



DERECHO LABORAL EN CANADÁ

Suspensión del empleado: ¿con o sin goce de sueldo?

Recientemente usted contrató a un conductor de micro, una maestra preescolar, o un guía de campamento para su empresa. Todo va bien hasta que un día este empleado está acusado criminalmente de haber abusado de un menor, pero mientras no estaba en funciones laborales. Teniendo en cuenta el nivel de estas acusaciones y su deseo de proteger al público y su imagen, usted decide suspender preventivamente a este empleado, hasta que se decida sobre estas acusaciones. ¿Debería suspenderlo con o sin remuneración? El mismo análisis se aplica a un empleado que, mientras que trabaja para una empresa de servicios de seguridad, se lo acusa de haber cometido el delito de violación de domicilio fuera de sus horas de trabajo. En esos casos, usted estaría tentado a interrumpir toda remuneración a ese empleado durante su suspensión. Sin embargo, tenga cuidado: las facultades de un empleador para suspender solamente se pueden ejercer en circunstancias determinadas y exclusivamente bajo ciertas condiciones, que analizaremos a continuación.

Durante años, los tribunales reconocieron que un empleado puede, en determinadas ocasiones, aplicar una suspensión contra un empleado. Sin embargo, debemos distinguir entre **suspensión disciplinaria** (una medida sancionatoria derivada de un acto reprochable realizado durante las horas de trabajo) y la **suspensión administrativa** (una medida preventiva que se puede tomar cuando el interés del negocio del empleador así lo requiere, inclusive en el caso de ausencia de una acción por parte del empleado durante las horas de trabajo).

La **suspensión disciplinaria** de un empleado por lo general es el paso inmediato anterior al despido, aplicando el principio de posición que el empleador debe respetar en cuestiones relativas a sanciones disciplinarias, antes de poder despedir a un empleado. Se reconoce y acepta que un empleador tiene facultades para administrar sanciones contra un empleado, siempre y cuando motivos justos y razonables justifiquen la sanción. Dado que una **suspensión disciplinaria** sanciona la mala conducta de un empleado, por lo general se aplica sin remuneración.

Sin embargo, ¿Qué sucederá en los casos en los que el empleado es el blanco de argumentos de mala conducta, como por ejemplo abuso sexual cometido dentro del ambiente de su trabajo? ¿El empleador puede suspender al empleado sin remuneración antes de finalizar su investigación sobre esas acusaciones? El análisis de recientes decisiones judiciales arroja que la respuesta a estas preguntas es negativa. Efectivamente, hasta que el empleador no finalice la investigación de las acusaciones que pesan sobre el empleado, ninguna medida tomada contra ese empleador puede ser considerada como disciplinaria, debido a que las acusaciones no han sido sustancialmente sustentadas en modo alguno. La suspensión impuesta contra un empleado en esa etapa del proceso se considerará **preventiva** y por consiguiente una **suspensión administrativa**; la que por norma no trae como consecuencia una suspensión del salario. Por consiguiente, el empleado que deje de percibir su remuneración con posterioridad a esa **suspensión administrativa** podría reclamar daños y perjuicios contra su empleador en virtud de esa pérdida de ingreso.

Con relación a las acusaciones criminales realizadas contra un empleado por acciones perpetradas fuera de su trabajo, ¿podría el empleador suspender al empleado a los efectos de proteger la imagen de la empresa? El empleador puede hacerlo si demuestra la existencia de causa justa y razonable (por ejemplo; protección del buen nombre) que dé lugar a esa **suspensión administrativa**. Con relación a la naturaleza de esta causa justa y razonable, los tribunales elaboraron varios criterios, que pueden guiar al empleador en su decisión de aplicar una **suspensión administrativa** contra un empleado:

1. Nexo suficiente entre el acto reprochable y el tipo de empleo;
2. La naturaleza de las acusaciones;
3. La existencia de motivos suficientes que hagan pensar que mantener, inclusive temporariamente, la relación de empleo podría ser perjudicial para el empleador o su reputación;

4. La existencia de inconvenientes inmediatos de importancia que no pueden ser contrarrestados en forma práctica por medios alternativos. (por ejemplo: a través de la asignación del empleado a otro puesto).
5. La necesidad de proteger al público.

Sin embargo, en cualquier caso, la **suspensión preventiva o administrativa** no puede implicar una pérdida de remuneración.

Una vez finalizadas las investigaciones o que las autoridades competentes hayan emitido su decisión, el empleador debe determinar si la gravedad de las acciones del empleado justifican un despido sin pago de indemnización y sin aviso. Debe observarse que durante una **suspensión administrativa**, el empleador no está obligado a llevar adelante sus propias investigaciones relativas a las acusaciones criminales realizadas contra su empleado por acciones realizadas fuera del empleo. Sin embargo, el empleador debe permitirle al empleado, si así lo quiere, dar su propia versión de los hechos.

La facultad del empleador de aplicar una **suspensión disciplinaria** está tácitamente reconocida en la legislación laboral (*Ley de Normas Laborales, Código Laboral*). Constituye una medida sancionatoria derivada de un acto reprochable cometido por el empleado dentro del entorno de su trabajo. Esta prerrogativa constituye solamente una de las distintas sanciones que se pueden aplicar contra un empleado de acuerdo con el principio de graduación de medidas disciplinarias. Por lo general, una **suspensión disciplinaria** se aplica sin percepción de remuneración. Lo que es lógico, dado que una suspensión con remuneración en ese contexto carecería del impacto disciplinario que debe tener la medida.

En el caso de una **suspensión administrativa**, esta medida preventiva no está dispuesta en ningún texto legal. Más bien, se basa en la naturaleza misma y la finalidad del contrato de empleo, según lo define el *Código Civil de Québec*. De acuerdo con una reciente decisión judicial del Tribunal Supremo de Canadá, un empleador puede imponer una **suspensión administrativa** si justifica la medida a través de la existencia de una causa justa y suficiente que perjudicaría en forma potencial su imagen y reputación o que pondría en peligro la seguridad del público, conforme con los criterios establecidos arriba. De todos modos, dado que una **suspensión administrativa** es puramente una medida preventiva, **por norma, no debería derivar en una suspensión de la remuneración del empleado** hasta tanto no se hayan completado las distintas investigaciones o no se hayan dictado las sentencias judiciales pendientes de pronunciamiento.

CONCLUSIÓN

En los últimos años, se reconoció ampliamente el derecho del empleador de suspender a un empleado en forma temporaria y sin goce de sueldo, como medida disciplinaria. Constituye un principio fundamental que no está sujeto a controversia. Numerosas sentencias, dictadas por instancias en distintos niveles de jurisdicción, claramente definieron la naturaleza y el alcance de la **suspensión disciplinaria**. Como consecuencia, es un concepto bien definido.

Por otro lado, la noción de **suspensión administrativa** constituye un arribo relativamente nuevo en la escena judicial; como consecuencia, es objeto de pocas decisiones y de pocos análisis. Una sentencia reciente del Tribunal Supremo de Canadá nos revela que sin un contrato de empleo escrito a tal efecto acordado por el empleado, las disposiciones generales de derecho laboral obligan al empleador a seguir otorgando el salario del empleado durante una **suspensión administrativa**. No obstante, el Tribunal parece dejar las puertas abiertas a una suspensión administrativa sin percepción de remuneración cuando las circunstancias que justifican esa medida se proporcionaron por medio de un contrato de empleo escrito negociado y convenido entre las partes. Sin embargo, esto no implica que un empleador pueda incluir en un contrato de empleo una disposición general que permita una **suspensión administrativa** sin salario en cualquier circunstancia. De hecho, el criterio que se debe aplicar para justificar una suspensión administrativa, como se explicó más arriba, se aplica en todos los casos. En consecuencia, se recomienda firmemente contratar los servicios de un asesor legal al momento de elaborar y poner en marcha este tipo de cláusula.

Última actualización: marzo de 2011

La **Crónica Jurídica** es una atención del **Dr. Alain P. Lecours**. La traducción al español la realizó **Alejandra Hozikian** abogada y traductora pública de inglés miembro del Colegio de Abogados de la Ciudad de Buenos Aires; y del Colegio de Traductores Públicos de la Ciudad de Buenos Aires, Argentina. La Crónica Jurídica es distribuida gratuitamente, vía correo electrónico, a los clientes y socios de negocio del estudio Lecours, Hébert Abogados inc. El presente documento tiene por finalidad informar y puede no reflejar las más recientes modificaciones jurídicas. Los clientes y lectores no deben actuar o abstenerse de hacerlo sobre la base de las informaciones contenidas en la presente crónica sin haber solicitado previamente el consejo jurídico de un profesional.

Dr. Alain P. Lecours

LECOURS, HÉBERT ABOGADOS INC.

354, rue Notre-Dame Ouest

Bureau 100

Montréal, QC, Canada H2Y 1T9

Téléphone : (514) 344-8784

Télécopieur: (514) 344-9790

Lecours@LecoursHebert.com

En nuestro [sitio Web](#), Ud. Encontrará una conexión a nuestra Crónica Jurídica mensual. Si Ud. tiene algún comentario con relación a los temas tratados, no dude en comunicarse con nosotros:

lecours@LecoursHebert.com
