

Voces: CONTRATO DE TRABAJO - DESPIDO INDIRECTO - SUSPENSIÓN DEL TRABAJADOR

Título: Suspensión de ciertos efectos del contrato de trabajo

Autor: Vázquez Vialard, Antonio

Cita: MJ-DOC-4651-AR | MJD4651

Producto: LJ,MJ

El despido indirecto fundado en una suspensión injuriosa que no excede el plazo máximo que, para cada caso, fija la L.C.T.

A propósito de la cuestión debatida, el tribunal sostuvo, de acuerdo con lo que afirma la doctrina mayoritaria, la legitimidad del despido indirecto respecto de una suspensión que no excedía el plazo que fija la norma (30 días por año a partir de la primera medida adoptada, en caso de suspensión por causas disciplinarias o por falta o disminución de trabajo —económicas—, art. 220, L.C.T.; 75 días en igual período, por razones de fuerza mayor, art. 221, L.C.T.; 90 días en igual período, cuando el empleador ha invocado ambos motivos en las varias oportunidades en que notificó esa medida, art. 222, L.C.T.), si la misma puede calificarse como injuriosa de manera tal que no consienta la prosecución de la relación (art. 242, L.C.T.).

Como en todos los casos, la medida tiene que tener justa causa (arts. 218 y 219, arg. arts. 67 y 68, L.C.T.) y, cuando la misma se funda en razones económicas o de fuerza mayor, el empleador debe respetar el orden de preferencia según: a) la antigüedad de los trabajadores dentro de la especialidad (a nuestro juicio, dentro del sector —categoría— del establecimiento, no de la empresa) y b) cargas de familia(1) (art. 221, L.C.T.). De acuerdo con ese criterio, tal como se resolvió en el caso que comentamos, el trabajador puede considerarse en situación de despido (art. 242, L.C.T.), si estima que bajo la apariencia (una pantalla) de una suspensión por causa legítima, en realidad se ha procedido a lesionar en forma grave su derecho a ser ocupado (art.78, L.C.T.), sin que mediara causa alguna para que el empleador dispusiera por sí eximirse de su débito en una materia de esa importancia (que constituye el objeto de la relación laboral).

Por supuesto, en cada caso, al no coincidir las partes sobre la interpretación de los hechos, el juez que conoce en la causa, deberá resolver si, realmente, el agravio inferido al trabajador fue de tal magnitud que no toleraba la continuidad de la relación. Ante la situación planteada, nada obsta que el empleado no se decida por esa medida extrema, y limite su pretensión a reclamar el pago de los salarios caídos durante el plazo de suspensión ilícita(2). Cuando se trata de una de carácter disciplinario, el art. 67, L.C.T. establece un plazo de caducidad para que el trabajador exprese su disconformidad con la medida. De acuerdo con el criterio mayoritario, el mismo lo es al solo efecto de que aquél le haga saber al empleador que impugna la medida y que solicita que la misma se suprima, sustituya o limite (art. 67, L.C.T.). Según esa interpretación, efectuada la referida notificación, el interesado puede plantear la cuestión judicial dentro del plazo de prescripción de la acción. Por nuestra parte, hemos entendido, que

el referido plazo de 30 días lo es a los efectos de promover la demanda judicial.

Es éste uno de los temas, en que sería oportuna la admisión de vías alternativas a la solución judicial, en el caso, a través de procedimientos de conciliación o arbitraje establecidos en los propios convenios colectivos de trabajo, o en acuerdos marco. Sería una vía efectiva evitar poner en marcha el pesado mecanismo judicial, cuando se pueden obtener mejores resultados a través de procedimientos menos engorrosos, rápidos y efectivos. Para admitir esa solución, las respectivas leyes de procedimientos deberían ser modificadas, toda vez que establecen la improrrogabilidad de la jurisdicción.

CNTrab., sala VI, marzo 20-1996. — Balcarce, Juan C. c.Villalonga Furlong, S.A.

947

NOTAS

(1) Estimamos que en el caso corresponde computar exclusivamente las que indica la norma que establece el derecho a percibir las asignaciones familiares. Parte de la doctrina, sostiene que la misma debe juzgarse de acuerdo con las obligaciones que según la norma común (Código Civil), pesan sobre toda la población. A nuestro juicio, este criterio no se adecua a la realidad, ya que no se trata de una medida que se refiere a la relación entre el trabajador y su empleador (ante la que podría justificarse ese criterio), sino de un trabajador frente a otro que lo desplaza del empleo, en cuanto se halla en una situación de preferencia. Por lo tanto, debe adoptarse un criterio restrictivo, según el cual se toman en cuenta los miembros del grupo primario que dependen del empleado, no los parientes con derecho a solicitar alimentos.

(2) Consideramos que, en la medida que no pueda interpretarse que la decisión no ha sido adoptada en tiempo oportuno, nada obstaría que el empleado que ha comunicado que reclama el pago de los salarios, luego se decida a rescindir la relación por una causa imputable al empleador. En otras palabras, aquella decisión no significaría haber renunciado a formular la denuncia del contrato (criterio que debe ser interpretado en forma restrictiva), siempre que esta decisión se realice en un plazo tempestivo.