

EXCMO. TRIBUNAL DEL TRABAJO - SALA I -

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO-DESPIDO ARBITRARIO- DERECHO CONSTITUCIONAL-PRINCIPIO DE BUENA FE: RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

Puntualmente el derecho constitucional a la protección ante el despido arbitrario (art. 14 bis) halla tutela expresa en el Título XII de la L.C.T.. Así se establece el derecho de ambas partes a resolver el contrato, más cuando no hubiere una causal justificante de la decisión adoptada, esto es un incumplimiento contractual grave que impida la prosecución del vínculo, tal daño debe ser resarcido con una indemnización. Lo propio ocurre, cuando se alegan circunstancias excepcionales que configuren fuerza mayor o falta o disminución de trabajo no imputable al empleador fehacientemente justificada, pero en tal caso, la reparación se reduce en un 50%. En estos supuestos, el empleador está obligado a comenzar por el personal menos antiguo y en caso de igualdad al respecto, por aquel que tuviere menos cargas de familia. Es requisito que deben cumplir ambas partes, poner en conocimiento de la otra en forma contemporánea a los hechos, la causa que motiva la decisión, no pudiendo alegarse una causa diferente cuando se traba la litis, en resguardo de la buena fe que debe presidir el contrato, aún al momento de la extinción (arts. 242, 243, 245, 246, 247 y cctes. LCT).

Causa: “Torres, Hugo Ramón c/Seguridad y Prevención S.A. y/u otros s/Acción Común” -Fallo N° 01/11- de fecha 08/02/11; del voto de los Dres. Martha Neffen de Linares, Eduardo Dos Santos, Jorge Fernandez de Azcárate.

CONTRATO DE TRABAJO-REGISTROS LABORALES-EMPLEO NO REGISTRADO-SANCIÓN CONMINATORIA: RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

En el caso de no acreditarse la registración de una relación laboral, en orden a las prescripciones del art. 12 de la ley de rito laboral, cabe ponerlo en conocimiento de los organismos de Seguridad Social, a fines de asegurar el contralor efectivo de los aportes - en el supuesto que se hubieran efectuado- o en su caso exigir el cumplimiento de la obligación del empleador.

Pero entiendo que la omisión de prueba de la registración, no torna procedente “per se” la sanción conminatoria regulada por el art. 132 bis L.C.T., como tampoco comparto el criterio de la Sala X de la CNAT sustentado en fallo dictado en autos “Milessi Juan A. c. T.E.B. S.R.L. y otros” el 27-06-2002 que excluye el derecho a la sanción en las relaciones desarrolladas “en negro” salvo que se invoque y demuestre que, no obstante la falta de registración el patrono retenía algún importe o cuota del dependiente (cf. DT, 2002-B-1978/1981) porque ello premiaría a los evasores. Por el contrario considero que debe analizarse cada caso en particular.

Causa: “Parpinelli, Edgardo Ernesto y otro c/El Pajarito S.A. y/u otros s/Acción Común” -Fallo N° 02/11- de fecha 07/02/11; del voto de los Dres. Martha Neffen de Linares, Eduardo Dos Santos, Jorge Arturo Fernandez de Azcárate.

CONTRATO DE TRABAJO-PRINCIPIO DE BUENA FE-DEBER DE FIDELIDAD: RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

El principio de buena fe, que subyace en todos los contratos, en el contrato laboral adquiere connotaciones muy significativas por cuanto de él derivan deberes comunes para ambas partes (diligencia; colaboración; solidaridad; etc.) y, a su vez, obligaciones que modalizan la prestación de cada una de ellas. Entre estas últimas, así como el empleador ha de ajustar su conducta a lo que es propio de un buen empleador, estando a su cargo el deber de previsión (seguridad, ocupación, etc.), el dependiente tiene que actuar como un buen trabajador, asumiendo, entre otros deberes, el de “fidelidad”.

Consecuentemente, las partes deben desenvolverse en el curso de la relación contractual laboral manteniendo lealtad recíproca, haciendo lo necesario para asegurar a la contraparte el resultado útil de la prestación misma y adoptando, en todo momento, conductas acordes con el principio de “buena fe”, previsto en el art. 63 de la LCT.

Por ello me apresuro a puntualizar con énfasis, por su implicancia en el caso sub judice, que esa “fidelidad” que la ley pone en cabeza del trabajador, no significa de manera alguna sumisión al empleador, sino una expresión de dicha “buena fe” que es la idea que sirve de base a todo el complejo de derechos y deberes de la relación de trabajo y se concreta de las más diversas maneras, unas positivas (como ser diligencia en la prestación de servicios; comunicación de peligros o auxilios a su patronal), y otras negativas (como no ocasionar daños al patrimonio del empleador; no divulgar secretos de la empresa o su dador de trabajo; no concurrir en forma desleal; etc.).

Refiriéndose a este deber, el art. 85 de la LCT expresa que el trabajador debe observar todos aquellos deberes de fidelidad que deriven de la índole de las tareas que tenga asignadas, guardando reserva o secreto de las informaciones a que tenga acceso y que exijan tal comportamiento de su parte. Vemos así que la fidelidad es un imperativo de conducta del trabajador derivado del principio de “buena fe” que orienta su actuación en la prestación laboral y presenta consecuencias jurídicas relevantes, en defensa de los intereses de la empresa. Por eso, precisamente, la ley hace partir la determinación del contenido y alcance del deber de fidelidad, del lugar que el trabajador ocupe en la empresa con lo cual cuanto mayor sea la jerarquía, importancia de su función, responsabilidad asignada y confianza depositada en el trabajador, mayor será su débito de fidelidad en la defensa de los intereses de la empresa en concordancia con lo dispuesto por los arts. 902 y 1198 del Código Civil.

Causa: “Ramírez, María Lucía y otro c/Distribuidora Del Oeste SRL y/u otro s/Acción Común” -Fallo N° 7/11- de fecha 07/04/11; del voto de los Dres. Eduardo Dos Santos, Martha Neffen de Linares, Ramón Alberto Sala.

ACCIDENTE DE TRABAJO-VICIO DE LA COSA-RESPONSABILIDAD DE LA PATRONAL: ALCANCES

El vicio de la cosa radica en una mala calidad o defecto que la tornan impropia para una utilización inocua, inofensiva, para los demás. Con este concepto, forzosamente debemos concluir que, una escalera precaria, construida en una obra con materiales precarios, es, sin dudas, una cosa viciosa. Y, no es admisible que un operario tuviese que utilizar una escalera precaria para la realización de su cometido laboral, y menos admisible aún, que la patronal quede sin responder por el daño causado en la utilización de la cosa viciosa por cuanto resulta el responsable indirecto al permitir la utilización, dentro de su giro empresarial y en la realización de obras a su cargo, de cosas que tengan vicios o defectos susceptibles de dañar a terceros.

Causa: “Rojas, Estanislao c/Liberty Art S.A. y/u otros s/Laboral s/Acción p/Accd. Derecho Común” -Fallo N° 13/11- de fecha 17/05/11; del voto de los Dres. Eduardo Dos Santos, Griselda Olga García, Jorge Arturo Fernandez de Azcárate.

ESTATUTO DEL PERIODISTA-PERIODISTAS PROFESIONALES: RÉGIMEN JURÍDICO

La ley N° 12.908 considera periodistas profesionales a los fines de la determinación de su ámbito de aplicación personal, a las personas que realicen en forma regular, mediante retribución pecuniaria las tareas que les son propias en publicaciones diarias o periódicas y agencias noticiosas. Efectúa una enunciación de categorías; precisa que se incluyen las empresas radiotelefónicas, cinematográficas o de televisión que propalen, exhiban o televisen informativos o noticias de carácter periodístico y únicamente con respecto al personal ocupado en estas tareas. Define al colaborador permanente – categoría incluida- como aquel que trabaja a destajo en diarios u otros medios con artículos o notas con firma o sin ella, retribuidos pecuniariamente cuando alcance un mínimo de 24 colaboraciones anuales. Excluye a los colaboradores accidentales o extraños a la profesión, a los agentes o corredores de publicidad y a los periodistas profesionales que intervengan en la redacción de diarios periódicos o revistas con fines de propaganda ideológica, política o gremial sin percibir sueldos (art. 2°).

Dada la antigüedad de la ley -sancionada el 18/12/1946- y que a su vez ratificó un decreto de 1944 y sin perjuicio de haber sufrido modificaciones mediante las leyes N°s. 13.503, 15.532, 16.792 y 23.300, ha merecido aclaraciones conceptuales por vía de interpretación jurisprudencial y de la doctrina, ya que la irrefutable evolución que han sufrido los medios de comunicación, y las comunicaciones en general, ya sea en cuanto a la titularidad -aparecieron como tales el Estado y las Universidades y luego sociedades de objeto múltiple- como en cuanto a los productos periodísticos, así lo exigen, al no haber podido preverse a la fecha de su sanción, los tipos de organizaciones jurídicas que hoy hacen periodismo, y los medios, oficios, tareas y modalidades que se observan en la actualidad. Ello sobre todo se manifiesta en la conceptualización de las personas abarcadas por la ley.

Causa: “Barboza, Claudia Alejandra c/Vuelta Ferosa SRL y/otros s/Acción común”
-Fallo N° 18/11- de fecha 22/06/11; del voto de los Dres. Martha Neffen de Linares,
Eduardo Dos Santos, Griselda García.

SUBORDINACIÓN JURÍDICA-SUBORDINACIÓN ECONÓMICA- SUBORDINACIÓN TÉCNICA: CONCEPTO; ALCANCES

La subordinación jurídica constituye el sometimiento del dependiente a la potestad del dador de trabajo en relación al ejercicio de sus facultades de conducción y organización de la empresa, lo que lleva implícito la sujeción de aquél a la potestad disciplinaria de éste. Y, la subordinación económica se manifiesta en un doble aspecto: la ajenidad del empleado al riesgo empresario por cuanto sólo compromete una obligación de medio por una contraprestación dineraria y la sujeción del dependiente a esa remuneración para la satisfacción de sus necesidades vitales, familiares y sociales, pasando a constituir el trabajo su medio de vida. Por su parte, la subordinación técnica es la potestad del empleador a la que debe someterse el empleado prestando su conocimiento, idoneidad y habilidad, en relación al modo en que debe efectuarse la prestación.

Causa: “Barboza, Claudia Alejandra c/Vuelta Ferosa SRL y/otros s/Acción común”
-Fallo N° 18/11- de fecha 22/06/11; del voto de los Dres. Martha Neffen de Linares,
Eduardo Dos Santos, Griselda García.

CONTRATO DE TRABAJO-CONTINUIDAD EN EL SERVICIO- PERMANENCIA EN EL CARGO: CARACTERES; ALCANCES

El contrato de trabajo tiene vocación de continuidad, por naturaleza el vínculo contractual se proyecta en el tiempo y lleva implícita la periodicidad. No es definitiva la permanencia, pero sí constituye la prestación de servicios que se sucede en el tiempo y se reitera -ya sea diariamente o con otra frecuencia determinada- un elemento que contribuye a identificar la figura laboral, en la tarea de desbrozar los hechos tendiendo a definir la naturaleza de un contrato.

Causa: “Barboza, Claudia Alejandra c/Vuelta Ferosa SRL y/otros s/Acción común”
-Fallo N° 18/11- de fecha 22/06/11; del voto de los Dres. Martha Neffen de Linares,
Eduardo Dos Santos, Griselda García.

CONTRATO DE TRABAJO-PROFESIONALIDAD-EXCLUSIVIDAD: ALCANCES

La profesionalidad es la habitualidad en la prestación de servicios por cuenta ajena, a favor del mismo empleador que constituye paralelamente su medio habitual, permanente y seguro de vida, con independencia de los vaivenes económicos de la empresa emparentándose así con la subordinación económica. La exclusividad implica en el marco del derecho del trabajo, la prestación para un único empleador, entendiéndose en la actualidad que ello no significa que no puedan coexistir dos relaciones laborales con un único prestador de tareas. En tal caso lo exigible es que la disposición a favor de un

empleador, lo sea en forma exclusiva, excluyéndose la posibilidad de prestaciones simultáneas o coincidentes en días u horarios.

Causa: “Barboza, Claudia Alejandra c/Vuelta Ferosa SRL y/otros s/Acción común” -Fallo N° 18/11- de fecha 22/06/11; del voto de los Dres. Martha Neffen de Linares, Eduardo Dos Santos, Griselda García.

CONTRATO DE TRABAJO-LOCACIÓN DE SERVICIOS-DERECHO LABORAL: ALCANCES

La principal consecuencia de considerar a una relación entre dos personas en la cual una de ellas presta servicios continuados e interrumpidos durante un período de tiempo en favor de la otra, como una locación de servicios es sacar la cuestión del ámbito de protección de las leyes laborales en forma indebida, llevándolo en forma contraria a lo que establece el art. 14 bis de la Constitución Nacional a un plano de igualdad formal entre las partes que excluye el principio protectorio que rige en materia de derecho del trabajo.

Causa: “Rojas, Sara Elizabeth c/Alderete, Luís Enrique y/u otros s/Acción Común” -Fallo N° 26/11- de fecha 29/07/11; del voto de los Dres. Eduardo Dos Santos, Martha Ofelia Neffen de Linares, Griselda Olga García.

PROCESO LABORAL-PRINCIPIO DE GRATUIDAD : RÉGIMEN JURÍDICO

El art. 24 del C.P.L. en su última parte establece “...si el trabajador resultase vencido en el pleito, las costas y honorarios serán abonados, cuando aquél mejorase de fortuna...”; dicha norma consagra el principio de “gratuidad” que constituye uno de los caracteres específicos del proceso laboral, responde a una exigencia básica: no basta que la ley consagre derechos, es necesario que facilite el acceso del trabajador al estrado judicial a fin de obtener el reconocimiento de ellos, de manera que se eliminen las trabas que implicaría someterlo a exigencias previas o responsabilidades posteriores, a consecuencia del adecuado ejercicio que haga, justamente, de sus derechos. Dicho principio tiene carácter de presunción iuris tantum. Sólo queda desplazada mediante prueba de que con posterioridad al pronunciamiento recaído en el proceso, ha mejorado de fortuna, hecho este que opera como condición suspensiva, a cuyo acaecimiento se supedita la posibilidad jurídica de que quede expedita la acción del vencedor encaminada al cobro compulsivo de las costas.

Causa: “Alvarenga, Sandro Antonio c/Pilagá Construcciones SA y/u otro s/Apelaciones Juzgado de 1° instancia 2° y 3° Circunscripción” -Fallo N° 27/11- de fecha 03/08/11; del voto de los Dres. Martha Neffen de Linares, Eduardo Dos Santos, Jorge Arturo Fernandez de Azcárate.

TUTELA SINDICAL-EXCLUSIÓN DE LA TUTELA: RÉGIMEN JURÍDICO

El proceso de exclusión que prevé el art. 52 de la ley 23.551 es condición de validez para el ejercicio de las facultades directivas y disciplinarias por parte del empleador respecto de aquellos que ostentan garantía gremial de estabilidad, su omisión determina la

ineficacia e ilegalidad de pleno derecho de las medidas que adopte, con independencia de las razones que le asistan. Asimismo, una vez excluida la tutela, la medida que disponga el empleador hasta los límites impuestos en el decisorio, resultará válida y ya no podrá el trabajador cuestionar su justificación en juicio posterior en el marco del derecho individual.

Causa: “UNITAN S.A.I.C.A. c/Garay, Rubén Maximiliano s/Acciones Sumarísimas (exc.tur-desal-r)” -Fallo Nº 29/11- de fecha 11/08/11; del voto de los Dres. Martha Neffen de Linares, Eduardo Dos Santos, Griselda García.

LEY DE RIESGO DE TRABAJO-INDEMNIZACIÓN-SISTEMA DE REPARACIÓN: ALCANCES

El sistema de reparación instituido por la L.R.T., no alcanza ni tan siquiera a cubrir el daño por lucro cesante, porque el sistema tarifado se desentiende del progreso de la víctima, en un cálculo que se proyecta en el tiempo y que cristaliza la situación del damnificado, puesto que es un dato de la experiencia la evolución de los ingresos de los trabajadores dependientes con el transcurso del tiempo, sea por el mero efecto de la normativa laboral, que patrimonializa la antigüedad año a año, sea por los ascensos que cabe esperar en quien se inserta en una estructura productiva. Este dato no ha sido considerado por la L.R.T. que cristaliza el cálculo partiendo del ingreso base de la víctima al tiempo de la consolidación de la incapacidad.

Por otra parte, la indemnización acordada por la L.R.T. no valora, ni tiene en cuenta la integridad de un ser humano., partiéndose de la premisa de que “...el hombre es eje y centro de todo el sistema jurídico y en tanto fin en sí mismo –más allá de su naturaleza trascendente- su persona es inviolable y constituye valor fundamental con respecto al cual los restantes valores tienen siempre carácter instrumental” (Fallos 323:3229) con lo cual la indemnización que los derechohabientes del trabajador accidentado percibirían conforme al sistema de la L.R.T. no alcanzaría para cubrir integralmente el daño patrimonial que el siniestro le ocasionara, ni el daño de índole moral que el suceso necesariamente ha ocasionado, con lo cual resulta demostrado que la norma impugnada es contraria al art. 19 del C.N. y al Derecho Internacional de Derechos Humanos citados *up supra*.

Causa: “Alegre, Aureliano y otra c/Tolossa, Jorge Ramón y otros s/Acc. por Accidente de Trabajo (d. común)” -Fallo Nº 31/11- de fecha 16/08/11; del voto de los Dres. Martha Neffen de Linares, Eduardo Dos Santos, Griselda Olga García.

DELEGADO GREMIAL-DESIGNACIÓN DEL DELEGADO-NOTIFICACIÓN: EFECTOS

La notificación de su designación gremial, que no constato en autos, tiene como fundamento la lealtad recíproca adeudada por quienes son sujetos de relaciones colectivas de trabajo, importando un medio por el cual se ajusta la garantía acordada a los representantes gremiales y se asegura a los empleadores el efectivo conocimiento de las

designaciones y su duración en el tiempo, a los fines de la eficaz salvaguardia de sus respectivos derechos.

Es lógico que se informe al patrono a quien se obliga respetar la estabilidad especial instituida a favor del delegado, del término de representación junto con la designación, aspecto que juzgo íntimamente vinculado e insusceptible de tomarse aisladamente.

La comunicación es un acto constitutivo de derechos y obligaciones, el solo acto intrasindical de la designación, no constituye derechos y obligaciones exigibles con relación al contrato individual, lo que los constituye es la comunicación. La comunicación es una “declaración” que no emana de una de ellas, sino de un tercero, -la asociación profesional- a quien la ley autoriza a emitirla con ese alcance (constitutivo) exigido por la ley y que no excusa al actor de cumplir y acreditar dicha carga.

Causa: “Patitucci, Sebatián Tomás c/Provincia de Formosa y/u otros s/Acción de Amparo (art 47 ley 23.551)” -Fallo N° 35/11- de fecha 17/11/11; del voto de los Dres. Diana Pamela Ifrán, Griselda Olga García, Jorge Arturo Fernandez de Azcárate.

SERVICIO DOMÉSTICO-LEGISLACIÓN NACIONAL-APLICACIÓN ANALÓGICA: RÉGIMEN JURÍDICO

Al reglamentarse el estatuto mediante el decreto 7979/56 se crearon para Capital Federal cinco categorías, incluyéndose en la quinta al personal con retiro, respecto al que se estableció que la remuneración era a convenir. Con el devenir del tiempo, el Ministerio de trabajo de la Nación fijó salarios mínimos para todas las categorías, discriminando inclusive en relación a los empleados con retiro, según el número de horas que prestaban. Las provincias, a excepción de Córdoba, no reglamentaron ni fijaron remuneraciones mínimas.

Esta omisión normativa en las provincias y la facultad que otorga el estatuto al Poder Ejecutivo Nacional para determinarlo en todo el país me llevan a concluir que mientras no exista reglamentación local al respecto resultan aplicables por analogía las categorías indicadas en el dec. reglamentario precitado y las remuneraciones mínimas que determine el Ministerio de Trabajo de la Nación como órgano dependiente del Poder Ejecutivo Nacional.

Este análisis no implica detrimento de las facultades legislativas provinciales sino la fijación de una pauta legal para encuadrar la conducta de las partes. Y, en materia de mínimos salariales es imprescindible dejar al margen de la autonomía de la voluntad de éstas mediante convenios individuales, en virtud de la manifiesta desigualdad de las mismas en la negociación y que ha justificado el desarrollo de esta rama del derecho y el establecimiento de mínimos salariales irrenunciables, por la autoridad pública o la negociación colectiva en todos los contratos laborales.

Causa: “Marecos, Cintia Elizabeth c/Urbietta, Nilda y/u otros s/Acción Común” -Fallo N° 40/11- de fecha 28/07/11; del voto de los Dres. Martha Ofelia Neffen de Linares, Eduardo Dos Santos, Griselda Olga García.