

## **EXCMO. TRIBUNAL DE TRABAJO – SALA II -**

### **PAGO DE LA REMUNERACIÓN-SALARIO MÍNIMO-OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR-RECIBO: ALCANCES; RÉGIMEN JURÍDICO**

La Ley de Contrato de Trabajo establece en sus arts. 103 a 149 que la principal obligación del empleador es abonar al trabajador sus remuneraciones en tiempo y forma, confiriendo al obrero el derecho a percibir los salarios devengados en forma íntegra. Estos haberes no pueden ser inferiores a los legalmente establecidos o a los acordados convencionalmente (art. 119 L.C.T.).

Constituye una carga del empleador requerido de pago, demostrar su falta de obligación de retribuir. La Ley 20.744 en su art. 138 dispone expresamente que todo pago en concepto de salario u otra forma de remuneración debe instrumentarse mediante recibo firmado por el trabajador, rodeando a este instrumento de una serie de exigencias tendientes a otorgar certeza acerca de la efectividad del pago, su monto y fecha. Voto de la Dra. García.

Causa: “Ayala, Isidro Carlos c/Aries Construcciones S.R.L. s/acción Común” -Fallo N° 01/13- de fecha 28/02/13; voto de las Dras. Griselda Olga García, Marta Isabel Duarte de Zucchet, Vanessa Jenny Andrea Boonman.

### **EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO-BUENA FE: RÉGIMEN JURÍDICO; EFECTOS**

El análisis de la conducta asumida por las partes al momento de la disolución del vínculo debe hacerse a la luz del principio de buena fe contenido en el art. 63 de la L.C.T. que impera no sólo durante la vigencia del contrato de trabajo sino también al tiempo de su extinción. Bajo tales parámetros corresponde examinar las circunstancias de hecho invocadas por las partes como causantes de la disolución del vínculo de trabajo. Voto de la Dra. García.

Causa: “Ayala, Isidro Carlos c/Aries Construcciones S.R.L. s/acción Común” -Fallo N° 01/13- de fecha 28/02/13; voto de las Dras. Griselda Olga García, Marta Isabel Duarte de Zucchet, Vanessa Jenny Andrea Boonman.

### **REMUNERACIÓN DEL TRABAJADOR-PAGO DE LA REMUNERACIÓN-RECIBOS-CHEQUES DE TERCEROS: RÉGIMEN JURÍDICO; EFECTOS**

Señala Fernández Madrid (Ley de Contrato de Trabajo comentada Ed. La Ley T. II p. 1.334) que “son requisitos que hacen a la validez del pago que se efectúa mediante cheque, que se acredite que el mismo pertenecía a la empresa y que fue cobrado por el trabajador. Además, las registraciones contenidas en los libros contables deben necesariamente tener respaldo documental, por lo que tratándose de asientos referidos a pagos efectuados al trabajador no es suficiente que esté registrado, sino que además deben obrar en poder de la empresa los recibos firmados por el trabajador, correctamente confeccionados que otorguen respaldo documental a tal registración”. En idéntico sentido señalan Grisolia - Ahuad (Ley de Contrato de Trabajo comentada Editorial Estudio 4ta.

ed. p. 188) al comentar el art. 124 de la L.C.T. que “le está prohibido a la empresa pagar remuneraciones con cheques de terceros; el cheque debe pertenecer al empleador y la remuneración se considera cancelada cuando fue cobrada por el trabajador”. En autos no ha quedado acreditado que el actor cobrara el cheque emitido por la firma demandada, lo que impide tener por acreditado el pago invocado por el accionado. Voto de la Dra. García.

Causa: “Ayala, Isidro Carlos c/Aries Construcciones S.R.L. s/acción Común” -Fallo N° 01/13- de fecha 28/02/13; voto de las Dras. Griselda Olga García, Marta Isabel Duarte de Zucchet, Vanessa Jenny Andrea Boonman.

### **CONDUCTA MALICIOSA Y TEMERARIA DEL EMPLEADOR-APLICACIÓN DE INTERESES: RÉGIMEN JURÍDICO; IMPROCEDENCIA**

En cuanto a los intereses aplicables a los créditos precedentemente reconocidos, corresponde desestimar la pretensión del accionante, quien solicita la aplicación de los intereses fijados en el art. 275 de la L.C.T., pues la conducta de los demandados no resulta en el caso de autos encuadrada en las previsiones de la normativa invocada ni ajena al ejercicio del derecho de defensa, no surgiendo de las constancias de autos que los accionados hubiesen actuado con ánimo obstruccionista o dilatorio, por lo que corresponde desestimar el pedido de aplicación de tales intereses sancionatorios previstos para aquellos casos en que queda configurada una conducta maliciosa o temeraria por parte del empleador que pierde total o parcialmente un juicio.

Consecuentemente, sobre cada uno de los créditos estimados procedentes deberá aplicarse desde que éstos fueron debidos y hasta el momento del efectivo pago la tasa de interés que resulte del promedio mensual de la tasa activa fijada por el Banco de la Nación Argentina para el otorgamiento de préstamos. Por las fracciones del período mensual que se halle en curso al momento de practicarse planilla se aplicará el promedio del mes anterior (art. 622 C.C., Ley 23.928, Acta 2357 CNAT mayo/02). Voto de la Dra. García.

Causa: “Ayala, Isidro Carlos c/Aries Construcciones S.R.L. s/acción Común” -Fallo N° 01/13- de fecha 28/02/13; voto de las Dras. Griselda Olga García, Marta Isabel Duarte de Zucchet, Vanessa Jenny Andrea Boonman.

### **PROFESIONES LIBERALES-LOCACIÓN DE SERVICIOS-RELACIÓN DE DEPENDENCIA: RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES**

Las relaciones entre profesionales de la salud y establecimientos asistenciales no representan prestaciones de servicios típicas, debe entonces estarse a las particularidades de cada caso a fin de dilucidar si en los hechos medió entre las partes un contrato que pueda ser encuadrado en los términos prescriptos por la Ley 20.744, o sí por el contrario la relación posee otra naturaleza jurídica.

Señala en este sentido autorizada doctrina (Grisolía, Julio Derecho del Trabajo y la Seguridad Social T. I p. 196 y sges. Ed. 2.0077) que las profesiones liberales pueden ser ejercidas tanto en forma autónoma como en relación de dependencia y que como principio general cabe establecer que hay contrato de trabajo si se presta servicios bajo

dependencia de un empresario y dentro de una organización ajena y que hay locación de servicios si lo hace por su cuenta, tiene su clientela y su organización propia. Cabe considerar además que el profesional universitario, y en general toda persona que ostenta una habilitación especial para el desempeño de alguna actividad sujeta a reglamentación, matriculación, licencia u otra restricción posee, fuera de su persona un medio inmaterial que, en los términos del art. 5 de la L.C.T. es un elemento constitutivo de empresa. Voto de la Dra. García.

Causa: “Gauna, Orlando Candelario c/Sanatorio Formosa S.R.L. s/acción Común” -Fallo N° 02/13- de fecha 28/02/13; voto de los Dres. Griselda Olga García, Marta Isabel Duarte de Zucchet, Ricardo Fabián Rojas.

### **PROFESIONES LIBERALES-CONTRATO DE TRABAJO-NATURALEZA JURÍDICA-BUENA FE: ALCANCES**

A fin de determinar la naturaleza jurídica del vínculo que unió a las partes es menester tener presente que el contrato de trabajo consiste en un acuerdo, mediante el cual el trabajador y el empleador se obligan a intercambiar trabajo por remuneración (art. 21 L.C.T.), encuadrándose tal relación jurídica en la teoría general del contrato en cuanto negocio constitutivo de obligaciones, pero con caracteres propios derivados de la situación de dependencia personal en la que se encuentra el trabajador.

Enseña Vázquez Vialard (Tratado del Derecho del Trabajo T. 3 Ed. Astrea págs. 325/606) que deben hallarse reunidos en su celebración, como en todo contrato, los requisitos de capacidad, consentimiento, objeto y causa. El consentimiento, como requisito del contrato, designa al acto individual por medio del cual el sujeto presta su conformidad a algo, este acto se exterioriza mediante una manifestación de voluntad (art. 913 C.C.) a la cual el orden jurídico atribuye efectos jurídicos siempre que se trate de actos voluntarios, ejecutados con discernimiento, intención y libertad (art. 897 C.C.).

En la celebración del contrato además, cada uno de los que en él interviene está obligado a comportarse con aquella diligencia y consideración que es de esperar según la buena fe; principio éste que rige la totalidad del ordenamiento jurídico pero que resulta rector del comportamiento de las partes contratantes en la relación de trabajo. Se halla consagrado en la legislación civil en el art. 1.198 del C.C. que establece que “los contratos deben celebrarse, interpretarse y ejecutarse de buena fe y de acuerdo con lo que verosíblemente las partes entendieron o pudieron entender obrando con cuidado y previsión” y receptado de manera expresa en el ordenamiento laboral en el art. 63 de la LC.T. que dice: “las partes están obligadas a obrar de buena fe... tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o relación de trabajo”. En materia laboral la buena fe constituye un principio insoslayable al que deben ajustar su conducta ambas partes, siendo tan importante la buena fe que debe demostrar el empleador como la que debe inspirar al trabajador. Voto de la Dra. García.

Causa: “Gauna, Orlando Candelario c/Sanatorio Formosa S.R.L. s/acción Común” -Fallo N° 02/13- de fecha 28/02/13; voto de los Dres. Griselda Olga García, Marta Isabel Duarte de Zucchet, Ricardo Fabián Rojas.

**PROCEDIMIENTO LABORAL-REBELDÍA DEL EMPLEADOR: EFECTOS**

La situación de rebeldía declarada y firme, provoca una presunción de veracidad de los hechos afirmados por los actores en la demanda, así como un reconocimiento pleno de la autenticidad de los documentos por ellos presentados, según la remisión que se realiza al art- 353 inc. 1° del C.P.C.C.. Voto de la Dra. Duarte de Zucchet.

Causa: “Bejarano Benigno y otro c/ELEPRINT S.A.- Rovella - Carranza S.A. UTE s/Acción de amparo (Art. 47 de la Ley 23.551) -Fallo N° 04/13- de fecha 24/04/13; voto de los Dres. Marta Isabel Duarte de Zucchet, Griselda Olga García, Eliot Cassin.

**TUTELA SINDICAL-EXCLUSIÓN DE LA TUTELA-OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR: RÉGIMEN JURÍDICO; EFECTOS**

La legislación vigente protege a los trabajadores que ejercen cargos directivos, representativos o políticos de origen sindical, contra los actos discriminatorios del empleador, particularmente los despidos, las suspensiones o las modificaciones de condiciones de trabajo. Es así que el art. 52 de la Ley 23.551 exige que la parte patronal para poder adoptar medidas de esa naturaleza, deba solicitar previamente y obtener de Juez competente la resolución que disponga la exclusión de la tutela a dichos delegados gremiales, con el fin de colocarlos en la misma situación que estaría un trabajador sin cargos sindicales o políticos, situación práctica no proba en autos.

Por lo tanto, cabe concluir que todo despido, suspensión o cambio en las condiciones de trabajo, sin haber obtenido la exclusión judicial de la tutela -ya fuere por no haber realizado el pertinente trámite o bien porque este fuere rechazado-, es nulo y sin efecto. En su consecuencia el delegado o dirigente afectado tiene derecho a reclamar judicialmente su reinstalación en el empleo si se trata de despido, el cese de la suspensión que se le hubiere aplicado o bien el restablecimiento de las condiciones de trabajo alteradas por el empleador (art. 52 Ley 23.551). Asimismo la norma legal reconoce al trabajador afectado por la violación de la tutela, el derecho a percibir las remuneraciones o salarios caídos durante la tramitación del juicio de reinstalación. Voto de la Dra. Duarte de Zucchet.

Causa: “Bejarano Benigno y otro c/ELEPRINT S.A.- Rovella - Carranza S.A. UTE s/Acción de amparo (Art. 47 de la Ley 23.551) -Fallo N° 04/13- de fecha 24/04/13; voto de los Dres. Marta Isabel Duarte de Zucchet, Griselda Olga García, Eliot Cassin.

**RECLAMO LABORAL-DAÑO MORAL-CRITERIO RESTRICTIVO: RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES**

En relación al rubro daño moral, no se debe perder de vista que el régimen indemnizatorio establecido en la ley de contrato de trabajo es tarifado y omnicomprensivo de todas las situaciones que pudieran plantearse ante la ruptura arbitraria de un contrato de trabajo, razón por la cual resultan ajenas las previsiones del art. 522 del Cód. Civil, y por tanto, improcedentes los reclamos por daño moral. En materia contractual el resarcimiento del daño moral debe ser interpretado con criterio restrictivo para no atender a reclamos que respondan a una susceptibilidad excesiva o que carezcan de significativa trascendencia jurídica, quedando a cargo de quien lo invoca la

acreditación precisa del perjuicio que alega haber sufrido, por cuanto no se presume debe ser probado. Voto de la Dra. Duarte de Zucchet.

Causa: “De Angeli, Arnaldo Ariel c/Visuzzo, Héctor Ricardo y/o Comercial Lourdes y/o persona jurídica responsable s/Laboral (en Apelación - Clorinda)” -Fallo N° 07/13- de fecha 29/05/13; voto de las Dras. Marta Isabel Duarte de Zucchet, Griselda Olga García, Laura Noemí Romero.

**COOPERADORAS ESCOLARES-CONTRATO DE TRABAJO-  
RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DEL ESTADO: ALCANCES;  
PROCEDENCIA**

En nuestra Provincia, los comedores escolares surgen a raíz de convenios firmados entre el Ministerio de Bienestar Social de la Nación y el Gobierno de la Provincia de Formosa, en los que se tratan el apoyo financiero de la Nación para el programa de comedores escolares de la Provincia, destinados en principio a las Escuelas de Áreas de Frontera, de Comunidades Aborígenes y Comunidades marginadas; tal el convenio aprobado por Ley N° 513 de Julio de 1977 y el aprobado por Ley N° 835 de Diciembre de 1979, destinado a las escuelas afectadas por las inundaciones. En tales instrumentos se establece la responsabilidad de la Provincia ante la Nación respecto a la administración de los fondos del programa de comedores escolares. La provincia se obliga a aportar los locales, bienes y útiles apropiados para el funcionamiento de los comedores y a observar los mayores costos que pudieran resultar de la ejecución del programa, quedando sujeta a fiscalización de la Nación, estableciéndose asimismo, que la Provincia podía promover o crear organizaciones adecuadas para la ejecución del programa, prestando asistencia técnica y capacitación y solicitar colaboración de las comisiones cooperadoras, de padres y demás instituciones de bien público.

Por su parte las cooperadoras como asociaciones civiles sin fines de lucro, comprendidas en el Art. 33 inc. 1 del C.C., tuvieron un estatuto tipo para todas, siendo destacable que ya en la reglamentación de mención el gobierno de la asociación correspondía a una Comisión Directiva de varios miembros, siendo el Director de Escuela asesor permanente de la misma.

Así resulta que en la tarea educativa de las escuelas públicas en la que el Estado aparece como principal responsable de la actividad desarrollada, no puede atribuírsele a estas asociaciones civiles sin fines de lucro, en su labor de cooperación, la responsabilidad exclusiva en la contratación del personal necesario para llevar adelante tal empresa. Siguiendo tales lineamientos se ha sostenido que: “es cierto que esta colaboración no es del todo “espontánea” sino “organizada”, como se desprende del régimen de cooperación escolar, al que se encuentran sometidas las llamadas entidades para-escolares (como otras semejantes: clubes de madres, asociaciones de ex alumnos, etc.) son entidades de derecho privado que coadyuvan en la prestación directa de un servicio público (en sentido propio) por parte del estado” (del voto del Dr. Morrel en Acuerdo Plenario de la CNAT N° 238 del 25/08/82).

En ese marco de consideraciones surge incuestionable la solidaridad contemplada por el Art. 30 de la L.C.T. de la co-demandada Ministerio de Educación de la Provincia de

Formosa, al resultar responsable solidario sin ser empleador directo por vía de delegación de hecho que realizara de sus obligaciones respecto de la Cooperadora demandada, toda vez que resulta evidente que la organización y el funcionamiento del comedor escolar no es una actividad cumplida por iniciativa propia y bajo la exclusiva responsabilidad de la asociación cooperadora. Es el Estado a través del Ministerio del área quien autoriza y subsidia al mismo pues se trata de un condicionamiento estrechamente ligada a las condiciones reales de funcionamiento de las escuelas - indigencia o emergencia - dispuesta por el Estado y expresamente encomendada por éste mediante el Organismo pertinente a la asociación cooperadora, bajo su control directo. Voto de la Dra. Duarte de Zucchet.

Causa: “Mendoza de Gimenez, Antonia c/Escuela 46 Fernando Roberto Bejarano y/u otros s/acción común” -Fallo N° 11/13- de fecha 08/08/13; voto de las Dras. Marta Isabel Duarte de Zucchet, Griselda Olga García, Diana Pamela Ifrán.

### **COOPERADORA ESCOLAR-PERSONAL CONTRATADO-ESTADO PROVINCIAL-EMPLEADO PÚBLICO: IMPROCEDENCIA**

El Estado cumple muchos de sus fines a través de contratistas que toman su propio personal y no por esto se convierten en empleados públicos, como ser el obrero de una empresa que repara una calle o camino bajo contrato municipal o provincial. Las convenciones realizadas o acuerdos entre el Estado a través de su Ministerio de Educación y la cooperadora escolar no puede afectar a la trabajadora, quien tiene derecho a la protección establecida por la ley de trabajo de orden público sin perjuicio del modo en que el empleador aparente y el contratista principal arreglen sus intereses. Voto de la Dra. Duarte de Zucchet.

Causa: “Mendoza de Gimenez, Antonia c/Escuela 46 Fernando Roberto Bejarano y/u otros s/acción común” -Fallo N° 11/13- de fecha 08/08/13; voto de las Dras. Marta Isabel Duarte de Zucchet, Griselda Olga García, Diana Pamela Ifrán.

### **PROCEDIMIENTO LABORAL-LEY DE CONTRATO DE TRABAJO- PRESCRIPCIÓN LIBERATORIA-PRESCRIPCIÓN BIENAL-CÓMPUTO DEL PLAZO**

La Justicia Laboral ha definido al instituto como un medio legal que tiende a finiquitar situaciones conflictivas que se mantienen pendientes y sin resolución, en razón de una actitud omisiva por parte del acreedor y, obviamente del deudor moroso que deja transcurrir el tiempo sin ejercer sus derechos; así la Ley del Contrato de Trabajo ha previsto un título especial para regular la prescripción liberatoria en materia laboral, estableciendo un término único y general aplicable a las acciones relativas a créditos provenientes de la relación individual del trabajo; tal es así, que el término bienal de prescripción comienza a correr desde la fecha que cada obligación debe cumplirse, por lo que en cada caso particular deberá determinarse el momento inicial del cómputo de dicho plazo. Voto de la Dra. Duarte de Zucchet.

Causa: “Mendoza de Gimenez, Antonia c/Escuela 46 Fernando Roberto Bejarano y/u otros s/acción común” -Fallo N° 11/13- de fecha 08/08/13; voto de las Dras. Marta Isabel

Duarte de Zucchet, Griselda Olga García, Diana Pamela Ifrán.

### **HORAS EXTRAS-PRUEBA: ALCANCES; EFECTOS**

Cabe indicar ante la no presentación de las planillas horarias, que la falta de acreditación de servicios prestados por los trabajadores en exceso de la jornada legal impide presumir la ampliación del tiempo de trabajo, pues resulta necesaria prueba fehaciente sobre el hecho de la prestación en exceso de la jornada para que, acreditado tal extremo, la omisión de presentar planillas horarias permita presumir la cantidad y oportunidad en que tales horas extras se realizaron. Voto de la Dra. García.

Causa: “Meza, Victor y otro c/Estación de Servicios YPF y/u otros s/Apelación de Jdos. de Primera Instancia de la 2° y 3° C” -Fallo N° 13/13- de fecha 22/08/13; voto de las Dras. Griselda Olga García, Marta Isabel Duarte de Zucchet, Laura Noemí Romero.

### **ROPA DE TRABAJO-ESTACIÓN DE SERVICIOS-OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR: RÉGIMEN JURÍDICO**

La obligación de entregar ropa de trabajo surgida del art. 42 del C.C.T. aplicable, resulta una prestación convencionalmente establecida no sustituible por dinero una vez extinguida la relación laboral -art. 130 bis inc. e) L.C.T.-. Sin embargo si el empleador durante la vigencia del vínculo no entrega la ropa de trabajo y el trabajador se ve obligado a adquirirla para cumplir su labor, el dependiente puede procurárselas por sí y reclamar el reintegro, pues el empleador debe resarcir al dependiente los gastos por éste realizados (art. 76 L.C.T.), es decir que “...ante su omisión debe resarcirse el perjuicio producido” (conf. CNT Cba. Sala 11 19-06-98. Leiva c. Carrara La Ley Online). Voto de la Dra. García.

Causa: “Meza, Victor y otro c/Estación de Servicios YPF y/u otros s/Apelación de Jdos. de Primera Instancia de la 2° y 3° C” -Fallo N° 13/13- de fecha 22/08/13; voto de las Dras. Griselda Olga García, Marta Isabel Duarte de Zucchet, Laura Noemí Romero.

### **SALARIO-ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO-AUMENTO NO REMUNERATIVO-ADICIONALES: IMPROCEDENCIA**

El art. 1 del Convenio 95 de la O.I.T. dispone que “el término salario significa remuneración o ganancia sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o debe prestar”. Dicho convenio ostenta igual jerarquía que los tratados y resulta de jerarquía superior a las leyes de conformidad a lo prescripto por el art. 75 inc. 22 de la C.N..

En este contexto legal la calificación como “no remunerativos” de aumentos pactados convencionalmente en los Acuerdos de abril/08 (Res. 510/08), abril/09 (Res. 570/09) y enero/10 (Res. 143/10) contradice la disposición internacional de rango superior precedentemente citada, dado que los distintos y sucesivos incrementos pactados constituyen una ganancia derivada de la prestación de servicios, quedando enmarcados

en el concepto de remuneración fijado en la norma supra legal y tornando admisible la pretensión de la parte accionante debiéndose incorporar dicho concepto a la base de cálculo de la indemnización reclamada.

Recientemente la Corte Suprema de la Nación ha declarado la invalidez de las cláusulas convencionales que califican como no remunerativo un adicional, por revestir naturaleza salarial a la luz de lo dispuesto en el art. 1° del Convenio N° 95 de la O.I.T. (conf. CSJN Diaz, Paulo Vicente c. Cervercería y Maltería Quilmes 04-06-13). Voto de la Dra. García. Causa: “Amarilla, Rosario Haydee c/Camiletti S.A. s/acción Común” -Fallo N° 20/13- de fecha 16/10/13; voto de las Dras. Griselda Olga García, Marta Isabel Duarte de Zucchet, Diana Pamela Ifrán.

### **DERECHO LABORAL-PODER DE POLICÍA-ESTADO PROVINCIAL-COMPETENCIA CONSTITUCIONAL LOCAL-SUBSECRETARÍA DE TRABAJO: ALCANCES; FUNCIONES**

Dentro del ordenamiento jurídico-laboral se entiende por policía del trabajo el conjunto de facultades de fiscalización y contralor de las normas del trabajo otorgadas por el poder público, incluidas las de aplicación de sanciones a los infractores (conf. Etala, Carlos Infracciones y sanciones en el derecho del trabajo DT 2.003-A,176).

Por mandato constitucional el poder de policía es ejercido por el poder ejecutivo. Puntualmente y en materia laboral el ejercicio del poder de policía resulta en principio, de competencia provincial por tratarse de una materia no delegada, de conformidad a lo normado por los arts. 1, 26 y 37 de la Constitución Provincial y arts. 121 y 126 de la Constitución Nacional.

A la fecha, coexiste en la materia un sistema amparado en pactos entre la Nación y las provincias, surgido del Régimen General de Sanciones por Infracciones Laborales que cobró vigencia con la Ley 25.212 (B.O. 06-01-00 Anexo II arts. 1 a 15); conjuntamente con la Ley 25.877 (B.O. 19-03-04) que crea el Sistema Integrado de Inspección de Trabajo y la Seguridad Social; los Convenios Internacionales 81 y 129 sobre inspección del trabajo O.I.T., que ratificados por nuestro país, constituyen derecho normativo, ahora en rango superior en virtud del art. 75 inc. 22 C.N.; hallándose además vigentes los distintos ordenamientos provinciales que reivindican el ejercicio de la función de policía del trabajo local. Por tanto y si bien la Ley Nacional de Ministerios atribuye el ejercicio del poder de policía al Ministerio de Trabajo, por aplicación de la normativa antes mencionada son las Direcciones, Secretarías o Subsecretarías de Trabajo de cada provincia, las que se ocupan de controlar el cumplimiento de las leyes de fondo.

Mas allá que la competencia constitucional local se encuentra reconocida en el art. 21 de la Ley 24.093 (B.O. 26-06-92), las funciones, atribuciones, jurisdicción y competencia de la Subsecretaría de Trabajo del Ministerio de Gobierno, Justicia, Seguridad y Trabajo de la Provincia resultan de las prescripciones contenidas en los arts. 2° y 5° de la Ley Provincial 473/85 y su decreto reglamentario (arts. 1° y 3° Dec. 540/84) no hallándose en el caso el ejercicio del poder de policía por parte de la autoridad local en colisión con normativa reservada alguna.

Así, y con el objetivo de velar por el cumplimiento de las normas laborales el



ordenamiento legal provincial atribuye a la Subsecretaría de Trabajo dependiente del Ministerio de Gobierno, Justicia, Seguridad y Trabajo de la Provincia, diversas funciones, entre las que se encuentra intervenir en lo relativo a las condiciones de trabajo y especialmente fiscalizar todo lo vinculado a la higiene, salubridad y seguridad de los lugares de trabajo, proponiendo y adoptando las medidas convenientes al mejoramiento de las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores -art. 5 inc. e) Ley Prov. 473/85-. Voto de la Dra. García.

Causa: “Villalba, Germán Daniel s/Recurso de apelación (art. 37 Ley 473/85)” -Fallo N° 25/13- de fecha 19/11/13; voto de los Dres. Griselda Olga García, Marta Isabel Duarte de Zucchet, Eliot Cassin.