

EXCMO. TRIBUNAL DEL TRABAJO - SALA I -

CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO-HOMOLOGACIÓN : RÉGIMEN JURÍDICO; OBLIGATORIEDAD

La ley 14.250 y sus modificatorias que rigen las convenciones colectivas de trabajo, establece que las normas de las convenciones colectivas homologadas serán de cumplimiento obligatorio y no podrán ser modificadas por los contratos individuales en perjuicio de los trabajadores; una vez homologadas 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 asociaciones pactantes. Por otra parte, así como rigen desde el día siguiente a la publicación que efectúe el Ministerio de Trabajo, toda modificación de sus cláusulas por una nueva negociación, entre las mismas entidades u otras de ámbito menor, está sometida a las mismas pautas formales para su vigencia y aplicabilidad (cf. arts. 4, 5, 8, 24, 28 y ctes. Ley 14.250 y modific.).

Causa: “Ronco, Juan José y otros c/EDEFOR S.A. y otros s/Acción Común” -Fallo Nº 01/04- de fecha 12/02/04; voto de los Dres. Eduardo Dos Santos, Nélica Marquevichi de Zorrilla, Martha Ofelia Neffen de Linares.

TRANSFERENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO-SOLIDARIDAD-ART. 228 DE LA L.C.T. - APLICACIÓN DEL ART. 699 DEL CÓDIGO CIVIL : ALCANCES

Determinado que la solidaridad atribuida por el art. 228 L.C.T. alcanza a las obligaciones subsistentes a la fecha de la transferencia respecto de contratos de trabajo ya extinguidos, como es el caso de autos –respecto al 99% de los actores- aparece clara la legitimación pasiva de la demandada, ya que como lo señala el artículo citado, la responsabilidad solidaria es de aplicación cuando la transferencia se haya efectuado para surtir efectos en forma permanente o transitoria y cualquiera sea la naturaleza y el carácter de los contratos que la origine. En consecuencia resulta irrelevante que haya estado precedida de una licitación pública o que se trate de la privatización de un servicio público o de una etapa del proceso de la distribución de energía.

Que la legitimación emerge de la naturaleza solidaria de la obligación que establece la ley de contrato de trabajo, y de las previsiones contenidas en el Código Civil al respecto. Así el art. 699 del C.C. faculta taxativamente al acreedor a exigir el pago de la deuda por entero contra todos los deudores solidarios juntamente o contra cualquiera de ellos, legitimando así, en el caso particular a los actores a demandar al transmitente -Agua y Energía Eléctrica S.E.- o al adquirente -EDEFOR S.A.-. En este sentido ha expresado Ernesto Eduardo Martorell (“¿Quién debe responder por los pasivos laborales de las empresas privatizadas?: ¿El Estado? ¿Los adquirentes?” L.L. 1991-B-997/1008). “El trabajador puede reclamar su crédito a cualquiera de los deudores solidarios hasta ser satisfecho totalmente”.

Causa: “Ronco, Juan José y otros c/EDEFOR S.A. y otros s/Acción Común” -Fallo Nº 01/04- de fecha 12/02/04; voto de los Dres. Eduardo Dos Santos, Nélida Marquevichi de Zorrilla, Martha Ofelia Neffen de Linares.

REMUNERACIÓN DEL TRABAJADOR-ORDEN PÚBLICO-CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO : RÉGIMEN JURÍDICO

El carácter de orden público de la normativa laboral determina que la remuneración del trabajador solamente puede ser pactada por las partes por encima de los límites mínimos impuestos por la normativa laboral. Ello significa que cuando existiere una determinación salarial en virtud de una Convención Colectiva de Trabajo o por Estatutos especiales, tal el caso de autos comprendido en el C.C.T. 130/75, las partes no podrán negociar una remuneración de nivel inferior a la que ésta establezca (Cfr. Julián de Diego en “La remuneración del Trabajador”, ed. 84, p. 137 y sgtes).

Causa: “Bini, Alba Esther c/Frigorífico Pilcomayo S.R.L. y otro s/Acción Común” – Fallo Nº 02/04- de fecha 19/02/04; voto de los Dres. Nélida Marquevichi de Zorrilla, Martha Ofelia Neffen de Linares, Eduardo Dos Santos.

REMUNERACIÓN DEL TRABAJADOR-PAGO PARCIAL-PAGO INSUFICIENTE-PRUEBA DEL PAGO : RÉGIMEN JURÍDICO

De comprobarse pagos parciales al trabajador, deben ser adjudicados a pagos a cuenta del total de lo adeudado, aún cuando se reciban sin reservas, quedando expedita la acción al trabajador para reclamar el pago de la diferencia correspondiente, por todo el tiempo de la prescripción, en el marco del art. 260 de la L.C.T.- Este criterio está fundamentado básicamente en el principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador en virtud del cual los rubros o créditos de naturaleza salarial -como son los laborales- son irrenunciables. Los pagos incompletos son pagos parciales y el recibo es la prueba del pago (arts. 125, 138, 260 y cctes. LCT) y su validez se apreciará en el alcance correspondiente (art. 142 LCT), si documenta un importe inferior al real no se cancela la diferencia pendiente que puede reclamarse incluso no contemporáneamente. En este sentido, la misma C.S.J.N. tiene dicho que “carece de relevancia la percepción de un pago indemnizatorio sin reservas pues el pago insuficiente de obligaciones originadas en relaciones laborales debe considerarse como entrega a cuenta del total adeudado, aunque se reciba sin reservas, quedando expedita al trabajador la acción para reclamar la diferencia” (C.S.J.N., 21/03/89 L.C. 14/07/89; cfr. Miguel A. Sardegna en “Ley de Contrato de Trabajo” comentada, anotada y concordada, 6ta. Edición actualizada, ed. Universidad, Bs. As. 1996, pág. 674).

Causa: “Bini, Alba Esther c/Frigorífico Pilcomayo S.R.L. y otro s/Acción Común” – Fallo Nº 02/04- de fecha 19/02/04; voto de los Dres. Nélida Marquevichi de Zorrilla, Martha Ofelia Neffen de Linares, Eduardo Dos Santos.

SOCIEDAD COMERCIAL-RESPONSABILIDAD DE LOS SOCIOS-PRESUPUESTOS FÁCTICOS-PRUEBA

Si bien la ley establece que en algunas circunstancias los socios y/o gerentes son personal, solidaria e ilimitadamente responsables frente a terceros, como ser por la falta de integración del capital social, la sobrevaluación del aporte en especie (art. 150 LS), resulta que para que proceda tal extensión de la responsabilidad de los socios, requiere mínimamente que la imputación sea individual y concreta, como así, la acreditación de presupuestos fácticos que darían el sustrato a la aplicación de tales normas. Requieren pruebas específicas y positivas por quien reclama tal derecho (cfr. CNT, sala III, D.T. 1996-B-p. 2761 y sgte.).

Causa: “Bini, Alba Esther c/Frigorífico Pilcomayo S.R.L. y otro s/Acción Común” -Fallo Nº 02/04- de fecha 19/02/04; voto de los Dres. Nélica Marquevichi de Zorrilla, Martha Ofelia Neffen de Linares, Eduardo Dos Santos.

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR-CERTIFICADO DE TRABAJO-SANCIONES CONMINATORIAS

En cuanto al art. 45 de la Ley 25.345 entiendo que debe estarse a las particulares circunstancias de cada caso concreto. En el presente, la intimación precisa y concreta contenida en la carta documento remitida por el trabajador debe integrarse con el período de tiempo transcurrido hasta el trámite de este proceso como el plazo en que el empleador pudo cumplimentar con la entrega al trabajador de la documentación referida en el art. 45 de la Ley 25.345, razón por la que concluyo que es procedente la sanción pecuniaria establecida en la misma como consecuencia, equivalente a tres (3) veces el mejor salario percibido durante el último año o durante el período de prestación de servicios si fuere menor debiendo condenarse a su pago al demandado.

Causa: “Paredes, Lorenzo c/Amarilla, Fidencio s/Acción Común” -Fallo Nº 04/04- de fecha 19/03/04; voto de los Dres. Nélica Marquevichi de Zorrilla, Martha Ofelia Neffen de Linares, Eduardo Dos Santos-en disidencia-.

CERTIFICADO DE TRABAJO-OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR-INCUMPLIMIENTO-INDEMNIZACIÓN : EFECTOS; ALCANCES

El incumplimiento que da lugar al pago de la indemnización sólo se produce cuando el empleador no entrega las constancias documentadas o el certificado de trabajo dentro de los dos días hábiles computados a partir del día siguiente al de la recepción del requerimiento que a tal efecto le formulare el trabajador de modo fehaciente.

La exigüidad del plazo de dos días hábiles, que seguramente afecta más severamente a las empresas de menores dimensiones -en más de un caso carentes de una estructura administrativa para cumplir en término-, llevó al Poder Ejecutivo a dictar el decreto 146/2001, del 9 de febrero de 2.001, cuyo artículo 3º, al reglamentar el art. 45 de la ley 25.345, estableció que: "El trabajador quedará habilitado para remitir el requerimiento fehaciente al que se hace alusión en el artículo que se reglamenta, cuando el empleador no hubiere hecho entrega de las constancias o del certificado previstos en los apartados segundo y tercero del artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo nº 20.744 (t.o. por

Decreto n° 390/76) y sus modificatorias, dentro de los treinta (30) días corridos de extinguido, por cualquier causa, el contrato de trabajo". Disidencia del Dr. Dos Santos.
Causa: "Paredes, Lorenzo c/Amarilla, Fidencio s/Acción Común" -Fallo N° 04/04- de fecha 19/03/04; voto de los Dres. Nélica Marquevichi de Zorrilla, Martha Ofelia Neffen de Linares, Eduardo Dos Santos-en disidencia-.

DESCANSO SEMANAL-COMPENSACIÓN-LÍMITE EN LA JORNADA DIARIA : RÉGIMEN JURÍDICO

Cuando se trata de una violación del descanso semanal (sábados por la tarde y domingos) la L.C.T. prevé en los arts. 204 y 207 la forma de reparar el incumplimiento concediendo al trabajador la posibilidad de que haga goce efectivo de su derecho, en forma inmediata y sin conformidad previa del empleador. No se permite compensar la omisión del descanso con dinero porque lo que se pretende es, precisamente, que descanse y no que aumente sus ingresos a costa de su salud y demás consecuencias familiares.

Que en definitiva podemos decir como principio general lo siguiente: el trabajo prestado en las tardes de los sábados y los domingos no reviste el carácter de "extraordinario" por la sola circunstancia de haberse ejecutado en ese lapso normalmente destinado al descanso, si no media exceso de la jornada de trabajo legal o convencional. El C.C. n° 335/75 (USIMRA) aplicable al presente caso no establece puntualmente límite en la jornada diaria, contemplando únicamente el supuesto de un descanso pago en proporción a las horas trabajadas (art. 14), cuyo no es el supuesto de autos, por falta de invocación. Disidencia del Dr. Dos Santos.

Causa: "Paredes, Lorenzo c/Amarilla, Fidencio s/Acción Común" -Fallo N° 04/04- de fecha 19/03/04; voto de los Dres. Nélica Marquevichi de Zorrilla, Martha Ofelia Neffen de Linares, Eduardo Dos Santos-en disidencia-.

SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO-SOCIO-EMPLEADO : RÉGIMEN JURÍDICO

El art. 27 de la LCT prevé tal situación en forma particular, estableciendo que las personas que integran una sociedad y prestan a ésta toda su actividad en forma personal y habitual, con sujeción a las directivas que se le impartan o pudieran impartírsele para el cumplimiento de tal actividad, serán considerados trabajadores dependientes de la sociedad. La doctrina coincide en señalar que la determinación de la naturaleza de la relación es una cuestión de hecho (cf. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, J.C y G. Fernández Madrid, Errepar, p.50).

Causa: "Perez de Machado, Wenceslada c/Gimenez, Antonio Vicente y otros s/Laboral" -Fallo N° 05/04- de fecha 24/03/04; voto de los Dres. Martha Ofelia Neffen de Linares, Eduardo Dos Santos, Nélica Marquevichi de Zorrilla.

SERVICIO DOMÉSTICO-EMPLEADA DOMÉSTICA-RÉGIMEN ESPECIAL DE LA EMPLEADA DOMÉSTICA : RÉGIMEN JURÍDICO

El estatuto del servicio doméstico regula las relaciones de trabajo de los empleados de ambos sexos que presten servicios dentro de la vida doméstica y que no importen para el empleador lucro o beneficio económico (art. 1º dec. ley 326/56). Esto es, el vínculo entre empleadores y trabajadores, cuando las tareas que presten los últimos sustituyan la actividad propia –total o parcial- de una ama de casa, excluyéndose expresamente los supuestos de actividades que produzcan lucro para el empleador. En el caso, no sólo la actora omitió indicar cuáles eran las actividades que cumplía su madre y titular del vínculo, sino que el empleador acreditó que en su domicilio particular se ocupaba de la ropa del demandado, de la limpieza de la casa y la sala de reuniones allí existente, riego, limpieza de parterre, alimentación de animales, servicio de café y trámites eventuales en entidades bancarias. Todas ellas constituyen actividades propias de una ama de casa, no modificándose tal naturaleza porque eventualmente se ocupe del pago de impuestos o servicios del demandado o porque limpie una oficina ubicada dentro de la casa o porque sirva café a los concurrentes al lugar.

(Causa: “Maldonado, Mariela Maricel c/Rojas, Marcelo Tomás y otro s/Acción Común” -Fallo Nº 07/04- de fecha 15/04/04; voto de los Dres. Martha Ofelia Neffen de Linares, Eduardo Dos Santos, Nélica Marquevichi de Zorrilla.

CONTRATO DE TRABAJO-PREAVISO-INDEMNIZACIÓN SUSTITUTIVA DE PREAVISO

Es el preaviso una obligación legal recíproca a ambas partes del contrato de trabajo que tiende a prevenir la ruptura intempestiva del vínculo, limitando el daño que la rescisión unilateral de uno de los contratantes produce en el otro. La exigibilidad del preaviso difiere en las distintas circunstancias que determinan un despido. En el caso de que el mismo obedezca a falta o disminución de trabajo, la doctrina y jurisprudencia se encuentra dividida.

Conforme los caracteres que debe reunir la falta o disminución de trabajo, para ser invocada válidamente como causa del distracto, que fueron analizados precedentemente, considero que al ser un hecho prolongado en el tiempo no exime del deber de preavisar. Esto es que al no tratarse de un hecho instantáneo, intempestivo e imprevisible, debe el empleador proceder a preavisar, permitiendo con su conducta el cumplimiento del objetivo de la norma, cual es posibilitar al empleado la búsqueda de un nuevo trabajo y evitar un perjuicio mayor derivado del despido.

En el caso, habiéndose considerado injustificado el despido, al no acreditarse la causal justificante, ninguna cavilación es posible, procediendo sin más la indemnización sustitutiva demandada. La demandada notificó por carta documento su voluntad de rescindir el contrato laboral a partir del día siguiente al del despacho de la misiva, invocando una causal no acreditada en la causa.

En consecuencia, al no haberse preavisado con la antelación de dos meses que exigía la antigüedad del actor no cuestionada, mayor a siete (7) años, debe la demandada oblar la

indemnización sustitutiva que es equivalente a las remuneraciones que debía percibir en ese período.

Causa: “Bobadilla, Juan Ramón c/Hryeniewicz, Antonio Fabián y otros s/Acción Común” -Fallo Nº 08/04- de fecha 26/04/04; voto de los Dres. Nélide Marquevichi de Zorrilla, Martha Ofelia Neffen de Linares, Eduardo Dos Santos.

CONTRATO DE TRABAJO-ORDEN PÚBLICO LABORAL : CONCEPTO; ALCANCES; EFECTOS

En el contrato de trabajo el juego de la voluntad de las partes desempeña un papel secundario, mínimo por cuanto el derecho del trabajo es tuitivo; al no existir un pie de igualdad entre las partes, protege al trabajador, que es la parte más débil en la relación de trabajo. Es decir que, mientras los empleadores -y principalmente en este caso puntual- tienen recursos suficientes para imponer determinadas condiciones, los trabajadores sólo cuentan con su fuerza, su capacidad de trabajo. Esa protección de los trabajadores se materializa mediante normas jurídicas adecuadas y tuitivas que llevan a contemplar situaciones no previstas (o no bien previstas) por el derecho común, motivo por el cual el derecho del trabajo abandona la concepción civilista y su corolario, cual es el principio de la autonomía de la voluntad, creándose el concepto de orden público laboral comprensivo del principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador. Vemos así que nace una situación especial por cuanto, aún cuando las relaciones entre empleador y trabajador son de orden privado, la mayoría de las normas del derecho del trabajo, son de orden público. Por eso son forzosas e irrenunciables reduciendo la autonomía de la voluntad de las partes, pudiendo abandonarse este carácter imperativo, sólo cuando la situación es más favorable para el trabajador.

Causa: “Alvarenga, Julio Argentino c/MASTERVIL S.A. y otros s/Acción Común” -Fallo Nº 10/04- de fecha 27/04/04; voto de los Dres. Eduardo Dos Santos, Nélide Marquevichi de Zorrilla, Martha Ofelia Neffen de Linares.

REMUNERACIÓN DEL TRABAJADOR-CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO-ORDEN PÚBLICO LABORAL : EFECTOS

El carácter de orden público de la normativa laboral determina que la remuneración del trabajador solamente puede ser pactada por la partes por encima de los límites mínimos impuestos por la normativa laboral. Ello significa que cuando existiere una determinación salarial en virtud de una Convención Colectiva de Trabajo o por Estatutos especiales, tal el caso de autos comprendidos en el C.C.T. 152/91, las partes no podrán negociar una remuneración de nivel inferior a la que ésta establezca (Cfr. Julián de Diego en “La Remuneración del trabajador”, ed. 84, p. 137 y sgtes.).

Causa: “Valdez, Néstor Claudelino c/QUALITY MARKET S.A. y otro s/Acción común” -Fallo Nº 12/04- de fecha 04/05/07; voto de los Dres. Nélide Marquevichi de Zorrilla, Martha Ofelia Neffen de Linares, Eduardo Dos Santos.

PAGO INSUFICIENTE-PAGO DE LA DIFERENCIA- ART. 260 DE LA L.C.T. : RÉGIMEN JURÍDICO

De comprobarse pagos parciales al trabajador, deben ser adjudicados a pagos a cuenta del total de lo adeudado, aún cuando se reciban sin reservas, quedando expedita la acción al trabajador para reclamar el pago de la diferencia correspondiente, por todo el tiempo de la prescripción, en el marco del art. 260 de la L.C.T.- Este criterio está fundamentado básicamente en el principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador en virtud del cual los rubros o créditos de naturaleza salarial -como son los laborales- son irrenunciables. Los pagos incompletos son pagos parciales y el recibo es la prueba del pago (arts. 125, 138, 260 y cctes. LCT) y su validez se apreciará en el alcance correspondiente (art. 142 LCT), si documenta un importe inferior al real no se cancela la diferencia pendiente que puede reclamarse incluso no contemporáneamente. En este sentido, la misma C.S.J.N. tiene dicho que "Carece de relevancia la percepción de un pago indemnizatorio sin reservas, pues el pago insuficiente de obligaciones originadas en relaciones laborales deben considerarse como entrega a cuenta del total adeudado, aunque se reciba sin reservas, quedando expedita al trabajador la acción para reclamar la diferencia" (C.S.J.N., 21/03/89 L.C. 14/07/89; cfr. Miguel A. Sardegna en "Ley de Contrato de Trabajo" comentada, anotada y concordada, 6ta. edición actualizada, ed. Universidad, Bs. As. 1996, pág. 674).

Causa: "Valdez, Néstor Claudelino c/QUALITY MARKET S.A. y otro s/Acción común" -Fallo Nº 12/04- de fecha 04/05/07; voto de los Dres. Nélica Markevichi de Zorrilla, Martha Ofelia Neffen de Linares, Eduardo Dos Santos.

CONTRATO DE TRABAJO-MODALIDAD DEL CONTRATO DE TRABAJO-PRESTACIONES SUCESIVAS : ALCANCES

El contrato de trabajo supone prestaciones sucesivas condicionadas a la naturaleza de la actividad de que se trate y a la organización de la empresa para la cual se trabaja. De allí que un mínimo de tiempo es necesario para que se configure un contrato de trabajo, dependiendo su extensión del objeto a satisfacer. Así las prestaciones sucesivas propias de un contrato de trabajo pueden darse día a día o separadas por períodos más o menos extensos. Es posible que la actividad requiera el trabajo durante algunos días consecutivos, o una interrupción más o menos larga y luego otro período de trabajo de duración fija o variable.

Causa: "Cañete, Enrique Mauricio c/Quinteros, Manuel Alberto y/o quienes resulten responsables s/Laboral" -Fallo Nº 13/04- de fecha 27/05/04; voto de los Dres. Eduardo Dos Santos, Nélica Markevichi de Zorrilla, Martha Ofelia Neffen de Linares.

CONTRATO DE TRABAJO-MODALIDAD DEL CONTRATO DE TRABAJO-TRABAJO EVENTUAL : CONFIGURACIÓN

Existen válidamente en el ámbito laboral contratos permanentes que presentan modalidades en cuanto a la frecuencia de las prestaciones como en el caso de autos. Frente a estos contratos aparecen otros también de índole laboral pero que en razón de

la naturaleza de las tareas permiten que la contratación tenga un plazo o que termine con el servicio, el trabajo o la obra objeto de la contratación: son los contratos a plazo fijo, los contratos a tiempo parcial y los contratos eventuales. Se trata de excepciones dentro de nuestro derecho positivo laboral, en el que por lo común los contratos se celebran por tiempo indeterminado. De allí que –y esto es lo importante- discutida la modalidad con que fuera contratado el trabajador, la calidad de trabajo eventual no se presume (conforme a lo dispuesto por el art. 99 in fine L.C.T.), debiendo entenderse, a falta de prueba en tal sentido, que el contrato se ha celebrado por tiempo indeterminado (arts. 90 y 92 de la L.C.T.). El empleador que pretenda que el contrato inviste la modalidad de eventual tendrá a su cargo la prueba de su aseveración (art. 99 L.C.T.). En el contrato de trabajo eventual se busca satisfacer resultados concretos, tenidos en vista por el empleador en relación a servicios extraordinarios determinados de antemano o exigencias determinadas y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento y debe ser celebrado por escrito no pudiendo exceder de seis meses por año ni de un año en tres (art. 72 ley 24.013). Vemos así que lo que caracteriza al contrato de trabajo eventual son los servicios o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa o establecimiento destacándose la brevedad de su duración.

Causa: “Cañete, Enrique Mauricio c/Quinteros, Manuel Alberto y/o quienes resulten responsables s/Laboral” -Fallo Nº 13/04- de fecha 27/05/04; voto de los Dres. Eduardo Dos Santos, Nélide Marquevichi de Zorrilla, Martha Ofelia Neffen de Linares.

CONTRATO DE TRABAJO-MODALIDAD DEL CONTRATO DE TRABAJO-TRABAJO EVENTUAL : REQUISITOS

Revisten el carácter de tareas eventuales aquellas en las que no se dan lógicas expectativas de durabilidad y que se cumplen con motivo de una necesidad transitoria del principal.

Causa: “Cañete, Enrique Mauricio c/Quinteros, Manuel Alberto y/o quienes resulten responsables s/Laboral” -Fallo Nº 13/04- de fecha 27/05/04; voto de los Dres. Eduardo Dos Santos, Nélide Marquevichi de Zorrilla, Martha Ofelia Neffen de Linares.

SOCIEDAD COOPERATIVA-COOPERATIVA DE TRABAJO : CONCEPTO; OBJETO

Una cooperativa de trabajo es una entidad fundada en el esfuerzo propio y la ayuda mutua para organizar y prestar servicios, autogestionada por los socios y percibiendo por sí, como persona jurídica el producto de ese trabajo, distribuyéndose lo obtenido en forma igualitaria. Como figura del trabajo autogestionado, evita la dicotomía entre empleador y trabajadores. Según la normativa que las regula (ley 20.337 y sus modificatorias), las cooperativas son entidades fundadas en el esfuerzo propio y la ayuda mutua para organizar y prestar servicios con características específicas: tienen capital variable y duración ilimitada, no ponen límite estatutario al número de asociados y al capital, conceden un solo voto a cada asociado, reconocen un interés limitado a las cuotas sociales, tienen un número mínimo de diez asociados, distribuyen los excedentes en proporción al uso de los servicios sociales, fomentan y prevén la educación e

integración cooperativa, no tiene como fin principal ni accesorio ni como condición de admisión ideas políticas, religiosas, de nacionalidad, región o raza, limitan la responsabilidad al monto de las cuotas sociales y establecen la irrepartibilidad de las reservas sociales entre otros. Por su parte, son actos cooperativos los cumplidos entre las cooperativas y sus asociados, por aquellas entre sí y los que realicen con otras personas en cumplimiento del objeto social y la consecución de los fines institucionales. Causa: “Sotelo, Mario c/Vera, José Abdon s/Acción Común” -Fallo Nº 17/04- de fecha 30/06/04; voto de los Dres. Martha Ofelia Neffen de Linares, Eduardo Dos Santos, Juan Ramón Saettone.

SOCIEDAD COOPERATIVA-COOPERATIVA DE TRABAJO-ACTOS COOPERATIVOS : OBJETO; CONCEPTO

Los actos cooperativos, para ser tales deben enmarcarse en el objeto social establecido en el estatuto aprobado; tal objeto no puede abarcar la contratación de servicios cooperativos para terceras personas utilizando la fuerza de trabajo de sus socios y finalmente no puede actuar como empresa de provisión de servicios propios de una agencia de colocación.

Causa: “Sotelo, Mario c/Vera, José Abdon s/Acción Común” -Fallo Nº 17/04- de fecha 30/06/04; voto de los Dres. Martha Ofelia Neffen de Linares, Eduardo Dos Santos, Juan Ramón Saettone.

CONTRATO DE TRABAJO-EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO-JUSTA CAUSA-INJURIA LABORAL-PRUEBA

Sabido es que cualquiera de las partes en una relación laboral, puede extinguir el contrato en caso de injuria, esto es incumplimientos contractuales materializados en la inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del referido contrato. Esos incumplimientos deben ser graves, es decir de una entidad tal, que no permitan la prosecución de la relación laboral existente hasta ese momento. Su apreciación queda reservada al Juzgador, teniendo en cuenta el carácter de la relación, lo dispuesto por la Ley de Contrato de Trabajo, modalidades y circunstancias personales de cada caso (art. 242 L.C.T.).

Causa: “Ramos, Sergio Williams c/Banco de Formosa S.A. s/Acción Común” -Fallo Nº 22/04- de fecha 06/09/04; voto de los Dres. Eduardo Dos Santos, Nélica Markevichi de Zorrilla, Martha Ofelia Neffen de Linares.

SUBCONTRATACIÓN (LABORAL)-CÓDIGO ÚNICO DE IDENTIFICACIÓN LABORAL

El art. 30 de la LCT prescribe que quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, o contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le de origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, deberán exigir a sus contratistas o subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social. Deben exigir además a sus cesionarios o

subcontratistas el número de código único de identificación laboral de cada trabajador que preste servicio, las constancias del pago de las remuneraciones, copia de los comprobantes de pago mensuales al sistema de seguridad social, una cuenta corriente bancaria de la cual sea titular y una cobertura por riesgos del trabajo. Tal responsabilidad no puede delegarse en terceros y el incumplimiento de alguno de los requisitos hará responsable solidariamente al principal por las obligaciones de los cesionarios, contratistas o subcontratistas respecto del personal que ocuparen en la prestación de dichos trabajos o servicios y que fueren emergentes de la relación laboral incluyendo su extinción y de las obligaciones de la seguridad social.

Causa: “Michel, Verónica Andrea y otra c/Derudder Hnos. y otro s/Acción Común” – Fallo Nº 26/04- de fecha 21/09/04; voto de los Dres. Martha Ofelia Neffen de Linares, Eduardo Dos Santos, Nélica Marquevichi de Zorrilla.

CONTRATO DE TRABAJO-EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR JUSTA CAUSA-BUENA FE-OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR-DEBER DE OCUPACIÓN : ALCANCES; RÉGIMEN JURÍDICO

Las partes están legitimadas para resolver el contrato de trabajo, más las consecuencias son diferentes según las causas que se invoquen y prueben en sustento de la decisión (cf. arts. 242, sgtes. y cctes. de la L.C.T.). Por su parte, el art. 243 del mismo cuerpo legal determina que ambas partes están obligadas, cuando decidan la conclusión del contrato, a comunicar a la otra la decisión por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura. Agrega la misma norma que ante la demanda que se promoviere no se admitirá la modificación de la causal de despido consignada en las comunicaciones previas. El principio de buena fe que debe guiar el contrato en todas sus etapas, aún en la disolución, justifica esta normativa. Es que precisamente esa comunicación previa, permite a las partes, saber la conducta contractual que se atribuye o las circunstancias que determinan el distracto, para que el interesado pueda aclararla, justificarla o rechazarla. Entiendo que plasma también el principio de continuidad, por cuanto tales aclaraciones pueden permitir la continuidad del contrato y la retractación de común acuerdo.

Así, el dependiente está autorizado a resolver el contrato y a percibir las indemnizaciones previstas para el despido incausado y la falta de preaviso, cuando el empleador incumpla obligaciones contractuales, y el incumplimiento tenga tal entidad, que impida la prosecución del vínculo. La falta de dación de trabajo alegada y probada, constituye una omisión al deber de ocupación que tiene el empleador por imperativo del art. 78 LCT. Ello materializa el derecho constitucional a trabajar, que implica en el caso, no sólo la obligación de estar a disposición del empleador sino el derecho a prestar efectivamente tareas, interpretando así la dignificación humana que implica el trabajo. Si bien puede haber razones fundadas que impidan la satisfacción de tal deber por parte del empleador, corresponde a éste hacerlo saber cuando es interpelado.

Causa: “Pinos, Felipe Lorenzo c/Duque Seguridad S.A. s/Acción Común” -Fallo Nº 27/04- de fecha 24/09/04; voto de las Dras. Martha Ofelia Neffen de Linares, Matilde Ruth Figuerero, Elida Carnero de Niveyro.

SALARIO BÁSICO-CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO : ALCANCES

El salario básico es el estipulado en las convenciones colectivas, para cada categoría o profesión comprendida en ella con lo que queda constituido el piso salarial para quienes se encuentran comprendidos en las mismas. Esto significa que para determinada categoría el trabajo realizado por una persona –trabajador- “vale” por lo menos lo que se estipula y su finalidad radica en asegurar a los trabajadores ese mínimo inderogable. Existen además, los adicionales, que son plus que pueden percibir los trabajadores en virtud de determinadas circunstancias, referidas a su persona, tareas y forma de cumplimiento de las mismas, lugar de prestación, etc.. En el caso puntual de autos, se reclama una serie de adicionales que se encuentran comprendidos o contemplados por el C.C. n° 36/75, motivo por el cual las demandadas, ante su reclamación por parte del trabajador, debían argumentar y demostrar su improcedencia; que correspondían montos distintos a los pretendidos o que, finalmente, fueron cancelados.

Causa: “Duré, Enrique Gabriel c/Poliservicios S.A. y otros s/Acción Común” -Fallo Nº 42/04- de fecha 30/12/04; voto de los Dres. Eduardo Dos Santos, Nélide Marquevichi de Zorrilla, Martha Ofelia Neffen de Linares.