



## **SUSPENSIONES POR CAUSAS ECONÓMICAS**

Las suspensiones por causas económicas son aquellas que el empleador en forma unilateral puede imponer cuando se configuran las condiciones que prevé la Ley de Contrato de Trabajo Nº 20.744, es muy importante la observancia de esas condiciones teniendo en cuenta el carácter alimentario que reviste la remuneración y que durante el tiempo de la suspensión el trabajador no percibirá la misma.

Estas suspensiones donde la causa radica en la falta o disminución de trabajo no imputable al empleador está subordinada a la iniciación de un procedimiento de crisis (Artículo Nº 98 de la Ley Nº 24.013).

Art. 98.

“...Con carácter previo a la comunicación de despidos o suspensiones por razones de fuerza mayor, causas económicas o tecnológicas, que afecten a más del 15 por ciento de los trabajadores en empresas de menos de 400 trabajadores; a más del 10 por ciento en empresas de entre 400 y 1.000 trabajadores; y a más del 5 por ciento en empresas de más de 1.000 trabajadores, deberá sustanciarse el procedimiento preventivo de crisis previsto en este capítulo.”.

### **Requisitos.**

Establece como requisitos a observar el Artículo Nº 218 de la LCT:

Art. 218.

“...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...”.

### **Justa causa.**

La suspensión debe ser con causa y esta causa debe ser justa, de tal manera que no le sea imputable al empleador, debe ser ajena a su responsabilidad y voluntad. El empleador debió haber adoptado todas las medidas necesarias tendientes a solucionar la situación de crisis que motiva la medida de disponer las suspensiones.

Toda suspensión en la que no se determine la justa causa carecerá de validez con la consiguiente posibilidad de impugnación por parte del trabajador.

Por ejemplo ante una situación de falta de trabajo el empleador debe demostrar que la situación por la que está atravesando la empresa no le es imputable y que ha tomado las medidas necesarias para revertirla.

### **Plazo de duración.**

El plazo máximo según lo prescribe el Artículo Nº 220 de la LCT es de treinta días en un año calendario contados a partir de la primera suspensión.

Art. 220.

"...Las suspensiones fundadas en razones disciplinarias o debidas a falta o disminución de trabajo no imputables al empleador, no podrán exceder de treinta (30) días en un (1) año, contados a partir de la primera suspensión.

Las suspensiones fundadas en razones disciplinarias deberán ajustarse a lo dispuesto por el artículo 67, sin perjuicio de las condiciones que se fijaren en función de lo previsto en el artículo 68..."

Recordemos que el Artículo Nº 67 establece las facultades disciplinarias del empleador, y el Artículo Nº 68 dispone las modalidades de su ejercicio.

#### Art. 67. Facultades disciplinarias. Limitación.

"...El empleador podrá aplicar medidas disciplinarias proporcionadas a las faltas o incumplimientos demostrados por el trabajador. Dentro de los treinta (30) 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..."

#### Art. 68. Modalidades de su ejercicio.

"...El empleador, en todos los casos, deberá ejercitar las facultades que le están conferidas en los artículos anteriores, así como la de disponer suspensiones por razones económicas, en los límites y con arreglo a las condiciones fijadas por la ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas de trabajo, los consejos de empresa y, si los hubiere, los reglamentos internos que éstos dictaren. Siempre se cuidará de satisfacer las exigencias de la organización del trabajo en la empresa y el respeto debido a la dignidad del trabajador y sus derechos patrimoniales, excluyendo toda forma de abuso del derecho..."

No será válida una suspensión por tiempo indeterminado sin que se precise la fecha de comienzo y finalización de la misma.

Se debe tener en cuenta que el plazo se acumula con las suspensiones disciplinarias a los efectos de su cómputo.

#### Notificación por escrito.

La suspensión se debe notificar por escrito, debiendo indicar en forma clara las causales de la misma y el plazo.

#### Aplicación de la suspensión.

Al respecto se dispone en la Ley que en las suspensiones por fuerza mayor y en la suspensión por falta o disminución del trabajo, 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.