



APUNTES DE DERECHO DEL TRABAJO

**SUSPENSION DEL CONTRATO DE
TRABAJO**

Autor

Dr. Marcelo Carlos Di Stefano

Título de la publicación: Apuntes de Derecho del Trabajo.
Número de edición y fecha de la Publicación: Año 2 Número 6, 1 de Noviembre de 2025.
Propietario: Marcelo Di Stefano
Director responsable: Marcelo Di Stefano
Domicilio legal: Uruguay 265 6° B, Ciudad de Buenos Aires, Argentina.
Registro DNDA RL-2024-114681331-APN-DNDA#MJ.

Marcelo Di Stefano es abogado (Universidad de Buenos Aires), Experto Universitario en Cooperación Internacional (UNED-Madrid), Máster en Formación Sociolaboral (Universidad de Alcalá de Henares-España), Magister en Derecho del Trabajo y Seguridad Social (UNTREF), y Doctor en Derechos del Trabajo y Derechos Humanos (Universidad de San Carlos-Guatemala).

Actualmente es Profesor Titular de Derecho del Trabajo en la Universidad Nacional de Alte. Brown; Profesor Asociado (a cargo de la Cátedra) de Principio de Derecho Constitucional y Derechos Humanos en el Ciclo Básico Común de la Universidad de Buenos Aires; Profesor Adjunto de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires; y Profesor Invitado de Posgrado en la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires.

Es autor de numerosos libros, artículos, notas de opinión y publicaciones digitales sobre los temas vinculados al derecho del trabajo, los derechos humanos, y el sindicalismo.

Asimismo, en su carácter de dirigente sindical del sector universitario y de los servicios públicos, ejerce cargos de responsabilidad en el plano internacional, destacándose su actuación permanente ante la Organización Internacional del Trabajo y la UNESCO.



ÍNDICE

1. Concepto y Caracteres Generales	4
2. Requisitos de Validez (Art. 218 LCT)	5
3. Suspensiones por Causas Económicas	5
4. Suspensiones Disciplinarias	7
5. Suspensión Preventiva y Suspensión Precautoria	9
6. Suspensión por Desempeño de Cargos Electivos y Gremiales	11

1. Concepto y Caracteres Generales

La suspensión es una característica particular del contrato de trabajo contemplada en la Ley de Contrato de Trabajo-LCT. Consiste en una interrupción transitoria de alguna de las obligaciones y prestaciones de las partes. La interrupción es transitoria porque su duración está limitada a un tiempo determinado. Afecta solo a algunas de las obligaciones y prestaciones de las partes porque subsisten otras. Lo trascendente es que el contrato sigue vigente y se limitan solo algunos de sus efectos.

Es una manifestación del principio de continuidad del contrato y de la estabilidad, lo cual diferencia al vínculo laboral de los contratos civiles y comerciales. Tiene por finalidad mantener subsistente el vínculo y evitar la ruptura del contrato, sin perjudicar los intereses de la empresa ni del trabajador.

Notas Características

De acuerdo con la dinámica de la relación laboral, se presentan las siguientes notas distintivas:

- **Temporalidad:** Las suspensiones están limitadas en el tiempo. En ciertos casos, como maternidad, el empleador puede reemplazar al trabajador suspendido mediante un contrato eventual.
- **Causa Imprevista:** Surgen de hechos imprevistos que pueden depender o no de la voluntad unilateral de las partes.
- **Devengamiento de Salarios:** Pueden o no generar derecho a remuneración según la causa que las produzca.
- **Prestaciones de Conducta:** Siempre subsisten los deberes de conducta de las partes. Se mantiene la obligación de actuar de buena fe y el deber de no incurrir en concurrencia desleal.
- **Cómputo de Antigüedad:** El tiempo de suspensión se computa o no según la causa. No se computa cuando la suspensión se origina en la responsabilidad, culpa o decisión del trabajador, como en la suspensión disciplinaria o la situación de excedencia. Se computa cuando surge de la decisión o culpa del empleador, como en causas económicas o suspensiones disciplinarias ilegítimas.
- **Derechos Indemnizatorios:** Siempre subsisten los derechos indemnizatorios ya que el contrato de trabajo sigue vigente durante todo el período de suspensión

2. Requisitos de Validez (Art. 218 LCT)

Para que cualquier suspensión dispuesta unilateralmente por el empleador sea considerada válida y no genere responsabilidad indemnizatoria inmediata, debe cumplimentar tres requisitos esenciales:

1. **Justa Causa:** La medida debe fundarse en alguna de las causas previstas en la ley: falta o disminución de trabajo no imputable al empleador, razones disciplinarias o fuerza mayor debidamente comprobada. El empleador debe expresar claramente el motivo; de lo contrario, la medida es nula.
2. **Plazo Fijo:** La suspensión debe tener un plazo cierto y determinado, indicando preferentemente fecha de inicio y finalización. Las suspensiones por tiempo indeterminado carecen de validez. Los días se cuentan por días corridos, incluyendo inhábiles.
3. **Notificación por Escrito:** Es un requisito de forma indispensable para garantizar el derecho de defensa del trabajador. Habitualmente se realiza mediante telegrama colacionado, carta documento o nota cuya recepción debe firmar el trabajador, entregándosele copia bajo pena de nulidad.

Impugnación y Salarios Caídos: Si el empleador no observa estos requisitos, el trabajador tiene derecho a percibir la remuneración por todo el tiempo de la suspensión ("salarios caídos") siempre que impugne la medida en forma personal y oportuna. En suspensiones disciplinarias, el plazo de impugnación es de 30 días corridos bajo apercibimiento de caducidad (Art. 67 LCT).

3. Suspensiones por Causas Económicas

Estas suspensiones son decididas unilateralmente por el empleador ante situaciones de crisis que afectan la empresa. Durante su vigencia, el trabajador no presta servicios y el empleador no abona la remuneración.

Criterio de Justificación y Riesgo Empresarial

La jurisprudencia valora estas causas de forma restrictiva. Para ser justificadas, deben originarse en hechos ajenos a la empresa, ser imprevisibles o inevitables según la diligencia de un "buen hombre de negocios".

- **Límite del riesgo:** La legislación laboral admite la suspensión cuando el deber de dar ocupación se torna de difícil cumplimiento (falta de trabajo) o imposible (fuerza mayor), siempre que no haya negligencia del empresario.

- **Hechos no justificantes:** No constituyen causa válida la crisis económica general, la caída de ventas o el aumento de stock, ya que se consideran hechos previsibles que integran el riesgo propio de la empresa.

Suspensión por Falta o Disminución de Trabajo

Se produce cuando el cumplimiento de la prestación se vuelve innecesario o inconveniente para la organización.

- **Requisitos:** Debe derivar de un hecho excepcional y ajeno que impacte en el mercado y la empresa. No debe ser imputable al empleador.
- **Ejemplos aceptados:** Pérdida excepcional de un cliente principal o prohibición de importación de insumos esenciales que el empleador no pueda solucionar.

Suspensión por Fuerza Mayor

Ocurre cuando la prestación se vuelve imposible de cumplir.

- **Definición:** Hechos imprevistos o previstos que no pueden evitarse (impedimentos insuperables), externos y ajenos al giro empresarial.
- **Ejemplos:** Terremotos, inundaciones o estados de conmoción interna.
- **Exclusiones:** El aumento de precios de materia prima o el desalojo del establecimiento no encuadran en esta categoría, ya que no son ajenos a la voluntad o previsión del empresario.

Orden de Prelación y Criterios de Selección (Art. 221 LCT)

El empleador no posee una facultad discrecional para elegir a quién suspender; la LCT (Ley de Contrato de Trabajo) impone un orden legal de prelación que busca proteger la estabilidad del trabajador con mayor permanencia y mayores responsabilidades familiares.

- **Regla de Antigüedad:** Las suspensiones deben comenzar por el personal menos antiguo dentro de cada especialidad.
- **Cargas de Familia:** Para aquellos trabajadores que hayan ingresado en el mismo semestre, se debe suspender primero a quien tenga menos cargas de familia, aunque esto signifique alterar el orden estricto de antigüedad.
- **Definición de Carga:** Se considera carga de familia al grupo familiar primario (cónyuge, hijos menores o incapacitados) según los criterios de la Ley de Obras Sociales (Ley 23.660).

El Procedimiento Preventivo de Crisis como Marco de Control

Cuando las suspensiones por causas económicas o de fuerza mayor alcanzan a un porcentaje crítico de la plantilla (15%, 10% o 5% según el tamaño de la empresa), es obligatorio sustanciar el PPC (Procedimiento Preventivo de Crisis) antes de comunicar cualquier medida.

- **Información Obligatoria:** En la presentación inicial ante el Ministerio de Trabajo, el empleador debe entregar un listado detallado de los trabajadores que se propone suspender, consignando obligatoriamente su nombre, fecha de ingreso, cargas de familia, categoría y especialidad.
- **Control Sindical y Administrativo:** Este listado permite que la entidad gremial y la autoridad administrativa verifiquen que se está respetando el orden de prelación legal del Art. 221 LCT.
- **Negociación de los Criterios:** Durante el PPC, las partes pueden negociar la flexibilización de estos criterios o establecer programas de reubicación y recalificación profesional para atenuar el impacto de la crisis.
- **Sanción por Incumplimiento:** Si el empleador omite el PPC o no respeta el orden de prelación, la autoridad administrativa puede intimar al cese inmediato de las medidas y al pago de los salarios caídos, considerándose que la medida carece de justa causa.

Plazos Máximos

La ley fija límites temporales por **año aniversario** (contado desde la primera suspensión) para proteger el carácter alimentario del salario:

- **Falta o disminución de trabajo:** Máximo **30 días** al año.
- **Fuerza mayor:** Máximo **75 días** al año.
- **Límite Conjunto:** La suma de estas causas y las disciplinarias no puede superar los **90 días** al año.
- **Exceso de plazos:** Si se superan estos límites y el trabajador impugna la medida, puede considerarse despedido o reclamar los salarios correspondientes al tiempo excedido.

4. Suspensiones Disciplinarias

Esta modalidad constituye una de las manifestaciones más claras del poder de dirección y disciplinario del empleador, orientada específicamente a corregir la conducta del trabajador tras un incumplimiento de sus deberes.

Requisitos de Validez y Principios Rectores

Para que la sanción sea legítima, debe cumplir con los requisitos generales del Art. 218 de la LCT: justa causa, plazo fijo y notificación por escrito. Además, la doctrina y jurisprudencia exigen el respeto de los siguientes principios:

- **Proporcionalidad:** Debe existir una relación lógica entre la gravedad de la falta cometida y la sanción aplicada, valorando siempre los antecedentes del trabajador.
- **Contemporaneidad:** La sanción debe ser aplicada en un tiempo razonablemente cercano al conocimiento del hecho por parte del empleador.
- **Non bis in idem:** Se prohíbe la duplicación de sanciones por un mismo hecho.
- **Valoración Subjetiva:** Si bien no siempre requiere dolo, es esencial evaluar si hubo culpa leve o grave para determinar la extensión de los días de suspensión.

Límites Temporales (Art. 220 LCT)

La ley protege el carácter alimentario del salario imponiendo topes máximos a la duración de estas medidas:

- **Plazo Máximo Individual:** Las suspensiones disciplinarias no pueden exceder de **30 días en un año**, contados a partir de la primera suspensión (año aniversario).
- **Plazo Máximo Conjunto:** Sumadas a las suspensiones por causas económicas (falta de trabajo o fuerza mayor), el total no puede superar los 90 días anuales.

Derecho de Impugnación y Caducidad

El trabajador tiene la carga de cuestionar la medida si la considera injustificada o excesiva:

- **Plazo de Caducidad:** Dispone de 30 días corridos desde la notificación por escrito para cuestionar la procedencia, el tipo o la extensión de la sanción.
- **Efecto del Silencio:** Si no impugna en ese plazo, la sanción se considera consentida y el trabajador pierde el derecho a reclamar los salarios caídos en el futuro. Este es un caso excepcional donde el silencio sí genera una presunción en contra del trabajador.
- **Consecuencia del Consentimiento:** No impugnar constituye un antecedente negativo que el empleador podría utilizar para justificar un despido con causa en el futuro ante nuevas faltas.

- **Representación Gremial:** La asociación sindical puede impugnar la medida en nombre del trabajador, pero requiere su consentimiento expreso por escrito.

Acumulación de suspensiones y Despido

Analizaremos el impacto de la sumatoria de medidas suspensivas en la estabilidad del vínculo laboral, tanto cuando el exceso de días habilita al trabajador a denunciar el contrato, como cuando la reiteración de faltas disciplinarias faculta al empleador a despedir con causa.

Existen dos escenarios de acumulación con efectos jurídicos contrapuestos:

- Acumulación por Exceso de Plazos (Art. 222):** Cuando la suma de suspensiones (económicas y disciplinarias) supera los 90 días en un año aniversario, la ley presume que el empleador ha desnaturalizado el contrato. Si el trabajador impugna y el empleador no retrocede, el trabajador puede consolidar un **despido indirecto**, reclamando todas las indemnizaciones por despido sin causa.
- Acumulación como Antecedente Disciplinario:** Aquí la acumulación no es de "días", sino de "hechos". Para que un despido por acumulación de sanciones sea válido, debe respetarse:
 - **Proporcionalidad y Progresividad:** No se puede despedir por una falta leve, pero sí por una falta leve que es la "gota que rebalsa el vaso" tras una serie de suspensiones previas debidamente notificadas y no impugnadas.
 - **Non bis in idem:** No se puede despedir a un trabajador por un hecho que ya fue objeto de una suspensión. El despido debe fundarse en un **hecho nuevo** que, sumado a los antecedentes (la acumulación de suspensiones previas), configure la injuria grave.

Podemos decir que la acumulación de suspensiones es un arma de doble filo: para el empleador es el sustento para demostrar la falta de voluntad de enmienda del trabajador (progresividad); para el trabajador, es el cronómetro que, al llegar a los 90 días, le permite liberarse de un contrato sin salario y considerarse despedido con derecho a indemnización.

5. Suspensión Preventiva y Suspensión Precautoria

Ambos institutos permiten al empleador alejar al trabajador del establecimiento mientras se esclarece su responsabilidad en un hecho determinado, pero difieren fundamentalmente en su origen, marco normativo y efectos salariales.

5.1. Suspensión Preventiva (Art. 224 LCT)

Es la interrupción del contrato **decidida por el empleador** ante la existencia de un proceso penal donde el trabajador está imputado por la comisión de un delito. Su duración queda supeditada al tiempo que demande el proceso hasta el dictado de la sentencia definitiva.

- **Denuncia efectuada por el empleador:**
 - Si la denuncia es desestimada o el trabajador es sobreseído (provisoria o definitivamente), el empleador debe reincorporarlo y pagar los **salarios caídos** por todo el tiempo de la suspensión.
 - El trabajador puede optar por reincorporarse o considerarse en situación de despido indirecto con derecho a indemnización.
 - Si es declarado culpable, el empleador no debe abonar los salarios de la suspensión.
- **Denuncia de terceros o de oficio:**
 - Si el trabajador es privado de su libertad, el empleador no está obligado a pagar la remuneración, salvo que el hecho se haya producido en ocasión del trabajo.
 - Si el trabajador es absuelto, generalmente no tiene derecho al reclamo de salarios caídos si la detención fue por un hecho ajeno al trabajo.
- **Efectos:** Produce la suspensión del deber de dar ocupación y de pagar salarios hasta la terminación del juicio penal.

5.2 Suspensión Precautoria (o Cautelar)

A diferencia de la anterior, esta figura no está taxativamente contemplada en la LCT, sino que surge de los usos, costumbres y la jurisprudencia. Se trata de una manifestación del poder de dirección del empleador.

- **Finalidad:** Alejar transitoriamente al trabajador para realizar un sumario o investigación interna sobre un hecho que podría derivar en una sanción disciplinaria o despido.
- **Efecto Salarial:** Es una suspensión **con goce de haberes**. El empleador se libera de dar ocupación efectiva, pero debe seguir pagando la remuneración,

ya que no existe una causa legal que lo habilite a suspender el pago por su sola conveniencia de investigar.

- **Naturaleza:** No configura una sanción en sí misma, por lo que no puede alegarse duplicación de sanciones si luego se aplica una medida disciplinaria al finalizar la investigación.

6. Suspensión por Desempeño de Cargos Electivos y Gremiales

Esta modalidad se define como una licencia sin goce de haberes que el empleador está obligado a otorgar cuando el trabajador es elegido para ejercer funciones públicas o sindicales. Se encuentra regulada específicamente en los artículos 215, 216 y 217 de la LCT.

Cargos Electivos (Art. 215 LCT)

El beneficio alcanza a los trabajadores que ocupen cargos electivos en el orden nacional, provincial o municipal.

- **Reserva de Empleo:** El empleador debe reservar el puesto de trabajo mientras dure el mandato.
- **Plazo de Reincorporación:** El trabajador tiene derecho a reintegrarse hasta treinta (30) días después de haber concluido el ejercicio de sus funciones.
- **Cómputo de Antigüedad:** El período en que el trabajador desempeña el cargo se considera tiempo de servicio a los efectos del cómputo de su antigüedad para beneficios legales o convencionales.
- **Exclusión Salarial:** El tiempo de permanencia en estas funciones no se considera para determinar los promedios de remuneración a los fines de aplicar las disposiciones de la ley.

Cargos Gremiales (Art. 217 LCT)

La protección se extiende a quienes desempeñen cargos electivos o representativos en asociaciones sindicales con personería gremial o en organismos que requieran representación sindical.

- **Alcance:** Incluye tanto los cargos obtenidos por sufragio como los representativos que surjan de una designación específica.
- **Marco Protectorio:** Estos trabajadores gozan de la tutela sindical, lo que implica que no pueden ser suspendidos por causas económicas o disciplinarias sin un proceso previo de exclusión de tutela.

Incumplimiento del Empleador (Art. 216 LCT)

Si el empleador despide al trabajador o se niega a reincorporarlo una vez finalizado el mandato y dentro del plazo legal, se producen las siguientes consecuencias:

- **Indemnizaciones:** El trabajador puede reclamar las indemnizaciones por despido injustificado y por falta u omisión del preaviso.
- **Base de Cálculo:** Para determinar estas indemnizaciones, la antigüedad computable debe incluir obligatoriamente el período de reserva del empleo.

| CONTACTO



Marcelodistefano.com



@marcelodis



marcelodis



Marcelo Di Stefano



Marcelo Di Stefano



Fallos y Curiosidades del Derecho