

15) Puedo ser suspendido en mi trabajo?, ¿cuáles podrían ser las causas y el plazo de las mismas? ¿Qué debo hacer frente a la aplicación de una suspensión?

Respuesta a 15

14.1. La aplicación por el empleador de una suspensión del contrato de trabajo determina que el trabajador se vea privado de prestar servicios y de cobrar su remuneración.

La suspensión tiene que cumplir los siguientes requisitos:

a) Justa causa: según el art. 219 LCT tienen justa causa las suspensiones por "falta o disminución de trabajo no imputable al empleador", por "razones disciplinarias" y por "fuerza mayor debidamente comprobada". A tales causales podría agregarse la suspensión preventiva prevista en el art. 224 LCT en caso de investigación de un hecho criminal.

b) Plazo máximo y fijo: para que sea válida la suspensión, la norma estipula que debe ser aplicada para cumplir en un lapso fijo y determinado previamente.

El tiempo de cada suspensión debe computarse en forma corrida, incluyendo los días inhábiles, según lo taxativamente previsto en los arts. 28 y 29 del Código Civil.

c) Notificación por escrito: en la notificación de la suspensión el empleador debe consignar la causal (justa) invocada y el plazo por el que decidió disponer la suspensión. La notificación por escrito no puede ser sustituida por otro medio, pues se trata de un requisito formal impuesto por la ley. La notificación verbal no es válida. Ante esta situación -y la negativa de acceso al puesto de trabajo- el empleado debe intimar telegráficamente al empleador para que cumpla con su deber de otorgar ocupación y pagar la remuneración correspondiente.

14.2. A continuación analizaremos cada uno de estos requisitos:

a) JUSTA CAUSA:

a.1) Fuerza mayor: la LCT no define la fuerza mayor, por lo que cabe remitirse al Código Civil. Se trata de situaciones provenientes de hechos meteorológicos o, por ejemplo, de un incendio que destruye el establecimiento. Se trata de un hecho inesperado que ha podido preverse, o que previsto, no ha podido evitarse.

a.2) Falta o disminución de trabajo: en este caso se trata de situaciones que

hacen imposible la continuidad de la explotación. Sin perjuicio de ello, se trata de supuestos que la jurisprudencia ha interpretado restrictivamente, impidiendo que las meras circunstancias del mercado permitan trasladar los riesgos propios de la actividad mercantil o industrial a los trabajadores. En este sentido hay que tomar en consideración que el trabajador no participa del riesgo de la actividad del empleador.

En los dos supuestos precedentemente referidos (a.1 y a.2) el empleador debe acreditar acabadamente las causales invocadas, ya sea, falta o disminución de trabajo, o fuerza mayor, y que cualquiera de estas situaciones resultara completamente ajena al ámbito de su actuación empresarial. Además, debe demostrar que tomó las medidas necesarias para evitar que aconteciera la causal alegada para efectuar la suspensión.

Los jueces son sumamente rigurosos para admitir como válidas las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor o caso fortuito.

a.3) Razones disciplinarias: La LCT otorga al empleador también la facultad, de "aplicar medidas disciplinarias proporcionadas a las faltas o incumplimientos demostrados por el trabajador".

La suspensión disciplinaria puede estar o no precedida por el llamado de atención, la advertencia, la amonestación o el apercibimiento.

La justificación de la suspensión disciplinaria debe ser una "falta" o incumplimiento del trabajador a los deberes impuestos por el contrato de trabajo, pero el empleador debe valorar en forma razonable la gravedad de la falta y graduar la sanción a aplicar, en función de los hechos imputados.

Las suspensiones dispuestas por el empleador deben ser ejercidas con prudencia y deben respetar la dignidad del trabajador y sus derechos patrimoniales junto con las exigencias de la organización.

b) PLAZO MÁXIMO:

El plazo máximo de suspensión por motivos disciplinarios es de 30 días en el año contados desde la primera suspensión. En el caso de que el empleador excediera dicho tope, ya sea aplicando una suspensión de más de 30 días o ya sea que sumando las suspensiones dentro del lapso de un año totalizan más de 30 días, el trabajador puede colocarse en situación de despido, si previamente impugnó la sanción, o mantener la relación laboral y reclamar los salarios caídos.

Por falta o disminución del trabajo el plazo máximo es de 30 días y el de fuerza mayor es de 75 días contados desde la primera suspensión cualquiera sea el motivo de ésta. En ambos casos deberá comenzarse por el personal menos antiguo dentro de cada especialidad. Respecto del personal ingresado en un mismo semestre, deberá comenzarse por el que tuviere menos cargas de familia, aunque con ello se alterase el orden de antigüedad.

Hay que tener en consideración que en los supuestos de suspensiones por motivos económicos el empleador debe iniciar previamente el denominado procedimiento preventivo de crisis previsto en los arts. 98 a 105 de la Ley 24.013. Esta norma obliga, bajo determinadas condiciones, la apertura de una instancia administrativa previa en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Sumadas todas las suspensiones por distintos motivos, los plazos totales de las causales previstas para la suspensión son limitados a 90 días (incluyendo causas económicas y disciplinarias).

Por ejemplo, si el empleador dispuso 75 días de suspensión por razones de fuerza mayor -en los términos del art. 221 LCT- no podrá luego disponer de una suspensión disciplinaria mayor de 15 días.

En el supuesto de que el empleador excediera los plazos máximos de suspensión establecidos por la LCT existe el derecho del trabajador a considerarse despedido por vulnerar los máximos de suspensión del vínculo laboral que volvemos a repetir son: 1) treinta días para suspensiones disciplinarias y/o por falta o disminución de trabajo (art. 220 LCT), 2) setenta y cinco días para las suspensiones por fuerza mayor (art. 221 LCT) y 3) noventa días en un año, para el supuesto de acumulación de suspensiones por distintas causas.

Aun ocurrida esta conducta abusiva, el trabajador no está obligado a considerarse despedido y puede limitarse a reclamar judicialmente los salarios caídos, para lo cual es indispensable rechazar telegráficamente la decisión del principal.

Además de la situación extrema del hecho de considerarse despedido, en el supuesto de que el empleador se excediera en el plazo máximo legal para aplicar suspensiones, lo importante es destacar que es indispensable que el trabajador rechace por vía telegráfica la suspensión aplicada, cualquiera sea el motivo alegado por el empleador y que lo intime a reverter su decisión.

Para dicha impugnación tiene un plazo de 30 días desde que fue notificado de la misma, y esta decisión, después, lo habilita para reclamar el pago de los salarios caídos de los que fue privado por la suspensión.

Si el empleador no se ha excedido en los plazos legales que fueron precedentemente referidos, no es recomendable que el trabajador se considere despedido por la suspensión aplicada. Se aclara que, aun siendo injusta la suspensión, la jurisprudencia es restrictiva en legitimar una decisión extrema de ruptura del contrato por parte del trabajador, si no se han excedido los plazos legales indicados.

Lo que si es relevante para el trabajador es documentar telegráficamente el rechazo de la suspensión, para luego reclamar judicialmente el pago de los salarios caídos.

Incluso en los casos de suspensiones por motivos disciplinarios, el rechazo oportuno de la suspensión evita que el empleador acumule antecedentes negativos del trabajador, consentidos por éste y que justifiquen en el futuro un despido con causa.

Por ello, es muy importante que el trabajador no consienta cada una de las suspensiones por motivos disciplinarios que se le apliquen y las rechace telegráficamente.