

LAS SUSPENSIONES EN EL DERECHO LABORAL: SUS COSTOS ECONÓMICOS Y SOCIALES.

ANDREA FABIANA MAC DONALD (*)

Las suspensiones laborales han sido una de las temáticas actuales en el mercado laboral, debido a las variaciones económico – sociales que se han presentado en los últimos tiempos, teniendo como punto de partida las diversas promulgaciones de las leyes, decretos de necesidad y urgencia que han sido en parte una solución a los fines de equilibrar la oferta y demanda de trabajo que se desarrollan en dicho mercado.

I-EVOLUCION DE LAS SUSPENSIONES EN EL DERECHO LABORAL – ORIGENES Y EFECTOS EN EL CONTEXTO SOCIAL.

Para hacer referencia a las suspensiones en el derecho laboral, es necesario efectuar algunas consideraciones en los supuestos de las obligaciones emergentes de la normativa común del Derecho Civil, ya que nos ayudaría a comprender los efectos jurídicos y económicos que provocan en el orden contractual.

En el artículo 1197 del Código Civil establece “*las convenciones hechas en los contratos forman para las partes una regla a la cual deben someterse a la ley misma...*”, hace de este modo que exista una equivalencia digna de protección jurídica que la misma sirva como regla para las partes contratantes rigiendo de este modo el principio de buena fe.

Como es sabido, el legislador ha previsto una protección jurídica para las partes cuando celebran un contrato a los efectos de sufrir alteraciones en esa equivalencia digna; BARRASI al respecto expresa que “*el desequilibrio de que se habla no supone necesariamente una equivalencia aritmética entre las prestaciones de las partes. El equilibrio protegido es el resultado de la contraprestación de fuerzas cualesquiera que sean, aunque una de las partes tenga que adherirse*”.¹

Tales desequilibrios en los contratos celebrados por las partes pueden tener sus orígenes en ciertos acontecimientos calificados como extraordinarios o imprevisibles, afectando la continuación de la relación contractual provocando la suspensión del mismo, siendo aún vigente el vínculo contractual entre las partes.

¹ Ver Barrasi, Ludovico: “Tratado de Derecho del Trabajo” – Editorial Alfa – Buenos Aires 1953. Tomo I Pág. 354.

Es así como ocurren habitualmente en los típicos contratos laborales, donde se interrumpe el vínculo pero se mantiene vigente el contrato haciendo que la relación laboral adquiera un rasgo rígido pero a la vez con la mera promesa de continuar con dicho vínculo dependiendo de muchas circunstancias en las cuales pueda cambiar el futuro laboral del trabajador.²

En el derecho del trabajo, la suspensión aparece en el primer cuarto del siglo XX como solución en los casos de enfermedades y accidentes de los trabajadores; después de la Primera Guerra Mundial, surgen los supuestos originados en las movilizaciones militares y más adelante las suspensiones originadas en las convenciones colectivas de trabajo.

Ciertamente las suspensiones configuraron un fenómeno que protege al trabajador poniendo en segundo término los intereses económicos del empresario e incluso las consideraciones puramente referidas a la causa del contrato, teniendo en cuenta la continuidad del vínculo entre el trabajador y el empleador, preservando el empleo y la fuente de trabajo.

Una de las características esenciales de las suspensiones laborales es el principio de estabilidad en el empleo que en el derecho común aparece en forma indirecta y accidental, es decir, que las previsiones de las posibilidades de incumplimiento de las prestaciones resultan desde el principio mucho más previstas haciendo que el empleador o empresario adopte medidas acordes en cada caso en particular.

Uno de los supuestos actuales en materia de suspensiones laborales ha sido los denominados procedimientos preventivos de crisis de la empresa ya que durante ese lapso, se interrumpen todo tipo de medidas a adoptarse tales como despidos y otras medidas que resulten arbitrarias para los trabajadores.

² Interpretación de la autora.

II-LAS SUSPENSIONES EN EL CONTRATO DE TRABAJO – NOCION – CARACTERÍSTICAS - EFECTOS JURIDICOS Y ECONÓMICOS DE LAS PARTES EN LA RELACION LABORAL.

Se considera que todo contrato de trabajo representa la continuidad de la relación y la conservación del empleo del trabajador, pero sucede que en toda relación laboral puede estar afectado a alteraciones imprevistas en su desarrollo que se consideran como temporales, existiendo la vigencia del mismo.

HERRERA y GNECCO consideran que *“se entiende por suspensión laboral la cesación temporal de algunos efectos del contrato de trabajo, los que vuelven a tener plena eficacia una vez desaparecidas las circunstancias que la motivaran”*.³

Toda suspensión de la relación entre trabajador y empleador implica una cesación temporal de algunos efectos del contrato de trabajo los que luego vuelven a obtener eficacia una vez extinguidas las causas que motivaron la misma, recobrando nuevamente la continuación del vínculo contractual entre ambos.

GRISOLIA expresa que *“la suspensión es una característica del contrato de trabajo contemplada en la LCT; consiste en una interrupción transitoria de alguna de las obligaciones y prestaciones de las partes”*.⁴ Advertimos aquí la interrupción es transitoria debido a que sólo puede durar la misma sólo en un tiempo determinado ya que afectan alguna de las obligaciones y prestaciones de las partes mientras sigue vigente el contrato.⁵

Es así como las suspensiones en materia laboral se comportan como una expresión determinante del principio de continuidad del contrato y de la estabilidad haciendo que el contrato de trabajo se distinga de los demás tipos de contratos (civiles y comerciales), teniendo como mera finalidad que el vínculo entre trabajador y empleador subsista evitando la disolución de la relación reduciendo los costos económicos de ambas partes vinculantes.

Por su parte, POSE indica que *“la suspensión de la relación de trabajo conlleva un perjuicio salarial para el dependiente, lo que explica la limitación temporal que el legislador ha fijado en la materia”*.⁶ Ello significa que toda suspensión de la relación

³ Ver Herrera, Enrique – Gnecco, Lorenzo: “Alteraciones en el desarrollo de la relación”. Capítulo VI correspondiente al “Curso de derecho del trabajo y de la Seguridad Social”. Director: Jorge Rodríguez Manzini. Editorial Astrea. 5ta. edición actualizada y ampliada.

⁴ Ver Grisolia, Julio A.: “Derecho del trabajo y de la Seguridad Social”. Guías de estudio. Editorial Estudio. Edición 2007. Actualizada y ampliada.

⁵ Comentario de la autora.

⁶ Ver Pose, Carlos: “Ley de Contrato de Trabajo”. Anotada, comentada y concordada con las leyes 25013, 25250, 25323 y 25345. David Grinberg - Libros Jurídicos.

laboral, afecta la restricción presupuestaria del dependiente ya que la misma puede ser percibida en menor cuantía a la que percibe en actividad.

En cuanto a las características propias de las suspensiones laborales son las siguientes:

1-Revisten un carácter temporal, es decir, que tienen un límite en el tiempo de duración de la suspensión.

2-Son producto de contingencias o hechos imprevistos que pueden o no derivar de la voluntad unilateral de las partes.

3-Se mantiene vigente la relación, subsistiendo los derechos del trabajador debiendo seguir percibiendo su remuneración correspondiente.

Toda suspensión siempre tiene una razón de ser que en la mayoría de los casos puede obedecer a motivos económicos del empleador; es así como CAPON FILAS expresa que *“la rentabilidad empresarial puede considerarse desde el ángulo subjetivo de empresario, relacionado con el lucro o desde el ángulo objetivo de la empresa, referido a sus cometidos económicos, sociales, culturales y políticos como institución social de producción”*.⁷

Es por ello que el ordenamiento laboral siempre pone atención en la preservación del empleo como fuente laboral, ya que todo salario o restricción presupuestaria representa el crédito alimentario del dependiente y de su familia; en tanto que todo empresario asume sus riesgos ya que persigue la maximización de beneficios y la reducción de costos, pero teniendo en cuenta que las pérdidas económicas que sufra el mismo no sean trasladados a los trabajadores, ya que profundiza aún más sus costos económicos y sociales.⁸

III-LAS SUSPENSIONES LABORALES EN MATERIA ECONÓMICA – TIPOS – REQUISITOS PARA SU PRODECENCIA. LÍMITES Y PLAZOS.

Toda suspensión laboral debe reunir requisitos válidos a los fines de otorgar un remedio o solución parcial al empresario en una situación de crisis económica originada en hechos no previstos ni por él ni por el trabajador.

⁷ Ver Capón Filas, Rodolfo: “Derecho del trabajo”. Librería Editora Platense.

⁸ Comentario de la autora.

Para ello el legislador ha previsto en el artículo 218 de la LCT que *“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”*. Al respecto, POSE señala que *“la potestad que se concede a la parte empresaria para suspender la relación de trabajo por razones disciplinarias y/o económicas ha sido cuidadosamente reglamentada por el legislador al disponer la necesidad de: a) su fundamentación en justa causa, b) la especificación de un término concreto de suspensión y c) la notificación por escrito al trabajador, lo que implica su instrumentación mediante un medio idóneo que permita al sujeto afectado saber qué medida se ha tomado contra su persona y la razón concreta que lleva al empleador a adoptarla”*.⁹

Aquí la suspensión funciona como un acto jurídico unilateral adoptada por el empleador tal como la jurisprudencia expresa que *“desde este último punto de vista, la suspensión impuesta por el empleador puede calificarse como un acto unilateral pero recepticio; o sea que sólo existe y es eficaz cuando llega a conocimiento de su destinatario”*.¹⁰

La justa causa en materia de suspensiones laborales dispuestas por el empleador, alude al motivo o causa que decretara la medida, debiendo ser la misma clara y que la misma esté prevista por el legislador. En cuanto al plazo de la suspensión, el mismo debe ser cierto, especificando desde cuando comienza la misma y cuando finalizará, requiriéndose que la notificación por escrito, corriendo el plazo de la suspensión a partir del momento en que el trabajador recibe la misma.

FERNANDEZ MADRID y CAUBET expresan que *“la suspensión típica es la decisión del empleador por la cual el dependiente deja de prestar servicios, perdiendo la remuneración, puede obedecer a causas económicas (falta de trabajo, fuerza mayor) o disciplinarias”*.¹¹

Así el legislador ha previsto en el artículo 219 de la LCT que *“se considera que tiene justa causa la suspensión que se deba a falta o disminución de trabajo no imputable al empleador, a razones disciplinarias o a fuerza mayor debidamente comprobada”*.

La normativa citada alude a dos tipos o clases de suspensiones laborales en las cuales ambas son dispuestas por el empleador, rigiendo la in imputabilidad del empleador y son:

1-Por razones disciplinarias: Las suspensiones por razones disciplinarias aluden a una falta cometida por el trabajador hacia el empleador en relación de dependencia, disponiendo éste un castigo o sanción a los fines que dicha conducta cometida por el

⁹ Ver Pose C.: ob. cit.

¹⁰ Ver autos “Vidal c/ Bagley SA”, DT, 1989 – A- 60 – CNAT – Sala III – 30/6/88.

¹¹ Ver Fernández Madrid, Juan C. – Caubet, Amanda B.: “Leyes fundamentales del trabajo. Sus reglamentos y anotaciones complementarias”. Editorial La Ley. Décima edición.

dependiente no se repita, teniendo en cuenta además del poder disciplinario que tiene el empresario previsto en el ordenamiento jurídico.

Cabe destacar que la sanción impuesta por el empleador hacia el trabajador debe ser proporcional al daño o perjuicio guardando vigencia con la falta cometida, tener plazo determinado y que dicha falta pueda demostrarse.

2-Por fuerza mayor debidamente comprobada: La fuerza mayor es asociada habitualmente con la denominada Teoría de la Imprevisión siendo necesario remitirnos a lo que Vélez Sarsfield dispuso en el artículo 514 del Código Civil definiendo al mismo “como aquel que no ha podido preverse o que previsto no pudo evitarse”, poniéndose énfasis en el factor de imprevisibilidad.

En las suspensiones laborales, la fuerza mayor opera como un impedimento para las partes de continuar con la relación laboral, derivado de acontecimientos naturales o sociales de tal manera que los mismos sean de gravedad contundente que torne imposible la prestación laboral.

3-Disminución o falta de trabajo: La merma de la actividad productiva atañe a la producción de bienes y servicios, entorpeciendo de manera temporal la continuidad de la empresa; durante ese lapso temporal, el empleador mediante la suspensión se libera transitoriamente de ciertos costos laborales hasta tanto resuelva su situación financiera.

En cuanto a la falta de trabajo implica la propia incertidumbre no sólo para el trabajador sino también para el empleador, dado que éste último pueda desconocer cuando cesará la falta de trabajo, no pudiendo garantizar cuando retomaran las actividades laborales, siendo indiscutible que la buena fe del empleador deberá basarse en querer continuar con la relación laboral con el dependiente, evitando el despido.

Vale decir que los tres supuestos previstos por el legislador en el artículo 218 de la LCT se enmarcarían dentro de las suspensiones por motivos económicos; en la práctica, los empresarios y empleadores disponen suspensiones derivadas de dichas causales y que las mismas han sido receptadas de manera restringida por la jurisprudencia, siendo justificadas en muchos casos por hechos ajenos a la empresa o que resulten imprevistos e inevitables de prever para las partes en la relación laboral.

En cuanto a los plazos de suspensiones laborales por motivos disciplinarios, disminución o falta de trabajo y fuerza mayor podemos observarlo en el cuadro siguiente:

PLAZOS DE LAS SUSPENSIONES LABORALES	
MOTIVO O CAUSA	PLAZO DE COMPUTO
<i>Por razones disciplinarias</i>	30 días
<i>Por disminución o falta de trabajo</i>	30 días
<i>Por fuerza mayor</i>	75 días

(*) Elaboración propia de la autora.

Cabe señalar que el límite final en cada causa o motivo de suspensión laboral opera dentro de los 90 días, es decir, que dichos plazos no pueden excederse de dicho tiempo establecido por el legislador; de modo tal que el empleador al disponer una suspensión laboral por dichas causales, no podrá ser abusiva, debiendo tener en cuenta el mismo, los límites de su potestad disciplinaria dado por los convenios colectivos de trabajo y estatutos profesionales.

Es importante destacar que el procedimiento preventivo de crisis de empresas alude a las suspensiones laborales ya que la Ley 24013 (Arts. 98 a 105) establece el mismo a los fines de obtener que las partes contratantes lleguen a un acuerdo frente a la crisis que obliga a decretar suspensiones invocándose como causales la fuerza mayor, causas económicas o tecnológicas que afecten a más del 15% de los trabajadores en empresas de menos de 400 trabajadores; a más del 10% en empresas de entre 400 y 1000 trabajadores y a más del 5% en empresas de más de 1000 trabajadores deberá sustanciarse el procedimiento de crisis (Art. 98 de la Ley 24013).

El procedimiento preventivo de crisis debe ser comunicado con carácter previo a los trabajadores a la comunicación de despidos y suspensiones por las causales previstas por el legislador en la norma citada.

IV-CONSIDERACIONES FINALES:

De acuerdo a lo expuesto en el análisis efectuado, hemos llegado a nuestras consideraciones finales, la cuales son las siguientes:

1-Las suspensiones laborales ha sido uno de los remedios o salida de los empleadores en los últimos tiempos debido a las variaciones económico- sociales que se han presentado en el funcionamiento del mercado laboral.

2-La protección jurídica otorgada por el legislador frente a las posibles contingencias o alteraciones que pueden sufrir los contratos laborales y que afectan a las partes vinculantes.

3-Los desequilibrios económicos emergen de acontecimientos imprevisibles o no previstos por las partes actuando como imposible de evitar los mismos.

4-El principio de estabilidad en el empleo como regla esencial en los contratos laborales, a los fines de conservar el salario o restricción presupuestaria que representa el crédito laboral del trabajador, revistiendo el carácter de alimentario.

5-Las suspensiones laborales como sinónimo de interrupción temporaria, es decir, que existe un límite de tiempo en las mismas.

6-El límite impuesto por el legislador en materia de suspensiones laborales dispuestas por el empleador, no deberá ser abusiva, sino que deberá respetar los plazos legales impuestos por el ordenamiento jurídico (fuerza mayor, disminución o falta de trabajo).

(*) Jefa de Trabajos Prácticos de las cátedras Análisis Económico y Financiero y de Elementos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Buenos Aires- Facultad de Derecho. Master en Derecho y Economía. (tesis en preparación). Universidad de Buenos Aires – Facultad de Derecho.

