

EXCMO. TRIBUNAL DE TRABAJO - SALA II -

CONTRATO DE TRABAJO-RELACIÓN LABORAL-PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD: ALCANCES

Por imperio del principio de primacía de la realidad para determinar la existencia del vínculo laboral más que a los aspectos formales debe estarse a la verdadera situación creada en los hechos; es decir que cuando existe una discordancia entre lo que ocurrió en la realidad y lo que surge de documentos debe darse preferencia a la realidad, pues las cláusulas contractuales son válidas dentro de los ámbitos admitidos por el derecho, asegurados los mínimos establecidos por las disposiciones del orden público laboral. Voto de la Dra. García.

Causa: “Gimenez, Silvia c/Asociación Mutual policial y/u otro s/acción común” -Fallo N° 1/12- de fecha 14/02/12-; voto de los Dres. Griselda Olga García, Jorge Arturo Fernández de Azcárate, Laura Noemí Romero.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO-INDEMNIZACIÓN TARIFADA: RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

La ruptura del contrato de trabajo halla su reparación en la indemnización tarifada prevista por la normativa laboral (arts. 245 y 246 L.C.T.), pues el régimen adoptado por la Ley 20.744 prescinde tanto de la conducta del empleador como de los daños efectivamente ocasionados al trabajador al momento del distracto, en búsqueda de celeridad y previsibilidad en la cuantía de las indemnizaciones, resultando por ello la tarifa indemnizatoria independiente de los daños que pueda sufrir el trabajador como consecuencia del cese del vínculo laboral. Sólo resulta procedente el reclamo de una indemnización accesorias cuando existe en el acto del despido una conducta ilícita adicional que hubiese resultado indemnizable aún cuando no existiese la relación laboral. Voto de la Dra. García.

Causa: “Gimenez, Silvia c/Asociación Mutual policial y/u otro s/acción común” -Fallo N° 1/12- de fecha 14/02/2012-; voto de los Dres. Griselda Olga García, Jorge Arturo Fernández de Azcárate, Laura Noemí Romero.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO-HOMOLOGACIÓN-CARÁCTER OBLIGATORIO: RÉGIMEN JURÍDICO

La ley 14.250 que rige las convenciones colectivas de trabajo establece que éstas, luego de su homologación resultan de cumplimiento obligatorio y no pueden ser modificadas por los contratos individuales en perjuicio de los trabajadores; dispone además que dichas convenciones rigen para todos los trabajadores de la actividad o de la categoría dentro de la zona a que refieran y con independencia de que los trabajadores y los empleadores invistan o no el carácter de afiliados a las asociaciones pactantes.

El encuadramiento en un convenio determinado no es opcional, sino que está determinado por el ámbito de aplicación personal y territorial que prevé cada convenio y la actividad de

cada establecimiento de conformidad a lo normado por los arts. 1, 4 y cctes. de la Ley 14.250 y sus modificatorias. Voto de la Dra. García.

Causa: “Lezcano, Abel Heber c/Rigonatto, César Javier y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 6/12- de fecha 07/03/12-; voto de los Dres. Griselda Olga García, Jorge Arturo Fernández de Azcárate, Diana Pamela Ifrán.

RELACIÓN DE TRABAJO-JORNADA EXTRAORDINARIA-PRUEBA: ALCANCES

La acreditación de la relación de trabajo permite presumir la prestación de servicios durante la jornada legal o la establecida en el C.C.T. de la actividad si ésta fuera menor (art. 1 Ley 11.544) pero no la que se presta en tiempo extraordinario, por ello la prueba de la prestación de servicios en jornadas extraordinarias de labor debe ser concluyente y categórica, por tratarse de hechos extraordinarios en el desarrollo del contrato laboral. Voto de la Dra. García.

Causa: “Lezcano, Abel Heber c/Rigonatto, César Javier y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 6/12- de fecha 07/03/12-; voto de los Dres. Griselda Olga García, Jorge Arturo Fernández de Azcárate, Diana Pamela Ifrán.

SALARIO DEL TRABAJADOR-OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR-PRUEBA DEL PAGO: RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

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 a este último el derecho a percibir los salarios devengados en forma íntegra, haberes que no pueden ser inferiores a los legalmente establecidos o convenidos (arts. 119 L.C.T.). Constituye una carga del empleador requerido de pago, demostrar su falta de obligación de retribuir y a tal fin “...las únicas pruebas del pago de salario son el recibo o la confesión del trabajador” (conf. CNAT, Sala II, 6-2-97 DT1197-B-2514). 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, Eugenio c/Palacio, Lucrecia y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 9/12- de fecha 07/05/12-; voto de los Dres. Griselda Olga García, Jorge Arturo Fernández de Azcárate, Diana Pamela Ifrán.

SALARIO DEL TRABAJADOR-PAGOS PARCIALES-PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR: RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

Cuando el trabajador recibe sin reservas pagos parciales, queda expedita la acción para reclamar el pago de las diferencias que correspondan en virtud del principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador a percibir créditos de naturaleza laboral (art.

260 L.C.T.). Voto de la Dra. García.

Causa: “Ayala, Eugenio c/Palacio, Lucrecia y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 9/12- de fecha 07/05/12-; voto de los Dres. Griselda Olga García, Jorge Arturo Fernández de Azcárate, Diana Pamela Ifrán.

CONTRATO DE TRABAJO-EMPLEADOR-CONTRATACIÓN-SUBCONTRATACIÓN-RESPONSABILIDAD SOLIDARIA: RÉGIMEN JURÍDICO

El art. 30 de la L.C.T. (modificado por la Ley 25.013 B.O. 02.09.98) atribuye responsabilidad solidaria a quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre o contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le de origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito. Entre los supuestos comprendidos en la norma, cabe considerar según Krotoschin (Tratado Práctico de Derecho del Trabajo T. 1 p. 148 ed. 1.967) “contratista” a quien disponiendo de elementos propios de trabajo, presta servicios o realiza obras para otro por su cuenta y entender siguiendo a Hierrezuelo-Nuñez (Responsabilidad Solidaria en el Derecho Laboral p. 220 ed. 2.008) que dentro del término “subcontratación” quedan comprendidos todos los supuestos en los cuales una empresa encarga a otras parte de su actividad, quienes a su vez se valen de la prestación de servicios de personal dependiente para el cumplimiento de la labor encomendada.

La solidaridad prevista en el art. 30 de la Ley 20.744 sólo resulta aplicable cuando se contraten o subcontraten trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento. Voto de la Dra. García.

Causa: “Sanabria, Francisco c/Rehe, Rafael Oscar y otro s/Acción común” -Fallo N° 16/12- de fecha 12/09/12; voto de los Dres. Griselda Olga García, Marta Isabel Duarte de Zucchet, Jorge Arturo Fernández de Azcárate.

OBREROS DE LA CONSTRUCCIÓN-EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

A fin de determinar la fecha del egreso del trabajador es menester tener en cuenta que en el ámbito de la Ley 22.250 carece de relevancia la causa que lleva a las partes a poner fin a la relación laboral, pues ésta no opera como presupuesto para el cumplimiento de las obligaciones que dicho ordenamiento pone en cabeza del empleador al extinguirse por cualquier motivo el contrato de trabajo; siendo ello consecuencia de las especiales características de la actividad de la construcción, diferenciada de otras actividades laborales por relaciones de trabajo de tiempo limitado y sujetas a la ejecución de ciertas partes de la obra. La disolución del vínculo laboral puede operarse por la voluntad concurrente de las partes o por cualquiera de las formas previstas por la L.C.T., por ser las mismas compatibles con el régimen especial (art. 35 Ley 22.250) y sin que ello altere las consecuencias previstas por dicha normativa para la extinción del contrato. Voto de la Dra. García.

Causa: “Perez, Inocencio c/Zayas, Rodolfo y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 26/12- de fecha 13/12/12; voto de las Dras. Griselda Olga García, Marta Isabel Duarte de Zucchet,

Diana Pamela Ifrán.

OBREROS DE LA CONSTRUCCIÓN-EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO-FONDO DE DESEMPLEO: RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

Dentro del sistema de la ley 22.250 la extinción del contrato de trabajo, cualquiera sea la causa y la parte que lo decida, no genera indemnizaciones para el trabajador porque el régimen lo sustituye por el fondo de desempleo que constituye una remuneración diferida basada en el tiempo de servicio y la remuneración percibida. El art. 35 del régimen de la construcción excluye la aplicación de las normas de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744) en cuanto se refieran a aspectos de la relación laboral que se encuentren expresamente contempladas en dicha ley. Así las instituciones del preaviso, indemnización por antigüedad y la integración del mes de despido regladas por la L.C.T. resultan inaplicables a los trabajadores de la industria de la construcción. Voto de la Dra. García.

Causa: “Perez, Inocencio c/Zayas, Rodolfo y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 26/12- de fecha 13/12/12; voto de las Dras. Griselda Olga García, Marta Isabel Duarte de Zucchet, Diana Pamela Ifrán.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO-CERTIFICADO DE TRABAJO-INDEMNIZACIÓN: RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

El art. 45 de la Ley 25.345 agregó un párrafo al art. 80 de la L.C.T., el que actualmente dispone que la inobservancia al deber de entregar al trabajador los certificados previstos por dicha normativa será sancionada con una indemnización equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el dependiente durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si fuere menor. La procedencia de esta indemnización se halla supeditada a que el trabajador intime de modo fehaciente la entrega de dicho certificado. El Dec. 146/01 (B.O. 13/02/01) reglamentario de la norma, establece que el trabajador está habilitado para remitir el requerimiento fehaciente una vez que haya transcurrido el plazo de 30 días de extinguido el contrato de trabajo. Voto de la Dra. García.

Causa: “Perez, Inocencio c/Zayas, Rodolfo y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 26/12- de fecha 13/12/12; voto de las Dras. Griselda Olga García, Marta Isabel Duarte de Zucchet, Diana Pamela Ifrán.