

SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO



**DR. MARCELO
DI STEFANO**

www.marcelodistefano.com

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 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.



www.marcelodistefano.com

CONCEPTO Y CARACTERES GENERALES

CARACTERES



www.marcelodistefano.com

Temporalidad: Las suspensiones están limitadas en el tiempo.

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.

Derechos Indemnizatorios: Siempre subsisten los derechos indemnizatorios ya que el contrato de trabajo sigue vigente durante todo el período de suspensión

REQUISITOS DE VALIDEZ



www.marcelodistefano.com

**ART
218 y 219**

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.

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.

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).

SUSPENSIONES POR CAUSAS ECONÓMICAS



**ART
221**

www.marcelodistefano.com

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.

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.



www.marcelodistefano.com

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.

SUSPENSIÓN POR FUERZA MAYOR



www.marcelodistefano.com



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**
- **Cargas de Familia**

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 antes de comunicar cualquier medida.

- **Información Obligatoria**
- **Control Sindical y Administrativo**
- **Negociación de los Criterios**
- **Sanción por Incumplimiento**

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: 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.

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**
- **Contemporaneidad**
- **Non bis in idem**
- **Valoración Subjetiva**

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.

SUSPENSIONES DISCIPLINARIAS



www.marcelodistefano.com



www.marcelodistefano.com

Derecho de Impugnación y Caducidad

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

Plazo de Caducidad: 30 días corridos

Efecto del Silencio: la sanción se considera consentida y el trabajador pierde el derecho a reclamar los salarios caídos en el futuro.

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 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.

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.

SUSPENSIÓN PREVENTIVA



www.marcelodistefano.com

**ART
224**

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.

SUSPENSIÓN PRECAUTORIA O CAUTELAR



www.marcelodistefano.com

**ART
224**



www.marcelodistefano.com

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.

**ART
215, 216, 217**



www.marcelodistefano.com

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 ELECTIVOS



www.marcelodistefano.com

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.

CARGOS GREMIALES



www.marcelodistefano.com

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.

INCUMPLIMIENTO DEL EMPLEADOR

