



Despido indirecto: Injuria comprobada por falta de prueba de suspensiones por crisis económica del empleador

Alumno: Bertoli, Matías

Carrera: Abogacía

Año: 2021

Sumario: I. Introducción. II. Los hechos, la historia procesal y la decisión del tribunal. III. Ratio Decidendi. IV. Análisis conceptual, doctrinario y jurisprudencial. i.-Despido indirecto por falta de pago o pago deficiente. ii.-Debido proceso ante la crisis económica en una empresa. iii.- Límite a las suspensiones admitidas. V.- Postura del autor. VI.- Conclusión. VII.-Listado de referencias.

I. Introducción

El presente trabajo pretende realizar una nota al fallo “Vera Omar C/ Ford Argentina S.C.A.” dictado por la Cámara Nacional del Trabajo. Empezaremos haciendo una breve referencia al respecto del rol del derecho del trabajo en la regulación de las relaciones humanas que se erigen como una relación de dependencia. El derecho laboral permite que el individuo logre su realización tanto en lo personal como en el social, dentro de un ámbito donde pueda desarrollar sus tareas y por ello recibir una remuneración que sea acorde a su especie, grado de profesionalización y al desempeño del operario. Asimismo, existen ciertas situaciones de crisis, principalmente en cabeza del empleador, que hacen viable que el mismo deba tomar medidas al respecto, con la finalidad de recuperarse, sin dejar de lado la condición de persona humana del trabajador. Mucho menos puede negar la realidad de que de su trabajo se desprende la satisfacción sus necesidades y las de su grupo familiar.

Considerando lo expresado anteriormente se observa que, desde el punto de vista económico, “el mercado laboral tiene un funcionamiento irregular y asimétrico debido a que el mismo se configura como un monopsonio en donde existe un solo oferente (empleador) frente a varios demandantes (trabajadores)” (Mac Donald, 2008). Esto repercute en la configuración de la realidad socio-económica de nuestra república, debido a que ante una crisis económica se reduce considerablemente la oferta de trabajo y se pone en riesgo los puestos actualmente en vigencia. Así es entonces como nace el fenómeno de las suspensiones y despidos masivos derivados de causas económicas, que son realizados en pos de mantener algún tipo de equilibrio en la rentabilidad de los emprendimientos productivos y de servicios. Ante esta situación donde la conservación del empleo se torna una política pública, el legislador establece distintos procedimientos

y vías paliativas con un alto contenido *pro operario*. Así, podemos apreciar el llamado Procedimiento Preventivo de Crisis (PPC) o las disposiciones relativas a los límites del despido injustificado o a las suspensiones por parte de la patronal.

El caso que será analizado en el presente trabajo es el claro ejemplo de lo antes referido, toda vez que la ley autoriza a la empleadora a celebrar acuerdos con la asociación sindical del rubro, para luego ser homologados y asentar un régimen de suspensiones laborales justo ante desequilibrios económicos. Estos deben ser homologados por la autoridad administrativa y en los mismos queda asentada la cantidad de días de suspensión del personal como así también la asignación dineraria que debe ser abonada al simple efecto de no desprestigiar la satisfacción de las necesidades del trabajador. Todo este sistema de suspensión y contraprestación, surge conforme lo previsto por el art. 223 bis de la Ley de Contrato de Trabajo.

Este fallo presenta un importante problema jurídico de relevancia, referido a la determinación de la norma aplicable a un caso, en la causa el tribunal interviniente debe verificar si el acuerdo celebrado por las partes y la norma sobre la cual se asienta es la que brinda la resolución definitiva al caso. A colación de este análisis que realiza el tribunal de alzada, se suma la incertidumbre si correspondía aplicar las indemnizaciones por despido indirecto comprobado por el trabajador o se ha realizado conforme a derecho el procedimiento preventivo de crisis previsto en la ley 24.013 o si incluso se respetaron los extremos contenidos en el capítulo V de la ley de Contrato de Trabajo (arts. 218 a 224). En otras palabras, podemos apreciar que en el caso existen distintas soluciones, cada una con sus respectivas disposiciones y alcances, debiendo los juzgadores sopesar todas ellas en pos de individualizar a cuál se adecúa la mejor vía para aminorar el duro traspie que significan para el trabajador y si este, o su empleadora, actuaron conforme a la normativa.

A continuación, iniciaremos el análisis pormenorizado de esta pieza de jurisprudencia, recabando la información necesaria acerca de su plataforma fáctica, los tribunales intervinientes, los argumentos y la decisión final del tribunal, a los fines de expresar nuestra postura profesional al respecto. También se realiza una breve pero imprescindible esquematización de los conceptos necesarios para cumplir con lo antes mencionado.

II. Los hechos, la historia procesal y la decisión del tribunal.

La causa objeto de análisis tiene lugar tras la iniciación de la demanda del Sr. Vera Omar contra la Ford Argentina S.C.A. dedicada a la industria automotriz, quien suspende al Sr. Vera manifestando disminución de trabajo e imposibilidad de dar efectiva ocupación al mismo, tras la crisis económica que afectara al sector automotriz. Ante este suceso el actor manifiesta no estar incluido dentro del acuerdo celebrado con S.M.A.T.A., la entidad sindical, el cual fue homologado por la autoridad de control, motivo que lo lleva a considerarse despedido. Ante esta situación, el tribunal interviniente en la primera instancia, hizo lugar a la pretensión del actor, condenando a la empresa Ford Argentina S.C.A. al pago de las indemnizaciones correspondientes al despido injustificado (art. 232, 233 y 245 LCT), del incremento previsto en el art. 2 de la Ley 25.323, la indemnización referida a la falta de entrega de certificados laborales, más los intereses respetivos.

Para ello el tribunal tuvo en consideración que la empresa no cumplió con la carga procesal probatoria de acreditar la situación de crisis económica, que diera motivo a la suspensión laboral y a practicar los descuentos salariales, como tampoco quedó demostrado que la demandada haya tomado las medidas necesarias para aminorar los efectos que imposibilitaba llevar a cabo la actividad que desarrolla. Se observó que Ford Argentina S.C.A. no respetó lo referido a la antigüedad de los trabajadores ni las cargas familiares, conforme el art. 221 LCT, resultando notorio el incumplimiento a los recaudos que se deben observar en relación a las suspensiones, tal cual lo prevé el art. 218 de la LCT, ni que haya cumplido con los requisitos establecidos para el procedimiento preventivo de crisis descripto en la ley 24.013.

Frente a este decisorio la empresa automotriz interpuso el recurso de apelación, cuestionando la manera en que se llevó a cabo la valoración de las pruebas introducidas en la causa, alegando que las suspensiones se produjeron conforme el acuerdo celebrado por Ford Argentina S.C.A. y S.M.A.T.A., siendo homologado por la autoridad correspondiente el 11 de agosto del 2016, en el cual se concertó que se procedería a las suspensiones según los términos del art. 221 de LCT, comenzando por el personal jornalizado comprendido en el Convenio Colectivo de Trabajo N° 8/89 "E", detallado en el anexo A. Asimismo se dejó establecido que las suspensiones irían desde el 16/8/2016 hasta el 31/12/16 inclusive. Pactando que las partes abonarían al personal afectado una

asignación dineraria con carácter no remunerativo, según surge del art. 223 Bis de la LCT. Por otra parte, se queja la demandada ante la Cámara Nacional del Trabajo por la condena al pago de las multas resultantes de la falta de entrega de los certificados correspondientes de trabajo, los intereses calculados y demás rubros.

En decisión mayoritaria de los magistrados y ante la negativa de votar del Dr. Stortini, se hace lugar a la sentencia de la instancia anterior, condenando a Ford Argentina S.C.A. al pago de indemnizaciones al actor, dado que no se pudo probar la inclusión del trabajador en el convenio celebrado, siendo que su conducta, además, no debió causarse por lo estipulado al art. 223 Bis LCT sino en los otros medios previos y que brindan una solución más acertada al caso.

III. Ratio Decidendi.

A lo largo de sus considerandos los integrantes de la cámara manifiestan que los agravios alegados la empresa no constituyen una crítica concreta, pormenorizada y razonada de los argumentos, por cuanto sólo se limita a expresar su mera disconformidad con el decisorio del *a quo*. Basta decir que la accionada no pone en duda que el vínculo laboral quedara disuelto por voluntad del actor, el 9 de marzo de 2017. Vale aclarar que de ella dependía la demostración de la inexistencia de las injurias invocadas para poner fin a la relación laboral que los vinculaba desde el año 1996.

Por otro lado, respecto al queja que se formula a la instancia anterior sobre la falta de valoración probatoria acerca crisis existente en el sector automotriz, se advierte que la accionada habría suscripto diferentes acuerdos con SMATA donde se establecían las suspensiones al personal conforme el artículo 221 de la LCT. Sobre este punto se resalta que el experto contable interviniente en la causa no habría recibido ninguna información ni documentación, en cuanto a las suspensiones que permitan confirmar la postura de la patronal, lo cual vuelve operativa la presunción del art 55 de la LCT, por lo que quedan así configuradas las injurias alegadas por el actor para poner fin al contrato de trabajo. Adicional a lo antes referido se encuentra la respuesta del Ministerio de Trabajo de donde surge que Ford Argentina SCA no inició procedimiento preventivo de crisis en el año 2016, por lo que estos acuerdos quedan desvirtuados por improcedentes y por no respetar las normas afines a la situación -presunta- de crisis empresarial.

A todo esto, respecto a la inclusión del trabajador en dichos convenios homologados, el tribunal a quem consideró improcedente la defensa esgrimida por la empresa ya que, si bien estos fueron registrados y homologados ante la autoridad de control correspondiente, el trabajador no era parte de su ámbito de aplicación. Esto ya que las suspensiones previstas al personal jornalizado comprendido en el CCT N° 8/89 "E" que se detalló en el adjunto Anexo A, el actor ni siquiera figura en la nómina de dicho documento. Llevando todo esto a la indefectible certeza de la Cámara, la cual determinó que fue injustificada la suspensión al Sr. Vera, confirmando la sentencia de primera instancia en todos sus extremos, resolviendo el problema de relevancia y determinando que las normas aplicables son las que brindan la solución de indemnizar al trabajador en cuanto a todas las injurias acaecidas por parte de la patronal.

IV. Análisis conceptual, doctrinario y jurisprudencial

i.-Despido indirecto por falta de pago o pago deficiente

El despido indirecto es aquel decidido por el trabajador a raíz de un incumplimiento grave (injurias) de los deberes a cargo de su empleador, lo cual torna imposible la continuidad de la relación laboral (Goldín, 2009).

Desde el punto de vista de las obligaciones remuneratorias, la doctrina parte del hecho de que la falta de pago de la remuneración al trabajador es, quizás, la injuria más fácil de demostrar en tribunales. Para ello lo único que deben hacer es intimar fehacientemente al empleador, quien en un plazo razonable deberá regularizar la situación y caso contrario, permaneciendo insatisfecho el reclamo, se podrá accionar judicialmente (Grisolía, 2016). Esta injuria se basa también en lo dicho por la jurisprudencia, ya que de ningún modo el trabajador está obligado a tolerar la falta de pago de sus remuneraciones (Cámara Nacional de Trabajo de San Francisco, fallos: "Palacios, Adalberto v. Godeco S.A.I.C.yF."; "Lonera Munro S.A. y Julio Roque Cima y Juan José Bonzazo").

ii.-Debido proceso ante la crisis económica en una empresa.

El Procedimiento Preventivo de Crisis (en adelante PPC) es un mecanismo destinado a prevenir, valga la redundancia, los despidos tempranos que pueden acaecer en una empresa que se encuentra debilitada por las inclemencias económicas y las fluctuaciones de mercado (Mac Donald, 2008). Este proceso es de orden administrativo y se realiza de forma previa a cualquier medida ante Ministerio de Trabajo (o la autoridad provincial que lo suplante), como mediador frente a las partes del conflicto que conlleva (Las Heras, 2020).

La apertura del PPC debe ser solicitada exclusivamente por el empleador. Este es sin lugar a dudas el legitimado para realizarlo ya que tiene la intención extintiva o suspensoria de los contratos de trabajo comprometidos (Grisolía, 2016). Este procedimiento encuentra su normativa de base en la LCT, específicamente en los artículos 219, 220 y 222. Siendo el segundo de ellos de gran importancia para nuestra investigación, ya que prevé que "las suspensiones fundadas en razones disciplinarias o debidas a falta o disminución de trabajo no imputable al empleador, no podrán exceder de 30 días en 1 año contados a partir de la primera suspensión".

Por otro lado, la ley 24013, en su capítulo VI, entre sus artículos 98 a 105, destacándose, entre otros aspectos, la forma de presentación inicial, el desarrollo de las audiencias con el sindicato y la fuerza legal que goza cualquier acuerdo logrado por aquellos en consonancia con lo establecido por la ley 23546 de procedimientos para la Negociación Colectiva respecto a las materias que deben abordarse.

iii.- Límite a las suspensiones admitidas

Desde otro punto de vista vemos como algunos autores, como por ejemplo Goldín (2009), Las Heras (2020) y Cornaglia (2007), opinan que las limitaciones existentes en este procedimiento en cuando a la duración de las medidas, no resulta suficiente ya que se puede observar que no ofrece alternativas paliativas del problema de fondo.

Aseguran que, si bien resulta importante su realización, nada obsta para impedir que culminado el mismo se pueda presentar una situación de concurso preventivo de acreedores o quiebra del empleador.

V.- Postura del autor:

La apertura que se produjo en el derecho con la incursión de nuevas normativas de índole convencional, junto con el comienzo de la vida pública de las asociaciones sindicales, trajo aparejada una gran y rica discusión sobre sus ventajas y desventajas. Nadie puede dudar que la posibilidad de conformar un sindicato y poder exigir de una forma más contundente nuevas condiciones de trabajo y empleo, seducen y mucho para aceptar las bondades del sistema sindical. No obstante, debemos acentuar también nuestro discurso al respecto de las actividades más emplazadas respecto a los fines que persiguen estas instituciones representativas de los trabajadores.

En el fallo analizado podemos apreciar un claro ejemplo de cómo una entidad gremial puede colaborar en las negociaciones que derivan en un convenio que perjudique a un trabajador. En este caso supeditado a maniobras tendientes a aminorar los efectos perjudiciales de una crisis económica que afectó a la empresa Ford. Sin lugar a dudas esto puede ser favorable, ya que si dispone de medidas acordes podemos conseguir que se retomen -en el mediano o corto plazo- las actividades productivas en sus establecimientos.

Debemos centrar nuestra atención a la efectividad que se le dio al convenio CCT N.º 8/89 "E" celebrado entre SMATA y la empresa Ford, homologado posteriormente ante el Ministerio de Trabajo. Aquí se determinó el ámbito temporal y personal de validez de las suspensiones promovidas y solicitadas por la empleadora. Se asignó un anexo (Titulado "A") a los fines de describir de forma íntegra los miembros de la empresa afectados por la medida. Con claro acierto el tribunal de la causa logró identificar que en dicho documento no figuraba el actor que consideró despedido de forma indirecta por haber sufrido una merma en sus remuneraciones y sin justificación.

Véase que el operario resultó perjudicado por un acuerdo celebrado por su asociación sindical y su empleador. Nótese el desequilibrio causado en el reclamante tras la toma de decisiones injustificadas por parte de ellos. En primer lugar, podemos demostrar esto ya que en la ley 24.013, en su artículo 98 informa que de forma previa a la realización de cualquier suspensión o despidos por causas económicas debe sustanciarse el procedimiento preventivo de crisis. Solo y con su realización se puede lograr que las medidas tengan apoyo normativo, de lo contrario, carecen de eficacia. Tal detalle fue reseñado por los camaristas en un intento victorioso para desacreditar la existencia de dicha crisis.

En otro orden de ideas, no podemos pretender que las empresas utilicen indiscriminadamente su facultad de suspender en casos de problemas económicos, debe supeditarse su uso a situaciones ajenas a la previsión del empleador. De más está decir que de existir dicha amenaza al proceso productivo de Ford, debió acreditarse fehacientemente en los autos, cosa que no sucedió. Por suerte del trabajador el distracto por él incitado sí corrió con dicha suerte y logró hacerse acreedor de las indemnizaciones por antigüedad, omisión de preaviso, saldos adeudados, integración del mes de despido y el incremento indemnizatorio por no recibir los certificados de trabajo y del artículo 2 de la ley 25.323 por haber iniciado acciones judiciales para hacer valer las intimaciones cursadas con anterioridad.

Finalizo la exposición de mi postura personal indicando que en este fallo se deja bien asentado un antecedente jurisprudencial donde se reafirma el viejo adagio *affirmanti incumbit probatio*. ya que quien desea romper una presunción o un hecho por medio de la prueba, debe lograrlo. De igual manera, considero virtuoso el fallo de la Cámara, debido a que sustenta una resolución adecuada al problema de relevancia traído por las partes al proceso. Vemos que los argumentos rendidos le dan mayor trascendencia y validez a las normas del despido provocado que a las normas convencionales. Todo esto con un acertado criterio de identificación del ámbito de aplicación de los último y demostrando las incongruencias al respecto de las afirmaciones de la demandada respecto a la inclusión del trabajador en dichos cuerpos normativos.

VI.- Conclusión

El derecho del trabajador que se ve comprometido en el fallo “Vera, Omar Rodolfo c/ Ford Argentina S.C.A. s/ despido”, resulta ser, ni más ni menos, la facultad de exigir el cumplimiento de la obligación de pagar el salario por parte del empleador.

El resolutorio de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo hace lugar a la pretensión del actor por entender que la empresa es quien tenía la carga probatoria de demostrar la crisis económica que la imposibilitaba a cumplir con la obligación de otorgar ocupación a los trabajadores. Al omitir esta cuestión se ventiló que la patronal no llevó a cabo el procedimiento previsto en la ley (preventivo de crisis). Cuestión que motivó que terminen condenándola al pago de las indemnizaciones correspondientes al despido

indirecto debidamente verificado. Esto es, indemnización por omisión de preaviso (Art. 232 LCT), por integración del mes de despido (233 LCT), por la antigüedad (Art. 245 LCT), pago de las diferencias salariales no percibidas por la suspensión injustificada, vacaciones no gozadas y las multas correspondientes a la falta de entrega de los certificados de trabajo (Art. 80 LCT) y las que corresponden por obligar al trabajador a iniciar acciones legales para obtener su correcta liquidación final (Art. 2 de la ley 25.323).

La razón que asiste a los juzgadores se ve perfectamente reflejado en antecedentes jurisprudenciales y de los autores especializados que hemos recapitulado oportunamente. Los exponentes en la materia consideran que la mencionada situación de crisis debe ceñirse a los parámetros pécreeos que la normativa les asigna. Esto porque siempre que se llevan a cabo, no solo se tiene en cuenta la protección a la estabilidad financiera del emprendimiento, sino que se realiza con el objeto de evitar -en la medida de lo posible- que el trabajador transite por un estado de inseguridad e inestabilidad no solo laboral sino mental. Por otro lado, la cámara manifiesta y con ello resuelve el problema jurídico descrito al inicio de esta nota a fallo, ya que las normas aplicables son las del despido. Esto resulta entendible ya que si uno no logra ejecutar los procedimientos que alega, mucho menos puede justificar una conducta denigrante a la dignidad del trabajador con el producto de sus acciones.

Agregamos que la labor probatoria ineficiente de la demandada provocó la utilización de las presunciones establecidas en el artículo 57 de la LCT. Cuestión contraria a la que acaeció en cuanto a la inclusión del trabajador en el convenio celebrado con la entidad sindical, el cual independientemente de ser inadmisibile por las omisiones ya comentadas, no incluyó en su anexo al trabajador suspendido. Se puede apreciar que el principio protectorio del derecho del trabajo tiene un rol importante en esta cuestión, debido a que la remuneración y la efectiva ocupación del trabajador fueron completamente vulneradas por estos actos discrecionales de la patronal.

VII.-Listado de referencias

- Cornaglia, R. J. (2007). *Derecho colectivo del trabajo. Derecho de la negociación colectiva*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: La Ley.
- Goldín, A. O. (2009). *Curso de derecho del trabajo y de la seguridad social*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: La Ley.
- Grisolia, J. A. (2016). *Manual de derecho laboral. 7a ed.* Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- Las Heras, H. R. (2020). Reingeniería del procedimiento preventivo de crisis. Necesidad de cambios. Propuestas. El procedimiento preventivo de despidos colectivos. *Revista de Derecho Laboral año 2020*. Santa Fé: Rubinzal Culzoni.
- Mac Donald, A. F. (2008). *El procedimiento preventivo de crisis en el mercado laboral*. Argentina: Sistema Argentino de Información Jurídica (SAIJ). Recuperado de: http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacf080094-mac_donald-procedimiento_preventivo_crisis_en.htm