

## **EXCMO. TRIBUNAL DE TRABAJO - SALA I -**

### **ANTIGUEDAD-TIEMPO DE SERVICIO: RÉGIMEN JURÍDICO; CÓMPUTO**

En los términos del art. 18 de la L.C.T. que reza: “Cuando se concedan derechos al trabajador en función de su antigüedad, se considerará tiempo de servicio el efectivamente trabajado desde el comienzo de la vinculación, el que corresponde a los sucesivos contratos a plazo que hubieren celebrado las partes y el tiempo de servicio anterior, cuando el trabajador, cesado en el trabajo por cualquier causa, reingrese a las órdenes del mismo empleador”; por lo cual la norma es clara en cuanto establece mecanismos antifraudes tendientes a evitar que se atomice o fraccione en forma indebida el tiempo de servicio, impidiendo que se vulneren determinados derechos del trabajador dependiente. Es así que se considera tiempo de servicio a todo aquel que fuera trabajado efectivamente desde el comienzo de la vinculación, el que corresponde a sucesivos contratos y el tiempo de servicio anterior, cuando el trabajador, cesado en el trabajo por cualquier causa, reingrese a las órdenes del mismo empleador. Es decir que si el trabajador celebra un nuevo contrato con el mismo empleador se acumula la antigüedad ganada durante la vinculación previa a la que se genera en la subsiguiente relación, la actividad del trabajador se integra con todo el tiempo, continuo o discontinuo, durante el cual haya estado vinculado por contratos de trabajo con su actual empleador. Voto de la Dra. Ifrán.

Causa: “Sosa, Arnaldo Ariel c/Constructora Comercializadora Centro SRL y/u otros s/Acción Común -Fallo N° 1/12- de fecha 07/02/12; voto de los Dres. Diana Pamela Ifrán, Griselda Olga García, Jorge Arturo Fernández de Azcárate.

### **DERECHOS DEL TRABAJADOR-SOCIEDAD COMERCIAL- INOPONIBILIDAD DE LA PERSONALIDAD JURÍDICA: RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES**

Bajo la figura legal del art. 54 de la Ley 19.550, no cabe más que mencionar se desarrolla la denominada, indistintamente, teoría de la penetración o desestimación de la personalidad jurídica o de teoría del corrimiento del velo corporativo que permite, en supuestos de uso abusivo o fraudulento de la personería, atribuir responsabilidad patrimonial a las personas físicas integrantes de la persona ideal, ya que éstos son los sujetos que, en definitiva, la controlan y determinan su accionar jurídico.

“En el ámbito del derecho del trabajo se aplica dicha teoría por considerarse que había sido elaborado a propósito del uso desviado de la personalidad jurídica cuando escudándose en una figura societaria, se afectan intereses de terceros, de los mismos socios o de carácter público siendo que su proyección se justifica en materia laboral cuando se trata de remediar una situación de fraude a los derechos de los trabajadores de los mismos socios o de carácter público, siendo que su proyección se justifica en materia laboral cuando se trata de remediar una situación de fraude a los derechos de los trabajadores” (CNTr., Sala II, 9/5/73, “Aybar c/Pizzería Viturro SRL”, DT: 974-67; id. 31/7/73, “Rodríguez c/Lago del Bosque SRL”, TSS: 973/4-620; 5/6/09, “Ziegler c/Giro

Construcciones SA”, DT 2010-4-845; Sala V, 18/2/85, “Insfrán c/Arroyo SRL”, DT 1985-A-651; 21/8/90, “Weidmer c/Bauhaus SA”, TSS 1990-736; Sala VII, 5/2/96, “Beckmann c/Hughews Tool Company SA”, DT 996-B-2190) por cuanto “si bien la ley admite como uno de los efectos de la personalidad jurídica reconocida a las sociedades, la separación patrimonial de estos sujetos de derechos respecto de sus integrantes y que este principio de mantenerse y respetarse en tanto no se violen reglas superiores del ordenamiento jurídico, ello no impide que se aplique la teoría de la penetración de la persona jurídica cuando se detecta la utilización abusiva de tal ficción legal en perjuicio de los trabajadores (CNTr., Sala I, Año 1997, “Ebner c/La Perla de Fiores SA”, DLE 1998-XII-904). Voto de la Dra. Ifrán.

Causa: “Furno, Esther Roxana c/Román, Darío y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 2/12- de fecha 29/02/12; voto de las Dras. Diana Pamela Ifrán, Laura Noemí Romero, Telma Carlota Bentancur.

### **PRUEBA DE TESTIGOS-VALORACIÓN DE LA PRUEBA: ALCANCES**

Esta Magistratura entiende que el hecho de tener el testigo impugnado juicio pendiente con el demandado no implica que sus dichos resulten inválidos, sino simplemente que deben ser merituados con mayor estrictez. Voto de la Dra. Ifrán.

Causa: “Ruiz Diaz, Heriberto c/Asociación Mutual de Empleados del Bco. de la Pcia. de Fsa. A.M.E. y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 5/12- de fecha 04/04/12; voto de las Dras. Diana Pamela Ifrán, Griselda Olga García, Laura Noemí Romero.

### **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO-PERÍODO DE VIGENCIA: RÉGIMEN JURÍDICO**

El art. 3 de la Ley 14.250 (T.O. 2004) establece, entre los requisitos necesarios que debe contener un convenio colectivo de trabajo, “el período de vigencia” (inc e); período de vigencia es en definitiva, el ámbito temporal de aplicación de las cláusulas del convenio que como manifestación de la autonomía colectiva, debe ser fijado de común acuerdo por ambas partes. Las convenciones colectivas homologadas rigen “a partir de la fecha en que se dictó el acto administrativo que resuelve la homologación o el registro, según el caso (art 5° párr. 1° Ley 14.250), con lo que es posible conocer con precisión el punto de arranque de aplicación de las cláusulas, pero son las partes mismas las que deben fijar el punto de finalización de su vigencia. Voto de la Dra. Ifrán.

Causa: “Ruiz Diaz, Heriberto c/Asociación Mutual de Empleados del Bco. de la Pcia. de Fsa. A.M.E. y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 5/12- de fecha 04/04/12; voto de las Dras. Diana Pamela Ifrán, Griselda Olga García, Laura Noemí Romero.

### **EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO-JUSTA CAUSA-VALORACIÓN DE LA INJURIA: RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES**

Tanto el empleador como el trabajador pueden extinguir el contrato fundado el primero en despido en justa causa o considerándose el trabajador en situación de despido indirecto. Así el art. 242 de la L.C.T. posibilita a ambas partes la denuncia del contrato de trabajo ante un incumplimiento del otro sujeto de la relación que configure una injuria

cuya magnitud sea tal que no impida su continuación. La apreciación de la injuria debe ser efectuada por el Juzgador, teniendo en consideración el carácter de la relación, lo dispuesto por la L.C.T. y modalidades y circunstancias personales de cada caso (art. 242 L.C.T.). Recién luego de este análisis se estimará procedente considerar justa la causa invocada. Voto de la Dra. Ifrán.

Causa: “Angulo, Jorge Daniel c/Correo Argentino S.A. s/Acción común” -Fallo N° 9/12- de fecha 22/05/12; voto de los Dres. Diana Pamela Ifrán, Griselda Olga García, Jorge Arturo Fernández de Azcárate.

El despido como tal es un acto unilateral y recepticio por el cual el empleador extingue el contrato de trabajo y puede hacerse valer en cualquiera de los regímenes aplicables o las modalidades contractuales que se adopten. En estos casos, cuando el empleador ejerce su voluntad soberana, el acto es eficaz aún cuando carezca de causa o justificación. La disolución de un vínculo laboral es un ilícito con efectos válidos que origina derechos indemnizatorios a favor del trabajador. Voto de la Dra. Ifrán.

Causa: “Angulo, Jorge Daniel c/Correo Argentino S.A. s/Acción común” -Fallo N° 9/12- de fecha 22/05/12; voto de los Dres. Diana Pamela Ifrán, Griselda Olga García, Jorge Arturo Fernández de Azcárate.

### **EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO-NOTIFICACIÓN: RÉGIMEN JURÍDICO**

A fin de garantizar el derecho de defensa en juicio de la contraparte, la L.C.T. establece que tanto en el despido directo por justa causa, como en el decidido por el trabajador (arts. 242 y 246) deben comunicarse por escrito y con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato (art. 243). La norma además consagra la invariabilidad de la causa del despido al establecer que no se admitirá en juicio la modificación de la causal consignada en la comunicación respectiva. Voto de la Dra. García.

Causa: “Maidana, Osvaldo Isabelino c/Algodonera Avellaneda y/u otros s/Apelaciones de Jgdos. de primera instancia 2° y 3° C.” -Fallo N° 11/12- de fecha 22/06/12; voto de los Dres. Olga García, Jorge Arturo Fernández de Azcárate, Laura Noemí Romero.

### **CONTRATO DE TRABAJO-FACULTAD DEL EMPLEADOR-MODIFICACIÓN DE LAS MODALIDADES DE TRABAJO: PROCEDENCIA; RÉGIMEN JURÍDICO**

En efecto, si bien el poder de organización y dirección que tiene el empleador reconoce la posibilidad de efectuar modificaciones a las condiciones de trabajo, dicha potestad de variar, alterar o modificar unilateralmente las modalidades de la prestación de trabajo del dependiente, requiere para su ejercicio regular y su admisibilidad legal, que los cambios no sólo no alteren modalidades esenciales del contrato de trabajo, ni causen perjuicio material o moral al trabajador, sino y fundamentalmente, que la medida impuesta resulte razonable (cfr. citado art. 66 L.C.T.).

Causa: “Chaves, Claudio José c/Ovando, Roberto de Jesús y/u otros s/Acción común”  
-Fallo N° 12/12- de fecha 27/06/12; voto de los Dres. Diana Pamela Ifrán, Vanesa Jenny Boonman, Ramón Alberto Sala.

**CONTRATO DE TRABAJO-FACULTAD DE DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR:  
RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES**

La exigencia de razonabilidad en el ejercicio de la potestad del empleador de introducir cambios al contenido de la prestación de trabajo implica que dicha facultad no puede ser realizada de manera discrecional, sino que debe adecuarse a lo expresamente normado por el art. 65 de la L.C.T., en cuanto impone que la misma debe ejercitarse con carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa, y a las exigencias de producción, de tal modo el cambio o modificación decidida debe ser razonable y estar justificado en las necesidades funcionales de la empresa a fin de impedir el ejercicio arbitrario de dicha atribución por parte del empleador.

Causa: “Chaves, Claudio José c/Ovando, Roberto de Jesús y/u otros s/Acción común”  
-Fallo N° 12/12- de fecha 27/06/12; voto de los Dres. Diana Pamela Ifrán, Vanesa Jenny Boonman, Ramón Alberto Sala.

**CONTRATO DE TRABAJO- FACULTAD DEL EMPLEADOR-MODIFICACIÓN  
DE LAS MODALIDADES DE TRABAJO-EJERCICIO ABUSIVO: RÉGIMEN  
JURÍDICO; ALCANCES; EFECTOS**

La decisión unilateral de la demandada de modificar la jornada de trabajo del actor, y por ende la remuneración, importaba una alteración esencial del contrato, constituyó un ejercicio abusivo del *ius variandi*, es decir, un exceso en las facultades que le otorga el art. 66 de la L.C.T., lo cual conjuntamente con su negativa a reverter y rectificar tal decisión, y a restituir al trabajador el horario que venía realizando con anterioridad a la modificación constituyó un incumplimiento contractual que autorizó válidamente al trabajador a denunciar el contrato de trabajo (arts. 242 y 246 L.C.T.), tornándose justificada y ajustada a derecho la medida rescisoria por ella adoptada.

Causa: “Chaves, Claudio José c/Ovando, Roberto de Jesús y/u otros s/Acción común”  
-Fallo N° 12/12- de fecha 27/06/12; voto de los Dres. Diana Pamela Ifrán, Vanesa Jenny Boonman, Ramón Alberto Sala.