



**Despido indirecto: Injuria por suspensiones por causas económicas ilegítimas. Análisis de un problema de prueba.**

**Autor:** Carlos Ernesto Dalla Lasta

**Legajo Abogacía:** VABG84029

**DNI:** 16.193.504

**Fallo:** “Vera, Omar Rodolfo c/ Ford Argentina S.C.A s/ despido”

**Tribunal:** Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala X

**Tema:** Derechos fundamentales del trabajo

**Carrera:** Abogacia

**Año 2021**

**Sumario: I.- Introducción - II.- Plataforma fáctica, historia procesal y decisión del tribunal - III.- *ratio decidendi* de la sentencia – IV.- Análisis conceptual y antecedentes (doctrina, legislación y jurisprudencia) – V.- Postura del autor - VI. - Conclusión.**

## **I.- Introducción**

El trabajo dependiente tiene una regulación específica dentro del ordenamiento jurídico debido tanto a las características específicas que detenta, como a las posibles maniobras perjudiciales que pueden darse en el desarrollo de las relaciones que atiende. Así, tal y como resalta Recalde (2017), cada vez que comienza la existencia de un vínculo laboral que une a un trabajador con un empleador se activan un mecanismo de derechos y deberes en las partes, muchas veces recíprocos entre estas. Estas facultades y obligaciones surgen de la necesidad de proteger tanto al empleador como al trabajador, pero hacen especial énfasis en este último ya que detenta una inferioridad sistemática considerable. En palabras de Grisolia (2019), el trabajador detenta una diferencia congénita en el “poder de negociación” respecto al empleador, quien por razones obvias es dueño de los medios económicos, quedando el operario a merced de las condiciones y prácticas que este le imponga en pos de obtener el sustento de sus necesidades.

Esta realidad implica que, en las relaciones de trabajo, sea en el momento previo al comienzo de la misma, en la celebración del contrato, el desarrollo del vínculo e incluso en su extinción, deben respetarse una serie de pautas para equilibrar estas diferencias de poder. Entre estas mandas encontramos a los principios generales del derecho del trabajo, los cuales se encuentran desperdigados por todo el ordenamiento, y

van a proteger cada una de las facetas donde resulta típico algún movimiento denigrante a la dignidad del trabajador.

Para graficar una de las conductas lesivas a estas directrices es que he diagramado este trabajo en base al análisis de los autos: “Vera, Omar Rodolfo c/ Ford Argentina S.C.A s/ despido” dictado por la Cámara de Apelaciones del Trabajo Nacional, Sala X. Esta causa versa sobre un trabajador que se consideró indirectamente despedido por la aplicación de suspensiones por causas económicas sin la justificación pertinente. Dicho esto, resulta imprescindible aclarar que es una de las facultades previstas en la norma base del derecho del trabajo, ley 20.744, también llamada Ley de Contrato de Trabajo (LCT). Aplicar suspensiones a los trabajadores en pos de mantener un equilibrio financiero del empleador implica que este puede dispensar al trabajador del cumplimiento de sus obligaciones (ejemplo ir al lugar de trabajo y prestar sus tareas), con la correspondiente cesación de pago de remuneraciones (o al menos su reducción), en pos de evitar una situación que implique cerrar el emprendimiento por crisis económica. Obviamente deben respetarse una serie de requisitos tipificados por la norma a fin de que la medida no resulta arbitraria o ilegítima.

Avanzando con el análisis del caso concreto, en la causa se evidencia un problema jurídico de índole probatorio, ya que no se pone en manos del poder de jurisdicción la verificación de las normativas aplicables, ni las propiedades relevantes de las mismas, así como tampoco la efectividad de algún principio general de la materia. En consonancia, lo que el tribunal debe verificar a la hora de argumentar y verificar los extremos fácticos y teóricos traídos por las partes al proceso, es si existen pruebas e información para dar certeza de los sucesos importantes para la resolución de la causa. En este caso se presenta la necesidad de comprobar la injuria laboral que apremia al

trabajador, ya que él mismo se puso en situación de despido, y que muchas veces, como bien lo expone Grisolia (2019), no es el sujeto que esté en mejores condiciones de hacerlo. He aquí la importancia de verificar cómo el tribunal resolvió el problema probatorio que aqueja a la causa. Esto debido a que si no existen certezas firmes dada por la prueba rendida el conflicto precisa de ciertas cuestiones procesales para poder dar la razón a la exposición del actor o de la demandada, siendo necesario acotar que hablamos de un sistema de presunciones (siempre bajo el punto de vista pro trabajador / principio protectorio) y de cargas probatorias.

Por último, resulta interesante verificar los motivos que la empleadora expuso, debido a que de por medio existe una negociación con el sindicato de la actividad a la cual estuvo afectado el trabajador para promover un sistema de suspensiones cuyo objetivo era paliar la crisis económica que supuestamente aqueja a la industria automotriz. Verificar los requisitos de este tipo de prácticas resulta interesante y que puede ser enriquecedor tanto para el análisis jurisprudencial del derecho colectivo como del derecho individual del trabajo.

A los fines de sintetizar el contenido de los apartados siguientes, es menester aclarar que definiremos los hechos de la causa, las instancias judiciales del conflicto y la resolución de la Cámara.

## **II.- Descripción fáctica, historia procesal y decisión del tribunal:**

Como toda causa laboral donde se trata un despido indirecto, el conflicto arrancó en un largo y complejo intercambio telegráfico. Ante la inconformidad e incumplimiento de las posturas rendidas en dichas comunicaciones, el trabajador interpone la demanda contra su empleadora Ford Argentina. Se pone a sí mismo en la situación de despido por un incumplimiento en los deberes a cargo del empleador que

impide la prosecución de la relación laboral. La empresa es acusada por el trabajador de practicar una serie de suspensiones por razones económicas sobre su persona, sin el correspondiente sustento causal y normativo que implique una real imposibilidad de afrontar las prestaciones a su cargo por un tiempo determinado.

La empleadora denuncia en la primera instancia que el trabajador estaba afectado al cumplimiento del acuerdo celebrado con el sindicato del sector, donde se deciden las suspensiones en virtud de procurar la supervivencia de la compañía en el transcurso de una crisis económica que le tocó atravesar. Afirma que su decisión suspensiva está permitida por la ley y que el trabajador la usó como excusa para terminar una relación laboral de varios años de existencia. Solicita al juzgador que decida a su favor por el cumplimiento de los requisitos en las medidas tomadas.

El tribunal inferior toma la decisión de tener al trabajador por despedido, condenando a la empresa a pagarle todos los rubros que de por ley le corresponden, más los salarios caídos por la suspensión decidida de forma ilegítima. Incluso, además de las indemnizaciones por antigüedad, omisión de preaviso e integración de mes de despido, condena a la demandada a abonar las multas previstas en el artículo 80 LCT y en el art. 2 de la ley 25.323, que condena al empleador que obligue al trabajador a recurrir a la justicia para cobrarse los créditos antes mencionados.

Dicha decisión fue apelada por la empresa en cuanto considera probada su postura en la existencia del acuerdo firmado con la asociación sindical pertinente, en uso de las facultades previstas en el artículo 223 bis LCT. Aclara que incluso se le dio al trabajador una compensación económica de carácter no remunerativa de importante monto para evitar este tipo de litigios.

A estos agravios la Cámara de Apelaciones responde convalidando la sentencia de primera instancia, declarando desierto el recurso intentado, reafirmando la obligación de pago de dichos montos, así como los honorarios de los profesionales que intervinieron en el litigio. Declara la suspensión como ilegítima e improcedente en términos de las normas reglamentarias de dicha facultad empresarial.

### **III.- *ratio decidendi* de la sentencia**

El tribunal de segunda instancia, al tomar esta decisión, tuvo en cuenta distintos mecanismos procesales tendientes a dar certeza en la causa, pese a la ausencia probatoria en autos. Verifica que el *a quo* toma en cuenta el hecho de que del empleador depende justificar que las medidas eran viables y legítimas en el caso concreto (conforme el art. 377 CPCCN), y que al no verse probados sus elementos tipificantes de la LCT, deviene improcedente su recurso.

Utiliza en contra del empleador la presunción establecida en la Ley de contrato de trabajo en su artículo 57. Resolviendo de esta manera el problema probatorio que se presenta en la causa. Este punto de la ley impone que, en caso de silencio de la patronal ante una intimación fehaciente del trabajador, este implica una aceptación de las posturas por este informadas. De esta manera, si por medio de las intimaciones se cuestiona el cumplimiento o incumplimiento de los deberes derivados de la relación laboral, el silencio confirma la situación y convalida los apercibimientos que en consecuencia se establezcan.

El *a quem* juzga que la simple alegación de la existencia de un acuerdo suscripto por SMATA (Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina) y la empresa Ford Argentina S.C.A., no puede ser entendido como una prueba conducente a justificar la conducta asumida por esta última. La

cámara explica que este convenio que “legitima” las suspensiones a los trabajadores de la empresa tiene un apartado, en donde se desarrolla una nómina de personal afectado a las medidas. De dicha lista no surge la inclusión del trabajador, y aunque no ponga en tela de duda la existencia de la crisis económica o la efectividad de la medida, fue el sustento y excusa para aplicar la suspensión y esto no puede subsanarse *ex post facto*.

En cuanto a la existencia misma de la crisis, la Cámara se pronuncia en cuanto la empresa no acredita el cumplimiento íntegro de los procedimientos destinados a declarar la situación de crisis empresarial. Esto se confirma con el dictamen del Ministerio de Trabajo rendido en el expediente, donde se deja en claro que la empresa no realizó el procedimiento preventivo de crisis de la ley nacional de empleo N°: 24.013 ni siguió el orden de antigüedad y cargas de familia previstas en el art. 221 de la LCT, lo que conlleva, además, el incumplimiento a los requisitos del artículo 218 de dicha norma.

Por último, retomando la cuestión de las presunciones aplicadas para subsanar la problemática de prueba, la Cámara expresa que al experto contable que intervino en la causa no se le brindó información ni documentación suficiente por parte de la empresa. Esto en virtud que consistía en un mecanismo probatorio idóneo para que la demandada pueda incorporar toda prueba conducente a demostrar la legalidad de todas las suspensiones de empleados durante los años 2017 y 2016. Esta circunstancia torna operativa la presunción prevista en el artículo 55 de la LCT. La misma consta, conforme dicho artículo, en tener por ciertas las afirmaciones del trabajador o de sus causahabientes, sobre las circunstancias que debían constar en tales asientos por ley exigidos.

#### **IV.- Análisis conceptual y antecedentes (doctrina, legislación y jurisprudencia)**

## **A.- Suspensiones**

La suspensión de los efectos de un contrato de trabajo es un fenómeno previsto en la LCT que provoca, de forma temporal, la interrupción parcial de los deberes y prestaciones de una o de ambas partes de la relación laboral (Grisolía, 2019). El tipo de circunstancias que la ley regula se erigen como accidentales, ya que no son las ordinarias -o esperadas- en el tracto de la relación laboral. Lo importante, conforme enseña Grisolía (2019):

Es que el contrato sigue vigente y limita sólo algunos de sus efectos. La suspensión es una manifestación del principio de continuidad del contrato y de la estabilidad —que lo diferencia de los contratos civiles y comerciales—, y tiene por finalidad mantener subsistente el vínculo y evitar la ruptura del contrato, sin perjudicar los intereses de la empresa y del trabajador (p. 587).

Asimismo, debemos tener en cuenta el hecho de que estas suspensiones en ocasiones se presentan como una facultad restringida para una de las partes o ante el acaecimiento de una causal legal específica (Rodríguez Mancini, 2013).

## **B.- Suspensiones por causas económicas**

En relación a los distintos tipos de suspensiones, este trabajo versa sobre las que nacen a raíz de inconvenientes de carácter económico. Estos afectan el desarrollo de las actividades del empleador y es, este mismo, quien puede ponerlas en práctica. La doctrina ha señalado que las circunstancias impeditivas -inculpables- que dan origen a este tipo de suspensiones de los efectos de un contrato de trabajo deben tener origen en peculiares hechos imprevistos y/o inevitables que provoquen sobre el empleador la imposibilidad de dar ocupación efectiva al trabajador (Krotoschin, 1977). Estos hechos



eximen al empleador del pago de las remuneraciones al operario ya que deja de tener una fuente de ingresos suficientes como para mantener en vida la empresa, resultando menester el uso de estas mediadas para salvarla.

No obstante, debemos delimitar esta contingencia económica, ya que no cualquier disminución o falta de trabajo que afecte a la patronal puede subsumirse en esta casuística suspensiva. El hecho en que se funde debe ser, inevitablemente, ajeno al riesgo empresarial aceptado por el empleador en el marco de su deber de buena fe (Grisolía, 2019). Esta inimputabilidad del patronal debe incluso ser exteriorizada en la comunicación por escrito que la LCT solicita (Art. 218). En cuanto al plazo máximo de estas medidas, el artículo 220 de dicha norma nos ilustra afirmando que no podrán exceder de treinta (30) días en un (1) año, contados a partir de la primera suspensión.

### **C.- Impugnación de suspensiones e injurias relacionadas a las mismas.**

En lo que respecta a la facultad del trabajador de impugnar estas decisiones del empleador, la jurisprudencia la ha catalogado como un paso previo especial e imprescindible para lograr configurar una situación de despido indirecto. Como vemos en el fallo analizado, el trabajador optó por considerarse desvinculado por lo normado en el artículo 222 de la LCT. El Superior Tribunal de Justicia de Santiago del Estero ha dicho en la causa “Santillán, Leonardo Ramón y otros vs. Dosar S.R.L. s. Indemnización por antigüedad, etc. - Casación laboral” que, si el trabajador no impugnó la medida de forma contemporánea a la notificación, este no va a poder utilizar la suspensión como causal injuriente a fines de configurar el despido. En caso de que, si realice dicha operación, el operario habrá conseguido emplazar implícitamente al empleador a que deje de lado la medida o a pagarle los salarios caídos. Puesto que, si

este persevera en la imposición de la suspensión, es solo allí donde radicaría el incumplimiento patronal suficiente.

Desde otra arista, los tribunales han sostenido la importancia de la prueba en causas de despido indirecto provocado por suspensiones por causas económicas. Así, se pregona que los requisitos esenciales del artículo 219 de la LCT, imponen al empleador una carga de acreditar -con cierto grado de suficiencia- no solo la crisis en sí, sino también la posibilidad y la viabilidad de las medidas tomadas para subsanarla (Causa “Leguizamón, María del Carmen vs. Demibell S.A. y otro s. Despido” Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala X). De igual manera, existen antecedentes donde además el empleador debe comprobar que al aplicar las medidas previstas para las crisis económicas lo hizo conforme al orden establecido, esto es, si logró respetar el orden de antigüedad y las cargas de familia de su personal (“Frías, Juan vs. Finexcor S.A. s. Despido” Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala IX). En todos estos casos, si el empleador incumple con su deber probatorio, quedará a merced de los tribunales quienes podrán encontrar en su accionar incorrecto una presunción de ilegitimidad de las medidas, que a su vez podrá configurar una injuria para con el trabajador afectado.

Por otro lado, no solo se ha descripto a las injurias laborales vinculadas a las suspensiones que no cumplen con los requisitos de la LCT, sino que la doctrina y la jurisprudencia también detectan otras omisiones que puedan provocar el distracto laboral. Al respecto, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo sala X en el fallo "Barreto Víctor y Otros c/Industrias Lear de Argentina SRL s/Medida Cautelar" hace eco de la importancia de transitar el procedimiento preventivo de crisis previsto en el artículo 99 de la ley 24.013 y en el artículo 1 del decreto 265/02. Vale aclarar que este tipo de procedimientos busca que los empleadores recuperen su capacidad de dar

ocupación efectiva al trabajador, y en caso de verse impedido de cumplirlo a futuro, que las desvinculaciones o suspensiones se hagan de forma escalonada y controlada (Ackerman, 2016).

Las complicaciones derivadas del procedimiento preventivo de crisis no radican solamente en su correcto desarrollo, sino que, además, se han de verificar las circunstancias fácticas que alega la empleadora para cursarlo. El simple hecho de cumplir con las disposiciones de la 24.013, para nada exime a la patronal de comprobar el tipo de crisis sufrida, sus motivos y medidas aplicadas para paliarlas. Conforme lo estipulado en el fallo del Superior Tribunal de Justicia de la provincia de Jujuy en autos: “ Alarcón, Jorge René y otros c/ Llaya, Alfredo Miguel y herederos de Llaya, Antonio Vicente s/ Recurso de inconstitucionalidad”, si en un caso concreto no produce la prueba precisa tendiente a comprobar estos puntos, pesa sobre el patrono la falta de diligencia debida por lo que es propio de un buen empleador, debido a que es esencial de las suspensiones o despidos por causas económicas, determinar la causa invocada y no solo el camino seguido ante el ministerio del trabajo. En idéntico sentido, la Corte Suprema De Justicia De Tucumán en el fallo “Guntern, Graciela María Isabel. C/ Mutualidad Provincial De Tucumán. S/ Cobro De Pesos”, explica que si bien el procedimiento puede ser realizado conforme a la ley 24.013, este puede homologarse o no ante la autoridad administrativa de trabajo. Dejando un margen a que las crisis sean meras maniobras evasivas de la responsabilidad remuneratoria -y/o indemnizatoria si provocan un despido-, siendo este mecanismo realmente sustentable solo si en caso de impugnación posterior se pueden acreditar los extremos críticos que demanda su utilización.

## **V.- Postura del autor**

Conviene aclarar desde las primeras palabras de este punto que las suspensiones aplicadas al trabajador actor de esta causa fueron ilegítimas por donde se las aprecie. En primer lugar, conforme lo que el tribunal argumentó, la existencia de un convenio suscrito con el sindicato del sector no hace extensible su contenido a todo el personal afectado al mismo por igual. No lo hace cuando establece pautas remuneratorias (existen dentro del convenio una serie de salarios por cada puesto y jerarquía), menos lo puede hacer con una decisión que implica abstenerse de pagarlas -total o parcialmente- a sus dependientes. Claro es el argumento de la Cámara que entrelaza los requisitos de la justa causa en la que deben fundarse las medidas suspensivas del contrato de trabajo, con la existencia de un apéndice del convenio citado ut supra. Allí se declara una nómina de personal alcanzado por las medidas, siendo que allí no se encuentra prevista la inclusión del actor.

Esta incongruencia entre lo actuado y lo probado, no son la única cuestión que el tribunal tuvo en consideración. Vemos que además proclama que la medida tomada por la empleadora no gozaba de legitimidad. La excusa de toda la operación con el sindicato se debía a una crisis económica que afrontaba la empresa en el sector del mercado en donde interviene. Esto, conforme analizamos con la jurisprudencia comparada, no solo debe ser un hecho determinante capaz de provocar la decisión de suspender -o en su caso despedir-, sino que debe ser viable para subsanar y paliar la crisis invocada. Nada de esto pudo ser probado por la empleadora, razón por la cual la Cámara terminó por responsabilizarla por la injuria de los salarios caídos y la suspensión ilícita, motivando su sentencia en las presunciones que en su contra operaron por ley (art. 55 LCT).

La sentencia analizada, bajo la perspectiva del estudio de las instituciones del derecho laboral y su correspondiente evolución, llega a ser nutritiva para los tiempos actuales en donde las crisis económicas son moneda corriente. De este fallo, los empleadores y sus dependientes podrán sacar elementos conducentes para configurar sus posturas de una manera óptima. Desde el punto de vista de la patronal, este antecedente configura una muestra de las metodologías que no debe seguir a la hora de configurar una suspensión (mucho más si se presentan impugnaciones por el valor de su silencio a la luz del art. 57 LCT). Por parte de la clase trabajadora, los considerandos del tribunal son un recuento de situaciones que pueden ser utilizadas como motivo para injuriarse y considerarse despedido ante la similitud que pueda tener una suspensión aplicada en su caso en concreto.

## **VI.- Conclusión**

A modo de finalización del presente trabajo, es menester señalar y recapitular las cuestiones esenciales aquí tratadas. La sentencia analizada presenta cuatro ejes centrales que invocan su estudio como precedente jurisprudencial esencial en materia de suspensiones por causas económicas. A saber:

- La obligatoriedad de la fundamentación en el uso de suspensiones decididas por motivos de crisis empresarial.
- El adecuamiento de las maniobras empresariales y sindicales en lo estipulado para el procedimiento preventivo de crisis.
- Correcta coincidencia entre lo invocado como causa económica con la realidad empírica del emprendimiento que atraviesa una crisis (documentos, informes, planillas que comprueben la falencia sufrida).

- Mantenimiento de la postura suspensiva por crisis, de forma fundada, ante intimaciones fehacientes de parte del trabajador so pena de configurar una injuria suficiente para extinguir el contrato por despido indirecto (incluso si se produce por presunción derivada por el silencio del empleador).

El estudio de este caso permitió estructurar la doctrina y la jurisprudencia afín a determinar las cuatro pautas señaladas, estudiadas desde la ocurrencia de lo contrario en la relación laboral que unió en antaño al Sr. Vera con la empresa Ford y en su correlativo tránsito en tribunales.

#### **Bibliografía:**

Ackerman, M. E. (2016). *Tratado de Derecho del Trabajo. Tomo III*. Santa Fe:

Rubinzal-Culzoni.

Grisolía, J. A. (2019). *Manual de Derecho Laboral*. Buenos Aires: Abeledo Perrot.

Krotoschin, E. (1977). *Tratado práctico de derecho del trabajo*. Buenos Aires:

Depalma.

Recalde, M. (2017). *Manual de Derecho Colectivo del Trabajo*. José C. Paz: Edunpaz.

Rodríguez Mancini, J. (2013). *Ley de Contrato de Trabajo. Comentada, anotada y concordada. 2da. edición, actualizada y ampliada. Tomo IV*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: La Ley.