



Jurisprudencia sobre el despido indirecto por falencias en suspensiones por causas económicas

Carrera: Abogacía

Alumno: Gonzalo Martin Figueroa Sticca

Legajo: VABG61233

DNI: 35269252

Tutor: Carlos Isidro Bustos

Opción de trabajo: Comentario a fallo

Tema elegido: DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Sumario: I- Introducción. II- Aspectos Procesales. Premisa fáctica. Historia procesal. Decisión del tribunal. III- Ratio Decidendi. IV- Análisis doctrinario y jurisprudencial. Deberes de las partes del contrato de trabajo. Obligación remuneratoria. Carácter alimentario. Suspensión de ciertos deberes del contrato de trabajo. V.- Postura del autor. VI- Conclusión. VII- Listado de referencias.

I- Introducción

Es oportuno comenzar el presente trabajo haciendo referencia que es usual que en los contratos laborales se presenten ciertas circunstancias que impliquen suspensiones de los efectos que este produce, sin que exista una ruptura de la relación laboral. Siguiendo esta línea de pensamiento, hago mías las palabras de Julián A. De Diego (2002) para agregar que “las suspensiones son, en alguna medida, una forma de preservar el principio de continuidad del contrato, dado que a pesar de que dejan de darse o de cumplirse prestaciones a cargo de las partes, el vínculo se mantiene vigente” (p. 455). Estas suspensiones pueden darse en diversos puntos o situaciones que se presentan mientras dure la relación laboral, tal como por cuestiones disciplinarias, fuerza mayor, causas económicas, entre otras.

En la causa “Vera Omar C/ Ford Argentina S.C.A.” sentenciada por la Cámara Nacional De Apelaciones Del Trabajo. Capital Federal, Sala 10, Ciudad Autónoma De Buenos Aires, la empresa accionada firmó con el sindicato del sector un acuerdo, el cual fue homologado por la autoridad competente, por medio del cual se pactó la suspensión del personal por una cantidad preestablecido de días (entre septiembre del 2016 y marzo del 2017) y el pago de una asignación en dinero de carácter no remunerativo, conforme lo previsto por el art. 223 bis de la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT). Su análisis resulta de imperante necesidad para el desarrollo de la jurisprudencia afín a este tipo de suspensiones, ya que permite verificar si este tipo de acuerdos entre la patronal y el sindicato es realizado pro trabajador, conforme a derecho, o de forma indiscriminada en pos del beneficio del empleador.

Las medidas tomadas mediante el convenio, se caracterizan por la decisión unilateral tomada por parte del empleador quien no abona la remuneración correspondiente al trabajador, quien a su vez dejara de poner a disposición de la patronal su correspondiente fuerza de trabajo. Para que dicha suspensión proceda la misma debe ser fundada, conforme el art. 218 LCT, en justa causa, tener plazo fijo y ser

notificada por escrito al trabajador. Todo esto en conjunción con el ya mencionado artículo 223 bis de la LCT que requiere, además de todo esto, la adhesión de esta medida por parte del sindicato y una compensación al trabajador.

En la causa presentada se advierte un problema jurídico probatorio el mismo surge cuando se conoce cuál es la norma aplicable y las propiedades relevantes de ella, pero, por ausencia de pruebas en la causa aportadas por las partes, no se sabe si existe o no dicha propiedad relevante. En el caso la accionada presenta la indeterminación en el derecho debido a que alega verse probada la existencia de la crisis económica que ha imposibilitado el desarrollo de la actividad automotriz. Alude que el acuerdo firmado con el sindicato constituye prueba eficaz de la existencia de la relación de trabajo, pero sometida a las reglas allí vertidas, en todo lo que concierne a la suspensión del trabajador, su merma de salario y de beneficios en general. La demandada también introduce la duda respecto a la existencia de los elementos que prueben la configuración del despido indirecto -decidido por el trabajador-, así como también respecto a las sanciones que pesan sobre ella por el silencio ante la solicitud de los certificados de trabajo.

Ante estas indeterminaciones en el derecho, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, resuelve el caso conforme a los argumentos que en los apartados posteriores vamos a describir y desarrollar, despejando el problema de prueba planteado por las partes. Luego, procederé a dar mi postura personal respecto a dicha solución jurisdiccional y a exponer las principales líneas temáticas que abarca.

II- Aspectos procesales

Premisa fáctica

La sentencia que analizamos en el presente surge tras la interposición de la demanda del sr. Vera Omar, quien mantenía una relación laboral con la empresa automotriz Ford Argentina S.C.A., la cual había suspendido al actor invocando la disminución de trabajo e imposibilidad de dar efectiva ocupación al mismo, debido a la crisis económica acaecida en el sector automotriz. El trabajador se consideró despedido de forma indirecta, el día 9 de marzo del 2017, tras el incumplimiento obligacional de

su empleador, alegando no estar incluido en el acuerdo celebrado con la entidad sindical del sector que permitió las suspensiones alegadas por la patronal.

Historia procesal

En cuanto al tracto procesal que atravesó esta causa, expresamos que, ante el planteo del trabajador y las defensas esgrimidas por la demandada, el tribunal de primera instancia dio lugar a su reclamo y sentenció a la empresa a pagar las indemnizaciones correspondientes al despido, la multa por no entregar los certificados de trabajo, la sanción prevista en el artículo 2º de la Ley N° 25.323, más intereses.

Al ser la demandada quien decidió las suspensiones, es ella quien tuvo la carga probatoria, debiendo justificar los días de suspensión impuestos y los descuentos salariales (conf. artículo 377 CPCCN). En este punto se aprecia que la accionada no probó la existencia de crisis alguna que haya repercutido negativamente sobre la economía particular de la empresa de modo de hacer imposible o antieconómica la actividad, como tampoco quedó demostrado la adopción de medidas tendientes a evitar su configuración o a paliar sus efectos, como para que pudiera afirmarse que no fue imputable a la conducción empresaria. Tampoco acreditó que haya respetado el orden de antigüedad y cargas de familia a que se refiere el artículo 221 de la LCT, por lo que es evidente que no se han cumplimentado los recaudos previstos para las suspensiones, como ser los establecidos en el artículo 218 de la LCT, ni mucho menos pasó por medio del procedimiento preventivo de crisis previsto en la ley 24.013.

La accionada apeló la sentencia emitida en la instancia anterior, la cual admitió el petitorio del trabajador, cuestionando la valoración de las pruebas vertidas en la causa. Manifiesta que las suspensiones fueron llevadas a cabo conforme la normativa vigente y en virtud del acuerdo practicado con la representación sindical, el cual fue homologado por la autoridad de control. En dicho acuerdo, de fecha 11 de agosto de 2016, suscripto entre S.M.A.T.A. (sindicato del sector) y Ford Argentina S.C.A., se acordó que la patronal procederá a suspender en los términos del artículo 221 LCT al personal jornalizado comprendido en el Convenio Colectivo de Trabajo N° 8/89 "E" que se detalla en su anexo A. Dichas suspensiones se extenderían desde el 16/8/2016 hasta el 31/12/16 inclusive. Asimismo, estableció que las partes acordaron abonar al personal afectado por la suspensión de tareas una asignación en dinero de carácter no

remunerativo de acuerdo a lo previsto por el artículo 223 Bis de la Ley de Contrato de Trabajo. Por otro lado, se quejó ante la Cámara Nacional del Trabajo en lo que respecta al pago de multas por no entregar los certificados de trabajo, por el cálculo de intereses y la estimación de rubros tales como el de vacaciones no gozadas.

Decisión del tribunal

En decisión de la mayoría de los miembros de la Cámara, ya que uno de ellos no emite voto alguno, se confirma la sentencia de grado, haciendo efectiva la condena de pagar indemnizaciones al trabajador, considerando no probados los agravios expuestos por la demandada en su memorial y cargando por la derrota con las costas de la alzada.

III- Ratio Decidendi

En los considerandos de la presente causa los magistrados manifiestan que los agravios desarrollados por la demandada no constituyen una crítica concreta, pormenorizada y razonada de los argumentos, dado que el apelante sólo se limita a expresar su disconformidad con el fallo de la Sra. Juez de Primera Instancia. Asimismo, afirman que no existe dudas respecto a que la relación laboral entre las partes quedó disuelta por voluntad del trabajador, el 9 de marzo de 2017, pesando sobre este último la acreditación de las injurias invocadas para rescindir la relación de trabajo que lo unía con la empresa Ford desde el 29 de febrero de 1996. En segundo lugar, la Cámara considera correctamente probado el despido invocado por el trabajador en virtud del silencio por parte del empleador, ante sus comunicaciones, tomando como referencia la presunción que existe en el artículo 57 de la LCT, así como en el hecho de no brindar los certificados de trabajo previstos en el artículo 80 del mismo cuerpo normativo.

En cuanto a la crítica vertida por la demandada, el tribunal superior, advierte la falta probatoria sobre la existencia de una crisis en el sector automotriz en virtud de la cual la accionada habría suscripto distintos acuerdos con SMATA por medio de los que se acordaba la suspensión del personal en los términos del artículo 221 de la Ley de Contrato de Trabajo. En este punto se observa que no se le brindó información ni documentación, al experto contable, respecto a suspensiones de empleados durante los años 2017 y 2016 que corrobore la postura de la patronal. Todo esto sumado a que de la respuesta del Ministerio de Trabajo se desprende que la firma Ford Argentina SCA no

inició procedimiento preventivo de crisis en el año 2016 y que el 28/09/16 se iniciaron las actuaciones N° 173.8653/16 donde la empresa y SMATA celebraron un acuerdo sobre suspensiones que fue registrado y homologado.

Por último, y conforme lo informado por la entidad sindical SMATA, el acuerdo del 11/08/16 que se pretendió utilizar como medio probatorio por parte de la demandada, versa sobre las suspensiones del personal jornalizado comprendido en el CCT N° 8/89 "E" que se detalló en el adjunto anexo A. De esta documentación se desprende que el actor ni siquiera figuraba en la lista de empleados afectados, por lo que se tiene por comprobado, en contrario sensu, que el despido es más que legítimo y que la condena se refuerza por ello.

IV- Análisis doctrinario y jurisprudencial

Deberes de las partes del contrato de trabajo

Partimos de la base que del vínculo existente entre trabajador y empleador se desprenden una serie de deberes en cabeza de estos. Estos en ciertas ocasiones son recíprocos entre ambos sujetos, mientras que hay otros que son de exclusiva responsabilidad de cada uno. Grisolí (2016) menciona que son “prestaciones recíprocas y las facultades que surgen del contrato de trabajo” (P. 320).

Podemos apreciar distintos deberes a cargo de cada uno de ellos. En el caso del trabajador, este no puede escindirse de poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo, de someterse a la dirección y al control del mismo, a respetar la carga horaria, a utilizar los medios provistos para la seguridad e higiene en su puesto, así como el deber genérico de buena fe. Por otro lado, el empleador además de la última reseñada al operario, debe procurar ejercer sus facultades disciplinarias conforme a derecho, mantener un trato no discriminatorio y en un plano de igualdad, ejercer sus facultades con especial diligencia derivada del riesgo asumido en su posición contractual, pagar los salarios, hacer las contribuciones al sistema de seguridad social, entre otros (Rodríguez Mancini, 2013).

Estos están regulados a lo largo y a lo ancho de la LCT, pero especialmente en sus artículos 62 a 89. Nada obsta para que los estatutos profesionales, otras leyes laborales, decretos de necesidad y urgencia, convenios colectivos de trabajo, etcétera,

establezcan deberes adicionales a estos (Grisolía, 2016). Esto sin dejar de lado la autonomía de la voluntad de las partes, la cual puede incrementar los beneficios obtenidos por el trabajador, por ende, hacer lo mismo con los deberes del empleador a tal efecto.

Obligación remuneratoria. Carácter alimentario

Tal y como surge del espíritu mismo del artículo 14 bis de la constitución nacional, la remuneración resulta en la principal contraprestación del empleador para con el trabajador. Esta surge porque el segundo pone, a favor del primero, su fuerza de trabajo mas no se exige que esta sea puesta en efectiva realización de actividades (Grisolía, 2016). Consiste en una prestación en dinero, abonada según las modalidades previstas en cuanto a tiempo, forma y modo (Hierrezuelo y Nuñez, 2016).

La remuneración siempre tiene carácter alimentario (Grisolía, 2016; Hierrezuelo y Nuñez, 2016; Romualdi, 2014). No puede considerarse como un deber secundario ni en aquellos trabajos que requieran el mínimo esfuerzo por parte del trabajador (sea este físico o mental). Esto es apoyado en toda su extensión por la jurisprudencia de los tribunales argentinos (Por ejemplo, en “M.O., H.V. c/ B.A.E. S.A. s/ Cobro de Haberes e Indemnización de Ley” - Superior Tribunal De Justicia Prov. Chubut; “Salazar, Jesús Gabriel c/ 25 Horas S.A y otro s/ medida cautelar el pago” - Cámara Nacional De Apelaciones Del Trabajo. Capital Federal).

Suspensión de ciertos deberes del contrato de trabajo

Atentos al carácter alimentario y al deber de abonar las remuneraciones que existe en la responsabilidad contractual del empleador, nada obsta para que en el tracto contractual aparezcan situaciones donde esta obligación sea transitoriamente suspendida. Obviamente, siguiendo el carácter restrictivo de estas excepciones (Rodríguez Mancini, 2013), las cuales no admiten una aplicación a discreción del empleador, sino que conllevan todo un sistema de control (por parte de la autoridad administrativa de trabajo como del mismo trabajador) y de límites.

Cabe señalar que, si bien muchas veces utiliza la expresión de "suspensión del contrato de trabajo", de forma extensiva a todos los casos donde no hay prestación efectiva de tareas por parte del trabajador, esto es completamente inexacto y deviene en

una sola cara de la realidad de estos institutos. Es menester recordar que en determinados casos el mismo deber del empleador de pagar el salario también puede suspenderse.

Este último caso se puede provocar por las llamadas suspensiones por causas económicas, las cuales conlleva la imposibilidad o – al menos- la gran dificultad de brindar ocupación efectiva al trabajador, por lo que el empleador puede recurrir a ellas para salvaguardar la viabilidad de toda su empresa, no solo la del trabajador a largo plazo. Como toda situación donde el empleador se exceptúa de cumplir con su obligación remuneratoria, requiere que se realice por un plazo razonable y que prevea afectar al menor porcentaje posible de los operarios. Además de fundarse en una causa justa y no imputable a su persona (Grisolía, 2016).

V.- Postura del autor

En la sentencia de los autos caratulados: “Vera Omar C/ Ford Argentina S.C.A.” gestado por la Cámara Nacional De Apelaciones Del Trabajo, Sala 10 de Capital Federal, se dejan evidenciados distintos aspectos de los manejos indiscriminado de algunos empleadores. Realidades como la negociación ilegítima entre sindicatos y la patronal, el abuso de las suspensiones infundadas, merma de remuneraciones como su primer efecto nocivo al trabajador, entre otras, constituyen el eje central de la crítica vertida por el tribunal a las actividades realizadas por la demandada.

En cuanto a las bondades de la Cámara, podemos comenzar a enumerar los rechazos pormenorizados que realiza a las pretensiones de la demandada. Afirmó a lo largo de todo el fallo que su queja no versa sino en su simple disconformidad con el fallo de primera instancia. Esto resulta fácilmente expuesto debido a que de las constancias rendidas se logró demostrar de forma íntegra la existencia de un despido indirecto perfectamente configurado por el trabajador. A falta de negación del mismo, solo intentó fundamentar que no correspondía el mismo debido a que el sujeto estaba legítimamente suspendido conforme a las capacidades conciliatorias con la entidad sindical del rubro.

En cuanto a este acuerdo el tribunal concede la razón al trabajador ya que, si bien se lo informó de esta situación de forma verbal, él nunca fue notificado fehacientemente y mucho menos incluido en la medida. Consta esta situación en la

simple revisión del anexo A del acuerdo celebrado entre el sindicato SMATA y Ford (CCT N° 8/89 "E"), en el cual no figura el actor perjudicado, siendo por ende inadmisibles la eximición de responsabilidad a la empleadora. El ámbito de aplicación personal de este tipo de acuerdos, los cuales llegan a tener una fuerza idéntica a la de un convenio colectivo de trabajo (norma importantísima en el derecho del trabajo), es de vital importancia a la hora de su definitiva efectivización. Esto porque conlleva delimitar el alcance del personal afectado, al mismo tiempo que permite verificar si cumplen con los porcentajes y las prioridades derivadas de la LCT y de la ley nacional de empleado (24.013).

Catalogada como injustificada la medida, el a quem considera, además, que la merma impuesta al operario por consecuencia de la misma deviene aún más improcedente. Aquí utiliza el carácter alimentario de la remuneración como argumento para proceder a condenar a la empleadora a indemnizar al Sr. Vera, con los montos ajustados a la efectiva contraprestación que debió haber recibido.

Así explicitado, este fallo colabora con la dimensión jurisprudencial en cuanto a la ponderación de los distintos conflictos colectivos de trabajo. Esto porque se demuestra el obrar complaciente y contrario a sus fines por parte de los sindicatos. No porque no incluyó al trabajador afectado en la nómina, sino porque la crisis económica que aquejaba al empleador no fue probada como tal. Esto sin dejar de lado que participó de las negociaciones pese a que no se cumplió con el procedimiento preventivo de crisis de carácter previo a cualquier medida de suspensión por causas económicas.

VI- Conclusión

A lo largo de estas líneas se ha puesto en conocimiento los principios rectores que deben ser tenido en cuenta al momento de la celebración de un contrato de trabajo, como así también las valoraciones que se deben practicar cuando de los mismas surjan situaciones imprevistas, ajenas a algunas de las partes, quienes se encuentran a su vez a acreditar cuando fuera necesario.

En la causa analizada quedo de manifiesto que la empresa automotriz no cumplió con los recaudos establecidos en las normas laborales respecto de la acreditación de la crisis económica que manifiesta estar cursando, impidiendo con ello dar cumplimiento una de sus principales obligaciones: pagar el salario y dar ocupación a

su trabajador. Estas cuestiones, si bien no fueron probadas con medios palpables, se desprende de una notable actitud procesal asumida por la demandada, quien, poseyendo la mayor carga probatoria, prefirió guardar silencio por lo cual el despido se tornó injustificado e imputable a la empresa. En consonancia, sólido es el argumento que el tribunal utilizó, haciendo efectiva las presunciones en contra del empleador por las omisiones a su deber genérico de diligencia de un buen hombre de negocios.

Ello género que la cámara al momento de dictaminar condenara a la empresa Ford Argentina al pago de todos los conceptos vinculados a la extinción del contrato por culpa del empleador. A estas, con justa causa y a modo de castigo a la patronal, se le sumaron las multas previstas tanto en la Ley de Contrato de Trabajo como en el la ley 25.323.

Haciendo extensivo el análisis realizado, podemos adherir completamente a la coincidencia existente entre la doctrina y la jurisprudencia con nuestra postura personal. Existe un consenso abarcativo de que resulta necesario acreditar, por parte de quien se ve imposibilitado de dar cumplimiento a sus obligaciones laborales, todos los requisitos que en sede administrativa y en sede judicial se solicitan, no obstante, los específicamente tipificados en las normas para de manera excepcional suspender los efectos del contrato de trabajo.

VII- Listado de referencias

- Grisolía, J. A. (2016). *Manual de Derecho Laboral. 7ma. edición 2016. Revisada y Actualizada*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- Hierrezuelo, R. D. y Nuñez, P. F. (2016). *Responsabilidad Solidaria En El Contrato De Trabajo. 4ta edición*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Hammurabi.
- Romualdi E. E. (2014). *Cálculo de indemnizaciones laborales. 1ºer edición*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: DyD.
- Rodríguez Mancini, J. (2013). *Ley de Contrato de Trabajo. Comentada, anotada y concordada. 2da. edición, actualizada y ampliada. Tomo II*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: La Ley.
- 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.

Cámara Nacional De Apelaciones Del Trabajo. Capital Federal, Ciudad Autónoma De Buenos Aires. “Vera, Omar Rodolfo c/ Ford Argentina S.C.A. s/ despido”. 4 de noviembre de 2020. Sala 10 Id. SAIJ: FA20040068.

Cámara Nacional De Apelaciones Del Trabajo. Capital Federal, Ciudad Autónoma De Buenos Aires. “Salazar, Jesús Gabriel c/ 25 Horas S.A y otro s/ medida cautelar”. 16 de Junio de 2020. Sala 10. Id SAIJ: FA20040026.

Superior Tribunal De Justicia. Rawson, Chubut. “M.O., H.V. c/ B.A.E. SA s/ Cobro de Haberes e Indemnización de Ley”. 4 de Septiembre de 2006. Sala Civil. Id SAIJ: FA06150333.