

EXCMO. TRIBUNAL DE TRABAJO - SALA I -

ASOCIACIONES SINDICALES-LIBERTAD DE ASOCIACIÓN-NORMAS INTERNACIONALES CON JERARQUÍA CONSTITUCIONAL : RÉGIMEN JURÍDICO

El art. 16 del Pacto de San José de Costa Rica refiere a la libertad de asociación y consagra el derecho de las personas a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole e indica que tal derecho sólo puede estar sujeto a las restricciones legales necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden público o para proteger la salud o moral pública o los derechos y libertades de los demás, excluyendo de tales garantías a los miembros de las fuerzas armadas y la policía. Por su parte el art. 8º del Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales establece el compromiso de los Estados firmantes a garantizar el derecho a la fundación de sindicatos y a la libre afiliación y a que éstos funcionen sin obstáculos, limitando la restricción al ejercicio de este derecho a las prescripciones legales que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público o para la protección de los derechos y libertades ajenas. Asimismo a garantizar el derecho de huelga y el derecho de los sindicatos a federarse, confederarse, fundar o afiliarse a organizaciones sindicales internacionales. También este pacto admite restricciones legales a tales derechos por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del Estado. Finalmente prescribe que este artículo no autoriza a los Estados parte en el Convenio N° 87 de la OIT a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho convenio (que refiere a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación) o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías.

Causa: “EL Pajarito S.A. c/Franco, Jonatan del Rosario s/Acciones Sumarísimas” -Fallo N° 01/17- de fecha 21/12/16; firmantes: Dres. Víctor Ramón Portales, Marcos Antonio Rea, Diana Pamela Ifrán.

ASOCIACIONES SINDICALES-LIBERTAD DE ASOCIACIÓN : RÉGIMEN JURÍDICO

En el marco sindical, la ley 23.551 regla la vida de las asociaciones sindicales, garantizando el ejercicio de aquellos derechos y regulándolos contemplando los intereses públicos y protegiendo los derechos y libertades ajenas. En tal sentido y en relación a los representantes sindicales otorga garantías especiales de estabilidad, condicionando la aplicación de suspensiones, despidos y modificaciones de las condiciones de trabajo a éstos, a una resolución judicial previa que lo autorice (art. 52).

Causa: “EL Pajarito S.A. c/Franco, Jonatan del Rosario s/Acciones Sumarísimas” -Fallo N° 01/17- de fecha 21/12/16; firmantes: Dres. Víctor Ramón Portales, Marcos Antonio Rea, Diana Pamela Ifrán.

REPRESENTACIÓN GREMIAL-DELEGADO GREMIAL-ESTABILIDAD DEL DELEGADO GREMIAL : ALCANCES

En lo atinente a los representantes gremiales, la finalidad es que a resultas de su condición, afiliación, actividad o participación gremial no sean víctimas de arbitrariedades tendientes a desalentarla, hostigarla, obstaculizarla o impedirla, pero en modo alguno ello genera un “bill de indemnidad” para el beneficiario en cuanto a sus obligaciones laborales individuales propiamente dichas. Esto último, no se infiere de los convenios internacionales, de la Constitución Nacional ni de la legislación vigente.

Causa: “EL Pajarito S.A. c/Franco, Jonatan del Rosario s/Acciones Sumarísimas” -Fallo N° 01/17- de fecha 21/12/16; firmantes: Dres. Víctor Ramón Portales, Marcos Antonio Rea, Diana Pamela Ifrán.

CONTRATO DE TRABAJO-RELACIÓN LABORAL : CARACTERES

Para que el vínculo sea considerado laboral, los servicios prestados deben ser efectuados por una persona física y en relación de dependencia. La doctrina explica tradicionalmente los tres tipos o aspectos de la misma, señalando que la dependencia jurídica se manifiesta en la sujeción del trabajador al poder de dirección del empleador y la potestad disciplinaria de éste, y en tanto, se ha obligado a ello el obrero contra el pago de una remuneración, la cual reviste de carácter alimentario para el mismo.

Causa: “Ojeda, Mauricia c/Bernie, Marta Isabel y otros s/Acción Común” -Fallo N° 03/17- de fecha 02/02/17; firmantes: Dres. Marcos Antonio Rea, Diana Pamela Ifrán, Víctor Ramón Portales.

SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO : RÉGIMEN JURÍDICO

El SAC, en cuanto salario diferido que se va generando durante el desarrollo del vínculo, es equivalente a la mitad de la mejor remuneración del semestre y debe obrarse al finalizar cada semestre, a excepción del supuesto en que el distracto se produzca antes de ello, debiendo en tal caso abonarse dentro de los cuatro días hábiles posteriores a ese momento y en forma proporcional al tiempo trabajado (arts. 121, 122, 123, 128, 255 bis LCT y Ley 23.041).

Causa: “Fernández, María Laura c/Alabert, María Antonia s/Acción por accid. der. común” -Fallo N° 05/17- de fecha 03/02/17; firmantes: Dres. Diana Pamela Ifrán, Víctor Ramón Portales, Griselda Olga García.

DESPIDO-VACACIONES NO GOZADAS : OBJETO; RÉGIMEN JURÍDICO

Si bien en principio las vacaciones no son compensables en dinero, tal principio cede en caso en que el distracto se produce antes de la fecha en que deben y pueden gozarse. Es que 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 psico física del dependiente en resguardo propio y en aras a un aporte superior a la empresa. La Ley de Contrato de Trabajo determina que deben gozarse entre el 1° de octubre del año en que se generan y el 30 de abril del año siguiente, y de no ser otorgadas voluntariamente por el empleador, tiene el trabajador derecho a tomarlas per se en el mes siguiente; en caso de

que el dependiente no ejercite este derecho y no haya negativa expresa del empleador fundado en necesidades circunstanciales de la empresa, tal derecho caduca.

Causa: “Fernández, María Laura c/Alabert, María Antonia s/Acción por accid. der. común” -Fallo N° 05/17- de fecha 03/02/17; firmantes: Dres. Diana Pamela Ifrán, Víctor Ramón Portales, Griselda Olga García.

ACCIDENTE DE TRABAJO-LEY DE RIESGOS DEL TRABAJO-RESPONSABILIDAD POR DAÑOS : ALCANCES

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.).

Causa: “Acosta, Francisco c/Ruta 81 SRL y/u otro s/Acción por accidente de trabajo (Derecho común)” -Fallo N° 09/17- de fecha 10/02/17; firmantes: Dres. Víctor Ramón Portales, Marcos Antonio Rea, Diana Pamela Ifrán.

PRESCRIPCIÓN LIBERATORIA-CRÉDITO LABORAL-PLAZO DE PRESCRIPCIÓN-CÓMPUTO DEL PLAZO : RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

La excepción liberatoria planteada por la firma codemandada es un medio de liberarse de una obligación por el transcurso del tiempo y la inacción del titular de un derecho (arts. 3947 y 3949 C.C. vigentes a la época de la controversia). El art. 256 de la LCT establece que las acciones relativas a créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo y en general de disposiciones de convenios colectivos, legales o reglamentarios prescriben a los dos años, siendo esta norma de orden público. Para determinar el inicio de ese plazo bianual ha de estarse a la fecha en que cada acción nace, es decir desde que el crédito fue exigible (cf. CSJN, 29-02-68, LL 131-211) por aplicación del art. 3956 del C.C. que prescribe “la prescripción de las acciones personales [...] comienza a correr desde la fecha del título de la obligación”.

Causa: “Sosa, Anibal c/Carmelo Monte S.A. s/Acción común - Medida cautelar” -Fallo N° 10/17- de fecha 16/02/17; firmantes: Dres. Víctor Ramón Portales, Marcos Antonio Rea, Diana Pamela Ifrán.

PRESCRIPCIÓN LIBERATORIA-CRÉDITO LABORAL-PLAZO DE PRESCRIPCIÓN-ACTOS SUSPENSIVOS E INTERRUPTIVOS : RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

El plazo prescriptivo puede suspenderse o interrumpirse por distintas circunstancias (vg. demanda judicial, interpelación auténtica, reconocimiento de la deuda por el deudor -arts. 3986, 3989 C.C.- o reclamo administrativo -art. 257 LCT-). El art. 3986 del C.C.

precisaba en su segundo párrafo que la prescripción liberatoria se suspende por una sola vez, por la constitución en mora del deudor efectuada en forma auténtica. Esta suspensión sólo tendrá efecto durante un año o el menor término que pudiere corresponder a la prescripción de la acción. Y, en el primer párrafo da entidad interruptora a la demanda promovida contra el deudor. Por su parte el art. 257 LCT, amén de valerse del término “interrumpirá”, otorga al reclamo efectuado por ante la autoridad administrativa del trabajo, la virtualidad de suspender los plazos por el tiempo de duración del trámite, aunque en ningún caso por un lapso mayor de seis meses.

Causa: “Sosa, Anibal c/Carmelo Monte S.A. s/Acción común - Medida cautelar” -Fallo N° 10/17- de fecha 16/02/17; firmantes: Dres. Víctor Ramón Portales, Marcos Antonio Rea, Diana Pamela Ifrán.

CONTRATO DE TRABAJO-ANTIGÜEDAD-CÓMPUTO : 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.-).

Causa: “Sosa, Anibal c/Carmelo Monte S.A. s/Acción común - Medida cautelar” -Fallo N° 10/17- de fecha 16/02/17; firmantes: Dres. Víctor Ramón Portales, Marcos Antonio Rea, Diana Pamela Ifrán.

CONTRATO DE TRABAJO-TRABAJO REGISTRADO: ALCANCES

A su respecto es imprescindible poner de relieve que su presupuesto en 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. En otras palabras, no cualquier incumplimiento obligacional puede habilitar la severa sanción legal, debiendo por un lado derivar de la falta de registración o sus deficiencias, y por otro, reportar seria evasión a los organismos de la seguridad social.

Causa: “Sosa, Anibal c/Carmelo Monte S.A. s/Acción común - Medida cautelar” -Fallo N° 10/17- de fecha 16/02/17; firmantes: Dres. Víctor Ramón Portales, Marcos Antonio Rea, Diana Pamela Ifrán.

PERSONA JURÍDICA-RESPONSABILIDAD DE LOS SOCIOS : RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

La extensión de responsabilidad a los socios, por aplicación del tercer párrafo del art. 54 de la ley 19.550, debe ser restringida al supuesto verdaderamente excepcional de creación y utilización del ente societario con el propósito de violar la ley, el orden público, la buena fe o los derechos de terceros, debiendo además interpretarse dichas situaciones en forma restrictiva, esto es, a favor de la no extensión de la responsabilidad.

Causa: “Malawsky, Claudio Daniel c/Atalaya Agropecuaria SRL y/u otros s/Acción Común” -Fallo N° 11/17- de fecha 20/02/17; firmantes: Dres. Diana Pamela Ifrán, Laura Noemí Romero, Eliot Cassin.

PROCESO LABORAL-EXCEPCIÓN DE FALTA DE LEGITIMACIÓN PARA OBRAR : ALCANCES

La falta de legitimación para obrar consiste en la ausencia de cualidad, sea porque no existe identidad entre la persona del actor y aquella a quien la acción está concedida o entre la persona del demandado y aquella contra la cual se concede.

Causa: “Silva, Javier Francisco c/Barbieri, Carlos Manuel y otros s/Acción común” -Fallo N° 12/17- de fecha 21/02/17; firmantes: Dres. Víctor Ramón Portales, Diana Pamela Ifrán, Marcos Antonio Rea.

DIFERENCIA DE HABERES : PROCEDENCIA; OBJETO

La procedencia de las diferencias de haberes reclamadas tienen 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).

Causa: “Silva, Javier Francisco c/Barbieri, Carlos Manuel y otros s/Acción común” -Fallo N° 12/17- de fecha 21/02/17; firmantes: Dres. Víctor Ramón Portales, Diana Pamela Ifrán, Marcos Antonio Rea.

CONTRATO DE TRABAJO-OBLIGACIONES RECÍPROCAS : ALCANCES

La ley establece que “en los contratos bilaterales cuando las partes deben cumplir simultáneamente, una de ellas puede suspender el cumplimiento de la prestación, hasta que la otra cumpla y ofrezca cumplir. La suspensión puede ser deducida judicialmente como acción o como excepción...”. En virtud de esta norma, el obligado puede retener su prestación, si la otra parte no ha cumplido la suya, pues las obligaciones son recíprocas. Se denomina a esta facultad excepción de incumplimiento, que permite a una parte oponerla frente al requerimiento de la otra que no cumple su prestación ni ofrece cumplirla. El contrato de trabajo pertenece a la clase de los contratos bilaterales y las obligaciones son recíprocas, pues el trabajador se obliga a prestar el servicio y el empleador a pagar la remuneración. El trabajador asume la obligación de trabajar para ganar el salario a cuyo pago se obliga el empleador (LCT, artículo 21). Se admite, sin discusiones en la doctrina ni en la jurisprudencia, que las normas generales de la regulación de los contratos en el derecho civil, antes referidas, son aplicables al contrato

de trabajo. Por lo tanto, aunque no exista una regulación expresa en la ley de contrato de trabajo, se admite la procedencia de la aplicación de la excepción de incumplimiento. En virtud de ella, si se considera la cuestión del lado del trabajador, éste puede retener su prestación (abstenerse de trabajar) esgrimiendo esa facultad frente al incumplimiento del empleador. Es una forma de defensa del trabajador que, de esa forma, puede presionar a la otra parte a cumplir su prestación. Se requiere que el empleador esté en mora, que su incumplimiento sea significativo, y que el ejercicio de la excepción sea invocado por la parte que la utiliza.

Causa: “Silva, Javier Francisco c/Barbieri, Carlos Manuel y otros s/Acción común” -Fallo N° 12/17- de fecha 21/02/17; firmantes: Dres. Víctor Ramón Portales, Diana Pamela Ifrán, Marcos Antonio Rea.

DELEGADO GREMIAL-EXCLUSIÓN DE LA TUTELA GREMIAL-PROCESO JUDICIAL : RÉGIMEN JURÍDICO

La ley prevé, que cuando hubiere causal para excluirlo de tal amparo legal, el empleador debe plantear necesariamente una acción judicial de exclusión para que la judicatura, previa evaluación de los elementos que se acerquen, proceda a su autorización o denegación. No adoptado tal procedimiento y violadas las garantías preindicadas, el art. 52 faculta al afectado a plantear judicialmente la reinstalación en el puesto de trabajo con más los salarios caídos durante el tiempo de tramitación del juicio, o suma igual al importe de las remuneraciones que le hubieren correspondido durante el tiempo faltante del mandato y el año de estabilidad posterior como otro medio asegurativo de tipo procesal, de aquel derecho constitucional.

Causa: “Mendieta, Juan Carlos c/Pilagá Construcciones S.A. y/o Q.R.R. s/Acción Común” -Fallo N° 13/17- de fecha 22/02/17; firmantes: Dres. Diana Pamela Ifrán, Víctor Ramón Portales, Marcos Antonio Rea.

FONDO DE DESEMPLEO-OBRREROS DE LA CONSTRUCCIÓN : RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

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, el operario debe disponer de dichos fondos dentro de las 48 horas a contar desde que el empleador toma conocimiento de esa circunstancia, oportunidad en que se le debe entregar la libreta de aportes correspondientes. Cuando ello no ocurre o los depósitos fueren deficientes, el empleado puede intimar su entrega, quedando el empleador constituido en mora y en el supuesto de no entregarse la libreta u obllarse la totalidad de lo adeudado se genera para el obrero el derecho a una indemnización que puede oscilar en el equivalente a 30 a 90 salarios diarios, correspondiendo a la autoridad judicial su determinación (arts. 15,16,17 y 18 ley 22.250).

Causa: “Mendieta, Juan Carlos c/Pilagá Construcciones S.A. y/o Q.R.R. s/Acción Común” -Fallo N° 13/17- de fecha 22/02/17; firmantes: Dres. Diana Pamela Ifrán, Víctor Ramón Portales, Marcos Antonio Rea.

RELACIÓN LABORAL-DEPENDENCIA JURÍDICA-DEPENDENCIA ECONÓMICA-DEPENDENCIA TÉCNICA : ALCANCES

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. La doctrina explica tradicionalmente los tres tipos o aspectos de la misma, señalando que la dependencia jurídica se manifiesta en la sujeción del trabajador al poder de dirección del empleador y la potestad disciplinaria de éste, y en tanto, se ha obligado a ello el obrero contra el pago de una remuneración, la cual reviste de carácter alimentario para el mismo. El carácter alimentario del crédito laboral permite vincularlo con la dependencia económica, la que da cuenta de que los servicios prestados por el trabajador son en beneficio del empleador, que es quien organiza y explota los medios de producción, asumiendo el riesgo económico de dicha actividad comercial, contra el pago de la aludida remuneración que asegura el sustento vital y consecuente dependencia económica del obrero. En cuanto la dependencia técnica, importa por lo general el caso de sujeción del trabajador a los procedimientos y modalidades de ejecución de las tareas que indique el empleador.

Causa: “Fernandez, Blas c/Ayala Lezcano, Tito Gabriel s/Acción común” -Fallo N° 14/17- de fecha 23/02/17; firmantes: Dres. Diana Pamela Ifrán, Marcos Antonio Rea, Víctor Ramón Portales.

LEY DE CONTRATO DE TRABAJO-ENFERMEDAD LABORAL-ACCIDENTE LABORAL : RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

La ley de contrato de trabajo regula las enfermedades y accidentes inculpables, entendidos como aquellos que se relacionan con el riesgo genérico de la vida y a los que se puede definir como toda alteración de la salud que impida la prestación del servicio, estando en cambio regidos los infortunios relacionados con el trabajo, por las leyes 24.557 y 26.773, Dcto. N° 1.694/09, y demás normativa cte. En este sentido, la ley, desde su art. 208 y siguientes, establece una protección para el trabajador por la contingencia social aludida, la que está a cargo de su empleador, a cuyo efecto éste deberá continuar abonando los salarios, como inclusive en ciertos supuestos una indemnización al trabajador, y en tanto y en cuanto, concurren los siguientes requisitos generales: que el accidente o enfermedad sean incapacitantes; que sea inculpable; y que se manifieste durante la relación laboral.

Causa: “Acosta, Ricardo c/Banco de Formosa S.A. y/o Q.R.R. s/Acción común” -Fallo N° 22/17- de fecha 11/04/17; firmantes: Dres. Marcos Antonio Rea, Víctor Ramón Portales, Diana Pamela Ifrán.

ACCIDENTES O ENFERMEDADES DE TRABAJO-INCAPACIDAD ABSOLUTA-GRADO DE MINUSVALÍA : ALCANCES

Se debe considerar incapacitado en forma absoluta al trabajador que no tiene perspectivas serias de ganar su sustento mediante una actividad remunerada dependiente o autónoma, aun cuando conserve intacta una parte de sus funciones psicofísicas, y siempre y cuando a dicha capacidad residual no se le pueda asignar un significado económico en el contexto productivo y competitivo propio del mercado de trabajo actual.

Causa: “Acosta, Ricardo c/Banco de Formosa S.A. y/o Q.R.R. s/Acción común” -Fallo N° 22/17- de fecha 11/04/17; firmantes: Dres. Marcos Antonio Rea, Víctor Ramón Portales, Diana Pamela Ifrán.

HORAS EXTRAS : CONCEPTO; ALCANCES

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.

Causa: "Sosa, Fernando Martín y otros c/NEA Distribuciones y Servicios S.A. y/u otros s/Acción común" -Fallo N° 24/17- de fecha 04/05/17; firmantes: Dres. Diana Pamela Ifrán, Víctor Ramón Portales, Marcos Antonio Rea .

SALARIO-CARGA DE LA PRUEBA : ALCANCES

Constituye una carga del empleador requerido del pago, demostrar su falta de obligación de retribuir y a tal fin “...las únicas pruebas de pago del salario son el recibo o la confesión del trabajador” (Conf. CNAT Sala II-6-2-97, DT1197-B-2514).

Causa: “Bouhid, Nelba Graciela c/Dorrego, Antonio Horacio y/o q.r.r. s/Acción Común” -Fallo N° 29/17- de fecha 18/05/17; firmantes: Dres. Diana Pamela Ifrán, Víctor Ramón Portales, Marcos Antonio Rea.

SOCIEDAD ANÓNIMA-CAPITAL SOCIAL-CRÉDITO LABORAL : ALCANCES

Si el patrimonio neto de la empresa no cubre el capital social, ello como tal habla a las claras de la situación deficitaria acusada, ya que la relación entre la cifra del capital y el valor del patrimonio permite determinar la situación económica de la sociedad, pues en medida que el valor del patrimonio rebasa la cifra del capital ello indicará que la situación es más sólida; mientras que en el caso contrario significará que las pérdidas han ido dejando el capital sin el consiguiente respaldo, lo que se traduce expresando que ha habido "pérdida" de capital. Por ello es explicable que interesa indagar cuál es el patrimonio neto de una sociedad más que la cifra de capital. De más está decir: "El capital social es un elemento fundacional de la sociedad anónima pues, es la única

garantía efectiva con que cuentan los acreedores", conf. Juan A. Farina ("Compendio de Sociedades Comerciales", 1ra. Edición, año 1.980, Ed. Zeus Editora, pág. 301), siendo por ello, que el art. 63 de la Ley 19.550, dispone que el capital social debe figurar en el pasivo (ap. 2 inc. II a).

Causa: "Mongeloz, Cayetano Ismael y otros c/EDEFOR S.A. s/Varios" -Fallo N° 30/17- de fecha 18/05/17; firmantes: Dres. Marcos Antonio Rea, Diana Pamela Ifrán, Víctor Ramón Portales.

PROCESO LABORAL-RECUSACIÓN SIN EXPRESIÓN DE CAUSA : IMPROCEDENCIA

Como resulta de la propia norma de los artículos 7 y 82 de nuestro ordenamiento procesal, la recusación no procede en el ámbito del proceso laboral, y siendo el Aquo quien interviene dentro de un proceso laboral corresponde aplicar dicho cuerpo normativo y no otro. Máxime cuando "La recusación apunta a asegurar la garantía de imparcialidad inherente al ejercicio de la función jurisdiccional, de donde se desprende que está dirigida a proteger el derecho de defensa del particular, pero con un alcance que no perturbe el adecuado funcionamiento de la organización judicial (C. Nac. Civ., Sala A, 21/4/1997, 'Lugones, Lázaro v. Nephrology SRL', AP 1/2822) (Julio Armando Grisolia - Alejandro Hugo Perugini, en Procedimiento Laboral, Tomo I, Parte General, Editorial Abeledo Perrot, 1º Edición, Año 2012, Pág. 313)".

Causa: "Damnotti, María Laura c/CARSA S.A. y/o q.r.j.r. s/Apelación" -Fallo N° 32/17- de fecha 31/05/17; firmantes: Dres. Diana Pamela Ifrán, Víctor Ramón Portales, Marcos Antonio Rea.

PRESCRIPCIÓN LIBERATORIA-PAGO DEL SALARIO-PLAZO DE PRESCRIPCIÓN- SUSPENSIÓN DEL PLAZO : RÉGIMEN JURÍDICO

Ese plazo prescriptivo puede suspenderse o interrumpirse por distintas circunstancias (vg. demanda judicial, interpelación auténtica, reconocimiento de la deuda por el deudor -arts. 3986, 3989 C.C.- o reclamo administrativo -art. 257 LCT-). El art. 3986 del C.C. precisa en su segundo párrafo que la prescripción liberatoria se suspende por una sola vez, por la constitución en mora del deudor efectuada en forma auténtica. Esta suspensión sólo tendrá efecto durante un año o el menor término que pudiere corresponder a la prescripción de la acción. Y, en el primer párrafo da entidad interruptora a la demanda promovida contra el deudor. Por su parte el art. 257 LCT, amén de valerse del término "interrumpirá", otorga al reclamo efectuado por ante la autoridad administrativa del trabajo, la virtualidad de suspender los plazos por el tiempo de duración del trámite, aunque en ningún caso por un lapso mayor de seis meses. En orden a lo expuesto, debe precisarse que para el pago de los salarios existe un plazo de cuatro días hábiles luego de vencido el periodo al que correspondan y la mora es automática (arts. 128 y 137 LCT), por lo que esa es la fecha de su exigibilidad. Iguales plazos y tipo de mora corresponden a los aguinaldos (arts. 122, 123, 128 y 149 LCT) y a los adicionales de convenio mensuales, asignaciones familiares y asignaciones no

remunerativas y horas extras que deben pagarse conjuntamente con los salarios del mes en que se generaron (arts. 127, 149 y cctes. LCT, Ley 24.714).

Causa: “Romero, Sergio Diosnel c/BTN Ingeniería S.R.L. y otros s/Acción Común” -Fallo N° 45/17- de fecha 16/08/17; firmantes: Dres. Diana Pamela Ifrán, Víctor Ramón Portales, Marcos Antonio Rea.

SERVICIO DOMÉSTICO-PLAZO DE PRESCRIPCIÓN : RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

Al efecto cabe tener presente que la Ley 26.844 sigue los lineamientos de la Ley de Contrato de Trabajo (arts. 256/258) al establecer el plazo de prescripción en dos años (art. 69), y además al fijar el carácter de orden público al manifestar expresamente que no puede ser modificado por convenciones individuales o colectivas, como así tampoco por disposiciones administrativas de ningún tipo.

Causa: “Acosta Ávalos, Genara c/Fleitas, Diana Myrian s/Acción común” -Fallo N° 53/17- de fecha 18/09/17; firmantes: Dres. Diana Pamela Ifrán, Marcos Antonio Rea, Víctor Ramón Portales.

TRABAJADOR RURAL-EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO-INDEMNIZACIÓN- ANTIGÜEDAD : RÉGIMEN JURÍDICO

En cuanto a la extinción de los contratos, la normativa especial de los trabajadores rurales tiene normas similares al régimen general de la LCT, así en particular a la indemnización por antigüedad (art. 245 Ley 26.727), establece para estos casos una indemnización tarifada equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor a tres meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el plazo de prestación de servicios si éste fuere inferior.

Causa: “Chaves, Tomás c/Martinez, Juan Celedonio y/o q.r.j.r s/Acción común” -Fallo N° 54/17- de fecha 19/09/17; firmantes: Dres. Diana Pamela Ifrán, Víctor Ramón Portales, Marcos Antonio Rea.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO-ART. 132 BIS DE L.C.T. : IMPROCEDENCIA

No se busca con la sanción del art. 132 bis LCT motivar conductas o maniobras especulativas tendientes a perseguir más bien la sanción (enriquecimiento) que el efectivo depósito; sino al contrario, se pretende motivar el serio interés en el reclamo de la obligación principal y a través de la confección de una reclamación adecuada tendiente a ello. Refuerza aún más las presentes consideraciones la naturaleza compleja de las obligaciones analizadas, cuya determinación en rigor corresponde (caso de los aportes al sistema de la seguridad social) al órgano recaudador en tanto único competente en instancia administrativa primaria para ello, quien se limita, en procesos como el sub-lite, y por dicha circunstancia, a remitir un restrictivo informe de situación, no ajeno a contradicciones y a indecidibilidad, lo que impone siempre obrar con exquisita buena fe a la hora de llevar adelante la labor interpelativa por los rubros reclamados. En

consecuencia, importando la conducta del demandado de someterse a un plan de pago para cubrir la deuda devengada, un adecuamiento a la manda legal del art. 132 bis LCT; obrar que se llevó adelante con anterioridad a que se interponga la demanda; estimo que en el caso, no corresponde hacer lugar a la sanción prevista en dicha normativa.

Causa: “Romano, Gabriel Avelino c/Montarás SRL y/o qtrj s/Acción Común” -Fallo N° 62/17- de fecha 18/10/17; firmantes: Dres. Marcos Antonio Rea, Diana Pamela Ifrán, Víctor Ramón Portales.

**SOCIEDAD COMERCIAL-DESPIDO-REGISTRO LABORAL-
RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LOS SOCIOS : ALCANCES;
PROCEDENCIA**

Se sanciona el caso de mala praxis dolosa empresarial de quien dirige una sociedad comercial en fraude o perjuicio ilícito directo o indirecto a derechos de terceros, lo que por antonomasia augura una falta de seriedad en la gestión de la empresa y consecuentemente de capacidad de respuesta económica de la misma por sus obligaciones; situación protectoria de la cual los dependientes de la susodicha sociedad comercial no pueden ser excluidos. De esta forma a la luz de toda la normativa anti-fraude prevista y consecuente responsabilidad solidaria para los partícipes, el obrar de los demandados en tanto demuestra flagrantemente connivencia y concreta actuación dolosa, con absoluto dominio del hecho (otrora art. 1081 Cód. Civil, actual 1751 CCyCN) y desapego a elemental obligación de reconocer las condiciones laborales cumplidas en punto a jornada, no puede merecer tratamiento diverso en materia de responsabilidad con respecto a la persona jurídica que integran como socios, administradores y/o representantes, ya que ello implicaría la consumación de su cometido de sustraerse de responsabilidad empresarial por las deudas laborales generadas a raíz de su participación en las maniobras de fraude y mala praxis expuestas, y que en concreto determinaron la situación de afectación al actor. Por todo ello, presentándose de tal forma amalgamados los incumplimientos patronales, con los daños ocasionados por incumplimiento contractual, y que se traducen en créditos adeudados, es indebido efectuar distinciones en materia de la responsabilidad por el pago de los mismos. Se tiene dicho: “La negativa a acceder al registro adecuado de la relación laboral hace responsable al administrador de la sociedad en los términos del art. 1.081 C.Civ., por la contratación clandestina, por omisión de un deber legal de actuar regularmente que viene impuesta por el contrato y la relación de trabajo, y su cargo en la sociedad comercial, sin que ello se trate de un descorrimento alguno del velo societario sino de la responsabilidad por el hecho propio de quien, en tanto persona física, ha actuado como autor, partícipe, consejero o cómplice de actos ilícitos efectuados por medio de una persona jurídica, a sabiendas y con intención de dañar personalmente al trabajador” (C.N.A.T., Sala 5, 2/4/2.012, “Muñoz, María Soledad, v. Deseara S.A. y otros”) (Cita: 08 de agosto de 2.012, J.A., 2.012-III, fascículo N° 6, pág. 85). Desde ya lo juzgado no violenta el principio rector de la personalidad diferenciada de la persona jurídica con respecto a la de sus miembros (art. 143 C.C.C.), ya que en rigor no se cuestiona a los socios que la sociedad no pague sus deudas o no pueda hacerlo eventualmente, sino, que precisamente, para consumir ello,

hayan asumido maniobras de fraude, lo que los ubica en la excepción prevista por mismo art. 143 C.C.C..

Causa: “Argañaraz, Rodrigo Adán c/UDS SRL y otros s/Acción común” -Fallo N° 67Bis/17- de fecha 14/11/17; firmantes: Dres. Diana Pamela Ifrán, Marcos Antonio Rea, Víctor Ramón Portales.

JORNADA LABORAL BANCARIA-HORAS EXTRAS : RÉGIMEN LEGAL; ALCANCES

Respecto a la duración y modalidad de la jornada laboral bancaria, existe regulación específica que soportó una larga evolución siendo los cuerpos normativos que marcaron el devenir legislativo en la materia los siguientes, en primer lugar el Decreto 23.407/44 que estableció el horario continuado para el personal bancario, asimismo el Decreto 12.116/50 fija para los bancos oficiales y privados la semana de cinco días de trabajo de lunes a viernes y el horario de trabajo y el de atención al público (3,30 hs.) y que debía observarse los días no laborables establecidos para la administración pública. Fundamentalmente, este Decreto dispone que las autoridades provinciales podrían establecer horarios de ocupación y atención al público distintos, pero respetando la jornada máxima de 7 horas y media y los cinco días semanales de trabajo. Por Decreto 618/66 y sus modificatorias Decretos 8644/67; 3994/68 y 5632/68, se mantiene la semana de cinco días de trabajo, el horario y los feriados, agregando con relación a estos últimos que en las provincias se observarán los feriados locales. Extiende además a 4 hs. el horario de atención al público. Siguiendo estos antecedentes se dicta el Decreto 2289/76 que determina para el personal de entidades financieras una jornada laboral de trabajo de cinco días, de lunes a viernes y 7,30 hs. diarias como jornada laboral. Además prescribe que debía observarse los feriados nacionales y días no laborales y en las Provincias, los declarados por normas provinciales (art. 1), ampliando a 6 hs. el horario de atención al público, normas de las que resulta entonces una jornada laboral diaria de 7,30 hs y 165 en el mes (7 hs. 30 m. por 22 días). Voto de la Dra. Ifrán.

Causa: “Cecotto, Raquel Elisa c/Banco Galicia y Buenos Aires SA s/Acción Común” -Fallo N° 68/17- de fecha 09/11/17; firmantes: Dres. Diana Pamela Ifrán, Marcos Antonio Rea, Laura Noemí Romero.

JORNADA LABORAL-SALARIO DEL TRABAJADOR-BASE DE CÁLCULO-HORAS EXTRAS : PROCEDENCIA

Es criterio de esta Sala, asentado en mismo precedente (“Ramos, Sergio Williams c/Banco de Formosa S.A. s/Acción común” Expte. N° 109-F° 166-Año 2.002), que el monto mensual que se obtenga como salario base de cálculo, debe ser dividido por el número de horas laborables normales contenidas en el C.C. 18/75 y Decreto 1088/45 y Decreto 2289/76, normas de las que resulta una jornada laboral diaria de 7,30 hs. y 165 en el mes (7 hs. 30 m. por 22 días) adhiriendo en esta materia al Plenario de la CNAT N° 282/83. El resultado de la división indicada dará el valor horario normal. Adicionándose el 50% surge el valor de cada una de las horas extraordinarias que corresponden por mes. Sin embargo, y fundado en razones de prudencia, motivadas en las particularidades de la

causa, y la circunstancia de que en definitiva la jornada suplementaria surge en base a estimación promediada, corresponde estarse al reclamo en los términos efectuados en escrito de demanda, justificándose así la omisión de fallar a todo evento ultra petita. En otras palabras, va de suyo que atento a las variables propias que implica todo cumplimiento efectivo de una jornada de trabajo como la demostrada por la actora (lo que afecta la posibilidad de determinación exacta de las cantidades de horas extras efectivamente cumplidas). Queda habilitado el recurso de la promediación para el cálculo del global estimado de las horas extras realizadas, como su monto (por imperio de lo normado en el art. 55 LCT y art. 56, 2do. párrafo CPL, todo a tono -mutatis mutandis- y por la obligación de juzgar (art. 3 C.C.C.), con lo normado en los arts. 56 y 114 LCT). Voto del Dr. Rea.

Causa: “Cecotto, Raquel Elisa c/Banco Galicia y Buenos Aires SA s/Acción Común” -Fallo N° 68/17- de fecha 09/11/17; firmantes: Dres. Diana Pamela Ifrán, Marcos Antonio Rea, Laura Noemí Romero.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO-DESPIDO CON CAUSA-PÉRDIDA DE CONFIANZA

Siguiendo la directriz legal, se considera como requisitos usualmente aceptados por la doctrina y jurisprudencia para legitimar todo despido, el de la contemporaneidad de la medida, la gravedad de la injuria, y la proporcionalidad entre la falta y la sanción. Respecto al recaudo de contemporaneidad, es indudable su debido cumplimiento por el empleador, pues se adoptaron de inmediato las medidas pertinentes de indagación, para luego de haberse constatado la falta, aplicarse la sanción. En cuanto a la gravedad de la injuria, su configuración es manifiesta, ya que violándose el deber de fidelidad y no concurrencia, el actor, aprovechando el interés de potenciales clientes de su empleador en adquirir sus productos en ocasión de su concurrencia al negocio en consulta, aprovechó la oportunidad para ofrecerse, él mismo, como mejor postor, y a desmedro de las ofertas de la empresa que éste debía en realidad únicamente sugerir al cliente. Redundado así el accionar, en sensible perjuicio para la empresa, ya que no solo el vendedor no vendía el producto, lo que por supuesto hacía a su obligación, sino que además, renegaba de ello, ofreciendo en cambio su mercadería al potencial cliente interesado, y por obtenerla a mejor precio, constituyendo en efecto la maniobra en un desvío de clientela. En este sentido se ha explicado jurisprudencialmente: “Hay concurrencia desleal cuando el trabajador realiza una actividad similar a la que cumplía para el empleador, con aptitud para causarle un daño como desviar en su favor la clientela” (C.N.A.T., Sala 1, 23/3/2.001, 'González de Martínez, Hilda v. Cámara Argentina del Libro') TySS 2.001-854. Sumario citado en “Summa Laboral”, Tomo IV, Dir. Julio A. Grisolia, Ed. Abeledo Perrot, Año 2.011, p. 3898.

Causa: “Sandoval, Raúl Ariel c/UNIMACO S.A. y otros s/Acción común” -Fallo N° 71/17- de fecha 13/12/17; firmantes: Dres. Marcos Antonio Rea, Víctor Ramón Portales, Hugo Ignacio Del Rosso.