

SUSPENSIÓN DE LOS **EFFECTOS** DEL CONTRATO DE TRABAJO

- Accidentes y Enfermedades **Inculpables** (No relacionadas con la actividad laboral)
- Servicio militar o **convocatorias especiales**
- del desempeño de **cargos electivos**
- Del desempeño de **cargos electivos o representativos en asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial o en organismos o comisiones que requieran representación sindical**
- De las suspensiones por **causas económicas y disciplinarias**

ACCIDENTES Y ENFERMEDADES INCULPABLES

- ✘ El trabajador tiene derecho a percibir su remuneración:



durante 3 meses, si su antigüedad es menor a 5 años y 6 meses si es mayor



con carga de familia: los períodos se extenderán a 6 y 12 meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a 5 años

- ✘ Recidiva de enfermedades crónicas: no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara transcurridos los dos (2) años.
- ✘ Remuneración: se liquidará según lo que percibía en el momento de la interrupción de los servicios, con más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal, convención colectiva de trabajo o decisión del empleador.
- ✘ Remuneraciones variables: promedio de lo percibido en los últimos 6 meses pero nunca inferior a lo que percibía al momento del A cc. o Enf.
- ✘ Prestaciones en especie: serán valorizadas adecuadamente.
- ✘ Suspensión por causas económicas o disciplinarias dispuestas por el empleador no afectará el derecho del trabajador a percibir la remuneración por los plazos previstos (art. 208 LCT)

-
- ✘ **Aviso al empleador:** en la 1º jornada subsiguiente a la imposibilidad de trabajar (art.209)

 - ✘ **Control** (art.210)

 - ✘ **Conservación del empleo:**
 - 1 año contado desde el vencimiento de los plazos de la licencias por acc.o enf.
 - Vencido este año la relación de empleo **subsistirá** hasta tanto alguna de las partes decida y notifique a la otra su voluntad de rescindirla
 - La extinción del contrato de trabajo en tal forma, exime a las partes de responsabilidad indemnizatoria.

ACCIDENTES Y ENFERMEDADES INCULPABLES

Reincorporación (art.212)

- ✘ **Disminución permanente** de la capacidad laboral y no pueda realizar su antigua tarea el empleador deberá asignarle otras **sin** disminución de su remuneración.
- ✘ Si el empleador no puede darle una tarea acorde a su incapacidad **por causa que no le fuere imputable**, deberá abonar una indemnización igual a la prevista en el art. 247 de la LCT.
- ✘ Si estando en condiciones de hacerlo no le asignare tareas compatibles con lsu incapacidad estará obligado a abonarle una indemnización igual al artículo 245 de la LCT.
- ✘ **Incapacidad es absoluta** del trabajador, el empleador deberá abonarle una indemnización de monto igual a la expresada en el artículo 245 de esta ley.
- ✘ Este beneficio no es incompatible y se acumula con los que los estatutos especiales o convenios colectivos puedan disponer para tal supuesto.

✘ **Despido del trabajador.**

Si el empleador despidiese al trabajador durante el plazo de licencias por acc. o enf. deberá abonar, además de las indemnizaciones por despido injustificado, los salarios correspondientes a todo el tiempo que faltare para el vencimiento de aquélla o a la fecha del alta, según demostración que hiciese el trabajador.

SERVICIO MILITAR O CONVOCATORIA ESPECIAL

- ✘ El empleador conservará el empleo al trabajador desde la fecha de **su convocación y hasta treinta (30) días después** de concluido el servicio.
- ✘ El tiempo de permanencia en el servicio será considerado período de trabajo a los efectos del **cómputo de su antigüedad**, pero no será considerado **para determinar los promedios de remuneraciones** a los fines de la aplicación de las mismas disposiciones.

CARGOS ELECTIVOS

- ✘ Cargos electivos en el orden nacional, provincial o municipal: tendrán derecho a la reserva de su empleo por parte del empleador, y a su reincorporación hasta treinta (30) días después de concluido el ejercicio de sus funciones.
- ✘ El período de tiempo durante el cual los trabajadores hubieran desempeñado aquellas funciones será considerado período de trabajo a los efectos del cómputo de su antigüedad, PERO no será considerado para determinar los promedios de remuneración a los fines de la aplicación de las mismas disposiciones. (art.215)
- ✘ **Despido o no reincorporación del trabajador**

Producido el despido o no reincorporación de un trabajador que se encontrare en la situación de los artículos 214 o 215, Servicio militar o cargos electivos podrán reclamar el pago de las indemnizaciones por despido injustificado

DEL DESEMPEÑO DE CARGOS ELECTIVOS O REPRESENTATIVOS EN ASOCIACIONES PROFESIONALES DE TRABAJADORES CON PERSONERÍA GREMIAL O EN ORGANISMOS O COMISIONES QUE REQUIERAN REPRESENTACIÓN SINDICAL

Cuando el cargo es de naturaleza gremial tendrán derecho a la reserva de su empleo por parte del empleador y a su reincorporación hasta treinta (30) días después de concluido el ejercicio de sus funciones, **no pudiendo ser despedidos durante los plazos que fije la ley respectiva, a partir de la cesación de las mismas.**

El período de tiempo durante el cual los trabajadores hubieran desempeñado las funciones serán consideradas para la antigüedad pero no para calcular las remuneraciones

SUSPENSIÓN POR CAUSAS ECONÓMICAS Y DISCIPLINARIAS

- ✘ **Requisitos de VALIDEZ:** justa causa, plazo fijo y notificada por escrito al trabajador.
- ✘ **Justa causa:** falta o disminución de trabajo no imputable al empleador, a razones disciplinarias o a fuerza mayor debidamente comprobada.(art.219)
- ✘ **Plazo máximo. Remisión.**

Suspensiones disciplinarias o debidas a falta o disminución de trabajo no imputables al empleador,: **no podrán exceder de 30 días en un (1) año**

Las suspensiones fundadas en razones disciplinarias deberán ajustarse a lo dispuesto por el art. 67(razonable, justo y con derecho a apelar) sin perjuicio de las condiciones que se fijaren en función de lo previsto en el artículo 68 (no ejercicio abusivo del derecho) (art. 220)

- ✘ **Fuerza mayor:** Debidamente comprobadas **hasta 75 días al año** .

En este supuesto, así como en la suspensión por falta o disminución del trabajo, deberá comenzarse por el personal menos antiguo dentro de cada especialidad.

Respecto del personal ingresado en un mismo semestre, por el que tuviere menos cargas de familia, aunque se altere el orden de antigüedad.(art.221)

POR CAUSA ECONÓMICA O DISCIPLINARIA

✘ **Situación de despido.**

Toda suspensión dispuesta por el empleador de las previstas en los artículos 219, 220 y 221 que excedan de los plazos fijados o en su conjunto y cualquiera fuese la causa que la motivare, de noventa (90) días en un (1) año, a partir de la primera suspensión y no aceptada por el trabajador, dará derecho a éste a considerarse despedido.

Lo estatuido no veda al trabajador la posibilidad de optar por ejercitar el derecho que le acuerda el artículo siguiente. (art.222)

✘ **Salarios de suspensión.**

Cuando el empleador no observare las prescripciones de los artículos 218 a 221 sobre causas, plazo y notificación, en el caso de sanciones disciplinarias, el trabajador tendrá derecho a percibir la remuneración por todo el tiempo que estuviere suspendido si hubiere impugnado la suspensión, hubiere o no ejercido el derecho que le está conferido por el artículo 222 de esta ley.(art.223)

SUSPENSIÓN PREVENTIVA (ART.224)

✘ Denuncia del empleador

Si la denuncia fuera desestimada o el trabajador imputado, sobreseído provisoria o definitivamente, aquél deberá reincorporarlo al trabajo y satisfacer el pago de los salarios perdidos durante el tiempo de la suspensión preventiva, salvo que el trabajador optase, en razón de las circunstancias del caso, por considerarse en situación de despido. En caso de negativa del empleador a la reincorporación, pagará la indemnización por despido, a más de los salarios perdidos durante el tiempo de la suspensión preventiva.

✘ Denuncia de Terceros

Si la suspensión se originara en denuncia criminal efectuada por terceros o en proceso promovido de oficio y se diese el caso de la privación de la libertad del trabajador, el empleador no estará obligado a pagar la remuneración por el tiempo que dure la suspensión de la relación laboral, salvo que se tratara de hecho relativo o producido en ocasión del trabajo.