

EXCMO. TRIBUNAL DE TRABAJO – SALA I –

LEGITIMACIÓN PROCESAL-FALTA DE LEGITIMACIÓN PASIVA: PROCEDENCIA

Existe una diferencia entre el accionado que pretende salir de un proceso donde no se considera parte de la relación sustancial, y la falta de acción en el actor, pues esta última *-sine actione agit-* cuando se plantea como defensa de fondo -no como previa-, no supone requisitos formales específicos, toda vez que se refiere a la titularidad de la pretensión, bastando que el accionado haya negado expresa y concretamente esa titularidad y los hechos en que ella se funda. Voto del Dr. Rea.

Causa: “Mencia, Rubén Orlando c/Labarthe, Patricia Viviana y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 01/16- de fecha 04/02/16; firmantes: Dres. Marcos Antonio Rea, Victor Ramón Portales, Diana Pamela Ifrán.

ANTIGÜEDAD LABORAL: EFECTOS; ALCANCES.

El “tiempo de servicio” computable para determinar la antigüedad del trabajo a favor de una misma empresa, está determinado, por el cúmulo de los distintos lapsos efectivamente laborados en la misma, cualquiera haya sido la causa del cese o transmisión a favor de nuevo empleador. De este modo el tiempo de servicio debe medirse a los efectos legales que correspondan, tomándose a su efecto los periodos en los cuales el trabajador se encuentre a disposición de la empresa y siempre que, vigente el vínculo laboral, una eventual suspensión de tal circunstancia no sea imputable al trabajador (suspensiones por causas económicas, licencia por enfermedad, desempeño de cargos electivos -arts. 215 y 217 LCT-, etc.). Voto del Dr. Rea.

Causa: “Mencia, Rubén Orlando c/Labarthe, Patricia Viviana y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 01/16- de fecha 04/02/16; firmantes: Dres. Marcos Antonio Rea, Victor Ramón Portales, Diana Pamela Ifrán.

TRANSFERENCIA DE ESTABLECIMIENTO - RESPONSABILIDAD DEL ADQUIRENTE: RÉGIMEN JURÍDICO

La regla de que para que opere un supuesto de transmisión en términos del art. 225 LCT debe existir un vínculo directo entre el anterior propietario del establecimiento y el posterior, y no el mero hecho de que un nuevo empleador aparezca cumpliendo la misma actividad que antes había cumplido otro, lo que puede suceder, por ejemplo, cuando en un mismo inmueble funcionaba un establecimiento de determinado rubro que cierra y se instala allí otro establecimiento del mismo rubro; pero la regla sólo tiene vigencia y sentido en la medida que no exista como se evidencia en el caso una transferencia encubierta, bajo apariencia de falta de vinculación (cf. Mark, Mariano H. “Ley de Contrato de Trabajo”, Ed. Lexis-Nexis, año 2.006, pág. 362). El adquirente o sucesor en la titularidad de la organización empresarial debe reconocer todos los derechos y beneficios contractuales que el dependiente de esa unidad empresarial tenía incorporados

a su patrimonio al momento del acto de transferencia. Ello es así porque el adquirente de la empresa o del establecimiento toma el lugar del anterior titular (arts. 225 y 228, LCT). Voto del Dr. Rea.

Causa: “Mencia, Rubén Orlando c/Labarthe, Patricia Viviana y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 01/16- de fecha 04/02/16; firmantes: Dres. Marcos Antonio Rea, Victor Ramón Portales, Diana Pamela Ifrán.

TRANSFERENCIA DE ESTABLECIMIENTO-ANTIGÜEDAD DEL TRABAJADOR : ALCANCES; EFECTOS

Lo que importa, por ser lo relevante en la relación laboral como conducente en el eventual litigio, no es la persona (física o jurídica) sino la organización dentro de la cual se integra el puesto de trabajo que desempeña el empleado (arts. 5 y 6 LCT). Para el trabajador lo relevante es el grupo integrado por sus compañeros de trabajo, jefes inmediatos y en general la explotación y el establecimiento (comunidad de trabajo). La circunstancia de que cambie la titularidad de la empresa -cuya identidad normalmente no tiene mucha importancia-, no modifica la relación que el dependiente mantiene con el grupo que integra y, en el sub-lite, no se han visto modificadas en modo alguno el lugar de trabajo, las modalidades de la prestación, ni las tareas, horarios, etc.. Por lo tanto, cuando el empleado continúa prestando servicio en misma empresa corresponde adicionar a la antigüedad la anterior ya devengada, aunque la titularidad del establecimiento haya mutado (real o formalmente). El obrero no se desempeñó necesariamente para el sujeto titular de la empresa, que puede variar, sino precisamente para esa organización o empresa y por ello el art. 225 LCT a todo evento es aplicable como otra fuente jurídica de imputación de responsabilidad, ya que se suman los diversos desempeños en la empresa, sin que el eventual cambio de director tenga incidencia en la materia. Voto del Dr. Rea.

Causa: “Mencia, Rubén Orlando c/Labarthe, Patricia Viviana y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 01/16- de fecha 04/02/16; firmantes: Dres. Marcos Antonio Rea, Victor Ramón Portales, Diana Pamela Ifrán.

SALARIO DEL TRABAJADOR-PAGOS PARCIALES : 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 protectorio que autoriza al trabajador a percibir el total adeudado por pago insuficiente (art. 260 LCT). Que la procedencia de las diferencias tiene su fundamento en lo normado por los arts. 103, 115, 118, 119 y cctes. LCT y en el carácter de orden público de tales normas, que determinan que no pueda renunciarse a los mínimos salariales convencionales considerándose como pagos a cuenta los montos oblatos (art. 260 LCT). Voto del Dr. Portales.

Causa: “Oger, Hugo Omar c/Sanatorio Formosa S.R.L. y/u otro s/Acción común” -Fallo N° 02/16- de fecha 04/02/16; firmantes: Dres. Victor Ramón Portales, Diana Pamela Ifrán, Marcos Antonio Rea.

SALARIO DEL TRABAJADOR-AGUINALDO: RÉGIMEN JURÍDICO

El sueldo anual complementario no es más que un salario diferido que corresponde al trabajador dependiente, consistente en el 50% de la mejor remuneración mensual devengada en el primero y segundo semestre del respectivo año calendario. Y, cuando opera la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa el trabajador tiene derecho a percibir una suma proporcional al tiempo trabajado en cada uno de los semestres (arts. 121, 122 y 123 de la L.C.T.; Ley 23.041 y Dcto. Reglamentario n° 1078/84). Voto del Dr. Portales

Causa: “Oger, Hugo Omar c/Sanatorio Formosa S.R.L. y/u otro s/Acción común” -Fallo N° 02/16- de fecha 04/02/16; firmantes: Dres. Víctor Ramón Portales, Diana Pamela Ifrán, Marcos Antonio Rea.

VACACIONES ANUALES: OBJETO; ALCANCES

Las vacaciones anuales pagas constituyen un derecho y un deber para los contratantes en el marco de una relación de trabajo, y tienden a la recuperación psicofísica del dependiente en resguardo propio y en aras a un aporte superior a la empresa. Voto del Dr. Portales.

Causa: “Oger, Hugo Omar c/Sanatorio Formosa S.R.L. y/u otro s/Acción común” -Fallo N° 02/16- de fecha 04/02/16; firmantes: Dres. Víctor Ramón Portales, Diana Pamela Ifrán, Marcos Antonio Rea.

LEY DE RIESGO DE TRABAJO-ACCIÓN DE INCONSTITUCIONALIDAD- JURISDICCIÓN PROVINCIAL : RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES; EFECTOS

La inconstitucionalidad del procedimiento administrativo ante las Comisiones Médicas y su apelación ante el fuero federal que se legislan en los arts. 6, 21, 22, 46 y 50 LRT, con las respectivas modificaciones introducidas por el Decreto 1.278/2.000 y los Decretos 717/96 y 410/2.001, es de destacarse, que dicha normativa infringe, al legislar en materia que es de exclusivo resorte Provincial, los artículos 75, incs. 12, 76 y 121 de la C.N. Las víctimas de infortunios laborales pueden recurrir directamente ante el Juez del Trabajo de cada jurisdicción, para que a través de las reglas de un procedimiento laboral local, puedan accionar directamente contra la ART o su empleador, para percibir las indemnizaciones tarifadas de la LRT o del sistema de responsabilidad que consideren aplicable. Voto del Dr. Rea.

Causa: “Espíndola, Ulises Ramón c/Policía de la Provincia de Formosa y otros s/Acción por Acc. de Trabajo (Derecho Común)” -Fallo N° 04/16- de fecha 05/02/16; firmantes: Dres. Marcos Antonio Rea, Diana Pamela Ifrán, Víctor Ramón Portales.

LEY DE RIESGOS DE TRABAJO-ACCIÓN DE INCONSTITUCIONALIDAD- ART. 39 DE LA LEY 24.557 : ALCANCES

No es conveniente seguir sosteniendo la doctrina de la declaración de inconstitucionalidad en concreto, es decir, en otras palabras, *ex post* análisis sobre la

insuficiencia de la prestación dineraria de la ley 24.557, para solo en tal caso de verificarse el supuesto, recién avanzar con la declaración de inconstitucionalidad del art. 39 Ley 24.557, con la consecuente apertura a la reparación conforme normas del Código Civil, y debido a que el debate sobre el carácter absoluto o relativo de la inconstitucionalidad del art. 39 LRT se ha zanjado a favor de la tesis primeramente nombrada; tanto en punto a la prohibición de accionar por la reparación “integral” en vez de la “tarifada”, como asimismo, respecto a la proscripción de accionar contra el empleador; siendo sus razones centrales el hecho de que la norma infringe el artículo 14 bis C.N., pues al negarse la reparación integral al trabajador no se cumple con el precepto de otorgarle “condiciones dignas y equitativas de labor”, y también conlleva una dispensa de culpa al empleador violando así el precepto establecido en el artículo 19 de la Carta Magna que prohíbe a los hombres perjudicar a los terceros (Fallos, 308:1109, “Gunther, Fernando Raúl c/Nación Argentina”), afectando la propiedad de la víctima (art. 17 C.N.). Voto del Dr. Rea.

Causa: “Espíndola, Ulises Ramón c/Policía de la Provincia de Formosa y otros s/Acción por Acc. de Trabajo (Derecho Común)” -Fallo N° 04/16- de fecha 05/02/16; firmantes: Dres. Marcos Antonio Rea, Diana Pamela Ifrán, Victor Ramón Portales.

ACCIÓN DE INCONSTITUCIONALIDAD – LEY DE RIESGO DE TRABAJO – PRINCIPIO DE IGUALDAD PROCESAL : ALCANCES

Al vedarle al trabajador, por la simple condición de tal, ejercer la acción civil, infringe la norma cuestionada el principio de igualdad establecido en el art. 16 C.N.. La violación de los principios constitucionales mencionados, nos lleva a señalar que también se ha transgredido el art. 28 de la C.N., pues se ha utilizado la reglamentación de los mismos, para desvirtuar su contenido. Esta doctrina de la Suprema Corte de Justicia fue ratificada en el precedente “Díaz, Timoteo Filiberto c/Vaspia S.A.”, datado el 7 de marzo de 2.006, entre muchos otros. Voto del Dr. Rea.

Causa: “Espíndola, Ulises Ramón c/Policía de la Provincia de Formosa y otros s/Acción por Acc. de Trabajo (Derecho Común)” -Fallo N° 04/16- de fecha 05/02/16; firmantes: Dres. Marcos Antonio Rea, Diana Pamela Ifrán, Victor Ramón Portales.

ACCIDENTE DE TRABAJO – CARGA DE LA PRUEBA: EFECTOS; ALCANCES

Producido un infortunio laboral, por definición, resulta, que éste, cuadra en un caso en donde el factor de atribución alude (y más allá de la cuestión de que la normativa en su estricta literalidad refiera a “riesgo o vicio de cosas”): al complejo de actividades en las que está inmerso el trabajador y que son organizadas por el empresario, en cuyo marco se inserta éste y es dirigido por aquél. De allí que de producirse un siniestro en éste contexto que dañe al trabajador, pesa sobre el organizador la carga de la prueba de que el mismo se produjo por culpa de la víctima o de un tercero por el que no debe responder (eximientes del 2do. párrafo del art. 1.113 C.C.). Voto del Dr. Rea.

Causa: “Espíndola, Ulises Ramón c/Policía de la Provincia de Formosa y otros s/Acción por Acc. de Trabajo (Derecho Común)” -Fallo N° 04/16- de fecha 05/02/16; firmantes:

Dres. Marcos Antonio Rea, Diana Pamela Ifrán, Victor Ramón Portales.

TEORÍA DE LA PENETRACIÓN EN LA PERSONALIDAD JURÍDICA: ALCANCES

No resulta viable extender la responsabilidad de la persona jurídica a sus integrantes aplicando la “teoría de la penetración en la personalidad jurídica”, cuando no se acredita que haya mediado un uso abusivo de la figura societaria. Pero entiendo que al margen de dicha teoría, la extensión de responsabilidad a los directivos de una entidad es factible cuando estos han incurrido en maniobras ilícitas tendientes a defraudar al trabajador o a terceros. Voto del Dr. Portales.

Causa: “Arévalo, Norma c/Distribuidora del Oeste SRL y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 07/16- de fecha 17/02/16; firmantes: Dres. Victor Ramón Portales, Marcos Antonio Rea, Diana Pamela Ifrán.

SOCIEDADES COMERCIALES-FINALIDAD ILÍCITA-RESPONSABILIDAD DE LOS GERENTES : EFECTOS; ALCANCES

Los casos en los que la Ley de Sociedad Comerciales prevé la responsabilidad directa y personal de los directores o gerentes, no tiene relación directa con la doctrina del “disregard”, sino con la comisión de cierto ilícitos que van más allá de incumplimiento de obligaciones legales o contractuales y para cuya concreción se aprovecha la estructura societaria. En estos casos, el fin para el que fue constituida la sociedad es lícito pues su existencia ideal no fue planteada para encubrir una responsabilidad personal (de allí que no resulte viable descorrer el velo); pero, sus directivos, no solo hacen que la entidad incumpla sus obligaciones sino que, además, incurren en actos o maniobras dirigidas a defraudar a terceros (trabajadores, sistema de seguridad social, etc.) o a burlar la ley. Cuando esto último ocurre, quienes ocupan cargos de dirección resultan directamente responsables más allá de que también comprometen al ente. Voto del Dr. Portales.

Causa: “Arévalo, Norma c/Distribuidora del Oeste SRL y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 07/16- de fecha 17/02/16; firmantes: Dres. Victor Ramón Portales, Marcos Antonio Rea, Diana Pamela Ifrán.

RÉGIMEN DEL PERSONAL DOMÉSTICO-LEY 26.844-INDEMNIZACIONES-CARÁCTER TARIFADO : ALCANCES

El art. 48 de la Ley 26.844 dispone una indemnización en los mismos parámetros que el artículo 245 de la LCT, con la observancia de que el salario que se computa a los fines liquidatorios no está sujeto a ningún tipo de tope. Así, el sistema adoptado por la Ley 26.844 es un sistema indemnizatorio de carácter tarifado, que gira en torno a dos elementos: antigüedad del trabajador y su mejor remuneración mensual, normal y habitual. Voto de la Dra. Ifrán.

Causa: “Ferreira, Vidian Marisa c/Medina, Aida del Rosario s/Acción Común” -Fallo N° 08/16- de fecha 17/02/16; firmantes: Dres. Diana Pamela Ifrán, Marcos Antonio Rea, Victor Ramón Portales.

CONTRATO DE TRABAJO : CONCEPTO; ALCANCES; RÉGIMEN JURÍDICO

Se entiende que habrá contrato de trabajo (conforme art. 21 Ley 20.744 y allende la especificidad del caso conforme arts. 1, 35 y cctes. Ley 22.250) cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. El trabajo dependiente para ser considerado como tal, y consecuentemente gozar de la protección constitucional prevista en el art. 14 bis C.N., debe contener la característica distintiva de la subordinación de la parte prestadora de la fuerza de trabajo, la que por lo general se presenta en tres aspectos: económica, jurídica y técnica. Entonces para que el vínculo sea considerado laboral, los servicios prestados deben ser efectuados por una persona física y en relación de dependencia. Voto del Dr. Rea.

Causa: “Armoa, Elías Daniel c/Cima Estructura S.A. y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 09/16- de fecha 23/02/16; firmantes: Dres. Marcos Antonio Rea, Diana Pamela Ifrán, Victor Ramón Portales.

CONTRATO DE TRABAJO-CARÁCTER PERSONAL PARA EL TRABAJADOR-SITUACIÓN DEL EMPLEADOR : ALCANCES; EFECTOS

El contrato de trabajo tiene carácter personalísimo solamente para el trabajador. El empleador, definido como “la persona física o jurídica o conjunto de ellas, que requiera los servicios de un trabajador”, puede sufrir diferentes cambios sin que ello afecte, en principio, el normal desarrollo del contrato de trabajo. Por ello la mera desaparición física del empleador unipersonal, o la liquidación o transformación del empleador, persona de existencia ideal, no conlleva la extinción de la relación de trabajo. En tal supuesto, las obligaciones inherentes al contrato de trabajo se transfieren según los casos “ipso iure” o en razón de una estipulación contractual a la nueva persona física jurídica que continúa la explotación como sucesor. En este orden de ideas, el trabajador se halla inmerso en la empresa como organización, la que no puede desaparecer como tal sino en virtud de un hecho voluntario de su titular. Voto del Dr. Portales.

Causa: “Gimenez, Héctor Marciano c/Fouine, Mirian Elisa y otros s/Acción común” -Fallo N° 11/16- de fecha 08/03/16; firmantes: Dres. Victor Ramón Portales, Diana Pamela Ifrán, Marta Isabel Duarte de Zucchet-Juez Subrogante-.

EXTINCIÓN DE LA EMPRESA-EXTINCIÓN DE LAS PERSONAS JURÍDICAS-RELACIÓN LABORAL-HEREDEROS : ALCANCES; EFECTOS

La extinción de la empresa entendida como una organización comercial productiva puede responder a distintas causas, aunque la mayoría de las cuales estarán en vinculación directa o indirecta con la coyuntura económica. La muerte del empresario individual o la transformación o liquidación de la persona jurídica, no resultan en ésta óptica causales de extinción de la relación de trabajo. Ello porque normalmente a la empresaria individual sucederán sus propios herederos, y las personas jurídicas no se extinguen sino en virtud de un acto de autoridad luego de un proceso de liquidación. Es decir, que mientras la

organización subsista como tal, las relaciones de empleo del personal que la integra, también subsistirán. Ello naturalmente sin perjuicio del derecho de sus titulares a denunciar los contratos cuando justifique la imposibilidad de mantenerlos o su inutilidad económica. Voto del Dr. Portales.

Causa: “Gimenez, Héctor Marciano c/Fouine, Mirian Elisa y otros s/Acción común” -Fallo N° 11/16- de fecha 08/03/16; firmantes: Dres. Victor Ramón Portales, Diana Pamela Ifrán, Marta Isabel Duarte de Zucchet-Juez Subrogante-.

EXTINCIÓN DE LA EMPRESA-EXTINCIÓN DE LAS PERSONAS JURÍDICAS- EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL-AUSENCIA DE HEREDEROS : ALCANCES; EFECTOS

Existen casos, en que la muerte del empleador determinará la correlativa extinción de la fuente de trabajo. Ello puede derivar del hecho que no existen herederos con quien continuar la explotación o de las condiciones personalísimas, legales y de hecho, que imposibilitan la continuación del trabajo sin la persona desaparecida. Voto del Dr. Portales.

Causa: “Gimenez, Héctor Marciano c/Fouine, Mirian Elisa y otros s/Acción común” -Fallo N° 11/16- de fecha 08/03/16; firmantes: Dres. Victor Ramón Portales, Diana Pamela Ifrán, Marta Isabel Duarte de Zucchet-Juez Subrogante-.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO-INCAPACIDAD ABSOLUTA DEL TRABAJADOR-INDEMNIZACIÓN : RÉGIMEN JURÍDICO

La existencia de la incapacidad considerada absoluta genera la extinción del contrato por imposibilidad de cumplir su objeto, pero se requiere una declaración que extinga la relación laboral. Esa declaración puede invocar la situación de incapacidad absoluta que impide proseguir el contrato o puede ser diferente. La indemnización del artículo 212, párrafo 4° de la LCT procederá en tanto se pruebe que al tiempo de la extinción de la relación laboral el trabajador estaba afectado por una incapacidad absoluta. Por lo tanto, no importa el modo de extinción sino la existencia de esa incapacidad. Voto del Dr. Portales.

Causa: “Gimenez, Héctor Marciano c/Fouine, Mirian Elisa y otros s/Acción común” -Fallo N° 11/16- de fecha 08/03/16; firmantes: Dres. Victor Ramón Portales, Diana Pamela Ifrán, Marta Isabel Duarte de Zucchet-Juez Subrogante-.

ACTUALIZACIÓN MONETARIA-INDEXACIÓN : PROCEDENCIA

La indexación se impone, pues, incluso por vía directamente constitucional, cuando la economía se desboca y la inflación se vuelve tan imprevisible que ni siquiera las tasas de interés fijadas en el mercado libre son capaces de proveer un remedio aproximadamente confiable para la desvalorización monetaria real. En tales casos, se hace preciso medir la inflación ex post-facto y corregir sus efectos sobre el pago mediante la aplicación del correspondiente coeficiente. Pero, mientras la situación no llegue a ese extremo y pueda ser salvada mediante el uso de la tasa de interés, no hay lesión constitucional suficiente para aniquilar una expresa disposición legal que prohíba la indexación. Voto del Dr.

Portales.

Causa: “Gimenez, Héctor Marciano c/Fouine, Mirian Elisa y otros s/Acción común” -Fallo N° 11/16- de fecha 08/03/16; firmantes: Dres. Victor Ramón Portales, Diana Pamela Ifrán, Marta Isabel Duarte de Zucchet-Juez Subrogante-.

PAGO DE LA REMUNERACIÓN : RÉGIMEN JURÍDICO

El trabajo no se presume gratuito, siendo la principal obligación del empleador el pago en tiempo y forma de las remuneraciones del trabajador por la disposición que tuvo de la fuerza del trabajo de su dependiente (arts. 115, 124, 126, 128, 129, 149 y cctes. de la Ley de Contrato de Trabajo). A su vez, el trabajador goza de la protección legal en su derecho a percibir el importe íntegro de sus salarios devengados. Voto del Dr. Portales.

Causa: “Romero, Javier c/Kunerth, María del Carmen y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 17/16- de fecha 06/05/16; firmantes: Dres. Victor Ramón Portales, Marcos Antonio Rea, Griselda Olga García-Juez Subrogante-.

PAGO DE LA REMUNERACIÓN-PAGO INSUFICIENTE- PAGO DE LA DIFERENCIA : RÉGIMEN JURÍDICO

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 de la Ley de Contrato de Trabajo). Que además el empleador requerido de pago -como en el caso de autos- debe demostrar su falta de obligación de retribuirlo, acreditando los casos de excepción al principio consagrado en el ya referido artículo 115 de la Ley de Contrato de Trabajo, 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. Portales.

Causa: “Romero, Javier c/Kunerth, María del Carmen y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 17/16- de fecha 06/05/16; firmantes: Dres. Victor Ramón Portales, Marcos Antonio Rea, Griselda Olga García-Juez Subrogante-.

SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO : CARACTERES; ALCANCES

El sueldo anual complementario no es más que un salario diferido que corresponde al trabajador dependiente, consistente en el 50% de la mejor remuneración del semestre de que se trate. Y, cuando opera la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa el trabajador tiene derecho a percibir una suma proporcional al tiempo trabajado en cada uno de los semestres (arts. 121, 122 y 123 de la L.C.T.; Ley 23.041 y Dcto. Reglamentario n° 1078/84). Voto del Dr. Portales.

Causa: “Romero, Javier c/Kunerth, María del Carmen y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 17/16- de fecha 06/05/16; firmantes: Dres. Victor Ramón Portales, Marcos Antonio Rea, Griselda Olga García-Juez Subrogante-.

VACACIONES-DERECHO LABORAL : OBJETO; ALCANCES; RÉGIMEN JURÍDICO

Las vacaciones tienen por finalidad la recuperación psicofísica del trabajador, motivo por el cual no resultan compensables en dinero, salvo el supuesto del art. 156 (art. 162 de la L.C.T.). De allí que el trabajador debe hacer uso de tal derecho aún cuando el empleador no las hubiere otorgado, dentro del plazo del artículo 157 en función al período de otorgamiento previsto por el art. 154, ambos de la L.C.T.. En base a ello, si el trabajador no ejerció ese derecho que le otorga el referido art. 157, debe cargar con las consecuencias de su omisión careciendo de acción para obtener una compensación en dinero por las vacaciones no gozadas. Voto del Dr. Portales.

Causa: “Romero, Javier c/Kunerth, María del Carmen y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 17/16- de fecha 06/05/16; firmantes: Dres. Víctor Ramón Portales, Marcos Antonio Rea, Griselda Olga García-Juez Subrogante-.

CONTRATO DE TRABAJO-DENUNCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO-INJURIA-VALORACIÓN DEL JUEZ : RÉGIMEN JURÍDICO

El art. 242 de la LCT posibilita a ambas partes la denuncia del contrato de trabajo ante un incumplimiento del otro sujeto de la relación que configure una injuria cuya magnitud sea tal que impida su continuación. La apreciación de esa injuria debe ser efectuada por el juzgador, teniendo en consideración el carácter de la relación, lo dispuesto por la LCT y las modalidades y circunstancias personales de cada caso (art. 242 LCT). Recién luego de este análisis se estimará si procede considerar justa la causa invocada. Voto del Dr. Portales.

Causa: “Romero, Javier c/Kunerth, María del Carmen y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 17/16- de fecha 06/05/16; firmantes: Dres. Víctor Ramón Portales, Marcos Antonio Rea, Griselda Olga García-Juez Subrogante-.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO-PRINCIPIO DE BUENA FE-OMISIÓN DE PREAVISO-INDEMNIZACIÓN : RÉGIMEN JURÍDICO

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.. Voto del Dr. Portales.

Causa: “Romero, Javier c/Kunerth, María del Carmen y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 17/16- de fecha 06/05/16; firmantes: Dres. Víctor Ramón Portales, Marcos Antonio Rea, Griselda Olga García-Juez Subrogante-.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO-CERTIFICACIONES LABORALES-INDEMNIZACIÓN ART. 80 L.C.T. : RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

La obligación de hacer entrega de las certificaciones laborales y el consecuente reclamo de pago indemnizatorio en su defecto, previsto por el art. 80 LCT, constituye una obligación más que debe ser cumplida por el empleador derivada del contrato de trabajo, equivaliendo la indemnización tarifada en caso de falta de entrega del certificado, a la suma de tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuere menor. Voto del Dr. Rea.

Causa: “Benitez, José Luis c/Naser, Néstor Amado s/Acción común” -Fallo N° 19/16- de fecha 27/05/16; firmantes: Dres. Marcos Antonio Rea, Victor Ramón Portales, Griselda Olga García-Juez Subrogante-.

SANCIÓN CONMINATORIA-ART. 132 BIS LCT: REGLAMENTACIÓN

La reglamentación del art. 132 bis de la L.C.T. dispuesta por el art. 1 del Dcto. Nac. N° 146/01 agrega que, para que sea procedente la sanción conminatoria, el trabajador deberá previamente intimar al empleador para que dentro del término de treinta días corridos contados a partir de la recepción de la intimación fehaciente, este último ingrese los importes adeudados más los intereses y multas que pudieren corresponder. Voto del Dr. Portales.

Causa: “Caballero, Marcelo Antonio c/UNITAN SAICA y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 20/16- de fecha 27/05/16; firmantes: Dres. Victor Ramón Portales, Marcos Antonio Rea, Griselda Olga García-Juez Subrogante-.

CONTRATO DE TRABAJO-EXISTENCIA DEL VÍNCULO LABORAL-CARGA DE LA PRUEBA : ALCANCES

En sustancia, la defensa de la parte demandada, dada su naturaleza (hechos negativos), no requiere de requisitos formales específicos, cuando en rigor lo que se plantea como defensa de fondo no es otra cosa que la ausencia de todo negocio jurídico (arts. 726, 260 y cctes. Cód. Civ. y Com.) y/o actos o hechos (arts. 257, 258 y cctes. Cód. Civ. y Com.), que comporten en definitiva un supuesto de causa obligacional, menos aún de las comprendidas por Ley 20.744. Así basta para el demandado en tal situación, con limitarse a negar los presupuestos fácticos en que se sustenta la pretensión de los actores, con lo cual el Tribunal estará habilitado a decidir si concurre o no tal condición en base a la prueba aportada. Voto del Dr. Portales.

Causa: “Valdez, Miguel c/Zamparo, Santiago Abelardo y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 21/16- de fecha 20/05/16; firmantes: Dres. Victor Ramón Portales, Marcos Antonio Rea, Griselda Olga García-Juez Subrogante-.

TRABAJO-PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO-ART. 14 BIS C.N. : ALCANCES

El trabajo para ser considerado como tal, y consecuentemente gozar de la protección constitucional prevista en el art. 14 bis CN, debe contener la característica distintiva de la subordinación de la parte prestadora de la fuerza de trabajo, la que por lo general se presenta en tres aspectos: económica, jurídica y técnica. Entonces para que el vínculo sea considerado laboral, los servicios prestados deben ser efectuados por una persona física y en relación de dependencia. Voto del Dr. Portales.

Causa: “Valdez, Miguel c/Zamparo, Santiago Abelardo y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 21/16- de fecha 20/05/16; firmantes: Dres. Victor Ramón Portales, Marcos Antonio Rea, Griselda Olga García-Juez Subrogante-.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO : REQUISITOS

Se considera como requisitos usualmente aceptados por la doctrina y jurisprudencia para legitimar todo despido: la contemporaneidad de la medida con la injuria; la gravedad de la misma; y la proporcionalidad entre la falta y la sanción. Voto del Dr. Rea.

Causa: “Fernández, Armando Aníbal c/El Pajarito S.A. y/o Q.R.R. s/Acción común” -Fallo N° 23/16- de fecha 10/06/16; firmantes: Dres. Marcos Antonio Rea, Victor Ramón Portales, Griselda Olga García-Juez Subrogante-.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO-INDEMNIZACIÓN ART. 2 LEY 25.323 : RÉGIMEN JURÍDICO;ALCANCES

El artículo 2 de la Ley 25.323 establece que cuando el empleador fehacientemente intimado por el trabajador no le abonare las indemnizaciones previstas por los arts. 232, 233 y 245 LCT y lo obligare a iniciar acciones judiciales o de cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibir las, éstas serán incrementadas en un 50%. Voto del Dr. Rea.

Causa: “Fernández, Armando Aníbal c/El Pajarito S.A. y/o Q.R.R. s/Acción común” -Fallo N° 23/16- de fecha 10/06/16; firmantes: Dres. Marcos Antonio Rea, Victor Ramón Portales, Griselda Olga García-Juez Subrogante-.

VACACIONES : OBJETO; EFECTOS; ALCANCES

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. Que 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 le hubiera correspondido considerando el tiempo trabajado y con independencia de la causa que haya determinado el distracto (arts. 154; 157; 156 y 162 de la L.C.T.). Voto del Dr. Portales.

Causa: “Arias, Nelshon Diego c/Fridman, Rodolfo Gabriel y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 24/16- de fecha 10/06/16; firmantes: Dres. Victor Ramón Portales, Marcos Antonio Rea, Eliot Cassin-Juez Subrogante-.

HORAS EXTRAS : RÉGIMEN JURÍDICO

Las horas extras son aquellas que se prestan en exceso de la jornada legal o convencional y se abonan con un recargo del 50% calculado sobre el salario habitual cuando el trabajo se cumple en días comunes, y de 100% cuando el mismo se realiza en días sábados después de las 13 horas, domingos o feriados (art. 201 LCT). Además debe tenerse presente que el art. 6 de la ley 24.241 incluye a las horas extras dentro del concepto de remuneración motivo por el cual, teniendo en cuenta el principio general de integridad del salario contenido en los arts. 130 -primer apartado-, 131 y 260 de la LCT, es obligación de la patronal abonar el importe de las horas extras laboradas por el trabajador, dentro de los plazos establecidos en el art. 128 de dicho cuerpo legal. Voto del Dr. Portales.

Causa: “Arias, Nelshon Diego c/Fridman, Rodolfo Gabriel y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 24/16- de fecha 10/06/16; firmantes: Dres. Victor Ramón Portales, Marcos Antonio Rea, Eliot Cassin-Juez Subrogante-.

ACCIDENTE DE TRABAJO-TEORÍA GENERAL DE LA RESPONSABILIDAD POR DAÑOS : RÉGIMEN JURÍDICO; REQUISITOS

Las prestaciones reclamadas en términos de ley 24.557 y/o en términos del Código Civil y/o en base a otras preceptivas jurídicas, en todos los casos en la presente materia, rigen las reglas generales propias de la teoría general de la responsabilidad por daños, debiendo demostrarse por tanto a los efectos de su reconocimiento: la antijuricidad del hecho; el daño padecido; la relación de causalidad adecuada entre el susodicho daño y el hecho antijurídico denunciado; todo, junto al factor de atribución de responsabilidad de que se trate (culpa, dolo, responsabilidad objetiva, deber de garantía, etc.). Voto del Dr. Rea.

Causa: “Riquelme, Mario César c/LA CAJA ART y/u otros s/Acción por accidente de trabajo (D. Común)” -Fallo N° 25/16- de fecha 14/06/16; firmantes: Dres. Marcos Antonio Rea, Victor Ramón Portales, Diana Pamela Ifrán.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO-DESPIDO INDIRECTO-INJURIA GRAVE DEL EMPLEADOR: RÉGIMEN JURÍDICO; PROCEDENCIA

El despido indirecto en términos del art. 246 LCT, conjugado con la restricción del art. 243, no requiere necesariamente para su procedencia la intimación previa del obrero para que el empleador cese con el comportamiento injurioso bajo apercibimiento de disponerse el despido indirecto, presentándose como excepción al emplazamiento de mención, los casos en que la injuria es tan afrentosa que no podrá ser posible restaurarse la relación, como también por otro, en los que luce infructuosa en atención a la

ineluctable, fatal y definitiva postura patronal sobre el incumplimiento acusado. Voto del Dr. Rea.

Causa: “Soto, Alejandra Elizabetch c/Bramed S.R.L. S/ Acción Común” -Fallo N° 28/16- de fecha 30/06/16; firmantes: Dres. Marcos Antonio Rea, Victor Ramón Portales, Diana Pamela Ifrán.

CONTRATO DE TRABAJO-REGISTRACIÓN LABORAL : RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

Que la contratación *no esté registrada o lo esté de modo deficiente*, debe ser debidamente interpretado, entendiéndose que dichas expresiones en principio refieren a que no haya habido registración ante los organismos de la seguridad social, o en su caso, que haya existido registración, pero omitiéndose aspectos centrales que hacen a la contratación y en tanto ello, sensiblemente implique, o de forma directa acarree, evasión de las obligaciones fiscales para con el sistema de la seguridad social. Los fines que persigue la ley 25.323 es combatir la evasión previsional, el trabajo `en negro´ y el trabajo `en gris´. [...] Para el incremento de la indemnización, la ley no se limita a contemplar el supuesto de ausencia de registración, sino que incluye los casos de registración defectuosa; ésta – en principio- debe ser entendida en referencia a los casos de los arts. 9 y 10, ley 24.013 (que se haya asentado una fecha de ingreso posterior o una remuneración menor a la real). Voto del Dr. Rea.

Causa: “Sandoval, Julio César c/Perelli, Ramón s/Acción común” -Fallo N° 29/16- de fecha 01/07/16; firmantes: Dres. Marcos Antonio Rea, Victor Ramón Portales, Griselda Olga García-Juez Subrogante-.

PRESCRIPCIÓN LIBERATORIA-DERECHO DEL TRABAJO: RÉGIMEN JURÍDICO

La prescripción es un modo tanto de adquirir como de extinguir derechos, y esto último surge por la inacción de su titular por el tiempo fijado por la ley, y tratándose de derechos y acciones provenientes de las relaciones individuales y en general, de disposiciones legales, reglamentarias o convenciones colectivas de trabajo, la prescripción a la que se refiere la ley es a la liberatoria. Voto de la Dra. Ifrán.

Causa: “Torres Victoria c/Hotel Moreno y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 32/16- de fecha 28/07/16; firmantes: Dres. Diana Pamela Ifrán, Marcos Antonio Rea, Victor Ramón Portales.

PAGO DE HABERES-PLAZO-INTERESES MORATORIOS : RÉGIMEN JURÍDICO

Por lo tanto, considerando que las remuneraciones deben abonarse dentro de los cuatro días posteriores a la finalización del mes en que se devengan, los intereses moratorios deberán calcularse desde el mes siguiente a aquel en que se generaron (arts. 105, 127, 128, 137 y cctes. LCT). Voto de la Dra. Ifrán.

Causa: “Torres Victoria c/Hotel Moreno y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 32/16- de fecha 28/07/16; firmantes: Dres. Diana Pamela Ifrán, Marcos Antonio Rea, Victor Ramón Portales.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO-TRABAJADOR-ENCUADRE LEGAL : RÉGIMEN JURÍDICO

Es menester señalar de forma liminar, que la regla a seguirse en materia de encuadre convencional de todo trabajador es, la de estarse, a la actividad principal del establecimiento empresario en el cual presta servicios el mismo. Por tanto, acreditado que la actividad principal del establecimiento en el cual se desempeñó el accionante consistía en la generación y provisión de energía eléctrica, mal puede suponerse que cuadra en el ámbito reglado por ley 22.250, que refiere a la industria de la construcción, y en términos de la definición dada por la citada ley en sus arts. 1 y 2. Al respecto se tiene dicho: “Para determinar cuál es el convenio colectivo aplicable a una empresa, cabe poner el acento en cuál es la explotación del establecimiento (como unidad productora de bienes y servicios cuyo objeto puede o no coincidir con el de la empresa) y ello determinará el convenio aplicable” [C.N.A.T., Sala 10, 24/2/2010, Anapios, Leandro M. v. Telepuerto Internacional Buenos Aires S.A.] sumario cit. en “Summa Laboral”, Dir. Julio A. Grisolia, Tomo V, pág. 4177, Ed. Abeledo-Perrot, Bs. As., año 2.011. Voto del Dr. Rea.

Causa: “Coronel, Diego Antonio c/Sociedad Integrada de Trabajadores Energéticos S.A. y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 33/16- de fecha 27/07/16; firmantes: Dres. Marcos Antonio Rea, Victor Ramón Portales, Diana Pamela Ifrán-en disidencia-.

LEY DE CONTRATO DE TRABAJO-FRAUDE LABORAL : RÉGIMEN JURÍDICO

En la normativa contenida en la LCT podemos identificar tres formas diferentes en que la legislación laboral procede frente a un supuesto de fraude o simulación: primero, a través de la aplicación del principio consagrado en el art. 14 de dicho cuerpo legal, el que establece que «será nulo todo contrato por el cual las partes hayan procedido con simulación o fraude a la ley laboral, sea aparentando normas contractuales no laborales, interposición de personas o de cualquier otro medio. En tal caso, la relación quedará regida por esta ley». De esta manera, la nulidad a que refiere dicho artículo se convierte en la «regla» a ser aplicada, mientras que la presunción de dependencia directa entre el trabajador y quien se beneficia o aprovecha el trabajo por él realizado (la cual se encuentra regulada en el art. 29 LCT) y la solidaridad de las obligaciones entre los distintos sujetos de la relación -ya se trate de varios empleadores como personas físicas o una persona jurídica y sus directores, las que se encuentran reguladas en los arts. 30 y 31 LCT constituyen excepciones a dicha regla. Disidencia de la Dra. Ifrán.

Causa: “Coronel, Diego Antonio c/Sociedad Integrada de Trabajadores Energéticos S.A. y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 33/16- de fecha 27/07/16; firmantes: Dres. Marcos Antonio Rea, Victor Ramón Portales, Diana Pamela Ifrán-en disidencia-.

DERECHO DEL TRABAJO-ART. 14 DE LA CONSTITUCIÓN NACIONAL-ART. 23 DE LA L.C.T. : RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES; EFECTOS

Definitivamente el principio consagrado en el art.14 resulta de suma importancia para el derecho del trabajo, toda vez que, asociado al principio de primacía de la realidad y a la presunción contemplada por el art. 23 de la LCT, conforman un subsistema legal tendiente a evitar que el empleador utilice figuras no laborales para evitar la aplicación de las normas del derecho del trabajo. Disidencia de la Dra. Ifrán.

Causa: “Coronel, Diego Antonio c/Sociedad Integrada de Trabajadores Energéticos S.A. y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 33/16- de fecha 27/07/16; firmantes: Dres. Marcos Antonio Rea, Víctor Ramón Portales, Diana Pamela Ifrán-en disidencia-.

CONTRATO DE TRABAJO-CARGA DE LA PRUEBA : EFECTOS; ALCANCES

Es necesario advertir que si bien prima la verdad de los hechos (y no la forma) por sobre la apariencia, los acuerdos o sobre la ficción jurídica, es posible encontrar situaciones en las que la estipulación contractual vertida por el empleador puede llegar a diferir con la realidad de los hechos expresados por el trabajador en la demanda, por lo que nos encontramos en una situación en la cual se opera una inversión de la carga probatoria en contra del empleador, quien deberá demostrar la validez de dicha estipulación contractual. Si no logra probar los extremos invocados en su presentación, el contrato «cae» por la nulidad consagrada en el art. 14 y la relación será regida por la LCT. Disidencia de la Dra. Ifrán.

Causa: “Coronel, Diego Antonio c/Sociedad Integrada de Trabajadores Energéticos S.A. y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 33/16- de fecha 27/07/16; firmantes: Dres. Marcos Antonio Rea, Víctor Ramón Portales, Diana Pamela Ifrán-en disidencia-.

CONTRATO DE TRABAJO-INTERMEDIARIO-RESPONSABILIDAD SOLIDARIA : RÉGIMEN JURÍDICO;EFECTOS

La norma contemplada en los párrs. 1° y 2° del art. 29 LCT hace referencia a la llamada «interposición del no dependiente», donde se considera al trabajador contratado por el intermediario como empleado directo de quien utilice la prestación del contratado y, por lo tanto, otorga la solidaridad de todas las obligaciones laborales y de la seguridad social que la empresa usuaria resultó ser titular de la relación laboral, así como también la responsabilidad solidaria de la empresa co-demandada, pues la demandada no acreditó ser una empresa habilitada para operar en servicios eventuales, ni que la contratación y las tareas efectuadas por la actora en la empresa usuaria pudieran ser calificadas como eventuales y que las empresas hubieran cumplido con las obligaciones de registro que tenían a su cargo (conf. art. 77 de la ley nacional 24013, arts. 2°, 6° y 13 del Dec. Nacional 1694/0206). Disidencia de la Dra. Ifrán.

Causa: “Coronel, Diego Antonio c/Sociedad Integrada de Trabajadores Energéticos S.A. y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 33/16- de fecha 27/07/16; firmantes: Dres. Marcos Antonio Rea, Víctor Ramón Portales, Diana Pamela Ifrán-en disidencia-.

CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO : ÁMBITO DE APLICACIÓN

Lo que determina el Convenio Colectivo de Trabajo que rige una actividad empresarial, está determinado por la explotación que se lleva adelante en el establecimiento de que se trate, que desde luego conforme sus características se desplegará dentro o fuera de él. Así, cualquier persona física o jurídica puede llevar adelante diversos emprendimientos, con sus respectivos establecimientos y explotaciones, correspondiendo a cada cual el Convenio Colectivo pertinente. Voto del Dr. Portales.

Causa: “Sena, Daniel y otros c/FABRICA SRL y otro s/Acción común” -Fallo N° 35/16- de fecha 09/08/16; firmantes: Dres. Victor Ramón Portales, Marcos Antonio Rea, Griselda Olga García-Juez Subrogante-.

OBREROS DE LA CONSTRUCCIÓN-FONDO DE DESEMPLEO: RÉGIMEN JURÍDICO

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% u 8% de las remuneraciones según fuere la antigüedad del empleado, por mes vencido. Finalizada la relación contractual, dentro de las 48 horas el empleador deberá hacerle entrega de la Libreta de Aportes con la acreditación de los correspondientes depósitos a fin de poder disponer del fondo de cese laboral, por ello si el empleador no cumple en tiempo propio el trabajador debe intimarlo por dos (2) días hábiles constituyéndolo en mora para hacerse acreedor de la indemnización. Voto de la Dra. Ifrán.

Causa: "Espínola A. Demetrio c/Salinas, Mario Nelo y/u otros s/Acción común" -Fallo N° 36/16- de fecha 17/08/16; firmantes: Dres. Diana Pamela Ifrán, Marcos Antonio Rea, Griselda Olga García-Juez Subrogante-.

CONTRATO DE TRABAJO-PARTES DEL CONTRATO-DENUNCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO: RÉGIMEN JURÍDICO

Las partes son titulares individual e independientemente consideradas en lo que respecta al poder jurídico de extinción del contrato de trabajo. Tanto el empleador como el trabajador pueden extinguir el contrato fundando el primero el despido en justa causa o considerándose el trabajador en situación de despido indirecto. Así el art. 242 de la LCT posibilita a ambas partes la denuncia del contrato de trabajo ante un incumplimiento del otro sujeto de la relación que configure una injuria cuya magnitud sea tal que impida su continuación. La apreciación de esa injuria debe ser efectuada por el juzgador, teniendo en consideración el carácter de la relación, lo dispuesto por la LCT y las modalidades y circunstancias personales de cada caso (art. 242 LCT). Recién luego de este análisis se estimará si procede considerar justa la causa invocada. Voto del Dr. Portales.

Causa: “González, Ernesto c/Grossi, José Romeo y/o Q.R.R. s/Acción común” -Fallo N° 38/16 -de fecha 30/08/16; firmantes: Dres. Víctor Ramón Portales, Diana Pamela Ifrán, Marcos Antonio Rea.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO-INDEMNIZACIÓN-PREAVISO : RÉGIMEN JURÍDICO

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. Voto del Dr. Portales.

Causa: “González, Ernesto c/Grossi, José Romeo y/o Q.R.R. s/Acción común” -Fallo N° 38/16 -de fecha 30/08/16; firmantes: Dres. Víctor Ramón Portales, Diana Pamela Ifrán, Marcos Antonio Rea.

CONTRATO DE TRABAJO- INDEMNIZACIÓN-EMPLEO NO REGISTRADO : EFECTOS; ALCANCES

La terminología utilizada por el legislador, es decir: que la contratación *no esté registrada o lo esté de modo deficiente*, debe ser debidamente interpretado, entendiéndose que dichas expresiones en principio refieren a que no haya habido registración ante los organismos de la seguridad social, o en su caso, que haya existido registración, pero omitiéndose aspectos centrales que hacen a la contratación y en tanto ello, sensiblemente implique, o de forma directa acarree, evasión de las obligaciones fiscales para con el sistema de la seguridad social. Voto del Dr. Portales.

Causa: “González, Ernesto c/Grossi, José Romeo y/o Q.R.R. s/Acción común” -Fallo N° 38/16 -de fecha 30/08/16; firmantes: Dres. Víctor Ramón Portales, Diana Pamela Ifrán, Marcos Antonio Rea.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO-LEY 25.323-MORA EN EL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN : RÉGIMEN JURÍDICO;ÁMBITO DE APLICACIÓN

La ley 25.323, en su art. 2º, contempla la sanción por mora en el pago de las indemnizaciones por despido. Su ámbito de aplicación temporal se circunscribe al momento del despido, es decir una vez extinguida la relación laboral. Voto del Dr. Portales.

Causa: “González, Ernesto c/Grossi, José Romeo y/o Q.R.R. s/Acción común” -Fallo N° 38/16 -de fecha 30/08/16; firmantes: Dres. Víctor Ramón Portales, Diana Pamela Ifrán, Marcos Antonio Rea.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO-ART. 80 L.C.T.- CERTIFICACIÓN DE TRABAJO-CERTIFICACIÓN DE SERVICIOS Y REMUNERACIONES : ALCANCES; EFECTOS

La certificación de trabajo y la certificación de servicios y remuneraciones son documentaciones distintas y no reductibles, cuya obligación de entrega abarca la previsión del art. 80 LCT. Exigiéndose el certificado de trabajo en función del aval que representa de los antecedentes laborales del trabajador en el mercado del trabajo, en tanto

el certificado de servicios y remuneraciones a los fines de las gestiones propias que correspondan para con el sistema de la seguridad social. Voto del Dr. Portales.

Causa: “González, Ernesto c/Grossi, José Romeo y/o Q.R.R. s/Acción común” -Fallo N° 38/16 -de fecha 30/08/16; firmantes: Dres. Víctor Ramón Portales, Diana Pamela Ifrán, Marcos Antonio Rea.

EXTINCIÓN DEL VÍNCULO LABORAL – INDEMNIZACIÓN – EMPLEO NO REGISTRADO O REGISTRADO DE MODO DEFICIENTE: RÉGIMEN JURÍDICO

Las indemnizaciones previstas en los arts. 8, 9 y 15 Ley 24.013, normativa que prevé en el primer caso, una indemnización a favor del trabajador cuya relación laboral no haya sido registrada; en el segundo caso, se prevé una indemnización a favor del trabajador cuya relación laboral haya sido registrada por su empleador en fecha posterior a la real de su ingreso, equivaliendo la misma a la cuarta parte de las remuneraciones devengadas desde la fecha de ingreso hasta la fecha falsamente consignada, y en tanto y en cuanto (en ambos casos), haya cumplimentado el interesado con las intimaciones y comunicaciones previstas en el art. 11 de la misma ley. Voto del Dr. Portales.

Causa: “González, Ernesto c/Grossi, José Romeo y/o Q.R.R. s/Acción común” -Fallo N° 38/16 -de fecha 30/08/16; firmantes: Dres. Víctor Ramón Portales, Diana Pamela Ifrán, Marcos Antonio Rea.

SANCIÓN DE TEMERIDAD Y MALICIA: APLICACIÓN.

Es necesario proceder con suma prudencia y tener presente que la imposición de sanciones no puede obedecer al sólo hecho de que las acciones y defensas hayan sido finalmente desestimadas, ni siquiera que las pretensiones carezcan de sustento jurídico, dado que ello podría coartar las garantías constitucionales de defensa en juicio (C.N.A.T., Sala 9, 25/3/2.002, “Martínez, Agustín Jorge v. Mutual Almacenera de Servicios y otro”. En igual sentido C.N.A.T., Sala 2, 30/11/2.001, “Crego Bonhomme, Fátima v. Constanza, Carmen María” –citado en Mark, Mariano, “Ley Contrato de Trabajo”, 2.002, pág. 456). Voto del Dr. Portales.

Causa: “González, Ernesto c/Grossi, José Romeo y/o Q.R.R. s/Acción común” -Fallo N° 38/16 -de fecha 30/08/16; firmantes: Dres. Víctor Ramón Portales, Diana Pamela Ifrán, Marcos Antonio Rea.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO-DÉBITO LABORAL : ALCANCES

Sabido es que el débito laboral de ambas partes en la relación o contrato de trabajo (empleador y dependiente) se cumple en el lugar de prestación de servicio, esto es el domicilio de la empresa, negocio, o casa donde se desarrolla el contrato laboral. Es allí donde deben cumplirse todas las obligaciones inherentes a dicho contrato. Voto del Dr. Portales.

Causa: “Zapata, Rocío Evelyn c/Imagen Médica SRL y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 39/16- de fecha 30/08/16; firmantes: Dres. Víctor Ramón Portales, Marcos Antonio

Rea, Diana Pamela Ifrán.

SERVICIO DOMÉSTICO-PRUEBA-HORAS EXTRAS

Es menester tener en cuenta que la acreditación de la relación de trabajo permite presumir la prestación de servicios durante la jornada legal o la establecida para la actividad 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. Ifrán.

Causa: “Pérez Sánchez, Angélica c/Zalazar, Laura Liliana s/Acción común” -Fallo N° 41/16- de fecha 06/09/16; firmantes: Dres. Diana Pamela Ifrán, Víctor Ramón Portales, Marcos Antonio Rea-en Disidencia-.

SERVICIO DOMÉSTICO-DECRETO LEY N° 326/56 : RÉGIMEN JURÍDICO

El Decreto Ley N° 326/56 regula las relaciones de trabajo que los empleados presten dentro de la vida doméstica y no importen para el empleador lucro o beneficio económico, condicionado asimismo a que sea por un período superior a un mes o con una frecuencia mínima de cuatro horas por día o cuatro días a la semana. Disidencia del Dr. Rea.

Causa: “Pérez Sánchez, Angélica c/Zalazar, Laura Liliana s/Acción común” -Fallo N° 41/16- de fecha 06/09/16; firmantes: Dres. Diana Pamela Ifrán, Víctor Ramón Portales, Marcos Antonio Rea-en Disidencia-.

SERVICIO DOMÉSTICO-SALARIO MÍNIMO-AGUINALDO - CATEGORÍAS: RÉGIMEN JURÍDICO

En relación al mínimo salarial el Estatuto establece la obligatoriedad del pago de una remuneración mínima complementada con la provisión de alimentación y vivienda en algunas categorías (arts. 3, 4, 13 y cctes. Decreto Ley 326/56) y el pago del sueldo anual complementario. En punto al monto de las remuneraciones el estatuto habla de retribuciones convenidas como asimismo establece que el Poder Ejecutivo reglamentará los salarios mínimos por zonas de acuerdo a la importancia económica, las condiciones de vida y la modalidades del contrato (art. 13). Al reglamentarse el estatuto mediante el Decreto 7979/56 se crearon para Capital Federal cinco categorías, incluyéndose en la quinta al personal con retiro, respecto al que se estableció que la remuneración era a convenir. Con el devenir del tiempo, el Ministerio de trabajo de la Nación fijó salarios mínimos para todas las categorías, discriminando inclusive en relación a los empleados con retiro, según el número de horas que prestaban. Las provincias, a excepción de Córdoba, no reglamentaron ni fijaron remuneraciones mínimas. Disidencia del Dr. Rea.

Causa: “Pérez Sánchez, Angélica c/Zalazar, Laura Liliana s/Acción común” -Fallo N° 41/16- de fecha 06/09/16; firmantes: Dres. Diana Pamela Ifrán, Víctor Ramón Portales, Marcos Antonio Rea-en Disidencia-.

SERVICIO DOMÉSTICO-LIBROS LABORALES : ALCANCES

El empleador no está obligado a presentar libros laborales obligatorios respecto al servicio doméstico, ello no es óbice para que el empleador requerido de pago presente pruebas que demuestren la improcedencia de los mismos. Disidencia del Dr. Rea.

Causa: “Pérez Sánchez, Angélica c/Zalazar, Laura Liliana s/Acción común” -Fallo N° 41/16- de fecha 06/09/16; firmantes: Dres. Diana Pamela Ifrán, Víctor Ramón Portales, Marcos Antonio Rea-en Disidencia-.

SERVICIO DOMÉSTICO-VACACIONES ANUALES: RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

El Decreto Ley N° 326/56 contempla un régimen especial que ofrece sensibles diferencias con el régimen común instituido por la L.C.T. coincidiendo, eso sí, en el objetivo de la institución consistente en suministrar al trabajador un lapso anual continuado para que reponga las energías gastadas en el esfuerzo del trabajo realizado. Que en este marco el art. 4° del referido Dcto. Ley 326/56 establece los periodos de descanso en función de la antigüedad en el empleo; exige una antigüedad en el empleo superior al año para poder gozar del beneficio; lo establece en días hábiles y no tiene previsiones respecto a la caducidad del derecho ni el período de goce. Disidencia del Dr. Rea.

Causa: “Pérez Sánchez, Angélica c/Zalazar, Laura Liliana s/Acción común” -Fallo N° 41/16- de fecha 06/09/16; firmantes: Dres. Diana Pamela Ifrán, Víctor Ramón Portales, Marcos Antonio Rea-en Disidencia-.

SERVICIO DOMÉSTICO-HORAS EXTRAS-PRUEBA

La relación de trabajo permite presumir la prestación de servicios durante la jornada legal o la establecida para la actividad 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. Disidencia del Dr. Rea.

Causa: “Pérez Sánchez, Angélica c/Zalazar, Laura Liliana s/Acción común” -Fallo N° 41/16- de fecha 06/09/16; firmantes: Dres. Diana Pamela Ifrán, Víctor Ramón Portales, Marcos Antonio Rea-en Disidencia-.

EXAMEN MÉDICO PREOCUPACIONAL : ALCANCES; RÉGIMEN JURÍDICO

El examen preocupacional exigido por la Ley 24.557 en su Art. 6 pto. 3 b) es una garantía no solo para el trabajador, sino también para la empresa, a quien le corresponde determinar la realización del mismo. No se puede alegar tardíamente la existencia de una incapacidad "preexistente" en situaciones donde el actor fue pasible de un accidente de trabajo.

Causa: “Correa, Christian Javier c/La Segunda A.R.T. S.A. s/Acción por accidente de trabajo tarifada” -Fallo N° 44/16- de fecha 15/10/16; firmantes: Dres. Diana Pamela Ifrán, Víctor Ramón Portales, Marcos Antonio Rea.

CONTRATO DE TRABAJO-RESCISIÓN DEL CONTRATO : RÉGIMEN JURÍDICO

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. Al respecto, la ley vigente establece que será el juzgador quien en el marco de la reclamación y lo dispuesto por el art. 242 de la L.C.T., decidirá si realmente el contrato fue rescindido con justa causa o si, por el contrario existieron incumplimientos de alguna de las partes que disparen en definitiva las consecuencias legales previstas en nuestro derecho laboral positivo. Este análisis debe ser hecho indudablemente teniendo en cuenta el carácter de la relación, lo dispuesto por la L.C.T. y las modalidades y circunstancias personales del caso (art. 242 L.C.T.). Voto de la Dra. Ifrán.

Causa: “Bardi, Ricardo Francisco c/Gamaland S.A. s/Acción común” -Fallo N° 46 Bis/16- de fecha 19/09/16; firmantes: Dres. Diana Pamela Ifrán-Juez Subrogante-, Griselda Olga García-Juez Subrogante-, Víctor Ramón Portales-Juez Subrogante-.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO-INDEMNIZACIÓN ART. 232 L.C.T.-PREAVISO : RÉGIMEN JURÍDICO

El art. 232 de la LCT 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. Voto de la Dra. Ifrán.

Causa: “Bardi Ricardo Francisco c/Gamaland S.A. s/Acción común” -Fallo N° 46 Bis/16- de fecha 19/09/16; firmantes: Dres. Diana Pamela Ifrán-Juez Subrogante-, Griselda Olga García-Juez Subrogante-, Víctor Ramón Portales-Juez Subrogante-.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO-INDEMNIZACIÓN ART. 80 L.C.T.- INTIMACIÓN FEHACIENTE : RÉGIMEN JURÍDICO

La norma dispone que la indemnización por falta de entrega de la constancia o certificado previsto en el art. 80 de la L.C.T. está supeditada a que el trabajador intime fehacientemente a su empleador para que dé cumplimiento con la entrega de esos certificados dentro de los dos días hábiles computados a partir del día siguiente al de la recepción del requerimiento. El art. 3° del Dcto. n° 146/01 reglamentario de esa norma, establece claramente que el trabajador quedará habilitado para efectuar tal intimación, cuando el empleador no hubiere hecho entrega de dichos certificados dentro de los treinta días corridos de extinguido el contrato de trabajo. Voto de la Dra. Ifrán.

Causa: “Bardi Ricardo Francisco c/Gamaland S.A. s/Acción común” -Fallo N° 46 Bis/16- de fecha 19/09/16; firmantes: Dres. Diana Pamela Ifrán-Juez Subrogante-, Griselda Olga García-Juez Subrogante-, Víctor Ramón Portales-Juez Subrogante-.

PRESCRIPCIÓN LIBERATORIA-CÓMPUTO DEL PLAZO : RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

La prescripción es un modo tanto de adquirir como de extinguir derechos. Esto último se da por la inacción de su titular por el tiempo fijado por la ley, y tratándose de derechos y acciones provenientes de las relaciones individuales y en general, de disposiciones legales, reglamentarias o convenciones colectivas de trabajo, la prescripción a la que se refiere la ley es a la liberatoria. Es un medio de liberarse de una obligación por el transcurso del tiempo y la inacción del titular de un derecho. El art. 69 de la Ley 26.844 establece que las acciones relativas a créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo contempladas en el presente régimen, 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. CSJN, 29-02-68, LL 131-211). Voto del Dr. Portales.

Causa: “Silguero, Dora Marcelina c/Morales, Walter Sedar s/Acción común” -Fallo N° 48/16- de fecha 22/09/16; firmantes: Dres. Victor Ramón Portales, Diana Pamela Ifrán, Marcos Antonio Rea.

PRESCRIPCIÓN LIBERATORIA-SUSPENSIÓN DEL PLAZO : RÉGIMEN JURÍDICO

El plazo prescriptivo puede suspenderse o interrumpirse por distintas circunstancias. El art. 2541 del C.C. y C. precisa que la prescripción se suspende por una sola vez, por la interpelación fehaciente hecha por el titular del derecho contra el deudor. Esta suspensión sólo tendrá efecto durante seis meses o el plazo menor que corresponda a la prescripción de la acción. Y en el art. 2546 se da entidad interruptiva a la demanda (petición ante autoridad judicial) promovida contra el deudor. Por su parte el 2do párrafo del art. 69 de la ley 26.844 otorga el mismo efecto interruptivo al reclamo efectuado por ante la autoridad administrativa del trabajo. Voto del Dr. Portales.

Causa: “Silguero, Dora Marcelina c/Morales, Walter Sedar s/Acción común” -Fallo N° 48/16- de fecha 22/09/16; firmantes: Dres. Victor Ramón Portales, Diana Pamela Ifrán, Marcos Antonio Rea.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO-JUSTA CAUSA-VALORACIÓN DEL JUEZ : RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

Tanto el empleador como el trabajador pueden extinguir el contrato fundando el primero el despido en justa causa o considerándose el trabajador en situación de despido indirecto. Así el art. 46 de la Ley 26844 establece los diversos supuestos de extinción del contrato de trabajo; y en el inc. “h” del citado artículo se consagra la posibilidad de que ambas partes puedan efectuar la denuncia del contrato de trabajo ante un incumplimiento del otro sujeto de la relación que configure una injuria cuya magnitud sea tal que impida

su continuación. La apreciación de esa injuria debe ser efectuada por el juzgador, teniendo en consideración el carácter de la relación, lo dispuesto por la Ley 26.844 y las modalidades y circunstancias personales de cada caso. Recién luego de éste análisis se estimará si procede considerar justa la causa invocada. Voto del Dr. Portales.

Causa: “Silguero, Dora Marcelina c/Morales, Walter Sedar s/Acción común” -Fallo N° 48/16- de fecha 22/09/16; firmantes: Dres. Victor Ramón Portales, Diana Pamela Ifrán, Marcos Antonio Rea.

TASA DE INTERÉS : OBJETO; EFECTOS; ALCANCES

La fijación de una tasa de interés no sólo compensa la falta de uso del dinero retenido sino expresa además, la expectativa inflacionaria que en cada momento rija en el mercado. El método de los intereses es una solución aproximada, ya que no mide exactamente la variación de los precios sino el modo en que los actores económicos, en su conjunto, prevén la evolución futura de los precios desde el momento en que los intereses se pactan. Voto del Dr. Portales.

Causa: “Herrera, José Luis c/QBE ARGENTINA A.R.T. SA s/Acción común” -Fallo N° 50/16- de fecha 30/09/16; firmantes: Dres. Victor Ramón Portales, Diana Pamela Ifrán, Griselda Olga García-Juez Subrogante-.

ACTUALIZACIÓN MONETARIA-INDEXACIÓN : PROCEDENCIA

La indexación se impone, pues, incluso por vía directamente constitucional, cuando la economía se desboca y la inflación se vuelve tan imprevisible que ni siquiera las tasas de interés fijadas en el mercado libre son capaces de proveer un remedio aproximadamente confiable para la desvalorización monetaria real. En tales casos, se hace preciso medir la inflación ex post facto y corregir sus efectos sobre el pago mediante la aplicación del correspondiente coeficiente. Pero, mientras la situación no llegue a ese extremo y pueda ser salvada mediante el uso de la tasa de interés, no hay lesión constitucional suficiente para aniquilar una expresa disposición legal que prohíba la indexación. Voto del Dr. Portales.

Causa: “Herrera, José Luis c/QBE ARGENTINA A.R.T. SA s/Acción común” -Fallo N° 50/16- de fecha 30/09/16; firmantes: Dres. Victor Ramón Portales, Diana Pamela Ifrán, Griselda Olga García-Juez Subrogante-.

ACCIDENTE LABORAL-ACCIDENTE IN ITÍNERE-EXCLUSIÓN DE LA COBERTURA : ALCANCES

Los supuestos en que el trayecto es interrumpido o alterado por causas ajenas al trabajo, bien entendido que tal exclusión de la cobertura operara siempre que esa interrupción o alteración haya sido relevante para la producción del accidente. Voto de la Dra. Ifrán.

Causa: “Pereyra, Walter Isaías c/JCR y/u otro s/Acción p/Accid. tarifada” -Fallo N° 52/16- de fecha 11/10/16; firmantes: Dres. Diana Pamela Ifrán, Marcos Antonio Rea, Victor Ramón Portales.