

EXCMO. TRIBUNAL DE TRABAJO - SALA I -

SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO: ALCANCES

El aguinaldo, salario diferido que se va generando durante el desarrollo del vínculo, es equivalente a la mitad de la mejor remuneración del semestre y debe obrlarse al finalizar cada semestre, a excepción del supuesto en que el distracto se produzca antes de ello, debiendo en tal caso abonarse al producirse el distracto y en forma proporcional al tiempo trabajado (arts. 40, 41 y 42 Ley 22.248 y Ley 23.041).

Causa: “Fernandez, Jacinto Martín c/Palacios Blanca Ester y/u otros s/Acción Común” -Fallo Nº 24/10- de fecha 27/07/10; voto de los Dres. Martha Ofelia Neffen de Linares, Eduardo Dos Santos, Telma Carlota Bentancur.

TRABAJADOR RURAL-EXTINCIÓN DEL CONTRATO-PREAVISO: RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

En cuanto a la extinción de los contratos, la normativa especial de los rurales tiene normas similares al régimen general de la LCT, a excepción del instituto del preaviso, que no existe por las particulares características del medio donde se desarrollan los vínculos agrarios, más tal instituto, se suple con los porcentuales que se agregan a las indemnizaciones por despido incausado que varían según fuere la antigüedad de los contratos (art. 76 inc. b) Ley 22.248). Toda la normativa en relación a la finalización de los contratos, es de carácter tuitiva y pretende concretar el mandato Constitucional de la protección contra el despido arbitrario (art. 14 bis CN).

Causa: “Fernandez, Jacinto Martín c/Palacios Blanca Ester y/u otros s/Acción Común” -Fallo Nº 24/10- de fecha 27/07/10; voto de los Dres. Martha Ofelia Neffen de Linares, Eduardo Dos Santos, Telma Carlota Bentancur.

CONTRATO DE TRABAJO-PRESCRIPCIÓN LIBERATORIA-PLAZO: RÉGIMEN JURÍDICO

La excepción de prescripción liberatoria planteada por la parte demandada, es un medio de liberarse de una obligación por el transcurso del tiempo y la inacción del titular de un derecho (arts. 3947 y 3949 CC). El art. 256 de la LCT establece que las acciones relativas a créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo y en general de disposiciones de convenios colectivos, legales o reglamentarios prescriben a los dos años, siendo esta norma de orden público.

Causa: “Lopez, Delfino c/Marcial César David Ambrosio y/u otra y/o quién resulte responsable s/Acción común” -Fallo Nº 25/10- de fecha 29/07/10; voto de los Dres. Martha Ofelia Neffen de Linares, Eduardo Dos Santos, Olga Inés Olmedo.

CONTRATO DE TRABAJO-SALARIO-HORAS EXTRAS-MORA: RÉGIMEN JURÍDICO

En el caso de los salarios y las horas extras cuya mora es automática (art. 137 LCT) y para cuyo pago existe un plazo de cuatro días hábiles luego de vencido el período al que

correspondan (art. 128 LCT) son exigibles el cuarto día hábil del mes siguiente a aquel en el que se devengaron.

Causa: “Lopez, Delfino c/Marcial César David Ambrosio y/u otra y/o quién resulte responsable s/Acción común” -Fallo Nº 25/10- de fecha 29/07/10; voto de los Dres. Martha Ofelia Neffen de Linares, Eduardo Dos Santos, Olga Inés Olmedo.

CONTRATO DE TRABAJO-SALARIO-PAGO DEL SALARIO-MORA: RÉGIMEN JURÍDICO

Considerando que las remuneraciones deben pagarse cuatro días después de concluido el período mensual al que corresponde y que la mora es automática (arts. 128 y 137 LCT) los intereses moratorios deberán calcularse desde el mes siguiente al mes en que se generó el derecho.

Causa: “Lopez, Delfino c/Marcial César David Ambrosio y/u otra y/o quién resulte responsable s/Acción común” -Fallo Nº 25/10- de fecha 29/07/10; voto de los Dres. Martha Ofelia Neffen de Linares, Eduardo Dos Santos, Olga Inés Olmedo.

JORNADA LABORAL: RÉGIMEN JURÍDICO

La jornada legal de trabajo, se rige por los arts. 196, 200, 201, sgtes. y conc. de la LCT, complementada por la Ley 11.544, dada la expresa remisión que efectúa el citado artículo. Bajo tal normativa, la jornada legal diurna alcanza a las 8 hs. diarias o 48 hs. semanales y en cuanto al exceso, la forma de remunerarla, es con un recargo del 50% cuando se cumplan en días comunes y del 100% cuando son cumplidas durante el descanso hebdomadario.

Causa: “Lopez, Delfino c/Marcial César David Ambrosio y/u otra y/o quién resulte responsable s/Acción común” -Fallo Nº 25/10- de fecha 29/07/10; voto de los Dres. Martha Ofelia Neffen de Linares, Eduardo Dos Santos, Olga Inés Olmedo.

CONTRATO DE TRABAJO-FIRMA EN BLANCO DEL TRABAJADOR: RÉGIMEN JURÍDICO; EFECTOS

Inversamente a lo establecido en el marco civil -donde las relaciones se presumen igualitarias- en el marco laboral, si bien está prohibido el otorgamiento de la firma en blanco por los dependientes, la suscripción de un documento -recibo- no implica necesariamente, reconocimiento de su contenido, estando facultado a impugnarlo y a demostrar la suscripción en blanco y su falsedad (art. 60 LCT). Ello constituye una garantía especial de su remuneración, que tiene sustento en los principios de primacía de la realidad y protección del trabajador, partiendo de considerar el hecho objetivo de la diferente capacidad de negociación que tienen las partes de un contrato de trabajo, plataforma del derecho del trabajo.

Causa: “Lopez, Delfino c/Marcial César David Ambrosio y/u otra y/o quién resulte responsable s/Acción común”- Fallo Nº 25/10- de fecha 29/07/10; voto de los Dres. Martha Ofelia Neffen de Linares, Eduardo Dos Santos, Olga Inés Olmedo.

CONTRATO DE TRABAJO-SALARIO DEL TRABAJADOR-RECIBOS DE PAGO: REQUISITOS

Considero que en los recibos resulta prioritario que resulte claramente establecido el pagador y el beneficiario, la imputación de deuda, el lugar y la fecha, abonando en el acto del pago la seguridad jurídica para ambas partes, de modo tal que sendos actores tengan respaldo documental de su accionar, tanto el que paga como el que percibe. El articulado busca evitar distintos mecanismos de fraude que la práctica ha evidenciado en el desarrollo de la actividad humana y particularmente la ligada al vínculo entre trabajadores y empleadores, de allí que no resulta ociosa la exigencia de contenidos y la facultad de la judicatura para analizar su validez, mediante distintos mecanismos pero fundamentalmente cotejándolo con los libros obligatorios, y en su defecto con la registración comercial -libro diario, Banco, etc.- y con constancias bancarias.

Causa: “Lopez, Delfino c/Marcial César David Ambrosio y/u otra y/o quién resulte responsable s/Acción común” -Fallo Nº 25/10- de fecha 29/07/10; voto de los Dres. Martha Ofelia Neffen de Linares, Eduardo Dos Santos, Olga Inés Olmedo.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO-VACACIONES NO GOZADAS: ALCANCES

Si bien el principio general de vacaciones no gozadas es que las mismas no son compensables en dinero, tal principio cede en casos en que la disolución de contrato se produce antes de la fecha en que deben gozarse.

Causa: “Lopez, Delfino c/Marcial César David Ambrosio y/u otra y/o quién resulte responsable s/Acción común”-Fallo Nº 25/10- de fecha 29/07/10; voto de los Dres. Martha Ofelia Neffen de Linares, Eduardo Dos Santos, Olga Inés Olmedo.

SALARIO DEL TRABAJADOR-DIFERENCIAS SALARIALES: RÉGIMEN JURÍDICO

Las diferencias salariales determinadas tienen su fundamento en que el trabajo no se presume gratuito, la remuneración básica y sus adicionales deben abonarse en tiempo y forma y es esta obligación -el pago de la remuneración- la primera que asume el empleador y debe cumplimentar por su carácter alimentario y por la puesta a disposición de la fuerza de trabajo, sin perjuicio de la obligación social que ello entraña (arts. 115, 103, 124, 126, 128, 129, 140 y cctes. LCT). Dado el carácter de normas de orden público que ostentan y la consecuente irrenunciabilidad, los pagos insuficientes deben ser considerados pagos a cuenta, aún cuando se reciba sin reservas, quedando expedida la acción judicial por las diferencias adeudadas y no alcanzadas por la prescripción (art. 260 LCT). Que además el empleador requerido de pago debe alegar y acreditar las excepciones al principio de onerosidad y en caso de controversia sobre el pago de remuneraciones que debía percibir el trabajador, tal como se afirmara precedentemente, la prueba contraria a la reclamación corresponde al empleador por expresa disposición del art. 56 de la ley 639.

Causa: “Ramirez, Silvia Beatriz c/Marchi, Jorge y/u otros s/Acción por Accidente de Trabajo (D. Común)” -Fallo Nº 25/10-BIS- de fecha 27/07/10; voto de los Dres. Martha Ofelia Neffen de Linares, Eduardo Dos Santos, Jorge Fernández de Azcárate.

ACCIDENTE DE TRABAJO-RESPONSABILIDAD: RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

Es que el art. 6º define al accidente de trabajo como el acontecimiento súbito y violento ocurrido con motivo o en ocasión del trabajo, y sin perjuicio de los cuestionamientos doctrinarios que merezca tal circunstancia, por las limitaciones que genera una definición y por la reprobación como recurso técnico, está claro que como todas las normas que precedieron a la ley 24.557, para que nazca la responsabilidad es necesario que exista un hecho externo que genere el daño. Esto es que, sin perjuicio de que en las secuelas de una enfermedad o accidente, incidan las características físicas del trabajador, no puede generarse responsabilidad para un tercero cuando el daño provenga exclusivamente de un hecho interno del organismo del afectado, tal el caso de autos, porque no existe obligación sin causa (art. 499 CC).

Causa: “Ramirez, Silvia Beatriz c/Marchi, Jorge y/u otros s/Acción por Accidente de Trabajo (D. Común)” -Fallo Nº 25/10-BIS- de fecha 27/07/1; voto de los Dres. Martha Ofelia Neffen de Linares, Eduardo Dos Santos, Jorge Fernández de Azcárate.

CONTRATO DE TRABAJO-ACUERDO DE PARTES-CONDICIONES MENOS FAVORABLES PARA EL TRABAJADOR: RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

Cabe señalar que los arts. 7, 12 y cctes. LCT. impiden la convalidación de eventuales convenios entre las partes, que supriman o reduzcan derechos de los trabajadores o que impliquen el pacto de condiciones menos favorables que las dispuestas en las normas legales y convencionales o que resulten contrarias a las mismas. Tales convenios expresos o tácitos son nulos porque en los derechos consagrados legal y convencionalmente son irrenunciables al constituir normas de orden público.

Causa: “Vergara Antonio c/Edefor S.A. y/u otros s/Acción común” -Fallo Nº 26/10- de fecha 23/08/10; voto de los Dres. Martha Ofelia Neffen de Linares, Eduardo Dos Santos, Jorge Fernández de Azcárate.

PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN-DISPENSA DE LA PRESCRIPCIÓN: REQUISITOS

La dispensa de prescripción autoriza la prolongación de los plazos por medios de la dispensa judicial de la prescripción cumplida cuando el titular del derecho no haya podido ejercer la acción por estar imposibilitado o dificultado materialmente para obrar. Su aplicación requiere la existencia de dificultades de hecho que impidieron temporalmente el ejercicio de la acción, lo que debe interpretarse restrictivamente, por cuanto la regla está inspirada en los principios del caso fortuito y de la fuerza mayor como causa de exoneración de responsabilidad. La jurisprudencia mayoritaria sostiene que deben concurrir tres requisitos para su admisión: a) existencia de fuerza mayor; b)

cumplimiento del plazo durante el impedimento; c) que el derecho se hubiere hecho valer inmediatamente de desaparecido el obstáculo.

Causa: “Vergara Antonio c/Edefor S.A. y/u otros s/Acción Común” -Fallo Nº 26/10- de fecha 23/08/10; voto de los Dres. Martha Ofelia Neffen de Linares, Eduardo Dos Santos, Jorge Fernández de Azcárate.

RECLAMO ADMINISTRATIVO-PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN-PLAZO: ALCANCES

La denuncia administrativa tiene efectos interruptivos, mientras dure el trámite y con un tiempo máximo de seis meses. Una vez culminado el trámite o transcurrido los seis meses, lo que acontezca primero, la prescripción comienza a contarse nuevamente desde cero. Es decir que el reclamo administrativo provoca los dos efectos: interrumpe la prescripción (borrando el tiempo transcurrido hasta entonces) y, por añadidura, suspende el inicio del nuevo conteo liberatorio mientras dure el trámite administrativo, hasta un máximo de seis meses.

Causa: “Velázquez, Alejandra Elizabeth c/Casinos del Norte S.A. y/u otros s/Acción Común” -Fallo Nº 30/10-BIS- de fecha 27/09/10; voto de los Dres. Eduardo Dos Santos, Martha Ofelia Neffen de Linares, Telma Carlota Bentancur.

HORAS EXTRAS-OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR: RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES; PROCEDENCIA

Reclama la actora el pago de horas extras al 50 y 100%. Conceptualmente, las horas extras son aquellas que se prestan en exceso de la jornada legal o convencional y se abonan con un recargo del 50% calculado sobre el salario habitual cuando el trabajo se cumple en días comunes, y de 100% cuando el mismo se realiza en días sábados después de las 13 horas, domingo o feriados (art. 201 LCT).

Además debe tenerse presente que el art. 6 de la ley 24.241 incluye a las horas extras dentro del concepto de remuneración motivo por el cual, teniendo en cuenta el principio general de integridad del salario contenido en los arts. 130 -primer apartado- 131 y 260 de la LCT, es obligación de la patronal abonar el importe de las horas extras laboradas por el trabajador, dentro de los plazos establecidos en el art. 128 de dicho cuerpo legal.

Causa: “Velázquez, Alejandra Elizabeth c/Casinos del Norte S.A. y/u Otros s/Acción Común” -Fallo Nº 30/10-BIS- de fecha 27/09/10; voto de los Dres. Eduardo Dos Santos, Martha Ofelia Neffen de Linares, Telma Carlota Bentancur.

VACACIONES NO GOZADAS-COMPENSACIÓN EN DINERO: RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

Sabido es que las vacaciones tienen por finalidad la recuperación psicofísica del trabajador, motivo por el cual no resultan compensables en dinero, salvo el supuesto del art. 156 (art.162 de la L.C.T.). De allí que el trabajador debe hacer uso de tal derecho aún cuando el empleador no las hubiere otorgado, dentro del plazo del artículo 157 en función al período de otorgamiento previsto por el art. 154, ambos de la L.C.T. En base a

ello, si el trabajador no ejerció ese derecho que le otorga el referido art. 157, debe cargar con las consecuencias de su omisión careciendo de acción para obtener una compensación en dinero por las vacaciones no gozadas.

Causa: “Velázquez, Alejandra Elizabeth c/Casinos del Norte S.A. y/u Otros s/Acción Común” -Fallo Nº 30/10-BIS- de fecha 27/09/10; voto de los Dres. Eduardo Dos Santos, Martha Ofelia Neffen de Linares, Telma Carlota Bentancur.

CONTRATO DE TRABAJO-DENUNCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO: RÉGIMEN JURÍDICO

Las partes son titulares individual e independientemente consideradas en lo que respecta al poder jurídico de extinción del contrato de trabajo. Tanto el empleador como el trabajador pueden extinguir el contrato fundando el primero el despido en justa causa o considerándose el trabajador en situación de despido indirecto. Así el art. 242 de la LCT 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 impida su continuación. La apreciación de esa injuria debe ser efectuada por el juzgador, teniendo en consideración el carácter de la relación, lo dispuesto por la LCT y las modalidades y circunstancias personales de cada caso (art. 242 LCT).

Causa: “Velázquez, Alejandra Elizabeth c/Casinos del Norte S.A. y/u Otros s/Acción Común” -Fallo Nº 30/10-BIS- de fecha 27/09/10; voto de los Dres. Eduardo Dos Santos, Martha Ofelia Neffen de Linares, Telma Carlota Bentancur.

ACCIDENTE DE TRABAJO-ACCIDENTE IN ITINERE: RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

Las normas especiales de los accidentes de trabajo, que tuvieron su antecedente inmediato en el Fallo Plenario Nº 21 del 9/11/53, donde se adoptó como doctrina obligatoria para el Tribunal que: “Constituyen accidentes de trabajo indemnizables conforme el art. 1º de la ley 9.688 los denominados “in itinere”, o sea, los que puede sufrir el obrero en el trayecto del lugar de prestación de sus tareas hasta el domicilio o viceversa” le dieron acogida al instituto ya en 1951 (dec. 650/55 y luego dec. ley 5005/56).

Mediante el mismo se proyectó la responsabilidad del empleador respecto de un riesgo que en principio es genérico, en razón de la gravitación que sobre el infortunio ejerce el hecho del trabajo, que obliga al desplazamiento hacia determinado lugar. Como la imputación legal se efectúa respecto a las consecuencias de un hecho sobre el que el empleador no puede ejercer vigilancia, aún en el marco de la ley especial de accidentes, la interpretación debe ser restrictiva. En definitiva es una imputación de responsabilidad fundada en la teoría del riesgo creado o de autoridad.

Causa: “Villamayor, Mariela Alejandra en Representación Hijo Menor c/El Pajarito S.A. s/Acc. por Accidente de Trabajo (D. Común)” -Fallo Nº 30/10- de fecha 21/09/10; voto de los Dres. Martha Ofelia Neffen de Linares, Eduardo Dos Santos, Olga Inés Olmedo.

ACCIDENTE DE TRABAJO-ACCIDENTE IN ITINERE-RESPONSABILIDAD CIVIL: RÉGIMEN JURÍDICO; IMPROCEDENCIA

Considero que en modo alguno la cosa riesgosa a que refiere el art. 1113 del CC y que genera para el titular la responsabilidad por los daños que provoca, puede alcanzar a la vía pública -que no es de su titularidad ni respecto a la cual tiene la guarda- ni aún en el supuesto en que sea utilizada para concurrir al trabajo. Tampoco en el caso, de interpretarse como tales a los vehículos -moto y auto-, cosas que provocaron el daño -muerte- y que por su carácter de vehículos son riesgosos, éstos eran de titularidad del empleador. En definitiva, ni aún en la acepción más amplia, puede considerarse que el daño sufrido por un trabajador en un accidente in itinere, pueda imputarse al empleador en los términos del art. 1113 CC, salvo que se trate de un medio de movilidad de titularidad del mismo empleador u organizado por éste, más en tal caso la responsabilidad emergerá de esa circunstancia y no del accidente en el trayecto desde o hacia el trabajo.

Causa: “Villamayor, Mariela Alejandra en Representación Hijo Menor c/El Pajarito S.A. s/Acc. por Accidente de Trabajo (D. Común)” -Fallo Nº 30/10- de fecha 21/09/10; voto de los Dres. Martha Ofelia Neffen de Linares, Eduardo Dos Santos, Olga Inés Olmedo.

SALARIO DEL TRABAJADOR-PAGO DE LAS REMUNERACIONES-PRINCIPIO DE ONEROSIDAD-PRUEBA: RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

El empleador requerido de pago debe alegar y acreditar las excepciones al principio de onerosidad y en caso de controversia sobre el pago de remuneraciones que debía percibir el trabajador, la prueba contraria a la reclamación corresponde al empleador por expresa disposición del art. 56 de la Ley 639.

Causa: “Aquino, Lisandro c/El Pajarito S.A. y/u otros s/Acción Común” -Fallo Nº 29/10- de fecha 07/09/10; voto de los Dres. Martha Ofelia Neffen de Linares, Eduardo Dos Santos, Telma Carlota Bentancur.

JORNADA LABORAL-HORAS EXTRAS: RÉGIMEN JURÍDICO

Cabe remitirse al régimen general de la LCT y en consecuencia a la ley 11.544 que establece una jornada de trabajo de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales y la reducción en ocho minutos por cada hora nocturna trabajada o el pago de los ocho minutos de exceso como tiempo suplementario cuando se alternen horas diurnas con nocturnas. Por su parte la LCT establece que las horas suplementarias cumplidas de lunes a viernes y sábados hasta las 13 hs se deben pagar con un recargo del 50 % y aquellas trabajadas desde las 13 hs a 24 hs del sábado y días domingos se deben pagar con un recargo del 100% (art. 201).

Causa: “Aquino, Lisandro c/El Pajarito S.A. y/u otros s/Acción Común” -Fallo Nº 29/10- de fecha 07/09/10; voto de los Dres. Martha Ofelia Neffen de Linares, Eduardo Dos Santos, Telma Carlota Bentancur.

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR-RETENCIÓN DE APORTES DEL TRABAJADOR-SANCIÓN CONMINATORIA: RÉGIMEN JURÍDICO; REQUISITOS; PROCEDENCIA

El art. 132 bis LCT incorporada por la ley 25.345, establece una sanción conminatoria para el supuesto que el empleador hubiere retenido aportes del trabajador con destino a los organismos de la seguridad social o cuotas o aportes periódicos o contribucionales a que estuviesen obligados los trabajadores en virtud de normas legales o provenientes, de las convenciones colectivas de trabajo, por su afiliación a sindicatos o mutuales o cooperativas y que al momento de la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa no hubiere ingresado total o parcialmente esos importes al organismo que estuvieren destinados.

Por su parte el decreto reglamentario condiciona la sanción a que el empleado efectúe una intimación fehaciente al empleador para que dentro de los treinta días corridos a partir de la recepción de la intimación proceda a efectivizar los aportes retenidos con más intereses y multas y a que la conducta incumpliente subsista (Dec. 146/2001 art. 1º-DT. 2001-A-842).

Por lo tanto, los requisitos de procedencia son: a) retención de aportes, contribuciones o cuotas del sueldo del trabajador por parte del empleador; b) omisión de depositar ante el organismo que corresponda esos importes retenidos; c) intimación fehaciente del trabajador a efectuar el depósito; d) subsistencia de la conducta incumpliente. En caso de acreditarse tales extremos, el empleador deberá pagar al trabajador afectado una sanción conminatoria mensual equivalente a la remuneración que se debía percibir mensualmente al momento del distracto que se devengará mensualmente desde esa fecha hasta que el empleador acreditare en forma fehaciente haber hecho el importe de los fondos retenidos. Causa: “Aquino, Lisandro c/El Pajarito S.A. y/u otros s/Acción Común”-Fallo Nº 29/10- de fecha 07/09/10; voto de los Dres. Martha Ofelia Neffen de Linares, Eduardo Dos Santos, Telma Carlota Bentancur.

CONTRATO DE TRABAJO-DENOMINACIÓN DADA POR LAS PARTES: ALCANCES; EFECTOS

La denominación dada por las partes al contrato no determina su naturaleza, dependiendo ello de las características que tuvo en la realidad la relación en análisis.

Causa: “Perez, Hernán Nicanor c/Rigonatto, César Javier y/u otros s/Acción Común” -Fallo Nº 31/10- de fecha 28/09/10; voto de los Dres. Martha Ofelia Neffen de Linares, Eduardo Dos Santos, Jorge Fernández de Azcárate.

SALARIO DEL TRABAJADOR-MÍNIMO LEGAL -ORDEN PÚBLICO: RÉGIMEN JURÍDICO

El pago de las remuneraciones por los importes mínimos legales y convencionales -arts. 103, 115, 119 y cctes. LCT- constituye la primera obligación del empleador como contraprestación de la materialización de tareas a su favor por el trabajador. Su importe está ajeno a la autonomía de la voluntad por cuanto los mínimos legales y convencionales

pactados por categoría y por rama de actividad tienen el carácter de orden público. Está interesado en ello toda la sociedad por cuanto el nivel digno de vida de los dependientes constituye un requisito de la paz social por la cual el Estado debe velar, y ese nivel mínimo de los salarios contribuye al logro de ese objetivo, quedando así al margen del libre juego de la oferta y la demanda en el mercado laboral.

Causa: “Perez, Hernán Nicanor c/Rigonatto, César Javier y/u otros s/Acción Común” -Fallo Nº 31/10- de fecha 28/09/10; voto de los Dres. Martha Ofelia Neffen de Linares, Eduardo Dos Santos, Jorge Fernández de Azcárate.

HORAS EXTRAS-CARGA DE LA PRUEBA: RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

La acreditación de tareas en horario extraordinario está a cargo del peticionante, debiendo la prueba ser asertiva y convincente por tratarse de prestaciones ajenas al normal desenvolvimiento del contrato de trabajo y por cuanto la existencia de una relación laboral permite presumir la prestación de servicios durante la jornada de trabajo reglada en los arts. 196 de la LCT, 1 y 2 de la Ley 11.544 o la establecida en el CCT de la actividad si ésta fuera menor, pero no la que se presta en tiempo extraordinario.

La carga de la prueba de las horas extraordinarias está pues a cargo del trabajador, en virtud del principio procesal que impone la carga de la prueba de un hecho a quien lo afirma (art. 374 C.P.C.C. y 89 C.P.L.).

Causa: “Cabrera Sixto c/Construcciones Davicu S.R.L. s/Reclamo Laboral” -Fallo Nº 32/10- de fecha 27/09/10; voto de los Dres. Griselda O. García, Jorge A. Fernández de Azcárate, Olga Inés Olmedo.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO-DENUNCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO-INJURIA LABORAL-FACULTAD DE LOS JUECES: RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

Cabe puntualizar que las partes son titulares individual e independientemente consideradas en lo que respecta al poder jurídico de extinción del contrato de trabajo. Tanto el empleador como el trabajador pueden extinguir el contrato fundando el primero el despido en justa causa o considerándose el trabajador en situación de despido indirecto. Así el art. 242 de la LCT 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 impida su continuación. La apreciación de esa injuria debe ser efectuada por el juzgador, teniendo en consideración el carácter de la relación, lo dispuesto por la LCT y las modalidades y circunstancias personales de cada caso (art. 242 LCT). Recién luego de éste análisis se estimará si procede considerar justa la causa invocada.

Causa: “Coronel, Marcos Antonio c/ASSI SRL y/u otros s/Acción Común” -Fallo Nº 33/10- de fecha 28/09/10; voto de los Dres. Eduardo Dos Santos, Martha Ofelia Neffen de Linares, Jorge Fernández de Azcárate.

CERTIFICADO DE TRABAJO-INTIMACIÓN FEHACIENTE: RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

La notificación de la demanda no puede constituirse, a la vez, en la “intimación fehaciente” a que alude la ley en el art. 80 modificado por el art. 45 de la Ley 25.345 y su reglamentación (art. 3º del Dcto. 146/2001), pues si la falta de entrega de los certificados del art. 80 de la LCT, integró la acción, la intimación en cuestión necesariamente debió precederla. De ello resulta que la notificación de la demanda nunca puede suplir el paso previo que exige el decreto reglamentario (art. 3º) cual es la intimación fehaciente luego de transcurridos los 30 días del distracto para que el empleador cumpla con sus obligaciones, menos aún cuando -como en el caso de autos- no se atacó su constitucionalidad.

Causa: “Coronel, Marcos Antonio c/ASSI SRL y/u otros s/Acción Común” -Fallo Nº 33/10- de fecha 28/09/10; voto de los Dres. Eduardo Dos Santos, Martha Ofelia Neffen de Linares, Jorge Fernández de Azcárate.

DERECHOS DEL TRABAJADOR-CERTIFICADO DE TRABAJO-APORTES SINDICALES-APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL: RÉGIMEN JURÍDICO

La norma (art. 80 LCT) no sólo refiere a la certificación de servicios y remuneraciones sino a las constancias documentadas de los aportes a la seguridad social y los sindicales a su cargo, que son exigibles no sólo a la fecha de la extinción sino durante el tiempo de la relación. Por lo tanto es harto discutible que el decreto reglamentario que legitima la intimación luego de treinta días de extinguido el contrato, pueda implicar que aquella intimación cursada en el marco de los derechos que asisten al trabajador durante el vínculo carezca de validez, o que implique la obligación de un nuevo requerimiento para acceder a la indemnización, juzgo que se impone adoptar un criterio amplio en el caso.

Causa: “Coronel, Marcos Antonio c/ASSI SRL y/u otros s/Acción Común” -Fallo Nº 33/10- de fecha 28/09/10; voto de los Dres. Eduardo Dos Santos, Martha Ofelia Neffen de Linares, Jorge Fernández de Azcárate.

DERECHOS DEL TRABAJADOR-ART. 80 DE LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO: OBJETIVO; ALCANCES

Precisamente el objetivo de la modificación del art. 80 LCT -introducida por la ley 25.345- estableciendo una reparación especial, es la lucha contra la evasión y el aseguramiento del derecho del trabajador a tener un conocimiento certero de la existencia de esos aportes -sobre todo los previsionales-, por lo que juzgo que una interpretación restrictiva en cuanto a la interpelación, implicaría anteponer recaudos formales que desnaturalizarían el fin perseguido por la norma.

Causa: “Coronel, Marcos Antonio c/ASSI SRL y/u otros s/Acción Común” -Fallo Nº 33/10- de fecha 28/09/10; voto de los Dres. Eduardo Dos Santos, Martha Ofelia Neffen de Linares, Jorge Fernández de Azcárate.

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

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 en 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.

Causa: “Aquino, Marcelino y otros c/Fridman, Sergio David y/u Otros s/Acción Común” -Fallo N° 35/10- de fecha 28/10/10; voto de los Dres. Griselda García, Jorge Fernández de Azcárate, Olga Inés Olmedo.

TEMERIDAD-MALICIA-DEFENSA EN JUICIO: APLICACIÓN RESTRICTIVA

La temeridad se configura cuando el litigante sabe que carece de razón valedera y no obstante, abusando de la jurisdicción inicia una contienda judicial con la que ocasiona un daño a otra persona, mientras que la malicia implica un ocultamiento doloso o la articulación de defensas manifiestamente dilatorias del proceso. La circunstancia que la acción, determinadas pretensiones o defensas sean desestimadas no configura por sí una conducta temeraria o maliciosa, pues debe en cada caso meritarse la conducta de las partes; siendo su aplicación de interpretación restrictiva a fin de no afectar la garantía constitucional de defensa en juicio.

Causa: “Aquino, Marcelino y otros c/Fridman, Sergio David y/u Otros s/Acción Común” -Fallo N° 35/10- de fecha 28/10/10; voto de los Dres. Griselda García, Jorge Fernández de Azcárate, Olga Inés Olmedo.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO-DESPIDO INDIRECTO-JUSTA CAUSA: RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

Esta Sala tiene reiterado criterio considerando justificado el despido indirecto decidido por el trabajador ante la mora del empleador en el pago de las remuneraciones u otros créditos laborales, no obstante la intimación a cumplir con su obligación por el trabajador (Consultar, entre otros, el Fallo N° 19/05 in re “Rojas, Alberto y Otros c/Teuco S.A. s/Acción Común” Expte. 135/03). Y por ende, se considera que constituye justa causa de distracto en los términos de los arts. 242, 345 y 246 de la LCT., por cuanto resulta írrita la pretensión de que los trabajadores presten servicio si media un incumplimiento del empleador de la correlativa obligación de pagar los salarios vencidos en tiempo y forma, lo que significa respetar el principio de integridad del salario, pagando lo que corresponde, cuando corresponde, incluyendo, obviamente, el pago de las horas extras realizadas por el trabajador.

Causa: “Benitez, Sergio Obdulio c/El Pajarito S.A. y/u otros s/Acción Común”- Fallo N° 36/10- de fecha, 24/11/10; voto de los Dres. Eduardo Dos Santos, Martha Ofelia Neffen de Linares, Telma Carlota Bentancur.

SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO-TERCEROS CONTRATANTES- RESPONSABILIDAD: RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

El art. 29 de la LCT, trata del supuesto en que determinados trabajadores se ponen a disposición de las empresas. En ese caso se considerarán como trabajadores dependientes de quien utiliza sus servicios. Los terceros contratantes responden solidariamente con los empleadores por todas las obligaciones laborales y las derivadas de la seguridad social. Al decir de Miguel A. Sardegna en LCT, comentada, anotada y concordada, ed. Universidad, Bs. As., 1996, pág. 114, la ley trata aquí de evitar otro accionar ilícito, consistente en la interposición fraudulenta de un tercero que se coloca entre el trabajador y su efectivo empleador para mantener un carácter que no posee: el de empleador a su vez. La relación no se prohíbe- como coincidentemente afirman en autos los codemandados, al contestar la demanda bajo los mismos términos- lo que la norma imposibilita es la irresponsabilidad de quien se beneficia con el trabajo y a ese efecto, previniendo la posibilidad de la insolvencia del tercero interpuesto, obliga al empleador efectivo. La solidaridad impuesta al intermediario es un mayor recaudo en beneficio del trabajador.

Causa: “Gauna, Ariel Antonio c/Edefor S.A. y/u otros s/Acción Común” -Fallo Nº 38/10- de fecha 26/11/10; voto de los Dres. Eduardo Dos Santos, Martha Ofelia Neffen de Linares, Jorge Fernández de Azcárate.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO-DESPIDO DIRECTO: PROCEDENCIA

Conceptualmente el despido directo es la extinción arbitraria o injustificada que técnicamente se configura como ejercicio de una facultad resolutoria, con efecto hacia el futuro por parte de la patronal. 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 de las modalidades contractuales que se adopten. En estos casos, cuando el empleador ejerce su voluntad soberana, el acto es eficaz cuando carezca de causa o justificación. Es un ilícito con efecto válido -la disolución de vínculo laboral- que origina derechos indemnizatorios en favor del trabajador.

Causa: “Gauna, Ariel Antonio c/Edefor S.A. y/u otros s/Acción Común” -Fallo Nº 38/10- de fecha 26/11/10; voto de los Dres. Eduardo Dos Santos, Martha Ofelia Neffen de Linares, Jorge Fernández de Azcárate.

CONTRATO DE TRABAJO-PRUEBA: RÉGIMEN JURÍDICO

Así, cuando el trabajador controvierte o reclama el pago de créditos laborales -sean diferencias, fuere la totalidad del monto- la prueba contraria a tales reclamaciones corresponde al empleador una vez acreditada la prestación de servicios -como en el presente caso- como expresamente lo dispone el art. 56 del CPL en concordancia con la presunción contenida en el art. 55 de la LCT.

Causa: “Mareco, Claudia Marcela c/Abud, Gladis Elizabeth y/u otros s/Acción Común” -Fallo Nº 40/10- de fecha 01/12/10; voto de los Dres. Eduardo Dos Santos, Martha Ofelia Neffen de Linares, Jorge Fernández de Azcárate.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO-EXCLUSIÓN DE PRESUNCIONES: RÉGIMEN JURÍDICO

Sabido es que el mutuo acuerdo disolutivo tácito debe ser concluyente y recíproco, traduciendo el abandono inequívoco de la relación por ambas partes y como su admisión constituye una excepción a los procedimientos y formalidades exigidas por la ley, al atentar contra el principio de conservación o continuidad del contrato de trabajo, su interpretación debe ser sumamente restrictiva. Ello así habida cuenta que el art. 58 del la LCT indica que no se admiten presunciones en contra del trabajador que conduzcan a sostener la renuncia o abandono del empleo.

Causa: “ Mareco, Claudia Marcela c/Abud, Gladis Elizabeth y/u otros s/Acción Común” -Fallo Nº 40/10- de fecha 01/09/10; voto de los Dres. Eduardo Dos Santos, Martha Ofelia Neffen de Linares, Jorge Fernández de Azcárate.

COOPERATIVA DE TRABAJO: OBJETO; ALCANCES

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. Al decir de Farrés Pablo -Cooperativas de trabajo, Ediciones Jurídicas, Cuyo-Mendoza, 2000- “..es una organización empresaria circunscripta a las pautas del derecho cooperativo mediante la cual sus asociados procuran para sí la oferta de su trabajo, en forma individual o articulada colectivamente con sus partes o con otros individuos o productos, materializando una fuente ocupacional, permanente o eventual y obteniendo como beneficio patrimonial un retorno inordinado a la deducción que del precio de su servicio o bien colocado en el mercado se haga, teniendo en cuenta los costos y reservas signadas por la ley o el estatuto proporcionalmente a la cantidad y condición en que se haya ocupado su tarea laboral con la entidad o a través de ella”.

Causa: “Gomez, Martín Diego y otro c/Cooperativa de Trabajo Un Nuevo Amanecer Ltda. y/u otros s/Acción Común” -Fallo Nº 41/10- de fecha 09/12/10; votos de los Dres. Martha Ofelia Neffen de Linares, Eduardo Dos Santos, Jorge Fernández de Azcárate.

CONTRATO DE TRABAJO-IUS VARIANDI-FACULTADES DEL DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR: RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

La prohibición o nulidad de la reducción de salarios y jornada en forma unilateral por el empleador, entiendo ab initio que siendo elementos esenciales o estructurales del vínculo, exceden las facultades de dirección del empleador. Esto es, que le está vedado el derecho a hacerlo sin consentimiento del empleado, logrado en forma particular o mediando el desarrollo del procedimiento de crisis, con lo que tales modificaciones

contractuales, en el caso, configuran un uso abusivo del *ius variandi*. Ello así porque las limitaciones legales a las facultades de dirección impuestas por el art. 66 de la LCT, implican requisitos no alternativos, exigibles conjuntamente. Esto es que para que las modificaciones de las condiciones de trabajo constituyan un ejercicio legítimo de las facultades de dirección, deben ser razonables, no deben causar perjuicio material al afectado y no deben alterar modalidades esenciales del contrato.

Causa: “Cabrerá, Eugenio c/Katz, Silvia Patricia y/u otros s/Acción Común” -Fallo Nº 42/10- de fecha 09/12/10; voto de los Dres. Martha Ofelia Neffen de Linares, Eduardo Dos Santos, Jorge Fernández de Azcárate.

INCAPACIDAD LABORAL-LEY DE RIESGO DE TRABAJO-INCAPACIDAD TEMPORAL-INCAPACIDAD PERMANENTE: RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

En lo que refiere a la temporalidad de la incapacidad la LCT no tiene conceptos ni pautas claras que permitan diferenciar la temporal de la permanente. La primera tiene efectos suspensivos en el contrato de trabajo, supone que el trabajador no está en condiciones de poner su capacidad de trabajo a disposición del empleador, no tiene notas de perdurabilidad y razonablemente se supone que el trabajador recuperará su capacidad laborativa, por eso es un período de transición y de espera donde para un buen empleador y un buen trabajador es razonable aguardar la recuperación. La permanente tiene como consecuencia la modificación o la extinción del contrato de trabajo.

Por el contrario en la LRT cesa la temporalidad por causa específicamente regladas: alta médica, declaración de incapacidad como permanente, transcurso del plazo de un año desde la primera manifestación o muerte. Como se advierte en las primeras hay pronunciamiento médico, mientras que en la tercera hay un supuesto ficto de permanencia.

Dadas estas diferencias, en la realidad de los hechos puede ser jurídicamente permanente la incapacidad por aplicación de la LRT, pero continuar como temporaria para la LCT. Esto exige compatibilizar ambos cuerpos normativos, en cada caso y en función de la realidad”.

Causa: “López, Jesús Manuel c/Aguiar, Juan Ricardo y otros s/Acción Común” -Fallo Nº 43/10- de fecha 09/12/10; voto de los Dres. Martha Ofelia Neffen de Linares, Eduardo Dos Santos, Jorge Fernández de Azcárate.

CONTRATO DE TRABAJO-SUSPENSIÓN PREVENTIVA: RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

Una adecuada interpretación del Art. 224 LCT permite inferir que la detención del trabajador produce la suspensión del contrato, más no su disolución, difiriendo las consecuencias para el empleador según se trate de una situación derivada de una denuncia suya o se trate de una denuncia de terceros o una detención ordenada por una investigación de oficio, sólo en relación a la obligación del pago de salarios, cuya no es la cuestión debatida en autos. En definitiva lo que la norma prevé es la suspensión de la

exigibilidad de algunas obligaciones del contrato, tales como la prestación de tareas y en un supuesto el pago de la remuneración, pero manteniendo vigente el contrato, salvo que una de las partes adopte una decisión y la comunique a la otra. Y, como consecuencia de ello, no estando previsto como causa de disolución, resulta que una vez en libertad se reanuda el contrato en su plenitud.

Causa: “Fleitas, Oscar Hugo c/Casa SINOVA S.A. y/u otros s/Acción Común”- Fallo Nº 16/10-de fecha 04/05/10; voto de los Dres. Martha Ofelia Neffen de Linares, Eduardo Dos Santos, Griselda Olga García.

CONTRATO DE TRABAJO-PRESUNCIÓN DE LA EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO: RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

El art. 23 de la LCT establece que si una persona está trabajando para otra o, visto en sentido histórico, ha trabajado para ella, cabe presumir que antes hubo un contrato que le dio sustento a esa relación de trabajo. Ello así por cuanto el legislador argentino fue consciente de que para el trabajador podría resultar, en muchas ocasiones, dificultoso probar la existencia del trabajo, máxime que en general no se realiza por escrito sino que es absolutamente informal y hasta clandestino. Por eso ha decidido crear una presunción para liberarlo de tal prueba. Así, este artículo parte de la suposición de que si una persona presta servicios a favor de otro, ese servicio debe haber tenido por marco un contrato de trabajo.

La presunción opera tanto cuando está admitida la prestación del servicio como cuando, habiendo sido negado, termina siendo probada.

Consecuentemente, siempre que se prueba o esté admitido que una persona trabajó para el otro, se presume que fue en el marco de un contrato y que este contrato fue de trabajo, pudiendo el reclamado demostrar que no hubo en realidad un contrato o bien que el contrato habido no fue de trabajo sino de otra clase (un contrato de locación de servicios, de locación de obra, un contrato comercial, una relación de carácter administrativo, etc.).

Por eso, para desvirtuar la presunción del art. 23 no basta simplemente con meras afirmaciones o, por ejemplo, juntar un contrato de locación de servicios o las facturas emitidas por un supuesto trabajador autónomo sino que, en estos casos, es menester demostrar en el litigio que, realmente, no hubo dependencia y que quien prestó los servicios no lo hizo bajo subordinación sino en forma libre e independiente y serán los jueces quienes deban verificar, caso por caso, y según las pruebas que se rindan, si medió o no dependencia.

Causa: “Robles, Walter Miguel c/Sosa, Luciana y/u otros s/Acción Común” -Fallo Nº 15/10- de fecha 03/05/10; voto de los Dres. Eduardo Dos Santos, Martha Ofelia Neffen de Linares, Olga Inés Olmedo.