

EXCMO. TRIBUNAL DE TRABAJO - SALA III -

**ACCIDENTE DE TRABAJO-ENFERMEDAD ACCIDENTE: ALCANCES;
REQUISITOS**

Se entiende por accidente todo siniestro incapacitante, traumático, súbito y violento, conceptualmente disímil de la dolencia prolongada y de pausada evolución, y por enfermedad..., a todo proceso evolutivo de una afección incapacitante en el que total o parcialmente hayan influidos en sus génesis y/o agravamiento las tareas desempeñadas por el trabajador, quien además para hacerse acreedor de la indemnización estipulada en la misma ley, arts. 2,8 y concordantes, será condición "sine qua non" demostrar fehacientemente que la enfermedad existía y cuales fueron los factores causales atribuibles al trabajo o su ambiente que incidieron en el origen, desarrollo y/o agravamiento de la misma. Fundamento del Dr. Saettone.

(Causa: "Medina, Gervacio s/Dirección Provincial de Vialidad de la Provincia de Formosa c/ Indemnización por accidente de trabajo" - Sentencia N° 05/01 – 02/03/01; suscripto por los Dres. J. Saettone, M. Franco, A. Gallardo)

**ELECCIÓN SINDICAL-POSTULACIÓN-NOTIFICACIÓN-ESTABILIDAD
GREMIAL : RÉGIMEN JURÍDICO**

"La comunicación al empleador de la postulación de un candidato para un cargo de representación legal es constitutiva del derecho a la estabilidad que el ordenamiento sindical garantiza en el artículo 50 de la ley 23.551. Formalidad que no puede ser suplida por la sospecha ni aún la certeza de que el principal dispone de información suficiente en orden a las candidaturas propuestas en el seno de su empresa" -SCBA "Varra, José S. c/Expreso General Sarmiento S.A." - L. 54.492-09/08/94-.

El motivo de apoyar la formalidad de la comunicación escrita está vinculado con otras cuestiones que aparecen con relación al contenido de la comunicación. En efecto, según resulta de lo que llevo dicho y de las disposiciones legales y reglamentarias, la debida comunicación es el punto de partida de una situación extraordinaria en la relación jurídica laboral de trabajador que ostenta la calidad de representante sindical en sus distintas especies o de candidato. Quiero decir que a su respecto se ha alterado el régimen de estabilidad general que estaba incorporado a dicha relación por el efecto imperativo de la norma de la L.C.T. o del estatuto aplicable, incorporándose una limitación adicional resultante del sistema de protección de la ley sindical. Esta confluencia de ordenamientos, en la que la voluntad de los sujetos del contrato laboral se ve alterada por la decisión de un tercero excepcional, requiere los resguardos indispensables para otorgar seguridad a los derechos de los involucrados. Por eso mi referencia a las exigencias de contenidos de la comunicación, elemento sustancial que tiene el efecto de constituir derechos nuevos y de imponer limitaciones, también nuevas, al ejercicio de otros derechos. Fundamento del Dr. Franco.

(Causa: "Mendoza, Víctor c/UNITAN S.A.I.C.A. s/Acción común" - Sentencia N° 06/01 – 02/03/01; suscripto por los Dres. M. Franco, A. Gallardo, J. Saettone)

ELECCIÓN SINDICAL-NOTIFICACIÓN DE LA DESIGNACIÓN O POSTULACIÓN : REQUISITOS

El documento con que se instrumenta la notificación de la designación o de la postulación debe contener todos los datos necesarios para que surta el efecto previsto en la ley. En esta dirección parecen elementales los siguientes: a) la identificación suficiente del trabajador investido del carácter que se atribuye y del empleador a quien va dirigida la comunicación; b) el cargo gremial de que se trata, y, c) el periodo durante el cual se ejercerá el mandato del cargo que ha sido discernido, en su caso, o la fecha de las elecciones si se trata de un candidato. En el artículo 29 del Decreto reglamentario se indican precisamente las exigencias referidas a la fecha de recepción de la postulación, al cargo al cual aspiran y los datos personales.

Con estos datos a la vista el empleador se hallará en condiciones de ubicarse, en cuanto a su posición jurídica, en la relación, y eventualmente formular las observaciones a que pueda tener derecho. Estimo que la omisión de alguno de estos datos priva a la notificación de los efectos constitutivos mencionados, con lo cual, aunque el trabajador ejerza el cargo, si se trata de una designación o participe en la elección para la cual se postuló, nada de ello genera derecho a la estabilidad especial a que se refiere la ley. Fundamento del Dr. Franco.

(Causa: "Mendoza, Víctor c/UNITAN S.A.I.C.A. s/Acción común" - Sentencia N° 06/01 – 02/03/01; suscripto por los Dres. M. Franco, A. Gallardo, J. Saettone)

CONTESTACIÓN DE DEMANDA-DECLARACIÓN DE REBELDÍA : ALCANCES

La declaración de rebeldía es un acto procesal que no crea prueba en sí misma, por lo que debe ser apreciada en función de todos los elementos de juicios incorporados a la causa; lo contrario llevaría a hacer prevalecer la ficción sobre la realidad y la decisión podría alejarse de la verdad objetiva. "La aplicación de las normas procesales en materia de rebeldía no debe exceder de un modo razonable los límites impuestos por la finalidad que atiende en su función reglamentaria a preservar la garantía de la defensa en juicio -DT-77-". Enseña al respecto el maestro Alsina que la contestación de la demanda no es una obligación sino un derecho que le asiste al demandado, cuya falta de ejercicio no merece ser sancionada. De tal suerte, la declaración de rebeldía es solo un remedio procesal tendiente a evitar la suspensión del trámite, en detrimento del actor. Fundamento del Dr. Franco.

(Causa: "Zalazar, Carmelo Cornelio c/8 de Abril S.R.L. y/u otros s/Reclamo laboral" - Sentencia N° 08/01 – 15/03/01; suscripto por los Dres. M. Franco, A. Gallardo, J. Saettone)

INJURIA LABORAL-INTERESES LESIONADOS- GRAVEDAD DE LA INJURIA : ALCANCES; EFECTOS

Se entiende por injuria laboral, en sentido genérico, todo acto u omisión en que pueden incurrir tanto el trabajador como el empleador, que importen un daño, menoscabo o perjuicio a la seguridad, al honor o a los intereses de la otra parte, y que estén teñidos de suficiente gravedad como para desplazar el principio de conservación del contrato,

consagrado por el artículo 10 de la ley de contrato de trabajo: "En todos los regímenes de estabilidad, el incumplimiento contractual habilita a la parte inocente a denunciar el contrato de trabajo, siempre que la injuria, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación" -Herrera, Enrique "Extinción de la relación de Trabajo" p. 286, 1° impresión-. Es así que los intereses lesionados pueden ser de naturaleza patrimonial o moral, estando condicionada la exacta dimensión de su gravedad a las características propias de cada caso en particular, conforme lo señala expresamente en su última parte el citado artículo 242. Tal gravedad debe resultar objetivamente del hecho puntual invocado, cualitativamente considerado, sin que sea necesaria la existencia de perjuicio material alguno. En tal supuesto el acreedor agraviado queda habilitado para ejercitar las facultades resolutorias del 242, las que, en definitiva, resultan una aplicación concreta del principio que rige el "pacto comisorio", si bien está obligado a constituir en mora al deudor ni a intimar previamente el cumplimiento de la obligación.

Indudablemente la gravedad de la injuria adquiere mayor trascendencia cuando se traduce en una sanción cuya máxima expresión está dada por la conclusión del vínculo contractual, sin derecho a indemnización alguna. Fundamento de la Dra. Gallardo.

(Causa: "Cabrera, Rubén Omar c/UNITAN S.A.I.C.A. s/Acción Común" - Sentencia N° 09/01 – 03/04/01; suscripto por los Dres. A. Gallardo, J. Saettone, M. Franco)

BONIFICACIÓN ANUAL POR EFICIENCIA-DEPENDIENTE SEPARADO DE SU CARGO SIN MOTIVO : PROCEDENCIA

Del juego armónico de las normas que regulan la aplicación de la bonificación anual por eficiencia –bae-, resulta obvio concluir que cuando el art. 15 del Convenio Colectivo de Trabajo N° 36/75 se refiere a cesantía, no le está dando otro sentido que el de despido justificado, tal cual ocurre en otras normas laborales. Dicha interpretación se ve fortalecida por la disposición del inciso b), en cuya virtud son equiparadas a dicha cesantía las "medidas disciplinarias con expresa advertencia de cese o medida equivalente". Ergo, si como quedó acreditado, el dependiente fue separado de su cargo por una disposición unilateral e incausada de la patronal, esto es, sin motivo -que no es lo mismo que "cualquiera fuese el motivo-, cuyo rendimiento y contracción no fueron cuestionados por la empleadora, no puede verse privado de percibir el premio que por eficiencia en su desempeño le reconocen las normas convencionales, con independencia del tiempo de su desempeño durante el año calendario. La solución contraria atacaría el principio constitucional de "a igual tarea igual remuneración", consagrado por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y el Convenio N° 100 de la O.I.T., cuya esencia no reside en la nivelación de las retribuciones sino en la exclusión del trato desigual arbitrario aplicado entre dependientes que realizan un trabajo idéntico, similar o equiparable en la misma industria, ocupación o empresa, en similares condiciones, en relación directa con la cantidad o calidad de la labor. Adviértase que en el presente caso el egreso del dependiente dentro del año calendario no se debió a "su voluntad", presupuesto por el que el artículo 1 b) de la reglamentación reconoce el derecho a cobrar la bonificación sin limitación de tiempo, sino que fue el producto de la "voluntad de la empleadora", asumida unilateral y discrecionalmente por la misma, la que de tal suerte no puede intentar beneficiarse negando al dependiente una retribución a la que el

mismo se hizo merecedor por su eficaz y correcto desempeño, único presupuesto que justifica y ampara la percepción del beneficio. Fundamento del Dr. Franco.

(Causa: "Urizar, Fernando Pastor c/EDEFOR S.A. y/u otros s/Reclamo Laboral" - Sentencia N° 16/01 – 10/05/01; suscripto por los Dres. M. Franco, A. Gallardo, J. Saettone)

DERECHO A LAS VACACIONES-ORDEN PÚBLICO-COMPENSACIÓN PATRIMONIAL:IMPROCEDENCIA

La finalidad del instituto de las vacaciones es de orden público; por consiguiente, el trabajador no puede renunciar al ejercicio de dicho beneficio. Consecuencia de ello es que el derecho al goce de las vacaciones no pueden ser compensadas por otros valores. Y así lo dispone la L.C.T., siguiendo con ello una opinión doctrinaria y jurisprudencial que se remonta a los orígenes del instituto. Salvo lo dispuesto en el art. 156 de la L.C.T., las vacaciones no gozadas no son compensables en dinero -art. 162 L.C.T., C.A.T., Sala IV, 16/03/77, J.A., 1978-II-523-. Las vacaciones no gozadas no originan acción patrimonial para su cobro -C.A.T., Sala VIII, 27/10/80, "D.T.", 1980-1776-. El principio contenido en éste artículo, cuya única excepción la constituye la ruptura del vínculo laboral, ha sido enfáticamente sostenido por la jurisprudencia de nuestros tribunales al decidir que las vacaciones no gozadas no son compensables en dinero, salvo el supuesto de que la ruptura del vínculo laboral haya impedido su goce, por lo cual, no dándose este supuesto, la pretensión de percibir compensación económica por las vacaciones no gozadas, no puede prosperar. Fundamento del Dr. Franco.

(Causa: "Urizar, Fernando Pastor c/EDEFOR S.A. y/u otros s/Reclamo Laboral" - Sentencia N° 16/01 – 10/05/01; suscripto por los Dres. M. Franco, A. Gallardo, J. Saettone)

CONTRATO DE TRABAJO-SOCIEDADES FAMILIARES-APLICACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES : ALCANCES

La Ley de Contrato de Trabajo condiciona la prestación personal del agente en la relación de empleo, cuando dice: que habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, prestar servicios o ejecutar obras a favor de otras por un periodo determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración -art. 21 de la L.C.T.-. De dicha norma resulta que una de las notas tipificantes del Contrato de Trabajo es la prestación personal del Trabajo por cuanto el mismo es esencialmente individual y el trabajador siempre es una persona física, que se obliga a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios. Resultando por ende incomprensible como podrían aplicarse a las sociedades o grupos familiares las reglas laborales del salario mínimo, jornadas de trabajo, etc. Fundamento del Dr. Saettone.

(Causa: "Pérez, Antonio Alberto c/Pérez, Armando y/o Japan Cosmetics S.A. y/o persona física jurídica que resulte responsable s/Reclamo Laboral" - Sentencia N° 19/01 – 14/06/01; suscripto por los Dres. J. Saettone, M. Franco, A. Gallardo)

HOMOLOGACIÓN DE CONVENIO-AUTORIDAD ADMINISTRATIVA: FUNCIÓN;ALCANCES

La homologación consiste en el acto mediante el cual, tras una valoración de legalidad y de oportunidad, la autoridad administrativa le asigna eficacia normativa erga omnes a lo acordado. Es decir que, merced a ésta función integrativa, el Estado tiene oportunidad de verificar que lo convenido además de no contrariar la legislación vigente, tampoco sea perjudicial para los superiores intereses de la comunidad. Fundamento del Dr. Franco. (Causa: "Albornoz, Emir René c/MADER VENT S.A. y/u otros s/Acción común" - Sentencia N° 21/01 – 28/06/01; suscripto por los Dres. M. Franco, J. Saettone, E. Dos Santos)

RELACIÓN LABORAL-"IUS VARIANDI" : ALCANCES;PROCEDENCIA

De conformidad al art. 66 de la L.C.T., cuando las modificaciones de la relación laboral las realiza unilateralmente el empleador y no afectan en forma especial sus condiciones, estamos ante una manifestación válida del denominado "ius variandi", derecho que el empleador tiene derivado de su poder de dirección, y que le permite ir modificando y acomodando las modalidades de la relación en función de las necesidades empresarias. Fundamento del Dr. Franco.

(Causa: "Albornoz, Emir René c/MADER VENT S.A. y/u otros s/Acción común" - Sentencia N° 21/01 – 28/06/01; suscripto por los Dres. M. Franco, J. Saettone, E. Dos Santos)

"IUS VARIANDI" : ALCANCES

En general el ius variandi no faculta -al empleador- para modificar las condiciones salariales ni la calificación contractual del trabajador. Fundamento del Dr. Franco.

(Causa: "Albornoz, Emir René c/MADER VENT S.A. y/u otros s/Acción común" - Sentencia N° 21/01 – 28/06/01; suscripto por los Dres. M. Franco, J. Saettone, E. Dos Santos)

CONTRATO DE TRABAJO-PRINCIPIO DE CONSERVACIÓN DEL CONTRATO-MORA EN EL PAGO DE LA REMUNERACIÓN : EFECTOS

Para establecer si se encuentra justificada la actitud del trabajador, es necesario evaluar la importancia del incumplimiento -del empleador-, y precisar cómo se ha configurado, de qué salarios se trata, cuál es su monto, para analizar globalmente la situación y determinar si el contrato pudo o no continuar. Recordemos que debe primar el principio de conservación del contrato en forma tal que la deuda por su importancia y carácter debe determinar una situación contractual no soportable para justificar el despido indirecto. De tal forma la mora en el pago de las remuneraciones constituye el incumplimiento de la principal obligación del empleador, pero no configura, sin más, una injuria que, por su gravedad, no consiente la prosecución de la relación, ni aun a título provisorio -art. 242 L.C.T.-. Esta norma debe ser examinada en cada caso particular y, de acuerdo con las circunstancias. Fundamento del Dr. Franco.

(Causa: "Albornoz, Emir René c/MADER VENT S.A. y/u otros s/Acción común" - Sentencia N° 21/01 – 28/06/01; suscripto por los Dres. M. Franco, J. Saettone, E. Dos Santos)

**DESPIDO INDIRECTO-FALTA DE PAGO DE LA REMUNERACIÓN-
INJURIA GRAVE: IMPROCEDENCIA**

La falta de pago de un solo mes, no constituye injuria grave, que habilite a los actores a considerarse despedido en forma indirecta, teniendo en cuenta que tenían otro medio para reclamar el pago de sus haberes, por lo que debía primar el principio de conservación del contrato de trabajo y de buena fe. Fundamento del Dr. Franco.

(Causa: "Albornoz, Emir René c/MADER VENT S.A. y/u otros s/Acción común" - Sentencia N° 21/01 – 28/06/01; suscripto por los Dres. M. Franco, J. Saettone, E. Dos Santos)

**FALTA DE PAGO DE LA REMUNERACIÓN-CONDUCTA TEMERARIA Y
MALICIOSA: RÉGIMEN JURÍDICO**

El art. 9° de la Ley 25.013 ha introducido una nueva figura legal, por la cual ante la falta de pago en término y sin causa justificada por el empleador, de la indemnización por despido incausado o de un acuerdo rescisorio homologado, se presumirá la existencia de la conducta temeraria y maliciosa contemplada en el art. 275 de la L.C.T. Este establece que en el caso en que se declara maliciosa o temeraria la conducta asumida por el empleador que perdiere total o parcialmente el juicio, será condenado a pagar un interés de hasta dos veces y medio el que cobren los bancos oficiales para operaciones corrientes de descuentos comerciales, el que será graduado por los jueces, atendiendo a la conducta procesal asumida. La norma dispone que en el caso de que un empleador despida sin causa a un dependiente, vencido el plazo legal para abonar las indemnizaciones correspondientes sin que ello se haya hecho efectivo, se presume que ésta conducta de incumplimiento de pago por parte del empleador tiene la condición de temeraria y maliciosa. Vale decir, que para que el principal se libere de pagar los intereses fijados por el art. 275 de la L.C.T. deberá probar fehacientemente que su incumplimiento no responde a esas dos calificaciones sino a otras causas justificantes del mismo. Fundamento del Dr. Franco.

(Causa: "Albornoz, Emir René c/MADER VENT S.A. y/u otros s/Acción común" - Sentencia N° 21/01 – 28/06/01; suscripto por los Dres. M. Franco, J. Saettone, E. Dos Santos)

**SALARIO-NATURALEZA ALIMENTARIA-MORA DEL EMPLEADOR :
EFECTOS JURÍDICOS**

La característica específica del salario es su naturaleza alimentaria respecto de quien lo recibe, lo que hace que la regulación respecto a su monto, tiempo y modalidades de pago, sea muy estricta y apunte principalmente a la continuidad regular de su percepción. Es por ello que la L.C.T., mediante el art. 137, pone automáticamente en mora al empleador que incumbe con su principalísima obligación de abonar en término los salarios, haciéndolo imputable, además, de las consecuencias sobrevinientes de tal incumplimiento. Fundamento del Dr. Dos Santos.

(Causa: "Dapozzo, Juan Andrés c/Sanatorio González Lelong S.R.L. y/u otros s/Acción común" - Sentencia N° 32/01 – 12/12/01; suscripto por los Dres. E. Dos Santos, M. Linares, E. Cabrera)

SALARIO-MORA DEL EMPLEADOR-INTIMACIÓN : EFECTOS JURÍDICOS

El incumplimiento de la obligación de pago de los salarios por parte del beneficiario del esfuerzo del trabajador, es tan grave que, no solo le otorga a éste el derecho de su cobro compulsivo, sino que el hecho constituye por sí mismo una actitud injuriosa que habilita al trabajador para resolver el contrato por culpa del incumplidor, por cuanto resulta írrita la pretensión de que el trabajador preste servicios si media un incumplimiento del empleador de la correlativa obligación de pagar el salario vencido. En éste supuesto, el trabajador agraviado debe, aún así, respetar el principio de buena fe consagrado por el art. 63 de la L.C.T. y en su consecuencia, intimar al empleador incumpliente al pago de lo adeudado, en observancia al principio de conservación del empleo, previsto en el art. 10 de la L.C.T. y, una vez incumplida la intimación, el empleado se encuentra autorizado a darse por despedido con derecho al cobro de las indemnizaciones correspondientes. Fundamento del Dr. Dos Santos.

(Causa: "Dapozzo, Juan Andrés c/Sanatorio González Lelong S.R.L. y/u otros s/Acción común" - Sentencia N° 32/01 – 12/12/01; suscripto por los Dres. E. Dos Santos, M. Linares, E. Cabrera)

OBRA SOCIAL-FALTA DE PAGO DE FACTURACIÓN-DEBER DE PATRON:ALCANCES

La falta de pago de las facturaciones de las obras sociales es una cuestión empresarial, previsible y ajena a los intereses del trabajador, quien sin participar de los riesgos empresariales del patrón, se limita a poner a disposición de éste, su fuerza de trabajo, lo que lo convierte, de hecho, en acreedor de la correspondiente contraprestación. Fundamento del Dr. Dos Santos.

(Causa: "Dapozzo, Juan Andrés c/Sanatorio González Lelong S.R.L. y/u otros s/Acción común" - Sentencia N° 32/01 – 12/12/01; suscripto por los Dres. E. Dos Santos, M. Linares, E. Cabrera)

DISMINUCIÓN O FALTA DE TRABAJO : CARACTERES

La disminución o falta de trabajo debe consistir en la imposibilidad de seguir produciendo, ya sea por dificultades materiales que lo impidan, o bien por circunstancias del mercado que hagan antieconómica la actividad. No se requiere que la empresa llegue a la cesación de pagos, aunque tampoco basta con probar una crisis general del mercado sin justificar la incidencia concreta en el establecimiento de los deudores. Por otra parte, aún considerándolo un factor coadyuvante a la disminución de trabajo no fueron invocadas ni constan en autos las medidas adoptadas por la empresa tendientes al cobro de las alegadas deudas de las obras sociales como tampoco la adopción de otros mecanismos para revertir la alegada falta de liquidez. Solamente se ha acreditado la firma de un convenio con los empleados, en aras a un ajuste en las erogaciones laborales, que no supe las deficiencias apuntadas. Fundamento del Dr. Dos Santos.

(Causa: "Dapozzo, Juan Andrés c/Sanatorio González Lelong S.R.L. y/u otros s/Acción común" - Sentencia N° 32/01 – 12/12/01; suscripto por los Dres. E. Dos Santos, M. Linares, E. Cabrera)

CONTRATO DE TRABAJO-EXTINCIÓN-PREAVISO-INDEMNIZACIÓN

Es obligación legal de las partes, basada en el principio de buena fe, comunicarse recíprocamente y con la debida antelación, según los casos, la voluntad de extinguir la relación laboral contractual, cuya finalidad es evitar una ruptura intempestiva del contrato de trabajo. La parte que omita el preaviso o lo otorgue de modo insuficiente deberá abonar a la otra una indemnización sustitutiva equivalente a la remuneración que correspondería al trabajador durante los plazos señalados en el art. 231 de la L.C.T.. Cuando la extinción del contrato de trabajo dispuesta por el empleador se produzca sin preaviso y en fecha que no coincida con el último día del mes, la indemnización sustitutiva debida al trabajador se integrará con una suma igual a los salarios por los días faltantes hasta el último día del mes en que el destino se produjera. Fundamento del Dr. Dos Santos.

(Causa: "Dapozzo, Juan Andrés c/Sanatorio González Lelong S.R.L. y/u otros s/Acción común" - Sentencia N° 32/01 – 12/12/01; suscripto por los Dres. E. Dos Santos, M. Linares, E. Cabrera)

PRESCRIPCIÓN-ORDEN PÚBLICO : RÉGIMEN JURÍDICO

En materia laboral el instituto de la prescripción reposa en el principio de orden público, según los arts. 8, 9, 12, 13 y demás concordantes de la L.C.T. de seguridad jurídica, no pudiendo por ello bajo el pretexto de salvaguardar principios protectorios o irrenunciables del trabajador, afectarse derechos adquiridos que se han consolidado por la propia inacción o desinterés del acreedor, al dejar transcurrir negligentemente el tiempo sin haber actuado. Fundamento del Dr. Saettone.

(Causa: "Figueredo, Elida c/Ministerio de Salud Pública s/Enfermedad accidente" - Sentencia N° 33/01 – 14/12/01; suscripto por los Dres. J. Saettone, M. Franco, A. Gallardo)