

Publicación: Revista de Derecho del Trabajo de la Provincia de Buenos Aires

Fecha: 27-02-2015 Cita: IJ-LXXVI-731

La falta de trabajo y fuerza mayor en la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de Buenos Aires

Roberto Saporiti

I. Prólogo [arriba] -

En este trabajo se analizará la jurisprudencia de la Suprema Corte vinculada a la falta de trabajo y fuerza mayor.

Estas causales son muchas veces invocadas por los empleadores -en busca de lograr abonar la indemnización reducida prevista en el art. 248 de la LCT- para extinguir el contrato de trabajo pero usualmente no tienen recepción favorable en los fallos de la jurisprudencia debido a que se las utiliza de modo inadecuado.

Seguidamente veremos los pronunciamientos más importantes de la Corte provincial vinculados a estos temas.

II. La falta de trabajo [arriba] -

Esta causal habilita la interrupción del contrato de trabajo cuando por causas ajenas a la empresa esta se ve impedida de dar trabajo. La falta de trabajo es un supuesto que está vinculado al desenvolvimiento normal de la empresa. De allí que muchas veces se lo menciona como "causas económicas".

Es decir que la imposibilidad deriva de una cuestión económica u operativa propia de la empresa. Como se verá más adelante se distingue de la fuerza mayor en cuanto esta se vincula con hechos externos ajenos al desenvolvimiento económico u operativo habitual de la empresa. La consecuencia de acreditar la causal es el pago del 50% de la indemnización por antigüedad de un despido carente de causa (arts. 247 y 245 de la LCT).

La causal debe estar claramente identificada en la carta documento rescisoria del contrato. Ha dicho la Corte que si el empleador decidió extinguir el contrato de trabajo que lo ligaba con el trabajador de manera completamente inmotivada, sin esgrimir explicación alguna para justificar su decisión rupturista, resulta inadmisibles las pretensiones que extemporáneamente introduce al contestar la demanda en orden a que se juzgue configurada la causal establecida en el art. 247 de la Ley de Contrato de Trabajo -fuerza mayor o falta o disminución de trabajo no imputable al empleador- habida cuenta que dicho motivo no fue oportunamente esgrimido en la comunicación rescisoria (art. 243, LCT)[1].

a) Requisitos de procedencia

En cuanto a los requisitos para que se cumplimente el supuesto de falta de trabajo son los siguientes:

1) *Ajeneidad o inimputabilidad*: Este requisito está vinculado a la ausencia de responsabilidad del empleador por la falta de trabajo.

Así, la acreditación de la disminución de la actividad del principal y la existencia de una crisis en la industria de que se trata, como tampoco la aplicación de medidas posteriores para paliar los efectos de la misma es insuficiente a los efectos a que se refiere el art. 247 de la LCT, si no se ha demostrado también que el empleador es ajeno a las causas del desajuste económico, pues es allí donde debe encontrarse la inimputabilidad a que se refiere dicha norma[2].

Por ejemplo, si existe una huelga que por su temporalidad hace que el empleador no reciba un insumo esencial para continuar la producción hay falta de trabajo. Por el contrario, si el insumo no llega por la mora del empleador en pagar al proveedor no hay ajeneidad y por tanto este requisito no está cumplido y el empleador no puede disminuir la indemnización por despido.

2) *Adopción de medidas correctivas*: Por otro lado hay que destacar que no basta la existencia del hecho sino también es necesario que se acredite que el empleador ha adoptado medidas correctivas tendientes a superar la situación que motiva la falta de trabajo[3]. De este modo, para la justificación del despido del trabajador por falta o disminución de trabajo no basta, por ejemplo, invocar la existencia de una crisis general, siendo necesario que el empleador aporte en la causa judicial elementos de convicción que demuestren la concreta repercusión de la misma en el seno de la empresa, como asimismo, que adoptó oportunamente medidas tendientes a evitar el desequilibrio que llevó a ésta a dicha situación de falta de trabajo[4].

3) *Ausencia de riesgo empresario*: Este requisito, en realidad, podría decirse que es un supuesto de improcedencia del supuesto. Sin embargo, me parece adecuado contemplarlo como un requisito del supuesto. Tienen dicho la Corte que “el desequilibrio económico resultante del riesgo empresario es ineficaz a los fines de la admisión de la indemnización reducida del art. 247 de la Ley de Contrato de Trabajo”[5]. Así, un resultado económico negativo ni una disminución en las ventas es suficiente para disponer la suspensión o cesantía de los trabajadores por falta o disminución de trabajo[6]. Ello en virtud de que esa situación es parte del riesgo empresario del cual el trabajador no puede ser “socio” y eximir al empleador del pago íntegro de la indemnización por despido injustificado.

4) *Gravedad*: No cualquier situación justifica el despido. Es necesario acreditar por parte del empleador la extrema gravedad de la falta de trabajo que no permite continuar con el

contrato de trabajo[7]. En este sentido me permito, un tanto libremente, vincular este requisito con las suspensiones por falta de trabajo. Es decir, que muchas veces es necesario e imprescindible adoptar como previa la decisión de suspender el contrato de trabajo por el período máximo que permite la norma -30 días- como parte de las medidas tendientes a corregir la situación en el tiempo que dure la misma.

Destaco que si el empleador excede el plazo de 30 días en el año calendario al trabajador le cabe considerarse despedido sin justa causa en caso de haber impugnado la validez de la causal invocada para suspenderlo[8]

Por ejemplo la falta de un insumo como energía eléctrica por causas de mercado admiten el pase previo por la suspensión a fin de ser solucionados por la empresa. En caso de no lograrse de habilita la posibilidad de invocar el supuesto en estudio.

5) *Antigüedad del personal afectado*: Al igual que en la suspensión deberá comenzarse por los trabajadores de menor antigüedad dentro de una misma especialidad (se puede suspender a todos o a los trabajadores de uno o mas sectores afectados), tomando dicha antigüedad por semestres, comenzando dentro de cada semestre por los que tienen menos cargas de familia. De este modo, se segmenta cada 6 meses y dentro del semestre se comienza por los trabajadores con menos cargas de familia y se termina con los que tienen menos o ninguna. Finalizado el semestre se sigue con el siguiente (comenzando a contar con la fecha de ingreso del trabajador menos antiguo que sigue trabajando) y se produce del mismo modo.

b) Trámites administrativos

Cabe analizar finalmente si el cumplimiento de disposiciones administrativas que reglamentan este supuesto, como el Decreto N° 328/88[9], habilita al empleador a pagar la indemnización disminuida. La jurisprudencia Provincia de Buenos Aires ha entendido que tales exigencias legales no se configuran con la demostración del acabado cumplimiento de las medidas previstas en el Decreto N° 328/88 como argumento principal para su defensa porque para el buen éxito de ella es preciso que el patrono aporte a los autos datos convincentes que acrediten la situación que justifique el despido por falta o disminución de trabajo[10]. No basta entonces para ello las actuaciones cumplidas ante el Ministerio de Trabajo de la Nación en la que unilateralmente la empresa describió la crítica situación económica que afecta al sector al que pertenece, sin demostrar útilmente en autos mediante prueba idónea que el principal es ajeno al desajuste económico que denuncia.

Asimismo ha dicho la Corte que el Procedimiento Preventivo de Crisis de Empresas (arts. 98 a 105, Ley N° 24.013) tiende a provocar la apertura de una instancia administrativa obligatoria de información y conciliación, que se limita, por ende, a generar las condiciones de una negociación destinada a resolver -en su caso y por esa vía- una situación conflictiva, suspendiendo -mientras se tramita- la posibilidad de adoptar medidas de acción directa por parte de los trabajadores, y disponer despidos o suspensiones por la parte empresaria. Su sustanciación no significa constituir una definición de valor probatorio en orden a la efectiva existencia de fuerza mayor o la falta o disminución de trabajo invocada[11] cuya existencia o

inexistencia de fuerza mayor es una cuestión de hecho privativa del tribunal del trabajo y las conclusiones que a tal respecto se formulen no son susceptibles de revisión en la instancia extraordinaria, salvo absurdo[12]

c) Medios de prueba

Finalmente, los medios de pruebas aptos para acreditar el supuesto son la informativa, documental o pericial contable los que no pueden suplirse por prueba testimonial que, debido a su propia naturaleza, no resulta útil para que se tenga por cumplido el recaudo de la demostración fehaciente del supuesto de excepción que autoriza la suspensión o el despido por tal causa económica[13].

III. Fuerza mayor debidamente comprobada [arriba] -

Esta causal con fuente en el derecho romano y clara raíz civilista habilita al empleador a interrumpir la prestación de servicios cuando por una causa imprevisible o inevitable y ajena al trabajo no puede otorgarse tareas al trabajador.

Un terremoto, una inundación, un estado de conmoción interno, son causas que, no siendo en su origen no laborales, pueden impedir el otorgamiento de la prestación laboral al empleador.

Ello es, en definitiva, lo que establece la ley como una causal que ampara al empleador para interrumpir la prestación de servicios con la indemnización disminuida prevista en el art. 247 de la LCT.

Los requisitos de procedencia son similares a algunas de las previstas para la falta de trabajo mayor (ajeneidad, adopción de medidas correctivas o imposibilidad de adoptarlas, gravedad, respeto por la antigüedad de los trabajadores) .

En esta causal la suspensión previa es de 75 días sin que pueda considerarse despedido un trabajador por esta causal si no se superó ese límite[14].

Los medios de prueba son similares a los establecidos para la falta de trabajo e incumbe a quien la invoca acreditar los supuestos de procedencia[15].

IV. Epílogo [arriba] -

En este trabajo he tratado de brevemente analizar ambos institutos basados en la jurisprudencia del Máximo Tribunal de nuestra provincia.

Ciertamente la casuística en grado es mucho más rica en cuanto a variantes de orden fáctico debido a que la Corte se expide de modo excepcional y en el marco reducido del recurso de inaplicabilidad de ley.

No obstante, estos pronunciamientos son de gran trascendencia ya que constituyen la doctrina legal imperante en el ámbito del territorio más extenso y poblado de nuestro país.

[1] SCBA L 97035 S 06/06/2012 Yotti, María Silvia c/Camino del Abra S.A.C.V.
s/Indemnización por despido

[2] SCBA, L 32958 S 6-7-1984, Castro, Domingo y otro c/ Fava Hnos. S.A. s/ Despido DJBA 127, 422 - DT 1984-B, 1597 - LT 1984 XXXII-B, 1125 - LL 1985 A, 612 - AyS 1984-I, 324, L 40393 S 11-10-1988 Miana, José c/ Beta Ingeniería S.C.A. s/ Indemnización por despido AyS 1988-III, 696, L 44332 S 14-8-1990, Arbe, Hugo Roberto c/ Luis Minuzzi e Hijos S.A.I.C. s/ Despido DJBA 140, 130 - AyS 1990-II, 932 , L 48444 S 4-2-1992 , Lombar, Cecilia del Carmen c/ Editorial El Atlántico S.A. s/ Indemnización AyS 1992-I, 25 , L 49420 S 10-12-1992, Villablanca, R.G. y ots. c/ Frigorífico Gepa S.A.A.I.C. s/ Indemnización por despido JA 1993 IV, 319 - DJBA 144, 80 - TSS 1993, 225 - AyS 1992 IV, 481, , L 57629 S 10-7-1996, Pérez, Nelson Héctor y otros c/ Antonio Burattini e Hijos S.A. s/ Indemnización por antigüedad y otros DJBA 151, 155, L 91005 S 13-8-2008, Amura, José Domingo c/ Servitruck S.A. s/ Indemnización por despido, etc., L 90139 S 11-6-2008 , Scherbarth, Hugo Ricardo c/ Centro Médico de Mar del Plata s/ Indemnización por despido

[3] SCBA, L 32958 S 6-7-1984, Castro, Domingo y otro c/ Fava Hnos. S.A. s/ Despido DJBA 127, 422 - DT 1984-B, 1597 - LT 1984 XXXII-B, 1125 - LL 1985 A, 612 - AyS 1984-I, 324, L 40393 S 11-10-1988 Miana, José c/ Beta Ingeniería S.C.A. s/ Indemnización por despido AyS 1988-III, 696, L 45002 S 17-10-1990 , Mayor, Manuel c/ Samcot S.C.A. y ot, s/ Indemnización por despido, etc. : AyS 1990-III, 731L 57629 S 10-7-1996 , Pérez, Nelson Héctor y otros c/ Antonio Burattini e Hijos S.A. s/ Indemnización por antigüedad y otros DJBA 151, 155,

[4] SCBA, L 44332 S 14-8-1990, Arbe, Hugo Roberto c/ Luis Minuzzi e Hijos S.A.I.C. s/ Despido DJBA 140, 130 - AyS 1990-II, 932 L 91005 S 13-8-2008 Amura, José Domingo c/ Servitruck S.A. s/ Indemnización por despido

[5] SCBA, L 45002 S 17-10-1990, Mayor, Manuel c/ Samcot S.C.A. y ot, s/ Indemnización por despido, etc. AyS 1990-III, 731, L 49420 S 10-12-1992 Villablanca, R.G. y ots. c/ Frigorífico Gepa S.A.A.I.C. s/ Indemnización por despido JA 1993 IV, 319 - DJBA 144, 80 - TSS 1993, 225 - AyS 1992 IV, 481

[6] SCBA, L 57629 S 10-7-1996, Pérez, Nelson Héctor y otros c/ Antonio Burattini e Hijos S.A. s/ Indemnización por antigüedad y otros DJBA 151, 155 SCBA, L 49420 S 10-12-1992 , Villablanca, R.G. y ots. c/ Frigorífico Gepa S.A.A.I.C. s/ Indemnización por despido JA 1993 IV, 319 - DJBA 144, 80 - TSS 1993, 225 - AyS 1992 IV, 481.

[7] SCBA, L 51652 S 28-9-1993 , Fernández, Ramón y otro c/ Carba S.A.C.I.I.A. s/ Cobro de haberes, etc

[8] SCBA, L 44689 S 4-9-1990 Astudillo, Jesús Horacio c/ Ardanaz S.A.I.C.I.F.A. s/

Indemnización por despido, etc. AyS 1990-III, 202 SCBA, L 44899 S 2-10-1990, Díaz, Alberto y ot. c/ Rasfel S.R.L. s/ Despido y cobro de pesos AyS 1990-III, 564

[9] Decreto Nacional 328/88 TRABAJO Comunicación que deberán efectuar los empleadores, antes de disponer suspensiones, reducciones de jornada laboral o despidos por causas económicas o falta o disminución de trabajo. Bs. As., 8/3/1988

VISTO el Título X, Capítulo V. y el art. 247 de la L.C.T. (t.o.), y lo dispuesto por el art. 23 inciso 5 de la Ley 22.520 (t.o.), y

CONSIDERANDO

Que se hace necesario fijar los recaudos que deben implementar los empleadores para disponer suspensiones, reducciones horarias y despidos de personal por causas económicas o falta o disminución de trabajo.

Que la experiencia en la aplicación de las normas del Decreto 1250/85 hace aconsejable la ampliación del plazo para que los empleadores comuniquen al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social la adopción de aquellas medidas.

Que las suspensiones, reducciones horarias y despidos por razones ya mencionadas es fuente de conflictos colectivos por lo que resulta conveniente ampliar las facultades de la autoridad de aplicación.

Que dichas facultades se otorgan con la finalidad de prevenir los conflictos colectivos o, en todo caso, de conocerlos desde el momento mismo que aquellos se originan de tal manera que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social pueda avocarse al tratamiento de los mismos. Que el art. 86 inciso 2 de la Constitución Nacional faculta al Poder Ejecutivo Nacional para el dictado del presente Decreto.

EL PRESIDENTE DE LA NACION ARGENTINA

DECRETA:

Artículo 1° - Los empleadores, antes de disponer suspensiones, reducciones de la jornada laboral o despidos por causas económicas o falta o disminución de trabajo a la totalidad o parte de su personal, deberán comunicar tal decisión al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con una anticipación no menor de DIEZ (10) días de hacerla efectiva.

Art. 2° - Dicha comunicación deberá contener: 1) Causas que justifiquen la adopción de la medida; 2) Si las causas invocadas afectan a toda la empresa o solo a alguna de sus secciones; 3) Si las causas invocadas se presumen de efecto transitorio o definitivo y, en su caso, el tiempo que perdurarán; 4) Las medidas adoptadas por el empleador para superar o paliar los efectos de las causas invocadas; 5) El nombre y apellido, fecha de ingreso, cargas de familia, sección, categoría y especialidad de los trabajadores comprendidos en la medida.

Art. 3° - Con la misma anticipación establecida en el art. 1, los empleadores deberán entregar copia de la comunicación a la asociación o asociaciones sindicales con personería gremial que representen a los trabajadores afectados por la medida.

Art. 4° - De oficio o a petición de parte la autoridad de aplicación podrá: 1) Disponer la celebración de las audiencias que considere necesarias para lograr soluciones de común acuerdo entre el empleador y las asociaciones sindicales indicadas en el artículo 3; 2) Recabar informes aclarativos o ampliatorios de los puntos de la comunicación previstos en el art. 2; 3) Requerir la opinión escrita de las asociaciones sindicales indicadas en el artículo 3; 4) Realizar investigaciones, recabar asesoramiento de las reparticiones públicas o instituciones privadas y, en general, ordenar cualquier medida que tienda al más amplio conocimiento de la cuestión planteada; 5) Proponer fórmulas de solución.

Art. 5° - Las disposiciones del presente Decreto no podrán ser interpretadas como modificaciones a la facultad del trabajador de accionar judicialmente si considerare que la medida adoptada por el empleador lesiona alguno de sus derechos.

Art. 6° - El incumplimiento de lo establecido en el presente Decreto dará lugar a las sanciones previstas en el art. 5 de la Ley 18.694 y sus modificatorias.

Art. 7° - Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

[10] SCBA, L 48444 S 4-2-1992 , Lombar, Cecilia del Carmen c/ Editorial El Atlántico S.A. s/

Indemnización : AyS 1992-I, 25 , L 49420 S 10-12-1992 Villablanca, R.G. y ots. c/ Frigorífico Gepa S.A.A.I.C. s/ Indemnización por despido JA 1993 IV, 319 - DJBA 144, 80 - TSS 1993, 225 - AyS 1992 IV, 481

[11] SCBA LP 103879 S 20/08/2014 Pellegrino, Marcelo Héctor. Camino del Abra S.A.C.V.. Diferencia de indemnización

[12] CBA LP 103879 S 20/08/2014 Pellegrino, Marcelo Héctor. Camino del Abra S.A.C.V.. Diferencia de indemnización; CBA LP L 104392 S 10/08/2011 Fiorentino, Teresa c/Colegio Padre Respuela s/Despido; L 46931 S 03/09/1991 Mayo, Alberto c/Campomar, Horacio s/Indemnización por accidente de trabajo AyS 1991-III, 139

[13] SCBA, L 45002 S 17-10-1990 , Mayor, Manuel c/ Samcot S.C.A. y ot, s/ Indemnización por despido, etc. AyS 1990-III, 731

[14] SCBA, L 52907 S 26-7-1994, Canteros, Jorge Rubén c/ Claudio de Pizzini S.C.A. s/ Despido TSS 1995, 788 - AyS 1994 III, 126

[15] SCBA, L 46267 S 21-5-1991, Schneider, Ana Catalina y ot. c/ Frigorífico Gepa S.A.A.I.C. s/ Indemn. por despido AyS 1991-I, 824