reintegro al trabajo hasta que se dicte sentencia definitiva.

Su efecto inmediato es producir la suspensión del deber del empleador de otorgar tareas y de pagar la remuneración hasta la terminación del juicio penal, sin perjuicio de mantenerse los deberes recíprocos de conducta cuyo incumplimiento podría originar injurias que justifiquen el despido.

El art. 224, LCT, establece que “cuando la suspensión se origine en denuncia criminal efectuada por el empleador y ésta fuera desestimada o el trabajador imputado, sobreseído provisoria o definitivamente, aquél deberá reincorporarlo al trabajo y satisfacer el pago de los salarios perdidos durante el tiempo de la suspensión preventiva, salvo que el trabajador optase, en razón de las circunstancias del caso, por considerarse en situación de despido. En caso de negativa del empleador a la reincorporación, pagará la indemnización por despido además de los salarios perdidos durante el tiempo de la suspensión preventiva.

“Si la suspensión se originara en denuncia criminal efectuada por terceros o en proceso promovido de oficio y se diese el caso de la privación de la libertad del trabajador, el empleador no estará obligado a pagar la remuneración por el tiempo que dure la suspensión de la relación laboral, salvo que se tratara de hecho relativo o producido en ocasión del trabajo”.

De la lectura de la norma transcripta se advierte que para conservar el derecho a cobrar las remuneraciones por el tiempo de suspensión no es requisito efectuar la impugnación de la medida, ya que el trabajador tiene el deber de acatarla.

La regla es que *durante la suspensión preventiva el trabajador no percibe salarios, salvo que la detención fuera injustificada*; el cobro posterior de los salarios, por el tiempo que dure la suspensión preventiva, queda supeditado al resultado de la causa judicial.

Cabe distinguir *dos tipos de suspensión preventiva*:

1) *Denuncia criminal efectuada por el empleador*: en caso de que la denuncia fuese desestimada o el trabajador fuera sobreseído provisoria o definitivamente, el empleador debe pagarle los salarios devengados durante el tiempo de la suspensión.

Además, tiene el derecho a reintegrarse a su trabajo; si el empleador se niega, le debe pagar —sin perjuicio de los salarios de la suspensión— la indemnización por despido sin causa justificada. En cambio, si el trabajador es declarado culpable, el empleador no debe abonarle los salarios de suspensión.

Para responsabilizar al empleador por el pago de los salarios caídos a raíz de una suspensión preventiva impuesta al trabajador, es necesario que haya actuado infundada o maliciosamente. Pero si el proceso penal concluyó por prescripción, debe deducirse que la conducta de la demandada no contradría el principio de buena fe, toda vez que no cabe atribuir al transcurso del tiempo el mismo efecto moral que el sobreseimiento definitivo expreso.

2) *Denuncia de un tercero o de oficio*: en caso de no haber sido detenido, en principio, no puede ser suspendido preventivamente por el empleador, salvo que la imputación tenga entidad en sí misma para constituir injuria o lesionar los intereses de la empresa (por ejemplo, si se le imputa un hurto).

Si es detenido, la suspensión es válida y no da derecho posterior al reclamo de los salarios caídos aunque una sentencia definitiva lo absuelva.

El art. 224, LCT se refiere exclusivamente a los actos propios de la etapa instructoria, sin aludir a otros actos (por ejemplo, la absolución) que presuponen necesariamente la elevación a juicio y la acusación del órgano fiscal (arts. 346 y ss., CPP) y que ameritan, por lo menos *prima facie*, que la suspensión cautelar, adoptada por la empleadora, no fue arbitraria ni excesiva, y por ello no correspondería condenarla a abonar sumas de dinero por servicios que no se prestaron.

Si en el caso concreto la absolución de una funcionaria de jerarquía de la Aduana no estuvo acompañada de la expresa declaración de “que la formación y trámite del proceso “no afectaba su buen nombre y honor”.

El art. 224, LCT, sólo en caso de desestimación de la denuncia o de sobreseimiento provisorio o definitivo del trabajador, lo habilita a solicitar el pago de los salarios dejados de percibir como consecuencia de la suspensión preventiva (sala 5^a, 24/4/2003, "Grieco, Ana v. Administración Nacional de Aduanas s/reincorporación").

En caso de que el empleador decida el despido directo del trabajador por la imputación de la comisión de un delito —en cualquiera de las situaciones— su procedencia queda supeditada al resultado del juicio penal.

Si el trabajador es declarado culpable, el despido es justificado, y el empleador no debe pagar ninguna indemnización; si es absuelto, debe pagar la indemnización por despido sin justa causa. Cuando existe vinculación directa no se puede condenar en una causa laboral o civil hasta que no finalice la penal.

De todos modos, el empleador puede despedir con justa causa al trabajador si la naturaleza del hecho constituye un grave ilícito contractual —injuria— y lo demuestra fehacientemente, ello sin perjuicio de que la sentencia penal determine que el hecho no configura un delito criminal.

En síntesis: 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.

De todos modos, en la práctica y por lo general este instituto no se aplica. Si el empleador piensa que el trabajador cometió un delito, lo despidió sin causa o invoca una causa que no genera responsabilidad penal (por ejemplo, falta de diligencia), y así evita la posible responsabilidad por falsa denuncia si no logra demostrar el delito; además si lo suspende preventivamente y el trabajador es sobreseído, debe pagarle los salarios caídos.

No puede condenarse a un empleador a pagar salarios caídos durante la suspensión preventiva, ni tampoco las indemnizaciones derivadas del despido, cuando procedió en uso de sus facultades de dirección de la empresa y no se probó que su conducta fuera irracional, culposa, negligente o dolosa. La pérdida de confianza como causal de cesantía debe encontrar fundamento en hechos objetivos de magnitud suficiente que lo justifiquen (sala 3^a, 10/9/2002, "Teves, Néstor Oscar v. Entel Residual y otro").

e) Suspensión precautoria o cautelar

Es una suspensión que *no está contemplada en la LCT*, pero que surge de los usos y costumbres, y es aceptada por la doctrina y la jurisprudencia.

Consiste en *la posibilidad del empleador de suspender al trabajador para efectuar un sumario o una investigación interna sobre el acaecimiento de un hecho cometido supuestamente por el trabajador*, que puede acarrear sanciones disciplinarias o inclusive constituir injuria que amerite un despido.

Durante el plazo de suspensión, si bien el empleador se libera de su obligación de dar ocupación efectiva (art. 78, LCT), debe seguir abonando la remuneración, ya que para suspender el pago debe tratarse de una causa taxativamente establecida en la ley que así lo establezca; además no se trata de un caso de imposibilidad de otorgar ocupación, sino la mera conveniencia del empleador de alejar al trabajador del establecimiento por un tiempo determinado.

Sobre su naturaleza jurídica existen tres tesis. La tesis amplia la asimila a la suspensión disciplinaria, exigiendo a su respecto el cumplimiento de los requisitos exigidos en los arts. 218 a 222, LCT. La tesis estricta la considera por analogía asimilable a la suspensión preventiva del art. 224, LCT.

La tercera tesis, que sostiene entre otros Fernández Madrid¹, se aparta de las anteriores y la considera una manifestación del poder disciplinario del empleador, que en este caso, y atento sus características especiales, lo libera de su obligación de dar ocupación efectiva.

Aclara que la suspensión precautoria no configura sanción alguna, por lo que no puede alegarse eventualmente, y fundada en su causa, la existencia de duplicación de sanciones o la configuración de injuria.

Adscribo a esta última tesis y entiendo que se trata de una extensión del poder de dirección, que no puede ser asimilada a la suspensión preventiva, debiendo ajustarse a las reglas generales que gobiernan las suspensiones en cuanto a la notificación, plazo fijo y justa causa, requisitos derivados de los principios de confianza, seguridad y buena fe que deben presidir la relación laboral.

Se trata de una suspensión de la prestación de trabajo con pago de la remuneración; su única finalidad es posibilitar una investigación interna de la conducta del trabajador, que eventualmente podría llegar a dar lugar a la aplicación de una sanción disciplinaria o el despido del dependiente.

Mientras tramita la investigación o sumario tendiente a establecer la responsabilidad del dependiente en algún hecho susceptible de acarrearle la

¹ FERNÁNDEZ MADRID, Juan C., *Tratado...*, cit., t. II, ps. 1546/1556.