



¿Cuándo proceden las suspensiones por causas económicas?

Por Maira C. Rita

La situación económica que atraviesa nuestro país, marcada por la recesión y la alta inflación, produjo un aumento en el uso de las suspensiones de ciertos efectos del contrato de trabajo por causas económicas.

Se trata de una manifestación del principio de continuidad de contrato de trabajo (arts. 10 y 91 LCT y 27 Ley 24.013), ya que su finalidad es mantener vigente el vínculo hasta que sean superadas las causas que la originan.

a) Requisitos de validez.

Ahora bien, no cualquier avatar en la economía habilita la utilización de este remedio temporal. En efecto, la Ley de Contrato de Trabajo define, en primer término la situación de hecho que debe atravesar la empresa, y los requisitos para su concreta aplicación.

En cuanto a la situación de hecho, debe consistir en falta o disminución de trabajo o fuerza mayor.

La falta o disminución de trabajo implica la existencia de uno o varios eventos que tornan más onerosa la prestación del empleado. Se trata de una situación de hecho cuya génesis y desarrollo debe ser ajeno y no atribuible (sea a título de culpa o dolo) al empleador. Pero ello no es suficiente ya que, y conforme lo ha establecido la jurisprudencia, el empleador debe haber tomado una actitud proactiva, esto es debe además, demostrar que tomó las medidas necesarias para evitar que aconteciera la causal alegada para suspender.

La **fuerza mayor**, en cambio, consiste en aquellos eventos que no han podido preverse, o que previstos no han podido evitarse. Deben obedecer a causas externas graves al giro empresarial. Ello así, ya que el empresario al poner en marcha su negocio asume un riesgo y una responsabilidad, de los cuales no puede deslindarse con ligereza. Se trata de impedimentos insuperables, y no de circunstancias que sólo hagan desaconsejable la prestación de tareas.

En este sentido, la CNAT en pleno ha resuelto que *"En el derecho laboral, el caso fortuito o fuerza mayor a que alude el art. 66 del dec. 33302/45, (ley19. 921), con respecto a la suspensión, debe ser considerado por el juzgador, con sujeción a las circunstancias concurrentes en cada caso y teniendo en cuenta que la falta o disminución de trabajo no haya podido preverse o que prevista no haya podido evitarse"* ("Menéndez Manuel y otros c/ Peirano Ltda. SRL", 31/031954". LL 77-688 - DT 1955-157 - JA 1955-II-54)

Configurada la situación de hecho, es necesario que la suspensión cumpla con los siguientes requisitos:

- (i) Justa causa. El art 219 de la Ley 20.744, establece 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"*.
- (ii) Plazo cierto de duración: Las suspensiones no podrán exceder cada una de ellas los 30 días en un año, contados a partir de la primera suspensión. (art 220 Ley 20.744).

De acuerdo con el art 221 Ley 20.744, en los casos de fuerza mayor, las suspensiones podrán extenderse hasta un plazo máximo de 75 (setenta y cinco) días en el término de 1(un) año, contado desde la primera suspensión, cualquiera sea el motivo de ésta.

- (iii) Notificación por escrito. El art 218 de la Ley 20.744 exige que la suspensión sea notificada por escrito al trabajador. La notificación por escrito no puede ser suplida por otro medio, pues se trata de una forma impuesta por la ley *ad solemnitatem*.

Las suspensiones deben ser ejercidas con prudencia, y teniendo en cuenta las exigencias de la organización. Asimismo, deberá comenzarse por el personal menos antiguo dentro de cada especialidad, con la salvedad de los trabajadores que se encuentran enfermos o accidentados (art. 208 L.C.T.) y los representantes gremiales (art. 52 de la ley 23.551) los que se encuentran exceptuados del orden de antigüedad. 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 (conf. art 221 L.C.T).

b) El procedimiento preventivo de crisis.

La Ley Nacional de Empleo N° 24.013, en sus arts. 98 a 105, regula el "*procedimiento preventivo de crisis de empresas*", que consiste en la imposición de un procedimiento previo a la comunicación de despidos o suspensiones por razones de fuerza mayor, causas económicas o tecnológicas, ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Debe sustanciarse en los casos que se vean afectados más del quince por ciento (15 %) de los trabajadores en empresas de menos de cuatrocientos (400) trabajadores; a más del diez por ciento (10%) en empresas de entre cuatrocientos (400) y mil (1.000) trabajadores; y a más del cinco por ciento (5 %) en empresas de más de mil (1.000) trabajadores.

Cuando no se alcancen los porcentajes de trabajadores determinados en la norma, el empleador deberá comunicar la decisión al MTSS con una anticipación no menor de 10 (diez) días de hacerla efectiva (conf. art 4 Dto 265/02). De esta forma, por vía reglamentaria se extendió el procedimiento preventivo de crisis a empresas con menor elenco de trabajadores, de manera que, sin perjuicio del cuestionamiento constitucional de dicha reglamentación, las suspensiones se hallarían sometidas a esta restricción.

Este requisito adicional implica una *procedimentalización* de las suspensiones, postergando la facultad legal del empleador de disponer de las mismas.

c) Salarios de suspensión.

En el caso de suspensiones por causas económicas, se suspende el deber del empleador de pagar la remuneración, ya que el trabajador no está a su disposición.

Ahora bien, en el caso que el empleador no hubiere cumplido los requisitos de validez impuestos por la ley, el trabajador tendrá derecho a percibir su remuneración por todo el tiempo en el que hubiera estado suspendido, siempre que hubiere impugnado la medida en el plazo de 30 (treinta) días desde que fue notificado.

En ocasiones, el empleador puede pactar con sus trabajadores, individual o colectivamente, la entrega de sumas de dinero, que sustituyen total o parcialmente, los ingresos del trabajador.

Estas prestaciones, reguladas en el art 223 bis de la Ley 20.744, no son remunerativas, y sólo tributan a los efectos de ley de Obras Sociales (Ley 23.660), y al Sistema Nacional del Seguro de Salud (Ley 23.661).