

EXCMO. TRIBUNAL DE TRABAJO - SALA II -

APORTES Y CONTRIBUCIONES : ALCANCES; RÉGIMEN JURÍDICO

Tanto el trabajador como el empleador están obligados a realizar sendos aportes y contribuciones destinados a asegurar al trabajador el goce oportuno de los beneficios de la seguridad social previstos por la ley; y que la empleadora debe actuar como agente de retención de los aportes del trabajador al liquidarle los haberes pertinentes, con la obligación consiguiente de ingresar ambos rubros en tipo y forma en la cuenta de cada uno de los organismos destinatarios (art. 132, inciso “b”, L.C.T.). Voto del Dr. Cassin.

Causa: “Silva, Ramón c/NIDERA S.A. s/Acción común” -Fallo N° 01/17- de fecha 02/02/17; firmantes: Dres. Eliot Cassin, Hugo Ignacio Del Rosso, Griselda Olga García-en disidencia-.

APORTES Y CONTRIBUCIONES-DEDUCCIONES : EFECTOS

No deducir el importe de los aportes de ley, al ordenar el pago de los créditos remunerativos reclamados, significaría no solamente poner en cabeza del trabajador una obligación que la ley ha puesto desde el principio en cabeza de la empleadora con el manifiesto propósito de asegurar el ingreso oportuno de cada rubro en la cuenta de sendos organismos previsionales, sino que además conduciría a un desenlace indeseado, a saber: a) que la patronal se vería obligada a pagar dos veces, sufriendo una doble imposición; ó, en su defecto, b) que los organismos recaudadores deberían perseguir sendos créditos ante el trabajador. Voto del Dr. Cassin.

Causa: “Silva, Ramón c/NIDERA S.A. s/Acción común” -Fallo N° 01/17- de fecha 02/02/17; firmantes: Dres. Eliot Cassin, Hugo Ignacio Del Rosso, Griselda Olga García-en disidencia-.

RÉGIMEN DEL TRABAJADOR AGRARIO-PRUEBA DEL CONTRATO DE TRABAJO-DOCUMENTACIÓN LABORAL- ART. 55 LEY DE CONTRATO DE TRABAJO : ALCANCES

Dado que la Ley 26.727 no prevé normas específicas sobre la documentación laboral que debe llevar el empleador obligatoriamente, en orden a lo normado por el art. 2° inc. b) resulta de aplicación la presunción contenida en el art. 55 de la LCT, que corresponde aplicar desde su entrada en vigencia y no retroactivamente. Disidencia de la Dra. García.

Causa: “Silva, Ramón c/NIDERA S.A. s/Acción común” -Fallo N° 01/17- de fecha 02/02/17; firmantes: Dres. Eliot Cassin, Hugo Ignacio Del Rosso, Griselda Olga García-en disidencia-.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO- JUSTA CAUSA DE DESPIDO : ALCANCES; EFECTOS

Siguiendo a Grisolia, Julio (Régimen indemnizatorio en el Contrato de Trabajo, Ed. Nova Tesis p. 55) podemos indicar que para que el despido tenga justa causa debe existir una

inobservancia de las obligaciones de alguna de las partes de tal entidad que configure injuria. No cualquier incumplimiento de una obligación contractual justifica el despido. La violación de los deberes de prestación o de conducta de las partes constituye un ilícito contractual que no siempre legitima el ejercicio de la facultad rescisoria: se debe tratar de una injuria que por su gravedad torne imposible la continuidad del vínculo, es decir, de un grave ilícito contractual. Disidencia de la Dra. García.

Causa: “Silva, Ramón c/NIDERA S.A. s/Acción común” -Fallo N° 01/17- de fecha 02/02/17; firmantes: Dres. Eliot Cassin, Hugo Ignacio Del Rosso, Griselda Olga García- en disidencia-.

COSTAS DEL PROCESO : RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

En cuanto a las costas del proceso, de conformidad a lo dispuesto por los arts. 21 de la Ley 639 y 71 del C.P.C.C., corresponde fijar las mismas con un criterio jurídico y no puramente aritmético, debiendo tenerse en cuenta además de los montos por los que prospera la demanda, los planteos contenidos en ella y los argumentos de la defensa, los hechos acreditados, la forma en que se resolvió el juicio y que la accionante se vio obligada a demandar para obtener el reconocimiento del derecho admitido en el presente pronunciamiento. El art. 71 del C.P.C.C. dispone que si el resultado del pleito fuese parcialmente favorable a ambos litigantes, las costas se compensarán o se distribuirán prudencialmente por el juez en proporción al éxito obtenido por cada uno de ellos. Se entiende en este sentido que: “...el éxito no siempre es conceptual (rubros reclamados ganados o perdidos) o numérico (cuantificación económica de los rubros) pues sucede a menudo que existe una mixtura de ambos, verbigracia, un rubro o ítem reclamado resulta conceptualmente importante pero de poca cuantificación económica y viceversa...” (conf. Las costas en el proceso laboral - Vitantonio LL Litoral 2012, 257 DT 2012, junio, 1457 online). Disidencia de la Dra. García.

Causa: “Silva, Ramón c/NIDERA S.A. s/Acción común” -Fallo N° 01/17- de fecha 02/02/17; firmantes: Dres. Eliot Cassin, Hugo Ignacio Del Rosso, Griselda Olga García- en disidencia-.

INJURIA LABORAL : CARACTERES; EFECTOS

El comportamiento injurioso debe ser contractualmente ilícito, objetivamente grave, capaz de hacer que no resulte equitativamente exigible a la parte afectada la prosecución de la relación de trabajo y que quien invoca la existencia de injuria suficiente para justificar la denuncia del contrato de trabajo debe aportar suficientes elementos de prueba para acreditar la misma. Voto de la Dra. García.

Causa: “Vallejoz, Miguel Angel c/Poliservicios S.A. y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 05/17- de fecha 15/02/17-; firmantes: Dras. Griselda Olga García, María Claudia Soto-Juez subrogante-, Vanessa Jenny Boonman-Juez subrogante-.

CERTIFICADO DE TRABAJO-RECLAMO DEL TRABAJADOR-PLAZO : RÉGIMEN JURÍDICO; EFECTOS

Resulta parte del reclamo del trabajador la indemnización prevista en el art. 80 de la

L.C.T., que establece la obligación del empleador de entregar al trabajador un certificado de trabajo al extinguirse por cualquier causa el contrato de trabajo. Dicho artículo dispone que su inobservancia será sancionada con una indemnización equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por éste durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si fuere menor. La procedencia de la indemnización queda supeditada a que el trabajador intime de modo fehaciente la entrega del certificado. El Dec. 146/01 (B.O. 13/02/01) dispone que el trabajador está habilitado para remitir el requerimiento fehaciente una vez que haya transcurrido el plazo de 30 días de extinguido por cualquier causa el contrato de trabajo, plazo acordado al empleador para cumplir con la exigencia legal. Dado que en el caso de autos tal exigencia no fue cumplida, pues el trabajador no acreditó haber realizado intimación alguna a la patronal, corresponde rechazar la indemnización pretendida. Voto de la Dra. García.

Causa: “Vallejoz, Miguel Angel c/Poliservicios S.A. y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 05/17- de fecha 15/02/17-; firmantes: Dras. Griselda Olga García, María Claudia Soto-Juez subrogante-, Vanessa Jenny Boonman-Juez subrogante-.

PLUS PETICIÓN INEXCUSABLE-COSTAS DEL PROCESO : RÉGIMEN JURÍDICO

El reclamo en juicio de un derecho sin fundamento en norma alguna o con grave error en la interpretación de ella, o invocando hechos o situaciones inexistentes con clara conciencia de su falsedad autoriza al juez a considerar que la parte actora incurrió en plus petición inexcusable. El art. 20 de la LCT, como contrapartida al beneficio de gratuidad y a la garantía de la vivienda allí prevista, expresamente establece con la clara finalidad de evitar conductas abusivas, que: “...en cuanto de los antecedentes del proceso resultase pluspetición inexcusable, las costas serán soportadas solidariamente entre la parte y el profesional actuante”. Voto de la Dra. García.

Causa: “Vallejoz, Miguel Angel c/Poliservicios S.A. y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 05/17- de fecha 15/02/17-; firmantes: Dras. Griselda Olga García, María Claudia Soto-Juez subrogante-, Vanessa Jenny Boonman-Juez subrogante-.

TRANSFERENCIA DEL ESTABLECIMIENTO-DERECHOS DEL TRABAJADOR-SOLIDARIDAD : RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

La LCT contiene distintas disposiciones tendientes a evitar el fraude con la finalidad de proteger los derechos del trabajador, y a tal fin fija expresamente en el art. 228 la solidaridad entre los sujetos que intervienen en el negocio para amparar al dependiente del fraude y de la insolvencia del transmitente. La solidaridad establecida en la norma citada comprende tanto las deudas con los trabajadores que continúan trabajando para el adquirente como las de aquéllos cuya relación cesó antes de la transferencia; y halla su fundamento en que “el adquirente tiene a su alcance una serie de controles susceptibles de ser ejercidos como paso previo al negocio jurídico que origina la transferencia, incluida la posibilidad de precaverse negociando un mayor espectro de seguridades, incluidas solidaridades ampliadas o personales de los vendedores, lo que no tiene a su

alcance el acreedor laboral” (conf. López Palomero “Los créditos laborales frente a la transferencia de la unidad de empleo” Colección de análisis Jurisprudencial Ferreirós, La Ley p. 307 y sgtes.). Voto de la Dra. Soto.

Causa: “Meza, Miguel Ildefonso c/Teledifusora del Norte S.A. y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 10/17- de fecha 06/03/17; firmantes: Dres. Eliot Cassin-Juez subrogante-, Hugo Ignacio Del Rosso-Juez subrogante-, María Claudia Soto-en disidencia-.

DERECHO DISCIPLINARIO LABORAL : REQUISITOS; ALCANCES

En el derecho disciplinario laboral las conductas antijurídicas en que pudiere incurrir el trabajador no se encuentran tipificadas con el rigor o precisión del derecho penal. Los presupuestos de hecho necesarios para la justificación de la sanción aplicada por el empleador deben consistir en faltas o incumplimientos a los deberes de cumplimiento o de conducta que la ley impone al trabajador (deberes de diligencia, fidelidad, obediencia entre otros). Entre los distintos tipos de sanciones, el despido es el de máxima gravedad, dado que se trata de una medida expulsiva de la comunidad empresaria que priva al trabajador del empleo. Constituyendo requisitos para la legitimidad del ejercicio de la potestad disciplinaria del empleador los recaudos de: a) juridicidad, b) proporcionalidad, c) razonabilidad, d) oportunidad o contemporaneidad, e) notificación por escrito y f) no duplicación de sanciones. Voto de la Dra. García.

Causa: “Nuñez Munson, Manuel Fernando c/Onda 2001 SRL s/Acción común” -Fallo N° 11/17- de fecha 06/03/17; firmantes: Dres. Griselda Olga García-Juez subrogante-, Víctor Ramón Portales-Juez subrogante-, Diana Pamela Ifrán-Juez subrogante-.

REBELDÍA : EFECTOS

La conducta procesal de la parte accionada torna aplicable al caso de autos lo normado por el art. 34 del Código de Procedimiento Laboral (Ley 639/86) que en su parte pertinente dispone que: “...la rebeldía o la falta de contestación de demanda hará presumir la exactitud de los hechos lícitos pertinentes”, creando así la presunción a favor de la parte actora de que los hechos relatados en la demanda son ciertos, presunción que se proyecta sobre los hechos invocados pero no sobre sus consecuencias jurídicas y en la medida que se trate de hechos verosímiles, que no se contradigan con otras constancias de la causa y que sean lícitos. Voto de la Dra. García.

Causa: “Leguizamón, Alberto Oscar c/Sosa, Oscar Daniel y otra s/Acción común” -Fallo N° 23/17- de fecha 03/04/17; firmantes: Dres. Eliot Cassin-Juez subrogante-, Hugo Ignacio Del Rosso-Juez subrogante-, Griselda Olga García-en disidencia-.

PROCESO LABORAL-RECURSO DE APELACIÓN-ENUMERACIÓN TAXATIVA-PROVIDENCIA SIMPLE : OBJETO; EFECTOS

El Código de Procedimiento Laboral opta por una enumeración taxativa de supuestos en los cuales el recurso de apelación resulta procedente. Esta limitación, objeto de críticas (Conf. Recurso de Reposición y Apelación en subsidio V. Rubio en Revista de Derecho Laboral 2.008-335 Rubinzal-Culzoni) tiene como fundamento el principio de celeridad y

la naturaleza alimentaria del crédito en debate y provoca entre otras consecuencias que, hasta el dictado de la sentencia definitiva, las resoluciones que resulten apelables lo sean con efecto diferido (art. 85 CPL).

Teniendo presente que en el régimen establecido en la Ley 639/86 la apelabilidad es restringida pues la regla es que las resoluciones no son apelables a menos que la ley autorice dicho recurso; que la providencia objeto de recurso por parte del quejoso no resulta comprendida en ninguno de los supuestos contemplados en la norma, tratándose de una providencia simple no incluida en la enumeración detallada; se impone el rechazo del recurso de queja planteado por no hallarse la apelación denegada encuadrada en los supuestos de excepción procesalmente contemplados.

Causa: “Distribuidora del Norte S.R.L. c/Martínez, Gustavo Antonio s/Apelación” -Fallo N° 36/17- de fecha 10/05/17; firmantes: Dres. Griselda Olga García, María Claudia Soto, Hugo Ignacio Del Rosso-Juez subrogante-.

MUERTE DEL TRABAJADOR-EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO-CRÉDITO “IURE SUCESSIONIS” : RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

La muerte de un trabajador extingue el contrato de trabajo dado el carácter personalísimo del rol del trabajador, que no puede ser sustituido, naciendo para sus causahabientes el derecho a ser indemnizados conforme lo prescribe el art. 247 de la LCT, y para ello, los mismos deben acreditar el vínculo que los ligaba con el trabajador fallecido. Así el derecho de los causahabientes a la compensación del art. 248 de la LCT es iure propio, no requiere demostrar el carácter de heredero ni la apertura del trámite sucesorio. Ahora bien, el derecho a percibir rubros salariales que el empleador adeudaba al trabajador, como la liquidación final de salarios, aguinaldo proporcional, tales créditos pasan a los sucesores del dependiente con carácter hereditario.

Consecuentemente, cabe concluir que el crédito pretendido, nacido antes del fallecimiento del trabajador, no se encuentra encuadrado en los términos prescriptos por el artículo 248 de la LCT y debe ser calificado como un crédito “iure successionis”.

Causa: “Villalba, Zulma Isabel c/Salta Refrescos S.A. y/u otro s/Acción común” -Fallo N° 43/17- de fecha 26/05/17; firmantes: Dres. María Claudia Soto, Griselda Olga García-Juez subrogante-, Hugo Ignacio Del Rosso-Juez subrogante-.

PROCESO LABORAL-FACULTAD DE LOS JUECES : ALCANCES

El ordenamiento procesal confiere a los jueces la facultad de intentar la conciliación entre las partes en cualquier estado del proceso y confiere a éstos la potestad de imponer una multa en caso de inasistencia injustificada de los contendientes. La importancia de un avenimiento entre las partes como solución de litigio resulta ratificada por las facultades concedidas por la norma citada al juez; implica la posibilidad de acercar las posiciones en conflicto y debe ser encarada con responsabilidad por las partes en litigio.

Causa: “Ríos, Eduardo Ramón c/Ganadera del Litoral S.R.L. y/o Q.R.R. s/Acción común” -Fallo N° 52/17- de fecha 02/08/17; firmantes: Dras. María Claudia Soto-Juez subrogante-, Griselda Olga García-Juez subrogante-, Diana Pamela Ifrán-Juez subrogante-.

DESPIDO POR JUSTA CAUSA-INJURIA LABORAL : RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

Para considerar que un despido obedece a justa causa en los términos del art. 242 de la LCT debe existir una inobservancia a alguna de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo que por su gravedad tornen imposible la continuidad del vínculo. El comportamiento injurioso tiene que ser contractualmente ilícito, objetivamente grave y debe impedir la prosecución de la relación de trabajo. A fin de merituar la gravedad del ilícito contractual debe valorarse la magnitud del incumplimiento del trabajador, sus antecedentes, si la falta cometida ha sido reiterada, y tener en cuenta además la antigüedad del dependiente.

Causa: “Lezcano, Clemente c/Camiletti S.A. y/o Q.R.R. s/Acción” -Fallo N° 54/17- de fecha 04/08/17; firmantes: Dras. Griselda Olga García-Juez subrogante-, María Claudia Soto-Juez subrogante-, Diana Pamela Ifrán-Juez subrogante-.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO-INDEMNIZACIÓN TARIFADA-DAÑO MORAL : ALCANCES; PROCEDENCIA

La ruptura del contrato de trabajo halla su reparación en la indemnización tarifada prevista por la normativa laboral (arts. 245 y 246 LCT). Así, el régimen adoptado por la Ley 20.744 prescinde tanto de la conducta del empleador como de los daños efectivamente ocasionados al trabajador al momento del distracto, en búsqueda de celeridad y previsibilidad en la cuantía de las indemnizaciones, resultando por ello la tarifa indemnizatoria independiente de los daños que pueda sufrir el trabajador como consecuencia del cese del vínculo laboral.

Sólo resulta procedente el reclamo de una indemnización accesoria cuando existe en el acto del despido una conducta ilícita adicional que hubiera resultado indemnizable aún cuando no existiese la relación laboral. Se entiende en tal sentido que “...para que el empleador tenga obligaciones de indemnizar el daño moral, es necesario que al producir el despido cometa un ilícito independiente de la mera ruptura cuya reparación se encuentra tras incurrir en una conducta adicional, y ella debe encuadrar en la actividad reprochada por el art. 1.109 del Código Civil” (conf. SC Bs. As. 26/08/97 Lapente c. Eseba DT 1998-A-554).

Causa: “Meza, Eduarda Elizabeth c/Wal Mart Argentina S.R.L. s/Acción común” -Fallo N° 62/17- de fecha 14/08/17; firmantes: Dres. María Claudia Soto, Griselda Olga García, Hugo Ignacio Del Rosso-Juez subrogante-.

EMPLEADO BANCARIO-PÉRDIDA DE CONFIANZA

Cabe poner de relieve que el cumplimiento de la función bancaria requiere de una mayor diligencia, en estos casos, la conducta del trabajador es juzgada con mayor estrictez, por lo que también la confianza del empleador se pierde con mayor facilidad.

Causa: “Benítez, Sergio Luis c/Banco de Formosa S.A. s/Acción común” -Fallo N° 63/17- de fecha 21/09/17; firmantes: Dres. María Claudia Soto, Griselda Olga García, Hugo Ignacio Del Rosso-Juez Subrogante-.

EMPLEADO BANCARIO-CAJERO-DEBER DE LEALTAD : EFECTOS

La lealtad implica en el caso, el cumplimiento fiel de las obligaciones que aseguren transacciones correctas, y en caso contrario, dado su condición de cajero, resulta responsable por el perjuicio al buen nombre del banco, y autorizan suficientemente a considerarlo negligente y a calificar su conducta como injuriosa que justifica suficientemente la decisión del despido adoptada por la entidad bancaria.

Causa: “Benítez, Sergio Luis c/Banco de Formosa S.A. s/Acción común” -Fallo N° 63/17- de fecha 21/09/17; firmantes: Dres. María Claudia Soto, Griselda Olga García, Hugo Ignacio Del Rosso-Juez Subrogante-.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR JUBILACIÓN : RÉGIMEN JURÍDICO

Es menester señalar que el art. 252 de la LCT constituye una excepción al régimen de estabilidad impropia, mediante el cual tutela el derecho laboral el despido arbitrario, pues exime de responsabilidad indemnizatoria al patrón cuando el dependiente se encuentre en condiciones de obtener una de las prestaciones de la Ley 24.241 (Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones B.O. 18/10/93).

En el sistema protectorio establecido en la legislación laboral esta excepción halla sustento en la existencia de un sistema de previsión social que permite al trabajador proveerse de un ingreso en reemplazo de sus haberes. En este contexto el art. 252 de la LCT autoriza al empresario a intimar al dependiente a iniciar los trámites previsionales pertinentes, extendiéndole los certificados de servicios y restante documentación necesaria a fin de obtener el beneficio jubilatorio.

Causa: “Del Valle, Juan Eusebio c/Mareco, Manuel y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 84/17- de fecha 01/12/17; firmantes: Dres. Griselda Olga García, María Claudia Soto, Hugo Ignacio Del Rosso-Juez Subrogante-.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR JUBILACIÓN : RÉGIMEN JURÍDICO; REQUISITOS

Para que el empleador pueda cursar válidamente la intimación prevista en el art. 252 de la LCT el trabajador tiene que estar en condiciones de acceder a la jubilación; el art. 19 de la Ley 24.241 establece que, para tener derecho a la jubilación se debe contar con 65 años los hombres y 60 las mujeres y acreditar treinta años de servicios con aportes computables.

La norma analizada establece claramente que cuando el trabajador reúne los requisitos necesarios para obtener una de las mencionadas prestaciones, el empleador puede realizar la intimación a los fines en ella prescriptos; por lo que cabe colegir que constatado por el empleador que el trabajador reúne los recaudos reseñados en el párrafo que antecede, puede entonces intimarlo válidamente en los términos de la ley.

Causa: “Del Valle, Juan Eusebio c/Mareco, Manuel y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 84/17- de fecha 01/12/17; firmantes: Dres. Griselda Olga García, María Claudia Soto, Hugo Ignacio Del Rosso-Juez Subrogante-.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR JUBILACIÓN-DEBERES DEL EMPLEADOR : RÉGIMEN JURÍDICO

A fin de activar el mecanismo previsto en el art. 252 de la LCT, el patrón no sólo debe emplazar al dependiente a iniciar el trámite previsional, haciendo saber las consecuencias que derivan del cumplimiento del término legal, sino que además debe extender y hacer entrega efectiva de las certificaciones correspondientes a los fines jubilatorios.

Causa: “Del Valle, Juan Eusebio c/Mareco, Manuel y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 84/17- de fecha 01/12/17; firmantes: Dres. Griselda Olga García, María Claudia Soto, Hugo Ignacio Del Rosso-Juez Subrogante-.

ESTATUTO DEL PERIODISTA- LEY N° 12.908-PERIODISTA : ALCANCES

La Ley 12.908 considera como integrantes de la categoría de periodistas profesionales y a los fines del estatuto a quienes realizan en forma regular actividad periodística en publicaciones diarias o periódicas y agencias noticiosas y en empresas radiotelefónicas, cinematográficas o de televisión. Excluye a quienes intervengan en la redacción de diarios, periódicos o revistas con fines de propaganda ideológica, política o gremial, sin percibir sueldos (arts. 1 y 2).

Es decir que, en una misma empresa periodística, algunos trabajadores pueden estar encuadrados en el estatuto profesional, otros en el previsto para el personal administrativo de empresas periodísticas (Dec. 13.839/46) y otros en la LCT, si se trata de simples empleados o de obreros gráficos. Ello por cuanto la aplicabilidad del estatuto se vincula con las reales tareas y funciones del dependiente y sin perjuicio del convenio colectivo de trabajo de la respectiva actividad. El carácter de la empresa tampoco modifica tal inclusión pues las normas del estatuto rigen aún en empresas no periodísticas, si la explotación o la tarea sí lo es, toda vez que el estatuto se refiere a la explotación y no a la empresa.

Causa: “Coronel, Lourdes Paola c/Gutnisky, León Horacio y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 87/17- de fecha 20/12/17; firmantes: Dres. Griselda Olga García, María Claudia Soto, Marcos Antonio Rea-Juez subrogante-.