

EXCMO. TRIBUNAL DEL TRABAJO - SALA II -

FALTA O DISMINUCIÓN DE TRABAJO-PRUEBA-PROCEDIMIENTO PREVENTIVO DE CRISIS : REQUISITOS

La falta o disminución de trabajo no imputable al trabajador y la fuerza mayor, se caracterizan por la ajenidad del evento causante de alguna de las situaciones señaladas, y por ello deben estar debidamente comprobadas, ya que la mera circunstancia de hacer más onerosos los contratos, no justifica la imposibilidad del cumplimiento del deber de dar ocupación -art. 78 L.C.T.-. Al referirse a "debidamente comprobadas", significa que en caso de sobrevenir una excesiva onerosidad en los contratos o tratarse de impedimentos insuperables, la empleadora deberá por ello respetar las disposiciones que al respecto legisla la Ley 24.013 sobre el Procedimiento Preventivo en Crisis -arts. 98 a 105- por los principios protectorios del derecho laboral consagrados en dicha normativa legal, que gozan de la jerarquía de orden público, por ser su objetivo evitar abusos en los derechos del obrero, razón por lo que son de aplicación obligatoria independientemente de la voluntad de las partes. Se trata de un procedimiento administrativo previo de observancia obligatoria que impide efectivizar suspensiones o despidos hasta que se haya agotado el trámite administrativo, encontrándose de la misma manera vedadas durante ese período, las medidas de acción directa. Fundamento de la Dra. Niveyro.

(Causa: "Chavez de Pilahg, Nilda Corina c/Gane, Francisco y otros s/Laboral" - Sentencia Nº 02/01 - 19/02/01; suscripto por las Dras. E. Niveyro, M. Figuerero, N. Cabrera)

DESPIDO-FALTA O DISMINUCIÓN DE TRABAJO-RIESGO EMPRESARIO: ALCANCES

A los fines de evaluar la conducta empresaria referida al despido por disminución o falta de trabajo, el análisis debe sentarse en el marco de la realidad socioeconómica en la que todos estamos inmersos y, en esa inteligencia, no cabe concluir que deba ser el trabajador quien comparta con el empleador el riesgo empresario porque -ni ahora ni antes- aquellos han sido partícipes de las épocas de bonanza y trasladar a los trabajadores los efectos nocivos de la economía general que, valga la redundancia, afecta a la empresa, implica colocarlos en situación de afrontar doblemente la crisis -C.N.T. Sala IV-Oct. 996-"Miranda Ezequiel c/Astori Estructuras S.A. s/Despido-DT 1997-A-1143-. Fundamento de la Dra. Niveyro.

(Causa: "Chavez de Pilahg, Nilda Corina c/Gane, Francisco y otros s/Laboral" - Sentencia Nº 02/01 - 19/02/01; suscripto por las Dras. E. Niveyro, M. Figuerero, N. Cabrera)

ACUERDOS PRIVADOS-AUTORIDAD ADMINISTRATIVA-HOMOLOGACIÓN

Carece de toda validez un acuerdo privado que implique una reducción salarial ..., por falta de obligada intervención de la instancia administrativa, que evaluando los intereses en juego, por imperio de su autoridad lo homologue dándole así carácter obligatorio para las partes. "Estos acuerdos pueden celebrarse espontáneamente por las partes o bien el curso de un procedimiento administrativo o judicial. Si los hubieran celebrado

Boletín Judicial Nº 16 - Año 2001 -
Tribunal del Trabajo - Sala II

privadamente deben presentarlos necesariamente ante la autoridad administrativa o judicial para su homologación" -Contrato de Trabajo-Carlos Etala-. Fundamento de la Dra. Cabrera.

(Causa: "Pérez, Julio Eduardo c/Asociación Mutualista de Maestros de Formosa s/Reclamo laboral" - Sentencia Nº 22/01 - 14/05/01; suscripto por las Dras. N. Cabrera, E. Niveyro, M. Figuerero)

SANCIONES DISCIPLINARIAS-TEMERIDAD Y MALICIA: CONFIGURACION

Para que se apliquen sanciones por temeridad y malicia, es necesario que la conducta del litigante pueda ser calificada como maliciosa y que los planteos revelen un claro propósito retardatorio de los procedimientos, o se invoquen intencionalmente circunstancias que puedan derivar en un perjuicio para la otra parte, de las constancias obrantes en la causa no surge que en la conducta de la actora haya existido malicia en la actuación o en la producción de pruebas. Fundamento de la Dra. Niveyro.

(Causa: "Marquevichi, Marcela Alejandra c/García, Esther y/o Gigot Cosméticos Distrizub S.A. y/o quien resulte responsable s/Reclamo laboral" - Sentencia Nº 29/01 - 03/07/01; suscripto por las Dras. E. Niveyro, N. Cabrera, J. Saettone)

ENFERMEDAD ACCIDENTE : CARACTERES; ALCANCES

Se ha caracterizado la enfermedad accidente como aquella en que su causa no es consecuencia de la tarea desempeñada; actúa como factor desencadenante, catalizador o acelerador de un proceso patológico que se une a una motivación -predisposición del trabajador a contraer esa enfermedad por falta de defensas en el organismo u otra-. La enfermedad accidente no es la provocada con exclusividad por el desempeño de la tarea, sino concausalmente por ésta; por lo tanto la labor desarrollada, por sí misma o por el ambiente en que se concretó, actuó como factor desencadenante de un proceso patológico que se une a otra causa, cual es, la predisposición del trabajador a contraer esa enfermedad. Fundamento de la Dra. Figuerero.

(Causa: "Román, Antonio Machado c/Administración General de Obras Sanitarias (A.G.O.S.F.) y/o quienes resulten responsables s/Indemnización por enfermedades accidentes" - Sentencia Nº 32/01 - 07/08/01; suscripto por las Dras. M. Figuerero, N. Cabrera, E. Niveyro)

REBELDÍA-PRUEBA-PRESUNCIÓN : EFECTOS JURÍDICOS

Debe analizarse la incidencia del silencio del accionado, en cuanto debidamente notificado de la demanda incoada en su contra, no compareciera a estar a derecho, por lo que resulta de aplicación el art. 34 de la Ley Nº 639 y 353 inc. 1º del C.P.C.C., que prescriben que la incontestación de demanda hace presumir la veracidad de los hechos lícitos afirmados en demanda. Esta circunstancia procesal sin embargo no obsta a la obligación que pesa sobre la parte actora de la prueba del hecho básico invocada, cual es la prestación de los servicios, la puesta a disposición de su fuerza de trabajo a favor de la empleadora a cambio de una retribución en los términos de los arts. 21, 22 y 23 de la L.C.T.

Ello así por cuanto el art. 60 del C.P.C.C. aplicable por remisión procesal del art. 89 del C.P.L. establece que "la rebeldía no alterará la secuela regular del proceso. La sentencia

será pronunciada según el mérito de la causa y lo establecido en el art. 353 inc. 1º. En caso de duda, la rebeldía declarada y firme constituirá presunción de verdad de los hechos lícitos afirmados por quien obtuvo la declaración ...", de tales disposiciones se desprende que la rebeldía no puede tener por efectos acordar un derecho a quien no lo tiene, ya que si bien la incomparencia del demandado permite presumir la verdad de las afirmaciones del contrario, se trata de simples presunciones "hominis", que necesitan la verificación, ratificación o robustecimiento de la prueba apta para producir convicción suficiente", por ello es que la ley expresa que "la rebeldía no alterará la secuela regular del proceso" y que "la sentencia será pronunciada según el mérito de la causa". Fundamento de la Dra. Niveyro.

(Causa: "O'Higgins, José Alberto c/Kennett Smith y/o quien resulte responsable s/Reclamo Laboral" - Sentencia Nº 49/01 - 13/12/2001; suscripto por las Dras. E. Niveyro, M. Figuerero, N. Cabrera)

REBELDÍA-CARGA DE LA PRUEBA-CONTRATO DE TRABAJO-PRESUNCIÓN

La carencia de pruebas no puede ser suplida por la presunción normada por el art. 23 de la L.C.T. "El hecho de la prestación de servicio hace presumir la existencia de un contrato de trabajo..." esta opera produciendo la inversión de la carga probatoria, recién cuando se prueba el hecho de la prestación de servicios, la efectivización del trabajo, carga procesal que compete a quien promueve la acción. Ello en razón de que "...como principio rector en materia de carga de la prueba, que aquella parte cuya petición procesal depende, para poder tener éxito, de la aplicación de una determinada norma jurídica, soporta la carga de la prueba respecto de los presupuestos de hecho que tornan aplicable el precepto jurídico que la favorece -Leo Romberg-cita obrante en "La prueba en el proceso laboral"- Alejandro Babbio-. Fundamento de la Dra. Niveyro.

(Causa: "O'Higgins, José Alberto c/Kennett Smith y/o quien resulte responsable s/Reclamo Laboral" - Sentencia Nº 49/01 - 13/12/2001; suscripto por las Dras. E. Niveyro, M. Figuerero, N. Cabrera)

RELACION DE DEPENDENCIA-NOTA FUNDAMENTAL

La nota fundamental de la dependencia es que el trabajo se presta por cuenta ajena, que el empresario aprovecha los beneficios del trabajo y afronta los riesgos de la gestión de la empresa. Por su parte las notas del trabajo autónomo son: la organización del trabajo por el propio trabajador o empresario y la asunción del riesgo por el trabajador mismo. Fundamento de la Dra. Niveyro.

(Causa: "Romano, Miguel c/Flumián Bruno (h) y/o quien resulte responsable de Confitería Bailable EXXIM s/Reclamo Laboral" - Sentencia 01/01 - 06/02/2001; suscripto por las Dras. E. Niveyro, M. Figuerero, N. Cabrera)

RELACIÓN DE DEPENDENCIA-INVOCACIÓN-LOCACIÓN DE SERVICIOS

No corresponde que la naturaleza de una vinculación sea extraída de los rótulos que los intervinientes inserten en el momento de la celebración, sino que la misma debe ser extraída del modo en que, en los hechos se desarrolló y se concretaron las recíprocas prerrogativas y obligaciones reconocidas y asumidas. Ante la invocación de la existencia de un contrato de trabajo, el reconocimiento por el demandado de la existencia de una locación de servicios no favorece su defensa, porque es unánime la

doctrina civil al indicar que cuando los servicios son prestados por una persona física la locación de servicios configura, en su actualidad, un contrato de trabajo que debe regularse como tal. Fundamento de la Dra. Niveyro.

(Causa: “Romano, Miguel c/Flumián Bruno (h) y/o quien resulte responsable de Confitería Bailable EXXIM s/Reclamo Laboral” – Sentencia 01/01 – 06/02/2001; suscripto por las Dras. E. Niveyro, M. Figuerero, N. Cabrera)

DESPIDO

El Acto de despido puede ser manifestado de cualquier manera, ya sea verbalmente o por escrito, siendo su recaudo fundamental en caso de nacer de la voluntad individual de una de las partes contratantes, que haya entrado o podido entrar en conocimiento de la Contraparte –D.T. 1990 –B-2-438-. Fundamento de la Dra. Niveyro.

(Causa: “Romano, Miguel c/Flumián Bruno (h) y/o quien resulte responsable de Confitería Bailable EXXIM s/Reclamo Laboral” – Sentencia 01/01 – 06/02/2001; suscripto por las Dras. E. Niveyro, M. Figuerero, N. Cabrera)

FALTA DE DEBIDA INSCRIPCIÓN-INDEMNIZACIÓN-IMPROCEDENCIA

No puede considerarse válida la intimación que no cumple con los requisitos previstos en el art. 11 de la Ley de empleo pues, si bien no son exigibles “ad solemnitatem”, al configurar el trámite inicial un procedimiento que puede derivar en el pago por el empleador de una indemnización adicional a la que prevé la ley de contrato de trabajo, sus prescripciones deben ser debidamente cumplidas –D.T. 1997-A-758-. Fundamento de la Dra. Niveyro.

(Causa: “Romano, Miguel c/Flumián Bruno (h) y/o quien resulte responsable de Confitería Bailable EXXIM s/Reclamo Laboral” – Sentencia 01/01 – 06/02/2001; suscripto por las Dras. E. Niveyro, M. Figuerero, N. Cabrera)

FALTA DE DEBIDA INSCRIPCIÓN-INTIMACIÓN-CONDICIONES INELUDIBLES

El art. 11 de la ley 24.013 establece las condiciones en que debe emitir la intimación que configuran un requisito formal y que no puede ser suplido por conjeturas o presunciones judiciales que surjan con posterioridad a la constitución del diferendo por lo que, en tal contexto, no corresponde acoger las multas previstas en la ley nacional de empleo si el despacho cursado al empleador no intima en forma clara y precisa para que blanquee su real fecha de ingreso y si no contiene la suma que corresponde percibir en concepto de pagos en negro –D.T. 1998-A-712-. Fundamento de la Dra. Niveyro.

(Causa: “Romano, Miguel c/Flumián Bruno (h) y/o quien resulte responsable de Confitería Bailable EXXIM s/Reclamo Laboral” – Sentencia 01/01 – 06/02/2001; suscripto por las Dras. E. Niveyro, M. Figuerero, N. Cabrera)

NULIDAD DE SENTENCIA-AGRAVIO

Si el agravio puede ser reparado por la Cámara, corresponde modificar el decisorio antes que decretar su nulidad, pues siempre debe estarse por el principio de validez del acto jurisdiccional. No cualquier transgresión a los principios legales en que se basa la sentencia trae aparejada la nulidad, en particular, cuando la alzada puede reparar las deficiencias y no se trata de cuestiones fundamentales del litigio. El vicio que provoque la nulidad tiene que ser grave, capaz por si mismo de poner en evidente peligro el

Boletín Judicial Nº 16 - Año 2001 -
Tribunal del Trabajo - Sala II

derecho que le asiste el apelante –Ley de Organización y Procedimiento de la Justicia Nacional del Trabajo, Allocatti Amadeo, Tomo II, Astrea, pág. 321-. Fundamento de la Dra. Niveyro.

(Causa: “Chavez de Pilahg, Nilda Corina y otro c/Gane Francisco y otros s/Laboral – Sentencia Nº 02/01 - 19/02/2001; suscripto por las Dras. E. Niveyro, M. Figuerero, N. Cabrera)

NULIDAD DE SENTENCIA-REQUISITOS DE ADMISIÓN

Esta nulidad apunta a la violación o inobservancia de las formas viscerales sobre las cuales deben estar estructuradas las resoluciones judiciales, tales como cuando se advierten defectos insuperables en las mismas -fecha, firma del juez, error esencial en los nombres de las partes, falta de solemnidades insoslayables, bilateralización respecto de la audiencia de partes, cumplimiento del principio de conocimiento- falta de fundamentación legal u omisión de pronunciamiento no salvable por el superior y, finalmente, falta de presupuestos, el primero y principal, en orden a la estructura lógica del proceso, una “pretensión” viva –o no formalmente rechazada “in limine”-, lo que es lo mismo y luego adecuada integración de la litis. Fundamento de la Dra. Niveyro.

(Causa: “Chavez de Pilahg, Nilda Corina y otro c/Gane Francisco y otros s/Laboral – Sentencia Nº 02/01 - 19/02/2001; suscripto por las Dras. E. Niveyro, M. Figuerero, N. Cabrera)

EVASIÓN DE NORMAS LABORALES

La evasión de normas laborables imperativas existe porque el empleador obligado a cumplirlas determina no hacerlo, pero al mismo tiempo pretende no caer en la situación jurídica de responsabilidad consecuente al incumplimiento. Requiere un incumplimiento que no resulte tal. Para obtener este objetivo de incumplimiento sin responsabilidad, el evasor utiliza las técnicas que menciona y ejemplifica el art. 14 de la LCT, simulación ilícita y fraude a la ley. Fundamento de la Dra. Niveyro.

(Causa: “Chavez de Pilahg, Nilda Corina y otro c/Gane Francisco y otros s/Laboral – Sentencia Nº 02/01 - 19/02/2001; suscripto por las Dras. E. Niveyro, M. Figuerero, N. Cabrera)

PRUEBA-SELECCIÓN Y VALORACIÓN: ALEGACIÓN DE PARTES

La selección y valoración de las pruebas es función privativa de los Jueces de la causa, quienes, por otra parte, no están obligados a seguir a las partes en todas sus alegaciones, sino solo a tomar en cuenta aquellos que estimen conducentes para la mejor solución del litigio. “En el sistema de apreciación en conciencia del Juzgador queda desligado, en principio, de todo precepto que lo obligue a tener por verdadero lo que el no siente como tal –SCBA “Alamo José s/Despido”, Acuerdos y Sentencias 12972-I-pág. 62, citado por Alejandro Babbio en “La prueba en el proceso laboral”-. Fundamento de la Dra. Niveyro.

(Causa: “Chavez de Pilahg, Nilda Corina y otro c/Gane Francisco y otros s/Laboral – Sentencia Nº 02/01 - 19/02/2001; suscripto por las Dras. E. Niveyro, M. Figuerero, N. Cabrera)

FUERZA MAYOR-CALIFICACIÓN: IMPROCEDENCIA

La fuerza mayor que fundamenta la falta de trabajo exige probar la imprevisibilidad, inevitabilidad, y la irresistibilidad por parte de quien aduce, pues tal calificación no es comprensiva de las dificultades económicas de la empleadora o de la reducción de la producción o disminución de trabajo en general o la recesión de mercado ya que estas circunstancias conforman riesgos propios de la actividad –D.T. 1996-A-1805-.

(Causa: “Chavez de Pilahg, Nilda Corina y otro c/Gane Francisco y otros s/Laboral – Sentencia Nº 02/01 - 19/02/2001; suscripto por las Dras. E. Niveyro, M. Figuerero, N. Cabrera)

DESPIDO-PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD

El principio de proporcionalidad entre la falta y la sanción, como lo señalan López Centeno-Fernandez Madrid, L.C.T. T. II, pág. 1189 “...se traduce en que no cabe justificar el despido por una falta susceptible de ser proporcionadamente sancionada mediante una sanción menor”, y continúan “si el despido aparece como desproporcionado con la falta cometida, como el despido es una medida expulsiva que pone fin a la relación de trabajo, lo que configura una sanción irrevocable que da lugar a su supresión o sustitución por otra, según lo previsto por el art. 67 de la LCT, la consecuencia será que el despido decidido por el empleador no valdrá como denuncia con justa causa, sino simplemente como denuncia sin causa o sin justa causa, lo que lo responsabilizará por el pago de las indemnizaciones por despido”. Fundamento de la Dra. Niveyro.

(Causa: “Babiak, Milka Alicia c/Aguas de Formosa S.A. s/Reclamo laboral” – Sentencia Nº 03/01 - 22/02/2001; suscripto por las Dras. N. Cabrera, E. Niveyro, M. Figuerero)

DESPIDO INCAUSADO-INVOCACIÓN IMPROCEDENTE DE CAUSALES

El despido fue incausado, al probarse haberse invocado dos causas, una de ellas no probada, y la otra excesiva dado que no constan en la causa llamados de atención o constancias de reiteradas inasistencias injustificadas, considerando además la categoría de la trabajadora, y que por el tipo de actividad que cumplía, pueda llegar a ser un factor importante de desorganización de la producción de la empresa, situación tampoco probada ni esbozada en autos, y en abierta transgresión a las disposiciones del art. 67 de la LCT para que pueda configurarse despido con justa causa.

(Causa: “Babiak, Milka Alicia c/Aguas de Formosa S.A. s/Reclamo laboral” – Sentencia Nº 03/01 - 22/02/2001; suscripto por las Dras. N. Gomez de Cabrera, E. Carnero de Niveyro, M. Figuerero)

TRABAJO EXTRAORDINARIO-HORAS EXTRAS: PRUEBA

Las horas extras deben probarse de modo asertivo, efectivo, categórico y convincente, tanto en lo que respecta a los servicios prestados como al tiempo en que se cumplieron – D.T. 1994, B. 1997-. El trabajo extraordinario debe ser probado por quien lo alega, dado que lo que se presume es que la jornada no excede el máximo legal –D.T. 1994, CNAT S.I. 17/09/93-.

Boletín Judicial N° 16 - Año 2001 -
Tribunal del Trabajo - Sala II

(Causa: “Babiak, Milka Alicia c/Aguas de Formosa S.A. s/Reclamo laboral” – Sentencia N° 03/01 - 22/02/2001; suscripto por las Dras. N. Gomez de Cabrera, E. Carnero de Niveyro, M. Figuerero)

**TRABAJO EXTRAORDINARIO-CARGA DE LA PRUEBA:INTERPRETACIÓN
RESTRICTIVA**

Para que el reclamo por horas extras resulte procedente la jurisprudencia se pronuncia con un criterio restrictivo, y es quien pretende el reconocimiento, quien carga con la prueba de la demostración.

(Causa: “Babiak, Milka Alicia c/Aguas de Formosa S.A. s/Reclamo laboral” – Sentencia N° 03/01 - 22/02/2001; suscripto por las Dras. N. Gomez de Cabrera, E. Carnero de Niveyro, M. Figuerero)