

CONCEPTO DE SUSPENSIÓN

1-Son siempre temporarias.

2-Surgen de una causa imprevista que puede depender o no de la voluntad unilateral de las partes.

3- Pueden o no devengar salario según la causa que las produce.

4-Siempre subsisten las prestaciones de conducta.

5- Se computa o no la antigüedad según los casos.

6- Subsisten los derechos indemnizatorios.

SUSPENSIONES POR CAUSAS ECONÓMICAS Y DISCIPLINARIAS

Las suspensiones por causas económicas -falta o disminución de trabajo y fuerza mayor- y razones disciplinarias se caracterizan por surgir de la decisión unilateral del empleador. Durante la suspensión, el trabajador deja de prestar servicios y el empleador no abona la remuneración.

REQUISITOS DE VALIDEZ

Justa causa: 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".

Plazo fijo: Se requiere que tenga un plazo cierto; se debe establecer específicamente su duración.

Notificación por escrito: Para dar a conocer la medida, el empleador debe utilizar la forma escrita.

PLAZOS MÁXIMOS

-
- Por falta o disminución de trabajo: 30 días.
- Por razones disciplinarias: 30 días .
- Por fuerza mayor: 75 días.
- En conjunto no pueden superar los 90 días.

Se trata de plazos máximos legales de suspensión en un año aniversario.

SALARIOS DE SUSPENSIÓN

Si el empleador no cumplimentó los requisitos el trabajador tendrá derecho a percibir la remuneración por todo el tiempo que estuviere suspendido si hubiere impugnado la suspensión.

En el caso de las suspensiones disciplinarias, el plazo de impugnación es de 30 días corridos contados desde la notificación escrita; se trata de un plazo de caducidad.

Respecto de las demás suspensiones no dispone un plazo determinado para impugnar.

SUSPENSIONES POR CAUSAS ECONÓMICAS

En establecimientos de mas de 400 trabajadores y según el porcentaje que se afecte, se debe agotar el procedimiento preventivo de crisis de empresas.

Se debe respetar un orden de antigüedad y a igualdad dentro de un mismo semestre, con quienes no tengan cargas de familia.

Suspensión por falta o disminución de trabajo: debe derivar de un hecho que afecta al mercado e impacta en la empresa y debe ser excepcional y ajeno al empresario

Suspensión por fuerza mayor: Hechos imprevistos o previstos que no pueden evitarse.

SUSPENSIÓN DISCIPLINARIA

Requisitos de validez:

a-justa causa,

b-plazo fijo;

c-notificación por escrito;

d-respetar el principio de proporcionalidad;

e-contemporánea a la falta;

f-no producir una duplicación de sanciones.

Está direccionada a corregir la conducta del trabajador.

SUSPENSIÓN PREVENTIVA

Se funda en la existencia de un proceso penal en el cual el trabajador está imputado de haber cometido un delito.

a-Denuncia del empleador.

Si fue desestimada deberá reincorporarlo al trabajo y satisfacer el pago de los salarios perdidos durante el tiempo de la suspensión preventiva.

b-Denuncia de terceros.

En caso de no haber sido detenido no puede ser suspendido preventivamente.

Si es detenido no da derecho posterior al reclamo de los salarios caídos.

SUSPENSIÓN PRECAUTORIA

No está contemplada legalmente.

Objeto: para efectuar una investigación interna sobre un hecho cometido supuestamente por el trabajador.

Durante el plazo de suspensión se debe abonar la remuneración (es una excepción al deber de ocupación).