

Si no puede visualizar correctamente este mensaje haga [click aqui](#)

 **ACTIO REPORTE**<sup>®</sup>

newsletter  
diario

Ir a  
Actioweb  
[www.actio.com.ar](http://www.actio.com.ar)

Buenos Aires, viernes 8 de junio de 2018

Nº 4311

1971-2018

  
ANIVERSARIO

**Práctica Sindical**

## **Delegados en la Empresa (2).**

### **¿Cuáles son los derechos de los delegados?**

Quienes ejercen las funciones de delegados o miembros de las comisiones internas, **tienen los siguientes derechos (L. art. 43):**

**a) Verificar la aplicación** de las normas legales o convencionales, **pudiendo participar en las inspecciones** que disponga el Ministerio de Trabajo.

En este caso, la **verificación que efectúe el delegado se limitará** a la comprobación del cumplimiento de la legislación laboral y previsional. **Deberá ser acompañado para la verificación por los inspectores** de la autoridad de aplicación respectiva, y actuará sólo como veedor (D.R. art. 26).

**b) Reunirse periódicamente con el empleador** o su representante. La ley no define la periodicidad; muchos convenios colectivos de trabajo sí lo establecen. Ante la ausencia de normas, entendemos que los encuentros deben posibilitar el ejercicio de sus funciones sindicales, sin excesos que constituyan un abuso de dicho derecho.

**c) Presentar ante los empleadores** o sus representantes las **reclamaciones de los trabajadores** en cuyo nombre actúen, previa autorización de la asociación sindical respectiva.

Según el decreto reglamentario (D.R. art. 27), se entiende que existe necesidad de formular una reclamación **cuando se ha suscitado una controversia con el empleador, circunstancia ante la cual el delegado procederá a comunicar lo ocurrido, de inmediato, al órgano competente de la asociación sindical**, a fin de que éste disponga formalizar la reclamación si, a su juicio, ello correspondiere.

**IMPORTANTE:** La nota se basa en las **normas legales sobre la representación sindical en la empresa**. A estas disposiciones legales, deben agregarse aquéllas previstas en las **convenciones colectivas de trabajo de cada actividad** y en los **estatutos** de la respectiva asociación sindical, que pueden complementar o modificar el régimen general establecido en la ley 23551 y su decreto reglamentario 467/88.

**Abreviaturas:** L.: Ley 23551. D.R. Decreto Reglamentario nro. 467/88.



ENTREGA 100

## **Suspensiones por causas económicas y disciplinarias.**

### **Requisitos de su validez.**

Toda suspensión dispuesta por el empleador para ser considerada válida, debe fundarse en justa causa, tener plazo fijo y ser notificada por escrito al trabajador (art. 218).

#### **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 (art. 219).

#### **Plazo máximo.**

Las suspensiones fundadas en razones disciplinarias o debidas a falta o disminución de trabajo no imputables al empleador, no pueden exceder de treinta (30) días en un (1) año,

contados a partir de la primera suspensión.

Las suspensiones fundadas en razones disciplinarias deben ajustarse a lo dispuesto por el artículo 67 de la Ley de Contrato de Trabajo. Deber estar proporcionada a las faltas o incumplimientos demostrados por el trabajador.

Dentro de los treinta (30) días corridos de notificada la medida, el trabajador puede cuestionar su procedencia y el tipo o extensión de la misma, para que se la suprima, sustituya por otra o limite según los casos. Vencido dicho término se tiene por consentida la sanción disciplinaria (art. 220).

## **Fuerza mayor.**

Las suspensiones por fuerza mayor debidamente comprobadas pueden extenderse hasta un plazo máximo de setenta y cinco (75) días en el término de un (1) año, contados desde la primera suspensión cualquiera sea el motivo de ésta.

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

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

## **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 (art. 222).

## **Salarios de suspensión.**

Cuando el empleador no observa 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 (art. 223).

## **Prestaciones no remunerativas por suspensiones por**

## causas económicas.

Se considera prestación no remunerativa las asignaciones en dinero que se entreguen en compensación por suspensiones de la prestación laboral y que se fundaren en las causales de falta o disminución de trabajo, no imputables al empleador, o fuerza mayor debidamente comprobada, pactadas individual o colectivamente u homologadas por la autoridad de aplicación, conforme normas legales vigentes, y cuando en virtud de tales causales el trabajador no realice la prestación laboral a su cargo. Sólo tributará las contribuciones establecidas en las Leyes Nros. 23.660 y 23.661 (art. 223 bis).

## Suspensión preventiva. Denuncia del empleador y de terceros.

Cuando la suspensión se origine en denuncia criminal efectuada por el empleador y ésta fuera desestimada, o el trabajador imputado sobreseído provisoria o definitivamente, aquél debe 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, deberá pagar la indemnización por despido, a más de los salarios perdidos durante el tiempo de la suspensión preventiva.

Si la suspensión se origina 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 está 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 (art. 224).

Central de Consultas Telefónicas: (54-11) 4322-3071 / 3120 / 5654 / 6188 / 6335 / 6348 / 8655 / 8700

Atención al cliente: (54-11) 4322-6704 4393-8719 E-mail: [atencionalcliente@actio.com.ar](mailto:atencionalcliente@actio.com.ar)

Lavalle 648 - Piso 2º - 1047 - Buenos Aires - Argentina

**Nuestro horario de atención es de 9:00 a 17:00 horas**

**Actio Reporte** es una revista jurídica del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social, bajo la dirección del **Dr. Rodolfo Aníbal González**