

EXCMO. TRIBUNAL DE TRABAJO - SALA I -

CRÉDITO LABORAL-PLAZO DE PRESCRIPCIÓN-CÓMPUTO DEL PLAZO: RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

El art. 256 de la LCT establece que las acciones relativas a créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo y en general de disposiciones de convenios colectivos, legales o reglamentarios prescriben a los dos años, siendo esta norma de orden público. Para determinar el inicio de ese plazo bianual ha de estarse a la fecha en que cada acción nace, es decir desde que el crédito fue exigible (cf. CSJN, 29-02-68, LL 131-211) por aplicación del art. 3956 del CC que prescribe "la prescripción de las acciones personales ... comienza a correr desde la fecha del título de la obligación". Voto de la Dra. Ifrán.

Causa: "Pujol, Graciela Beatriz c/Obra Social del Personal de la Sanidad Argentina (O.S.P.S.A.) y/u otros s/acción común" -Fallo N° 02/14- de fecha 26/02/14; firmantes: Dras. Diana Pamela Ifrán, Marta Isabel Duarte de Zucchet, Griselda Olga García.

CRÉDITO LABORAL-PLAZO DE PRESCRIPCIÓN-ACTOS INTERRUPTIVOS: ALCANCES; EFECTOS

La interrupción de la prescripción hace evaporizar el tiempo transcurrido, y es por ello que el mismo comenzará a correr nuevamente a la iniciación del trámite administrativo o al vencimiento del plazo de 6 meses. Voto de la Dra. Ifrán.

Causa: "Pujol, Graciela Beatriz c/Obra Social del Personal de la Sanidad Argentina (O.S.P.S.A.) y/u otros s/acción común" -Fallo N° 02/14- de fecha 26/02/14; firmantes: Dras. Diana Pamela Ifrán, Marta Isabel Duarte de Zucchet, Griselda Olga García.

TRANSFERENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO-TRANSFERENCIA DEL ESTABLECIMIENTO-RESPONSABILIDAD DEL ADQUIRENTE: RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

A través del art. 225 LCT se constituye una suerte de extensión objetiva de responsabilidad al tercero adquirente del establecimiento ya que rige sin que deba probarse dolo o culpa frente al trabajador. Conforme a las expresiones del art. 225 de la LCT, pasan al adquirente del establecimiento todas las obligaciones del anterior propietario con su personal, razón por la cual a) cedente y cesionario son responsables solidarios por todas las obligaciones derivadas de la transferencia b) cedente y adquirente son responsables solidarios por las deudas existentes con anterioridad a la transmisión, contraídas con los trabajadores que siguen laborando en la empresa. c) transmitente y cesionario son responsables respecto de los créditos de los empleados desvinculados con anterioridad a la transmisión (art. 228 LCT). Cabe destacar que en todos estos casos el transmitente no pierde su carácter de deudor directo aunque las obligaciones pasen al sucesor. Voto de la Dra. Ifrán.

Causa: "Samaniego, Julio Ramón c/R.B. Automotores SRL y/u otros s/acción común" -Fallo N° 05/14- de fecha 28/02/14; firmantes: Dres. Diana Pamela Ifrán, Víctor Ramón Portales, Marcos Antonio Rea-en disidencia-.

TRANSFERENCIA DEL ESTABLECIMIENTO-PRUEBA: RÉGIMEN JURÍDICO; IMPROCEDENCIA

No corresponde aplicar en el subexamen la normativa del art. 225 de la LCT, en primer lugar pues la prueba recolectada en el proceso no resulta suficiente para acreditar la transferencia del establecimiento en los términos de la LCT. La escasez probatoria en este punto es notoria. Al respecto de los dichos de los testigos, no se acredita la sucesión jurídica que requiere la norma en su aplicabilidad para que se haya configurado la hipótesis de una transferencia de establecimiento. Voto de la Dra. Ifrán.

Causa: “Samaniego, Julio Ramón c/R.B. Automotores SRL y/u otros s/acción común” -Fallo N° 05/14- de fecha 28/02/14; firmantes: Dres. Diana Pamela Ifrán, Víctor Ramón Portales, Marcos Antonio Rea-en disidencia-.

TRANSFERENCIA DEL ESTABLECIMIENTO-SUCESIÓN JURÍDICA: RÉGIMEN JURÍDICO

Para que resulte de aplicación lo dispuesto por el art. 225 LCT es necesario que la transferencia del establecimiento se realice por un vínculo de sucesión (jurídica), no bastando el mero hecho material de que un nuevo empleador aparezca cumpliendo la misma actividad que antes había cumplido otro. Voto de la Dra. Ifrán.

Causa: “Samaniego, Julio Ramón c/R.B. Automotores SRL y/u otros s/acción común” -Fallo N° 05/14- de fecha 28/02/14; firmantes: Dres. Diana Pamela Ifrán, Víctor Ramón Portales, Marcos Antonio Rea-en disidencia-.

CÓMPUTO DE SERVICIOS-TIEMPO DE SERVICIOS: ALCANCES

El “tiempo de servicio” computable para determinar la antigüedad del trabajo a favor de una misma empresa, está determinado, por el cúmulo de los distintos lapsos efectivamente laborados en la misma, cualquiera haya sido la causa del cese o transmisión a favor del nuevo empleador. De este modo el tiempo de servicio debe medirse a los efectos legales que correspondan, tomándose a su efecto los periodos en los cuales el trabajador se encuentre a disposición de la empresa y siempre que, vigente el vínculo laboral, una eventual suspensión de tal circunstancia no sea imputable al trabajador (suspensiones por causas económicas, licencia por enfermedad, desempeño de cargo electivos -arts. 215 y 217 LCT, etc.). Disidencia del Dr. Rea.

Causa: “Samaniego, Julio Ramón c/R.B. Automotores SRL y/u otros s/acción común” -Fallo N° 05/14- de fecha 28/02/14; firmantes: Dres. Diana Pamela Ifrán, Víctor Ramón Portales, Marcos Antonio Rea-en disidencia-.

TRANSFERENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO-TRANSFERENCIA DEL ESTABLECIMIENTO: RÉGIMEN JURÍDICO; REQUISITOS

Acreditada la identidad de empresa, se colige de forma ineluctable la identidad del contrato de trabajo, como el supuesto -al darse mero cambio de empresario- de novación subjetiva del contrato en términos del art. 225 LCT. Obviamente no tiene importancia el título que motivó la transmisión, cuando su negativa u ocultamiento es parte constitutiva de una maniobra fraudulenta para consumir el encubrimiento de la naturaleza real y

única de la empresa -y su continuación-, de modo de sortearse así, so color de diferenciación empresarial, toda responsabilidad anterior por la explotación.

Por ello, no escapa de mi conocimiento la regla de que para que opere un supuesto de transmisión en términos del art. 225 LCT debe existir un vínculo directo entre el anterior propietario del establecimiento y el posterior, y no el mero hecho de que un nuevo empleador aparezca cumpliendo la misma actividad que antes había cumplido otro, lo que puede suceder, por ejemplo, cuando en un mismo inmueble funcionaba un establecimiento de determinado rubro que cierra y se instala allí otro establecimiento del mismo rubro; pero la regla sólo tiene vigencia y sentido en la medida que no exista como se evidencia en el caso “una transferencia encubierta, bajo apariencia de falta de vinculación” (cf. Mark, Mariano H. “Ley de Contrato de Trabajo”, Ed. Lexis-Nexis, Año 2.006, pág. 362). Disidencia del Dr. Rea.

Causa: “Samaniego, Julio Ramón c/R.B. Automotores SRL y/u otros s/acción común” -Fallo Nº 05/14- de fecha 28/02/14; firmantes: Dres. Diana Pamela Ifrán, Victor Ramón Portales, Marcos Antonio Rea-en disidencia-.

TRANSFERENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO-TRANSFERENCIA DEL ESTABLECIMIENTO-RESPONSABILIDAD SOLIDARIA-CEDENTE-CESIONARIO: ALCANCES; EFECTOS

Si en ningún momento cesó la actividad del establecimiento o explotación, *a fortiori*, y en contrapartida, no puede admitirse el supuesto alegado por la demandada de falta de sucesión empresarial, cuando estamos ante un establecimiento activo y en funcionamiento, y el trabajador no interrumpió la prestación de servicios destinada al logro de los objetivos de la empresa y a favor de las personas que se sucedieron como titulares de la misma, encuadrándose el supuesto entonces en las previsiones de los arts. 225 y 228 LCT, que regula la transferencia por cualquier título del establecimiento, así como la responsabilidad solidaria de cedente y cesionario frente a las obligaciones emergentes del contrato de trabajo, la conservación de la antigüedad adquirida por el trabajador con el transmitente, y los derechos que de ella se deriven, aún en los casos de cambio de empleador motivado por la transferencia de un contrato de locación de obra, de explotación, u otro análogo, cualquiera sea la naturaleza y el carácter de los mismos. Disidencia del Dr. Rea.

Causa: “Samaniego, Julio Ramón c/R.B. Automotores SRL y/u otros s/acción común” -Fallo Nº 05/14- de fecha 28/02/14; firmantes: Dres. Diana Pamela Ifrán, Victor Ramón Portales, Marcos Antonio Rea-en disidencia-.

TRANSFERENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO-TRANSFERENCIA DEL ESTABLECIMIENTO: ALCANCES; EFECTOS

El adquirente o sucesor en la titularidad de la organización empresarial debe reconocer todos los derechos y beneficios contractuales que el dependiente de esa unidad empresarial tenía incorporados a su patrimonio al momento del acto de transferencia. Ello es así porque el adquirente de la empresa o del establecimiento toma el lugar del anterior titular (arts. 225 y 228, LCT). Disidencia del Dr. Rea.

Causa: “Samaniego, Julio Ramón c/R.B. Automotores SRL y/u otros s/acción común” -Fallo Nº 05/14- de fecha 28/02/14; firmantes: Dres. Diana Pamela Ifrán, Victor Ramón Portales, Marcos Antonio Rea-en disidencia-.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO-HOMOLOGACIÓN: CONCEPTO; ALCANCES; EFECTOS

La homologación de los Convenios Colectivos de Trabajo es un acto administrativo por el cual el Estado -por medio del Ministerio de Trabajo- aprueba o presta conformidad al C.C.T.. Esto lo torna obligatorio para terceros no firmantes -empleadores o trabajadores- aunque comprendidos en su ámbito de aplicación: efecto *erga omnes*. Voto del Dr. Rea.

Causa: “Acevedo, Jorge Luis y otros c/FONFIPRO s/acción común” -Fallo Nº 07/14- de fecha 05/03/14; firmantes: Dres. Marcos Antonio Rea, Diana Pamela Ifrán, Victor Ramón Portales.

CONVENIO COLECTIVO-HOMOLOGACIÓN-LEY 25.877: ALCANCES; EFECTOS

El procedimiento de homologación se encuentra previsto en el art. 6 de la Ley 23.546 (texto según art. 22, Ley 25.877), previendo expresamente que los convenios colectivos de trabajo serán homologados por el Ministerio de Trabajo en su carácter de autoridad de aplicación. Cabe poner de relieve que hasta la reforma introducida por la ley 25.877, los convenios que se celebraban ante la autoridad de aplicación se consideraban, por ese solo hecho, homologados. Estos eran los convenios que en su trámite, desarrollo y firma habían comparecido y refrendado los funcionarios del Ministerio de Trabajo. En cambio, ahora se exige homologación en todos los supuestos, salvo que se trate de un convenio de empresa. No obstante lo indicado, otra modificación trascendente introducida por la ley 25.877 es que ahora el órgano competente para dicta la homologación se debe pronunciar en principio en un plazo no mayor a 30 días hábiles de recibida la solicitud, y no de 45 días como en el régimen anterior (Ley 25.250), aclarando expresamente dicha norma que: “*siempre que la convención reúna todos los requisitos establecidos al efecto*”. Voto del Dr. Rea.

Causa: “Acevedo, Jorge Luis y otros c/FONFIPRO s/acción común” -Fallo Nº 07/14- de fecha 05/03/14; firmantes: Dres. Marcos Antonio Rea, Diana Pamela Ifrán, Victor Ramón Portales.

CONVENIO COLECTIVO-HOMOLOGACIÓN TÁCITA: RÉGIMEN JURÍDICO; REQUISITOS; PROCEDENCIA

Reunidos todos los requisitos legales, y transcurrido dicho plazo de 30 días, se considerará tácitamente homologado el Convenio Colectivo, presumiéndose el cumplimiento de todos los requisitos legales de rigor, y que hacen desde luego, al control de legalidad del Estado, consistiendo tal acto gubernativo en definitiva, en la observación de que no se viole a través del convenio normas de orden público, o se afecte el interés general, o garantías constitucionales (art. 4, 2do. párrafo, Ley 14.250). Por supuesto, el control del Estado incluye, el cumplimiento de los requisitos extrínsecos previstos en el

art. 3 de Ley 14.250, en donde cabe destacar, los relativos a la acreditación de la personería de las partes intervinientes y la representatividad del sector invocado.

Es entonces en este contexto que cabe la interpretación del art. 6 Ley 23.546 en tanto prevé la posibilidad de la homologación tácita, máxime cuando conforme lo normado por el actual art. 5 Ley 14.250, se establece que las convenciones colectivas rigen a partir de la fecha en que se dictó el acto administrativo que resuelve la homologación o el registro según el caso, y en base a la distinción entre acto homologatorio y acto que ordena el registro; esto es así, ya que existen convenciones colectivas de trabajo que no requieren homologación, como el caso de los convenios colectivos de empresa, o por el contrario, lo exigen, pero por falta de acto expreso, y en virtud de la previsión del art. 6 Ley 23.546, se producen de modo tácito. Voto del Dr. Rea.

Causa: “Acevedo, Jorge Luis y otros c/FONFIPRO s/acción común” -Fallo Nº 07/14- de fecha 05/03/14; firmantes: Dres. Marcos Antonio Rea, Diana Pamela Ifrán, Víctor Ramón Portales.

LEY DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO: FINES

La ley 19.587, establece como prioritario en el cumplimiento de sus fines, la necesidad de la reglamentación precisa de lo atinente al resguardo tanto de los implementos de trabajo, instalaciones y demás medios de producción, como asimismo, de la persona del trabajador, previendo en consecuencia la necesaria regulación de su protección. Voto del Dr. Rea.

Causa: “Valdéz, Walter Andrés c/Industrial y Constructora S.A. y/u otros s/acción por acc. de trabajo (derecho común)” -Fallo Nº 19/14- de fecha 21/05/14; firmantes: Dres. Marcos Antonio Rea, Víctor Ramón Portales, Eliot Cassin-Juez subrogante-.

SUBCONTRATACIÓN-DELEGACIÓN EMPRESARIA: CONFIGURACIÓN; ALCANCES

Los supuestos de sub-contratación y delegación empresaria suponen aristas variadas que exigen en cada caso particular analizar la naturaleza de la vinculación entre los empresarios contratantes, ya que en rigor, podemos estar inmersos en el supuesto en el cual, se da unidad empresa con mero fraccionamiento de la misma a través de delegación de dirección sobre “actividad normal y específica” y/o “establecimiento o explotación”, sin que ello desde luego conmueva la identidad de la empresa en tanto: “organización instrumental de los medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos” (art. 5 LCT). Voto del Dr. Rea.

Causa: “Rodríguez, Amelia Rita c/Banco de Formosa S.A. s/acción común” -Fallo Nº 28/14- de fecha 17/06/14-; firmantes: Marcos Antonio Rea, Víctor Ramón Portales, Griselda Olga García-Juez subrogante-.

TRANSFERENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO-TRANSFERENCIA DEL ESTABLECIMIENTO-RELACIÓN LABORAL-CAMBIO DE TITULARIDAD DE LA EMPRESA: EFECTOS

Se ha sostenido desde antiguo (ver Maza, Miguel Ángel, “Hacia la personalización de

la empresa en el derecho del trabajo”, Derecho del Trabajo, Tomo B, La Ley, noviembre 1984, p. 1.607 y ss.), que lo que importa, por ser lo relevante en la relación laboral como conducente en el eventual litigio, no es la persona (física o jurídica) sino la organización dentro de la cual se integra el puesto de trabajo que desempeña el empleado (arts. 5 y 6 LCT). Para el trabajador lo relevante es el grupo integrado por sus compañeros de trabajo, jefes inmediatos y en general la explotación y el establecimiento (comunidad de trabajo). La circunstancia de que cambie la titularidad de quién lo dirige -cuya identidad normalmente no tiene mucha importancia-, no modifica la relación que el dependiente mantiene con el grupo que integra y, en el *sub-lite*, no se han visto modificadas en modo alguno el lugar de trabajo, las modalidades de la prestación, ni las tareas, horarios, etc. Por lo tanto, cuando el empleado continúa prestando servicio en la misma empresa (e inclusive establecimiento) corresponde adicionar a la antigüedad la anterior ya devengada, aunque la titularidad del establecimiento o la dirección hayan mutado por razones meramente organizativas. Voto del Dr. Rea.

Causa: “Rodríguez, Amelia Rita c/Banco de Formosa S.A. s/acción común” -Fallo N° 28/14- de fecha 17/06/14-; firmantes: Marcos Antonio Rea, Víctor Ramón Portales, Griselda Olga García-Juez subrogante-.

TRANSFERENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO-TRANSFERENCIA DEL ESTABLECIMIENTO-OBLIGACIONES DEL ADQUIRENTE: RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

El adquirente o sucesor en la titularidad de toda organización empresarial, debe reconocer todos los derechos y beneficios contractuales que el dependiente de esa unidad empresarial ya tenía al momento del acto de continuación de la dirección en conjunto con su incorporación formal. Ello es así porque, siendo por regla que todo adquirente de una empresa o de establecimiento toma el lugar del anterior titular (arts. 225 y 228, LCT), con más razón, mediando re-asunción de la dirección de una sección propia con incorporación formal del otrora personal del anterior contratista, corresponde la absorción en iguales condiciones laborales del proletario, aplicándose la regla: “*qui potest plus, potest minus*”, y pues sólo, se está retomando la dirección de una sección que le es de su propiedad (arts. 14 y 17 C.N., art. 30 LCT), con el personal que anteriormente cumplía tareas allí, aunque con sujeción a otro empleador (empresario contratista). Voto del Dr. Rea.

Causa: “Rodríguez, Amelia Rita c/Banco de Formosa S.A. s/acción común” -Fallo N° 28/14- de fecha 17/06/14- firmantes: Marcos Antonio Rea, Víctor Ramón Portales, Griselda Olga García-Juez subrogante-.

TRANSFERENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO-TRANSFERENCIA DEL ESTABLECIMIENTO-PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD-CONTRATO DE TRABAJO POR EQUIPO: RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

Desde ya, y sin perjuicio de su especificidad para los casos de fraude, o de neto abuso de derecho, o afectación de condiciones más favorables obreras, o en definitiva que se afecte derechos irrenunciables y el orden público (arts. 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 17 y

cctes. LCT), habrá de dar plena operatividad a la primacía de la realidad conjugada con el principio de la Justicia Social, haciéndose desde otro ángulo de análisis extensiva la doctrina del art. 102 LCT, máxime cuando cada vez es mayor la sofisticación de las maniobras de reducción de costos laborales, acudiéndose al montaje de empresas alternas y periféricas al conglomerado empresario central, y para obrar las mismas como titulares de servicios sujetos a “tercerización” de la principal, configurándose desdoblamientos formales y meramente artificiosos de la gestión empresaria, la que encubre el potencial supuesto de autoconstitución de agencia colocante de propio personal, descomponiendo la comunidad laboral en trabajadores de distintas categorías, según su pertenencia a la empresa principal o a las tercerizadas, desvirtuando los fines protectorios y dignificantes del derecho laboral, que exigen de forma irrenunciable la no discriminación (art. 81 LCT), y en consecuencia, asimilación de condiciones laborales en la empresa, en tanto la misma constituye una entidad única (art. 5 LCT). Entonces, y por dar un ejemplo, puede darse y debe ser censurado (conf. art 102 LCT), que la “empresa” tercerizada actué en la praxis como agente de colocación de personal, o en su caso, como único cliente de la empresa principal, lo que sumado a otros elementos indiciarios, demuestre, que no constituye más que una repartición de la empresa principal, devaluándose sustancialmente su condición de “empresaria-empleadora”, pasando a ser, menos que la integrante de un grupo económico (art. 31 LCT), a comportar en los hechos, un subordinado más del empresario principal. Este fenómeno, es calificable en términos del art. 102 LCT (conjugando arts. 26, 29, y cctes. LCT), como un complejo combinado de relaciones sucesivas de subordinación, amparables por el art. 14 bis C.N. Voto del Dr. Rea.

Causa: “Rodríguez, Amelia Rita c/Banco de Formosa S.A. s/acción común” -Fallo N° 28/14- de fecha 17/06/14- firmantes: Marcos Antonio Rea, Victor Ramón Portales, Griselda Olga García-Juez subrogante-.

CONTRATO DE TRABAJO-PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR-TIEMPO DEL SERVICIO: EFECTOS; ALCANCES

Para comprender la necesaria premisa: “a mayor tiempo de servicio, corresponde mayor protección”, es indispensable tener presente que todo trabajador, en particular los de formación calificada intra-empresaria, con el transcurso del tiempo, y por la *inversión específica* a favor de la empresa efectuada, han perdido la oportunidad de invertir su tiempo vital en la obtención de otros recursos formativos/productivos, lo que genera que, en caso de pérdida de su empleo, el daño sea mayor, a razón de mayor tiempo invertido en la empresa, como también, a mayor especialización del trabajo brindado. Estas particularidades del contrato de trabajo justifica la necesaria mayor intensidad protectora basada en el mayor tiempo brindado, como también al tipo de trabajo prestado (a mayor especialización, mayor protección), y pues, la inversión en sí no tiene valor más allá de la empresa para la que se trabaja, no sirviendo para otros empleos, aumentando la perspectiva de vulnerabilidad para el caso de pérdida del susodicho empleo. Voto del Dr. Rea.

Causa: “Rodríguez, Amelia Rita c/Banco de Formosa S.A. s/acción común” -Fallo N°

28/14- de fecha 17/06/14- firmantes: Marcos Antonio Rea, Victor Ramón Portales, Griselda Olga García-Juez subrogante-.

ACUERDOS TRANSACCIONALES CONCILIATORIOS O LIBERATORIOS: RÉGIMEN JURÍDICO; REQUISITOS; ALCANCES

En los casos de “acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios” sólo serán válidos, dice la norma, cuando se realicen con intervención de autoridad pública, por cuanto se trata de derechos irrenunciables (art. 15 LCT) y requiere de resolución fundada de autoridad administrativa o judicial que acredite que mediante tales actos han alcanzado una justa composición de los derechos e intereses en especial, del trabajador.

Estos “acuerdos onerosos” son por lo general fruto de tratativas que culminan con el pago de lo que suele denominarse “gratificaciones” como contraprestación a la conformidad del dependiente para que deje el empleo. Es por ello que esta “onerosidad” es lo que lo convierte en un verdadero acuerdo, por más que se haya pretendido otorgarle a la disolución el marco de una “disolución por mutuo acuerdo”, de allí la necesidad de extremar el análisis de tal pacto, en especial cuando se expresa que de común acuerdo ponen fin a la relación laboral, y seguidamente se introduce un compromiso de pago de dinero como signo natural consecuente a título de “gratificación” por ese “mutuo acuerdo”. Voto del Dr. Rea.

Causa: “Rodríguez, Amelia Rita c/Banco de Formosa S.A. s/acción común” -Fallo Nº 28/14- de fecha 17/06/14- firmantes: Marcos Antonio Rea, Victor Ramón Portales, Griselda Olga García-Juez subrogante-.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO-ACUERDO DE PARTES-VICIOS DEL ACTO: EFECTOS JURÍDICOS; ALCANCES

Estos convenios, aún cuando observen las formalidades exigidas por el art. 241 LCT, sin introducción de elementos que vienen a denotar en rigor una *causa-fin* distinta a la propia taxativamente tipificada en la ley (mera voluntad pura y simple de extinguir el vínculo gratuitamente), resultan anulables en los términos del art. 12 LCT, cuando presenten vicios de fondo que afecten la esencia del acto que se instrumenta, como cuando alguna de las partes hubiera concurrido al mismo sin poseer capacidad para ello o cuando hubieran mediado vicios del consentimiento, es decir, error, dolo, violencia, intimidación, simulación o lesión (art. 954 y cctes. C.C.). Voto del Dr. Rea.

Causa: “Rodríguez, Amelia Rita c/Banco de Formosa S.A. s/acción común” -Fallo Nº 28/14- de fecha 17/06/14- firmantes: Marcos Antonio Rea, Victor Ramón Portales, Griselda Olga García-Juez subrogante-.

RELACIÓN LABORAL-PROCURACIÓN: ALCANCES; IMPROCEDENCIA

Las tareas de procuración sólo excepcionalmente pueden calificarse de propias de un vínculo laboral, cuando en rigor son desplegadas por un profesional liberal, a quién se le regulan honorarios por su labor por el juez de la causa, imponiendo el pago de sus emolumentos a la parte que corresponda conforme las reglas generales en la materia. Voto del Dr. Rea.

Causa: “Almirón, Lorena Soledad c/Cabrera, Mirian Griselda s/acción común” -Fallo N° 36/14- de fecha 28/07/14; firmantes: Marcos Antonio Rea, Víctor Ramón Portales, Diana Pamela Ifrán.

TUTELA SINDICAL-REPRESENTANTE GREMIAL-EXCLUSIÓN DE LA TUTELA SINDICAL: RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES; REQUISITOS

Por tutela sindical se debe entender la protección especial que otorga la Ley de Asociaciones Sindicales 23.551 a quienes ocupan cargos electivos o representativos en las entidades gremiales a fin de evitar modificaciones en las condiciones de trabajo, suspensiones, despidos, abusos o represalias (acciones antisindicales) de los empleadores. Tiene sustento en el art. 14 bis, 2do. párrafo, in fine, C.N., en donde se expresa textual: “Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo”. Por su supuesto la *ratio legis* es asegurar el derecho colectivo de los trabajadores a partir del resguardo de su representante, y con ello de la función que le es propia, y le ha sido encomendada en pos de la libertad sindical y la defensa efectiva de los derechos del colectivo implicado.

Ahora bien, tal prerrogativa por su naturaleza jurídica no comporta un derecho individual a favor del representante sindical, menos aún supone un derecho absoluto. Por ello puede disponerse la exclusión de la cobertura en los supuestos de darse las causales previstas en la ley, reglamentadas razonablemente, de modo de armonizarse el sentido de la norma, con las obligaciones propias que derivan del contrato individual de trabajo, y que vincula, precisamente, al gremialista con su empleador. Voto del Dr. Rea.

Causa: “La Regina, Daniel Alejandro c/Ríos, Máximo Vidal s/acciones sumarísimas (Exc. Tur. -Desal-R.)” -Fallo N° 37/14- de fecha 07/07/14; firmantes: Marcos Antonio Rea, Diana Pamela Ifrán, Víctor Ramón Portales.

TUTELA SINDICAL-EXCLUSIÓN DE LA TUTELA SINDICAL: PROCEDIMIENTO

Hela aquí que la protección legal especial consiste en determinar que no puede ser despedido, suspendido, ni se pueden modificar las condiciones de trabajo del representante gremial, si no mediare resolución judicial previa que lo excluya de la garantía, y de acuerdo al procedimiento sumarísimo del art. 498, C.P.C.C.N. o equivalente de los Códigos Procesales Civiles provinciales, todo conforme remisión que el art. 52 de la ley 23.551 efectúa a su art. 47.

Por lo tanto, el empleador que pretenda modificar las condiciones de trabajo, suspender o despedir, fundado en justa causa, a quienes estén amparados por tutela sindical, debe interponer una acción de exclusión de tutela por vía sumarísima a fin de que el juez lo autorice a tomar esas medidas (despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo). Voto del Dr. Rea.

Causa: “La Regina, Daniel Alejandro c/Ríos, Máximo Vidal s/acciones sumarísimas (Exc. Tur. -Desal-R.)” -Fallo N° 37/14- de fecha 07/07/14; firmantes: Marcos Antonio Rea, Diana Pamela Ifrán, Víctor Ramón Portales.

TUTELA SINDICAL-EXCLUSIÓN DE LA TUTELA SINDICAL-FACULTADES DEL EMPLEADOR: RÉGIMEN JURÍDICO

Habida cuenta que el proceso de exclusión que prevé el art. 52 de la ley 23.551 es condición de validez para el ejercicio de las facultades directivas y disciplinarias por parte del empleador respecto de aquellos que ostentan garantía gremial de estabilidad, su omisión determina la ineficacia e ilegalidad de pleno derecho de las medidas que adopte, con independencia de las razones que le asistan. Asimismo, una vez excluida la tutela, la medida que disponga el empleador hasta los límites impuestos en el decisorio, resultará válida y ya no podrá el trabajador cuestionar su justificación en juicio posterior en el marco del derecho individual. Voto del Dr. Rea.

Causa: “La Regina, Daniel Alejandro c/Ríos, Máximo Vidal s/acciones sumarísimas (Exc. Tur. -Desal-R.)” -Fallo N° 37/14- de fecha 07/07/14; firmantes: Marcos Antonio Rea, Diana Pamela Ifrán, Victor Ramón Portales.