

## COLABORACIÓN TÉCNICA



Por el Dr. Honorio A. Díaz

Abogado egresado de UNBA, dedicado a la problemática del derecho laboral, con experiencia en el ejercicio profesional, la docencia universitaria y como escritor.

### **Contrato de trabajo. La suspensión disciplinaria**

Existen diversas causas de suspensión del trabajador. Entre ellas las originadas en razones económicas (falta o disminución de trabajo, fuerza mayor, etc.) y las que cumplen finalidades disciplinarias. A este último tipo de medida adoptada por el empleador se referirá la presente nota.

Corresponde comenzar por los requisitos de validez que establece la Ley de Contrato de Trabajo. El artículo 218 afirma: “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”. Se trata de una facultad que carece de un carácter absoluto pues se encuentra reglamentada, no quedando al libre arbitrio del ejecutor.

La ley establece que existe cumplimiento del primer requisito cuando el empleado ha incurrido en una trasgresión de deberes contractuales, quebrantando normas a las que debe sujetar su conducta, reglas para su adecuado desempeño. Generalmente en las empresas se pauta un encadenamiento de medidas sancionatorias que se agravan partiendo de apercibimientos, continuando con suspensiones de creciente duración y finalizando con el despido. Por lo tanto, las resoluciones se adoptan no solo por la falta que la origina sino también por los antecedentes personales del trabajador, en lo que influye la antigüedad de servicio, las sanciones previas, las consecuencias del incumplimiento, etc.

A efectos de evitar ulterioridades por el cuestionamiento de la validez, resulta conveniente destacar un conjunto de recaudos en la aplicación de suspensiones en lo siguiente:

- Debe tratarse de una incorrección de cierta importancia (no consistir en una conducta irrelevante);
- la extensión de la suspensión necesita poseer relación con la falta que se sanciona (no ser desmedida en la severidad de su alcance);

- no tiene que alterar elementos básicos del vínculo laboral (jornada, categoría, remuneración, etc.);
- requiere estar aplicada inmediatamente después del conocimiento de la existencia de la conducta que se atribuye al sancionado (no ser distante del hecho);
- encontrarse la causa de la medida debidamente expresada en la notificación de la sanción (sin vaguedad ni expresiones elusivas).

La comunicación de la resolución adoptada por el empleador debe establecer en forma concreta la duración de la suspensión, como así también el día de su inicio y el de su finalización. Tampoco puede exceder la extensión el límite de treinta días en un año. Este límite se computa retroactivamente, desde el comienzo de la última suspensión.

La empresa se encuentra obligada a notificar la suspensión por escrito, de una manera fehaciente. Si no lo hace mediante telegrama colacionado o carta documento, debe quedarse con una copia del texto firmada por el trabajador. Esa notificación necesita anticiparse al inicio del cumplimiento de la medida que se concreta con la no concurrencia al trabajo del dependiente y la pérdida de la remuneración de los días corridos de la misma.

La oportunidad de la notificación opera el inicio del plazo que posee el trabajador para impugnar la sanción. Esta defensa debe ser comunicada en el lapso de treinta días con la debida fundamentación. En caso contrario se considera que el empleado ha consentido la sanción.

Fecha de Publicación: 07/02/2019