**UNIDAD 6**

**Suspensión de la relación laboral:**

* **Generalidades:** Son circunstancias especiales que generan la cesación temporal de las prestaciones, la relación sufre suspensiones, pero se debe preservar la estabilidad del empleo de manera que una vez terminada la suspensión se retomen las prestaciones.

***Para que la suspensión se realice con éxito debe existir****:*

1. **Existir justa causa que justifique el incumplimiento y avale la suspensión 🡪 Debe coincidir causas enunciadas en la ley.**
2. **Plazo fijo:** Que la suspensión sea temporaria ya que si no fuera así no se mantendría la estabilidad del empleo.
3. **Notificar al trabajador fehacientemente por escrito** (No hace falta carta documento o telegrama) **y de manera personal** especificando los días de suspensión y el porqué de ésta. Si no hay notificación será una suspensión sin justa causa.

***Art 222 🡪 Las suspensiones a un mismo trabajador no pueden superar los 90 días en A.A, son acumulativas pero no deben superar ese plazo. De ser así el trabajador podrá considerarse despedido indirectamente y reclamar la indemnización del Art 246 🡪 (Art 245 + preaviso + sustitución del mes sin terminar)***

* **Clasificación de las suspensiones:** Se clasifican según quien las origine:
* **Generadas por el empleador:**

1. **Suspensión por falta o disminución del trabajo (Art 219)🡪:** Exime al empleador de brindarle trabajo al trabajador, siempre y cuando no le sea imputable. También lo exime de cumplir con su deber de pagar salarios. **(Art 223 bis)🡪** Se consideraran prestaciones no remunerativas a las asignaciones de dinero entregadas para compensar la suspensión.

**Justa causa: Imposibilidad de dar ocupación.**

**Plazo máximo de esta suspensión es de 30 días en A.A (360 días)** **contando por días corridos a partir de la 1era suspensión.**

**Ej.: Mala situación económica, pérdida de un cliente principal, falta de un producto importado. 🡪 Las causas se establecen por jurisprudencia.**

1. **Suspensión por fuerza mayor / Caso fortuito (Art 221):** Consiste en la imposibilidad de que el empleador brinde ocupación al trabajador, por un hecho imprevisible o inevitable el cual no pudo prever ni evitar capaz de ser comprobable. Son situaciones excepcionales y temporarias.El empleador se exima de pagar salarios y puede aplicarse el **Art 223 bis 🡪** para la posibilidad de prestaciones no remunerativas.

**Justa causa:** **Imposibilidad de dar ocupación por un hecho imprevisto o previsto pero inevitable.**

**Plazo máximo de esta suspensión es de 75 días en A.A contando por días corridos a partir de la 1era suspensión.**

**Ej.: Inundación del ámbito de trabajo, incendio.**

***Para estas 2 suspensiones deberán aplicarse empezando por los trabajadores menos antiguos, contando la antigüedad de manera semestral, en el caso de aquellos que ingresan el mismo semestre 1ero se suspenderán a los que no tengan, o tengan pero menos, cargas familiares aunque tengo un mes menos de antigüedad.***

1. **Suspensión por causas disciplinarias:** Es la facultad del empleador para crear coordinación en la realización de tareas y equilibrio en la comunidad laboral, debiendo hacerla con respeto a la dignidad y derechos del trabajador.

**Justa causa: Por incumplimiento contractual por parte del trabajador.**

**Plazo máximo de esta suspensión es de 30 días en A.A (360 días)** **contando por días corridos a partir de la 1era suspensión. NO** podrán ser suspendidos trabajadores con licencia por enfermedades o accidentes.

**Ej.: Apercibimiento (Sanciones para quienes no cumplan con lo ordenado) como llegadas tardes del trabajador, faltas de respeto del mismos hacia el empleador, etc.**

***La sanción disciplinaria para que sea temporaria debe cumplir:***

* **Existir justa causa para que sea válida.**
* **Ser proporcional.** Que la sanción vaya de acuerdo con la acción. No sería justo suspender a un trabajador 30 días por una llegada tarde
* **Ser contemporánea.**No se puede sancionar por situaciones antiguas.

**El trabajador puede cuestionar el motivo de la suspensión impugnando, tiene 30 días a partir de que es notificado fehacientemente para notificar su desacuerdo. Transcurridos estos 30 días si el trabajador no reclama este derecho caduca**

**PROCEDIMIENTO PREVENTIVO DE CRISIS:** Está **regulado por la Ley Nacional de Empleo 24.013.** Consiste en un **procedimiento administrativo realizado por el Ministerio de Trabajo**. Es utilizado por empleadores que quieran suspender (Cualquiera de las 3 causas) o despedir por causas económicas a un grupo de trabajadores por:

* Falta de trabajo no imputable al empleador.
* Fuerza mayor por hechos económicos.
* Razones tecnológicas.

En cuanto a la cantidad de trabajadores la ley dice:

* **Empresa con – de 400 trabajadores, 15% deberá ser afectado.**
* **Empresa entre 400 y 1000 trabajadores, 10% deberá ser afectado.**
* **Empresa con + de 1000 trabajadores, 5 % deberá ser afectado**.

Van a intervenir en el proceso el empleador y la asociación sindical correspondiente para proteger los derechos de los trabajadores, durante el proceso deberá existir “Paz Social” donde el empleador no podrá despedir ni suspender a los trabajadores y donde los trabajadores no podrán realizar huelgas, en caso de que realicen estas acciones los hechos serán nulos, sirve para probar la buena fe.

* El proceso puede ser iniciado por cualquiera de las dos partes.
* Se deberá **prestar un escrito** solicitando la apertura del proceso el cual debe estar fundamentado y ofrecer los elementos probatorios.
* Dentro de las **48 hs**. siguientes el **M.T evaluara el fundamento del mismo notificara a la otra parte.**
* Dentro de los **5 días siguientes se citará a una audiencia a las partes.**
* A partir de la 1era audiencia habrá 10 días hábiles (Hay 5 días más aunque la ley no lo diga)
* Si se llega a un **acuerdo el M.T deberá homologarlo** (Dándole legalidad y legitimidad) y equipararse al C.C.T de la actividad de los trabajadores, aunque puede rechazarlo por resolución fundada.
* Si **no se llega a un acuerdo se finalizará el proceso quedando las partes en libertad de acción**, pudiendo despedir a los trabajadores, o en caso de que se determine que las partes actúan con buena fe existe la **posibilidad de llegar a una prórroga de 10 días más para intentar conciliar.**

1. **Suspensión preventiva:** Ésta suspensión actúa cuando el **trabajador está sometido a un procedimiento penal** por un 3ro o por el empleador.

**Denuncia de un 3ro:** Existen 2 posibilidades:

1. Si el hecho de la denuncia ocurrió en ocasión de trabajo, el empleador deberá pagarle al trabajador los sueldos caídos en caso de que éste quedara absuelto.
2. Si el hecho de la denuncia no se relaciona con el empleador éste resultara indiferente ya que nada tiene que ver y no deberá pagarle nada sea condenado o absuelto.

**Denuncia por el empleador:** Cuando debido a la denuncia:

1. Si el trabajador sea condenado, la suspensión podrá transformarse en un despido sin obligación del empleador de abonar salarios caídos ni tampoco indemnización.
2. Si el trabajador es absuelto éste podrá:

* Reincorporarse al empleo y cobrar sueldos caídos por la suspensión. En caso de que el empleador no quiera reincorporarlo deberá pagarle la indemnización por despido + salarios caídos.
* Considerarse despedido y cobrar la indemnización del Art 246 + preaviso + indemnización sustitutiva)

**El trabajador que no pueda concurrir al trabajo deberá notificar al empleador** sino lo hace éste podrá suspenderlo o considerarlo despedido por abandono de trabajo. La notificación deberá ser:

* Según doctrina: En la 1era jornada de trabajo de principio a fin.
* Según jurisprudencia: En las 2 1ers horas de la jornada de trabajo.

1. **Suspensión precautoria:** Esta suspensión se ha hecho válida por la doctrina y la jurisprudencia. Se da cuando el empleador quiere separar temporalmente al trabajador sospechado de sus funciones. Se requiere una investigación en lo empresaria para aclarar la existencia de un incumplimiento o no se pueda determinar al responsable.

Se debe aplicar por el plazo necesario para realizar la investigación.

* Si luego de la investigación el trabajador no es imputado el empleador deberá pagarle salarios caídos.
* Si luego de la investigación el trabajador es imputado el empleador podrá disolver el vínculo laboral sin pagar nada.
* **Generadas por el trabajador:**

1. **Suspensiones biológicas:** Son aquellas suspensiones por el descanso requerido del cuerpo como por:

* **Vacaciones.**
* **Lic. Por maternidad.**

1. **Suspensiones patológicas:** Pueden darse por **enfermedades o accidentes inculpables (En hs de trabajo 🡪 Cortarse una mano con una máquina o fuera de trabajo 🡪 Quebrarse una pierna jugando al futbol)** es decir que no son motivos del trabajo, constituyendo alteraciones en la salud del trabajador por causas ajenas a su voluntad provocando incapacidad temporaria en él. Debe manifestarse durante la relación laboral correspondiéndole al trabajador el pago de salarios durante su vigencia.

**Notificación:** Es obligación del trabajador notificar al empleador de que se encuentra imposibilitado para prestar servicios indicando el lugar donde se encuentra para que el empleador pueda ejercer un control con los médicos laborales y comprobar la situación, si éste no controla deberá aceptar lo sucedido. En caso de que no pueda notificarlo deberá presentar certificado médico

**Plazos:** Para esta suspensión se determinan según la antigüedad (Enfermedad) y cargas familiares del trabajador.

* **- 5 años de antigüedad, la suspensión remunerada es de 3 meses pero si el trabajador cuenta con cargas familiares se duplica a 6 meses.**
* **+ 5 años de antigüedad, la suspensión remunerada es de 6 meses pero si el trabajador cuenta con cargas familiares se duplica a 12 meses.**
* *En el supuesto que el trabajador cuente con 4 años y 11 meses de antigüedad primero se le darán 3 meses y llegado a los 5 años tendrá los 6.*

**Conservación del puesto de trabajo:** Vencidos estos plazos el empleador deberá notificar al trabajador que su puesto se conservará por 1 año pero sin goce de sueldo. Cumplido el plazo o finalizada la enfermedad el trabajador se reincorporará con tareas acordes a su estado.

**Liquidación del sueldo:** Durante el período de la licencia el trabajador gozará del mismo sueldo que tenía, de los aumentos que se den por las negociaciones, en caso de que su sueldo sea variable se liquidara en promedio al último semestre.

**Finalizada la suspensión:** Esta podrá derivar en:

* **Alta del trabajador con una incapacidad parcial – del 66%:** Donde el empleador podrá:
* **Asignarles tareas acorde a su discapacidad, sin disminuir la remuneración.**
* **Despedirlo ya que no desea asignarle tareas acordes pagando la indemnización del Art 245.**
* **Despedirlo ya que encuentra imposible asignarle tareas acorde pagando la indemnización del Art 247 (Mitad del Art 245)**
* **Alta del trabajador con una incapacidad absoluta + o = al 66%:** Donde es imposibilita la prestación de servicios y continuidad del vínculo laboral. El empleador deberá:
* **Pagarle al trabajador la indemnización del Art 245.**
* **Despido durante la suspensión: Deberá pagarle al trabajador la indemnización del Art 245 + los sueldos que faltaban hasta terminar la suspensión o el alta médica.**

1. **Suspensiones sociales:** El trabajador tendrá imposibilidad de prestar servicios y gozar de licencias por situaciones de carácter social o familiar. No prestara servicios pero gozará de su remuneración.

* **Por fuerza mayor:** El trabajador debe brindar aviso de lo sucedido al empleador sin gozar el pago de remuneración. Se conservará el empleo
* **Por servicio social o convocatoria especial (Servicio militar):** El trabajador conservara su empleado cuando deba prestar servicios con un plazo de 30 días contando a partir del 1er día de la convocatoria, sin gozar el pago de la remuneración. Se conservara el empleo.
* **Nacimiento de un hijo: 2 días corridos Mujer: 6 meses.**
* **Por contraer matrimonio: 10 días corridos.**
* **Por fallecimiento del conyugue, hijos o padres: 3 días.**
* **Por fallecimiento de hermanos: 1 día.**
* **Por rendir examen: 2 días corridos 🡪 10 días como máximo en 1 año.**
* **Por práctica deportiva: hasta 60 días. Podrá extenderse 30 días más en caso de que el lugar de trabajo esté ligado al deporte.**
* **Por donación de sangre: 1 día, el de la donación.**

*En ninguna de las anteriores se admite compensaciones dinerarias. Deben tomarse los días.*

* **Por viaje al país de origen para elecciones: 4 días. El trabajador deberá notificar al empleador 10 días antes y por escrito.**
* **Bomberos voluntarios: Por el tiempo necesario para realizar su tarea de servicio público.**
* **Trámites o citación a tribunales: Cuando no puedan realizarse fuera del horario de trabajo.**
* **Donación de órganos: Regido por enfermedades y accidentes inculpables.**

1. **Suspensiones por cargos colectivos (Electivos) y gremiales:**

* **Cargos colectivos:** Son aquellos trabajadores que ocupan cargos electivos, tienen el derecho de la reserva de su puesto de trabajo hasta 30 días después de concluidas sus funciones. El trabajador tiene la obligación de solicitar su reincorporación sino el empleador puede considerarlo despedido por abandono de trabajo.

Si el empleador decide no reincorporarlo deberá abonar indemnización por despido sin causa + preaviso.

* **Cargos gremiales:** Se toma en cuenta para el cálculo la antigüedad. Son aquellos que desempeñan cargos en asociaciones sindicales con personería gremial. tienen el derecho de la reserva de su puesto de trabajo hasta 30 días después de concluidas sus funciones. Estos representantes gozan de un derecho de estabilidad del empleo por el plazo que determine la legislación.