



FEDERACION TRABAJADORES DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACION

JORNADAS DE CAPACITACION PARA DIRIGENTES Y DELEGADOS GREMIALES

Uspallata – Agosto 2019

LA SUSPENSIÓN DEL TRABAJADOR

QUE ES LA SUSPENSION???

CONCEPTO: ES LA CESACION TEMPORARIA DE ALGUNOS EFECTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO, LOS QUE VUELVEN A TENER EFICACIA UNA VEZ DESAPARECIDAS LAS CIRCUNSTANCIAS QUE LA MOTIVARAN.-

POR QUÉ CAUSAS PUEDE SER SUSPENDIDO EL CONTRATO DE TRABAJO???

A) POR VOLUNTAD DE LA EMPRESA.-

1.-SANCION DISCIPLINARIA.(Arts.67 y 219 LCT).-

2.-POR RAZONES ECONOMICAS.-

3.-QUIEBRA.

4.-DENUNCIA PENAL (ART.224 LCT).

B) POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR.-

1.-LICENCIA POR CARGOS ELECTIVOS (ART.215 LCT)

2.-LICENCIA POR CARGOS GREMIALES

3.-HUELGA (ART.14 BIS CN).-

4.-LICENCIA POR MATERNIDAD (ART.177 LCT)

5.-ESTADO DE EXCEDENCIA (ART.183 LCT)

6.-LICENCIA POR ESTUDIOS Y OTRAS LICENCIAS ESPECIALES PREVISTAS EN EL CCT 244 (Leer ART.158, INC. E LCT Y CCT 244/94, ARTS.51 al 58).-

C) POR CAUSAS AJENAS A AMBOS:

1.-ENFERMEDADES Y ACCIDENTES (ART.208/213 LCT);

2.- CONVOCATORIAS ESPECIALES (Art.214 LCT)

3.-FUERZA MAYOR (ART.219 LCT))

4.-DENUNCIA PENAL POR TERCEROS (ART.224 LCT).



FEDERACION TRABAJADORES DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACION

JORNADAS DE CAPACITACION PARA DIRIGENTES Y DELEGADOS GREMIALES

Uspallata – Agosto 2019

SE ANALIZARAN LOS SUPUESTOS MAS IMPORTANTES.-

1.1 SUSPENSIÓN POR CAUSAS ECONÓMICAS

Es importante destacar que el empleador está obligado a garantizar al trabajador “ocupación efectiva” (LCT, artículo 78), y que éste cumple con sus obligaciones por el simple hecho “de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél” (LCT, artículo 103), aunque no preste servicios. **Por lo tanto, la suspensión del trabajador sin derecho a remuneración es una situación excepcional y extraordinaria que debe estar debidamente justificada, y demostradas sus causas.**

En primer lugar la ley nos habla, como una de esas causas, de la “falta o disminución de trabajo no imputable al empleador” (artículo 219). Filosóficamente se ha cuestionado este derecho patronal, ya que asocia al trabajador en las pérdidas por los riesgos de la explotación, sin ofrecerle como contrapartida participar en las ganancias.

En el Derecho del Trabajo existe un principio que se ha llamado de la “ajenidad”, **que significa que el trabajador es ajeno al riesgo empresarial.** Por tal motivo, la propia Corte Suprema de Justicia de la Nación ha dicho en una sentencia que cualquier excepción a ese principio debe interpretarse de forma “restrictiva” (Baña, Baldomero L. c/ Asociación Mutual del Personal de YPF”, D.T. 2000-A, pág. 1035).

El artículo 218 de la LCT establece que todas las suspensiones, **además de “justa causa”, deben tener un plazo fijo y ser notificadas por escrito al trabajador.** En el caso de la falta o disminución de trabajo no imputable al empleador, el plazo no puede superar los treinta (30) días en un (1) año, contados a partir de la primera suspensión (LCT, artículo 220). Son días corridos, y la notificación no puede efectuarse mediante comunicados en una pizarra o vitrina, sino que debe ser personal y por escrito.-

Hay que destacar que la gran mayoría de las sentencias judiciales han sido muy estrictas para convalidar estas suspensiones, como también en el análisis de los dos elementos que las legitiman: a) la falta de trabajo; y b) que ésta no sea imputable al empleador. La falta de trabajo debe ser un hecho muy grave que hace excesivamente costoso pagar las remuneraciones, y el empleador debe, además, **demostrar que no se trata de una situación derivada del riesgo propio de la empresa, y que ha tomado todas las medidas posibles para superarla.**

Son muy pocos los casos que llegaron a la Justicia, en los que se convalidó la suspensión por falta de trabajo, a punto tal que algunos autores se han preguntado si en la práctica continuaba vigente esta facultad patronal.

Dijimos que la ley establece por año, un plazo máximo de suspensión de treinta (30) días, que no se cuenta por año calendario (del 1º de enero al 31 de diciembre), sino que dentro del plazo de trescientos sesenta y cinco (365) días no se puede suspender al trabajador por más de treinta (30).



FEDERACION TRABAJADORES DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACION

JORNADAS DE CAPACITACION PARA DIRIGENTES Y DELEGADOS GREMIALES

Uspallata – Agosto 2019

El artículo 221 de la LCT exige que, cuando la suspensión no alcanza a todo el personal, se comience por el menos antiguo “dentro de cada especialidad”. Para los ingresados en un mismo semestre, debe comenzarse por los que tuvieran menos cargas de familia .-

Están excluidos del orden de antigüedad para las suspensiones, los trabajadores que tengan fuero sindical conforme a la Ley 23.551, salvo que la medida afecte a todo el personal. También están excluidos los trabajadores con licencia por enfermedad o accidente inculpable, o que estén gozando de sus vacaciones.

Es aconsejable que estas suspensiones sean impugnadas por los trabajadores expresamente, aunque se discute si no hacerlo les hace perder el derecho a un reclamo judicial posterior. El plazo es de treinta (30) días. Podría hacerlo el sindicato que los representa, pero necesitaría tener un mandato escrito de cada trabajador (Decreto 467/88, artículo 22).

1.2 LA SUSPENSIÓN POR “FUERZA MAYOR”

Una variante de las suspensiones por razones económicas es la que se origina en “fuerza mayor”. **Se trata de hechos que hacen que la obligación patronal de dar trabajo sea de cumplimiento imposible, y que no pudieron preverse, o que aún previstos, no haya sido posible evitarlos.** Se citan como ejemplos la destrucción total o parcial del establecimiento por hechos naturales, como terremotos, inundaciones, incendios causados por un rayo, etc., o por hechos de terceros como acciones de guerra o actos de terrorismo. En cambio, en general no se acepta que los actos de gobierno (leyes, decretos, resoluciones, medidas económicas, etc.) sean “fuerza mayor”.

La mayoría de las sentencias judiciales no aceptan a las crisis económicas, de la actividad, o generales, como “fuerza mayor”.

ADVERTENCIA .-Frente a la grave situación económica-financiera que vive la Argentina, ES IMPORTANTE RECORDAR A LOS DELEGADOS GREMIALES, QUE LA DOCTRINA Y LA JURISPRUDENCIA MAYORITARIA HA ENTENDIDO, que la disminución de las ventas – muchas veces invocada por los empleadores para suspender y no abonar los salarios – NO CONFIGURA UNA SITUACION DE IMPOSIBILIDAD DE CONTINUAR CON LA EXPLOTACION NI TAMPOCO UN HECHO QUE NO HUBIERA PODIDO SER PREVISTO, PORQUE EN DEFINITIVA SE TRATA DE UN RIESGO PROPIO DE LA ACTIVIDAD COMERCIAL.-En tal caso, si el empleador invocara esa causal en este momento y por la razón señalada debe ser rechazada porque la suspensión es injustificada.(Leer artículo 218 y 221 LCT).-Leer también art.23 CCT 244/94.-

El plazo máximo de suspensión por fuerza mayor que el artículo 221 de la LCT admite es de setenta y cinco (75) días en el término de un (1) año, a contar desde la primera suspensión.

En el artículo 222 de la LCT encontramos otro límite a la facultad patronal de suspender al trabajador: en un (1) año el total de días de suspensión, cualquiera que sea la causa (disciplinaria, por falta de trabajo o por fuerza mayor), no puede superar los noventa (90) en un (1) año. Pero es requisito que el trabajador no las haya aceptado, al menos las que excedan ese plazo.



FEDERACION TRABAJADORES DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACION

JORNADAS DE CAPACITACION PARA DIRIGENTES Y DELEGADOS GREMIALES

Uspallata – Agosto 2019

Es un tema discutido si las innovaciones tecnológicas o los cambios organizativos en la empresa, justifican suspensiones “por causas económicas”. En mi opinión no deberían admitirse, ya que son decisiones unilaterales del empleador, adoptadas teniendo en cuenta sus intereses y conveniencias. Son parte del riesgo propio de toda empresa, que no debe afectar al trabajador. Lo mismo podemos decir de reformas en el establecimiento, mudanzas, etc.

1.3 ¿QUÉ PUEDE HACER EL TRABAJADOR INCORRECTAMENTE SUSPENDIDO?

Como hemos visto, la suspensión del trabajador es una medida excepcional y extraordinaria y, por lo tanto, su admisión debe ser restrictiva. No sólo debe tener una causa admitida en la ley, sino que también deben respetarse las formas y los plazos.

Si, por ejemplo, una suspensión tuviera una causa justa, pero supera los plazos máximos legales, habilitaría al trabajador a demandar judicialmente los jornales caídos de todo el tiempo en el que estuvo suspendido. Claro que para ello debe impugnar formalmente la medida (LCT, artículo 223).

Cuando en un (1) año los días de suspensión, por cualquier causa, superan los noventa (90), el artículo 222 de la LCT admite que el trabajador pueda optar por considerarse despedido. Pero también podría reclamar el pago de los jornales caídos, manteniendo la relación laboral.

1.4 PROCEDIMIENTO PREVENTIVO DE CRISIS (PPC)

La Ley 24.013 creó este procedimiento con la intención de evitar o limitar los efectos de suspensiones o despidos por causas económicas o tecnológicas (artículo 29).

En alguna oportunidad escribí un artículo de doctrina preguntándome si el Procedimiento Preventivo de Crisis era, para los trabajadores, una amenaza o una oportunidad. Me resulta claro que su sola mención causa temor, ya que parece ser el anticipo de suspensiones o despidos, generalmente por dificultades graves en la empresa. No obstante, frente al hecho objetivo de la existencia de esos problemas, creo sinceramente que los trabajadores y sus organizaciones sindicales tienen con el PPC una herramienta para reducir, o intentar reducir sus consecuencias.

En efecto, sin entrar en detalles, que deberán ser manejados por los asesores de cada organización sindical, la primer ventaja que se advierte es la prohibición de tomar algunas de las medidas que pretende aplicar la empresa, hasta tanto haya finalizado el trámite; **medidas que pueden ser anuladas en caso de que igualmente se adopten.**

RESOLUCION DE LA AUTORIDAD LABORAL.- A modo de ejemplo, se citan las actuaciones administrativas nro.0543-011820/18, labradas ante la entidad gremial Centro de Empleados de Comercio de Jesús María, por el despido de 63 trabajadores del Supermercado “Super Uno” de la Ciudad de Jesús María, sin haber iniciado el Procedimiento Preventivo de Crisis. La autoridad laboral provincial (Provincia de Córdoba) declaró INEFICACES los despidos, lo que



FEDERACION TRABAJADORES DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACION

JORNADAS DE CAPACITACION PARA DIRIGENTES Y DELEGADOS GREMIALES

Uspallata – Agosto 2019

fue ratificado por Res.nro.1843 de la Dirección General de Relaciones Laborales, Higiene, Seguridad e Inspección del Trabajo, ratificando la ineficacia de los distractos en su art.3.-

La segunda gran ventaja es que el empleador debe brindar (y el sindicato reclamar) suficiente información sobre la situación de la empresa y sobre las consecuencias de las decisiones que pretende tomar.

La tercer ventaja es que la falta de un acuerdo entre la organización sindical y la empresa, no finaliza en un laudo o arbitraje obligatorio, sino con el archivo de las actuaciones, quedando las partes en libertad de acción.

Lo que quiero significar con todo esto es que el Procedimiento Preventivo de Crisis no agrava la situación de los trabajadores. Sin él, la empresa podría tomar drásticas medidas, sin negociar, sin informar y sin ajustarse a plazo alguno, claro que corriendo el riesgo de sufrir medidas de acción sindical.

El marco legal del PPC está dado por los artículos 98 a 105 de la Ley 242.013, y por los Decretos 328/88, 264/2002 y 265/2002. Para las PyMES es aplicable la Ley 24.467.

Finalizado el PPC, la autoridad administrativa laboral podría aplicar la conciliación obligatoria de la Ley 14.786, en caso de un conflicto colectivo.

SE ACLARA, QUE EN VARIAS PROVINCIAS ARGENTINAS, SE HAN CELEBRADO ACUERDOS CON EL MINISTERIO DE TRABAJO DE LA NACION Y DELEGADAS LAS FACULTADES PARA INTERVENIR EN LOS PROCEDIMIENTOS PREVENTIVOS DE CRISIS .-

COMO CONSECUENCIA DE ELLO, SON LAS ADMINISTRACIONES DEL TRABAJO PROVINCIALES LAS QUE PODRAN DICTAR COMO BIEN SE DICE MAS ARRIBA, LA CONCILIACION OBLIGATORIA.-

1.5 PAGO DE SUMAS NO REMUNERATIVAS DURANTE LA SUSPENSIÓN

Una nota característica de las suspensiones por causas económicas es que el trabajador pierde el derecho a recibir su remuneración durante las mismas, lo que es un hecho de extrema gravedad, **ya que el salario tiene naturaleza alimentaria.** Por tal motivo, muchas veces se ha acordado entre la patronal y el sindicato que durante la suspensión el trabajador reciba una suma de dinero similar o cercana a su salario, pero calificada como “no remunerativa”. Esto le permite a la empresa reducir sus costos laborales, ya que no paga las contribuciones por las cargas sociales.

Fue la Ley 24.700 la que legalizó este procedimiento (artículo 3º), agregando a la LCT el artículo 223 bis.

Como se trata de una suspensión, el trabajador no tiene que prestar servicios, y este acuerdo debe ser homologado por la autoridad administrativa laboral para tener validez.



FEDERACION TRABAJADORES DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACION

JORNADAS DE CAPACITACION PARA DIRIGENTES Y DELEGADOS GREMIALES

Uspallata – Agosto 2019

El empleador sólo está obligado a depositar las contribuciones patronales con destino al sistema de obras sociales (Ley 23.660).

1.6 SUSPENSIÓN DISCIPLINARIA

A pesar de que el trabajador y el empleador están unidos por un contrato, el Derecho del Trabajo le reconoce al segundo el llamado poder disciplinario, lo que es excepcional en las relaciones contractuales, ya que le permite, en una primera instancia, actuar como juez y parte. El trabajador sólo tiene derecho a una posterior revisión judicial.

Si bien la LCT se refiere a dos tipos de sanciones, las suspensiones y los despidos con causa, se ha reconocido que también existen sanciones “morales”, como la advertencia, la amonestación, el llamado de atención, etc., que no causan un daño económico al trabajador, pero acumuladas podrían terminar en su despido justificado.

Es cierto que el empleador puede utilizar la facultad disciplinaria, pero no de cualquier modo. Ante incumplimientos del trabajador a sus deberes laborales, ya sean intencionales, o por culpa o negligencia, la patronal lo puede sancionar.

Cuando le aplican una suspensión disciplinaria, ya se dijo que **tiene que ser notificada por escrito y tener plazo fijo**, sin poder superarse los treinta (30) días en un (1) año (LCT, artículos 218 y 220). Es aconsejable que los empleadores aclaren en su comunicación el día en el que finalizan, o el día en el que el trabajador debe retomar tareas, para evitar dudas y discusiones sobre el inicio o el fin de la suspensión. A su vez el trabajador debería impugnar la sanción dentro de los treinta (30) días corridos posteriores a su notificación, para evitar que quede consentida y en el futuro sea utilizada como antecedente para una medida más grave (LCT, artículo 67).

Si la suspensión es injusta, o no cumple con las formalidades legales, el afectado podría demandar judicialmente su anulación y el pago de los jornales caídos. En principio no es aconsejable que se considere agraviado y despedido, salvo los casos previstos en el artículo 222 de la LCT (que el plazo supere el legalmente admitido), ya que los tribunales, en general, han considerado que el trabajador puede reclamar por el daño económico sufrido, sin necesidad de romper el vínculo laboral.

Un requisito ineludible para la validez de una sanción es la “contemporaneidad” entre ella y la falta cometida. Ello significa que la medida debe tomarse en el menor tiempo posible, para evitar que el trabajador pueda interpretar que la falta ha sido perdonada. No hay un plazo determinado en la ley para aplicar la sanción, ya que depende de las circunstancias de cada caso.

Sólo sería admisible aplicar una sanción, una vez transcurrido un plazo razonable, si el empleador hubiera tomado conocimiento de la falta un tiempo después de que se cometió.

Otro requisito para la legalidad de una medida disciplinaria es la proporcionalidad entre la falta y la sanción. Significa que, por ejemplo, una falta leve sólo puede tener una sanción leve.



FEDERACION TRABAJADORES DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACION

JORNADAS DE CAPACITACION PARA DIRIGENTES Y DELEGADOS GREMIALES

Uspallata – Agosto 2019

Es decir, las sanciones deben ser proporcionales a la falta cometida.

Damos un ejemplo práctico: No se pueden poner siete (7) días de suspensión por la primera llegada tarde del trabajador.

En una primera instancia es el empleador el que decide cual es la pena que merece el incumplimiento del trabajador, pero éste puede solicitar la revisión judicial de la sanción aplicada, no sólo si la considera injusta, sino también si entiende que es excesiva. En este último caso puede pedir que se la reduzca. Para ello es necesario que haya impugnado la medida dentro de los treinta (30) días de notificada, ya que en caso contrario se la considerará aceptada (LCT, artículo 67).

Si el trabajador impugna judicialmente la sanción, al empleador le cabe demostrar la falta que aquél cometió y el cumplimiento de los demás requisitos legales de validez.

Las suspensiones por razones disciplinarias, conforme se ha visto NO PUEDEN EXCEDER DE MAS DE TREINTA (30) DIAS EN UN AÑO ANIVERSARIO.(Por ejemplo, si a partir del día 6 de marzo del año 2019 se aplicaron 15 días de suspensión, hasta el 6 de Marzo del año 2020 nuevas sanciones disciplinarias no podrán superar en total los 30 días).-

RECOMENDACIÓN: Las sanciones disciplinarias particularmente, son muchas veces utilizadas para generar un estado de cosas hacia el futuro que ante cualquier supuesta nueva falta del trabajador se puedan utilizar las mismas como antecedente para justificar un despido con causa, sin pago de indemnizaciones.-

Es por eso que, recomendamos a los delegados informar de manera urgente de esta situación al Sindicato para que a través del abogado de la organización se efectúe el rechazo en forma correcta y evitar el consentimiento que puede tener – reitero – resultados muy perjudiciales para el trabajador.-

De todas maneras, esto también posibilita el análisis por parte de la Organización sindical junto al delegado y el trabajador sancionado del caso en particular y fijar la mejor estrategia en defensa del dependiente.-

NO OLVIDAR NUNCA QUE EL DELEGADO GREMIAL FORMA PARTE DEL SINDICATO Y TIENE LA OBLIGACION DE SER ORGANICO Y RESPETAR EL ESTATUTO DEL GREMIO.

EN CONSECUENCIA, FRENTE A SITUACIONES QUE AFECTAN A LOS TRABAJADORES ES INDISPENSABLE QUE EL DELEGADO TRABAJE DE MANERA ARTICULADA Y EN CONJUNTO CON LA COMISION DIRECTIVA DEL SINDICATO.



FEDERACION TRABAJADORES DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACION

JORNADAS DE CAPACITACION PARA DIRIGENTES Y DELEGADOS GREMIALES

Uspallata – Agosto 2019

1.7 LA SUSPENSIÓN PREVENTIVA

La LCT ha previsto la posibilidad de que el empleador suspenda al trabajador mientras se investiga una denuncia penal en su contra (artículo 224). En este único caso la suspensión no tiene plazo, ya que está condicionada a la demora del proceso criminal. La norma citada regula dos situaciones diferentes: que el autor de la denuncia sea el propio empleador, o que sea obra de un tercero o una actuación de oficio de la policía o la justicia.

No cualquier denuncia penal autoriza a suspender al trabajador, sino que los hechos por los que se lo acusa deben ser graves. Lo que hace el empleador es aguardar a que haya, o no, una condena, que le permita considerar que el trabajador carece de los valores éticos o morales mínimos para continuar prestando servicios en la empresa. La denuncia puede poner en duda la honestidad del trabajador, que es un valor que seguramente ha sido tenido en cuenta al contratarlo. Por tal motivo, los hechos investigados pueden no estar relacionados con el trabajo, pero sí deben tener gravedad suficiente como para justificar una medida excepcional, que causa un gran daño al trabajador.

La ley dice que basta la existencia de una “denuncia” penal, así que no es necesario que el trabajador haya sido procesado ni detenido.

Si la denuncia fue realizada por el empleador, se trate o no de hechos vinculados con el trabajo, y la misma es desestimada, o el trabajador sobreseído (provisoria o definitivamente), aquél debe reincorporarlo y pagarle los salarios perdidos durante la suspensión, salvo que el trabajador se considere injustamente acusado y agraviado laboralmente, dándose por despedido.

En principio, el trabajador no puede darse por despedido con motivo de la suspensión, o en el transcurso de ella, ya que es una facultad legal que tiene el empleador, salvo que pueda demostrar que éste ha hecho un ejercicio abusivo de su derecho, o que manifiestamente los hechos denunciados carecen de importancia para tan grave medida.

El empleador no está obligado a suspender preventivamente al trabajador, pudiendo optar por despedirlo directamente. Claro que, en tal caso, ante una demanda judicial del afectado, deberá probar la injuria laboral sin contar, seguramente, con una resolución de la justicia penal que avale su decisión. No obstante, es lo que la mayoría de los empleadores hacen, para no correr el riesgo de tener que pagar, no sólo la indemnización por un despido injustificado, sino los jornales caídos de un tiempo muy prolongado, atento lo que normalmente duran los procesos penales.

Si la denuncia la realiza un tercero, o se trata de un procedimiento de oficio, policial o judicial, sólo en el caso de privación de libertad del trabajador se puede aplicar la suspensión preventiva (LCT, artículo 224). Si en este caso la denuncia es desestimada, el empleador debe reincorporarlo a sus tareas, pero no está obligado a pagar los jornales caídos, ya que él es ajeno a esa denuncia. Sin embargo, dice la norma legal citada, sí debería abonarle esa remuneración cuando “se tratara de un hecho relativo o producido en ocasión del trabajo”.



FEDERACION TRABAJADORES DE INDUSTRIAS DE LA ALIMENTACION

JORNADAS DE CAPACITACION PARA DIRIGENTES Y DELEGADOS GREMIALES

Uspallata – Agosto 2019

La suspensión preventiva finaliza una vez que se dicta la sentencia penal. Si es condenatoria, el trabajador podría ser despedido, salvo que los hechos probados que originan la condena no tengan la importancia necesaria como para que la continuidad de la relación laboral resulte imposible. Siempre serán los jueces los que, en última instancia, harán una prudente valoración de los hechos y de las circunstancias personales de cada caso (ver LCT, artículo 242).

Por último, es importante destacar que un hecho que puede no ser un delito, sí sea una injuria laboral grave que justifique un despido con causa. Por lo tanto, puede ocurrir que un trabajador sea absuelto en sede penal, pero por el mismo hecho se considere que ha cometido una injuria laboral que justifique su despido. Por lo tanto, en principio, el empleador no necesita esperar la finalización del proceso penal para poder despedir. Pero si optó por la suspensión preventiva, debería aguardar una definición de la justicia criminal.

En los párrafos precedentes nos hemos ocupado de la suspensión preventiva, que está regulada en el artículo 224 de la LCT, pero en ciertos casos también se ha aceptado lo que algunos llaman la “suspensión precautoria”.

SUSPENSION PRECAUTORIA.-INVESTIGACION O SUMARIO INTERNO.-

Se trata de una suspensión que el empleador aplica al trabajador, mientras se realiza una investigación o un sumario interno para establecer si se ha cometido algún acto que puede ser sancionado disciplinariamente, y quienes son los responsables.

Se supone que no debería durar más de treinta (30) días, que es el plazo máximo para una suspensión disciplinaria. Finalizada la investigación de los hechos, el empleador podría sancionar al trabajador con una suspensión o con el despido. En el primer caso, los días que duró la suspensión precautoria deberían computarse a cuenta de la pena, pero en caso de decidirse el despido, esos jornales deben ser abonados, para que no existan dos sanciones (el despido y la suspensión) por un mismo hecho.

Si de la investigación o sumario resulta la inocencia del trabajador, obviamente tendrá derecho al pago de la remuneración correspondiente al período de suspensión.

¿Puede el trabajador suspendido precautoriamente considerarse despedido? En principio no, salvo que por las circunstancias del caso entienda que ha sido laboralmente agraviado y de manera grave.