

EXCMO. TRIBUNAL DE TRABAJO - SALA III -

CONTRATO DE TRABAJO-PREAVISO-PLAZO DE PREAVISO : RÉGIMEN JURÍDICO

El “preaviso” es la obligación de anotar a la contraparte con alguna antelación de la decisión tomada voluntariamente de romper el contrato y con el objeto de que el trabajador no sea privado bruscamente de su puesto con las consiguientes repercusiones alimentarias y de que el empleador pueda cubrir la ausencia de aquél en orden a las necesidades productivas y organizativas de la empresa, limitándose, así, el daño que la resolución unilateral del contrato por uno de los contratantes pueda producir en el otro. Los plazos del preaviso están modulados en función de la antigüedad en el empleo del trabajador, computado a la época en que debió otorgarse. El art. 231 de la LCT establece los plazos siguientes: a) por el trabajador, de quince (15) días; b) por el empleador, de quince (15) días cuando el trabajador se encontrare en período de prueba; de un (1) mes cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo que no exceda de cinco (5) años, y de dos (2) meses cuando fuere superior. La consecuencia de no cumplir con el deber de preavisar es pagar al denunciado una indemnización cuyo monto es equivalente a la remuneración que debió percibir el prestador de servicios durante el término del preaviso. Voto del Dr. Del Rosso.

Causa: “Galeano, Alicia Norma c/EDEFOR S.A. y/u otros s/acción común” -Fallo Nº 01/15- de fecha 06/02/15; voto de los Dres. Hugo Ignacio Del Rosso, Eliot Cassin, Laura Noemí Romero.

EXCLUSIÓN DE LA TUTELA SINDICAL-DESPIDO : RÉGIMEN JURÍDICO; REQUISITOS; ALCANCES

El art. 52 de la ley 23.551 dispone que si un representante sindical fuere despedido sin justa causa, o sin que el empleador diere cumplimiento a las formalidades legalmente establecidas respecto a la previa exclusión de la tutela sindical, y optara por considerar extinguido el vínculo en lugar de accionar por la reinstalación, tiene derecho a percibir como indemnización, además de las sumas que correspondan por el despido incausado, las remuneraciones que faltan hasta la finalización del mandato más un año de remuneraciones. El artículo en cuestión ha sido considerado la clave operativa de todo el sistema protectorio de la libertad sindical y de los derechos de los trabajadores inherentes a ella en relación con las eventuales prácticas que pudieran llevar a cabo sus respectivos empleadores, con la finalidad de impedir, dificultar, obstaculizar o restringir el libre ejercicio de su actividad sindical o de adoptar represalias con el propósito de inducirlos o presionarlos a que desistan de esas actividades en lo sucesivo, o bien para desalentar a otros trabajadores de la empresa o establecimiento que sientan inclinación a participar en esas actividades. El art. 49 de la ley 23.551 obliga a cumplir ciertos requisitos para que surta efecto la garantía antes mencionada; ellos son los siguientes: a) Que la designación se haya efectuado cumpliendo con los recaudos legales; b) Que haya sido comunicada al empleador. La comunicación se probará mediante telegrama o carta documento u otra

forma escrita. Voto del Dr. Del Rosso.

Causa: “Galeano, Alicia Norma c/EDEFOR S.A. y/u otros s/acción común” -Fallo N° 01/15- de fecha 06/02/15; voto de los Dres. Hugo Ignacio Del Rosso, Eliot Cassin, Laura Noemí Romero.

ONUS PROBANDI-CARGA DE LA PRUEBA

Según las reglas que rigen el onus probandi en el proceso civil, aplicables al proceso laboral por reenvío procesal, corresponde a la parte actora probar la existencia de los hechos alegados y controvertidos o del precepto jurídico invocado, que el juez o tribunal no tenga el deber de conocer, para obtener el reconocimiento y la aplicación del derecho pretendido (Cf. art. 374 C.P.C.C. y art. 89 C.P.L.). Voto del Dr. Cassin.

Causa: “Ramírez, Evelyn Gabriela c/Camiletti S.A. s/Acción común” -Fallo N° 02/15- de fecha 11/02/15; voto de los Dres. Eliot Cassin, Laura Noemí Romero, Hugo Ignacio del Rosso.

ONUS PROBANDI-CARGA DE LA PRUEBA : OBJETO; ALCANCES

Las reglas del onus probandi surgen de la necesidad de establecer una distribución de la actividad probatoria de las partes y no importan una obligación, sino una carga procesal para la parte que alega un hecho; de modo que quien omite probar teniendo la carga de hacerlo no es pasible de sanción, sino solamente de una consecuencia adversa, a saber: que la resolución judicial que debería dictarse con base en los hechos probados le resulte desfavorable. Voto del Dr. Cassin.

Causa: “Ramírez, Evelyn Gabriela c/Camiletti S.A. s/Acción común” -Fallo N° 02/15- de fecha 11/02/15; voto de los Dres. Eliot Cassin, Laura Noemí Romero, Hugo Ignacio del Rosso.

RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO-BENEFICIO JUBILATORIO : RÉGIMEN JURÍDICO; PROCEDENCIA

La interpretación del art. 252 de la LCT y sus comentarios permite inferir que se trata de una disposición establecida en consideración de los intereses del empleador, por cuanto se establece un procedimiento que permite rescindir el contrato de trabajo sin consecuencias indemnizatorias, prescindiendo de la voluntad del trabajador, por el sólo hecho de haber reunido los requisitos objetivos que lo habilitan a percibir el beneficio jubilatorio. La legitimidad de dicha norma no resulta cuestionable, permitiendo, entre otros beneficios, concluir en forma normal la relación por tiempo indeterminado y conseguir la mentada renovación del mercado laboral. Voto del Dr. Del Rosso.

Causa: “Empresa Puerto Tirol S.R.L. s/variados -acción meramente declarativa” -Fallo N° 09/15- de fecha 04/03/15; voto de los Dres. Hugo Ignacio Del Rosso, Eliot Cassin, Laura Noemí Romero.

**RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO-BENEFICIO JUBILATORIO-
OPCIÓN DEL EMPLEADOR-CONSENTIMIENTO DEL TRABAJADOR :
ALCANCES**

Las disposiciones del Decreto Nº 4.257/68 constituyen un beneficio en favor de los trabajadores que realizan las tareas allí descritas, conforman una suerte de compensación para quienes prestan tareas insalubres o riesgosas permitiéndoles acceder a la jubilación antes del tiempo estipulado en forma general. Considero que dicha condición más beneficiosa no puede convertirse en una imposición del empleador; por cuanto es una alternativa, una opción, que el ordenamiento jurídico laboral concede a determinado colectivo de trabajadores, no pudiendo prescindirse del consentimiento del interesado para activar la norma por configurar un contrasentido obligar al titular a acceder a un beneficio que no desea usufructuar. Voto del Dr. Del Rosso.

Causa: “Empresa Puerto Tirol S.R.L. s/ varios -acción meramente declarativa” -Fallo Nº 09/15- de fecha 04/03/15; voto de los Dres. Hugo Ignacio Del Rosso, Eliot Cassin, Laura Noemí Romero.

**RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO-BENEFICIO JUBILATORIO-
OPCIÓN DEL EMPLEADOR-CONSENTIMIENTO DEL TRABAJADOR :
RÉGIMEN JURÍDICO**

La jubilación anticipada constituye un derecho, una opción del trabajador, que no puede ser impuesta por el empleador con base en lo preceptuado por el art. 252 de la LCT. Voto del Dr. Del Rosso.

Causa: “Empresa Puerto Tirol S.R.L. s/ varios -acción meramente declarativa” -Fallo Nº 09/15- de fecha 04/03/15; voto de los Dres. Hugo Ignacio Del Rosso, Eliot Cassin, Laura Noemí Romero.

**DERECHO LABORAL-SILENCIO-TRABAJADOR-EMPLEADOR : EFECTOS;
ALCANCES**

El tratamiento del silencio es legalmente desigual según corresponda al trabajador o al empleador. Dentro del marco tuitivo de la normas laborales, la ley presume una mayor capacidad del empleador para actuar, por lo que algunos de sus actos están sujetos a formas solemnes, al tiempo de que su silencio tiene, en líneas generales, mayores efectos jurídicos que el silencio del trabajador. Este deber encuentra apoyo también en el artículo 63 de la LCT, en cuanto establece el principio de buena fe como rector de las conductas de las partes al tiempo de la celebración, ejecución y extinción del contrato de trabajo. Voto del Dr. Del Rosso.

Causa: “Céspedes, Antonio Luis Rubén c/UNITAN S.A.I.C.A. s/Acción común” -Fallo Nº 22/15- de fecha 11/05/15; voto de los Dres. Hugo Ignacio Del Rosso, Eliot Cassin, Laura Noemí Romero.

**SALARIO DEL TRABAJADOR-CARÁCTER ALIMENTARIO : OBJETO;
ALCANCES**

La remuneración es la prestación patrimonial que recibe el trabajador por poner su fuerza

de trabajo a disposición del empleador. Los trabajadores persiguen, como objeto primordial e inmediato al prestar su fuerza de trabajo, la obtención de un salario que les permita cubrir sus necesidades vitales y las de su familia. Con ese alcance puede decirse que tiene carácter alimentario. El incumplimiento del pago oportuno del salario autoriza al dependiente a retener su prestación (cf. art. 1202, Cód. Civil) o bien accionar judicialmente para obtener su cobro. Los pagos insuficientes, por ser inferiores al mínimo legal o convencional, deben ser considerados pagos a cuenta, aún cuando se reciban sin reservas, quedando expedita la acción judicial por las diferencias adeudadas y no alcanzadas por la prescripción (arts. 115, 103, 124, 126, 128, 129, 140 y cctes. LCT).

Causa: “Gomez, Jesús Marcial c/Hrovatín, Ricardo y/u otros y/o quien resulte responsable s/Acción común” -Fallo Nº 23/15- de fecha 13/05/15; voto de los Dres. Hugo Ignacio Del Rosso, Laura Noemí Romero, Eliot Cassin.

PRUEBA PERICIAL-DICTAMEN PERICIAL-FACULTAD DEL JUEZ : VALORACIÓN JURÍDICA; ALCANCES

Sabido es que la prueba más idónea para acreditar los daños a la integridad psicofísica de una persona constituye justamente el informe pericial, en la medida en que el perito, además de ser un auxiliar del juzgador, es un profesional con título habilitante para entender sobre la materia por la cual es requerido. Y el litigante interesado en desvirtuar la fuerza convictiva que surge del dictamen, debe aportar las razones o elementos que alcancen a contrarrestar la eficacia del informe, que se halla fundado en motivaciones concretas, científicas y técnicas.

No soslayo que la pericia no es vinculante para el juzgador, pero el apartamiento de las conclusiones periciales debe sustentarse en razones serias, en elementos de juicio que demuestren el error o equívoco en que ha incurrido el profesional, lo que no se verifica en la especie, ya que las observaciones formuladas por el actor, insisto, no cuentan con fundamentos de real gravitación y no tienen entidad para desmerecer la eficacia probatoria del peritaje presentado. Voto de la Dra. Romero.

Causa: “Saucedo, Ismael Bienvenido c/CONING SRL y/u otros s/Acc. por acc. de trabajo (d. común)” -Fallo Nº 26/15- de fecha 21/05/15; voto de los Dres. Laura Noemí Romero, Eliot Cassin, Hugo Ignacio Del Rosso.

DENUNCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO-JUSTA CAUSA : FORMALIDADES; ALCANCES

La denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa que hiciera el trabajador deberá comunicarse por escrito con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato, habida cuenta que ante la demanda que promoviera la parte interesada no se admitirá la modificación de la causal de despido consignada en las comunicaciones antes referidas (art. 243, L.C.T.). Voto del Dr. Cassin.

Causa: “Gaona, Ivanna Verónica c/NICO DEPORTES S.R.L. y/u otros s/Acción común” -Fallo Nº 34/15- de fecha 11/06/15; voto de los Dres. Eliot Cassin, Hugo Ignacio Del Rosso, Laura Noemí Romero.

CORREO POSTAL-COMUNICACIONES : RÉGIMEN JURÍDICO

La oficina de Correos y Telégrafos, desde la cual se despachen los instrumentos para comunicación de despidos, salarios y renuncia al puesto de trabajo -que serán gratuitos para los remitentes trabajadores dependientes, los jubilados y los pensionados-, deberá recibirlos y expedirlos sin dilación alguna, aún en caso de duda sobre la condición invocada por el remitente o sobre el carácter del texto a remitir (arts. 1º; 2º y 3º, Ley 23.789). Voto del Dr. Cassin.

Causa: “Gaona, Ivanna Verónica c/NICO DEPORTES S.R.L. y/u otros s/Acción común” -Fallo Nº 34/15- de fecha 11/06/15; voto de los Dres. Eliot Cassin, Hugo Ignacio Del Rosso, Laura Noemí Romero.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO-INDEMNIZACIÓN- ART. 245 DE LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO : ALCANCES

El artículo 245 de la LCT consagra una fórmula indemnizatoria destinada a reparar las consecuencias contractuales del despido injustificado que es equivalente a la mejor remuneración del último año multiplicado por cada año de antigüedad o fracción mayor de tres meses. Es una norma de contenido transaccional, en la que se tarifican los daños con carácter de presunción iuris et de jure (sin admitir prueba en contrario), a cambio de los beneficios de la certeza (por no tener que probarlos) y de la inmediatez (el solo cumplimiento de la condición hace que se devengue el crédito a favor del trabajador).

Para determinar la base se considera el salario básico con más los adicionales así como la incidencia del aguinaldo (cf. Fallos Nº 653/96 y Nº 1563/02 STJ Fsa.). Voto del Dr. Del Rosso.

Causa: “Ruiz Diaz, Cristian c/Gerding, Genobeba y/u otro s/Acción común” -Fallo Nº 40/15- de fecha 27/07/15; voto de los Dres. Hugo Ignacio Del Rosso, Laura Noemí Romero, Eliot Cassin.

LEGITIMACIÓN PROCESAL-ACTUACIÓN DE OFICIO : EFECTOS

Según la normativa procesal aplicable, la legitimación para obrar es un requisito esencial para el ejercicio del derecho de acción, y como tal constituye una típica cuestión de derecho que debe ser examinada de oficio por el juez antes de entrar al análisis del tema desidendum, ya como de previo conocimiento o en ocasión de dictar sentencia, según que aparezca manifiesta o se encuentre sujeta a pruebas (art. 344, C.P.C.C. y art. 89, C.P.L.). Voto del Dr. Cassin.

Causa: “Vázquez, Héctor Ramón c/Agropecuaria Alma Mía S.A. y/u otros s/Acción común” -Fallo Nº 42/15- de fecha 31/07/15; voto de los Dres. Eliot Cassin, Laura Noemí Romero, Hugo Ignacio Del Rosso.

ANTIGÜEDAD DEL TRABAJADOR-FRACCIONAMIENTO DE LA ANTIGÜEDAD : OBJETO

El fraccionamiento de la antigüedad es una práctica antigua y bien conocida, cuyo objeto es evitar la aplicación de normas legales o convencionales que den al trabajador derechos en función de la duración de su relación con el empleador. El fraccionamiento consiste en

que periódicamente se pone término al contrato, para retomarlo luego como si fuera un nuevo contrato, con antigüedad desde el reinicio, sin acumular la que correspondería al anterior previamente rescindido, se trata de un caso neto de fraude, de los más conocidos en materia laboral. Voto del Dr. Del Rosso.

Causa: “Fleitas, Ignacio c/San Miguel Muebles S.R.L. y/u otros s/Acción común” -Fallo Nº 46/15- de fecha 20/08/15; voto de los Dres. Hugo Ignacio Del Rosso, Laura Noemí Romero, Marta Duarte de Zucchet-Juez Subrogante-.

LEY CONTRATO DE TRABAJO-ENFERMEDAD O ACCIDENTE INCULPABLE DEL TRABAJADOR-PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR : ALCANCES

El sistema de protección de la contingencia de enfermedad o accidente inculpable creado por la LCT incluye la garantía legal de que el trabajador perciba íntegramente sus salarios por todo el lapso que dure la licencia por enfermedad o hasta el alta médica. La finalidad es proteger al trabajador mientras dura su enfermedad, pero no penalizar al empleador imponiéndole una carga que vaya más allá del período que dura esa protección.

Si el empleador frustrara el goce de esa licencia mediante la adopción de algún tipo de medida rescisoria de la relación laboral, la norma no invalida el despido, que aunque ilícito continúa siendo eficaz para extinguir la relación. Sin embargo, ante este supuesto la ley, además de las indemnizaciones correspondientes de los arts. 232 y 245 de la LCT, reconoce adicionalmente el derecho a la percepción íntegra de todos los salarios que hubiera percibido el trabajador durante todo el tiempo que dure la enfermedad hasta el límite máximo autorizado por la ley o hasta que se produzca el alta definitiva, según demostración que hiciere el trabajador. Voto del Dr. Del Rosso.

Causa: “Galván, Carlos Bernardino c/Banco de Formosa S.A. y/u otros s/Acción común” -Fallo Nº 64/15- de fecha 08/10/15; voto de los Dres. Hugo Ignacio Del Rosso, Laura Noemí Romero, Eliot Cassin.