

EXCMO. TRIBUNAL DEL TRABAJO – SALA I -

PREAVISO: RÉGIMEN JURÍDICO

Demanda también el actor el pago de la indemnización por la omisión del preaviso con sustento en el art. 232 LCT. Dicha norma determina el importe de la indemnización a oblar en el supuesto de no cumplirse la obligación del preaviso que regula el art. 231 del mismo cuerpo legal. Este constituye una obligación de ambas partes del contrato de trabajo que consiste en el aviso previo que debe notificarse formalmente con antelación de uno o dos meses, según fuere la antigüedad del trabajador, y que es carga para aquel que haya decidido el distracto. Su omisión o su otorgamiento deficiente, generan el derecho a una indemnización equivalente a las remuneraciones que hubieran correspondido al período de preaviso. Asimismo, el art. 233 determina que los plazos del art. 231 correrán a partir del primer día del mes siguiente al de la notificación del preaviso y cuando no fuere otorgado y en fecha que no coincida con el último día del mes, la indemnización sustitutiva se integrará con una suma igual a los salarios por los días faltantes el último día del mes en que se produjera.

Se ensambla este instituto con la buena fe que debe presidir los contratos durante su concertación, desarrollo y extinción, previsto en aras a evitar un daño que excede la disolución, permitiéndole a las partes ejercer previsiones mínimas durante ese lapso. Voto de la Dra. M. Neffen de Linares.

(Causa: “Galván, Alejandro c/Benitez Isabelino y otro s/Acción Común” -Sentencia N° 02/03- de fecha 18/02/03; voto de los Dres. M. Neffen de Linares, E. Dos Santos, N. Marquevichi de Zorrilla)

CONTRATO DE TRABAJO-RESCISIÓN DEL CONTRATO

La regulación legal de los contratos de trabajo en la esfera privada no prevé la estabilidad absoluta, permitiendo que las partes resuelvan el contrato cuando ello resulta conveniente a sus intereses. No obstante, tal decisión, conlleva distintas consecuencias económicas según fuere la causa determinante de ello que se invoque y pruebe en juicio, hallándose ello pormenorizado en el Título XII de la LCT.

El art. 242 autoriza a ambas partes a rescindir el contrato cuando la otra hubiere incurrido en incumplimientos contractuales constitutivos de injuria y que por su gravedad impidan la prosecución del vínculo, quedando a criterio del Juez la meritución y el juzgamiento de ello cuando exista controversia al respecto.

Cuando la decisión hubiere sido adoptada por el empleador, fuere cuestionada por el trabajador y no se acredite un causal justificante -injuria laboral- que como tal debe ser objetiva, tener gravedad cuantitativa o cualitativa y reunir el recaudo de contemporaneidad entre el hecho imputado y la decisión, conforme a la conteste doctrina y jurisprudencia sobre el tema, el empleador debe indemnizar al operario en orden a las previsiones del art. 245 LCT.

Ello por cuanto como lo afirma Justo López: "El art. 245 LCT no priva de validez a la denuncia arbitraria, puesto que ésta produce igualmente el efecto de extinguir la relación de trabajo, derogando la norma constitutiva individual que la originó; la denuncia misma es válida pero el acto de denuncia es ilícito, en tanto fue ejercido en violación al deber de no despedir arbitrariamente; por esta ilicitud tal acto está

sancionado con una indemnización ..." (LCT comentada...Ed. Contabilidad Moderna, p. 896). Voto de la Dra. M. Neffen de Linares.

(Causa: "Galván, Alejandro c/Benitez Isabelino y otro s/Acción Común" -Sentencia N° 02/03- de fecha 18/02/03; voto de los Dres. M. Neffen de Linares, E. Dos Santos, N. Marquevichi de Zorrilla)

SALARIO MÍNIMO-ORDEN PÚBLICO: RÉGIMEN JURÍDICO

El pago de las remuneraciones por los importes mínimos legales y convencionales -arts. 103, 115, 119 y ctes. LCT- constituye la primera obligación del empleador como contraprestación de la materialización de tareas a su favor por el trabajador. Su importe está ajeno a la autonomía de la voluntad por cuanto los mínimos legales y convencionales pactados por categoría y por rama de actividad tienen el carácter de orden público. Está interesado en ello toda la sociedad por cuanto el nivel digno de vida de los dependientes constituye un requisito de la paz social por la cual el Estado debe velar, y ese nivel mínimo de los salarios contribuye al logro de ese objetivo, quedando así al margen del libre juego de la oferta y la demanda en el mercado laboral. Voto de la Dra. M. Neffen de Linares.

(Causa: "Galván, Alejandro c/Benitez Isabelino y otro s/Acción Común" -Sentencia N° 02/03- de fecha 18/02/03; voto de los Dres. M. Neffen de Linares, E. Dos Santos, N. Marquevichi de Zorrilla)

SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO-CÁLCULO: RÉGIMEN JURÍDICO

El sueldo anual complementario constituye un salario diferido conformado por la doceava parte del total de las remuneraciones anuales que percibe el trabajador (art. 121 LCT) se va generando con el desarrollo del contrato de trabajo y su pago se torna obligatorio para el empleador al concluir cada semestre (art. 122 LCT). En el supuesto que el distracto se produzca con antelación a esa fecha, debe abonarse en forma proporcional al tiempo trabajado en el semestre (art. 123 LCT). Asimismo por imperio de la ley 23.041 para su cálculo debe considerarse la mejor remuneración de cada semestre. Voto de la Dra. M. Neffen de Linares.

(Causa: "Galván, Alejandro c/Benitez Isabelino y otro s/Acción Común" -Sentencia N° 02/03- de fecha 18/02/03; voto de los Dres. M. Neffen de Linares, E. Dos Santos, N. Marquevichi de Zorrilla)

ASOCIACIONES SINDICALES- REPRESENTANTE GREMIAL -ESTABILIDAD DEL DELEGADO GREMIAL: RÉGIMEN JURÍDICO

La Ley 23.551 regla la vida de las asociaciones sindicales, garantizando el ejercicio de los derechos allí reglados, contemplando los intereses públicos y protegiendo a su vez 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 requisito 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, p. 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 recepcionando el Convenio N° 135 de la O.I.T. relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa. De todo ello resulta que los distintos convenios incorporados a la Constitución Nacional y ésta misma obligan a que la legislación garantice esos derechos y los regule atendiendo a los intereses generales. En lo referente 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 desalentarla, hostigarla, obstaculizarla o impedirla, pero en modo alguno ello genera un "bill de indemnidad" para el beneficiario en cuanto a sus obligaciones laborales individuales propiamente dichas. En este marco teleológico, el art. 50 de la ley 23.551 concretamente establece que a partir de la postulación para un cargo de representación sindical, cualquiera sea dicha representación, el trabajador no podrá ser despedido, suspendido sin justa causa, ni modificadas sus condiciones de trabajo por el término de seis (6) meses. Dicha protección cesa cuando la postulación del trabajador no es oficializada y desde ese momento. También consagra la obligación de comunicar dicha postulación al empleador tanto por la asociación sindical como el mismo trabajador. Voto de la Dra. N. Marquevichi de Zorrilla.

(Causa: "Asociación Mutual Policía de Formosa c/Vega, Angel Gustavo s/Exclusión de tutela sindical" -Sentencia N° 03/03- de fecha 18/02/03; voto de los Dres. N. Marquevichi de Zorrilla, M. Neffen de Linares, E. Dos Santos)

VACACIONES-VACACIONES NO GOZADAS

Que las vacaciones anuales pagas constituyen un derecho-deber para ambas partes contratantes en una relación de trabajo. Su finalidad es la recuperación psicofísica del empleado para tener luego un aporte enriquecedor superior a los fines empresarios paralelamente a otorgarle anualmente la posibilidad de un período de descanso laboral con mayor tiempo para actividades de carácter personal.

En virtud de ello no son compensables en dinero, luego de transcurrido el período de otorgamiento y de que el empleado no las haya tomado "per se". Deben gozarse en el período incluido entre el mes de octubre del año al que correspondan y el mes de abril del año siguiente y no otorgadas, puede el empleado en el mes siguiente tomarlas por propia decisión, previa notificación al empleador. Esta regla general admite como excepción el supuesto en que el vínculo se extinga antes de la oportunidad de gozarlas, debiendo en tal caso pagarse en la parte proporcional que lo hubiera correspondido considerando el tiempo trabajado y con independencia de la causa que haya determinado el distracto (Arts. 154, 156, 157 y 162 LCT). Voto del Dr. E. Dos Santos.

(Causa: "Navarrete, Zulma Ysabel c/Asociación Mutualista de Maestros de Formosa (AMMF) s/Acción común" -Sentencia N° 04/03- de fecha 03/03/03; voto de los Dres. E. Dos Santos, N. Marquevichi de Zorrilla, M. Neffen de Linares)

DERECHO LABORAL-PRESCRIPCIÓN BIENAL

El art. 256 de la LCT establece que las acciones relativas a créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo y en general de disposiciones de convenios colectivos, legales o reglamentarios prescriben a los dos años, siendo esta norma de

orden público. Para determinar el inicio de ese plazo bianual, ha de estarse a la fecha en que cada acción nace, es decir desde que el crédito fue exigible (cf. C.S.J.N., 29-2-68, L.L. 131-211), por aplicación del art. 3956 del CC que prescribe "la prescripción de las acciones personales ...comienza a correr desde la fecha del título de la obligación". En tal sentido ha expresado Horacio de la Fuente en Tratado de Derecho del Trabajo, Dir. Antonio Vazquez Vialard, T. V, p. 674, "...en nuestro país los plazos prescriptivos que recaen sobre derechos laborales corren al igual que en el derecho común, desde el momento en que se tornan exigibles, al margen de que el vínculo laboral haya concluido o no". Voto de la Dra. M. Neffen de Linares.

(Causa: "Morinigo, Sergio Rolando c/Gudiño, Orlando César y otros s/Acción Común" -Sentencia N° 05/03- de fecha 05/03/03; voto de los Dres. M. Neffen de Linares, E. Dos Santos, N. Marquevichi de Zorrilla)

CONFESIÓN FICTA: ALCANCES

La confesión ficta debe ser apreciada en su correlación con el resto de las pruebas y atendiendo a las circunstancias de la causa como lo indica la SCBA en fallos comentados. Esta decisión es la que más se ajusta al procedimiento laboral habida cuenta que quien se dice dependiente de otra persona, debe probar mínimamente el presupuesto fáctico invocado, ante su negativa. Voto del Dr. E. Dos Santos.

(Causa: "Arzamendia, Eligio c/Giuliani, Mario Propietario Carnicería 'La Querencia' y otros s/Acción Común" -Sentencia N° 07/03- de fecha 17/03/03; voto de los Dres. E. Dos Santos, N. Marquevichi de Zorrilla, M. Neffen de Linares)

SENTENCIA DEFINITIVA. CONGRUENCIA

Los jueces laborales tienen un amplio margen de discrecionalidad y en función de ello, la apreciación de la confesión ficta debe ser efectuada en correlación con el resto de las pruebas y atendiendo a las circunstancias de la causa, pues de lo contrario se haría prevalecer la ficción sobre la realidad y la decisión podría alejarse de la verdad material. Voto del Dr. E. Dos Santos.

(Causa: "Arzamendia, Eligio c/Giuliani, Mario Propietario Carnicería 'La Querencia' y otros s/Acción Común" -Sentencia N° 07/03- de fecha 17/03/03; voto de los Dres. E. Dos Santos, N. Marquevichi de Zorrilla, M. Neffen de Linares)

SALARIO MÍNIMO-ORDEN PÚBLICO-OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

El pago de las remuneraciones por los importes mínimos legales y convencionales -arts. 103, 115, 119 y ctes. LCT- constituye la primer obligación del empleador como contraprestación de la materialización de tareas a su favor por el trabajador. Su importe está ajeno a la autonomía de la voluntad por cuanto los mínimos legales y convencionales pactados por categoría y por rama de actividad tienen el carácter de orden público. Está interesado en ello toda la sociedad por cuanto el nivel digno de vida de los dependientes constituye un requisito de la paz social por la cual el Estado debe velar, y ese nivel mínimo de los salarios contribuye al logro de ese objetivo, quedando así al margen del libre juego de la oferta y la demanda en el mercado laboral. Voto de la Dra. M. Neffen de Linares.

(Causa: “Azuaga Meraldo y otro c/Frigorífico Pilcomayo SRL y/o Tomassi Silvio Miguel y/o personas físicas o jurídicas que resulten responsables s/Apelación 2° y 3° Circ.” -Sentencia N° 09/03- de fecha 03/04/03; voto de los Dres. M. Neffen de Linares, E. Dos Santos, N. Marquevichi de Zorrilla)

AUDIENCIA DE VISTA DE CAUSA-ABSOLUCIÓN DE POSICIONES-NULIDAD-FALTA DE NOTIFICACIÓN

La omisión de notificar el auto de apertura a prueba y fecha de la Vista de Causa en el domicilio constituido por el demandado, obligó a este a plantear la nulidad de la absolución de posiciones y la audiencia de vista de causa, al no permitírsele ser oído ni acreditar con las pruebas ofrecidas en cada uno de sus planteos nulificatorios la verdad de sus afirmaciones, privándosele de ejercer el derecho fundado en la debida contradicción como parte que tiene al presentarse en juicio a estar a derecho, afectándose en forma grave el debido proceso legal. La apertura a prueba constituye un acto de particular importancia para el desarrollo del proceso, y cuando se omite su notificación, según lo prevé los arts. 20 inc. 'h' y 41 del C.P.L. y el art. 135 inc. 4 del ordenamiento procesal, se afecta gravemente el derecho de defensa al impedir el debido contralor de las medidas producidas (cfr. Cám. Nac. Civil, Sala B, 26-2-82, LL 1982 v. C., p. 467, ob. citada, p. 345). Voto de la Dra. N. Marquevichi de Zorrilla.

(Causa: “Perez, Pascual Domingo c/Herrera, Carlos s/Demanda laboral” -Sentencia N° 10/03- de fecha 02/04/03; voto de los Dres. N. Marquevichi de Zorrilla, M. Neffen de Linares, E. Dos Santos)

CERTIFICADO DE TRABAJO-PRESTACIÓN DE SERVICIOS-APORTES PREVISIONALES: OBLIGATORIEDAD

El objetivo de la modificación del art. 80 LCT -introducida por la Ley 25.345- estableciendo una reparación especial, es la lucha contra la evasión y el aseguramiento del derecho del trabajador a tener una constancia certificada de la prestación de sus servicios y remuneraciones y conocimiento certero de la existencia de los aportes -sobre todo los previsionales-, mediante las constancias documentadas de los mismos. La obligación de entrega existía bajo los regimenes anteriores pero su incumplimiento no generaba sanción alguna, quedando sólo al trabajador el derecho a accionar judicialmente en aras a su obtención. Mediante el establecimiento de una reparación especial se agravan las consecuencias del incumplimiento, fijándose al efecto un recaudo formal cual es la intimación fehaciente. Como se advierte, se trata de una doble obligación para el empleador: a) extensión y entrega del certificado de trabajo, b) entrega de constancias documentadas de los aportes realizados con destino a la seguridad social y sindical. En el caso la primera fue extendida pero no entregada ni puesta a disposición formalmente pese a ser una obligación del empleador antes de ser presentada a autos; la segunda no fue cumplida antes ni durante la sustanciación del presente proceso, guardando silencio al respecto y limitándose a considerar la demandada que su obligación estaba cumplida con la presentación del primero a estos autos. De ello resulta que objetivamente la obligación integral se encuentra incumplida. En cuanto al empleado tiene una carga, como condición de procedencia de la indemnización, cual es la de intimar a su cumplimiento. En el caso, ha existido una

intimación telegráfica antes de finalizado el vínculo y cabe pronunciarse en el plexo normativo referenciado, si la misma es idónea para generar el derecho indemnizatorio pretendido. Me adelanto a señalar que la respuesta es afirmativa. Voto de la Dra. M. Neffen de Linares.

(Causa: “Rios, Vivian Rosemary c/NORTE Combustibles S.A. s/Acción Común” -Sentencia N° 23/03- de fecha 05/08/03; voto de los Dres. M. Neffen de Linares, E. Dos Santos, N. Marquevichi de Zorrilla)

PAGO PARCIAL-PAGO INSUFICIENTE-PAGO A CUENTA

Así, todo pago insuficiente efectuado por el dador de trabajo, será considerado pago a cuenta del total adeudado, aún cuando se reciba sin reservas y quedará expedita al trabajador la acción para reclamar el pago de la diferencia que correspondiere, por todo el tiempo de la prescripción (art. 260 L.C.T.). Que además el empleador requerido de pago debe demostrar su falta de obligación de retribuirlo, acreditando los casos de excepción al principio consagrado en el ya referido art. 115 de la L.C.T., así como también, en los casos en que se controvierta el monto o el cobro de remuneraciones por parte del trabajador (art. 56, Ley 639)....- Voto del Dr. E. Dos Santos.

(Causa: “Acosta, Antonio Javier c/Supermercado CAMILETTI S.A. s/Acción Común” -Sentencia N° 27/03- de fecha 12/09/03; voto de los Dres. E. Dos Santos, N. Marquevichi de Zorrilla, M. Neffen de Linares)

PAGO PARCIAL-CRÉDITO LABORAL-DERECHOS DEL TRABAJADOR-IRRENUNCIABILIDAD

Los supuestos pagos parciales invocados por los accionantes, de comprobarse, deben ser adjudicados a pagos a cuenta del total de lo adeudado, aún cuando se reciban sin reservas, quedando expedita la acción al trabajador para reclamar el pago de la diferencia correspondiente, por todo el tiempo de la prescripción, en el marco del art. 260 de la L.C.T. Este criterio está fundamentado básicamente en el principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador en virtud del cual los rubros o créditos de naturaleza salarial -como son los laborales- son irrenunciables, motivo por el cual si el trabajador nunca reclamó su pago, no puede interpretarse que su silencio obedeciera al propósito de renunciar a ello. Voto del Dr. Dos Santos.

(Causa: “Acosta, Antonio Javier c/Supermercado CAMILETTI S.A. s/Acción Común” -Sentencia N° 27/03- de fecha 12/09/03, del voto de los Dres. E. Dos Santos, N. Marquevichi de Zorrilla, M. Neffen de Linares)

RECIBOS DE PAGO-VALIDEZ

Cabe analizar la validez de los recibos de ley presentados por la empresa accionada, cuestionados en la sinceridad de su contenido por el trabajador accionante, quien no niega su firma estampada en cada uno de ellos. Voto del Dr. Dos Santos.

(Causa: “Acosta, Antonio Javier c/Supermercado CAMILETTI S.A. s/Acción Común” -Sentencia N° 27/03- de fecha 12/09/03; voto de los Dres. E. Dos Santos, N. Marquevichi de Zorrilla, M. Neffen de Linares)

RECIBOS DE PAGO-PLANILLAS-VALIDEZ

Los recibos y planilla que fueran oportunamente cuestionados por el actor en la presente causa, carecen de eficacia probatoria y en consecuencia, al quedar sin efecto, se deben aplicar automáticamente las normas correspondientes al hecho o acto real que se quiso evadir. Esta consecuencia deviene por la imperatividad de las normas laborales consagrada en el art. 13 de la L.C.T. Así se resuelve en el presente caso. Voto del Dr. E. Dos Santos.

(Causa: “Acosta, Antonio Javier c/Supermercado CAMILETTI S.A. s/Acción Común” -Sentencia N° 27/03- de fecha 12/09/03, del voto de los Dres. E. Dos Santos, N. Marquevichi de Zorrilla, M. Neffen de Linares)

DERECHO LABORAL-PRINCIPIO DE LA REALIDAD-ORDEN PÚBLICO LABORAL

El principio de la realidad en el derecho laboral se presenta con caracteres nítidos, por ser el contrato de trabajo un contrato realidad, donde más interesan los hechos que ciertamente ocurrieron y fueran acreditados en su materialidad por cualquier tipo de prueba, que el simple formalismo o la formalidad documental, cuando éstas -como en el caso de autos- no reflejan precisamente la realidad. Vemos que el orden público laboral, neutraliza así las razones o actitudes simulatorias o fraudulentas que pudieron tener las partes en su proceder, mediante las disposiciones de los arts. 13 y 14 de la L.C.T. aplicables al caso. Voto del Dr. E. Dos Santos.

(Causa: “Acosta, Antonio Javier c/Supermercado CAMILETTI S.A. s/Acción Común” -Sentencia N° 27/03- de fecha 12/09/03; voto de los Dres. E. Dos Santos, N. Marquevichi de Zorrilla, M. Neffen de Linares)

CONTRATO DE TRABAJO-INCUMPLIMIENTO DEL TRABAJADOR- INCUMPLIMIENTO DEL EMPLEADOR-DEFENSAS PROCESALES-“EXCEPTIO INADIMPLETI CONTRACTUS”

El trabajador puede negarse a cumplir el trabajo si media un incumplimiento grave previo del empleador de la obligación de pagarle sus remuneraciones ya exigibles, haciendo valer la excepción de no incumplimiento, sin necesidad de acudir a los tribunales. Ejercita en dicha situación un derecho potestativo de negar su prestación equivalente al derecho a la suspensión, pero dependiente del previo incumplimiento de la patronal. La abstención del trabajo, en tanto dure el incumplimiento patronal no constituye un incumplimiento del trabajador sino el ejercicio de una potestad especial de autotutela que le reconoce el ordenamiento jurídico. En definitiva concluye que el trabajador no deja de estar disponible para prestar servicios a las órdenes del empleador sino que haciendo valer la "exceptio inadimpleti contractus" se niega a cumplirlo en tanto el empleador no cumpla con la prestación a su cargo. Voto de la Dra. M. Neffen de Linares.

(Causa: “Cardozo, Alicia Beatriz c/Boutique Viva María y otros s/Acción común-- Sentencia N° 28/03- de fecha 15/09/03; voto de los Dres. M. Neffen de Linares, E. Dos Santos, N. Marquevichi de Zorrilla)

PRUEBA CONFESIONAL-POSICIONES DE ÍNDOLE TÉCNICAS-VALIDEZ

Las posiciones contenidas en el pliego adolecen de defectos de admisibilidad al contener posiciones de carácter técnico: la primera refiere a un "contrato de aprendizaje" y la segunda, si carecía de "relación de dependencia", cuando sabido es que el trabajador es un lego y que no debe ser sometido a un interrogatorio de carácter técnico. Esta Sala, en reiterados pronunciamientos no ha permitido en la audiencia de vista de la causa que el trabajador fuese sometido a posiciones de índole técnicas, que contengan conceptos jurídicos, por cuanto el operario es un profano en la materia y lo que realmente interesa es que se exprese sobre "hechos" y no sobre conceptos jurídicos. No olvidemos que el contrato de trabajo es un contrato realidad donde más interesan los hechos que ciertamente ocurren que el simple formulismo al que puede ser sometido el trabajador. De ello se desprende entonces como conclusión que, las posiciones aludidas, tal como fueron formuladas, perfectamente pueden ser dejadas de lado por el juez laboral en el marco del procedimiento laboral. En tal sentido la SCJN tiene dicho que "Las normas del Código de Procedimiento Civil sobre valoración de la prueba no son aplicables en el proceso laboral, que adopta un sistema de apreciación en conciencia" (Ac. y Sent. 1958-Y-426; 1974-II-401). Voto del Dr. E. Dos Santos.

(Causa: "Moreno, Ariel Javier y otros c/Cooperativa de Provisión de Obras y Servicios Públicos Clorinda Ltda. y/o persona física o jurídica responsable s/laboral juzgado 1ª. Inst. Civil, comercial y del trabajo -Clorinda" -Sentencia N° 32/03- de fecha 16/10/03; voto de los Dres. E. Dos Santos, N. Marquevichi de Zorrilla, M. Neffen de Linares)