



## **Vicisitudes durante la relación laboral: ¿Que sucede cuando un trabajador pierde su libertad?**

Un análisis del fallo “Avellaneda, David Edgardo contra PAYA, Ernesto Carlos sobre Beneficios Laborales” de la Corte de Justicia de la Provincia de Catamarca.

**Carrera:** Abogacía

**Nombre del alumno:** Daniel Ignacio Acuña

**Legajo:** VABG77380

**DNI:** 33.360.397.

**Fecha de entrega:** 26 de junio del 2022.

**Tutora:** María Belén Gulli.

**Autos:** “Avellaneda, David Edgardo c/ PAYA, Ernesto Carlos s/ Beneficios Laborales s/ RECURSO DE CASACIÓN” (CJC, 68/16, 2020).

**Tribunal:** Corte de Justicia de la Provincia de Catamarca

**Fecha de la sentencia:** 23 de marzo del 2018.

**Sumario:** **I.** Introducción. **II.** Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión de la Corte de Justicia de la Provincia de Catamarca. **III.** La ratio decidendi de la Corte de Justicia de la Provincia de Catamarca. **IV.** Antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. **V.** Postura del autor. **VI.** Conclusión. **VII.** Referencias.

## **I. Introducción**

En virtud del avenimiento de los procesos constitucionalistas sociales o consolidación de los derechos llamados de segunda generación, se puede denotar una notable evolución del pensamiento filosófico jurídico focalizado en proteger a los trabajadores de la desigualdad, el abuso y garantizar la seguridad social. Esto es gracias al art. 14 bis de la Constitución Nacional más el surgimiento y creación de la Organización Internacional del Trabajo OIT (1919) y posteriormente la sanción de la Ley 20.744 –Ley Contrato de Trabajo- en adelante LCT, en donde todos estos preceptos disponen el principio protectorio del trabajo, conocido como la idea madre que debe imperar en cualquier relación laboral. La finalidad de dicho principio es proteger la dignidad del trabajador en su condición como persona humana, es decir, es una postura que impide que quienes se desempeñan bajo una relación de dependencia sean víctimas de abuso que avasalle su dignidad (Romualdi, 2014).

El empleador a los fines de direccionar y controlar que el trabajador cumpla con su prestación, posee poderes disciplinarios y sancionatorios que buscan encausar la conducta del trabajador y la continuidad del contrato laboral. La suspensión del contrato de trabajo tiene como principal consecuencia la no prestación laboral del trabajador, en consecuencia la no remuneración por parte del empleador al trabajador mientras dure esa suspensión del contrato. Luego del tiempo de suspensión, el contrato se reanuda y

continúa normalmente; todo ello en virtud de los principios de buena fe y de conservación del contrato de trabajo que rigen en cualquier vínculo laboral que se trate (Romualdi, 2017).

Asimismo, a veces la continuidad del contrato laboral no prospera como ocurre en el fallo dictado por la Corte de Justicia de la Provincia de Catamarca en los autos **“Avellaneda, David Edgardo c/ PAYA, Ernesto Carlos s/ Beneficios Laborales s/ RECURSO DE CASACIÓN”**, en donde se discute si corresponde el pago de los haberes no devengados desde el momento en que el trabajador fue suspendido de manera preventiva, por ser supuesto partícipe de maniobras fraudulentas contra un organismo del Estado provincial.

Esto determina que el problema jurídico de la sentencia es de tipo lógico por contradicción normativa, porque hay dos soluciones que resultan incompatibles al caso concreto (Nino, 2003). En efecto, el art. 224 de la LCT dispone dos soluciones contrapuestas. El primer párrafo de dicho artículo sostiene que cuando la suspensión provenga del empleador y el trabajador fuera sobreseído de manera provisoria o definitiva, aquél deberá reincorporar a su empleado y asimismo satisfacer todos los pagos adeudados durante el lapso de la suspensión. En caso de que haya una negativa del empleador a dicha reincorporación, se considera un despido y por consiguiente se deberá abonar la indemnización correspondiente. Ahora bien, teniendo en cuenta el párrafo segundo, se dispone que si la suspensión del contrato laboral por denuncia criminal se efectúa por terceros o de oficio, el empleador no está obligado a pagar lo adeudado por el tiempo que la suspensión de la relación laboral dure.

El análisis de este fallo resulta relevante porque sienta un precedente en relación a la suspensión preventiva debido a que va más allá de que la parte actora se crea a derecho en reclamar los salarios caídos durante la suspensión por haber sido sobreseído. La Corte de Justicia de la Provincia de Catamarca interpreta que ese sobreseimiento no es un sobreseimiento efectivo sino que fue producto de la prescripción de la acción penal. Dicho supuesto no está contemplado en el art. 224 de la LCT lo cual genera una controversia y discrepancia en la interpretación que hacen los jueces en su razonamiento del texto legal.

## **II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión de la Corte de Justicia de la provincia de Catamarca.**

Respecto a la premisa fáctica de la sentencia se puede disponer, que los hechos comenzaron por la suspensión del Sr. Avellaneda (actor), quien prestaba servicios de mantenimiento y arreglo de fotocopiadoras, en base al art. 224 de la LCT por la detención del actor, en base a supuestas maniobras defraudatorias en contra de un organismo del Estado. En el año 2008 el actor comunica su sobreseimiento y emplaza a la patronal a su reincorporación más el pago de los salarios caídos desde la fecha de la suspensión. El Sr. Paya (empleador) contesta la comunicación y aduce pérdida de confianza (Ley 20.744, 1976, art. 242) y la figura de abandono de trabajo (Ley 20.744, 1976, art. 244).

Dicha situación motiva la demanda del actor –en primera instancia– contra su ex empleador en el mes de septiembre del 2010. Alega que hubo despido arbitrario sin justa causa y reclama por los rubros laborales que han quedado insatisfechos, devengados durante el tiempo que transcurre la suspensión hasta la finalización de la relación laboral. Ante estas cuestiones, el Juez de primera instancia rechaza la pretensión del actor en todas sus partes.

Contra dicha resolución el actor interpone recurso de apelación ante la Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minas de Segunda Nominación. Este acoge la pretensión del actor, disponiendo el cobro de los haberes caídos desde el momento en que se dispuso la suspensión del contrato laboral, pero no así a las indemnizaciones correspondientes a un despido arbitrario como busca el actor, ya que la suspensión fue legítima.

Por último, contra esta decisión del Tribunal de Apelación, se presenta el demandado ante la Corte de Justicia de la provincia de Catamarca por intermedio de un recurso de casación, con el fin de que se revoque la sentencia del *a quo*, por los haberes caídos. Invoca que se aplica de manera correcta la suspensión dispuesta en el art. 224 de la LCT, debido a que el denunciante fue un tercero. La Corte dispone hacer lugar al recurso interpuesto y como consecuencia rechazar el reclamo del actor por los salarios caídos en el cual la relación laboral se encontraba suspendida, y en consecuencia hacerle

saber a la Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minas de Segunda Nominación a proceder con la devolución del depósito.

### **III. La *ratio decidendi* de la Corte de Justicia de la provincia de Catamarca.**

En cuanto a la razón suficiente que motivo el *dicendum* final de la Corte, lo primero que se puede decir es que el punto neurálgico de la controversia se centra en dilucidar la figura del denunciante, a los fines de poder determinar si la situación de hecho en particular puede subsumirse dentro del primer o segundo párrafo del art 224 de la LCT. Sin embargo, el hecho particular escapa al sentido literal de la norma y reviste una interpretación más profunda, por cuanto la Corte va más allá y analiza, por un lado, si efectivamente la suspensión fue ilegítima arbitraria y maliciosa como afirma que sí lo fue la parte actora; y por el otro lado una cuestión mucho más compleja que no está contemplada en la norma conforme al sobreseimiento por prescripción de la investigación penal.

El argumento de la mayoría de la Corte (Dres. Chipitelli, Molina, Figueroa Vicario) plantean que no corresponde sancionar a la empleadora ya que la suspensión y posterior despido está fundado en una justa pérdida de confianza laboral y el obrar de la empleadora según constancias de autos y como bien manifiesta el recurrente fue de ninguna manera abusiva como plantea la actora, sino que fue dentro de su ejercicio de poder de dirección y contralor disciplinario que posee cualquier empleador en una relación laboral.

En segundo lugar, plantea el tribunal que corresponde el acogimiento del recurso de casación, en virtud de que el sobreseimiento de la actora no es motivo suficiente para endilgarle la responsabilidad al demandado, este fue producto de prescripción por el paso del tiempo y no como resultado de que la actora no cometió el delito que se le imputa. Al no estar contemplada la situación particular en la norma citada la interpretación de la misma debe ser más amplia que la literal y enfocarse en los principios de buena fe y equidad del derecho.

Es por ello y sin perjuicio de la resolución a que finalmente llega el fuero penal, de si la figura del denunciante es el empleador o un tercero y también, de si la detención se produjo en ocasión del trabajo de la actora, la Corte interpreta que la suspensión

preventiva y despido efectuado por el Sr. Paya en su carácter de empleador del Sr. Avellaneda fue perfectamente legítimo y razonable. Sostienen a través de “Galleguillo, José c/ José María Lala Mobiliarios S.A” (CNAT, V-347, 1977) que esto lo hace en virtud de sus facultades de dirección y contralor, por lo tanto no puede calificarse en forma alguna como negligente o malicioso como para justificar las responsabilidades y rubros indemnizatorios que reclama la parte actora. Es esta la línea de razonamiento seguida por la mayoría de los Sres. Jueces que termina por zanjar la cuestión y resuelve el problema jurídico interpuesto, por lo cual determina que la empleadora no debe indemnizar al actor por los salarios devengados durante el periodo que duro la suspensión laboral.

Por último, los Dres. Cáceres y Sesto de Leiva disponen que teniendo en consideración el art. 224 en su segundo párrafo, en caso de que la denuncia se vincule con algún delito por el hecho o en ocasión del trabajo, el empleador a pesar de no haber realizado la denuncia, está obligado a pagar los salarios caídos durante el período en que la suspensión persista. Por este motivo, sostienen que debe confirmarse la sentencia que impugna el demandado porque la ley resulta clara.

#### **IV. Antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales**

Ya en nuestra Constitución Nacional en su art. 14 bis postula que el trabajo, sin importar su forma, goza de la protección de las leyes y sobre todo del despido arbitrario. Así es como en nuestro ordenamiento jurídico ha quedado plasmado el espíritu de protección a los trabajadores que la Organización Internacional del Trabajo, en adelante OIT, postula en el Preámbulo de su Constitución como la misión y objetivo principal que fomenta dicha organización (Caubet, 2018).

Asimismo, se encuentra la LCT que regula las relaciones laborales entre las partes. Acoge este principio protectorio de la OIT a los fines de equilibrar la desigualdad que se genera entre las patronales que tienen el poder de dirección y contralor, con respecto a las prestaciones que llevan a cabo los trabajadores, vulnerabilidad que se debe a que estos últimos ponen su fuerza de trabajo a disposición de las empresas y que deben acatar para cumplir con sus obligaciones que emanan del contrato de trabajo y la relación de trabajo que los vincula (Fernández, 2007).

La LCT dispone diversos tipos de suspensiones en el contrato de trabajo. La suspensión preventiva es la que amerita de ser analizada en este caso. Se la conoce como una de las facultades que posee el empleador dentro de su poder disciplinario contemplada en la LCT en su art 224. En dicho articulado se contemplan dos supuestos para cuando dentro del normal transcurso de la relación laboral surge una investigación penal en contra del trabajador y tiene como efecto suspender dicho contrato hasta que se resuelva la acción penal. El escollo de la cuestión surge cuando se debe subsumir la situación de hecho dentro del primer o segundo supuesto de la norma, y por ende determinar qué efectos y responsabilidades indemnizatorias corresponden (Pinacchio, 2012).

Se considera entonces tres aspectos fundamentales a fin de dilucidar los efectos de la suspensión. En primer lugar, determinar la figura del denunciante, en segundo si el hecho se produjo en ocasión de trabajo y tercero acreditar el sobreseimiento. En base a quien efectuó la denuncia criminal, si lo hizo la patronal o un tercero, como así también si el delito en cuestión se produjo en ocasión de trabajo o no, se podrá determinar la obligación de reincorporación del trabajador o por el contrario configurarse un despido y abonar las indemnizaciones que correspondan (Romualdi, 2017).

Asimismo, cuando se alegue pérdida de confianza como una causal de despido, es necesario que el empleador pruebe e invoque los hechos objetivos en el que se funda tal valoración. La pérdida de confianza no se conforma como una causal independiente del trabajo, sino que debe sustentarse en una inobservancia o conducta de modo tal que el empleador se encuentre habilitado para rescindir el contrato laboral por culpa del trabajador. Si la comunicación del distracto es vaga o posee una falta de precisión, haciendo una mención sobre la pérdida de confianza se torna procedente la indemnización por despido pero no reúne una exigencia necesaria para hacer lugar a una indemnización del daño moral (CNAT, 092,2018).

Es por esto que, por un lado faculta al empleador a utilizar esta figura como justa causa de despido y para el trabajador como opción de considerarse en situación de despido y exigir los rubros indemnizatorios que crea que por derecho le correspondan. La cuestión resulta compleja, sobre todo cuando el empleador despide bajo el lema “pérdida de confianza”. Ello torna dificultoso la continuación de la relación laboral

entre el trabajador y la patronal (Mastromarino, 2014). La pérdida de confianza según la Cámara de Apelaciones del Trabajo en los autos “Rubio Walter Ariel c/ Panadería Iguazú S.R.L. s/ despido” (CAT, 119, 2014) no constituye como una causal autónoma, sino la consecuencia de actitudes del dependiente. Muchas veces tienen que ver con la conducta leal y las meras ausencias y/o incumplimientos del trabajo no de muestran falta de lealtad o una transgresión a la buena fe entre empleador y trabajador.

Oroño (2012), dispone que no es menos importante lo que genera la precisión del término jurídico sobreseimiento. El mismo se entiende como la resolución jurisdiccional dictada antes de la sentencia definitiva, que por motivos legales cierra irrevocable y de forma definitiva el proceso con relación al imputado. La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en “R., F. D. c/ Obra social para la actividad docente Osplad s/ despido” (CNAT, 0773, 2008) dispone que el despido es legítimo en base a la pérdida de confianza del empleador, hacia un trabajador que fue condenado por la justicia penal en orden al delito de violación.

Por último, en “Daniele Hernán Daniel c/ Transtex SA s/ despido” (CNAT, 714, 2014) la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo apunta que el incumplimiento del trabajador que es resultado de una causa penal, no condiciona la procedencia del despido cuando el mismo no se vincula a la existencia de un delito e invoca la falta de confianza que motive el despido. Esto es así ya que, hay determinados incumplimientos que pueden ser jurídicamente reprochables hacia el trabajar aun cuando no configure un delito penal.

## **V. Postura del autor**

El fallo y resolución final al que llega la Corte resulta de gran interés jurídico por cuanto se sostiene que, sin perjuicio de quien fue la figura denunciante o si el hecho se produjo en ocasión de trabajo, enfoca su análisis jurídico en la vicisitud sobreseimiento por prescripción. El Dr. Figueroa Vicario sostiene de manera correcta que no tiene el mismo peso moral que un sobreseimiento expreso efectivo. Es decir, la efectiva certeza de inexistencia del delito por el cual es acusado el señor Avellaneda de haber cometido en fraude al Estado y a su patrón.

Así, la Corte en su mayoría considera de manera loable que no es razonable los argumentos que sostiene la parte actora, una conducta negligente y maliciosa por parte de la patronal que motivaron una suspensión ilegítima y un despido arbitrario. Siendo que la suspensión y posterior despido fueron legítimos en virtud de estar acreditada correctamente la pérdida de confianza en el trabajador y la correcta diligencia con la cual se desarrolló el Sr. Paya.

Es prudente mencionar que, en la mayoría de la doctrina y jurisprudencia referida al tema, se sostiene que la finalidad de la normativa es siempre la protección de las prestaciones laborales que se fundan en los principios generales del derecho laboral que gobiernan cualquier relación jurídica. Los mismos son el principio de equidad y buena fe, que no solo debe tenerse en cuenta por los operadores jurídicos a la hora de sentenciar, sino también en las relaciones entre empleadores y trabajadores. En los casos en donde la cuestión laboral no pueda resolverse por medio de la aplicación de la LCT o por leyes análogas, se debe decidir conforme a los principios generales del derecho del trabajo.

El análisis del fallo resulta siendo un precedente respecto a la suspensión preventiva. La pérdida de confianza puede darse amén de que sea sobreseído el trabajador y por ende, el empleador tiene el derecho de terminar la relación laboral. Amén de quién produce la denuncia que determina la detención del trabajador, la regla del art. 224 de la LCT es clara. Sin embargo, resultaría correcto que se reforme este artículo y se incluya la prescripción de la acción penal en estos supuestos.

Por último, cabe destacar que el problema jurídico de la sentencia es de tipo lógico por contradicción normativa. Del art. 224 de la LCT hay dos soluciones que se tornan incompatibles respecto a la obligación que posee el empleador de abonar o no los salarios devengados en el tiempo de la suspensión preventiva. La Corte de Justicia de la Provincia de Catamarca determina de manera plausible que es el segundo párrafo de este artículo el que debe analizarse y aplicarse. Ello, en consonancia de que la denuncia criminal se hizo por una persona ajena al empleador, por lo cual este no tiene la obligación a pagar lo que se adeude por el tiempo que perdure la detención.

## **VI. Conclusión**

Como corolario de la presente nota a fallo no puede soslayarse el concepto básico de suspensión del contrato de trabajo en una relación laboral, ya sea por razones económicas, de salud, o disciplinarias. La dinámica es la misma, el contrato queda suspendido pero el vínculo entre las partes se mantiene, es decir, las prestaciones de servicios y el pago por las mismas se suspenden por un tiempo determinado que establece taxativamente la ley, y luego el contrato se reanuda y continua con normalidad. El ejercicio y uso del poder de contralor que llevan adelante las patronales se ve reflejado en las distintas sanciones y suspensiones disciplinarias que aplican al trabajador, cuando considera que este último ha cometido alguna falta o incumplimiento en las prestaciones que realiza a cambio de una remuneración.

Sin embargo, una situación compleja e incómoda para ambas partes (empleador y trabajador) se genera cuando el empleador en virtud de ese deber y derecho de poder sancionatorio opta por suspender preventivamente al trabajador por obrar en su contra una investigación o acción penal. Situación que debe resolverse en otro fuero para poder luego determinar qué consecuencias y pasos llevar adelante, ya sea la reanudación del contrato o configurarse un despido que habilite el cobro de las indemnizaciones que correspondan.

La legislación que regula el instituto de la suspensión preventiva (Ley 20.744, 1976, art. 224) en principio es clara cuando aborda dos supuestos, según la denuncia criminal sea hecha por el empleador o un tercero como así también si el hecho por el cual es acusado el trabajador fue realizado en ocasión de trabajo. Estableciendo que luego de comunicado el sobreseimiento, distintas vicisitudes pueden darse con el vínculo que los une por el contrato de trabajo. El problema en concreto que se ve reflejado en este fallo es cuando la situación de hecho traída a conocimiento del tribunal no puede subsumirse tanto en la primera o segunda parte del art 224 de la LCT, por cuanto el sobreseimiento del trabajador es un sobreseimiento que se produce por prescripción, situación no contemplada en la normativa vigente.

Ello así lo entiende la mayoría de la Corte por cuanto en su labor axiológica apunta a la jurisprudencia y doctrina citada a los fines de fundar su decisión en otras fuentes del derecho distintas de la LCT, como ser principios generales de igualdad, equidad y buena fe que permiten desglosar y deliberar con mayor cautela el instituto de

la suspensión preventiva. La conducta llevada a cabo por la empleadora y la legitimidad de la suspensión resulta clave para fallar en favor de la parte demandada y hacer lugar al recurso de casación interpuesto. Resolviendo así un problema jurídico confuso y complejo que tuvo distintas apreciaciones en otras instancias pero que finalmente la Corte de Justicia de Catamarca determina rechazar el reclamo interpuesto por el actor.

## VII. Referencias

### Legislación

- Constitución Nacional Argentina. Honorable Congreso de la Nación Argentina.
- Ley 20.744. Contrato de Trabajo. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

### Doctrina

- Caubet, B. C. (2018) Análisis del artículo 14 bis de la Constitución Nacional. Recuperado de: <https://acortar.link/WDjkbh>
- Fernández, M. (2007). Tratado Práctico del Derecho del Trabajo (1er. Ed.) Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- Matromarino, P. (2014). La pérdida de confianza en la ruptura causada del contrato de trabajo. *En MicroJuris (edición digital)*. Cita online MJ-DOC-6943-AR||MJD6943.
- Oroño, N. A. (2012). Imputado: ¿a partir de qué momento? Derecho al sobreseimiento. *En MicroJuris (edición digital)*. Cita online: MJ-DOC-5773-AR||MJD5773.
- Pinacchio, A. C. M. (2012) La realidad, el poder disciplinario y sus límites. *En MicroJuris (edición digital)*. Cita online: MJ-DOC-5942-AR||MJD5942
- Romualdi, E. E. (2014). Los principios del Derecho del Trabajo informado por las normas laborales. *En MicroJuris (edición digital)*. Cita online MJ-DOC-6938-AR || MJD6938.

- Romualdi, E. E. (2017) Suspensión de la prestación de servicios laborales. *En MicroJuris (edición digital)*. Cita online MJ-DOC-11991-AR|MJD11991
- Nino, C. S. (2003) *Introducción al análisis del derecho*. (2da Ed). Buenos Aires: Astrea.

#### Jurisprudencia

- Cam. Nac. Apel. T. “Galleguillo, José c/ José María Lala Mobiliarios S.A” Fallo: V-347 (1977).
- Cam. Nac. Apel. T “R., F. D. c/ Obra social para la actividad docente Osplad s/ despido” Fallo: 0773 (2008).
- Cam. Apel. T. “Rubio Walter Ariel c/ Panadería Iguazú S.R.L. s/ despido” Fallo: 119 (2014).
- Cam. Nac. Apel. T. “Daniele Hernán Daniel c/ Transtex SA s/ despido”. Fallo: 714 (2014).
- Cam. Nac. Apel. T. “Arana Romina Soledad c/ Garantizar S. G. R. s/ despido” Fallo: 092, (2018).
- CJ-Catamarca “Avellaneda, David Edgardo c/ PAYA, Ernesto Carlos s/ Beneficios Laborales s/ Recurso de Casación” Fallo: 68/16 (2020).