

EXCMO. TRIBUNAL DEL TRABAJO - SALA I -

VEREDICTO-SENTENCIA-PRUEBA DE TESTIGOS-VALORACIÓN DE LA PRUEBA: CONCEPTO; ALCANCES

Veredicto y Sentencia son en la ley procesal laboral, dos etapas de un mismo acto, siendo el veredicto inseparable de la sentencia. El veredicto contiene las circunstancias del hecho del caso planteado, con la individualización de los elementos de juicio meritados en el marco legal (art. 66 C.P.L.) que concede al Tribunal, en cuanto a la apreciación de las pruebas, facultades que no tienen más límite que la conciencia del juzgador debiendo dar razón de la valoración de las pruebas admitidas y de las rechazadas. Así en lo concerniente a la valoración de la prueba de testigos, tanto respecto al mérito como de la habilidad de éste elemento probatorio, el Tribunal es soberano y sus conclusiones son irreversibles, salvo que se demuestre un quebrantamiento de las leyes de la lógica y de las reglas legales que gobiernan esa apreciación. Fundamento del Dr. Dos Santos.

(Causa: "Teves, Luis Ernesto c/Formosa Refrescos S.A. y otros s/Acción común" - Sentencia Nº 04/01 - 09/03/2001; suscripto por los Dres. E. Dos Santos, N. Zorrilla, M. Linares)

INTIMACIÓN AL TRABAJADOR-PRESUNCIÓN : ALCANCES

La normativa no exige respuestas escritas a las intimaciones, no lo exige como forma solemne, estableciendo el art. 57 L.C.T. sólo una presunción en contra del empleador cuando éste guardare silencio por más de dos días hábiles ante la intimación fehaciente del trabajador relativa al cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones contractuales. Fundamento de la Dra. Linares.

(Causa: "Barreto de Zanenga, Juana c/Cooperativa Provisión de Servicios Eléctricos Mojón de Fierro Ltda." - Sentencia Nº 10/01 - 18/04/01; suscripto por los Dres. M. Linares, E. Dos Santos, E. Niveyro)

FONDO DE DESEMPLEO : RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

El fondo de desempleo constituye un instituto específico del régimen de la industria de la construcción, y se conforma a lo largo de la relación laboral con depósitos bancarios que debe efectuar el empleador, consistentes en el 12% ú 8% de las remuneraciones según fuere la antigüedad del empleado, por mes vencido. Finalizada la relación contractual, el operario debe disponer de dichos fondos dentro de las 48 horas a contar desde que el empleador toma conocimiento de esa circunstancia, oportunidad en que se le debe entregar la libreta de aportes correspondientes. Cuando ello no ocurre o los depósitos fueren deficientes, el empleado puede intimar su entrega, quedando el empleador constituido en mora y en el supuesto de no entregarse la libreta u obllarse la totalidad de lo adeudado se genera para el obrero el derecho a una indemnización que puede oscilar en el equivalente de 30 a 90 salarios diarios, correspondiendo a la autoridad judicial su determinación (arts. 15, 16, 17 y 18 ley 22.250). Fundamento de la Dra. Linares.

(Causa: "Rojas, Estanislao c/CONO SUR SACIFIA y otros s/Acción Común" - Sentencia Nº 11/01- 24/04/01; suscripto por los Dres. M. Linares, E. Dos Santos, N. Zorrilla)

PROCEDIMIENTO LABORAL-PRUEBA DEL CONTRATO DE TRABAJO-

**INVERSIÓN DE LA CARGA PROBATORIA-OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR:
ALCANCES**

Acreditada la prestación efectiva de servicios por parte del trabajador y la existencia de contrato de trabajo en el marco de la Ley 20.744 y sus modificatorias, debe considerarse muy especialmente el artículo 56 de la Ley 639 que expresa en el párrafo final que "en los casos que se controviertan el monto o el cobro de remuneraciones en dinero o en especie, la prueba contraria a la reclamación corresponde al empleador", consagrando con ello el principio de la inversión de la carga de pruebas, diferenciándose sustancialmente el proceso laboral del civil en la materia, por cuanto en el sistema que adopta nuestro procedimiento laboral es el empleador quien debe probar en contrario a las afirmaciones del trabajador, inversión que tiene por finalidad establecer la igualdad entre las partes en el proceso. Fundamento de la Dra. Zorrilla.

(Causa: "Quintana, Sebastián Rodolfo c/Empresa Frontera Norte S.R.L. y otros" - Sentencia Nº 14/01 - 04/05/01; suscripto por los Dres. N. Zorrilla, M. Linares, E. Dos Santos)

INVERSIÓN DE LA CARGA PROBATORIA : PROCEDENCIA;ALCANCES

Cuando la controversia entre el trabajador y empleador reside, en el monto de las remuneraciones o en su percepción total o parcial, la inversión de la carga probatoria sobre la cuestión se produce siempre e incondicionalmente. De modo que acreditados los hechos que dan sustento a la presunción legal, existencia del contrato laboral, naturaleza de las tareas realizadas y periodo de prestación de servicios, se opera invariablemente la inversión de la carga probatoria de conformidad con la norma citada. Fundamento de la Dra. Zorrilla.

(Causa: "Quintana, Sebastián Rodolfo c/Empresa Frontera Norte S.R.L. y otros" - Sentencia Nº 14/01 - 04/05/01; suscripto por los Dres. N. Zorrilla, M. Linares, E. Dos Santos)

**CONTRATO DE TRABAJO-EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL-
PREAVISO-INDEMNIZACIÓN : RÉGIMEN JURÍDICO**

Es obligación legal de las partes, basado en el principio de buena fe, comunicarse recíprocamente y con la debida antelación, según los casos, la voluntad de extinguir la relación contractual, evitando así una ruptura intempestiva del contrato de trabajo. La parte que omite el preaviso o lo concede en un plazo inferior al fijado en el art. 231 de la Ley de Contrato de Trabajo, deberá abonar a la otra parte una indemnización sustitutiva tarifada equivalente a la remuneración que correspondería al trabajador durante los plazos señalados en el art. 231 mencionado. Fundamento de la Dra. Zorrilla.

(Causa: "Quintana, Sebastián Rodolfo c/Empresa Frontera Norte S.R.L. y otros" - Sentencia Nº 14/01 - 04/05/01; suscripto por los Dres. N. Zorrilla, M. Linares, E. Dos Santos)

**EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO-INJURIA LABORAL :
PROCEDENCIA**

Cualquiera de las partes en una relación laboral, puede extinguir el contrato en caso de injuria, esto es incumplimientos contractuales materializados en la inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del referido contrato. Esos incumplimientos deben ser graves, es decir de una entidad tal, que no permitan la

prosecución de la relación laboral existente hasta ese momento. Su apreciación queda reservada al Juzgador, teniendo en cuenta el carácter de la relación, lo dispuesto por la Ley de Contrato de Trabajo, modalidades y circunstancias personales de cada caso (art. 242 L.C.T.). Fundamento del Dr. Dos Santos.

(Causa: "Rivarola, Jorge c/Formosa Refrescos S.A. y otros s/Acción común" - Sentencia Nº 16/01 - 22/05/01; suscripto por los Dres. E. Dos Santos, N. Zorrilla, M. Linares)

INJURIA LABORAL : CONCEPTO

El concepto de injuria laboral ha superado la idea de ataque o perjuicio, para ser considerada como tal cuando el incumplimiento de las obligaciones impide la prosecución del contrato, por atacar la normal convivencia de las partes. Fundamento del Dr. Dos Santos.

(Causa: "Rivarola, Jorge c/Formosa Refrescos S.A. y otros s/Acción común" - Sentencia Nº 16/01 - 22/05/01; suscripto por los Dres. E. Dos Santos, N. Zorrilla, M. Linares)

INJURIA LABORAL-DISTRACTO

En la valoración de la entidad de la injuria, se debe tener presente, entre otros elementos, el momento de su invocación exigiéndose que -de no existir el perdón por parte del ofendido- el distracto sea contemporáneo a la ofensa, de tal manera que el lapso que debe mediar entre el conocimiento de ésta y el despido debe ser lo suficientemente breve como para que no se interprete que la falta ha sido consentida o que no se la ha considerado impeditiva de la prosecución del contrato. Fundamento del Dr. Dos Santos.

(Causa: "Rivarola, Jorge c/Formosa Refrescos S.A. y otros s/Acción común" - Sentencia Nº 16/01 - 22/05/01; suscripto por los Dres. E. Dos Santos, N. Zorrilla, M. Linares)

DESPIDO-INJURIA : PROCEDENCIA

La contratación de un personal genera en la patronal, lógicamente, la expectativa del desarrollo de una conducta leal pues no es normal que se busque contratar a una persona que resultará infiel. Si tales expectativas se frustran a raíz de un hecho objetivo suficientemente grave que determine la convicción que el trabajador ya no es confiable, sin dudas se configura la causal de despido. Fundamento del Dr. Dos Santos.

(Causa: "Rivarola, Jorge c/Formosa Refrescos S.A. y otros s/Acción común" - Sentencia Nº 16/01 - 22/05/01; suscripto por los Dres. E. Dos Santos, N. Zorrilla, M. Linares)

CONTRATO DE TRABAJO-EXTINCIÓN-FALTA O DISMINUCIÓN DE TRABAJO-ART. 247 DE LA L.C.T. : RÉGIMEN JURÍDICO

La causal invocada por la patronal demandada para producir el distracto con el trabajador demandante, se encuentra prevista en el referido art. 247 de la L.C.T. y autoriza al empleador ante la falta o disminución de trabajo que no le fuere imputable o fuerza mayor debidamente comprobada, a extinguir el contrato de trabajo, cumpliendo determinados recaudos y pagando una indemnización reducida equivalente a la mitad de la prevista en el art. 245 de la L.C.T.. Se trata, como bien lo dice Julio Martínez Vivot (en "Elementos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social"-5ª edición act. y amp., ed. Astrea Bs.As. 1996, pág. 402 y sgtes.) de una extinción que ocurre con relación al contrato de trabajo, como puede suceder con cualquier otra relación jurídica, en razón

de la imposibilidad de su subsistencia, cuando un hecho ajeno a la voluntad de las partes imposibilita la normal continuidad de la relación. En estos casos la ley le permite a la patronal que considere que, en las circunstancias, lo más conveniente sea prescindir de parte de su personal, para, en cierta medida, salvar la fuente de trabajo para los demás trabajadores, asegurando la continuidad económica-financiera de la empresa. Este es sin duda el espíritu o la intención de la ley. Fundamento del Dr. Dos Santos.

(Causa: "Chaparro, Jaime c/Muebles El Algarrobo S.R.L. y otros s/Acción común" - Sentencia Nº 19/01 - 04/06/01; suscripto por los Dres. E. Dos Santos, N. Zorrilla, M. Linares)

DESPIDO-DEBERES DEL EMPLEADOR-PRUEBA : ALCANCES

No basta con que el empleador esté sujeto a una situación difícil sino que debe acreditar que dicha situación no le es imputable, para lo cual no son suficientes la simple circunstancia a la que tangencialmente se hace referencia en la contestación de demanda referente a la existencia de una crisis económica provocada por la globalización, altas tasas de interés, recesión y corrupción generalizada, etc. Para ello la parte debió acreditar la situación de la actividad para lo que debió recurrir a pruebas concretas y fehacientes que permitieran inferir al Juzgador la concurrencia de los presupuestos básicos del supuesto jurídico invocado. Fundamento del Dr. Dos Santos.

(Causa: "Chaparro, Jaime c/Muebles El Algarrobo S.R.L. y otros s/Acción común" - Sentencia Nº 19/01 - 04/06/01; suscripto por los Dres. E. Dos Santos, N. Zorrilla, M. Linares)

DESPIDO-CAUSALES DE ORIGEN ECONÓMICO-OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR

En las causales de origen económico invocada por la patronal, el examen que debe hacer el Juzgador debe ser lo suficientemente estricto no solo por el principio tuitivo del derecho laboral que protege al trabajador como el eslabón más débil de la cadena, sino porque las causas económicas se originan precisamente sin la intervención del obrero, dependiendo de la voluntad y accionar empresarial. En otros términos es el empleador, quien con su poder de disposición y organización, está facultado para adoptar unas series de medidas vinculadas con el funcionamiento adecuado del establecimiento. Es por ello que, en estas causas, donde la causal tiene índole económica, debe acentuarse el criterio protectorio, teniendo en cuenta que la decisión de la patronal sin duda, va a afectar el ingreso salarial del trabajador y aún su fuente de trabajo. Fundamento del Dr. Dos Santos.

(Causa: "Chaparro, Jaime c/Muebles El Algarrobo S.R.L. y otros s/Acción común" - Sentencia Nº 19/01 - 04/06/01; suscripto por los Dres. E. Dos Santos, N. Zorrilla, M. Linares)

PAGO DE LA REMUNERACIÓN-OMISIÓN DE LA EMPLEADORA-MORA AUTOMÁTICA : ALCANCES

Siendo el pago de la remuneración un derecho básico y contraprestación primaria exigible al empleador y teniendo naturaleza alimentaria, razonable resulta considerar injuriosa a la omisión de la empleadora, máxime en el caso, en que estaba precedido de ostensibles atrasos en el pago de las remuneraciones precedentes. Adviértase que la mora es automática, por lo que el incumplimiento se configura con el mero vencimiento del

plazo legal de pago, resultando la exigencia de interpelación previa un recaudo de creación pretoriana en resguardo de la buena fe que debe presidir el contrato y en aras de evitar ruptura intempestivas, sin permitirle a la empleadora la rectificación de su conducta. Fundamento de la Dra. Linares.

(Causa: "Sandoval, Aída y otros c/Caminos S.R.L. y/o persona física o jurídica responsable s/Reclamo Laboral" - Sentencia Nº 21/01 - 26/06/2001; suscripto por los Dres. M. Linares, E. Dos Santos, N. Zorrilla)

EMPLEADOR-ASUNCIÓN DE RIESGOS-CONTRATOS CON EL ESTADO-HECHO DEL PRÍNCIPE : IMPROCEDENCIA

La suscripción de contratos mensuales -entre la demandada y el Estado- y la continuación de la prestación del servicio por un compromiso de continuidad con el Estado, es una actitud empresaria válida pero generadora de riesgos que en modo alguno puede trasladar a sus dependientes. Si decidió continuar la prestación luego del fenecimiento del último contrato en abril de 1.995, sólo a ella compete la asunción de los riesgos, máxime cuando alega y demuestra que desde varios meses atrás no percibía la contraprestación pactada. Ello invalida el argumento del "hecho del príncipe" consistente en la imposibilidad del empleador de continuar normalmente sus actividades por un acto administrativo, habida cuenta que no hubo rescisión contractual, no constituyendo fuerza mayor la demora en los pagos de los acreedores. Fundamento de la Dra. Linares.

(Causa: "Sandoval, Aída y otros c/Caminos S.R.L. y/o persona física o jurídica responsable s/Reclamo Laboral" - Sentencia Nº 21/01 - 26/06/2001; suscripto por los Dres. M. Linares, E. Dos Santos, N. Zorrilla)

CONTRATO DE TRABAJO-TIEMPO DE DURACIÓN DEL CONTRATO-CONTRATO A PLAZO FIJO-CONTRATO DE TRABAJO EVENTUAL : RÉGIMEN JURÍDICO

La L.C.T. luego de receptar el principio de indeterminación de tiempo de duración de contrato, pues lo extiende hasta el momento en que el trabajador esté en condiciones de acogerse a la jubilación (arts. 90 y 91 L.C.T.), admite como excepción la limitación de la duración del contrato siempre que las modalidades de las tareas o actividad justifiquen que se estipule un término extintivo (art. 90 inc. b). Es decir, condiciona la celebración de este tipo de contratos a circunstancias objetivamente comprobables. A su vez, la ley distingue en esta categoría de contratos de tiempo determinado, otras dos subcategorías según el plazo fijado sea cierto o incierto. En el primer caso las partes preveen el día que va a terminar la relación en forma expresa y por escrito, mientras que en el segundo la vigencia del contrato queda subordinado a un hecho futuro que se producirá no se sabe cuando, el término es incierto (terminación de una obra o del servicio contratado). El primero es el contrato a plazo fijo (art. 90) y el segundo, el contrato de trabajo eventual (art. 99 inc. 2). Fundamento de la Dra. Zorrilla.

(Causa: "Benítez, Adolfo c/Cooperativa de Trabajo, Forestal y Vivienda El Pucú Ltda. y otros s/Acción Común" - Sentencia Nº 24/01 - 05/07/01; suscripto por los Dres. N. Zorrilla, M. Linares, E. Dos Santos)

CONTRATO DE TRABAJO-AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD : ALCANCES

La directiva básica de la legislación vigente es que queda fuera de la autonomía privada la posibilidad de estipular contratos por tiempo determinado a menos que, las

circunstancias objetivamente consideradas, justifiquen la limitación temporal. La sola voluntad de las partes no es suficiente para justificar la existencia del plazo extintivo. En caso de duda debe entenderse que el contrato se ha celebrado por tiempo indeterminado. Fundamento de la Dra. Zorrilla.

(Causa: "Benítez, Adolfo c/Cooperativa de Trabajo, Forestal y Vivienda El Pucú Ltda. y otros"- Sentencia Nº 24/01-05/07/01; suscripto por los Dres. N. Zorrilla, M. Linares, E. Dos Santos)

REPRESENTANTES SINDICALES-DESIGNACIÓN : RÉGIMEN JURÍDICO

La ley 23.551 en su art. 48 último párrafo prescribe que los representantes sindicales en la empresa continuarán prestando servicios y no podrán ser suspendidos, modificadas sus condiciones de trabajo, ni despedidos durante el tiempo que dure el ejercicio de sus mandatos y hasta un año más, salvo que mediare justa causa. Ello está condicionado a que la designación se haya efectuado cumpliendo con los recaudos legales y tal designación haya sido notificada al empleador (art. 49). Estas normas resultan complementadas con el art. 52 que determina como único medio legal para el cese o suspensión de la garantía sindical, una resolución judicial precedida por una acción sumarísima o petición de cautelar, que debe plantear el empleador. Paralelamente el mismo artículo, legitima a los afectados por violación de parte del empleador de las garantías establecidas por los arts. 40, 48 y 50 a demandar judicialmente por vía sumarísima la reinstalación en el puesto con más los salarios caídos durante la tramitación judicial o el restablecimiento de las condiciones de trabajo. Fundamento de la Dra. Linares.

(Causa: "Giménez, Alicia Anastacia c/Comisión de Fomento de Gran Guardia s/Acción de Amparo" - Sentencia Nº 29/01 - 27/09/01; suscripto por los Dres. M. Linares, E. Dos Santos, N. Zorrilla)

TUTELA SINDICAL-EXCLUSIÓN DE LA TUTELA : PROCEDIMIENTO

Las facultades del empleador público o privado, en punto a los cambios que puede decidir en los puestos de trabajo, encuentran una valla mayor en el caso de aquellos que gozan de garantías sindicales, estando obligados, como condición de validez de la decisión, a solicitar judicialmente en forma previa la exclusión de tutela. No habiéndolo hecho y no habiendo aceptado la afectada la reubicación dispuesta, corresponde disponer el restablecimiento de las condiciones anteriores, esto es el restablecimiento de las funciones de asistente social y el respeto al pleno ejercicio de sus derechos como delegada sindical, mientras subsista la garantía sindical de la nombrada. Fundamento de la Dra. Linares.

(Causa: "Giménez, Alicia Anastacia c/Comisión de Fomento de Gran Guardia s/Acción de Amparo" - Sentencia Nº 29/01 - 27/09/01; suscripto por los Dres. M. Linares, E. Dos Santos, N. Zorrilla)

LEY LABORAL-ORDEN DE PRELACIÓN DE LAS LEYES-LEY PROVINCIAL MÁS FAVORABLE : RÉGIMEN JURÍDICO

La ley 931 contiene en el instituto "antigüedad" mejores condiciones para el trabajador docente, que la propia L.C.T., la cual, en su art. 18 recepta el criterio sustentado por la parte demandada en autos, esto es el cómputo del tiempo de servicio "desde el comienzo de la vinculación". Pero, no debemos olvidar que el derecho del trabajo se diferencia

precisamente del derecho común, por contener el principio protectorio del trabajador representado, en éste caso puntual, por el principio de la norma más favorable que viene a ser una derivación del primero. Ello determina que en material laboral, el orden de prelación de las fuentes normativas cede en la medida en que una norma de rango inferior -como en este caso, la ley provincial 931- sea más favorable para el trabajador, que una de rango superior -ley nacional de contrato de trabajo (art. 9 L.C.T.). Fundamento del Dr. Dos Santos.

(Causa: "Isola de Hee, María del Pilar c/EDUCATIVA S.R.L. s/Acción común" - Sentencia Nº 36/01 - 15/11/01; suscripto por los Dres. E. Dos Santos, N. Zorrilla, M. Linares)

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR-DEBER DE DILIGENCIA E INICIATIVA: ALCANCES

La patronal incumplió con su deber de "diligencia e iniciativa" previsto en el art. 79 de la L.C.T. que contempla -al decir de Antonio Vázquez Vialard en "Tratado de Derecho del Trabajo, ed. Astrea Bs. As. 1982, T. 3 pág. 745 y sgtes.- una amplia gama de obligaciones que hallan su origen en el deber genérico de previsión del empleador y se traduce en su obligación de cumplir la legislación laboral y de seguridad social, para posibilitar al trabajador el efectivo goce de sus beneficios. Así, en concreto, el débito del empleador, en el contrato de trabajo, comprende tanto el cumplimiento de las obligaciones derivadas del propio contrato como el de las consagradas por toda la normativa que integra la legislación laboral y de la seguridad social. En tal sentido, no solo debe cumplir con las obligaciones a su cargo, sino que debe urgir a sus empleados a suministrarles los elementos para la obtención de los beneficios; y su incumplimiento acarreará, además de las consecuencias que los respectivos ordenamientos dispongan, las que resulten de la propia relación contractual. Además, el empleador, no podrá invocar en ningún caso el incumplimiento de parte del trabajador de las obligaciones que le están asignadas y del que se derive la pérdida total o parcial de aquellos beneficios (art. 79 L.C.T.). Fundamento del Dr. Dos Santos.

(Causa: "Isola de Hee, María del Pilar c/EDUCATIVA S.R.L. s/Acción común" - Sentencia Nº 36/01 - 15/11/01; suscripto por los Dres. E. Dos Santos, N. Zorrilla, M. Linares)

CONTRATO DE TRABAJO-EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL-PREAVISO

Es obligación legal de las partes, basada en el principio de buena fe, comunicarse recíprocamente y con la debida antelación, según los casos, la voluntad de extinguir la relación laboral contractual, cuya finalidad es evitar una ruptura intempestiva del contrato de trabajo, la parte que omita el preaviso o lo otorgue de modo insuficiente deberá abonar a la otra una indemnización sustitutiva equivalente a la remuneración que correspondería al trabajador durante los plazos señalados en el art. 231 de la L.C.T. Además cuando la extinción del contrato de trabajo dispuesta por el empleador se produzca sin preaviso y en fecha que no coincida con el último día del mes, la indemnización sustitutiva debida al trabajador se integrará con una suma igual a los salarios por los días faltantes hasta el último día del mes en que el despido se produjera. Fundamento del Dr. Dos Santos.

(Causa: "Isola de Hee, María del Pilar c/EDUCATIVA S.R.L. s/Acción común" - Sentencia Nº 36/01 - 15/11/01; suscripto por los Dres. E. Dos Santos, N. Zorrilla, M.

Linares)

**EXCLUSIÓN DE TUTELA SINDICAL-PACTO SAN JOSÉ DE COSTA RICA-
TRATADOS INTERNACIONALES : RÉGIMEN JURÍDICO**

El art. 16 del Pacto de San José de Costa Rica refiere a la libertad de asociación y consagra el derecho de las personas a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole e indica que tal derecho sólo puede estar sujeto a las restricciones legales necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden público o para proteger la salud o moral pública o los derechos y libertades de los demás, excluyendo de tales garantías a los miembros de las fuerzas armadas y la policía. Por su parte el art. 8º del Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales establece el compromiso de los Estados firmantes a garantizar el derecho a la fundación de sindicatos y a la libre afiliación y a que éstos funcionen sin obstáculos, limitando la restricción al ejercicio de este derecho a las prescripciones legales que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público o para la protección de los derechos y libertades ajenas. Asimismo a garantizar el derecho de huelga y el derecho de los sindicatos a federarse, confederarse, fundar o afiliarse a organizaciones sindicales internacionales. También este pacto admite restricciones legales a tales derechos por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del Estado. Finalmente prescribe que este artículo no autoriza a los Estados parte en el Convenio Nº 87 de la OIT a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho convenio (que refiere a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación) o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías. Fundamento de la Dra. Linares.

(Causa: "Banco de Galicia y Buenos Aires c/Ortiz, Luis Manuel s/Exclusión de tutela sindical" - Sentencia Nº 37/01 - 20/11/01; suscripto por los Dres. M. Linares, E. Dos Santos, N. Zorrilla)

**ASOCIACIONES SINDICALES-REPRESENTANTE SINDICAL-GARANTÍAS :
RÉGIMEN JURÍDICO**

En el marco sindical, la ley 23.551 regla la vida de las asociaciones sindicales, garantizando el ejercicio de aquellos derechos y regulándolos contemplando los intereses públicos y protegiendo los derechos y libertades ajenas. En tal sentido y en relación a los representantes sindicales, otorga garantías especiales de estabilidad, condicionando la aplicación de suspensiones, despidos y modificaciones de las condiciones de trabajo a éstos, a una resolución judicial previa que lo autorice (art. 52). Es un medio preventivo obligatorio y que opera como requisitos de validez de la conducta del empleador "que procura bloquear los comportamientos antisindicales antes de que el acto lesivo se produzca" (cf. "El modelo sindical argentino", Néstor Corte, pág. 480). Esta norma protege el ejercicio pleno de los derechos de libertad sindical garantizados por la ley y cuyo origen se remonta a las disposiciones del art. 14 bis de la Constitución Nacional. Asimismo recepta el Convenio Nº 135 de la O.I.T. relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa, que puntualmente en su art. 1º prescribe: "Los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de

sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos y otros acuerdos comunes en vigor". Fundamento de la Dra. Linares.

(Causa: "Banco de Galicia y Buenos Aires c/Ortiz, Luis Manuel s/Exclusión de tutela sindical" - Sentencia N° 37/01 - 20/11/01; suscripto por los Dres. M. Linares, E. Dos Santos, N. Zorrilla)

REPRESENTANTES SINDICALES-TRATADOS INTERNACIONALES: RÉGIMEN JURÍDICO

Los distintos convenios internacionales obligan al país, como miembro firmante a que la legislación garantice esos derechos y los regule atendiendo a los intereses generales. En lo atinente a los representantes gremiales, la finalidad es que a resultas de su condición, afiliación, actividad o participación gremial no sean víctimas de arbitrariedades tendientes a desalentarlas, hostigarlas, obstaculizarlas o impedirles, pero en modo alguno ello genera un "bill de indemnidad" para el beneficiario en cuanto a sus obligaciones laborales individuales propiamente dichas. Esto último, no se infiere de los convenios internacionales, de la Constitución Nacional ni de la legislación vigente. Fundamento de la Dra. Linares.

(Causa: "Banco de Galicia y Buenos Aires c/Ortiz, Luis Manuel s/Exclusión de tutela sindical" - Sentencia N° 37/01 - 20/11/01; suscripto por los Dres. M. Linares, E. Dos Santos, N. Zorrilla)

TUTELA SINDICAL-EXCLUSIÓN DE LA TUTELA-ESTABILIDAD GREMIAL: RÉGIMEN JURÍDICO

Habida cuenta que 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. Por contraposición, una vez excluida la tutela, la medida que dispusiera el empleador hasta los límites impuestos en el decisorio, resultará válida, aunque el trabajador pueda cuestionar su justificación en juicio posterior en el marco del derecho individual. No se me escapa, que tal no ha sido el criterio sostenido por el S.T.J. de la Provincia en el fallo "Editorial La Mañana S.A. c. Nicastro Mónica, 1999-07-26, DT, 2000-A-905, donde también se meritúa la sanción a aplicar en el marco de la ley de contrato de trabajo. Más entiendo que tal postura, impide ejercer el derecho de impugnación y defensa con plenitud que asiste a todo trabajador (art. 67 L.C.T.), con lo que colocaríamos al delegado sindical en situación de inferioridad respecto de aquellos. En tal sentido, en cuanto a la posibilidad de cuestionar la medida adoptada en juicio posterior se ha expedido esta Sala en Fallo N° 26/97 in re: "Peña, Juan Carlos c. Legislatura de la Provincia de Formosa s/Acción de reinstalación" y ha expresado la C.S.J.N.: "La falta de contemporaneidad entre el acto injurioso y la decisión de despedir resulta relevante cuando se discute la legitimidad del despido impuesto al dependiente, pero no en los pedidos de exclusión de tutela sindical donde lo que corresponde discernir es si existen razones suficientes como para justificar una futura denuncia motivada del contrato de trabajo", cf. C.S.J.N. marzo 17-998, Arte Gráfico Editorial Argentina SA c. Llonto Pablo, DT, 1998-B-1464/1466. Fundamento de la Dra.

Linares.

(Causa: "Banco de Galicia y Buenos Aires c/Ortiz, Luis Manuel s/Exclusión de tutela sindical" - Sentencia Nº 37/01 - 20/11/01; suscripto por los Dres. M. Linares, E. Dos Santos, N. Zorrilla)

PRUEBA-FACULTAD DE LOS JUECES : RÉGIMEN JURÍDICO

Por amplias que sean las facultades -que lo son- de los jueces laborales en la apreciación de las pruebas rendidas en el proceso como bien lo destaca la parte recurrida, al haber pruebas documentales (recibos de ley) el juzgador no puede llegar a su descalificación como mero acto de autoridad sin consignar fundamentos verdaderamente convincentes. Pensar lo contrario, sería atentar contra la propia seguridad jurídica que el legislador pretendió afianzar en los arts. 138, 139, 140 y 141 de la L.C.T., sin olvidar el carácter tuitivo del derecho laboral, plasmado en el punto mediante el art. 60 del mismo cuerpo legal. Fundamento del Dr. Dos Santos.

(Causa: "Pintos, Lugo Abel y otros c/CAMINOS S.R.L. Empresa Constructora y de Servicios y otro s/Laboral" - Sentencia Nº 39/01 – 06/12/01; suscripto por los Dres. E. Dos Santos, N. Zorrilla, M. Linares)

ACUERDO CONCILIATORIO-PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD-HOMOLOGACIÓN

El art. 15 de la L.C.T. establece que los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios serán válidos cuando se realizan con intervención de la autoridad judicial o administrativa y mediante resolución fundada de cualquiera de éstas que acredite que mediante tales actos se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes.

Este precepto exige que el acuerdo celebrado entre trabajador y empleador debe garantizarse no solo con la intervención de la autoridad judicial o administrativa sino también con un pronunciamiento de las mismas que indique concretamente que éstos han alcanzado una justa composición de los derechos e intereses en juego de las partes. Este precepto tiene fundamento en el principio de irrenunciabilidad (art. 12 LCT) derivado del carácter de orden público de la mayoría de las normas laborales donde se compromete no sólo el interés obrero sino también de quienes de él dependen económicamente. Por ello la ley pone en cabeza de la autoridad administrativa o judicial la responsabilidad de una anuencia correcta. La homologación del acto exige un análisis y un juicio de valor, como indica la etimología de la palabra "consentimiento o aprobación"; es decir, no consiste en una mera protocolización de un acuerdo de partes, sino que presupone una función dinámica del órgano que deberá examinar si el acuerdo es una justa composición de intereses y no implica una renuncia de derechos reconocidos. Fundamento de la Dra. Zorrilla.

(Causa: "Villa, Dante Osvaldo c/Establecimiento Modelo Terrabusi SAIC y otros s/Acción común" - Sentencia Nº 41/01 - 14/12/01; suscripto por los Dres. N. Zorrilla, M. Linares, E. Dos Santos)

ACUERDO CONCILIATORIO-RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA-COSA JUZGADA: EFECTOS JURÍDICOS

El acuerdo celebrado entre las partes en sede administrativa con decisión firme, la resolución administrativa, constituye fuente normativa para las partes ya que se trata de

un acuerdo pactado dentro del marco librado a la autonomía de la voluntad y que por ende debe interpretarse de buena fe y de acuerdo con lo que los firmantes verosímilmente entendieron y pudieron entender, obrando con cuidado y previsión (art. 1198 C.Civil).

Desde esta perspectiva, los efectos de cosa juzgada con el atributo de la inmutabilidad que se proyecta sobre las partes, tanto desde el punto de vista aludido cuanto en los términos del art. 832 y cctes. del Código Civil y art. 15 L.C.T., imposibilitan la renovación de debate que pudieron haberse ponderado a la fecha del acuerdo ni puede modificarse sus términos, por lo que juzgo debe ser rechazada las pretensiones del actor en todas sus partes. Fundamento de la Dra. Zorrilla.

(Causa: "Villa, Dante Osvaldo c/Establecimiento Modelo Terrabusi SAIC y otros s/Acción común" - Sentencia Nº 41/01 - 14/12/01; suscripto por los Dres. N. Zorrilla, M. Linares, E. Dos Santos)

TRABAJADOR EXTRANJERO-CONTRATO DE OBJETO PROHIBIDO : EFECTOS JURÍDICOS

Si bien el trabajador extranjero es un infractor a la ley y ello significa que se está en presencia de un contrato de objeto prohibido, la consecuencia que acarrea no significa la pérdida de los derechos que pudo haber adquirido en el transcurso de la relación laboral, ya que la prohibición del objeto del contrato está siempre dirigida al empleador en virtud a lo establecido por los arts. 40 y 42 de la L.C.T. Fundamento del Dr. Dos Santos.

(Causa: "Martínez, Luis César c/Vega, Claudio y otra s/Acción común" - Sentencia Nº 42/01 - 18/12/01; suscripto por los Dres. E. Dos Santos, N. Zorrilla, M. Linares)