

EXCMO. TRIBUNAL DE TRABAJO - SALA III -

CONCILIACIÓN LABORAL-HOMOLOGACIÓN JUDICIAL-IGUALDAD DE LAS PARTES-DERECHO DE DEFENSA-ASISTENCIA LETRADA: ALCANCES; EFECTOS

La conciliación constituye un acto conjunto de las partes y el órgano judicial, dado que la homologación requiere la consciente y meditada resolución del magistrado para decidir si el convenio propuesto es admisible por no vulnerar pautas legales, derechos y por permitir la justa composición de los derechos e intereses de ambas partes. Ello a posteriori del cumplimiento de requisitos ineludibles como la presencia personal de las partes ante el Juez a fin de celebrar el acuerdo o de presentarlo ya configurado para su ratificación también en forma personal. En el presente caso se ha dado esta última opción, es decir se ha configurado una presentación espontánea, es decir, un pacto obtenido por la autocomposición pura de las partes y presentado ante el Juez pidiendo su aprobación, de donde evidente resulta que la negociación de hechos y derechos que concluyeron con el acuerdo en crisis fue realizado con la presencia de un solo abogado que representaba a la demandada, situación inadmisibles atento a los intereses contrapuestos de las partes y sobre todo en mérito que la parte más sensible de la relación laboral pudo haberse encontrado huérfano de asesoramiento. De ello se infiere con meridiana claridad que la ausencia de asistencia letrada del actor infecta el acuerdo de un vicio formal que sumado a la no ratificación del actor torna improcedente la homologación requerida por la demandada y denegada por la a-quo. Siguiendo al Profesor Podetti, en este aspecto, interesa puntualizar que los fines protectorios no se vulneran sólo si interviene en el negocio conciliatorio un funcionario que vigila el procedimiento para restablecer la igualdad de las partes, cuyo, no fue el caso por cuando al ser un acuerdo efectuado privadamente debieron extremarse los recaudos para no violentar normas de orden público o derechos irrenunciables o innegociables, siendo a tales efectos indispensable que el actor contara con un abogado al momento de la suscripción del pacto.

Causa: “Salomón, Gustavo Javier c/Pascuini, Marcelo Daniel y/u otros s/Apelación Juzgado de 1ª. Inst. 2º Circ.” -Fallo Nº 02/10- de fecha 05/02/10; voto de los Dres. Olga Inés Olmedo, Juan Ramón Saettone, Martha Ofelia Neffen de Linares.

RELACIÓN LABORAL NO REGISTRADA-DESPIDO-INDEMNIZACIÓN POR ANTIGÜEDAD: RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

En relación al requerimiento de la indemnización prevista en el art. 1º de la Ley 25.323, interesa puntualizar que la norma da lugar al incremento de la indemnización en función de un despido incausado, siempre y cuando al momento de producirse el distracto la relación no esté inscripta o lo esté de modo deficiente. En tal caso establece la duplicación de la indemnización por antigüedad (art. 245 LCT), sin requerir ninguna intimación del trabajador, siendo el único requisito para el progreso de esta multa el que

se compruebe que al momento del despido la relación no esté registrada o lo esté de modo deficiente. Voto de la Dra. Olmedo.

Causa: “Román, Karina Mabel c/Perez, Walter Pedro y/u otros s/Acción común” -Fallo Nº 09/10- de fecha 11/05/10; voto de los Dres. Olga Inés Olmedo, Eduardo Dos Santos, Martha Ofelia Neffen de Linares.

CERTIFICADO DE TRABAJO-OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR: RÉGIMEN JURÍDICO

La entrega del certificado de trabajo está directamente relacionado con el deber de diligencia e iniciativa del empleador (art. 79 CPL), el art. 80 LCT dispone que cualquiera sea la causa de extinción del contrato de trabajo, el empleador estará obligado a entregar al trabajador un certificado de trabajo con las indicaciones allí consignadas. El certificado de trabajo está llamado, fundamentalmente, a cumplir la función de acreditar los antecedentes del trabajador, con miras al logro de un nuevo empleo. A fin de reforzar la obligación contractual antedicha, la norma ha previsto una indemnización a favor del trabajador cuando el empleador no cumpla con la obligación de entrega, para ello estipula que si el empleador no hiciera entrega del certificado dentro de los dos (2) días hábiles computados a partir del día siguiente al de la recepción del requerimiento que a tal efecto formulare al trabajador de modo fehaciente, será sancionado con una indemnización que será equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador durante el último año, sin perjuicio de las sanciones conminatorias que puedan imponerse. Voto del Dr. Dos Santos.

Causa: “Román, Karina Mabel c/Perez, Walter Pedro y/u otros s/Acción común” -Fallo Nº 09/10- de fecha 11/05/10; voto de los Dres. Olga Inés Olmedo, Eduardo Dos Santos, Martha Ofelia Neffen de Linares.

CONTRATO DE TRABAJO-BUENA FE-CERTIFICADO DE TRABAJO: ALCANCES

Es indudable que la buena fe que debe regir la conducta de las partes en un contrato de trabajo (art. 63 LCT) exige que el trabajador que reclama el cumplimiento de una obligación de hacer, como es la confección y entrega del certificado de trabajo, otorgue la posibilidad al empleador de cumplir con su obligación antes de intentar la vía indemnizatoria. Pero debemos considerar también que la buena fe en un contrato es una obligación recíproca y la conducta desplegada por las partes debe juzgarse en su conjunto y no de modo particularizado respecto a una obligación determinada. Voto del Dr. Dos Santos.

Causa: “Román, Karina Mabel c/Perez, Walter Pedro y/u otros s/Acción común” -Fallo Nº 09/10- de fecha 11/05/10; voto de los Dres. Olga Inés Olmedo, Eduardo Dos Santos, Martha Ofelia Neffen de Linares.