

EXCMO. TRIBUNAL DEL TRABAJO - SALA III -

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO-FALTA O DISMINUCIÓN DE TRABAJO-PRUEBA : EFECTOS

Se ha dicho con relación a la falta o disminución de trabajo, al igual que a la fuerza mayor, que dichas causales no están referidas a las dificultades económicas por las que atraviesa una empresa, aunque alcance a la generalidad de las actividades y asuman forma de crisis, así como tampoco la reducción de la producción y disminución de trabajo en general: para que tales circunstancias actúen como eximentes del principio general de indemnización, se hace necesario que el empleador haya probado fehacientemente que la falta o disminución, dada su gravedad, no consienta la prosecución del vínculo y que la situación no le es imputable.

Causa: “Martínez, Ramón Roberto y otros c/Muebles El Algarrobo S.R.L. y/u otros s/ Acción Común” -Fallo N° 01/04- de fecha 17/02/04; voto de los Dres. Juan Ramón Saettone, Mariano Isaac Franco, Martha Ofelia Neffen de Linares.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO-FALTA O DISMINUCIÓN DE TRABAJO-PRUEBA-PROCEDIMIENTO PREVENTIVO DE CRISIS: EFECTOS

La falta o disminución de trabajo no imputable al empleador y la fuerza mayor, se caracteriza por la ajeneidad del evento causante de alguna de las situaciones señaladas, y para ello deben estar debidamente comprobadas, ya que la mera circunstancia de hacer más onerosos los contratos, no justifica la imposibilidad del cumplimiento del deber de dar ocupación (art. 78 L.C.T.). Al referirse a “debidamente comprobadas”, significa que en caso de sobrevenir una excesiva onerosidad en los contratos o tratarse de impedimentos insuperables, la empleadora deberá respetar las disposiciones que al respecto legisla la ley 24.013 sobre el procedimiento preventivo de crisis de Empresa, arts. 98 al 105, que gozan de jerarquía de orden público. Se trata de un procedimiento administrativo previo de observancia obligatoria, que impide efectivizar suspensiones o despidos hasta que se haya agotado dicho trámite; encontrándose de la misma manera vedadas durante ese período, las medidas de acción directa. Consagrando el art. 104 de esta misma ley una verdadera estabilidad absoluta, si bien transitoria. Por lo que los despidos dispuestos y notificados carecerán de eficacia durante el lapso del trámite; igual suerte correrán las suspensiones.

Causa: “Martínez, Ramón Roberto y otros c/Muebles El Algarrobo S.R.L. y/u otros s/ Acción Común” -Fallo N° 01/04- de fecha 17/02/04; voto de los Dres. Juan Ramón Saettone, Mariano Isaac Franco, Martha Ofelia Neffen de Linares.

CRÉDITOS LABORALES-PRESCRIPCIÓN LIBERATORIA-ART. 256 DE LA L.C.T.-RECLAMO ANTE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA-ART. 257 L.C.T. : EFECTOS

Debemos tener presente que, el término bienal de prescripción comienza a correr desde la fecha en que cada obligación debe cumplirse, por lo que en cada caso particular

deberá determinarse el momento inicial del cómputo de dicho plazo; por ello reitero que en la causa que nos ocupa, no hubo prescripción de los créditos reclamados por el actor como alegan los demandados, ello teniendo en consideración el cálculo del plazo previsto en el art. 256 de la L.C.T., y la interrupción de la prescripción estipulada por el art. 257 de la L.C.T., que se produjo con el telegrama intimario del reclamo de haberes pendientes N° 135 de fecha 10 de junio de 1998 que se envió oportunamente a los demandados.

Causa: “León, De la Cruz c/Vinco SRL y/u otros s/Acción Común” -Fallo N° 02/04- de fecha 19/02/04; voto de los Dres. Mariano Isaac Franco, Juan Ramón Saettone, Elida Beatriz Carnero de Niveyro.

CRÉDITOS LABORALES-PRESCRIPCIÓN LIBERATORIA-ART. 256 DE LA L.C.T.-RECLAMO ANTE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA-ART. 257 L.C.T.-PRUEBA : EFECTOS

La interrupción de la prescripción tiene por efecto borrar totalmente el término transcurrido y autorizar que ésta vuelva a correr por todo el término de ley, a partir de la cesación de la causa interruptiva.

La interrupción del plazo de prescripción es un hecho que debe ser acreditado expresamente respecto de cada crédito en particular y su omisión no puede suplirse con presunciones; presupuesto que se ha dado en autos conforme se desprende del Acápite II del Veredicto de la presente causa.

Causa: “León, De la Cruz c/Vinco SRL y/u otros s/Acción Común” -Fallo N° 02/04- de fecha 19/02/04; voto de los Dres. Mariano Isaac Franco, Juan Ramón Saettone, Elida Beatriz Carnero de Niveyro.

FONDO DE DESEMPLEO-OBRREROS DE LA CONSTRUCCIÓN: NATURALEZA JURÍDICA

La industria de la construcción es una actividad económica caracterizada por el ejercicio irregular o asincrónico, que les es impuesto, además, por las propias exigencias del mercado. Ello determina una alta tasa de movilidad ocupacional, lo que supone concretamente, que entre empleadores y trabajadores se traban relaciones de trabajo generalmente por tiempo limitado y mientras dure la ejecución de ciertas partes de la obra total. Sólo en las grandes obras públicas, cuya construcción se prolonga en el tiempo durante años es posible prever con alguna generalidad la existencia de relaciones contractuales de cierta duración y, en cualquier caso, hasta la conclusión de la obra total o hasta la realización de la parte de ella a cuya ejecución quedó afectado el prestador de servicios. El establecimiento del fondo de desempleo -creación original de la ley 17.258- buscó por una parte dar certeza a las singulares relaciones contractuales que se celebran en la industria de la construcción, eliminando pleitos, y asegurando, por otra parte, a todos los trabajadores la percepción de una suma dineraria relacionada con su antigüedad, cualquiera fuere el motivo determinante de la extinción del vínculo. Pero fue Vázquez Vialard quien profundizando el análisis de los caracteres estructurales del fondo de desempleo, señaló su verdadera naturaleza jurídica cuando lo concibió como

un salario diferido, es decir, como una remuneración exclusivamente dineraria que el trabajador percibe al rescindirse el vínculo contractual, cualquiera sea su causa. Como tal, este salario diferido no es pagado al trabajador a medida que se devenga y dentro de los períodos que marca la legislación, sino que es depositado por el empleador en una cuenta bancaria individual.

Es decir que el trabajador no percibe ninguna indemnización, sino una suma líquida acumulada en función del tiempo de servicio y durante el transcurso de él, que se devenga mes a mes –como la remuneración que es pagada por el empleador y percibida directamente por el trabajador, pero cuya exigibilidad y consiguientemente su entrega, percepción y goce, se difieren hasta el momento de la extinción del contrato de trabajo. De este modo, tiempo de servicio, remuneración y fondo de desempleo, son los términos de una ecuación que expresa la función que el régimen legal atribuye a este último.

Causa: “León, De la Cruz c/Vinco SRL y/u otros s/Acción Común” -Fallo Nº 02/04- de fecha 19/02/04; voto de los Dres. Mariano Isaac Franco, Juan Ramón Saettone, Martha Ofelia Neffen de Linares.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO-INDEMNIZACIONES : NATURALEZA JURÍDICA; RÉGIMEN JURÍDICO

Dentro del sistema de la Ley 22.250, la extinción del contrato de trabajo, cualquiera sea su causa y cualquiera sea la parte que lo determina, no genera indemnizaciones para el trabajador, porque el régimen persigue sustituir esta indemnización por una atribución patrimonial en función del tiempo del servicio y equivalente a un porcentual de la remuneración compleja o compuesta que la misma ley determina. La indemnización persigue una función reparatoria que en el derecho del trabajo en general, funciona en los casos de extinción injustificada del contrato, en tanto esta atribución patrimonial es percibida por el trabajador en cualquier caso.

Causa: “León, De la Cruz c/Vinco SRL y/u otros s/Acción Común” -Fallo Nº 02/04- de fecha 19/02/04; voto de los Dres. Mariano Isaac Franco, Juan Ramón Saettone, Martha Ofelia Neffen de Linares.

PRUEBA-FACULTAD DE LOS JUECES-VALORACIÓN DE LA PRUEBA : ALCANCES

El juzgador no tiene la obligación de mencionar y valorar todas las pruebas ofrecidas por las partes, sino que por el contrario está facultado –en virtud del mismo principio- a valorar o evaluar las pruebas que considere conducentes, resolviendo en consecuencia. Por lo que se puede concluir que la agraviada carece de sustento fáctico y jurídico para considerar que la relación laboral no quedó demostrada, por no haberse tomado en cuenta la totalidad de las pruebas por ella arrimadas a la causa. La jurisprudencia y la doctrina, vinculadas con la especie en estudio, entienden que en el orden laboral, al prevalecer la apreciación en “conciencia”, los jueces no están obligados a referirse necesariamente a todas las pruebas que se propongan a su consideración bastando que se mencionen, clara y concretamente aquellas que se consideren conducentes para la

resolución del caso (conf. José I. B. Peret- G. L. Comadira en “Procedimiento laboral en la Pcia. de Bs. As. pág. 225” Morello Sosa Berizonce, en Códigos Procesales en lo Civil y Comercial Prov. de Bs. As. y de la Nación. Tomo II, C., pág. 68).

Causa: “Romero, Jesús Alberto y Rovea Bonazzola, María Graciela c/Asociación Mutual de protección familiar s/laboral” -Fallo Nº 05/04- de fecha 16/03/04; voto de los Dres. Juan Ramón Saettone, Mariano Isaac Franco, Alcira Teresa Gallardo.

DECLARACIÓN DE REBELDÍA : CONCEPTO; ALCANCES

La declaración de rebeldía es un acto procesal que no crea prueba en sí misma, por lo que debe ser apreciada en función de todos los elementos de juicio incorporados a la causa; lo contrario llevaría a hacer prevalecer la ficción sobre la realidad y la decisión podría alejarse de la verdad objetiva.

Causa: “Ponce, Juan c/D’Akich, Raúl Antonio y/u otra s/Acción Común” -Fallo Nº 14/04- de fecha 10/06/04; voto de los Dres. Mariano Isaac Franco, Alcira Teresa Gallardo, Juan Ramón Saettone.

CONTRATO DE TRABAJO-ACTOS DE LA PERSONA JURÍDICA : RÉGIMEN JURÍDICO

El trabajador no tiene la obligación de indagar el carácter y el alcance de la representación que ejerce la persona física que actúa en nombre de la persona jurídica cuando celebra o cuando cumple el contrato de trabajo y en consecuencia sus actos deben considerarse válidos y como emergentes del principal, de conformidad a lo dispuesto por el art. 36 de la L.C.T. y 1873 y 1874 del Código Civil.

Causa: “Ferreira, Nasim Lain c/Editorial La Mañana S.A. s/Acción Común” -Fallo Nº 18/04- de fecha 06/08/04; voto de los Dres. Eduardo Dos Santos, Martha Ofelia Neffen de Linares, Jorge Arturo Fernández de Azcárate.

CRÉDITOS LABORALES-PRESCRIPCIÓN LIBERATORIA-ART. 256 DE LA L.C.T.-PLAZO BIENAL-CÓMPUTO DEL PLAZO

La L.C.T. ha previsto un título especial para regular la prescripción liberatoria en materia laboral, estableciendo un término único y general aplicable a las acciones relativas a créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo; tal es así, que el término bienal de prescripción comienza a correr desde la fecha en que cada obligación debe cumplirse, por lo que en cada caso particular deberá determinarse el momento inicial del cómputo de dicho plazo.

Causa: “Berenstein, Elsa Diana c/Romberg, Carmen Alcira y/o quien resulte responsable s/Acción Común” -Fallo Nº 21/04- de fecha 24/09/04; voto de los Dres. Mariano Isaac Franco, Alcira Teresa Gallardo, Juan Ramón Saettone.

CRÉDITOS LABORALES-PRESCRIPCIÓN LIBERATORIA-ART. 256 DE LA L.C.T.-INTERRUPCIÓN DE LA PRESCRIPCIÓN : ALCANCES

La interrupción de la prescripción tiene por efecto borrar totalmente el término transcurrido y autorizar que ésta vuelva a correr por todo el término de ley, a partir de la

cesación de la causa interruptiva; pero no debe confundirse con la suspensión de su curso, la que ocurre cuando en virtud de una causa legal el término de prescripción deja de correr, reanudándose una vez que ésta cesa, computándose en la hipótesis el tiempo corrido con anterioridad a la suspensión.

Causa: “Berenstein, Elsa Diana c/Romberg, Carmen Alcira y/o quien resulte responsable s/Acción Común” -Fallo N° 21/04- de fecha 24/09/04; voto de los Dres. Mariano Isaac Franco, Alcira Teresa Gallardo, Juan Ramón Saettone.

SUSPENSIÓN DEL TRABAJADOR-NOTIFICACIÓN-FORMA ESCRITA : REQUISITOS

Para la notificación de la suspensión la ley impone la forma escrita; quedando excluida, por tanto, la declaración verbal. La forma escrita puede cumplimentarse mediante telegrama, carta documento o por nota, y en el propio lugar de trabajo, notificar al interesado quien deberá firmar como constancia. Dicha notificación escrita deberá contener con claridad el plazo y la causa de la suspensión.

Causa: “Medina, Daniel Germán c/Formosa Refrescos SA y/o quien resulte responsable s/Acción Común” -Fallo N° 26/04- de fecha 24/11/04; voto de los Dres. Mariano Isaac Franco, Alcira Teresa Gallardo, Juan Ramón Saettone.

SUSPENSIÓN DEL TRABAJADOR-ART. 67 DE LA L.C.T.-IMPUGNACIÓN DE LA SUSPENSIÓN : PROCEDIMIENTO

El trabajador suspendido tiene el derecho de impugnar la suspensión con el objeto de que se le suprima, reduzca o reemplace por una sanción menor. Si la suspensión no es impugnada, resulta consentida por el suspendido.

La disposición del art. 67 de la L.C.T. que establece un plazo de treinta días para efectuar las impugnaciones no aclara ante quien debe ser cuestionada la medida por lo que, si bien la impugnación será dirigida por lo común al principal, nada impide que dentro de dicho plazo se inicie directamente acción judicial con el objeto de lograr la supresión, sustitución o limitación de la sanción.

Causa: “Medina, Daniel Germán c/Formosa Refrescos SA y/o quien resulte responsable s/Acción Común” -Fallo N° 26/04- de fecha 24/11/04; voto de los Dres. Mariano Isaac Franco, Alcira Teresa Gallardo, Juan Ramón Saettone.