



**LA LABOR PROBATORIA EN DESPIDOS INDIRECTOS
INVOCADOS POR OMISIÓN DE LOS REQUISITOS EN
SUSPENSIONES POR CAUSAS ECONÓMICAS**

AUTOR: Ortiz, Oscar Alberto

DNI: 27661880

DIRECTORA DE TFG: Lozano Bosch, Mirna.

SEMINARIO FINAL

AÑO 2021

Fallo: “Vera Omar C/ Ford Argentina S.C.A” Cámara Nacional de apelaciones del trabajo - Sala décima. Resolución 4 de noviembre de 2020. Digitalizado el día 20/08/2020 a las 18.10 horas.

Tema: Derecho Laboral.

Sumario: I.- Introducción. II.- Reconstrucción de la premisa fáctica, la historia procesal y la descripción del tribunal. III.- Argumentos de la Cámara Nacional de Apelaciones. IV.- Análisis de la legislación, doctrina y jurisprudencia. V.- Postura del autor. VI.- Conclusión.

I.- Introducción

La Constitución Nacional de la República Argentina (En adelante CN) consagra en su artículo 14 bis los distintos derechos para los trabajadores. Dentro de estas prerrogativas, se garantizan las que atañen a la libertad sindical, entendida esta tanto de forma individual como colectiva. Desde un punto de vista individualista, el trabajador tiene derecho a afiliarse -o desafiliarse- a una asociación sindical. De igual manera, tiene la facultad de constituir un sindicato en comunión con sus pares. Por otro lado, si se observa de forma colectiva, se puede apreciar que el fenómeno que tiene origen en nuestra carta magna se extiende incluso a la vida institucional de los gremios y en las posibilidades de intervención en la realidad de los trabajadores. Así es como nacen actividades esenciales como la denominada negociación colectiva, que se constituye como un medio para establecer normativas aplicables a las relaciones de trabajo de los operarios incluidos en su ámbito de aplicación. Estas normas están sujetas a un proceso de creación, modificación y extinción más acelerado que aquellas sancionadas por los órganos del estado.

En el presente trabajo se analizará el fallo “Vera Omar C/ Ford Argentina S.C.A”, tratado por la Sala décima de la Cámara Nacional de apelaciones del trabajo. Esta sentencia pone en evidencia cómo esta normativa consensuada entre empleador y sindicatos puede influir en la vida de las relaciones laborales. Específicamente se verifica una situación en donde la patronal lleva a cabo un convenio con el gremio del sector automotriz a los fines de suspender a su personal debido a una crisis económica en la industria. Estas situaciones son engendradas en el marco de medidas destinadas a disminuir los efectos adversos de contextos problemáticos a niveles financieros. Muchas veces es propuesta por los empleadores y, en común acuerdo, diagraman con los sindicatos cada una de las acciones que se llevarán a cabo para frenar sus efectos adversos. En este caso particular, las decisiones instauradas en su cuerpo normativo conllevan la suspensión de las obligaciones a cargo de las partes de la relación laboral. Esto sobrelleva cumplir con los requisitos que la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT) establece a tal efecto. Como se observará más adelante, con la excusa de la aplicación de dicho convenio, la demandada suspendió los efectos del contrato de trabajo del señor Vera (actor), siendo que este no se incluyó el ámbito personal de aplicación de las medidas acordadas con el sindicato. Esta incongruencia conllevó la configuración de una presunta injuria denunciada por el trabajador, forzando el despido por el incumplimiento de la patronal.

Desde otra arista, el fallo demuestra y pone en evidencia lo necesarias que son las presunciones que pesan sobre el empleador dentro de una causa por despido indirecto, principalmente en materia probatoria. Resulta de fácil discernimiento que el trabajador no tiene muchas veces a su alcance los elementos de prueba suficientes para mostrar su postura ante el juzgado, siendo imprescindible invertir esa carga procesal y radicar la

responsabilidad a quien detenta el capital en la relación de trabajo. Tal es así que en la causa se puede apreciar la existencia de un problema jurídico probatorio, ya que las normas en juego son claras y la decisión de la cámara se orienta en dos posibles direcciones: Dar al trabajador por despedido sin justa causa o declarar las indemnizaciones improcedentes. El inconveniente radica en los argumentos de las partes, los cuales son de difícil discernimiento por parte del tribunal, ya que por un lado se debería probar la inexistencia de causas para las suspensiones del señor Vera, la crisis económica de la patronal, la existencia de la injuria laboral, así como sopesar los distintos medios probatorios documentales rendidos ante los estrados, entre otros. Siendo el eje central del problema justificado en las omisiones o imposibilidades de las partes, quienes al no probar algunos de los extremos informados por la contraria, pueden ser acreedores de presunciones en su contra a la hora del decisorio final.

En los apartados siguientes se analizarán los distintos aspectos procesales, fácticos y argumentales del tribunal, para lograr detectar qué respuesta dio a esta indeterminación en el derecho. Acto seguido se brindará un breve análisis doctrinario, normativo y jurisprudencial, para dar lugar a una postura personal de quien suscribe.

II.- Reconstrucción de la premisa fáctica, la historia procesal y la descripción del tribunal

El proceso consta de una parte actora, radicada en el trabajador (Vera) quien demanda a su empleadora (Ford Argentina) a los fines de que esta pague las indemnizaciones pertinentes al despido indirecto decidido por el empleado. Este afirma que fue suspendido por la empresa sin justificación alguna, sufriendo un recorte en su

salario y sin explicación alguna. Por parte de la demandada, afirma que su rubro se encuentra en crisis y que la suspensión se debió a una conjugación de situaciones, entre las cuales se encuentra la aplicación del convenio colectivo de trabajo N° 8/89 "E" (en adelante CCT). Dicho acuerdo con el Sindicato de Mecánicos y afines del Transporte Automotor de la República Argentina (por sus siglas S.M.A.T.A.), establece una lista de trabajadores afectados a las medidas preventivas para evitar despidos por las inclemencias económicas acaecidas en el sector automotriz.

Esta demanda fue aceptada por el a quo, quien determinó que el trabajador no estaba incluido en el CCT, tornando inviables las defensas expuestas por la empleadora. Sentenció que Ford Argentina debía pagar la indemnización correspondiente al despido injustificado, más las multas del artículo 80 LCT y 2 de la ley 25.323. A esta sentencia le correspondió la apelación de la accionada, quien se agravia por considerar probadas las suspensiones y su legalidad en los acuerdos practicados con la representación sindical, el cual fue homologado por el Ministerio del Trabajo. En dichos documentos, afirma, se realizó la aplicación del artículo 221 LCT, con la correspondiente asignación en dinero de carácter no remunerativo del artículo 223 bis LCT.

Previo análisis del expediente y de los agravios rendidos, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, convalida la posición del tribunal de grado encontrando a la empresa como culpable del distracto, basando su decisión en presunciones, e inversiones de cargas, en materia probatoria.

III.- Argumentos de la Cámara Nacional de Apelaciones

La decisión del tribunal *a quem* conlleva el acuerdo de la mayoría de sus miembros, excepto el Dr. Stortini quien se abstiene de emitir voto. Esta resolución

implicó, tal y como se anunció *ut supra*, la viabilidad de la resolución de grado. Todo esto en base a un argumento principal que es el rol en materia probatoria que deben asumir las partes de la relación laboral extinguida. Al ser el empleador el que determinó la existencia y alcance de las medidas suspensivas, esta carga con la prueba pertinente a acreditar su derecho. El trabajador por su parte es quien denuncia incumplimientos endilgados en cabeza de la empresa, donde se provoca una inversión de la carga de probar ya que no se encuentra en una posición dominante que le permita brindar los elementos conducentes.

Así expuesto, la Cámara verificó que el empleador debía acreditar las medidas porque al ser intimado de forma fehaciente a aclarar la relación laboral y la legitimidad de las medidas, este hizo caso omiso. Derivando, por lo tanto, en ser merecedor de la presunción por silencio derivada del artículo 57 de la Ley de Contrato de Trabajo, en concordancia con lo expuesto en el articulado del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación (especialmente art. 377 de dicho cuerpo).

Consolida su postura afirmando que, si el empleador quería configurar una situación de crisis, no basta con acordar con el sindicato del sector donde desarrolla sus actividades. Es necesario cumplir con el procedimiento preventivo de crisis (ley 24013) de forma previa y obligatoria, tal y como referenció el Ministerio de Trabajo Nacional, quien sostuvo que no se desarrolló ninguna de las etapas previstas el mismo. El tribunal afirma esto con el hecho de que la crisis económica es la razón para la toma de medidas, nada obsta que para la viabilidad de dichas decisiones solo haya que acreditar un documento que aclare los términos de las prácticas asumidas. Al constituirse las suspensiones como un medio que implica el cese de cumplimiento de ciertas obligaciones laborales, crea una situación crítica en la vida del trabajador. Mucho más si a cambio se le da una prestación no remunerativa que difiere de su salario habitual.

A todos estos argumentos se le suma el hecho de que, conforme la participación que se le dio como tercero involucrado al sindicato, este comunicó que el acuerdo de fecha 11/08/16, implica suspensiones al personal jornalizado abarcado por el Convenio Colectivo de Trabajo N°: 8 del año 1989. Esto deja al descubierto la ineficacia del postulado de la agraviada en cuanto el actor no estaba incluido en dicha convención homologada.

IV.- Análisis de la legislación, doctrina y jurisprudencia

Existe dentro de la normativa laboral la posibilidad de suspender algunos de los efectos jurídicos del contrato de trabajo. Esta chance radica, generalmente, en potestades a cargo de los empleadores. No obstante, estas decisiones no deben ser interpretadas como liberalidades que la patronal puede ejecutar en cualquier momento y bajo circunstancias escogidas discrecionalmente por esta. Reconoce la doctrina (Goldín et. al., 2013; Grisolía, 2016; Martínez Vivot, 1994) una serie de requisitos normativos que son formalidades de carácter *ad solemnitatem*. Sin la consecución de todos y cada uno de estos, cualquier acto jurídico que provoque las suspensiones es susceptible de ser sancionado con nulidad absoluta, retrotrayendo todo lo actuado al estado anterior. De esta manera, el legislador intenta limitar el uso de estas alternativas.

Las suspensiones pueden tener como motivo diversos tópicos. Existen reguladas en la LCT una serie de situaciones genéricas, de las cuales nos interesa analizar solo las que obedecen a causas económicas. Encontramos entonces que estas pueden ser motivadas en dos circunstancias: la falta o disminución de trabajo y la fuerza mayor.

Doctrinariamente, se entiende por falta o disminución de trabajo a aquella decidida en base a un impedimento valorado de forma restrictiva resultante de una situación donde por hechos ajenos a la empleadora (Goldín et. al., 2013). En esta situación, a la patronal se le excesivamente oneroso mantener la ocupación y/o el pago de las remuneraciones, siendo imprescindible optar por suspender momentáneamente la prestación de servicios y el correspondiente deber de pagar los salarios a sus trabajadores (Grisolía, 2006). Este tipo de suspensiones ocurren, en palabras Justo López, citado por Goldín et. al (2013):

[C]on el empleador que, a raíz de una crisis general o sectorial, no puede colocar sus productos en el mercado. Aquí no se trata de la imposibilidad de las prestaciones, ya que éstas siguen siendo posibles; pero la prestación del trabajador pierde su utilidad para el empleador y el pago de la remuneración pierde su contrapartida (total o parcialmente). En esto —concluye el citado autor—radica la excesiva onerosidad, pues el empleador da un valor (la remuneración) sin recibir otro por él y consiguientemente está dando más de lo que era la base del contrato (p. 490).

Por otro lado, en cuanto a la fuerza mayor, su concepto no está aclarado por el derecho laboral, sino que es definida por el artículo 1730 del Código Civil y Comercial. Esta norma lo comprende como aquel hecho que no ha podido ser previsto o que, habiendo sido previsto, no ha podido evitarse. La existencia de un suceso de tal calibre “puede ser una decisión estatal (por ejemplo, la prohibición temporaria de importar un insumo indispensable para el proceso productivo) o un hecho de la naturaleza (v.gr., una inundación que paralice transitoriamente el funcionamiento del establecimiento)” (Goldín et. al., 2013, p. 489).

Conforme enseñan Ahuad y Grisolía (2009), los requisitos para que estas causales puedan ser invocadas por los empleadores para suspender a su personal son: En primer lugar, la configuración de una justa causa, no dependiente del libre albedrío de la patronal

sino de causas objetivas ciertas. Llegado el caso, si esta decisión es judicializada, el juzgador verificará su existencia y si no es válida fallará en contra de este. Por otro lado, establecen los autores que debe contener la determinación de un plazo fijo, el cual debe ser computado de forma corrida e integrados a los máximos previstos por la LCT en los artículos 220 y 221. A saber, treinta 30 días en un 1 año y 75 días en el término de un 1 año, para las sindicadas bajo el rótulo falta o disminución de trabajo y fuerza mayor respectivamente. Por último, hacen especial mención del requisito formal de la notificación por escrito. A tal efecto nos explican que el empleador puede efectuarla por medio del “telegrama colacionado, a la carta documento o a una nota cuya recepción debe firmar el trabajador. En este caso el empleador debe entregarle copia de la comunicación, bajo apercibimiento de nulidad de la medida.” (Ahuad y Grisolia, 2009, p. 275).

Por su parte, la jurisprudencia se ha expedido afirmando que debe existir una situación real y concreta donde las crisis económicas se puedan comprobar. No basta la simple alegación de una crisis generalizada en un sector del mercado, sino que debe estar realmente la empresa en un estado crítico que origine no solo la viabilidad de las medidas, sino que legitime las suspensiones -y en su caso los despidos- como una medida de ultima ratio para paliar la situación (Fallo “Minetti, Carlos c/Marítima Davenia S.C.A.” Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo). En consonancia, pero haciendo eco en la responsabilidad del empleador por la suerte de su emprendimiento, la jurisprudencia ha solventado que el simple hecho de que el mercado torne inviable -definitivamente o temporalmente- una actividad económica, no hace que el empleador se escinda de cumplir con sus responsabilidades remuneratorias (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala VI, “Monteros, Miguel y otro c/Comercio Internacional S.A.”).

Por último, es menester hablar sobre la impugnación de las suspensiones por parte del trabajador. Este último tiene la posibilidad de rebatir la viabilidad de las medidas tomadas por su empleador en el marco de las causas económicas -sean suspensiones, no despidos-, por medio de una impugnación cursada por una comunicación fehaciente (Grisolía, 2006). Para realizar esto deberá recurrir la medida -expresando los motivos en que se basa-, siendo que si no lo hace se considerará consentida por su parte. En casos de verdadera y dificultosa configuración, se podría demostrar la imposibilidad de hecho de ejercer la impugnación, como ser el curso de una enfermedad, defectos en la comunicación epistolar, nulidades de los actos jurídicos que son causa fuente de las suspensiones, entre otras (Ojeda, 2005).

V.- Postura del autor

Las suspensiones decididas por el empleador en el marco de las causales económicas no pueden ser entendidas con la ligereza con la que se asumieron en la plataforma fáctica de este fallo. Estamos en presencia de un claro error patronal en cuanto catalogó a parte de su personal dentro de un convenio colectivo de trabajo que implicaba la reducción salarial y suspensión de trabajadores de la empresa. Esto conlleva una mala praxis en la configuración de los requisitos que desde la normativa se afirman. Esto desde dos puntos de vista. El primero por no acatar el ámbito personal del convenio donde se incluyó de forma ilegítima al trabajador. En segundo lugar, además de omitir exteriorizar una justa causa comprobable, el requisito esencial para la puesta en funcionamiento del articulado respectivo de la LCT requiere la notificación fehaciente, cuestión que no se cumplió por parte de la empresa.

La suma de todos estos factores no hizo más que convencer a la Cámara interviniente, no quedando otra opción más que considerar al trabajador injustamente despedido con todo lo que eso conlleva en cuanto a indemnizaciones. Se puede apreciar que la labor del tribunal no fue para nada sencilla, ya que para llegar a este punto tuvo que echar mano a la inversión de la carga de la prueba y a las presunciones contra el empleador. Siendo su puesta en práctica lo que terminó resolviendo el problema de prueba planteado en el caso. Esto debido a que no logró comprobar los requisitos mencionados para la toma de estas medidas suspensivas del contrato de trabajo, ni mucho menos pudo apoyar su postura en datos ciertos y acreditables. Considero acertada la forma en que trataron el tema de la crisis económica que esgrimía como excusa la patronal, ya que quedó demostrado que su deber es mantener las relaciones inalterables y si el destino de sus negocios no es el ideal, nada debe padecer el trabajador para compensárselo.

Por último, considero acertado el criterio del órgano jurisdiccional que sentenció la causa, en cuanto la empleadora no realizó las operaciones del procedimiento preventivo de crisis ya que es una de las empresas más grandes del rubro automotriz. Esto conlleva que tiene miles de empleados, por ende, el daño que puede generarles es mucho mayor que un empleador más pequeño en términos de tamaño del emprendimiento. Aquí la omisión de verificar la antigüedad del personal y sus cargas de familia resulta, no solo una suspensión ilegítima por omisión de los requisitos, sino que se erige como un atentado a la estabilidad del grupo familiar del trabajador y la satisfacción de sus necesidades. De esta manera me arriesgo a decir que una suspensión mal aplicada es un atentado contra una gran variedad de derechos humanos, por ejemplo: El derecho al trabajo, a la remuneración digna, al trato igualitario, a la vida, a la salud, entre otros. Cabe mencionar, afectado no solo el operario sino toda persona que de él dependa.

VI.- Conclusión

El fallo “Vera” convoca tanto a empleadores como a los profesionales del derecho a reflexionar acerca de la puesta en marcha de los distintos mecanismos que las normativas laborales prevén para solventar las diversas crisis que pueden afectar a un emprendimiento económico. En este caso se verifica la idoneidad de la impugnación del trabajador de las suspensiones por este padecidas cuando los motivos son arbitrarios y no respetan el articulado que reglamenta su ejercicio.

De forma clara y precisa, el tribunal sentenciante demuestra, en primer lugar, la inacción de la patronal al no responder -tratando de rebatir al menos- las intimaciones cursadas por el trabajador. Esto conjugado con las presunciones pro operario de la LCT, tornan sombrías a cualquiera de las pretensiones evasivas del empleador dentro de un litigio judicial. Tal y como se puede observar en este trabajo, existe una interpretación restrictiva al respecto de la utilización de las suspensiones por causas económicas. Queda demostrado que su ejercicio conlleva necesariamente a acudir a un respeto irrestricto de los requisitos so pena de tener que cargar con las indemnizaciones provenientes de los despidos indirectos que pueden provocarse en tales situaciones.

Sentado lo que antecede se puede afirmar que el caso estudiado brinda claridad a estos institutos preventivos y protectorios de la integridad de los puestos de trabajo. Tanto las labores del empleador como de los sindicatos no pueden ignorar el ámbito de aplicación de sus convenios, que no es más que el trabajador, protegido en su integridad como ser humano dependiendo de su fuente de ingresos.

Bibliografía.

Ahuad, E. J. y Grisolia, J. A. (2009). *Ley De Contrato De Trabajo Comentada*. Buenos Aires: Estudio.

Goldín, et al. (2013). *Curso De Derecho Del Trabajo Y La Seguridad Social. 2da edición actualizada*. Buenos Aires: La Ley

Grisolia, J. A. (2008). *Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social*. Buenos Aires: LexisNexis.

Grisolia, J. A. (2018). *Manual De Derecho Laboral*. Buenos Aires: Abeledo Perrot.

Martínez Vivot J. J. (1994). *Elementos Del Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social*. Buenos Aires: Astrea.

Ojeda, R. H. (2005). *Ley De Contrato De Trabajo Comentada Y Concordada*. Santa Fe: Rubinzal