

**ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**  
**SOCIEDAD INTERNACIONAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**



**X CONGRESO EUROPEO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**  
**Sevilla, España**

**21 al 23 de septiembre de 2011**

**SUSPENSIONES DISCIPLINARIAS, POR CAUSAS ECONOMICAS Y POR FUERZA MAYOR**

Taller al que se adscribe

**INTERRUPCIONES Y SUSPENSIONES EN LA RELACIÓN LABORAL**

**CARLOS ALBERTO TOSELLI**

Vocal de Cámara. Sala Décima de la Cámara Unica del Trabajo de Córdoba  
Docente de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social  
Universidad Nacional de Córdoba  
Argentina

## RESUMEN

La ley argentina agrupa en esta categoría a supuestos que difieren en sus orígenes y características y cuya única coincidencia es la limitación temporal de la suspensión de la obligación de prestar tareas por parte del dependiente, siendo requisito sine qua non la posibilidad cierta de supervivencia del contrato laboral, caso contrario serían otras las medidas a adoptar. En el trabajo se señala el déficit legislativo de fundamentación sustancial de uno de los requisitos centrales habilitantes cual es la justa causa, aspecto que ha sido completado por la doctrina y la jurisprudencia nacional.

En las hipótesis vinculadas con la existencia de las causas económicas no imputables al empleador la exigencia de la tramitación del Procedimiento Preventivo de Crisis ha puesto un coto a las posibilidades expansivas del subjetivismo empresarial a la hora de la utilización de esta causal.

En cambio en lo que refiere a las suspensiones disciplinarias, actualmente la legislación argentina no prevé, como exigencia previa a su instrumentación la realización de sumario interno alguno, con lo que se considera que se estaría afectando el derecho de defensa del trabajador, aspecto éste que debería ser tratado e incorporado como materia de la negociación colectiva.

Como conclusión se puede sostener que la regulación legal es marcadamente insuficiente y que es necesaria una actividad legisferante que tienda a acotar los márgenes de discrecionalidad ya que lo que está en juego de parte del trabajador es ni más ni menos que su salario que conforme su naturaleza alimentaria es su fuente de subsistencia.

## SUMARIO

I. Introducción. 1. Requisitos Formales. 2. Plazo. 3. Consecuencias de la superación de los plazos máximos. 4. Compensación por Suspensión. 5. La suspensión disciplinaria

II. El Procedimiento Preventivo de Crisis

III. Conclusiones

## I. INTRODUCCION

El objeto del presente trabajo consistirá en verificar las diversas situaciones contempladas en los arts. 218 a 223 de la L.C.T., señalando ab initio que existe una agrupación normativa que abarca hipótesis de diferente entidad y causalidad, cuya única razón aparente es la limitación en la extensión temporal de la suspensión en la prestación de su débito laboral por parte del trabajador.

Como primer aspecto debemos señalar que para habilitar la utilización de estas variables, tal como señala el Profesor Dr. Jorge Rodríguez Mancini, es necesario que mínimamente sea una hipótesis posible la continuidad de la vinculación laboral, pues de lo contrario carecería de sentido este instituto, es decir, debe existir una probabilidad de supervivencia de la vinculación laboral<sup>1</sup>, ya que de lo contrario las figuras a utilizar serían otras, a saber:

- En el caso de las sanciones disciplinarias si no se prevé la posibilidad de auto corrección del trabajador sancionado, la respuesta patronal debería ser el despido con invocación de causa, de conformidad a lo prescripto por el art. 242 de la L.C.T., salvo que la sanción que se imputa, más allá de la razonable duda sobre el comportamiento futuro del dependiente, carezca, autónomamente, de entidad suficiente como para habilitar la máxima medida disciplinaria que es la disolución del contrato de trabajo.-
- En el caso de la suspensión basada en dificultades económicas del empresario, sin perjuicio de que para su validez formal y sustancial se requieren determinados requisitos que analizaremos infra, es indudable que ese período de pérdidas compartidas –donde el trabajador pasa a ser socio en las pérdidas aunque no lo sea en las utilidades, más allá de la pomposa norma constitucional nunca reglamentada, que habilitaría esta última hipótesis y el reclamo de nuestro máximo tribunal al respecto<sup>2</sup>- tiene que tener como respuesta posible la reanudación de la actividad empresarial o comercial con viso cierto de recuperación futura, ya que de lo contrario sería simplemente permitir el aletargamiento de una situación de imposibilidad económica de continuación y no justificaría de modo alguno, la falta de pago de haberes –a tenor

---

<sup>1</sup> Dicho autor expresa que debe existir la idea de una “**estricta temporaneidad**”, esto es que se trate de un hecho transitorio que tenga un límite en el tiempo, conocido a no, por cuanto si la causa que la determina fuese irreversible y permanente, carecería de justificación y de razón de ser como tal y daría lugar a la extinción del contrato (RODRIGUEZ MANCINI, Jorge, Director, Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2da. Ed. Actualizada, Ed. Astrea, Buenos Aires, 1.996, p. 350)

<sup>2</sup> C.S.J.N. autos: “Gentini, Jorge Mario y otros c. Estado Nacional - Ministerio de Trabajo y Seguridad – Sentencia de fecha 12-8-2008 (**Publicado en:** DJ 03/09/2008, 1234 - DJ 2008-II, 1234 - ED - LA LEY) donde nuestro máximo Tribunal sostuvo: “6°) Que es menester destacar que la "participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección" integra el plexo de derechos y garantías que, de conformidad con la manda establecida en el art. 14 bis de la Constitución Nacional, las leyes deben asegurar al trabajador a fin de conferir protección al trabajo en todas sus formas.

del dispositivo del art. 103 segundo párrafo de la L.C.T. y derivaría en el pago de la indemnización común del art. 245 de la L.C.T. y no la atenuada contemplada en el art. 247 de dicho plexo legal.- La obligatoriedad del trámite del procedimiento preventivo de crisis –con sus matices y complejidades- ha venido a morigerar el componente subjetivo patronal en la decisión de colocar en estado de latencia al vínculo contractual.

- La tercera hipótesis aquí contemplada es aquella que se vincula con supuestos de mayor entidad y por causas ajenas a la participación empresarial, que son las variantes de fuerza mayor, englobando en ellas no sólo a los hechos de la naturaleza, sino también al accionar humano, provocado o accidental<sup>3</sup>, que por su dimensión afectan temporariamente la posibilidad de continuación de una explotación comercial o industrial, pero que obviamente no implican el cese de la actividad, sino que dentro del plazo extendido otorgado es posible que se produzca la reanudación efectiva.-

### 1. **Requisitos Formales:**

Conforme al art. 218 de la L.C.T. son tres los requisitos formales que devienen necesarios para habilitar la imposición de suspensiones basada en la tipología analizada:

- a) **fundarse en justa causa:** Indudablemente que ello constituirá el meollo de la cuestión y en ese sentido debe señalarse que el art. 219 no conforma de manera alguna una explicación o calificación de la causa, ya que simplemente se limita a una enunciación formal, de la habilitación causal invocada para fundar la suspensión, pero los aditamentos que adiciona a dos de ellos: la causa económica, donde se requiere que la falta o disminución de trabajo **no sea imputable al empleador** y la fuerza mayor que se exige que sea **debidamente comprobada**, nada agregan a la hora de la dilucidación de su validez sustancial, habiendo sido la doctrina y la jurisprudencia la que ha ido rellenoando ese espacio no definido.-

Se ha sostenido en doctrina que en forma conjunta deben reunirse tres circunstancias: inimputabilidad, imprevisibilidad e irrestibilidad<sup>4</sup>.- Son causas externas, graves y ajenas al giro y previsión empresarial<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> Vélez Sársfield en el comentario al art. 514 del Código Civil, señala que constituyen casos fortuitos los producidos por la naturaleza (por ej. la impetuosidad de un río que sale de su cauce, los terremotos y las tempestades) pero aclarando que los accidentes de la naturaleza no constituyen caso fortuito, mientras que por su intensidad no se salgan del orden común. En cambio, los casos de fuerza mayor debidamente contemplados se refieren a hechos del hombre, como la guerra o la decisión del soberano, considerado tal el acto emanado de su autoridad, tendiente a disminuir los derechos del ciudadano y no considerando entre ellos las vías de hecho, por cuanto las mismas constituyen delitos “De la naturaleza y origen de las obligaciones” (Zavalía, Buenos Aires, 1998, p. 183)

<sup>4</sup> ALTAMIRA GIGENA, Raúl – COSTAMAGNA, Olivio – SACCANI, Carlos: “Las suspensiones de algunos efectos del contrato de trabajo”, Rubinzal-Culzoni, Editores, Santa Fe, 2.008, p. 107.-

Debe tratarse de impedimentos insuperables y no de circunstancias que sólo hagan más onerosas las prestaciones<sup>6</sup>

En ese sentido se entiende que la suspensión carecerá de validez si la misma no contiene expresión de causa alguna o bien si la misma ha sido expresada de manera incompleta, imprecisa o confusa.

- b) **tener plazo fijo.** Ello en atención al límite temporal fijado por el art. 220, cuya superación habilita al trabajador a considerarse injuriado y por lo tanto a generar la situación de despido indirecto prevista en el art. 246 de la L.C.T. con derecho indemnizatorio o a su opción a reclamar los salarios del período en que se exceda el plazo habilitado.
- c) **Ser notificada por escrito.** Ello es así por cuanto la misma tiene idéntica necesidad de fijeza prejudicial de la causa, conforme se va a determinar en el art. 243 de la L.C.T.

Existe un cuarto elemento que aplica únicamente a los supuestos de causas económicas y fuerza mayor debidamente comprobada.

- d) **Respetar el orden de prelación en función de la antigüedad del trabajador en la empresa:** ante la ausencia de cualquier nivel de responsabilidad del dependiente en el origen de la misma, la norma preserva a los trabajadores de mayor antigüedad, utilizando para ello parámetros semestrales de ingreso a fin de fijar el orden de suspensión temporal del vínculo laboral y permitiendo que dicho orden sea alterado, exclusivamente para los ingresados en el mismo semestre en función a las cargas de familia que los mismos tengan.- En ese aspecto la lista que se conforme deberá ser inversamente proporcional, es decir ubicar al último a quienes tienen mayor cantidad de familiares a cargo, lo que implica que debe haber en cada agrupamiento semestral que se realice una doble selección, en primer lugar entre quienes poseen o no, cargas de familia y en segunda instancia dentro de este grupo a los que tengan mayores cargas.

Por otra parte existe una excepción a esta disposición cuando el art. 51 de la ley gremial 23.551 establece: “La estabilidad en el empleo no podrá ser invocada en los casos de cesación de actividades del establecimiento o de suspensión general de las tareas del mismo. Cuando no se trate de una suspensión general de

---

<sup>5</sup> Conforme FERREIROS, Estela Milagros en su voto en autos: “BUSTAMANTE, Cristian Osvaldo c/ Quarter Land S.A. – despido – CNAT – Sala VII – 8-11-2007”

<sup>6</sup> FERNANDEZ MADRID, Juan Carlos: “Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, La Ley, Buenos Aires, T. II, p. 1532

actividades, pero se proceda a reducir personal por vía de suspensiones o despidos y deba atenderse al orden de antigüedad, se **excluirá** para la determinación de ese orden a los trabajadores que se encuentren amparados por la estabilidad instituida en esta ley”.-

Como se advierte existen dos razones para justificar esta exclusión: en primer lugar privilegiar a quienes han sido elegidos por el colectivo de los trabajadores para la defensa de sus intereses, aspecto éste que merece expresa protección constitucional en el marco del art. 14 bis de la C.N. y en segundo lugar, el aspecto fáctico por cuanto justamente en situaciones de crisis, los delegados del establecimiento son los llamados a actuar en los aspectos vinculadas con la justificación empresarial y en los casos de la intervención sindical en el procedimiento preventivo de crisis como se verá infra.

Merece destacarse que el orden de prelación y la lista aplica exclusivamente al sector del establecimiento en el que se proceda a suspender la producción, con lo que trabajadores de menor antigüedad o sin cargas de familia que se desempeñen en otras áreas no tendrán inconvenientes en continuar normalmente con su débito laboral.

## **2. Plazo:**

Las normas que regulan este aspecto contemplan diferente duración según la causal invocada y un plazo común agrupando a las tres situaciones.

Así cuando se refiere a causas disciplinarias el plazo máximo de suspensión es de treinta días. Igual plazo aplica cuando se trata de motivos económicos no imputables al empresario y en cambio se extiende a setenta y cinco días cuando tiene que ver con supuestos de fuerza mayor, supuestamente en razón de la entidad del daño producido por tal circunstancia.

La sumatoria de suspensiones por estos tres motivos no podrá exceder de noventa días en un año.-

En todos los casos el modo de cómputo es con el sistema aniversario, es decir se tiene en cuenta el tiempo transcurrido desde la primera suspensión.

## **3. Consecuencias de la superación de los plazos máximos:**

Se plantean diversas situaciones:

- a) Si el trabajador consiente el exceso, el contrato de trabajo queda latente sin derecho remuneratorio.

b) Si no la acepta en los casos de fuerza mayor debidamente comprobada o de motivos económicos no imputables al empresario podrá extinguir el vínculo con derecho indemnizatorio pleno, de conformidad a lo prescripto por el art. 246 de la L.C.T. y su remisión al plexo del art. 245 del mismo cuerpo legal.- Lógicamente que en tal caso el cuestionamiento deberá versar en un supuesto en la responsabilidad del empresario en la causa económica que impacta en su actividad o comercio<sup>7</sup> (o con más precisión por el tema de las cargas probatorias en la ausencia de demostración de su irresponsabilidad) y en el segundo en la falta de comprobación suficiente de la fuerza mayor invocada o de su entidad.-

c) Si la impugna cuando se trata de sanciones disciplinarias tendrá derecho a percibir la remuneración por todo el período de suspensión, más allá que también tiene derecho a extinguir el vínculo.-

d) También puede simplemente requerir el pago de los días de suspensión en el supuesto enumerado como b) manteniendo vigente el vínculo laboral.

Un aspecto interesante es si se requiere el rechazo únicamente de la suspensión que excedió el plazo o bien si por el contrario es necesario que cuestione cada una de las distintas suspensiones que hubieran sido comunicadas.- Entiendo que la correcta aplicación normativa solamente hace referencia a aquella suspensión que excediera del plazo legal.-

#### **4. Compensación por Suspensión:**

Señala el art. 223 bis que se considera prestación no remunerativa a aquella asignación en dinero que se entregue en compensación por suspensión de la prestación laboral y fundada en causas de falta o disminución de trabajo no imputables al empleador o fuerza mayor debidamente comprobada, pactadas individual o colectivamente y homologadas por la autoridad de aplicación, conforme normas legales vigentes y cuando en virtud de tales causales, el trabajador no realice la prestación laboral a su cargo. Sólo tributará las contribuciones establecidas en las leyes 23.660 y 23.661.-

Como surge del texto legal será necesario que dichas suspensiones se hubieran realizado en el marco del Procedimiento Preventivo de Crisis de la ley 24.013 o bien en los casos del

---

<sup>7</sup> En ese sentido la Suprema Corte de Justicia de Buenos Aires en la causa: "Amura, José Domingo contra Servitruck S.A. Indemnización por despido, etc." (Sentencia de fecha 13 de agosto de 2.008) ha señalado que "para la admisión de la validez sustancial del despido motivado por falta o disminución de trabajo, con virtualidad limitativa del importe de la indemnización debida al trabajador a la mitad de la que le hubiere correspondido en caso de despido incausado (arts. 245 y 247, L.C.T.), el empleador debe acreditar tanto la existencia de la misma *como su inimputabilidad, es decir, la ajenidad de las circunstancias que la han determinado*".-

pacto individual en el marco del decreto 328/88<sup>8</sup>, en ambos casos contando con la debida homologación de la autoridad de aplicación laboral.-

### **5. La Suspensión Disciplinaria**

Los arts. 219 y 220 de la L.C.T: en realidad nada agregan sobre los requisitos sustanciales de habilitación de las suspensiones por causa disciplinaria, englobada la misma dentro de la amplitud de poder de dirección y organización empresarial, aspecto que con su carga de subjetivismo le permitirá –a su riesgo- graduar en primera instancia la entidad de la falta cometida y la atribución de responsabilidad causal al dependiente, más allá del ulterior contralor jurisdiccional de tal potestad.- A ese respecto habrá de estarse a las disposiciones de los arts. 67 a 69 de la L.C.T.-

Se señala como aspecto relevante que la Ley de Contrato de Trabajo vigente no exige la realización de sumario alguno para la imposición de la sanción disciplinaria que se disponga adoptar dentro de la gama de posibilidades admitidas, es decir partiendo de las más leves como sería el caso de los llamados de atención hasta la máxima permitida dentro de la escala habilitada que serían veintinueve días de suspensión.-

Es por ello que los planteos de nulidad de sumario por violación del derecho de defensa del trabajador, como cuestión formal invalidante del despido, dentro del actual marco legal, carecen de asidero jurídico, ya que el sumario deberá ser reeditado en la instancia judicial a los efectos de la validación de la causal como justificante de la decisión disciplinaria.- Sin perjuicio de ello parecería que tal modo de instrumentación de sanciones de dicha entidad merecería la atención de la negociación colectiva incluyéndolo como materia a discutir y con algún modo de contralor por parte de la entidad sindical.

Como elemento de importancia central en el análisis debe tenerse en cuenta que la sanción que determine el empleador tiene que ser acorde a las faltas o incumplimientos del trabajador. Ello es así por cuanto para su viabilidad sustancial el Juzgador deberá merituar el hecho objeto de la conducta reprochada en los siguientes aspectos: a) **razonabilidad**: lo que implica verificar que la misma posee entidad suficiente para generar injuria, en los términos del art. 242 de la L.C.T., lógicamente que acotada a la medida disciplinaria menor; b) **proporcionalidad**, lo que significa que el empleador debe actuar en una relación de prudencia en función del hecho cometido y la gama de posibilidades sancionatorias empleado un mecanismo de graduación y c) **contemporaneidad**, la que exige la necesaria

---

<sup>8</sup> B.O.N. 21-3-1988. Art. 1: “Los empleadores antes de disponer suspensiones, reducciones de la jornada laboral o despidos por causa económicas o falta o disminución de trabajo a la totalidad o parte de su personal, deberán comunicar tal decisión al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, con una antelación no menor de diez días de hacerla efectiva”



conexidad temporal entre el hecho imputado y la efectiva comisión de la falta.- En este aspecto debe tenerse en cuenta que lo requerido es la correlación entre la toma de conocimiento por parte del empleador y la decisión de sancionar. Es decir, es factible que el hecho pueda haber ocurrido bastante tiempo atrás, pero sí recién es advertido por el empleador mucho tiempo después, siempre que ello no se deba a su propia negligencia o tolerancia, estará habilitado para disponer la medida si la misma guarda una relación prudencial con esa toma de conocimiento, como podría ser p.ej. la realización de auditorías contables o la aparición de documentación oculta, etc.- También en los casos que conforme normas convencionales o estatutarias se requiera la realización de sumarios previos, la contemporaneidad deberá ser mensurada desde la clausura del sumario con sus conclusiones e imputaciones (y si es posible de ser cuestionado administrativamente, con su firmeza) y la notificación de la sanción.-

Otro requisito sustancial es la prohibición del **non bis in idem**, lo que significa que si bien la conducta anterior, ya castigada, puede servir de antecedente para una medida más grave o incluso para poder arribar a la decisión de adoptar la máxima medida que es el despido, no puede establecerse una nueva sanción por aquel hecho ya punido, entendiendo el empleador en un nuevo análisis que la conducta ya castigada ameritaba una respuesta más severa de lo que originariamente había determinado.- Obviamente nada obsta a que la misma se reduzca por decisión unilateral del empleador.-

También la ley determina que se debe respetar la **dignidad del trabajador** a la hora de imponer la sanción disciplinaria, no pudiendo afectar su débito laboral con labores no habituales o situaciones indecorosas o agraviantes hacia el empleado, como sería p. ej. colocar carteles en su escritorio calificándolo de “dormilón” o “impuntual”, por el hecho de haber llegado tarde a cumplir su débito laboral y haber sido sancionado por ello.- En este sentido debe tenerse presente también el nuevo art. 66 de la L.C.T. que proscribida toda posibilidad de modificación de la condición laboral si la misma carece de razonabilidad, pudiendo en este caso el trabajador afectado por un cambio de tareas o del modo de prestación de su débito laboral, como accesoria de una sanción disciplinaria, realizar un juicio sumario a fin de que se deje sin efecto la medida complementaria de la sanción.

Está vedado el abuso de derecho como consecuencia de la decisión disciplinaria patronal. Ello implica la no habilitación de conductas tales como recargo de tareas, supresión de funciones, exclusión de premios, degradación de roles, etc., es decir cualquier medida que implique estar incurso en el trato desigual prohibido por el art. 81 de la L.C.T.-

El art. 69 debe entenderse complementado por la actual redacción del art. 66 ya que establece: “No podrán aplicarse sanciones disciplinarias que constituyan una modificación del contrato de trabajo”, en función de ello no está admitida como sanción ninguna decisión empresarial que implique entre otras medidas: traslado del trabajador de sección o de lugar de trabajo; suspender el pago de beneficios sociales o de premios establecidos convencionalmente o por decisión empresarial, salvo que los mismos estén conectados con la falta punida (como sería la pérdida del adicional por presentismo o puntualidad por ausencias injustificadas o llegadas tardes); exigir mayor carga horaria o disponer un cambio de tareas de las que habitualmente realizaba el dependiente.

En cuanto a la posibilidad de cuestionamiento por parte del trabajador, la norma fija un plazo de caducidad de treinta días corridos desde la notificación escrita de la sanción. Ello tiene su razón de ser en la necesidad de preservar el ambiente laboral de situaciones conflictivas, que si se habilitara el plazo de prescripción del art. 256 de la L.C.T. (con sus posibilidades interruptivas y suspensiones) podría implicar para sanciones relativamente menores una perdurabilidad en la situación de indefinición no aconsejable.-

El trabajador al cuestionar la decisión empresarial lo puede hacer desde el punto de vista de la **procedencia** de la causa, ya sea por no haber participado en el hecho imputado o por tener una causal de eximición. En tal caso lo que va a peticionar es directamente la **supresión** de la sanción dispuesta, es decir que se deje sin efecto la medida punitiva empresarial.- Otra hipótesis posible es el cuestionamiento de la **tipología** sancionatoria, es decir en tal variante se genera la admisión del hecho imputado, pero se sostiene que carece de proporcionalidad la medida disciplinaria dispuesta, por lo que se pide su **cambio o sustitución**. Un ejemplo típico sería el caso de un trabajador al que por su primera llegada tarde se le impone una sanción de suspensión de diez días. En tal variante el trabajador ante el hecho objetivo de haber llegado tarde lo que va a pedir es que se cambie el tipo de sanción por una de menor entidad como sería un apercibimiento o llamada de atención, que carecen de impacto remuneratorio o que afectan adicionales legales o convencionales.- La tercera posibilidad radica en el cuestionamiento de la **extensión** de la medida dispuesta. Aquí se admite haber cometido el hecho imputado, se reconoce que el tipo sancionatorio es ajustado a la falta cometida, pero se cuestiona la gravedad atribuida, por lo que se pide que la **reducción o morigeración** de la medida. En un ejemplo similar al anterior para el trabajador que incurre en su primera falta injustificada y que se lo sanciona con diez días de suspensión, el mismo al rechazar la medida peticona que se le imponga una cantidad menor de días de suspensión.-

## **II. EL PROCEDIMIENTO PREVENTIVO DE CRISIS:**

La ley 24.013 a través de los arts. 98 a 105 estableció un mecanismo tendiente a paliar la situación de crisis que podían llegar a atravesar las empresas agregando a las causales enumeradas en los artículos en análisis como motivo autónomo a las causas tecnológicas, lo que ameritaría un análisis puntual y especial, ya que la misma admite dos variables posibles: o bien obedece a la obsolescencia tecnológica, o se torna imperativa la necesidad de su reconversión, pero cualquiera que fuera el motivo de los referidos, parecería que no sería válido sostener la ausencia de imputabilidad empresarial en la generación de la causal como para que el trabajador deba soportar suspensión de su débito laboral con pérdida salarial.-

Es un mecanismo instrumental que operativiza un medio técnico de tutela de la relación jurídico laboral obligatoria.- Su naturaleza es administrativa, preventiva y conciliatoria como modo de zanjar la situación económica desfavorable de la empresa, a través de la obtención de una fórmula ecuánime producto de la negociación colectiva con la necesaria intervención de la autoridad laboral de aplicación<sup>9</sup>

Es requisito para la habilitación de este procedimiento la afectación colectiva de los trabajadores del establecimiento con un rango que abarca hasta el 15% de los mismos en aquellas empresas de hasta 400 trabajadores, del 10% de los mismos si la empresa cuenta entre 400 y 1000 trabajadores y que afecte a más del 5% de la dotación de planta si la misma supera este último número.- En los casos que no se llegue a dicho número se requerirá seguir el procedimiento del decreto 328/88<sup>10</sup>.

La reforma operada por el decreto 265/02 habilitó tres modos de requerimiento de apertura de dicho procedimiento: a) a instancias de la parte demandada previa a la adopción de las medidas que planea efectuar; b) a instancias de la parte sindical ya sea por conocimiento previo de la situación empresarial o bien una vez adoptadas por ésta las medidas como modo de lograr retrotraer la situación al estado anterior a la decisión patronal como forma de lograr un mejor acuerdo y c) por decisión directa de la autoridad de aplicación laboral, de manera oficiosa y teniendo presente que en este supuesto, en la gran mayoría de los

<sup>9</sup> Conforme TOSELLI, Carlos A. – SOLA TORINO, Victorino: “Régimen de la Ley 24.013 y normas agravantes del distracto”, Editorial Alveroni, Córdoba, 2.009, p. 454/456.

<sup>10</sup> Art. 4 dec. 265/02: Previo a la comunicación de medidas de despido, suspensión o reducción de la jornada laboral por causas económicas, tecnológicas, falta o disminución de trabajo en empresas que no alcancen los porcentajes de trabajadores determinados en el art. 98 de la ley 24.013, los empleadores deberán seguir el procedimiento contemplado en el decreto 328/88. **Toda medida que se efectuare transgrediendo lo prescripto, carecerá de justa causa.**

casos será cuando el conflicto ya se ha desatado y que requerirá retrotraer las decisiones adoptadas por las partes en conflicto como forma de garantizar la paz social<sup>11</sup>.-

En cualquiera de los casos, ya sea a petición de parte o mediante actuación de oficio de la autoridad de aplicación laboral se procederá con vista a la contraria, o a ambos confrontantes y se fijará una audiencia a los cinco días para tratar de arribar a alguna solución al diferendo.-

Si en dicha oportunidad no se llega a ningún acuerdo, la autoridad de aplicación laboral cuenta con un plazo de gracia de cinco días, para resolver si admite la apertura del procedimiento preventivo de crisis o si lo desestima.-

El rechazo de la presentación empresarial trae como consecuencia que cualquier suspensión que realice por los motivos allí estipulados deberá ser considerada como carente de justificación y generará el derecho de los trabajadores a la percepción de los salarios de conformidad a lo prescripto por los arts. 222 y 223 de la L.C.T., o bien a extinguir el vínculo de manera indirecta con derecho indemnizatorio pleno.-

De todas maneras debe quedar claro que la apertura del procedimiento, no implica per se que las suspensiones que disponga el sector empresarial se encuentren justificadas<sup>12</sup>

Un aspecto que resulta central en este estudio refiere a los alcances del acuerdo homologado por la autoridad de aplicación laboral y sus implicancias sobre el contrato individual.-

Ello tiene que ver con lo dispuesto por el art. 103 inc. a) de la ley en análisis cuando dispone: “Si las partes, dentro de los plazos previstos en este Capítulo arribaren a un acuerdo, lo elevarán al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, quien dentro del plazo de diez días podrá: a) Homologar el acuerdo con la misma eficacia que un convenio colectivo de trabajo...”.-

Conforme ley 14.250, la eficacia del convenio colectivo de trabajo es su efecto **erga omnes**, con lo cual el interrogante planteado supra aparece como esencial.-

La respuesta jurisprudencia ha sido disímil. En ese sentido se ha expresado:

---

<sup>11</sup> Art. 104: A partir de la notificación y hasta la conclusión del procedimiento de crisis, el empleador no podrá ejecutar las medidas objeto del procedimiento, ni los trabajadores ejercer la huelga u otras medidas de acción sindical. La violación de esta norma por parte del empleador determinará que los trabajadores afectados mantengan su relación de trabajo y deba pagárseles los salarios caídos. Si los trabajadores ejercieren la huelga u otras medidas de acción sindical, se aplicará lo previsto en la ley 14.786.-

<sup>12</sup> Ello se desprende de lo dispuesto en el art. 8 del decreto 265/02 si bien allí se refiere a la medida extrema de la conclusión del vínculo, lógicamente que igual respuesta debe inferirse de la etapa previa a tal exteriorización, como es el caso que estamos analizando.

“...4.2. En segundo lugar, sostienen los actores que ellos no fueron parte del proceso administrativo, y que por lo tanto los efectos de la cosa juzgada administrativa le son inoponibles. Se exhiben además alegando que a ellos no se los notificó de la resolución homologatoria dictada en el proceso de crisis, y que la demanda laboral fue deducida antes de que la mencionada resolución fuera notificada al sindicato, por lo que interpretan que la misma no adquirió los efectos de cosa juzgada administrativa.

En el caso, la empresa demandada llevó a cabo un procedimiento de crisis de empresa por causas económicas, previsto en los arts. 98 a 105 de la LNE, en el cual la autoridad administrativa del trabajo dictó la resolución N° 140/1-SET del 17 de abril de 1997 (ver fs. 378/379), por la que se homologó el acuerdo arribado entre la empresa y las autoridades sindicales del sector. En dicho acuerdo, ambas partes reconocieron la situación de crisis de la empresa empleadora y acordaron una reducción gradual de personal como medio de preservar la fuente de trabajo, con pago de la indemnización prevista en el art. 247 LCT (fs. 375). En cuanto a los efectos que acarrea la homologación de este acuerdo pactado en el marco del procedimiento de crisis de empresa, el art. 103 inciso a) de la LNE, es claro en señalar que el acuerdo homologado tiene la misma eficacia que un convenio colectivo de trabajo. Según lo tiene dicho esta Corte, su eficacia de convenio colectivo le confiere oponibilidad en relación a todas las partes involucradas, y su contenido se diferencia del contenido de los convenios colectivos de trabajo, en que estos últimos están destinados a reglar con alcance general las relaciones jurídicas entre trabajadores y empleadores, mientras que los acuerdos arribados en un procedimiento de crisis tienen un alcance particular, referido a la situación determinada de una empresa (cf. CSJTuc., sent. 1142 del 28/12/2000).

A la luz de lo considerado, se advierte que el acuerdo pactado entre la empresa empleadora y las autoridades sindicales del sector, al haber sido homologado por la autoridad administrativa en los términos del art. 103 in fine LNE y también mediante resolución N° 140/1-SET, les resulta plenamente oponible a los trabajadores de la empresa, atento a la expresa disposición contenida en el art. 103 inc. a) LNE.

---

Por lo demás, resulta claro que tanto la autoridad sindical del sector como Establecimiento La Mariposa S.A., fueron notificados de la resolución 140/1-SET (fs. 383/384), y al no haber sido recurrida esta resolución por ninguna de las partes, el acuerdo homologado ante la autoridad administrativa del trabajo adquirió firmeza, lo que le confiere los efectos y el valor de cosa juzgada, y torna inmutables los términos del acuerdo, el cual —como ya se dijo— es oponible a los trabajadores involucrados (arg. art. 103 inc. a LNE). (Corte

Suprema de Justicia de la Provincia de Tucumán, sala laboral y contencioso administrativa - Autos: **Amaya, Walter Osvaldo y otros c. Establecimiento La Mariposa S.A. – Sentencia de fecha 21-12-2007** - Publicado en: LLNOA 2008 (abril), 263 - DJ 28/05/2008, 295 - DJ 2008-II, 295).

En la postura opuesta, si bien referido exclusivamente a los acuerdos transaccionales realizados ante la autoridad administrativa laboral, pero con incidencia para el caso en estudio se ha expresado:

En esa línea hermenéutica cabe concluir que la competencia atribuida por el art. 15 de la L.C.T. (t.o.) a la autoridad administrativa del trabajo para homologar acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios debe ser compatibilizada con el derecho de quien se considere afectado por la decisión adoptada por esa autoridad para plantear judicialmente la nulidad del acto homologatorio por la vía procesal pertinente, con amplitud de debate y prueba, en homenaje a las garantías constitucionales de acceso a la jurisdicción y del debido proceso adjetivo. (C.N.A.T., Sala V, Autos: “Vivas, Miguel A v. Peugeot Citroen Argentina SA – Sentencia de fecha 19 de Mayo de 2.006)

Por último merece destacarse que si no se arriba a ninguna composición y más allá de dar por concluido el Procedimiento Preventivo de Crisis conforme lo establecido por el art. 105 de la ley 24.013, siempre la autoridad de aplicación laboral podrá utilizar la ley de conciliación obligatoria, 14.786, con lo cual en tal variante el conflicto entrará en una nueva instancia administrativa, siempre en aras a encontrar alternativas pacíficas para la solución de la controversia.-

### **III – CONCLUSIONES:**

El mecanismo de conglobamiento en un mismo marco referencial de hipótesis de diverso origen y requisitos no aparece como feliz y revela de esa manera la poca claridad terminológica a la hora de la determinación de los parámetros de habilitación.-

Se comparte que sólo es viable este mecanismo si, prima facie, parece claro que existe la posibilidad de supervivencia del contrato laboral.

En materia de causas económicas no imputables al empleador la realización del Procedimiento Preventivo de Crisis ha agregado un mecanismo de control a fin de evitar los abusos patronales en la utilización de esta figura.

Con relación a las suspensiones disciplinarias si bien su regulación aparece como adecuada en cuanto a sus requisitos y exigencias, debería preverse por vía convencional la posibilidad de un sumario previo a su instrumentación, máxime teniendo en consideración el impacto que las mismas provocan sobre el futuro laboral del trabajador.

Es indudable que todos los recaudos que se adopten deben reforzar la idea del bien jurídico tutelado que es la preservación del contrato laboral, ya que la remuneración constituye el único medio de subsistencia del dependiente.-