

EXCMO. TRIBUNAL DEL TRABAJO - SALA II -

DESPIDO INDIRECTO : CONCEPTO; RÉGIMEN JURÍDICO; REQUISITOS

El despido indirecto es decidido por el trabajador ante un incumplimiento del empleador de gravedad suficiente que constituya injuria que impida la continuación del vínculo. El despido indirecto debe ser notificado por escrito al empleador, expresando en forma suficientemente clara los motivos que justifican su decisión, previa intimación a la patronal para que revea su actitud; este recaudo nace de los principios de buena fe (art. 63 LCT) y de conservación del contrato (art. 10 LCT) que imperan tanto durante su vigencia como en la extinción del vínculo y genera en las partes el deber de constituir en mora al incumplidor para que pueda revisar su actitud. Voto de la Dra. García.

Causa: “Sandoval, Verónica Analía c/Cáceres, José Sebastián -Propietario del local comercial ‘Las Delicias’ s/Reclamo laboral” -Fallo Nº 02/09- de fecha 23/02/2009; voto de los Dres. Griselda Olga García, Jorge Arturo Fernandez de Azcárate, Elida Beatriz Carnero de Niveyro.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO-CERTIFICADO DE TRABAJO-INTIMACIÓN PREVIA AL EMPLEADOR : RÉGIMEN JURÍDICO; EFECTOS

El art. 80 LCT en su tercer párrafo establece la obligación del empleador, al extinguirse por cualquier causa el contrato de trabajo, de entregar al trabajador un certificado de trabajo. "La mora se produce de pleno derecho a la extinción, no requiere intimación, de todos modos es necesario intimar para tener derecho a la reparación establecida por la ley 25.345" (conf. Julio Grisolia Régimen indemnizatorio en el contrato de trabajo p. 448 Ed. Lexis Nexis 2.007). El art. 45 de la Ley 25.345 agregó un párrafo al art. 80 LCT, estableciendo que la inobservancia del deber de entregar al trabajador los certificados será sancionada con una indemnización equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por éste durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si fuere menor. La procedencia de esta indemnización queda supeditada a que el trabajador intime de modo fehaciente la entrega de dicho certificado. El Dec. 146/01 (B.O. 13/02/01) dispone que el trabajador está habilitado para remitir el requerimiento fehaciente una vez que haya transcurrido el plazo de 30 días acordado al empleador para cumplir con la exigencia legal. En el caso de autos tal exigencia no fue cumplida, pues la trabajadora no acreditó haber realizado la intimación en la forma dispuesta por la normativa precedentemente señalada, por lo que corresponde rechazar la indemnización pretendida. Voto de la Dra. García.

Causa: “Sandoval, Verónica Analía c/Cáceres, José Sebastián -Propietario del local comercial ‘Las Delicias’ s/Reclamo laboral” -Fallo Nº 02/09- de fecha 23/02/2009; voto de los Dres. Griselda Olga García, Jorge Arturo Fernandez de Azcárate, Elida Beatriz Carnero de Niveyro.

CONTRATO DE TRABAJO-OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR-PAGO DEL SALARIO-PRUEBA : RÉGIMEN JURÍDICO; EFECTOS

La Ley de Contrato de Trabajo en sus arts. 103 a 149 establece que la principal obligación del empleador es abonar al trabajador sus remuneraciones en tiempo y forma, confiere al dependiente el derecho a percibir los salarios devengados en forma íntegra e impone que éstos no pueden ser inferiores a los establecidos o legalmente convenidos (arts. 119 LCT). En este contexto, el empleador requerido de pago, debe demostrar su falta de obligación de retribuir; a tal fin "...las únicas pruebas del pago de salario son el recibo o la confesión del trabajador" (Conf. CNAT, Sala II, 6-2-97 DT 1197-B-2514). Además el art. 56 de la Ley 639 impone al empleador, requerido de pago, demostrar que los montos reclamados se hallan incorrectamente calculados. Voto de la Dra. García.

Causa: "Martinez, Julio Alberto c/Granada, María Angélica y/u otros s/Reclamo laboral" -Fallo Nº 03/09, de fecha 23/02/09; voto de los Dres. Griselda Olga García, Jorge Arturo Fernandez de Azcárate, Elida Beatriz Carnero de Niveyro.

DESCANSO COMPENSATORIO : RÉGIMEN JURÍDICO; CONCEPTO; ALCANCES

Cuando el trabajo se presta en días sábados y domingos, se trate o no de actividades exceptuadas, corresponde el otorgamiento del descanso compensatorio establecido en el art. 207 de la LCT. Si éste no fuera otorgado el trabajador puede hacer uso de dicho descanso previa comunicación al empleador, quien en tal caso debe abonar el salario habitual con el 100% de recargo. Se entiende por descanso compensatorio aquel que suple en forma oportuna, esto es en la semana siguiente, la pérdida total o parcial del descanso hebdomadario, debiendo reproducir el descanso perdido por un lapso continuo de 35 horas como mínimo (art. 204 LCT). Voto de la Dra. García.

Causa: "Martinez, Julio Alberto c/Granada, María Angélica y/u otros s/Reclamo laboral" -Fallo Nº 03/09, de fecha 23/02/09; voto de los Dres. Griselda Olga García, Jorge Arturo Fernandez de Azcárate, Elida Beatriz Carnero de Niveyro.

CONTRATO DE TRABAJO-PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD : ALCANCES; EFECTOS

Por imperio del principio de primacía de la realidad para determinar la existencia del vínculo laboral más que a los aspectos formales debe estarse a la verdadera situación creada en los hechos; es decir que cuando existe una discordancia entre lo que ocurrió en la realidad y lo que surge de documentos debe darse preferencia a la realidad, pues las cláusulas contractuales son válidas dentro de los ámbitos admitidos por el derecho, asegurados los mínimos establecido por las disposiciones del orden público laboral "...de no ser así no tendría sentido el carácter protectorio del derecho del trabajo, pues bastaría adoptar una forma jurídica no laboral que se expresará en forma escrita o simplemente por la designación de la categoría profesional del que presta el servicio, para burlar todo el propósito de esta rama jurídica ..." (conf. Vazquez Vialard "Tratado del Derecho del Trabajo", T. 2, p. 272, Ed. Astrea). Voto de la Dra. García.

Causa: “Linares, Eva c/ESCO S.A. de Capitalización y Ahorro s/Reclamo laboral y Gay, Nélide y otros c/ESCO S.A. de Capitalización y Ahorro s/Reclamo laboral” -Fallo Nº 07/09- de fecha 09/03/09; voto de los Dres. Griselda Olga García, Jorge Arturo Fernandez de Azcárate, Elida Beatriz Carnero de Niveyro.

CONTRATO DE TRABAJO-DISOLUCIÓN DEL VÍNCULO-CONDUCTA DE LAS PARTES : ALCANCES; EFECTOS

El análisis de la conducta asumida por las partes al momento de la disolución del vínculo debe hacerse a la luz del principio de buena fe (art. 63 LTC) que impera no sólo durante la vigencia del contrato de trabajo sino también al tiempo de su extinción. Consecuentemente y habiendo quedado debidamente acreditado en autos el empleo de la figura del contrato de agencia comercial para disimular la existencia de un vínculo laboral entre las partes, se concluye que de la comunicación de rescisión del contrato simulado y de la negativa expresa de la accionada de la existencia de la relación laboral surge clara la voluntad de la empleadora de no continuar el vínculo; apareciendo justificada la situación de despido indirecto en que se colocó la accionante por hallarse probado el encubrimiento de la relación laboral invocado en su Carta Documento, vínculo que fuera expresamente negado por la accionada. En este sentido se ha considerado que "...la negativa del vínculo laboral implica disolución del contrato que se prueba a posteriori, pues traduce inequívocamente la voluntad del empleador de no continuar. Por eso la decisión del trabajador de darse por despedido es un acto reiterativo e innecesario que solo refuerza la ruptura del vínculo” (conf. Fernandez Madrid Tratado práctico de derecho del trabajo T II. Ed. LL 2.001, p. 1.800). Voto de la Dra. García.

Causa: “Linares, Eva c/ESCO S.A. de Capitalización y Ahorro s/Reclamo laboral y Gay, Nélide y otros c/ESCO S.A. de Capitalización y Ahorro s/Reclamo laboral” -Fallo Nº 07/09- de fecha 09/03/09; voto de los Dres. Griselda Olga García, Jorge Arturo Fernandez de Azcárate, Elida Beatriz Carnero de Niveyro.

INJURIA LABORAL-DESPIDO INDIRECTO : RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES; REQUISITOS

Resulta entonces configurada injuria suficiente en los términos del art. 242 LCT que justifica el despido indirecto en que se coloca la trabajadora y sin que resulte impedimento para el reconocimiento de las indemnizaciones previstas por la ley, la falta de comunicación fehaciente de la ruptura del contrato. Ello así pues "...si, ante una intimación del trabajador, la demandada desconoció la relación laboral que finalmente quedó probada, resulta inconducente que recibiera o no el telegrama de ruptura pues el requisito legal de certeza de la disolución del vínculo y de su causa es lógico y tiene razón jurídica cuando ambas partes reconocen que hubo contrato de trabajo, razón por la cual la norma del art. 243 de la LCT está incluida en el marco de la regulación del contrato de trabajo" (conf. CNTrab., Sala VII, 1.995-05-19, “Yavícoli Aníbal c. Sistemas Odontológicos S.A.” DT, 1995-B, 1411). Voto de la Dra. García.

Causa: “Linares, Eva c/ESCO S.A. de Capitalización y Ahorro s/Reclamo laboral y Gay,

Nélida y otros c/ESCO S.A. de Capitalización y Ahorro s/Reclamo laboral” -Fallo Nº 07/09- de fecha 09/03/09; voto de los Dres. Griselda Olga García, Jorge Arturo Fernandez de Azcárate, Elida Beatriz Carnero de Niveyro.

EXTINCIÓN DEL VÍNCULO LABORAL-INTIMACIÓN PREVIA DEL TRABAJADOR : RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES; EFECTOS

La Ley de Empleo establece en el artículo 11 un requisito formal, al disponer que el trabajador debe intimar al empleador para que en el plazo de 30 días normalice su situación. Esta intimación debe ser realizada mientras esté vigente el vínculo laboral, por escrito y consignando en forma precisa cuáles son las irregularidades en la registración. "El plazo se comienza a contar a partir del momento en que el empleador recibe el telegrama o la carta documento ...es requisito insalvable para la operatividad de las indemnizaciones reclamadas la previa intimación del trabajador al empleador por medio escrito" (conf. Grisolia “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, T. 1 p. 267 Ed. 2.007) . Voto de la Dra. García.

Causa: “Linares, Eva c/ESCO S.A. de Capitalización y Ahorro s/Reclamo laboral y Gay, Nélida y otros c/ESCO S.A. de Capitalización y Ahorro s/Reclamo laboral” -Fallo Nº 07/09- de fecha 09/03/09; voto de los Dres. Griselda Olga García, Jorge Arturo Fernandez de Azcárate, Elida Beatriz Carnero de Niveyro.

EXTINCIÓN DEL VÍNCULO LABORAL-INDEMNIZACIÓN TARIFADA-DAÑO MORAL : RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES; EFECTOS

Si bien la Ley 20.744 establece un sistema tarifado de indemnizaciones que se considera omnicomprendido de los daños que pueda sufrir el trabajador como consecuencia de la extinción del contrato de trabajo, la jurisprudencia mayoritaria de los tribunales nacionales ha reconocido la posibilidad de acumular a las indemnizaciones tarifadas un resarcimiento destinado a reparar el daño moral cuando existe por parte del empleador una conducta adicional que resulte civilmente resarcible, aún en ausencia de un Vínculo contractual. Así se ha señalado que “...si concomitantemente con el distracto el empleador ocasiona un daño desde el punto de vista extracontractual, ajeno al derivado de la pérdida del empleo y que sería indemnizable aún cuando no hubiera mediado una relación laboral, no hay impedimento para la procedencia del daño moral; toda afectación del plano moral en el cual se sitúa la relación laboral produce consecuencias susceptibles de reparación” (conf. Trib. Trab. Avellaneda 21-3-2001 “Tapia Carlos c. Destilería Argentina de Petróleo”, T y SS, 2.000-927). Voto de la Dra. García.

Causa: “Linares, Eva c/ESCO S.A. de Capitalización y Ahorro s/Reclamo laboral y Gay, Nélida y otros c/ESCO S.A. de Capitalización y Ahorro s/Reclamo laboral” -Fallo Nº 07/09- de fecha 09/03/09; voto de los Dres. Griselda Olga García, Jorge Arturo Fernandez de Azcárate, Elida Beatriz Carnero de Niveyro.

HORAS EXTRAS-CARGA DE LA PRUEBA : RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

Acreditada la relación laboral lo que la ley presume es la prestación de servicios durante las horas a que alude el régimen general (conf. arts. 196 LCT y 1, 2 y cc. Ley 11.544) o el

específico del convenio que se aplique al caso, pero no las que se afirme haber prestado en exceso de ellas, las que deberán ser probadas por quien alegue su cometido. Es doctrina pacífica al respecto, que la prueba de las tareas cumplidas en horario extraordinario ha de ser concluyente y reposa en hombros del trabajador. Así, la doctrina ha dicho: "La carga de la prueba de la realización de horas extraordinarias corresponde al trabajador y debe ser categórica, no tomándose en cuenta las meras presunciones" (López, Centeno, Fernández Madrid, "Ley de contrato de trabajo", t. II, p. 919 y 920). También la jurisprudencia se ha expedido al respecto: "Las horas extraordinarias deben probarse de modo asertivo, efectivo categórico y convincente, tanto en lo que respecta a los servicios prestados como al tiempo en que se cumplieron (CNAT, Sala I, 17/9/93, DT, 1994-B-1977)". Como una aplicación del razonamiento expuesto, debe agregarse que la falta de exhibición del libro del art. 52 LCT, sólo genera una presunción, la del art. 55 LCT, que no resulta operativa en este caso, "porque la realización de horas extras no es un hecho que deba asentarse en el libro del art. 52 de la LCT" (conf. CNTrab., Sala VI, 25/8/00, DT, 2001-A-117). Voto del Dr. Fernandez de Azcárate.

Causa: "Benitez, Alfredo c/Amarilla, Adolfo y/u otros y/o quien resulte responsable s/Acción común" -Fallo Nº 12/09- de fecha 19/05/09; voto de los Dres. Jorge Arturo Fernandez de Azcárate, Griselda Olga García, Elida Beatriz Carnero de Niveyro.

HORAS EXTRAS-EXHIBICIÓN DE LIBROS-PRESUNCIÓN : RÉGIMEN JURÍDICO

La falta de exhibición del libro del art. 52, LCT sólo genera una presunción, la del art. 55, LCT, que no resulta operativa en este caso, "porque la realización de horas extras no es un hecho que deba asentarse en el libro del art. 52 de la LCT (conf. CNTrab. Sala VI, 25/8/00, DT, 2001-A-117)". Voto del Dr. Fernandez de Azcárate.

Causa: "Benitez, Alfredo c/Amarilla, Adolfo y/u otros y/o quien resulte responsable s/Acción común" -Fallo Nº 12/09- de fecha 19/05/09; voto de los Dres. Jorge Arturo Fernandez de Azcárate, Griselda Olga García, Elida Beatriz Carnero de Niveyro.

HORAS EXTRAS-EXHIBICIÓN DE LIBROS-PRESUNCIÓN : ALCANCES

La falta de exhibición del registro de horas extras en las condiciones de orfandad probatoria relatada, no puede cubrir esa falencia, debiendo asignársele un mero alcance presuncional que, no mediando otra prueba que lo afiance, resulta manifiestamente insuficiente. Voto del Dr. Fernandez de Azcárate.

Causa: "Benitez, Alfredo c/Amarilla, Adolfo y/u otros y/o quien resulte responsable s/Acción común" -Fallo Nº 12/09- de fecha 19/05/09; voto de los Dres. Jorge Arturo Fernandez de Azcárate, Griselda Olga García, Elida Beatriz Carnero de Niveyro.

CONTRATO DE TRABAJO-INTIMACIÓN DEL TRABAJADOR-SILENCIO DEL EMPLEADOR : RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES; EFECTOS

Con respecto al valor probatorio de la intimación epistolar no contestada, debe decirse que dicha omisión constituye un supuesto del silencio jurídicamente relevante, y configura

específicamente el incumplimiento del deber o carga de explicarse del art. 57 de la L.C.T.. La norma deriva del principio de la buena fe, que debe presidir la celebración, ejecución y extinción del contrato de trabajo (art. 63, LCT) y expresa que constituirá presunción en contra del empleador su silencio ante la intimación fehaciente del trabajador relativa al cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo. El plazo genérico que la norma asigna a la contestación resulta indiferente en el caso, visto la falta de respuesta de la demandada al telegrama laboral mencionado. Esta presunción generada en la falta de respuesta, constituye una atribución iuris tantum contra el empleador relativa al cumplimiento o incumplimiento de obligaciones derivadas del contrato de trabajo, aunque su operatividad dependerá siempre del contexto probatorio corroborante (conf. CNAT, Sala X, 31/3/98, TSS, 1998-794). Voto del Dr. Fernandez de Azcárate.

Causa: “Benitez, Alfredo c/Amarilla, Adolfo y/u otros y/o quien resulte responsable s/Acción común” -Fallo Nº 12/09- de fecha 19/05/09; voto de los Dres. Jorge Arturo Fernandez de Azcárate, Griselda Olga García, Elida Beatriz Carnero de Niveyro.

CONTRATO DE TRABAJO-PRESENTACIÓN DE LIBROS-PRESUNCIÓN: RÉGIMEN JURÍDICO

La presunción generada por la falta de presentación de los libros de sueldos y jornales, oportunamente requeridos a los demandados, convalida los dichos del actor sobre las circunstancias que debían constar en tales asientos, y concurre a acreditar el importe de las remuneraciones denunciadas por el actor (conf. arts. 52, inc. e) y 55 L.C.T. y art. 56, 1er. Párr. C.P.Lab.). Voto del Dr. Fernandez de Azcárate.

Causa: “Benitez, Alfredo c/Amarilla, Adolfo y/u otros y/o quien resulte responsable s/Acción común” -Fallo Nº 12/09- de fecha 19/05/09; voto de los Dres. Jorge Arturo Fernandez de Azcárate, Griselda Olga García, Elida Beatriz Carnero de Niveyro.

PROCESO LABORAL-RECURSO DE APELACIÓN : RÉGIMEN JURÍDICO

La ley 639/86 establece en su art. 83 que "...sólo serán apelables las siguientes resoluciones: a) la sentencia definitiva, b) la resolución que decida las excepciones opuestas, c) las resoluciones que denieguen medidas de prueba, e) las que decidan incidentes y en general las que se dicten previa sustanciación". El código de procedimiento laboral opta por una enumeración taxativa de supuestos en los cuales el recurso de apelación resulta procedente. Esta limitación, objeto de críticas (ver Recurso de Reposición y Apelación en subsidio V. Rubio en Revista de Derecho Laboral 2.008-1-335 Rubinzal Culzoni) tiene como fundamento el principio de celeridad y la naturaleza alimentaria del crédito en debate y provoca entre otras consecuencias que hasta el dictado de la sentencia definitiva las resoluciones que resulten apelables, lo sean con efecto diferido (art. 85 CPL). Voto de la Dra. García.

Causa: “Gomez, Victor Andrés c/Gimenez, Isidro Salvador s/Recurso de Queja por apelación denegada” -Fallo Nº 13/09- de fecha 18/06/09; voto de los Dres. Olga Griselda García, Jorge Arturo Fernandez Azcárate, Elida Beatriz Carnero de Niveyro.

CONTRATO DE TRABAJO-EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO-PRESUNCIÓN : RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

El hecho de que el demandado trate de explicar la presencia del actor en el inmueble diciendo que ello se debió al préstamo de una vivienda que le hizo para que se instalara junto a su familia, y que defina las tareas que éste realizaba en ese campo de su propiedad como "changas en el inmueble sin horarios ni días determinados", en nada cambia los hechos básicos admitidos, esto es: residencia y trabajo del actor en el establecimiento ganadero del demandado, pues estas circunstancias objetivas -no mediando pruebas en contrario- alcanzan para encuadrar la cuestión desde la definición del art. 23 LCT, "**El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo...**". Esta presunción, concebida como una certeza "iuris tantum", adquiere firmeza en la medida que el demandado, como ya se dijo, más allá de la mera explicación que formula no ha producido en autos ninguna prueba tendiente a desbaratar la presunción y acreditar sus asertos. Voto del Dr. Fernandez de Azcárate.

Causa: "Benitez, Marcelo c/Volkart, Ariel y/o quien resulte responsable s/Acción común" -Fallo Nº 15/09- de fecha 29/06/09; voto de los Dres. Jorge Fernandez de Azcárate, Elida Beatriz Carnero de Niveyro, Griselda Olga García.

CONTRATO DE TRABAJO-DESPIDO INJUSTIFICADO-INDEMNIZACIÓN-PRUEBA : RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

La negativa de la relación de trabajo por parte del empleador, equivale a la intención de éste de disolver el contrato, si luego se prueba que en realidad tal vínculo laboral ha existido. Y ello así pues la conducta de la patronal debe ser analizada teniendo en consideración la obligación de obrar de buena fe, tanto al celebrar, ejecutar como al extinguir el contrato, que le es impuesta al empleador por el art. 63 de la LCT. Cabe entender que si el patrón, frente a la afirmación del trabajador de haber sido despedido verbalmente, niega la existencia de la relación laboral y el despido subsiguiente, quedando luego acreditado el vínculo, la actitud temeraria del empleador torna atendible afirmaciones del dependiente sobre la forma en que se extinguió el contrato. Al respecto la jurisprudencia ha dicho que "...la falta de acreditación fehaciente del despido injustificado no impide admitir el reclamo indemnizatorio ante la omisión del demandado -quien se limitó a negar la existencia de la relación que fue debidamente probada- de alegar alguna causal de disolución del vínculo", en ese mismo pronunciamiento se indicó que "es procedente la indemnización por despido injustificado toda vez que el demandado con conocimiento de su propia sinrazón, se limitó a negar la existencia de la relación laboral invocada por el actor, aún cuando no se encuentre fehacientemente probado el despido" (conf. C. Lab. y de Paz Ctes. 2.002-4-17 "Espíndola Ramón c. Parque Azul" S.A. LL Litoral, 2.002-1.026). Voto de la Dra. García.

Causa: "Lucentini, Daniel Alberto c/Jimenez, Zulma y/u otro s/Reclamo laboral" -Fallo Nº 16/09- de fecha 30/07/09; voto de los Dres. Griselda Olga García, Jorge Arturo Fernandez de Azcárate, Gloria Inés Olmedo.

CONTRATISTA-SUBCONTRATACIÓN : RÉGIMEN JURÍDICO; CONCEPTO; ALCANCES

El art. 30 de la LCT regula, entre otros supuestos, el caso de quienes "contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le de origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento". En este contexto cabe considerar "contratista" a quien disponiendo de elementos propios de trabajo, presta servicios o realiza obras para otro por su cuenta (ver Krotoschin "Tratado Práctico de derecho del trabajo", T. 1, p. 148, ed. 1.967) y entender que dentro del término "subcontratación" quedan comprendidos todos los supuestos en los cuales una empresa encarga a otras partes de su actividad, quienes a su vez se valen de la prestación de servicios de personal dependiente para el cumplimiento de la labor encomendada (ver Hierrezuelo-Núñez, "Responsabilidad solidaria en el derecho laboral", p. 220, ed. 2.008). En nuestro derecho ambos supuestos están comprendidos en la norma analizada. Voto de la Dra. García.

Causa: "Lucentini, Daniel Alberto c/Jimenez, Zulma y/u otro s/Reclamo laboral" -Fallo Nº 16/09- de fecha 30/07/09; voto de los Dres. Griselda Olga García, Jorge Arturo Fernandez de Azcárate, Gloria Inés Olmedo.

CONTRATISTA-SUBCONTRATACIÓN-RESPONSABILIDAD SOLIDARIA: RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

La solidaridad prevista en el art. 30 de la Ley 20.744 sólo resulta aplicable cuando se contraten o subcontraten trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento. La Corte Suprema de Justicia de la Nación ha fijado los lineamientos de su aplicación al determinar que "...el art. 30 de la ley de contrato de trabajo comprende las hipótesis en que un empresario encomienda a un tercero la realización de aspectos o facetas de la misma actividad que desarrolla en su establecimiento. Son supuestos en los que se contraen prestaciones que competan o complementan la actividad del propio establecimiento, esto es de la "unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa, a través de una o más explotaciones (art. 6 LCT)" (cont. C.S.J. 1993-04-15-Rodríguez, Juan c. Embotelladora Argentina S.A. y otro). Es decir que deben excluirse aquellas tareas que resulten accesorias o escindibles de la actividad desarrollada, quedando comprendidos sólo aquellos servicios o trabajos permanentemente integrados e inseparablemente relacionados con la actividad que se desarrolla en el establecimiento. Debiendo atenderse a la verdadera actividad de la empresa, efectuándose una "valoración de la actividad real del establecimiento y no del objeto social de la empresa" (Podetti, "El art. 30 de la Ley de Contrato de Trabajo" DT, 1993-B-871). Voto de la Dra. García.

Causa: "Lucentini, Daniel Alberto c/Jimenez, Zulma y/u otro s/Reclamo laboral" -Fallo Nº 16/09- de fecha 30/07/09; voto de los Dres. Griselda Olga García, Jorge Arturo Fernandez de Azcárate, Gloria Inés Olmedo.

PRESTACIÓN DE SERVICIOS-JORNADA LABORAL-HORAS EXTRAORDINARIAS-PRUEBA : ALCANCES

Las pruebas de prestación de servicios en jornadas extraordinarias de labor deben ser concluyentes y categóricas por tratarse de hechos extraordinarios en el desarrollo del contrato laboral. Voto de la Dra. García.

Causa: “Stevens, Carlos Ariel c/Amarilla Venturini, Juan Mauricio y otro s/Acción común” -Fallo Nº 17/09- de fecha 31/07/09; voto de los Dres. Griselda Olga García, Jorge Arturo Fernandez de Azcárate, Elida Beatriz Carnero de Niveyro.

PROCESO LABORAL-VALORACIÓN DE LA PRUEBA : RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

En materia laboral y en virtud de lo previsto por el art. 66 de la Ley 639 corresponde a los jueces la apreciación "en conciencia" de la prueba rendida. El método implementado por la norma mencionada deja de lado el sistema de la prueba tasada, remitiéndose a la conciencia del juzgador en la valoración de los medios probatorios arrimados al proceso. Por ello "... los jueces de grado son soberanos en la apreciación de las pruebas, soberanía ésta que en el fuero laboral sólo está limitada por la prudencia jurídica debida, pudiendo aquellos, según su arbitrio, escoger los elementos de juicio, prefiriendo a unos y desechando a otros" (conf. Procedimiento Laboral en la Provincia de Buenos Aires, Britos Peret-Comadira Ed. Astrea p. 406). Voto de la Dra. García.

Causa: “Bordón, Cristian Joel y otro c/El OSO S.R.L. y/u otros s/Apelación Juzgado 2º Circ.” -Fallo Nº 18/09- de fecha 31/07/09; voto de los Dres. Griselda Olga García, Jorge Arturo Fernandez de Azcárate, Elida Beatriz Carnero de Niveyro.

CONVENIOS COLECTIVOS-ÁMBITO DE APLICACIÓN : RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

La determinación del convenio aplicable depende de la representatividad de sus firmantes, pues lo acordado en un convenio resulta obligatorio para quienes lo han suscripto y también para los trabajadores y empleadores incluidos en su ámbito de aplicación. La ley 14.250 que rige las convenciones Colectivas establece que luego de su homologación éstas resultan de cumplimiento obligatorio y no pueden ser modificadas por los contratos individuales en perjuicio de los trabajadores; dispone además que las mismas rigen para todos los trabajadores de la actividad o de la categoría de la zona a que refieran y con independencia de que los trabajadores invistan o no el carácter de afiliados a las asociaciones pactantes. Voto de la Dra. García.

Causa: “Pitrau, Alejandro Sebastián y otro c/Alvarez, Juan Ramón s/Acción común” -Fallo Nº 19/09- de fecha 13/08/09; voto de los Dres. Griselda Olga García, Jorge Arturo Fernandez de Azcárate, Olga Inés Olmedo.

FONDO DE DESEMPLEO-OBREROS DE LA CONSTRUCCIÓN

El trabajador no percibe ninguna indemnización al momento de la extinción del contrato, sino una suma líquida acumulada en función del tiempo de servicio, que se devenga mes a

mes, pero cuya exigibilidad se posterga para tal oportunidad. Dicho fondo se integra con un aporte obligatorio a cargo del empleador, que debe realizar mensualmente durante el transcurso de la relación y cuya exigibilidad y consiguiente entrega y percepción se difiere hasta el momento de la extinción del contrato de trabajo. Voto de la Dra. García.

Causa: “Pitrau, Alejandro Sebastián y otro c/Alvarez, Juan Ramón s/Acción común” -Fallo Nº 19/09- de fecha 13/08/09; voto de los Dres. Griselda Olga García, Jorge Arturo Fernandez de Azcárate, Olga Inés Olmedo.

PROCESO LABORAL-PRESCRIPCIÓN LIBERATORIA : RÉGIMEN JURÍDICO

La prescripción liberatoria sanciona la inactividad en el ejercicio de los derechos durante el tiempo fijado por la ley y responde a la necesidad de no mantener las relaciones de derecho sin definirse dentro de un plazo prudencial, respetando situaciones que deben considerarse consolidadas por el transcurso del tiempo, funcionando como un mecanismo de tranquilidad y seguridad social. Debe recordarse también que para el ejercicio de las acciones emergentes de derechos laborales rige el plazo de dos años establecido en el art. 256 de la LCT. Voto de la Dra. García.

Causa: “Galeano, Gregorio y otros c/El Pajarito S.A. y/u otros y/o quien resulta responsable s/Acción común” -Fallo Nº 24/09- de fecha 26/08/09; voto de los Dres. Griselda Olga García, Elida Beatriz Carnero de Niveyro, Jorge Arturo Fernandez de Azcárate.

CERTIFICADO DE TRABAJO-EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: RÉGIMEN JURÍDICO

El art. 45 de la Ley 25.345 agregó un párrafo al art. 80 de la LCT que establece la obligación del empleador, al extinguirse por cualquier causa el contrato de trabajo, de entregar al trabajador un certificado de trabajo. La inobservancia del deber de entregar al trabajador los certificados resulta sancionada con una indemnización equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por éste durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si fuere menor. La procedencia de esta indemnización queda supeditada a que el trabajador intime de modo fehaciente la entrega de dicho certificado. Voto de la Dra. García.

Causa: “Galeano, Gregorio y otros c/El Pajarito S.A. y/u otros y/o quien resulta responsable s/Acción común” -Fallo Nº 24/09- de fecha 26/08/09; voto de los Dres. Griselda Olga García, Elida Beatriz Carnero de Niveyro, Jorge Arturo Fernandez de Azcárate.

CONTRATO DE TRABAJO : CONCEPTO; ALCANCES

El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades de quienes pueden expresarlo libremente entre dos personas, una de las cuales tiene que ser física o un grupo de ellas, que se compromete, a cambio de una remuneración, a poner su capacidad laboral, que puede traducirse en la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, a disposición de la otra, que la dirige por un tiempo determinado o no en su extensión, pero preciso en lo que se refiere a cada día de prestación. Voto de la Dra. Carnero de Niveyro.

Causa: “Gomez, Miguel Angel c/Nicora, Rubén Darío y/u otros s/Acción Común” -Fallo Nº

26/09- de fecha 20/10/09; voto de los Dres. Elida Beatriz Carnero de Niveyro, Jorge Arturo Fernandez de Azcárate, Olga Inés Olmedo.

VACACIONES-DERECHO LABORAL : CONCEPTO; ALCANCES

El propósito de las vacaciones es que el trabajador goce de un período de descanso, durante el cual pueda recuperarse psicofísicamente, dado que el objetivo de las vacaciones es velar por la salud del trabajador y por lo tanto no pueden ser compensadas en dinero sino que deben ser gozadas, salvo caso de extinción del contrato laboral. Voto de la Dra. Carnero de Niveyro.

Causa: “Villasanti, Juan c/Rodriguez, Juan Bernabés s/Acción” -Fallo Nº 29/09- de fecha 04/11/09; voto de los Dres. Elida Beatriz Carnero de Niveyro, Griselda Olga García, Jorge Arturo Fernandez de Azcárate.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO-INTIMACIÓN DEL TRABAJADOR-SILENCIO DEL EMPLEADOR-BUENA FE LABORAL-PRUEBA DE PRESUNCIONES : RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

La negativa del empleador a reconocer la existencia de la relación laboral, en los hechos equivale a ocultar la verdad omitiendo expedirse sobre hechos que a la postre fueron acreditados por otros medios. Corresponde poner de resalto que ante la pertinaz actitud omisiva de quien resultaba ser el principal interesado en responder los reclamos y las intimaciones que le cursaba quien decía ser su empleada, se torna aplicable un sistema de presunciones legales que tiende a darle un sentido o un significado jurídicamente relevante a ese silencio deliberado en torno a cuestiones vinculadas con una relación de empleo. Así, el incumplimiento del deber o carga de explicarse del art. 57 de la LCT, constituye un supuesto del silencio jurídicamente relevante. La norma deriva del principio de la buena fe, que debe presidir la celebración, ejecución y extinción del contrato de trabajo (art. 63, LCT) y expresa que constituirá presunción en contra del empleador su silencio ante la intimación fehaciente del trabajador relativa al cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo. La presunción generada por la falta de respuesta a la intimación cursada por el trabajador constituye una atribución iuris tantum contra el empleador respecto de las referidas obligaciones pertenecientes al contrato de trabajo, aunque su operatividad dependerá del contexto probatorio corroborante (conf. CNAT, Sala X, 31/3/98, TSS, 1998-794), esto es así, porque la orientación es hacia la verdad material antes que a la formal. Voto del Dr. Fernandez de Azcárate.

Causa: “Mamani, Francisca c/Salinas, Juan Carlos y/u otros s/Acc. Común” -Fallo Nº 32/09- de fecha 24/11/09; voto de los Dres. Jorge Arturo Fernandez de Azcárate, Elida Beatriz Carnero de Niveyro, Olga Inés Olmedo.

LEGITIMACIÓN PROCESAL-LEGITIMACIÓN PASIVA : CONCEPTO; ALCANCES

La excepción de legitimación Pasiva para Obrar o Falta de Acción, consiste en la ausencia de cualidad, sea porque no existe identidad entre la persona del actor y aquella a quien la

acción está concedida o entre la persona del demandado y aquella contra la cual se concede; la llamada falta de acción se vincula directamente con la titularidad del derecho sustancial que se pretende ejercitar con la demanda; en ella, no se discute la capacidad, sino la calidad del titular de la pretensión: "Legitimatio ad causam", para Couture "la Legitimatio ad causam" es la condición jurídica en que se halla una persona con relación al derecho que invoca en juicio, ya sea en razón de su titularidad o de otras circunstancias que justifican su pretensión. Voto de la Dra. Carnero de Niveyro.

Causa: "Lopez, Julio Argentino c/Verwimp, Cristian y/u otro s/Acción común" -Fallo N° 33/09- de fecha 25/11/09; voto de los Dres. Elida Beatriz Carnero de Niveyro, Jorge Arturo Fernandez de Azcárate, Olga Inés Olmedo.

PROCESO LABORAL-PRESCRIPCIÓN : OBJETO; ALCANCES

El Instituto de la Prescripción tiene por objeto preservar el orden y la seguridad jurídica, en tanto se encuentre de por medio el interés social convirtiéndolo en un medio por el cual ante la conducta omisiva del acreedor durante un cierto tiempo fijado de antemano por la Ley, la acción se extingue, ya que a la Sociedad le interesa que se eviten litigios que pueden afectar el interés general una vez transcurrido el tiempo. Debiendo asimismo tenerse especialmente en cuenta la naturaleza jurídica de la prescripción liberatoria en sede laboral, tendiente a garantizar la seguridad jurídica porque los derechos no pueden mantener vigencia indefinidamente en el tiempo, no obstante el desinterés de su titular, porque conspira contra el orden y la seguridad, por ello el abandono por su titular durante el plazo fijado por la Ley extingue las acciones derivadas de un derecho. Voto de la Dra. Carnero de Niveyro.

Causa: "Lopez, Julio Argentino c/Verwimp, Cristian y/u otro s/Acción común" -Fallo N° 33/09- de fecha 25/11/09; voto de los Dres. Elida Beatriz Carnero de Niveyro, Jorge Arturo Fernandez de Azcárate, Olga Inés Olmedo.

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA : CONCEPTO; ALCANCES

El despido incausado es un acto jurídico unilateral por el cual el patrón comunica al trabajador su voluntad de extinguir el contrato. Se manifiesta por medio de una declaración de la parte que lo emite, que puede ser verbal o escrita y produce plenos efectos extintivos a partir de su llegada a conocimiento de la contraparte.

Causa: "Amarilla, Blas Ubaldo c/Fridman, Rodolfo Gabriel -Propietario de la Confitería Bailable de nombre de fantasía 'Gasolina' y/o persona física o jurídica que resulte jurídicamente responsable s/Reclamo laboral" -Fallo N° 34/09- de fecha 30/11/09; voto de los Dres. Olga Inés Olmedo, Jorge Arturo Fernandez de Azcárate, Elida Beatriz Carnero de Niveyro.

CONFESIÓN FICTA-DEMANDADO-VALORACIÓN DE LA PRUEBA: ALCANCES

La confesión ficta del demandado sobre la forma en que operó el despido, debe ser merituada con las demás probanzas arrojadas al proceso y valorando la situación de rebeldía del accionado; pues -siguiendo a Britos Peret-Comadira (Procedimiento laboral en

la provincia de Buenos Aires p. 279 Ed. 1.995)- si bien la falta de contestación de la demanda sólo crea una presunción a favor de los hechos que constan en ella, no teniendo por sí el efecto de hacerla procedente, su gravitación es indudable cuando a la presunción que acarrea la contumacia se añaden otros elementos de convicción que resultan suficientes, por su virtualidad corroborativa, para tenerlos por demostrados, así se ha admitido que acontece, por ejemplo, con la ulterior confesión ficta del demandado. Voto de la Dra. Olmedo.

Causa: “Amarilla, Blas Ubaldo c/Fridman, Rodolfo Gabriel -Propietario de la Confitería Bailable de nombre de fantasía ‘Gasolina’ y/o persona física o jurídica que resulte jurídicamente responsable s/Reclamo laboral” -Fallo Nº 34/09- de fecha 30/11/09; voto de los Dres. Olga Inés Olmedo, Jorge Arturo Fernandez de Azcárate, Elida Beatriz Carnero de Niveyro.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO-DESPIDO VERBAL-NEGACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL-PRUEBA DE PRESUNCIONES : ALCANCES; EFECTOS

Si el empleador frente a la afirmación del trabajador de haber sido despedido verbalmente de su empleo, niega maliciosamente la existencia de la relación laboral y del despido subsiguiente, la acreditación posterior de la existencia de ese vínculo laboral injustamente negado, permite presumir asimismo la existencia del distracto verbal atribuido, porque al despido se lo negaba argumentando que no era posible que se lo hubiera dispuesto si no existía un vínculo laboral que extinguir, y esto finalmente se probó. Voto del Dr. Fernandez de Azcárate.

Causa: “Romero, Julio Bernabé c/West, Victor Gregorio y/u otros s/Acción común” -Fallo Nº 35/09- de fecha 30/11/09-; voto de los Dres. Jorge Arturo Fernandez de Azcárate, Griselda Olga García, Elida Beatriz Carnero de Niveyro.