

EXCMO. TRIBUNAL DE TRABAJO – SALA II –

TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA CARNE-CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 56/75-JORNADA DE TRABAJO : RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

El C.C.T. 56/75 que rige la relación habida entre las partes no contiene normas expresas sobre la extensión de la jornada de trabajo para la actividad, pues si bien el art. 18 de dicha norma convencional, citada por el accionante, garantiza un importe mínimo quincenal de horas de trabajo de setenta horas quincenales a los fines remuneratorios, dispone por otra parte en su art. 34 que: “las empresas fijaran y/o modificarán los horarios de trabajo dentro de los límites y modos de distribución autorizados por las leyes 11.544, 20.744 y decretos reglamentarios...”; por lo que cabe remitirse al régimen general de la L.C.T., a lo dispuesto por el art. 157 de dicho ordenamiento y en consecuencia al art. 1 de la Ley 11.544 que establece un límite de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales a la duración del trabajo que se presta por cuenta ajena.

Voto de la Dra. García

Causa: “Vega, Jorge Osvaldo c/Camiletti S.A. y/o Q.R.R. s/Acción común” -Fallo N° 01/16- de fecha 04/02/16; firmantes: Dres. Griselda Olga García-Juez subrogante-, Marta Duarte de Zucchet-Juez subrogante-, Marcos Antonio Rea-Juez subrogante-.

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

La Ley de Contrato de Trabajo establece en sus arts. 103 a 149 que la principal obligación del empleador es abonar al trabajador sus remuneraciones en tiempo y forma, confiriendo al obrero el derecho a percibir los salarios devengados en forma íntegra (art. 119 LCT). Voto de la Dra. García

Causa: “Vega, Jorge Osvaldo c/Camiletti S.A. y/o Q.R.R. s/Acción común” -Fallo N° 01/16- de fecha 04/02/16; firmantes: Dres. Griselda Olga García-Juez subrogante-, Marta Duarte de Zucchet-Juez subrogante-, Marcos Antonio Rea-Juez subrogante-.

DESPIDO POR FALTA O DISMINUCIÓN DE TRABAJO-INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO-CARGA DE LA PRUEBA : RÉGIMEN JURÍDICO

La causal invocada por la patronal para reducir el monto legal por indemnización por despido, fundada en la falta de trabajo constitutiva de un caso de fuerza mayor se halla regulada de manera expresa en el art. 247 de la LCT. Dicha norma resulta de aplicación restrictiva pues rige en la materia el principio de conservación del empleo (art. 10 LCT), entendiéndose la doctrina al respecto que “...para fundamentar un despido por falta o disminución de trabajo hay que acreditar la imprevisibilidad, la inevitabilidad y la irresistibilidad del hecho por quien lo invoca (arts. 513 y 514 C.Civ). Por ejemplo, una crisis económica general no constituye, sin más, prueba suficiente para eximir a la empleadora de su obligación resarcitoria de conformidad al art. 245 LCT, ya que es

ineludible que quien invoca tales circunstancias demuestre, en forma fehaciente, que ha tomado las medidas necesarias para paliarlas” (conf. Julio Grisolia Régimen Indemnizatorio en el contrato de trabajo p. 574 Nova Tesis Ed. 2.007). Pesa entonces sobre el empleador la prueba de la causal prevista en el art. 247 LCT, pues tiene éste la carga de acreditar que la situación de falta de trabajo no le es imputable, demostrando una conducta exigible a un buen hombre de negocios, probando que el hecho determinante no obedeció a riesgos propios de la empresa a los cuales el trabajador es ajeno, que tomó las medidas destinadas a paliarlo, respetando el orden de la antigüedad para despedir. Voto de la Dra. García.

Causa: “Vega, Jorge Osvaldo c/Camiletti S.A. y/o Q.R.R. s/Acción común” -Fallo N° 01/16- de fecha 04/02/16; firmantes: Dres. Griselda Olga García-Juez subrogante-, Marta Duarte de Zucchet-Juez subrogante-, Marcos Antonio Rea-Juez subrogante-.

DESPIDO POR FALTA O DISMINUCIÓN DE TRABAJO-PROCEDIMIENTO PREVENTIVO-OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR : RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

La Ley 24.013 que en su art. 98 establece un procedimiento previo y obligatorio para los despidos y suspensiones originados en razones de fuerza mayor, causas económicas o tecnológicas. La ley citada impone al empleador, en todos los casos, la obligación de iniciar y concluir el procedimiento allí previsto, antes de comunicar un despido colectivo que encaje en los parámetros de afectación regulados en su art. 98; estableciendo distintos porcentajes de personal afectado según la envergadura de la empresa (conf. en este sentido “Despido y suspensiones por causas económicas” Luis Rodríguez Saiach p. 63 Ed. Alcotán). Voto de la Dra. García.

Causa: “Vega, Jorge Osvaldo c/Camiletti S.A. y/o Q.R.R. s/Acción común” -Fallo N° 01/16- de fecha 04/02/16; firmantes: Dres. Griselda Olga García-Juez subrogante-, Marta Duarte de Zucchet-Juez subrogante-, Marcos Antonio Rea-Juez subrogante-.

CONTRATO DE TRABAJO-SANCIONES DISCIPLINARIAS-CRITERIO DE LA SALA LABORAL : REQUISITOS; ALCANCES

Ha señalado esta Sala en anteriores pronunciamientos (Expte. N° 107/12 “Martínez, Rodrigo c/El Pajarito”, Expte. N° 66/12 “Sosa, Alejandro c/Empresa San José”, entre otros), citando a Etala (Contrato de Trabajo p. 206 Ed. Astrea), que el ordenamiento jurídico otorga al empleador la potestad de corregir los incumplimientos contractuales y las faltas cometidas por el trabajador a través de sanciones previstas por la ley o creadas por el derecho consuetudinario con efectos sobre el contrato de trabajo (arts. 67 y 68 LCT). En el derecho disciplinario laboral las conductas antijurídicas en que pudiere incurrir el trabajador no se encuentran tipificadas con el rigor o precisión como lo están en el derecho penal. Los presupuestos de hecho necesarios para la justificación de la sanción aplicada por el empleador deben consistir en faltas o incumplimientos a los deberes de cumplimiento o de conducta que la ley impone al trabajador (deberes de diligencia, fidelidad, obediencia entre otros). Distingue el mencionado autor distintos tipos de sanciones entre las que el despido es la de máxima gravedad dado que se trata de

una medida expulsiva de la comunidad empresaria que lo priva del empleo. Y señala como requisitos para la legitimidad del ejercicio de la potestad disciplinaria del empleador los recaudos de: a) juricidad, b) proporcionalidad, c) razonabilidad, d) oportunidad o contemporaneidad, e) notificación por escrito, f) no duplicación de sanciones. Voto de la Dra. García.

Causa: “Cardozo, Diego Sebastián c/Empresa San José S.A. s/Acción Común” -Fallo N° 02/16- de fecha 01/03/16; firmantes: Dres. Griselda Olga García, Marta Duarte de Zucchet-Juez subrogante-, Marcos Antonio Rea-Juez subrogante-.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO LABORAL-PREAVISO : RÉGIMEN JURÍDICO

El art. 231 de la LCT establece que el contrato de trabajo no puede ser disuelto por voluntad de una de las partes sin previo aviso o en su defecto una indemnización. Voto de la Dra. García.

Causa: “Cardozo, Diego Sebastián c/Empresa San José S.A s/Acción Común” -Fallo N° 02/16- de fecha 01/03/16; firmantes: Dres. Griselda Olga García, Marta Duarte de Zucchet-Juez subrogante-, Marcos Antonio Rea-Juez subrogante-.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO LABORAL-SANCIÓN CONMINATORIA- INDEMNIZACIÓN ART. 132 BIS L.C.T. : PROCEDENCIA.

Para que proceda la sanción conminatoria, es preciso que haya mediado una efectiva “retención” de los aportes”, es decir que los mismos hayan sido descontados por el empleador de la remuneración del trabajador; ya que el objetivo de la norma no es sancionar al empleador por no haber efectuado los aportes a los distintos organismos de la seguridad social, sino sancionar su inconducta por haber retenido las sumas a su empleado y no haberlas ingresado. Voto de la Dra. Duarte de Zucchet.

Causa: “Aranda, Laura Noelia c/Perelli, Ramón y Q.R.R. s/Acción común” -Fallo N° 03/16- de fecha 14/03/16; firmantes: Dres. Marta Duarte de Zucchet, Griselda Olga García-Juez subrogante-, Víctor Ramón Portales-Juez subrogante-.

SOCIEDAD COOPERATIVA-ACTOS DE LA COOPERATIVA : OBJETO; RÉGIMEN JURÍDICO

Cabe indicar que la Ley 20.337 (B.O. 15.05.73), que regula a las cooperativas, considera como tales a aquellas entidades fundadas en el esfuerzo propio y ayuda mutua, destinadas a organizar y prestar servicios, que tienen capital variable, duración ilimitada, conceden un solo voto a cada asociado, reconocen un interés limitado a las cuotas sociales, distribuyen los excedentes en proporción al uso de los servicios sociales, fomentan la educación cooperativa, prevén la integración cooperativa y limitan la responsabilidad de los asociados al monto de las cuotas sociales suscriptas (arts. 1 y 2). La norma mencionada califica en su art. 4to. como actos cooperativos a aquellos realizados entre las cooperativas y sus asociados y por aquéllas entre sí en el cumplimiento del objeto social y la consecución de los fines institucionales, así como a los actos jurídicos, que con idéntica finalidad realicen las cooperativas con otras personas. Voto de la Dra. García

Causa: “Gómez, Victor Faustino y otros c/Empresa Cooperativa Docente de Consumo, Crédito y Vivienda “AMANECER” Limitada s/Acción Común” -Fallo N° 04/16- de fecha 16/03/16; firmantes: Dres. Griselda Olga García-Juez subrogante-, Marta I. Duarte de Zucchet-Juez subrogante-, Eliot Cassin-Juez subrogante-.

SOCIEDAD COOPERATIVA-REPARTO DE BENEFICIOS : ALCANCES

Cabe indicar que en una cooperativa el reparto de beneficios se realiza mediante distribución periódica o en caso de existir utilidades, mediante retornos al momento del balance. Voto de la Dra. García

Causa: “Gómez, Victor Faustino y otros c/Empresa Cooperativa Docente de Consumo, Crédito y Vivienda “AMANECER” Limitada s/Acción Común” -Fallo N° 04/16- de fecha 16/03/16; firmantes: Dres. Griselda Olga García-Juez subrogante-, Marta I. Duarte de Zucchet-Juez subrogante-, Eliot Cassin-Juez subrogante-.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO-PRINCIPIO DE BUENA FE-SILENCIO DEL EMPLEADOR : RÉGIMEN JURÍDICO; EFECTOS

El análisis de la conducta de las partes al momento de la disolución del vínculo debe hacerse a la luz del principio de buena fe (art. 63 LCT) que impera no sólo durante la vigencia del contrato de trabajo sino también al tiempo de su extinción. En este contexto cabe poner de relieve que el silencio de la patronal frente a las intimaciones remitidas por los trabajadores, respecto a haberes y demás créditos laborales impagos, reconocidos precedentemente, torna aplicable el art. 57 de la LCT pues era obligación de la demandada pronunciarse a su respecto. La norma mencionada establece una presunción contra el empleador como consecuencia de su silencio frente a la intimación hecha por el trabajador de modo fehaciente relativa al cumplimiento o incumplimiento de obligaciones emergentes de la relación laboral. Voto de la Dra. García.

Causa: “Gómez, Victor Faustino y otros c/Empresa Cooperativa Docente de Consumo, Crédito y Vivienda “AMANECER” Limitada s/Acción Común” -Fallo N° 04/16- de fecha 16/03/16; firmantes: Dres. Griselda Olga García-Juez subrogante-, Marta I. Duarte de Zucchet-Juez subrogante-, Eliot Cassin-Juez subrogante-.

CONTRATO DE TRABAJO-PODER DISCIPLINARIO DEL EMPLEADOR-SANCIONES DISCIPLINARIAS : RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

El ordenamiento jurídico otorga al empleador la potestad de corregir los incumplimientos contractuales y las faltas cometidas por el trabajador a través de sanciones previstas por la ley o creadas por el derecho consuetudinario con efectos sobre el contrato de trabajo. En el derecho disciplinario laboral las conductas antijurídicas en que pudiere incurrir el trabajador no se encuentran tipificadas con el rigor o precisión como lo están en el derecho penal. Los presupuestos de hecho necesarios para la justificación de la sanción aplicada por el empleador deben consistir en faltas o incumplimientos a los deberes de cumplimiento o de conducta que la ley impone al trabajador (deberes de diligencia, fidelidad, obediencia entre otros). Entre distintos tipos de sanciones el despido es la de máxima gravedad dado que se trata de una medida expulsiva de la comunidad empresaria

que lo priva del empleo. Constituyendo requisitos para la legitimidad del ejercicio de la potestad disciplinaria del empleador los recaudos de: a) juridicidad, b) proporcionalidad, c) razonabilidad, d) oportunidad o contemporaneidad, e) notificación por escrito y f) no duplicación de sanciones. Voto de la Dra. García.

Causa: “Martínez, Claudio Leandro c/Star Servicios Empresarios S.A. y/o Q.R.R. s/Acción común” -Fallo N° 05/16- de fecha 28/04/16; firmantes: Dres. Griselda Olga García, Víctor Ramón Portales-Juez subrogante-, Marcos Antonio Rea-Juez subrogante-.

CONTRATO DE TRABAJO-SANCIÓN DISCIPLINARIA-IMPUGNACIÓN : REQUISITOS; PROCEDENCIA

La Ley de Contrato de Trabajo reconoce al trabajador el derecho a impugnar las suspensiones impuestas como sanción disciplinaria si no reúnen los requisitos de validez (arts. 218, 223 y ctes. de la Ley 20.744). Voto de la Dra. García.

Causa: “Martínez, Claudio Leandro c/Star Servicios Empresarios S.A. y/o Q.R.R. s/Acción común” -Fallo N° 05/16- de fecha 28/04/16; firmantes: Dres. Griselda Olga García, Víctor Ramón Portales-Juez subrogante-, Marcos Antonio Rea-Juez subrogante-.

CONTRATO DE TRABAJO-INASISTENCIAS DEL TRABAJADOR-PODER DISCIPLINARIO DEL EMPLEADOR : ALCANCES

Las inasistencias, más allá de la naturaleza de la actividad desarrollada constituyen causal de injuria, pues la principal obligación a cargo del trabajador es la prestación de servicios a favor de su empleador, sin embargo debe tenerse en cuenta para valorar la gravedad de dichas inasistencias la antigüedad del trabajador y sus antecedentes, si son éstas reiteradas, y si demuestran o no falta de contracción a las tareas; debiendo tenerse presente que el ejercicio del poder disciplinario debe ser gradual y siempre tendiente a la perdurabilidad del vínculo laboral (art. 10 LCT). Voto de la Dra. García.

Causa: “Martínez, Claudio Leandro c/Star Servicios Empresarios S.A. y/o Q.R.R. s/Acción común” -Fallo N° 05/16- de fecha 28/04/16; firmantes: Dres. Griselda Olga García, Víctor Ramón Portales-Juez subrogante-, Marcos Antonio Rea-Juez subrogante-.

VACACIONES DEL TRABAJADOR : RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

Si bien el principio general es que las vacaciones no son compensables en dinero, atento su finalidad higiénica, tal regla general admite como excepción, el supuesto en que la ruptura de la relación contractual se produzca antes de la oportunidad de su goce (art. 156 LCT). Amén de ello el precepto citado dispone el pago de las vacaciones no gozadas cuando el contrato de trabajo se extingue “por cualquier causa”. La amplitud de tal expresión empleada por la ley no deja margen de duda de que la compensación no se pierde, aún cuando la extinción del vínculo contractual sea la consecuencia de una causa imputable al trabajador. Voto de la Dra. Romero.

Causa: “Fernandez, Valeria c/Loizaga, Marcos y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 06/16- de fecha 16/05/16; firmantes: Dres. Laura Noemí Romero, Víctor Ramón Portales, Eliot Cassin-en Disidencia-.

SANCIÓN CONMINATORIA-ART. 132 BIS L.C.T. : IMPROCEDENCIA

La multa prevista en el art. 132 bis de la LCT peticionada por la actora debe ser desestimada, pero no por falta de intimación de la trabajadora, ya que dicho requisito se encuentra cumplimentado, sino por no haberse acreditado la materialidad de la retención mediante la realización de una pericia contable o la agregación de los duplicados de los recibos de haberes en los que constara la retención. Como corolario de lo expuesto, se impone el rechazo de la pretensión de la trabajadora, y así se resuelve. Voto de la Dra. Romero.

Causa: “Fernandez, Valeria c/Loizaga, Marcos y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 06/16- de fecha 16/05/16; firmantes: Dres. Laura Noemí Romero, Víctor Ramón Portales, Eliot Cassin-en Disidencia-.

COSTAS DEL PROCESO : DETERMINACIÓN

En la fijación de las costas del pleito no corresponde atenerse forzosamente a un mero criterio numérico o matemático, sino que es menester hacerlo con base en el principio objetivo de la derrota. Voto de la Dra. Romero.

Causa: “Fernandez, Valeria c/Loizaga, Marcos y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 06/16- de fecha 16/05/16; firmantes: Dres. Laura Noemí Romero, Víctor Ramón Portales, Eliot Cassin-en Disidencia-.

CARGA DE LA PRUEBA-ONUS PROBANDI : OBJETO

Las reglas del onus probandi surgen de la necesidad de establecer una distribución de la actividad probatoria de las partes y no importan una obligación, sino una carga procesal para la parte que alega un hecho; de modo que quien omite probar teniendo la carga de hacerlo no es pasible de sanción, sino solamente de una consecuencia adversa, a saber: que la resolución judicial que debería dictarse con base en los hechos probados le resulte desfavorable. Disidencia del Dr. Cassin.

Causa: “Fernandez, Valeria c/Loizaga, Marcos y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 06/16- de fecha 16/05/16; firmantes: Dres. Laura Noemí Romero, Víctor Ramón Portales, Eliot Cassin-en Disidencia-.

CONTRATO DE TRABAJO-SALARIO DEL TRABAJADOR-PAGO DE LA REMUNERACIÓN : RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

Es un principio indiscutible e insoslayable en nuestro derecho laboral que el trabajo no se presume gratuito y que el empleador está obligado a satisfacer el pago de la remuneración debida al trabajador en los plazos y condiciones previstas en la ley (arts. 74 y 115, L.C.T.). Más aún, de hecho y de derecho, el empleador debe al trabajador la remuneración aunque éste no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél, habida cuenta que tal prestación es la consecuencia directa del contrato de trabajo perfeccionado entre ellos (art. 103 L.C.T.). Disidencia del Dr. Cassin.

Causa: “Fernandez, Valeria c/Loizaga, Marcos y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 06/16- de fecha 16/05/16; firmantes: Dres. Laura Noemí Romero, Víctor Ramón Portales, Eliot Cassin-en Disidencia-.

**CONTRATO DE TRABAJO-OBJETO DEL CONTRATO DE TRABAJO-
CONVENIOS COLECTIVOS : RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES**

Según la normativa laboral aplicable, las partes, en ningún caso pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de tales, o que resulten contrarias a las mismas. Tales actos llevan aparejadas la sanción de nulidad por ilicitud o prohibición de su objeto, prevista en el artículo 44 de la L.C.T., la cual deberá ser declarada por los jueces aún sin mediar petición de parte (arts. 7º, 44 y ctes., L.C.T.). Disidencia del Dr. Cassin.

Causa: “Fernandez, Valeria c/Loizaga, Marcos y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 06/16- de fecha 16/05/16; firmantes: Dres. Laura Noemí Romero, Víctor Ramón Portales, Eliot Cassin-en Disidencia-.

**EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO-SUELDO ANUAL
COMPLEMENTARIO : RÉGIMEN JURÍDICO; PROCEDENCIA**

En nuestro derecho positivo, cuando se opera la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, el trabajador o los derechohabientes que determine la ley tienen derecho a percibir la parte del sueldo anual complementario, fijado en el 50% de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto dentro de cada semestre, hasta el momento de dejar el servicio (art. 123, L.C.T.; art. 2º, Decreto N° 1.078/84). Disidencia del Dr. Cassin.

Causa: “Fernandez, Valeria c/Loizaga, Marcos y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 06/16- de fecha 16/05/16; firmantes: Dres. Laura Noemí Romero, Víctor Ramón Portales, Eliot Cassin-en Disidencia-.

**VACACIONES-EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO : RÉGIMEN
JURÍDICO**

Las vacaciones no serán compensables en dinero, salvo cuando por cualquier causa se produjera la extinción del contrato de trabajo, en cuyo caso el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente al salario correspondiente al período de descanso proporcional a la fracción de año trabajada (Cf. L.C.T: arts. 156 y 162). Disidencia del Dr. Cassin.

Causa: “Fernandez, Valeria c/Loizaga, Marcos y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 06/16- de fecha 16/05/16; firmantes: Dres. Laura Noemí Romero, Víctor Ramón Portales, Eliot Cassin-en Disidencia-.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO-INDEMNIZACIÓN ART. 80 L.C.T.- DEBERES DEL EMPLEADOR : RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

El empleador que no haya hecho entrega de las certificaciones previstas en los apartados segundo y tercero del artículo 80 de la L.C.T. dentro de los dos días hábiles siguientes de haber sido intimado por el trabajador de modo fehaciente, será sancionado con una indemnización a favor de este último, que será equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuere menor (Cf. Ley 25.323; art. 45). Para eximirse de la obligación de pagar la indemnización establecida por el artículo 80 de la L.C.T., la empleadora debía entregar el certificado de trabajo y la certificación del contrato de trabajo; vencido el plazo de 30 días corridos sin que se haya hecho entrega de ambos certificados, el empleador estaba obligado a entregarlos dentro de los dos días hábiles siguientes de haber sido intimado fehaciente por el trabajador. Disidencia del Dr. Cassin.

Causa: “Fernandez, Valeria c/Loizaga, Marcos y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 06/16- de fecha 16/05/16; firmantes: Dres. Laura Noemí Romero, Víctor Ramón Portales, Eliot Cassin-en Disidencia-.

PLANILLA DE LIQUIDACIÓN : ALCANCES

La planilla de liquidación del capital de sentencias con sus intereses moratorios deberá practicarse previamente por Secretaría y el Departamento Contable del Tribunal, con arreglo a las pautas indicadas en los considerandos pertinentes a cada crédito, la regulación de los honorarios profesionales de los letrados intervinientes será diferida hasta que haya quedado firme la planilla de liquidación con arreglo a las pautas indicadas precedentemente (art. 56, Ley 512). Disidencia del Dr. Cassin.

Causa: “Fernandez, Valeria c/Loizaga, Marcos y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 06/16- de fecha 16/05/16; firmantes: Dres. Laura Noemí Romero, Víctor Ramón Portales, Eliot Cassin-en Disidencia-.

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

En materia laboral, y en virtud de lo prescripto por el art. 66 del C.P.L. corresponde a los jueces apreciar “en conciencia” la prueba rendida. El método implementado por la norma 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. Voto de la Dra. García.

Causa: “Martínez, Giselle Noemí c/Turcotti, Carlos Alberto José y otros s/Apelación” -Fallo N° 07/16- de fecha 26/05/16; firmantes: Dres. Griselda Olga García-Juez subrogante-, Eliot Cassin-Juez subrogante-, Hugo Ignacio Del Rosso-Juez subrogante-.

DECLARACIÓN TESTIMONIAL-EVALUACIÓN – SANA CRÍTICA

Cabe indicar que las declaraciones testimoniales no se cuentan sino se evalúan, debiendo ser examinadas más allá de su número, no en forma aislada sino en su totalidad, atendiendo a su concordancia con otros elementos de prueba obrantes en el proceso. En

este sentido es menester tener presente que "...la apreciación de la eficacia del testigo deber ser efectuada por el juez, también de acuerdo a las reglas de la sana crítica atendiendo a las circunstancias o motivos que corroboren o disminuyan la fuerza de las declaraciones." (conf. CNEspCivilCom, Sala III, 8/9/76 LL 1977-A-75). Voto de la Dra. García.

Causa: "Martínez, Giselle Noemí c/Turcotti, Carlos Alberto José y otros s/Apelación" -Fallo N° 07/16- de fecha 26/05/16; firmantes: Dres. Griselda Olga García-Juez subrogante-, Eliot Cassin-Juez subrogante-, Hugo Ignacio Del Rosso-Juez subrogante-.

REMUNERACIÓN DEL TRABAJADOR-RETENCIÓN DE APORTES JUBILATORIOS-OBLIGACIONES FISCALES : ALCANCES; EFECTOS

Entiendo que tanto el trabajador como el empleador están obligados a realizar sendos aportes y contribuciones destinados a asegurar al trabajador el goce oportuno de los beneficios de la seguridad social previstos por la ley; y que la empleadora debió haber actuado como agente de retención de los aportes de la trabajadora al liquidarle los haberes pertinentes, con la obligación consiguiente de ingresar ambos rubros en tiempo y forma en la cuenta de cada uno de los organismos destinatarios (art. 132, inciso "b", L.C.T.).

De acuerdo con esta lectura, Julio Grisolia afirma que: "en el marco de diversas leyes laborales, previsionales e impositivas, el empleador debe actuar como agente de retención y proceder a retener una porción del salario del trabajador para ingresarla o depositarla luego a la orden de un tercero (organismos pertinentes) (GRISOLIA, Julio; AHUAD, Ernesto J., Ley de Contrato de Trabajo Comentada, 4° edición, Ed. Estudio, p. 197).

Es que, no deducir el importe de los aportes de ley, al ordenar el pago de los créditos remunerativos reclamados, significaría no solamente poner en cabeza del trabajador una obligación que la ley ha puesto desde el principio en cabeza de la empleadora con el manifiesto propósito de asegurar el ingreso oportuno de cada rubro en la cuenta de sendos organismos previsionales, sino que además conduciría a un desenlace indeseado, a saber: a) que la patronal se vería obligada a pagar dos veces, sufriendo una doble imposición; o, en su defecto, b) que los organismos recaudadores deberían perseguir sendos créditos ante el trabajador. Voto del Dr. Cassin.

Causa: "Centurión, Rocío Soledad c/Rigonatto de Alvarez, Griselda M. s/Acción común" -Fallo N° 08/16- de fecha 29/06/16; firmantes: Dres. Eliot Cassin-Juez subrogante-, Hugo Ignacio Del Rosso-Juez subrogante-, Griselda Olga García-en Disidencia-.

SALARIO DEL TRABAJADOR-PAGOS PARCIALES-PAGO INSUFICIENTE : RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

Cuando la trabajadora recibe sin reservas pagos parciales, queda expedita la acción para reclamar el pago de las diferencias que correspondan en virtud del principio protectorio que autoriza al trabajador a percibir el total adeudado por pago insuficiente (art. 260 LCT). Disidencia de la Dra. García.

Causa: “Centurión, Rocío Soledad c/Rigonatto de Alvarez, Griselda M. s/Acción común”
-Fallo N° 08/16- de fecha 29/06/16; firmantes: Dres. Eliot Cassin-Juez subrogante-, Hugo Ignacio Del Rosso-Juez subrogante-, Griselda Olga García-en Disidencia-.

CONTRATO DE TRABAJO-PRINCIPIO DE BUENA FE

La conducta de las partes, así acreditada, debe ser analizada teniendo en consideración la obligación de obrar de buena fe, tanto al celebrar, ejecutar como al extinguir el contrato, impuesta por el art. 63 de la L.C.T. Disidencia de la Dra. García.

Causa: “Centurión, Rocío Soledad c/Rigonatto de Alvarez, Griselda M. s/Acción común”
-Fallo N° 08/16- de fecha 29/06/16; firmantes: Dres. Eliot Cassin-Juez subrogante-, Hugo Ignacio Del Rosso-Juez subrogante-, Griselda Olga García-en Disidencia-.

HORAS EXTRAS-PRUEBA : RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

Ante la acreditación de la existencia de una relación laboral, la ley presume que los servicios prestados se materializan durante las horas a que alude el régimen general establecido en el art. 196 LCT y arts. 1 y 2 de la Ley 11.544, pero no las que se afirmen haber sido prestadas en exceso de ellas, las que deben ser probadas por quien alegue su cumplimiento. Disidencia de la Dra. García.

Causa: “Centurión, Rocío Soledad c/Rigonatto de Alvarez, Griselda M. s/Acción común”
-Fallo N° 08/16- de fecha 29/06/16; firmantes: Dres. Eliot Cassin-Juez subrogante-, Hugo Ignacio Del Rosso-Juez subrogante-, Griselda Olga García-en Disidencia-.

CONTRATO DE TRABAJO-PRUEBA-CARGA DE LA PRUEBA : RÉGIMEN JURÍDICO

Habiendo sido negada la existencia de relación laboral correspondía a la parte actora aportar las pruebas que acreditarán el vínculo alegado, resultando principio general en materia de cargas probatorias que la carga de la prueba incumbe a la parte que afirma la existencia de un hecho controvertido o de un precepto jurídico que el juez o tribunal no tenga el deber de conocer (art. 374 del C.P.C.C.). Voto de la Dra. García.

Causa: “Copponi, Armando Oscar c/Gon, Oscar Ramón y/u otros s/Acción común”
-Fallo N° 09/16- de fecha 05/07/16; firmantes: Dres. Griselda Olga García, Víctor Ramón Portales-Juez subrogante-, Diana Pamela Ifrán-Juez subrogante-.

PROCESO LABORAL-INTIMACIÓN AL EMPLEADOR : RÉGIMEN JURÍDICO; EFECTOS

Entiendo que la actora no ha intimado expresa y específicamente a la demandada el pago de cada uno de las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245 de la L.C.T., habida cuenta que se ha limitado a reclamar el pago de las indemnizaciones de ley, sin identificar específicamente a cuáles de ellas se refería, recaudo que juzgo jurídicamente necesario por cuanto el pago de cada una de ellas procede sólo cuando ha sido reclamada expresa y específicamente y sus extremos acreditados en tiempo y forma. Voto del Dr. Cassin.

Causa: “Amarilla, Alberto c/Tres Lomas S.A. y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 10/16- de fecha 06/07/16; firmantes: Dres. Eliot Cassin-Juez subrogante-, Hugo Ignacio Del Rosso-Juez subrogante-, Griselda Olga García-en Disidencia-.

**TRABAJO AGRARIO-POTESTAD DISCIPLINARIA DEL EMPLEADOR :
RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES**

La Ley 26.727 (B.O. 28-12-11) que rige la vinculación entre las partes, nada establece respecto de la potestad disciplinaria de la patronal, consecuentemente y en orden a lo normado por sus arts. 2 inc. b), 100 y 104, el análisis de la cuestión será efectuado tomando en consideración la normativa establecida en el Capítulo V del Título X del Régimen general (Ley 20.744). Disidencia de la Dra. García.

Causa: “Amarilla, Alberto c/Tres Lomas S.A. y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 10/16- de fecha 06/07/16; firmantes: Dres. Eliot Cassin-Juez subrogante-, Hugo Ignacio Del Rosso-Juez subrogante-, Griselda Olga García-en Disidencia-.

SUSPENSIÓN DISCIPLINARIA : RÉGIMEN JURÍDICO; REQUISITOS

Para ser válida toda suspensión disciplinaria debe reunir los recaudos exigidos por el art. 218 LCT, esto es: justa causa, plazo fijo y notificación escrita al trabajador. Disidencia de la Dra. García.

Causa: “Amarilla, Alberto c/Tres Lomas S.A. y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 10/16- de fecha 06/07/16; firmantes: Dres. Eliot Cassin-Juez subrogante-, Hugo Ignacio Del Rosso-Juez subrogante-, Griselda Olga García-en Disidencia-.

**EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO-DISMINUCIÓN DE TRABAJO-
PRINCIPIO DE CONSERVACIÓN DEL EMPLEO : RÉGIMEN JURÍDICO;
ALCANCES**

La causal invocada por la patronal, fundada en la falta de trabajo constitutiva de un caso de fuerza mayor, se halla regulada de manera expresa en el art. 247 de la LCT. Dicha norma resulta de aplicación restrictiva pues rige en la materia el principio de conservación del empleo (art. 10 LCT), resultando necesario para fundamentar un despido por falta o disminución de trabajo acreditar la imprevisibilidad, la inevitabilidad y la irresistibilidad del hecho por quien lo invoca. Voto de la Dra. García.

Causa: “López, María Ignacia c/Lyr S.R.L. y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 11/16- de fecha 07/07/16; firmantes: Dres. Griselda Olga García-Juez subrogante-, Victor Ramón Portales-Juez subrogante-, Marcos Antonio Rea-Juez subrogante-.

PRUEBA-CARGA DE LA PRUEBA : RÉGIMEN JURÍDICO

Resulta principio general en materia de cargas probatorias que la carga de la prueba incumbe a la parte que afirma la existencia de un hecho controvertido o de un precepto jurídico que el juez o tribunal no tenga el deber de conocer (art. 374 del C.P.C.C.). Voto de la Dra. García.

Causa: “Barrios, Miguel Angel c/Colman, Angel Isidoro y/o Q.R.R. s/Acción común”
-Fallo N° 12/16- de fecha 26/07/16; firmantes: Dres. Griselda Olga García, Eliot Cassin-
Juez subrogante-, Hugo Ignacio Del Rosso-Juez subrogante-.

PRUEBA CARGA DE LA PRUEBA : OBJETO; ALCANCES

La carga de la prueba es el imperativo que pesa sobre cada uno de los litigantes de suministrar la prueba de un hecho controvertido mediante su propia actividad. Voto de la Dra. García.

Causa: “Barrios, Miguel Angel c/Colman, Angel Isidoro y/o Q.R.R. s/Acción común”
-Fallo N° 12/16- de fecha 26/07/16; firmantes: Dres. Griselda Olga García, Eliot Cassin-
Juez subrogante-, Hugo Ignacio Del Rosso-Juez subrogante-.

CONTRATO DE TRABAJO-ART. 29 DE LA L.C.T.-RESPONSABILIDAD SOLIDARIA : RÉGIMEN JURÍDICO; EFECTOS; ALCANCES

El art. 29 LCT regula aquel supuesto en que una empresa destina o envía sus empleados a prestar servicios en otra que los incorpora a su estructura empresarial y los dirige y manda como si fueran sus empleados. Es decir que se prestan trabajadores individualmente considerados. Es decir que el art. 29 de la LCT. establece como regla general que quien contrate trabajadores a través de un tercero para desarrollar tareas que respondan a necesidades permanentes, será considerado empleador principal, con la consecuencia jurídica de responder en forma directa por las obligaciones laborales y previsionales derivadas de aquella relación de trabajo. De este modo la ley priva de efectos a la interposición de personas o mediación en la contratación -en aquellos casos no autorizados-, con el objeto de prevenir su utilización como medio para evadir la responsabilidad derivada de la contratación directa. En estos casos el tercero que formalizó el vínculo laboral responderá también en forma solidaria, por lo que el trabajador podrá reclamar y cobrar de cualquiera de los dos el importe total de los créditos laborales engendrados en el marco de la relación laboral, todo esto sin perjuicio de las acciones de repetición que tengan los demandados entre sí para el reembolso de los montos erogados en virtud de esta sanción legal. Voto del Dr. Portales.

Causa: “Torres, Pablo Virgilio c/Wal Mart Argentina Srl y/u otros s/Acción Común”
-Fallo N° 15/16- de fecha 03/08/16; firmantes: Dres. Víctor Ramón Portales-Juez subrogante-, Diana Pamela Ifrán-Juez subrogante-, Marcos Antonio Rea-Juez subrogante-.

PRUEBA TESTIMONIAL-VALORACIÓN DE LA PRUEBA : ALCANCES

Los dichos de los testigos no deben ser valorados aisladamente sino en su totalidad, atendiendo a su armonía con otros elementos de prueba obrantes en el proceso. Voto de la Dra. García.

Causa: “Jara, Patricia c/Jara, Norma Estela y/o pers. fis. o juríd. Q.R.R. s/Apelación”
-Fallo N° 16/16- de fecha 08/08/16; firmantes: Dres. Griselda Olga García, Eliot Cassin-
Juez subrogante-, Hugo Ignacio Del Rosso-Juez subrogante-.

DERECHO LABORAL-DERECHO DE LOS TRABAJADORES : RÉGIMEN JURÍDICO; EFECTOS; ALCANCES

Por aplicación de los principios tuitivos del derecho laboral, y de lo normado por los arts. 7 y 12 de la L.C.T. ningún acuerdo entre partes que suprima o reduzca derechos de los trabajadores dispuestos en normas legales, convenciones colectivas de trabajo o laudo con fuerza de tales, puede ser convalidado, siendo nulo y sin valor. Dado que los derechos que las normas legales y convencionales confieren al trabajador son de orden público, y por tanto irrenunciables, cabe colegir que el transcurso del tiempo no autoriza suponer renunciaciones por parte del trabajador convalidando acuerdos que los contengan. Voto de la Dra. García.

Causa: “Filippini, Obdulio c/ELECTRON Srl y/u otro y/o quien resulte responsable s/Acción común” -Fallo N° 17/16- de fecha 09/08/16; firmantes: Dres. Griselda Olga García, Eliot Cassin-Juez subrogante-, Hugo Ignacio Del Rosso-Juez subrogante-.

CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO : ÁMBITO DE APLICACIÓN; EFECTOS, ALCANCES

Lo normado por los arts. 1, 4 y cctes. de la Ley 14.250 el encuadramiento en un convenio determinado no es opcional para empleadores y trabajadores, sino que está definido por el ámbito de aplicación personal y territorial que cada convenio dispone y por la actividad de cada establecimiento. Dicha norma establece además que luego de su homologación los CCT resultan de cumplimiento obligatorio y no pueden ser modificados por los contratos individuales en perjuicio de los trabajadores, dispone además que dichas convenciones rigen para todos los trabajadores de la actividad o de la categoría dentro de la zona a que refieran y con independencia de que los trabajadores y los empleadores invistan o no el carácter de afiliados a las asociaciones pactantes. Voto de la Dra. García.

Causa: “Filippini, Obdulio c/ELECTRON Srl y/u otro y/o quien resulte responsable s/Acción común” -Fallo N° 17/16- de fecha 09/08/16; firmantes: Dres. Griselda Olga García, Eliot Cassin-Juez subrogante-, Hugo Ignacio Del Rosso-Juez subrogante-.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 36/75-TRABAJADORES DE LUZ Y FUERZA-ROPAS DE TRABAJO Y PROTECCIÓN PERSONAL : ÁMBITO DE APLICACIÓN

El art. 33 del C.C.T. N° 36/75 establece la obligación de la empleadora de entregar prendas de vestir adecuadas al uso del trabajo, agregando en el inc. b) que aquel personal al que le sea suministrada ropa de trabajo y no esté comprendido en el art. 35 (gastos de representación) y las entidades le encomienden realizar ciertas gestiones fuera de su punto de concentración, para las cuales no fuera adecuado el uso de dicha ropa, deberá abonársele el 50% de los gastos de representación si fueran estas gestiones habituales y proporcionalmente a los días que se realicen cuando su ejecución fueran en forma esporádica. Voto de la Dra. García.

Causa: “Filippini, Obdulio c/ELECTRON Srl y/u otro y/o quien resulte responsable s/Acción común” -Fallo N° 17/16- de fecha 09/08/16; firmantes: Dres. Griselda Olga García, Eliot Cassin-Juez subrogante-, Hugo Ignacio Del Rosso-Juez subrogante-.

ENFERMEDAD O ACCIDENTE DEL TRABAJADOR-COMUNICACIÓN AL EMPLEADOR : RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

El art. 209 de la L.C.T. impone al trabajador la obligación de dar aviso de la enfermedad o accidente que le imposibilite la prestación de servicios, que tal aviso no se encuentra reglamentado ni en la forma ni en su contenido y que tampoco exige la ley que presente certificado médico. Sin embargo la falta de aviso o en su caso, el desconocimiento del empleador a un aviso no formal, produce las consecuencias reguladas en el mentado artículo pues acarrea la pérdida del derecho a percibir la remuneración, “salvo que la existencia de la enfermedad o accidente, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resulte luego inequívocamente acreditada” (art. 209 in fine L.C.T.). Voto de la Dra. García.

Causa: “Benitez, Elisa Liliana c/NEOGAME S.A. s/Acción Común” -Fallo N° 18/16- de fecha 09/08/16; firmantes: Dres. Griselda Olga García, Diana Pamela Ifrán-Juez subrogante-, Marcos Antonio Rea-Juez subrogante-.

PROCESO LABORAL-PLUS PETICIÓN INEXCUSABLE : RÉGIMEN JURÍDICO; EFECTOS

El reclamo en juicio de un derecho sin fundamento en norma alguna o con grave error en la interpretación de ella, o invocando hechos o situaciones inexistentes con clara conciencia de su falsedad autoriza al juez a considerar que la parte actora incurrió en plus petición inexcusable. El art. 20 de la LCT, como contrapartida al beneficio de gratuidad y a la garantía de la vivienda allí prevista, expresamente establece con la clara finalidad de evitar conductas abusivas, que: “...en cuanto de los antecedentes del proceso resultase pluspetición inexcusable, las costas serán soportadas solidariamente entre la parte y el profesional actuante”. Voto de la Dra. García.

Causa: “Villalba, María Elena y otros c/Melniezuk, Hugo y otros s/ Acc. por accidente de trabajo (D. Común)” -Fallo N° 19/16- de fecha 01/09/16; firmantes: Dres. Griselda Olga García-Juez subrogante-, Eliot Cassin-Juez subrogante-, Hugo Ignacio Del Rosso-Juez subrogante-.

CONTRATO DE TRABAJO-PAGO DE LA REMUNERACIÓN-RECIBO : RÉGIMEN JURÍDICO

La Ley 20.744 en su art. 138 dispone expresamente que todo pago en concepto de salario u otra forma de remuneración debe instrumentarse mediante recibo firmado por el trabajador, rodeando a este instrumento de una serie de exigencias tendientes a otorgar certeza acerca de la efectividad del pago, su monto y fecha. Voto de la Dra. Ifrán

Causa: “Baez, Leonardo Javier c/Elías Automotores S.R.L. y/o Q.R.J.R. s/Acción común” -Fallo N° 21/16- de fecha 13/09/16; firmantes: Dres. Griselda Olga García, Víctor Ramón Portales-Juez subrogante-, Diana Pamela Ifrán-Juez subrogante-.

EXTINCIÓN DEL VÍNCULO LABORAL-DESPIDO-DESPIDO VERBAL-PRUEBA : ALCANCES; EFECTOS

El despido es un acto único y recepticio, siendo el despido incausado 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. El despido verbal extingue el contrato, correspondiendo su prueba por cualquiera de los medios admitidos en el proceso, estando la misma a cargo de quien lo invoca en sustento de sus derechos. Voto de la Dra. Ifrán

Causa: “Baez, Leonardo Javier c/Elías Automotores S.R.L. y/o Q.R.J.R. s/Acción común” -Fallo N° 21/16- de fecha 13/09/16; firmantes: Dres. Griselda Olga García, Víctor Ramón Portales-Juez subrogante-, Diana Pamela Ifrán-Juez subrogante-.

PROCESO LABORAL-FACULTAD DE LOS JUECES : EFECTOS; ALCANCES.

El ordenamiento procesal confiere a los jueces la facultad de intentar la conciliación entre las partes en cualquier estado del proceso y confiere a éstos la potestad de imponer una multa en caso de inasistencia injustificada de los contendientes. La importancia de un avenimiento entre las partes como solución de litigio resulta ratificada por las facultades concedidas por la norma citada al juez, implica la posibilidad de acercar las posiciones en conflicto y debe ser encarada con responsabilidad por las partes en litigio. Voto de la Dra. Ifrán.

Causa: “Baez, Leonardo Javier c/Elías Automotores S.R.L. y/o Q.R.J.R. s/Acción común” -Fallo N° 21/16- de fecha 13/09/16; firmantes: Dres. Griselda Olga García, Víctor Ramón Portales-Juez subrogante-, Diana Pamela Ifrán-Juez subrogante-.

ACCIDENTE DE TRABAJO-DENUNCIA-OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR-OBLIGACIÓN DEL TRABAJADOR : RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

La “denuncia” del accidente o enfermedad como contingencia a ser cubierta por el régimen legal, se impone como obligación indistinta tanto al empleador (art. 31 inc. 2 c LRT) como al trabajador (art. 31 inc. 3 e), y mientras la obligación del trabajador es con relación a su empleador, la del empleador es con relación a la ART y a la SRT; máxime que en el caso la patronal demandada reviste el carácter de entidad autoasegurada en el esquema previsto por la Ley 24.557. Voto de la Dra. García.

Causa: “Ruiz Díaz, Jorge Adrián c/Policía de Formosa y/u otros s/Indemnización tarifada por accidente de trabajo” -Fallo N° 22/16- de fecha 13/09/16; firmantes: Dres. Griselda Olga García-Juez subrogante-, Víctor Ramón Portales-Juez subrogante-, Marcos Antonio Rea-Juez subrogante-.

OBREROS DE LA CONSTRUCCIÓN-EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL : RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

En el ámbito de la Ley 22.250 carece de relevancia la causa que lleva a las partes a poner fin a la relación laboral, pues ésta no opera como presupuesto para el cumplimiento de las obligaciones que dicho ordenamiento pone en cabeza del empleador al extinguirse por

cualquier motivo el contrato de trabajo; siendo ello consecuencia de las especiales características de la actividad de la construcción, diferenciada de otras actividades laborales por relaciones de trabajo de tiempo limitado y sujetas a la ejecución de ciertas partes de la obra. La disolución del vínculo laboral puede operarse por la voluntad concurrente de las partes o por cualquiera de las formas previstas por la LCT, por ser las mismas compatibles con el régimen especial (art. 35 Ley 22.250) y sin que ello altere las consecuencias previstas por dicha normativa para la extinción del contrato. Voto de la Dra. García.

Causa: “Sena, Julio Damián c/CONSTRUGAL S.R.L. y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 25/16- de fecha 04/10/16; firmantes: Dres. Griselda Olga García-Juez subrogante-, Víctor Ramón Portales-Juez subrogante-, Diana Pamela Ifrán-Juez subrogante-.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO : RÉGIMEN JURÍDICO; PROCEDENCIA

El art. 241 de la LCT establece que las partes pueden extinguir por mutuo acuerdo el contrato de trabajo; dispone que el acto debe formalizarse mediante escritura pública o ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo y sanciona de nulidad y sin valor el acto que se celebre sin la presencia personal del trabajador y los requisitos allí establecidos. En su segundo párrafo el art. 241 de la LCT determina que igualmente se considera que la relación laboral ha quedado extinguida por voluntad concurrente de las partes, si ello resulta del comportamiento concluyente y recíproco de las mismas, que traduzca inequívocamente el abandono de la relación. Voto de la Dra. García.

Causa: “Sena, Julio Damián c/CONSTRUGAL S.R.L. y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 25/16- de fecha 04/10/16; firmantes: Dres. Griselda Olga García-Juez subrogante-, Víctor Ramón Portales-Juez subrogante-, Diana Pamela Ifrán-Juez subrogante-.

OBROS DE LA CONSTRUCCIÓN-FONDO DE DESEMPLEO : RÉGIMEN JURÍDICO

El art. 15 de la Ley 22.250 busca asegurar a los trabajadores de esta actividad, caracterizada por relaciones laborales limitadas temporalmente a la duración de la ejecución de una obra o de una parte de ella, la percepción de una suma dineraria cualquiera sea el motivo que ocasionara la disolución del vínculo. Voto de la Dra. García.

Causa: “Sena, Julio Damián c/CONSTRUGAL S.R.L. y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 25/16- de fecha 04/10/16; firmantes: Dres. Griselda Olga García-Juez subrogante-, Víctor Ramón Portales-Juez subrogante-, Diana Pamela Ifrán-Juez subrogante-.

OBROS DE LA CONSTRUCCIÓN-EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO-FONDO DE DESEMPLEO : ALCANCES; PROCEDENCIA

En virtud del mecanismo establecido por la norma citada 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: “Sena, Julio Damián c/CONSTRUGAL S.R.L. y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 25/16- de fecha 04/10/16; firmantes: Dres. Griselda Olga García-Juez subrogante-, Víctor Ramón Portales-Juez subrogante-, Diana Pamela Ifrán-Juez subrogante-.

OBREROS DE LA CONSTRUCCIÓN-FONDO DE DESEMPLEO : RÉGIMEN JURÍDICO

Resultan inaplicables al Régimen de la Construcción las instituciones que regulan el preaviso, la indemnización por antigüedad y la integración del mes de despido por contener la Ley 22.250 el instituto del fondo de desempleo, incompatible con las normas que regulan la disolución del vínculo en la LCT y que desplazan el régimen indemnizatorio allí reglado por otro distinto no contemplado en la normativa sancionatoria. Voto de la Dra. García.

Causa: “Sena, Julio Damián c/CONSTRUGAL S.R.L. y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 25/16- de fecha 04/10/16; firmantes: Dres. Griselda Olga García-Juez subrogante-, Víctor Ramón Portales-Juez subrogante-, Diana Pamela Ifrán-Juez subrogante-.

ACCIDENTE DE TRABAJO-CÓMPUTO DEL PLAZO-PRESCRIPCIÓN

El cómputo del plazo prescriptivo comienza, no desde el momento del accidente sino desde que el daño resulta cierto y susceptible de apreciación. Voto de la Dra. García

Causa: “Amarilla, Blas Ubaldo c/FORMOSA REFRESCOS S.A y/u otros s/Acción por acc. de trabajo (Derecho común) -Fallo N° 26/16- de fecha 21/10/16; firmantes: Dres. Griselda Olga García-Juez subrogante-, Víctor Ramón Portales-Juez subrogante-, Diana Pamela Ifrán-Juez subrogante-.

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR-HIGIENE Y SEGURIDAD DEL TRABAJO : RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

El art. 75 de la Ley 20.744 (1er. párrafo) impone al empleador la obligación de “observar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo, y a hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en el ordenamiento legal”. Las normas legales a las que refiere el mencionado artículo son: la Ley 19.587, su decreto reglamentario 351/79 y la Ley de Riesgos de Trabajo. La Ley 19.587 establece que las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo deben ajustarse a sus directivas y reglamentaciones; fijando principios y métodos de ejecución básicos (art. 5) e impone al empleador la obligación de adoptar y poner en práctica medidas específicas de higiene y seguridad para proteger la vida e integridad de los trabajadores (arts. 8, 9 y 10) entre las que se exige el suministro y mantenimiento de los equipos de protección personal; mantener en buen estado de conservación, utilización y funcionamiento las maquinarias, instalaciones y útiles de trabajo y la promoción de la capacitación del personal en materia de higiene en el trabajo particularmente en lo relativo a la prevención de los riesgos específicos de las tareas asignadas. Voto de la Dra. García

Causa: “Amarilla, Blas Ubaldo c/FORMOSA REFRESCOS S.A y/u otros s/Acción por acc. de trabajo (Derecho común) -Fallo N° 26/16- de fecha 21/10/16; firmantes: Dres. Griselda Olga García-Juez subrogante-, Víctor Ramón Portales-Juez subrogante-, Diana Pamela Ifrán-Juez subrogante-.

LEY DE RIESGO DE TRABAJO-ASEGURADORA DE RIESGO DE TRABAJO : RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

La Ley 24.557 emplaza a las ART a adoptar las medidas legalmente previstas para prevenir eficazmente los riesgos del trabajo (art. 4 inc. 1 LRT) y enumera con detalle cuales son las conductas positivas que deben desplegar para satisfacer la manda legal (arts. 4 y 31 LRT). El Decreto 170/96 (B.O. 26.2.96) reglamentario de la Ley 24.557, en sus arts. 18, 19, 20, 21, 28 y 29 impone a las aseguradoras de riesgo del trabajo, brindar asesoramiento y ofrecer asistencia técnica en lo atinente a la determinación de la existencia de riesgos y sus potenciales efectos sobre la salud de los trabajadores. Voto de la Dra. García

Causa: “Amarilla, Blas Ubaldo c/FORMOSA REFRESCOS S.A y/u otros s/Acción por acc. de trabajo (Derecho común) -Fallo N° 26/16- de fecha 21/10/16; firmantes: Dres. Griselda Olga García-Juez subrogante-, Víctor Ramón Portales-Juez subrogante-, Diana Pamela Ifrán-Juez subrogante-.

ACCIDENTE DE TRABAJO-DAÑO EMERGENTE-LUCRO CESANTE

El daño emergente se exterioriza en la pérdida de valores económicos ya existentes, esto es en un empobrecimiento del patrimonio; que el lucro cesante en cambio, se manifiesta en la frustración de ventajas económicas y que, con independencia de la incidencia laborativa atribuible al accidente, el derecho a la integridad física inherente a toda persona y su menoscabo debe ser reparado por quien lo ha provocado. Voto de la Dra. García

Causa: “Amarilla, Blas Ubaldo c/FORMOSA REFRESCOS S.A y/u otros s/Acción por acc. de trabajo (Derecho común) -Fallo N° 26/16- de fecha 21/10/16; firmantes: Dres. Griselda Olga García-Juez subrogante-, Víctor Ramón Portales-Juez subrogante-, Diana Pamela Ifrán-Juez subrogante-.

DESPIDO POR JUSTA CAUSA-INJURIAS-CARGA DE LA PRUEBA

El comportamiento injurioso debe ser contractualmente ilícito, objetivamente grave, capaz de hacer que no resulte equitativamente exigible a la parte afectada la prosecución de la relación de trabajo y que quien invoca la existencia de injuria suficiente para justificar la denuncia del contrato de trabajo debe aportar suficientes elementos de prueba para acreditar la misma. Voto de la Dra. García.

Causa: “Aquino, Ignacio Ramón c/Banco Formosa S.A. s/Acción Común” -Fallo N° 28/16- de fecha 23/11/16; firmantes: Dres. Griselda Olga García, Diana Pamela Ifrán-Juez subrogante-, Marcos Antonio Rea-Juez subrogante-.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO-INDEMNIZACIÓN TARIFADA : RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

La ruptura del contrato de trabajo halla su reparación en la indemnización tarifada prevista por la normativa laboral (arts. 245 y 246 LCT). El régimen adoptado por la Ley 20.744 prescinde tanto de la conducta del empleador como de los daños efectivamente ocasionados al trabajador al momento del distracto en búsqueda de celeridad y previsibilidad en la cuantía de las indemnizaciones, resultando por ello la tarifa indemnizatoria independiente de los daños que pueda sufrir el trabajador como consecuencia del cese del vínculo laboral. Voto de la Dra. García.

Causa: “Aquino, Ignacio Ramón c/Banco Formosa S.A. s/Acción Común” -Fallo N° 28/16- de fecha 23/11/16; firmantes: Dres. Griselda Olga García, Diana Pamela Ifrán-Juez subrogante-, Marcos Antonio Rea-Juez subrogante-.

RÉGIMEN DEL PERSONAL DOMÉSTICO-LUGAR DE TRABAJO : RÉGIMEN JURÍDICO

Una de las particularidades de la actividad regulada por la Ley 26.844 (B.O. 12-04-13) es el lugar de ejecución de las prestaciones, al no estarse en presencia de un establecimiento como conjunto de medios técnicos dispuestos por una organización empresaria para la producción de bienes o servicios, sino de un hogar entendido como ámbito de intimidad y residencia de las personas. Lo específico del “domus” o lugar de prestación de tareas influye en el concepto con el que debe entenderse al “empleador”, pues siendo prestadas las labores en el ámbito de la vida doméstica, tratándose de familias o grupos de convivientes serán estos los receptores del trabajo. Voto de la Dra. García.

Causa: “Quintana, Juana c/Palacios, Inés y/o Q.R.J.R s/Acción común” -Fallo N° 30/16- de fecha 01/12/16; firmantes: Dres. Griselda Olga García, Victor Ramón Portales-Juez subrogante-, Diana Pamela Ifrán-Juez subrogante-.

RÉGIMEN DEL PERSONAL DOMÉSTICO-SALARIO MÍNIMO-LUGAR DE PAGO-LUGAR DE TRABAJO-RECIBOS DE SUELDO: EFECTOS; ALCANCES

La Ley 26.844 establece en sus arts. 18 a 23 la obligación del empleador de abonar al personal de casas particulares el salario mínimo por tipo, modalidad y categoría fijados por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas particulares, sin perjuicio de los mejores derechos que se establezcan mediante Convenio Colectivo de Trabajo; dispone además que hasta tanto se constituya dicha Comisión el salario mínimo será fijado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Determina que el pago de las remuneraciones al personal mensualizado debe realizarse en días hábiles, en el lugar de trabajo, durante las prestaciones de servicio, dentro del cuarto día hábil del vencimiento de cada mes y en el caso de personal remunerado por jornal o por hora al finalizar la jornada o la semana, según fuere convenido. Prescriben las normas citadas además, las formalidades que deben contener los recibos de pago para tener validez. Voto de la Dra. García.

Causa: “Quintana, Juana c/Palacios, Inés y/o Q.R.J.R s/Acción común” -Fallo N° 30/16- de fecha 01/12/16; firmantes: Dres. Griselda Olga García, Víctor Ramón Portales-Juez subrogante-, Diana Pamela Ifrán-Juez subrogante-.

SERVICIO DOMÉSTICO-EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO : RÉGIMEN JURÍDICO

El art. 42 de la Ley 26.844 establece que el contrato de trabajo no puede ser disuelto por voluntad de una de las partes sin previo aviso o en su defecto el pago de una indemnización, correspondiendo que la trabajadora fuera preavisada con treinta (30) días de anticipación dada su antigüedad. Voto de la Dra. García.

Causa: “Quintana, Juana c/Palacios, Inés y/o Q.R.J.R s/Acción común” -Fallo N° 30/16- de fecha 01/12/16; firmantes: Dres. Griselda Olga García, Víctor Ramón Portales-Juez subrogante-, Diana Pamela Ifrán-Juez subrogante-.

CONTRATO DE TRABAJO-POLIVALENCIA FUNCIONAL-PEÓN RURAL : EFECTOS; ALCANCES

Nuestro ordenamiento no incorpora expresamente la llamada polivalencia funcional (como posibilidad de asignar al trabajador funciones incluidas total o parcialmente en el ámbito de varias categorías) y que sólo se ha admitido su aplicación a los supuestos de trabajadores contratados para “tareas promiscuas” o no calificadas, de entre los que se da como ejemplo el caso del “peón general”. Voto de la Dra. García.

Causa: “Massin, Marcelo Darío c/Banco Hipotecario S.A y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 31/16- de fecha 01/12/16; firmantes: Dres. Griselda Olga García, Víctor Ramón Portales-Juez subrogante-, Diana Pamela Ifrán-Juez subrogante-.

TUTELA SINDICAL-EXCLUSIÓN DE LA TUTELA : RÉGIMEN JURÍDICO

La legislación vigente protege a los trabajadores que ejercen cargos directivos, representativos o políticos de origen sindical, contra los actos discriminatorios del empleador, particularmente los despidos, las suspensiones o las modificaciones de condiciones de trabajo. Es así que el Art. 52 de la Ley 23.551 exige que la parte patronal para poder adoptar medidas de esa naturaleza, deba solicitar previamente y obtener de Juez competente la resolución que disponga la exclusión de la tutela a dichos delegados gremiales, con el fin de colocarlos en la misma situación que estaría un trabajador sin cargos sindicales o políticos. Voto de la Dra. García.

Causa: “Massin, Marcelo Darío c/Banco Hipotecario S.A y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 31/16- de fecha 01/12/16; firmantes: Dres. Griselda Olga García, Víctor Ramón Portales-Juez subrogante-, Diana Pamela Ifrán-Juez subrogante-.

ESTATUTO DEL PERIODISTA : RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

La Ley 12.908 considera como integrantes de la categoría de periodistas profesionales y a los fines del estatuto a quienes realizan en forma regular actividad periodística en publicaciones diarias o periódicas y agencias noticiosas y en empresas radiotelefónicas, cinematográficas o de televisión. Excluye a quienes intervengan en la redacción de

diarios, periódicos o revistas con fines de propaganda ideológica, política o gremial, sin percibir sueldos (arts. 1 y 2). Voto de la Dra. García.

Causa: “Fleitas, María Dolores c/Gutnisky, León Horacio y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 32/16- de fecha 07/12/16; firmantes: Dres. Eliot Cassin-Juez subrogante-, Hugo Ignacio Del Rosso-Juez subrogante-, Griselda Olga García-en Disidencia-.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO-PRINCIPIO DE BUENA FE: ALCANCES

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 L.C.T.) que impera no sólo durante la vigencia del contrato de trabajo sino también al tiempo de su extinción. Voto de la Dra. García.

Causa: “Fleitas, María Dolores c/Gutnisky, León Horacio y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 32/16- de fecha 07/12/16; firmantes: Dres. Eliot Cassin-Juez subrogante-, Hugo Ignacio Del Rosso-Juez subrogante-, Griselda Olga García-en Disidencia-.

CONTRATO DE TRABAJO-PAGO DEL SALARIO-PRUEBA-RECIBO DE SUELDO : RÉGIMEN JURÍDICO; EFECTOS

La Ley de Contrato de trabajo establece en sus arts. 103 a 149 que la principal obligación del empleador es abonar al trabajador sus remuneraciones en tiempo y forma, confiriendo al obrero el derecho a percibir los salarios devengados en forma íntegra. Estos haberes no pueden ser inferiores a los legalmente establecidos o a los acordados convencionalmente (art. 119 LCT). Constituye una carga del empleador requerido de pago, demostrar su falta de obligación de retribuir. La Ley 20.744 en su art. 138 dispone expresamente que todo pago en concepto de salario u otra forma de remuneración debe instrumentarse mediante recibo firmado por el trabajador, rodeando a este instrumento de una serie de exigencias tendientes a otorgar certeza acerca de la efectividad del pago, su monto y fecha. Es dable tener en cuenta que “las únicas pruebas del pago de salario son el recibo o la confesión del trabajador” (conf. CNAT, Sala II, 6-2-97 DT1197-B-2514). Voto de la Dra. García.

Causa: “Dura, Bárbara Analisa c/Velozo, Justo Javier y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 35/16- de fecha 15/12/16; firmantes: Dres. Griselda Olga García, Diana Pamela Ifrán-Juez subrogante-, Marcos Antonio Rea-Juez subrogante-.

HORAS EXTRAS : RÉGIMEN JURÍDICO

El art. 6 de la Ley 11.544, de manera coincidente con el art. 8 del Convenio 1 de la OIT ratificado por nuestro país, impone al empleador el deber de inscribir en un registro todas las horas suplementarias de trabajo efectivamente realizadas. Voto de la Dra. García.

Causa: “Baricoche, Oscar c/Casinos del Norte S.A. y/o quien resulte responsable s/Acción común” -Fallo N° 36/16- de fecha 15/12/16; firmantes: Dres. Griselda Olga García, Diana Pamela Ifrán-Juez subrogante-, Marcos Antonio Rea-Juez subrogante-.