

JURISPRUDENCIA

intersindical.com

Jurisprudencia Doctrina Laboral

Tribunal: Corte Suprema de Justicia de la Nación (C.S.J.N.) Parte/s: DUCHIWMY, NORBERTO CARLOS c/ EDITORIAL MUSICAL KORN INTERSONG S.A.

Sala: VII Fecha: 15/05/2001

3 DESPIDO. INDEMNIZACION POR DESPIDO. SISTEMA DE TOPES MAXIMOS. SU OPERATIVIDAD PESE A LA FALTA DE PUBLICACION

La demora del organismo del Estado en la fijación de los topes máximos convencionales a que hace referencia el artículo 245 de la L.C.T. no puede ser entendida como un obstáculo para su acatamiento, ni constituye razón válida para determinar el crédito del trabajador con prescindencia de la limitación legalmente contemplada para resolver la cuestión. Es por ello que corresponde la descalificación del pronunciamiento judicial que fijó el crédito del trabajador prescindiendo de todo tope indemnizatorio.

La indemnización por despido del artículo 245 de la L.C.T. debe determinarse sobre la base de la mejor remuneración del trabajador, siempre que su monto no supere el tope correspondiente al convenio aplicable, lo que pone en evidencia el inequívoco propósito del legislador de imponer un límite a las indemnizaciones por despido.

DUCHOWMY, NORBERTO CARLOS c/EDITORIAL MUSICAL KORN INTERSONG S.A. - C.S.J.N. - 15/5/2001

B.D. 9 - D.L.E. 03228 - Documento completo

DICTAMEN DEL PROCURADOR

FISCAL ANTE LA CORTE SUPREMA

DE JUSTICIA DE LA NACION

Buenos Aires, 4 de abril de 2000

Suprema Corte:

I - En el escrito de demanda refiere el accionante que fue despedido sin causa el día 19 de diciembre de 1994, y que al presentarse a percibir las indemnizaciones de ley se le abonó una suma muy inferior a la que correspondía de conformidad a lo dispuesto por el artículo 245 de la L.C.T., reformado por el artículo 153 de la ley 24013, toda vez que aquéllas le fueron liquidadas sobre una base que no correspondía a su sueldo (ver fs. 3/10 vta. de los autos principales, foliatura a la que se referirán las siguientes citas).

La empleadora se opuso al progreso de la pretensión de su contraria a tenor del escrito de fojas 23/30, a la vez que peticionó la citación como tercero del Estado Nacional (M.T.S.S.), Organismo que respondió en los términos que da cuenta el escrito de fojas 58/9 vuelta, negando, particularmente, que la eventual falta de publicación de los topes del artículo 245 de la L.C.T. puedan, de alguna manera, dejar sin efecto la letra o el espíritu de las leyes que cita en apoyo de su postura.

El señor juez de primera instancia sostuvo -en lo que interesa a los fines de este dictamen- que ante la omisión por parte del Ministerio de Trabajo de fijar mediante resolución el tope indemnizatorio para el personal comprendido en el convenio colectivo 10/88, el actor tiene derecho a que la indemnización por antigüedad se le liquide de acuerdo con la mejor remuneración percibida (ver fs. 344/52, escrito al que me remito por razones de brevedad).

II - Apelada la sentencia por el Estado Nacional (fs. 355/8), la demandada (fs. 357/77) y la actora (fs. 378/83 vta.), la Sala X de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirmó el decisorio impugnado "en cuanto fue materia de recurso y agravios" (ver fs. 509 10 vta.).

El juez que votó en primer término (a cuyo voto adhirieron los restantes miembros del Tribunal) señaló que la accionada se agravia porque el sentenciante consideró que, al no estar publicado por el Ministerio de Trabajo el tope que prevé el artículo 245 de la L.C.T., la indemnización por despido del actor debía ser calculada sobre la base de la mejor remuneración normal y habitual percibida durante el último año de servicios.

Sobre esta cuestión, destacó que "el tope debe ser fijado y publicado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social". Una interpretación literal de dicha norma me lleva a concluir que, en principio, únicamente la Autoridad de Aplicación se encuentra habilitada para establecer los promedios de remuneraciones para los fines previstos en el artículo citado. La disposición legal no faculta al empleador o a las partes a promediar salarios para fijar el límite del crédito y, en consecuencia, si la Autoridad de Aplicación no cumplió con el requisito -a mi juicio constitutivo para la aplicación del tope- de la fijación y publicación del promedio, "sólo cabe concluir que su crédito indemnizatorio (el del actor) debe ser calculado con las otras pautas de la ley, porque no es imaginable la fijación de límites por otra entidad que no sea el poder estatal erigido en Autoridad de Aplicación" (ver fs. 509

vta.).

Señaló también: "No soslayo que, a fojas 475/8, la demandada informa acerca de la publicación en el Boletín Oficial, por parte del Ministerio de Trabajo, del tope correspondiente al convenio aplicable a estos autos, celebrado entre la Unión de Trabajadores de Sociedades de Autores y Afines con la Cámara Argentina de Editoriales Musicales. Sin embargo, no corresponde estarse al tope previsto en dicha resolución, toda vez que la misma fue publicada a casi tres años del despido del actor y la ley expresamente establece que el tope aplicable 'no podrá exceder el equivalente de tres (3) veces el importe mensual que resulte del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador al momento del despido'. Por ello, reitero, para determinar el 'quantum' de la indemnización por despido, en el caso concreto de autos, debe prescindirse del segundo párrafo del artículo 245 y estarse a las restantes pautas de la norma" (ver fs. 510, primer párrafo).

III - Contra la sentencia de la Cámara de Apelaciones interpuso la demandada el recurso extraordinario agregado a fojas 518/42, y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación el que luce a fojas 544/8, frente a cuyas denegatorias (ver fs. 574) ambas partes dedujeron sendos recursos de queja ante Vuestra Excelencia.

En el que aquí nos ocupa, comienza la demandada (Ed. Musical Korn Intersong S.A.I.C.) "señalando que la cuestión en debate excede el mero interés de las partes para involucrar a la comunidad toda desde el momento en que el fallo apelado constituye -en mi conocimiento- la primera decisión definitiva en la Argentina, en la cual se ha interpretado el artículo 245 de la L.C.T., texto según ley 24013 en el sentido de considerar que ante la falta de publicación del tope indemnizatorio por parte del Ministerio de Trabajo, un determinado trabajador tiene derecho a percibir la indemnización sin tope alguno". En este orden de ideas, manifiesta - hacia el final de su escrito- que el tema "excede el mero interés de las partes y trasciende a la comunidad toda desde el momento en que virtualmente se deroga el sistema de topes indemnizatorios establecido por el artículo 245 de la L.C.T., norma medular de la política laboral vigente y que no es sino el reflejo de la tradición argentina en la materia". Asimismo, expresa que el fallo recurrido conculca su derecho "a abonar en concepto de indemnización sólo lo que marca la ley. Lesiona así su derecho a ejercer industria lícita (art. 14, C.N.), lo discrimina respecto de los restantes empleadores obligándolo a abonar indemnizaciones sin tope (art. 16, C.N.) y confisca su patrimonio a través de una decisión que vulnera su garantía de defensa en juicio (arts. 17 y 18, C.N.)" (ver fs. 518 vta., 541 vta. y 542, último párrafo).

En el relato de los hechos de la causa manifiesta, entre otras cosas, que al expresar agravios contra la sentencia dictada en primera instancia, expuso en distintos capítulos - que tituló "La interpretación literal del art. 245, L.C.T.", "La interpretación del art. 245, L.C.T., considerando la intención del legislador", "La interpretación del art. 245, L.C.T., armonizándolo con el resto del ordenamiento jurídico" y "La interpretación del art. 245, L.C.T., considerando las conclusiones a las que conduce"- las razones jurídicas que sustentaban su postura, "para finalmente desarrollar un último agravio en el cual se planteó que aun cuando por hipótesis se sostuviese que los empleadores no podían calcular el tope ante la omisión del Ministerio de Trabajo, el a quo debía suplir pretorianamente tal omisión, y no mandar a pagar a razón de un sueldo por año de servicio" (ver fs. 527 vta.).

Destacó también que mediante resolución (M.T.y S.S.) 764/97, publicada en el Boletín

Oficial del 12 de noviembre de 1997 (ver fotocopia agregada a fs. 475/6), fue fijado el tope aplicable a la actividad de la demandada, circunstancia que informó en el expediente y, simultáneamente, invocó el precedente de la Corte "Villarreal, Adolfo c/Roemmers", del 10 de diciembre de 1997, "donde se dejó sin efecto una sentencia que había declarado la inconstitucionalidad del sistema de límites máximos establecido por el artículo 245, L.C.T., y de cuyos considerandos se desprende que la recta interpretación de la norma en cuestión es la que consagra la existencia ineludible de topes indemnizatorios" (ver fs. 528/528 vta. - Fallos - T. 320 - pág. 2665).

Al exponer las razones que -en su criterio- descalifican la sentencia de la Alzada, manifestó en primer término que en ésta no fueron analizados argumentos decisivos para la recta decisión de la cuestión, que oportunamente formuló contra el fallo de primera instancia (esto es, los distintos capítulos antes citados), que no merecieron, insiste poco más adelante, la más mínima consideración y tratamiento en el fallo del 17 de julio de 1998. Esta falta de análisis, descalifica por sí mismo al pronunciamiento en recurso" (ver fs. 530, último párrafo, y fs. 531, segunda parte).

Confrontando la sentencia recurrida en esta instancia extraordinaria (ver, particularmente, fs. 509, vta./510) con los planteos expuestos por la demandada a fojas 361 vuelta/370 (cuyo relato omito efectuar aquí por razones de brevedad), resultan atendibles aquellas objeciones, pues ninguna duda queda, luego de dicha compulsas, que el Tribunal se limitó a realizar, tal como lo señala, una "interpretación literal" del artículo 245 de la L. C.T. que no parece, sin embargo, respetar el espíritu de su contenido, ya que no puede derivarse de la eventual ausencia de la publicación de los topes por parte de la autoridad ministerial otra medición indemnizatoria no prevista en el texto de la ley, máxime cuando lo ha hecho soslayando, sin dar razón alguna que lo justifique, el análisis de las restantes argumentaciones de la apelante, extensamente fundadas en su escrito de expresión de agravios.

En consecuencia, si bien como principio la doctrina de la arbitrariedad es de carácter excepcional y lo atinente a la determinación del monto de las indemnizaciones emergentes de lo dispuesto en el citado artículo 245 resultaría irrevisable en esta instancia extraordinaria, pienso que corresponde hacer lugar a la queja, dejar sin efecto la sentencia recurrida y devolver las actuaciones al Tribunal de origen para que, por quien corresponda se dicte un nuevo pronunciamiento. Ello es así, a la luz de la conocida doctrina de Vuestra Excelencia según la cual es arbitrario el fallo que omite tratar cuestiones oportunamente propuestas, conducentes para la correcta solución del pleito, toda vez que tal omisión importa un desmedro del derecho de defensa que consagra el artículo 18 de la Constitución Nacional. Tal conclusión torna insustancial el análisis de los restantes agravios de la recurrente.

Felipe D. Obarrio

SENTENCIA

Buenos Aires, 15 de mayo de 2001

VISTOS:

Los autos: "Recurso de hecho deducido por la demandada en la causa Duchowmy, Norberto Carlos c/Editorial Musical Korn Intersong Sociedad Anónima", para decidir sobre su procedencia. CONSIDERANDO:

1) Que contra la sentencia de la Sala X de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (fs. 509/10), confirmatoria de la de primera instancia que había hecho lugar a la demanda por cobro de diferencias de indemnización por despido y considerado inaplicable el límite previsto en el artículo 245, L.C.T. (modificado por el art. 153, L. 24013) debido a la falta de publicación del tope vigente al tiempo de extinguirse el vínculo laboral, la demandada interpuso el recurso extraordinario cuya denegación dio origen a la queja en examen.

Para decidir en tal sentido, y sobre la base de lo que consideró una interpretación literal de la norma, la Cámara sostuvo que sólo la Autoridad de Aplicación está habilitada para establecer los promedios de remuneraciones y fijar y publicar el tope previsto en el artículo citado. Afirmó que la disposición legal no faculta al empleador o a las partes a promediar salarios para fijar el límite del crédito. Ante dicha falta de publicación estimó que la indemnización reclamada debía calcularse con las otras pautas previstas en la ley " porque no es imaginable la fijación de límites por otra entidad que no sea el poder estatal erigido en Autoridad de Aplicación". Agregó que aunque el tope había sido publicado posteriormente, resultaba inaplicable al caso porque la ley contempla su determinación a partir de las remuneraciones convencionales vigentes al tiempo del despido.

2) Que con fundamento en la doctrina elaborada por esta Corte sobre arbitrariedad de sentencias, la demandada cuestiona el fallo del a quo por haberse apartado de la solución prevista para el caso. Afirma que se ha desconocido un aspecto sustancial del artículo 245, L.C.T. como es el límite a las indemnizaciones por despido. Asevera que la falta de publicación de las escalas salariales no conduce inexorablemente a prescindir de la limitación legal, pues la norma contiene pautas que permiten su aplicación inmediata y precisa, sin que admita una estimación discrecional de los valores a considerar para hacer el cálculo de la indemnización.

3) Que los agravios de la apelante suscitan cuestión federal suficiente para habilitar la intervención de esta Corte por la vía del recurso extraordinario, pues la sentencia apelada se aparta de la disposición legal aplicable al caso, sobre la base de razonamientos que no satisfacen el requisito de debida fundamentación, con menoscabo del derecho de defensa de la recurrente (Fallos - T. 296 - pág. 590; T. 307 - pág. 661 y T. 312 - pág. 888).

4) Que el artículo 245, L.C.T. (L. 24013) dispone que el cálculo de la indemnización por despido se practicará sobre la base de la mejor remuneración del trabajador, siempre que su monto no supere el del tope correspondiente al convenio aplicable (causa M.2133. XXXII, "Mercado, Miguel Marcos c/Frigorífico La Imperial S.A.", sentencia del 31/10/1997). A tal efecto detalla el procedimiento a seguir para determinarlo y establece que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deberá fijar y publicar el monto que corresponda juntamente con las escalas salariales de cada convenio colectivo.

5) Que la claridad de la norma, al regular el método a seguir para determinar el monto correspondiente al mencionado tope -con sujeción a lo que las partes signatarias del respectivo convenio acuerden en materia de salarios-, pone en evidencia el inequívoco propósito del legislador de imponer un límite a las indemnizaciones por despido.

6) Que en tal sentido, la demora del Organismo del Estado en la fijación de los topes, tarea que le ha sido encomendada con el fin de facilitar la aplicación de la norma, no puede ser entendida como un obstáculo para su acatamiento, ni constituye razón válida para determinar el crédito del actor con prescindencia de la limitación legalmente contemplada para resolver la cuestión.

7) Que el a quo ha desconocido la mencionada limitación a partir de una argumentación falsa, que no contempla los distintos aspectos de la norma, los principios que la inspiraron ni el equilibrio de intereses contrapuestos que el legislador ha consagrado al establecer y definir los alcances de la protección contra el despido arbitrario, lo que revela un serio desapego a la condición de Organos de Aplicación del derecho vigente y a las formas sustanciales de la garantía constitucional de la defensa en juicio, no observadas en la causa (Fallos - T. 322 - pág. 1017).

8) Que en las condiciones señaladas, esta Corte considera fundados los agravios, toda vez que lo resuelto está en contra de lo expresamente preceptuado en la disposición legal citada. Importa arbitrariedad en los términos de la jurisprudencia de esta Corte, que ha decidido que ella existe cuando se resuelve en contra o con prescindencia de lo dispuesto por la ley respecto del caso (Fallos - T. 269 - pág. 453).

Por ello, y lo concordemente dictaminado por el señor Procurador Fiscal, SE HACE LUGAR a la queja, SE DECLARA PROCEDENTE el recurso extraordinario y REVOCA la sentencia recurrida. Vuelvan los autos al Tribunal de origen a fin de que, por quien corresponda, se dicte una nueva con arreglo a lo expresado. Con costas. Reintégrese el depósito. Agréguese la queja al principal, hágase saber y, oportunamente, remítase.

Julio S. Nazareno (en disidencia) - Eduardo Moliné O'Connor (en disidencia) - Carlos S. Fayt - Guillermo A. F. López (en disidencia) - Augusto C. Belluscio - Adolfo R. Vázquez - Gustavo A. Bossert - Antonio Boggiano

DISIDENCIA DEL SEÑOR

PRESIDENTE DOCTOR DON JULIO S. NAZARENO,

DEL SEÑOR VICEPRESIDENTE DOCTOR DON EDUARDO MOLINE O'CONNOR Y

DEL SEÑOR MINISTRO DOCTOR DON GUILLERMO A. F. LOPEZ

CONSIDERANDO:

Que el recurso extraordinario, cuya denegación motivó la presente queja, es inadmisibile (art. 280, C.P.C.C.).

Por ello, oído el señor Procurador Fiscal, se desestima la queja. Declárase perdido el depósito de fojas 1. Devuélvase los autos principales. Hágase saber y, oportunamente, archívese.

Julio S. Nazareno - Eduardo Moliné O'Connor - Guillermo A. F. López

DEFENSA INSTITUCIONAL DEL REGIMEN DE TOPES MAXIMOS POR PARTE DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACION

NOTA AL FALLO

Carlos POSE

La simple lectura del artículo 245, L.C.T. y/o del artículo 7° de la ley 25013 revela que, en nuestro sistema positivo, el legislador ha considerado prudente establecer un régimen de topes indemnizatorios para el pago de la indemnización por antigüedad en los supuestos de despido injustificado.

No resulta un secreto que, en los últimos tiempos, el Superior Tribunal de la Nación ha fijado doctrina sobre el particular defendiendo una aplicación estricta de las previsiones del artículo 245, L.C.T. desestimando planteos de inconstitucionalidad contra el sistema de topes(1), ordenando su aplicación al personal jerárquico no amparado por convenios colectivos(2) y descalificando que, por razones de equidad, se pudiese prescindir de la voluntad legislativa.(3)

En el caso bajo análisis (C.S.J.N. - 15/5/2001, "Duchowmy, Norberto Carlos c/Editorial Musical Korn Intersong S.A."), el Alto Tribunal vuelve al estudio de la cuestión litigiosa y dispone la obligatoriedad del sistema de topes máximos, pese a su publicación tardía por parte del Ministerio de Trabajo de la Nación.(4)

Al respecto se hace hincapié en la circunstancia de que la demora del Estado en la fijación de los topes, tarea que le ha sido encomendada con el fin de facilitar la aplicación de la norma, no puede ser entendida como un obstáculo para su acatamiento, ni constituye razón válida para determinar el crédito del trabajador con prescindencia de la limitación legalmente contemplada para resolver la cuestión [ver consid. 6)] y que, por ello, el fallo dictado resulta arbitrario al resolver "en contra o con prescindencia de lo dispuesto por la ley respecto del caso" [ver consid. 8)].

El fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación resulta, en principio, bienvenido, pues impondría un "quietus" a controversias similares, ya que la doctrina establecida resultaría, a priori, vinculante para el fuero laboral por razones de orden institucional y economía procesal toda vez que existe un deber moral de los tribunales inferiores de respetar las directivas fijadas por el Alto Tribunal en materia de derecho común.(5)

Pero, paralelamente, pone en evidencia los riesgos propios del sistema indemnizatorio adoptado por el legislador ya que:

a) La morosidad, desinterés o desidia de la autoridad administrativa en fijar y publicar los topes convencionales puede ser un factor que perjudique la operatividad y vigencia del sistema tarifado generando controversias innecesarias entre trabajador y empleadores y afectando la autoaplicación del derecho por parte de los particulares, factor de honda trascendencia en el seno de la disciplina laboral, pues la adopción de un régimen tarifado en materia indemnizatoria pretende, según doctrina(6), evitar las controversias judiciales innecesarias, facilitar la autoaplicación de la ley por los propios interesados y

descongestionar la administración de justicia en favor de los conflictos que requieren ser solucionados por el poder estatal.

Frente a tal realidad incontrastable, hubiese resultado más razonable y equitativo conservar y preservar el sistema tarifado primitivo adoptado con la sanción de la ley de contrato de trabajo, es decir la fijación de topes máximos, tomando como referencia un salario mínimo, vital y móvil que fuese reajustado permanentemente ante la evolución del costo de vida o, en su caso, fijar una tarifa indemnizatoria no sujeta a topes y que guardase vinculación con el salario mensual del trabajador despedido (sistema adoptado transitoriamente por el art. 48 de la denominada L. 23697 de emergencia económica).

b) Si bien en el caso la doctrina de la Corte Suprema de Justicia de la Nación favorece a la parte empresaria, no sería descartable la posibilidad inversa, esto es que la demora del organismo administrativo en fijar y publicar los topes indemnizatorios permitiese al trabajador reclamar diferencias indemnizatorias cuando, despedido sin causa, hubiese cobrado la indemnización pertinente, que habría sido liquidada por el empleador tomando como referencia topes inoperantes.

En tales condiciones, frente a las directivas del artículo 260, L.C.T., e invocando en su beneficio la doctrina fijada por el Superior Tribunal de la Nación en la materia, el dependiente tendría derecho al cobro de tales diferencias sin que el empleador pudiese exonerarse mediante la defensa de un pago que resultaría insuficiente.

Jurisprudencia Doctrina Laboral

**Tribunal: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (C.N.TRAB.) Parte/s:
VERGARA, CARLOS RAUL c/TRANSPORTES SANTA FE S.A.**

Sala: X Fecha: 14/02/2001

4 DESPIDO. FALTA DE IMPUGNACION DEL TRABAJADOR AL DESPIDO DIRECTO. SILENCIO DEL TRABAJADOR A LA IMPUTACION EFECTUADA POR DESPIDO. GRAVEDAD DE LA FALTA. PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD

En nuestro derecho positivo no existe norma alguna que establezca la necesidad de impugnar un despido dentro de los treinta días, que obligue al trabajador a rechazarlo, o que acuerde valor a su silencio (art. 57, L.C.T.). Por ello, todo despido directo debe, como regla general, ser considerado indemnizable, salvo que el empleador acredite la existencia de una justa causa que lo exima, total o parcialmente, del pago de la reparación pertinente.

La inconducta del trabajador -permanecer en la sala de estar y vestuario del personal fuera de su horario de servicio- no reviste, por sí, suficiente entidad como para justificar una

cesantía, aun cuando hubiese sido sancionado anteriormente por tal circunstancia, careciendo de toda proporcionalidad la sanción de despido impuesta.

**VERGARA, CARLOS RAUL c/TRANSPORTES SANTA FE S.A. - C.N.TRAB. - SALA X
- 14/2/2001**

B.D. 5 - D.L.E. 03234 - Documento completo

SENTENCIA

Buenos Aires, 14 de febrero de 2001

El doctor Héctor J. Scotti dijo:

I - Vienen estos autos a la Alzada con motivo del recurso que contra la sentencia de fojas 214/9 interpone el actor a fojas 221/9 con réplica de su contraria a fojas 235/50. Asimismo, a fojas 220 la perito contadora cuestiona por bajos los emolumentos que le fueron asignados.

II - No se discute en autos que el actor fue despedido por la accionada por carta documento del 2/1/1998 imputándosele haber sido sorprendido durmiendo en la sala de estar y vestuario del personal el 10/12/1997 a las 21 horas (debiendo tomar servicio a las 3, 40 hs. del día siguiente) pese a haber sido sancionado en dos oportunidades anteriores por haber incurrido en el mismo incumplimiento (el 3/4/1996 y el 26/4/1996).

El señor Juez a quo consideró que toda vez que la comunicación referida no fue impugnada por el trabajador dentro del plazo de treinta días establecido en el artículo 67, L.C.T., la misma fue consentida y, consecuentemente, el mismo no puede cuestionarla en el futuro. Con base en lo expuesto, rechazó en todas sus partes el reclamo del actor.

Contra tal solución se alza el demandante, quien sostiene la inexistencia de normativa que fije un plazo para rechazar el despido y observa la comunicación rupturista por incumplir - a su juicio- lo establecido en el artículo 243, L.C.T. Asimismo denuncia la falta de contemporaneidad entre los hechos y el despido y cuestiona la entidad de la conducta cometida.

III - Adelanto que, a mi juicio, debe modificarse lo resuelto en el decisorio anterior.

En primer término considero necesario destacar que, a mi juicio, no cabe sino calificar como insólito el criterio adoptado en la especie por el magistrado que me precediera. En efecto, no existe norma alguna en nuestro derecho que establezca la necesidad de impugnar un despido dentro de los treinta días, que obligue al trabajador a rechazar el despido o que acuerde valor a su silencio. Además, el artículo 259 claramente dispone que no existen otros modos de caducidad que los que resultan de la ley y por el contrario el artículo 919 del Código Civil quita valor al silencio del trabajador. Por otra parte el

artículo 57 de la L.C.T. sólo acuerda valor presuncional al silencio del empleador pero no existe ninguna disposición que ponga al dependiente frente a la carga de rechazar el despido, en especial si se tiene en cuenta que una vez despedido ya ha dejado de ser trabajador dependiente de quien lo despidió (arg. esta Sala X - 28/12/1998 y C.N.Trab. - Sala IV - 20/9/1991, "in re" "Fernández, Carlos c/Asign S.R.L.").

Sentado lo que antecede y tratándose en el caso de autos de un despido donde la accionada adujo una causa específica considero necesario señalar que todo despido directo, como regla general, debe ser considerado indemnizable, incumbiendo a quien alega lo contrario, otorgar al sentenciante los elementos necesarios que le permitan primero comprobar y luego valorar la existencia de una causa que exima total o parcialmente el pago de una indemnización.

En el caso de autos, la conducta del demandante (permanecer en la sala de estar y vestuario del personal fuera de su horario de servicio) no reviste "per se" -a mi juicio- suficiente entidad como para justificar una cesantía, y si bien es cierto que se comprobó con la documental agregada por la accionada que el actor había sido sancionado con anterioridad por incurrir en tal comportamiento, lo cierto es que los antecedentes individualizados por la empleadora ocurrieron casi un año y medio antes de que el señor Vergara protagonizara los hechos que motivaran su distracto, por lo que carecen de la contemporaneidad necesaria para adjudicar mayor valor injurioso a lo acontecido el 10/12/1997, lo cual, a mi ver, no revistió tal gravedad como para impedir la prosecución de una relación laboral de casi 18 años de antigüedad, pudiendo a mi juicio la accionada aplicar en todo caso una sanción menor, adecuada a la inconducta de su dependiente.

En suma, considero que el despido dispuesto por el principal resultó carente del requisito de proporcionalidad, unánimemente exigido por la doctrina y la jurisprudencia imperantes para validar una cesantía que libere al empleador de toda responsabilidad indemnizatoria, toda vez que la inconducta del trabajador no tornara imposible la prosecución del contrato de trabajo. Por ello, estimo injustificada en los términos del artículo 242, L.C.T., la denuncia del vínculo por lo que, revocándose lo dispuesto en origen, corresponde admitir la demanda en lo que respecta a las indemnizaciones por despido, omisión de preaviso e integración (arts. 231, 232 y 245, L.C.T.).

IV - En base a la última (\$) y mejor remuneración (\$) informadas por el perito contador -no observadas por las partes- la indemnización por antigüedad debe ascender a \$, la correspondiente al preaviso a \$, la integración mes de despido a \$ (\$ menos \$) y la incidencia del sueldo anual complementario sobre los últimos rubros a \$, lo cual hace un total de \$, suma que deberá abonar la accionada con más los intereses calculados a una tasa del 12% anual.

V - En atención al nuevo resultado del juicio corresponde dejar sin efecto la imposición de costas y las regulaciones de honorarios dispuestas en la sentencia de grado (art. 279, C.P.C.C.), lo que torna abstracto examinar el recurso que versa sobre este último aspecto.

Sugiero imponer las costas en ambas instancias a cargo de la demandada vencida (art. 68, C.P.C.C.).

Por las tareas cumplidas en primera instancia propicio regular los honorarios de la

representación letrada de la actora en un 15%, los de la accionada en un 12% y los del perito contador en un 6% en todos los casos del monto de condena que incluye intereses. En cuanto a los de Alzada, sugiero fijar la cuantía de los estipendios de los firmantes de los respectivos memoriales en el 25% de lo que le corresponda a la representación letrada de cada una de sus partes por las tareas cumplidas en la etapa anterior (art. 38, L.O.).

VI - En definitiva, y por las razones expuestas, sugiero: 1) Revocar la sentencia apelada en lo que fuera materia de recurso y hacer lugar a la demanda entablada por "Vergara, Carlos Raúl c/Transportes Santa Fe S.A.C.I." y condenar a esta última a abonar al actor dentro del quinto día y mediante depósito en autos la suma de \$ (veintidós mil cuatrocientos veintisiete pesos con veintiún centavos) con más los intereses calculados a una tasa del 12% anual. 2) Dejar sin efecto la imposición de costas y las regulaciones de honorarios practicadas en el fallo de origen e imponer aquéllas en ambas instancias a la demandada. 3) Regular los honorarios por los trabajos en primera instancia a la representación y patrocinio letrado de la actora en un 15%, los de la accionada en un 12% y los del perito contador en un 6%, en todos los casos del monto de condena que incluye intereses. 4) Fijar la cuantía de los estipendios de los firmantes de los respectivos memoriales en el 25% de lo que le corresponda a la representación letrada de cada una de las partes por las tareas cumplidas en la etapa anterior.

El doctor Julio C. Simón dijo: por compartir los fundamentos del voto precedente, adhiero al mismo.

El doctor Gregorio Corach no vota (art. 125, L.O.).

Por lo que resulta del Acuerdo precedente, el Tribunal RESUELVE: 1) REVOCAR la sentencia apelada en lo que fuera materia de recurso y HACER LUGAR a la demanda entablada por "Vergara, Carlos Raúl c/Transportes Santa Fe S.A.C.I." y CONDENAR a esta última a abonar al actor dentro del quinto día y mediante depósito en autos la suma de \$ (veintidós mil cuatrocientos veintisiete pesos con veintiún centavos) con más los intereses calculados a una tasa del 12% anual. 2) DEJAR SIN EFECTO la imposición de costas y las regulaciones de honorarios practicadas en el fallo de origen e IMPONER aquéllas en ambas instancias a la demandada. 3) REGULAR los honorarios por los trabajos en primera instancia a la representación y patrocinio letrado de la actora en un 15%, los de la accionada en un 12% y los del perito contador en un 6%, en todos los casos del monto de condena que incluye intereses. 4) FIJAR la cuantía de los estipendios de los firmantes de los respectivos memoriales en el 25% de lo que le corresponde a la representación letrada de cada una de las partes por las tareas cumplidas en la etapa anterior. 5) Cópiese, regístrese, notifíquese y oportunamente devuélvase.

Héctor J. Scotti - Julio C. Simón

CON REFERENCIA AL SILENCIO DEL TRABAJADOR ANTE LA IMPUTACION DE UNA CONDUCTA INJURIOSA

NOTA AL FALLO

Carlos POSE

En nuestro sistema positivo, el silencio guardado por una persona con respecto a una oferta o a la conducta de otra, no puede ser tomado como manifestación de voluntad, salvo que exista una obligación de explicarse, por ley, por las relaciones de familia, o a causa de una relación entre el silencio actual y las declaraciones precedentes del sujeto (ver art. 919, C.C.

Así lo ha establecido expresamente el legislador, y el propio codificador nos recuerda que si bien, ha receptado los principios de la ley romana, ha establecido un principio que no es absoluto, teniendo presente que la ley de partida clasifica como hecho doloso el silencio de una persona a una pregunta que se le hace cuando tiene en mira inducirlo por él a engaño (ver nota impuesta por Vélez Sarsfield al art. 919, C.C.).

Si la regla de referencia resultase aplicable a las relaciones de trabajo, podría aceptarse por vía de hipótesis que, en diferentes ocasiones, el silencio del trabajador ante una imputación empresaria podría ser interpretado como manifestación expresa de voluntad y/o reconocimiento de la validez y legitimidad de lo expresado por el empleador pero, precisamente, el legislador laboral quiso impedir tal posibilidad, estableciendo concretamente que "no se admitirán presunciones en contra del trabajador ni derivadas de la ley ni de las convenciones colectivas de trabajo, que conduzcan a sostener la renuncia al empleo o a cualquier otro derecho, sea que las mismas deriven de su silencio o de cualquier otro que no implique una forma de comportamiento inequívoco en aquel sentido" (ver art. 58, L.C.T.).

El artículo 58, L.C.T., constituye una proyección práctica del principio de irrenunciabilidad(7), y resulta la contrapartida divergente del artículo 57, L.C.T., según el cual constituirá presunción en contra del empleador su silencio ante la intimación hecha por el trabajador de modo fehaciente relativa al cumplimiento o al incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, sea al tiempo de su formalización, ejecución, suspensión, reanudación, extinción, o cualquier otra circunstancia que haga que se creen, modifiquen o extingan derechos derivados del mismo.

Pero, así como sucede con las previsiones del artículo 919 del Código Civil y las directivas del artículo 58, L.C.T., tampoco tienen un valor absoluto, ya que, por ejemplo, el propio legislador ha admitido la figura del abandono de la relación de trabajo por voluntad tácita de las partes (art. 241, "in fine", L.C.T.), la caducidad de ciertos derechos (art. 259, L.C.T.) y la aplicación de la figura de la prescripción liberatoria bienal (art. 256, L.C.T.), y el Superior Tribunal de Justicia de la Nación ha señalado tal circunstancia al expresar que, si bien es cierto que el silencio del trabajador no puede ser concebido como renuncia a sus derechos, no menos lo es que tal principio cede a la exigencia de seguridad jurídica, por una parte, en atención a las circunstancias relativas a las personas, y por otra, cuando ha transcurrido un tiempo suficiente para entender que tal situación ha sido consentida.(8)

Bajo este esquema de pensamiento el fallo que nos ocupa (C.N.Trab. - 14/2/2001, "Vergara, Carlos Raúl c/Transportes Santa Fe S.A.") aplica rectamente las previsiones del artículo 58, L.C.T., al descalificar el decisorio de primera instancia, que había considerado que el trabajador había consentido el despido impuesto y la existencia de una conducta injuriosa, atribuida al no haber impugnado la comunicación rupturista en el plazo de treinta días, previsto por el artículo 67, L.C.T., para los supuestos de sanción disciplinaria.

En el fallo se expresa tajantemente que no existe norma alguna en nuestro derecho que establezca la necesidad de impugnar un despido dentro de los treinta días, que obligue al trabajador a rechazarlo, o que acuerde valor a su silencio, y esto último es correcto e indubitable conforme resulta de la simple lectura del artículo 58, L.C.T. ya transcripto.

Si bien la doctrina que nos ocupa no es novedosa y coincide con la fijada en pronunciamientos anteriores, en lo que se ha destacado que no existe norma legal que obligue al trabajador a rechazar el despido, o que acuerde valor a su silencio, no puede hablarse de consentimiento a la validez de la causa esgrimida para justificar el distracto(9), y/o argumentarse sobre su base la inexistencia de deuda salarial y el recto actuar empresario(10). El fallo es bienvenido, ya que, en tiempos de flexibilización, resulta conveniente el rescate de ciertos principios estructurales de la disciplina laboral.

Notas:

[1:] Ver C.S.J.N. - 10/12/1997, “Villarreal c/Roemmers” - D.T. - T. 1998-A - pág. 515; íd. 27/5/1999, “Mastroiani, Ricardo A. c/Establecimiento Modelo Terrabusi S.A.I.C.”

[2:] Ver C.S.J.N. - 27/5/1999, “Génova c/Televisión Federal” - T.yS.S. - T. 1999 - pág. 1256

[3:] Ver C.S.J.N. - 27/5/1999, “Ranzuglia c/Fundación Universidad de Belgrano”. Ver “Improcedencia de la sustitución del tope indemnizatorio previsto por el art. 245 de la L.C.T. por razones de equidad” - D.T. - T. 1998-B - pág. 2541

[4:] En sentido contrario ver C.N.Trab. - Sala VIII - 27/4/2000, “Vega, Julio C. y otro c/La Naviera S.A.” ; Karpiuk, Héctor H.: “El tope del 245, ¿es de orden público?”

[5:] Ver Bidart Campos, Germán J.: “La Corte Suprema” - pág. 27

[6:] Ver Guibourg, Ricardo A.: “La tramitación del contrato y las indemnizaciones no tarifadas” - ERRAPAR - D.L.E. - N° 84 - agosto/92 - T. VI - pág. 755 y ss.

[7:] Conf. Etala, Carlos A.: “Contrato de trabajo” - pág. 144; Grisolia, Julio A. y Sudera, José A.: “Leyes del trabajo comentadas” - pág. 66

[8:] Ver C.S.J.N. - 11/6/1998, “Zorzín, Víctor R. c/Y.P.F.” - D.T. - T. 1998-B - pág. 1651 (voto de los ministros Moliné O’Connor, Belluscio, Bossert y López). La jurisprudencia también ha señalado que la impugnación del acuerdo extintivo del contrato de trabajo tres años después de su celebración constituye una prueba evidente de que el trabajador lo acordó voluntariamente y por su propio interés ya que, en caso contrario, habría impugnado la validez del acto inmediatamente de celebrado, como lo exige el más elemental sentido común y el principio de buena fe (C.N.Trab. - Sala VI - 27/6/2000, “Cáceres, Rodolfo c/COCYF S.A.”)

[9:] Ver C.N.Trab. - Sala IV - 20/9/1991, “Fernández, Carlos D. c/Asig S.R.L.” - D.L.E. - N° 85 - setiembre/92 - T. VI - pág. 883 y ss.

[10:] Ver C.N.Trab. - Sala VI - 15/3/2000, "Rodríguez c/Telefónica de Argentina S.A." - L. L. - 18/5/2000 - N° 100.255

Javier FERNANDEZ MADRID

INDICE TEMATICO

Disturbios ocasionados en una cena de la empresa fuera del horario laboral: 1

Enfermedad inculpable. Alcoholismo: 2

Falta de entrega de certificados de aportes y servicios: 3

Falta de integración de aportes previsionales y de obra social: 4

Gravedad de la falta. Riña: 5

"Ius variandi". Acreditación del perjuicio: 6

Omisión de invocar. Falta de registración en telegrama rescisorio. Declaración expresa: 7

Omisión de registrar (art. 15, LNE). Falta grave: 8

Suspensión precautoria. Juicio sobre la efectiva necesidad del sumario: 9

DOCTRINA DE LOS FALLOS

DISTURBIOS OCASIONADOS EN UNA CENA DE LA EMPRESA FUERA DEL HORARIO LABORAL

1) Si bien al trabajador se le atribuyeron la realización de varios actos perturbadores durante una cena organizada por la empresa donde laboraba, su accionar no constituye injuria, en los términos del artículo 242 de la ley de contrato de trabajo. Esto es así, por cuanto tal conducta, por demás reprochable, no constituyó una inobservancia de las

obligaciones contractuales, en tanto ocurrió fuera del horario laboral, cuando el empleado no estaba bajo responsabilidad de la empresa.

**LANCELLOTTI, CARLOS c/TOTAL AUSTRAL SA s/DESPIDO - CNTRAB. - SALA III
- 30/12/1994**

BD 4 - DLE 03003 - Documento completo

ENFERMEDAD INCULPABLE. ALCOHOLISMO

2) La ebriedad por sí misma no es injuria al empleador, ya que se trata de un proceso tanático (en el sentido de estar orientado por tánatos, el instinto de muerte, agudamente estudiado por Freud y su escuela) que para nada refiere a la persona o a los intereses de la empresa como institución social de producción. La ebriedad, como fuga hacia adelante para compensar insatisfacciones, es una enfermedad inculpable a ser tratada como tal y no un incumplimiento laboral.

NUEVO, JUAN c/LICTOR SA s/DESPIDO - CNTRAB. - SALA VI - 31/10/1995

BD 4 - DLE 03004 - Documento completo

FALTA DE ENTREGA DE CERTIFICADOS DE APORTES Y SERVICIOS

3) Si el trabajador nunca denunció las anomalías provenientes de su estado previsional (falta de entrega de certificados de aportes y servicios), y percibió sus remuneraciones "en negro" sin los descuentos correspondientes, es evidente que contribuyó con su conducta a defraudar al régimen contributivo en el cual pretende ampararse (arts. 499, 512 y concs., CC).

**CONTRERAS, JULIO c/FRIGORIFICO Y MATADERO LA FORESTA SCA s/
CERTIFICADOS DE SERVICIOS Y DAÑOS Y PERJUICIOS - CNTRAB. - SALA II -
19/9/1994**

BD 6 - DLE 03005 - Documento completo

FALTA DE INTEGRACION DE APORTES PREVISIONALES Y DE OBRA SOCIAL

4) La falta de integración de aportes previsionales y retenciones a la obra social, como conducta inveterada de la patronal, que fue consentida por varios años por parte del dependiente, no puede constituir, por sí sola y repentinamente, injuria grave que no consienta la prosecución de la relación laboral.

**SIMONELLI, MIGUEL c/EL HOGAR OBRERO COOP. DE CONSUMO,
EDIFICACION Y CREDITO LTDA. s/DESPIDO - CNTRAB. - SALA III - 31/10/1995**

BD 5 - DLE 03006 - Documento completo

GRAVEDAD DE LA FALTA. RIÑA

5) La riña entre compañeros de trabajo puede y debe ser sancionada por la empleadora por el efecto pernicioso que tal hecho tiene en los restantes dependientes en materia disciplinaria y que -de quedar impune- podría convertir al lugar de tareas en una verdadera batalla campal (conforme esta Sala - sent. 55724 - 21/3/1988, "Straface, Marcelo c/Inter Cotton SA s/despido").

CHAZARRETA, VIVIANA c/BOMPASSY SA s/ACCIDENTE - CNTRAB. - SALA III - 19/10/1995

BD 9 - DLE 03007 - Documento completo

"IUS VARIANDI". ACREDITACION DEL PERJUICIO

6) No resulta justificada la resolución del vínculo laboral dispuesta por el trabajador, basada en los perjuicios que le ocasionaba el cambio de horario y de sección, pues en virtud del deber de obrar de buena fe, que impone el artículo 63 de la ley de contrato de trabajo, y el principio de continuidad del contrato, normado en el artículo 10 del mismo cuerpo normativo, debió previamente intimar a la empleadora a revisar la medida.

GIAMPAOLI, JUAN C. c/VIGNA HERMAN SA - CNTRAB. - SALA I - 27/8/1993

BD 4 - DLE 03008 - Documento completo

OMISION DE INVOCAR FALTA DE REGISTRACION EN TELEGRAMA RESCISORIO. DECLARACION EXPRESA

7) La denuncia del contrato de trabajo motivada en injuria (en el caso, falta de registración laboral) requiere la declaración escrita, con expresión suficientemente clara de las causales en que se funda (art. 243, LCT), resultando dicha exigencia una imposición que hace a la validez misma del acto (forma "ad solemnitatem"), y que el citado dispositivo complementa con la prescripción de que, ante la demanda que promoviere la parte interesada, no podrá modificarse la causal de despido consignada. Por lo tanto, si la actora no invocó la falta de registración laboral en el telegrama rescisorio, no puede luego esgrimir dicha causa, so pena de verse seriamente afectado el principio de congruencia. Además, vigente la ley 24013, el trabajador contaba a su favor con el nuevo sistema instituido por los artículos 8º, 11 y 15, que expresamente contemplan el supuesto de falta de registración como motivo de despido.

SANCHEZ QUELIZ, ISABELLINO c/MAROFA SA s/DESPIDO - CNTRAB. - SALA II - 30/9/1997

BD 4 - DLE 03009 - Documento completo

OMISION DE REGISTRAR (ART. 15, LNE). FALTA GRAVE

8) La no registraci3n en la documentaci3n laboral constituye una falta grave que no consiente la prosecuci3n del v3nculo laboral (art. 242, LCT y art. 15, LNE).

PADILLA, JESUSA c/MAISANO, VICENTE Y OTRO s/DESPIDO - CNTRAB. - SALA VIII - 27/10/1995

BD 5 - DLE 03010 - Documento completo

SUSPENSION PRECAUTORIA. JUICIO SOBRE LA EFECTIVA NECESIDAD DEL SUMARIO

9) La suspensi3n durante la instrucci3n de un sumario necesario para deslindar responsabilidades, en un hecho que afect3 los intereses del empleador, no constituye, como principio, injuria al trabajador. Esta 3ltima queda supeditada al juicio sobre la efectiva necesidad del sumario y a que la duraci3n de 3ste se mantenga dentro de los l3mites razonables y acordes con las circunstancias del caso (conforme esta Sala - 22/11/1986, " Scherpa, Carlos c/Aerol3neas Argentinas" - TySS - T. 1987 - p3g. 135).

**FERNANDEZ, ANA c/AFJP PREVINTER PREVISION INTERNACIONAL SA s/
DESPIDO - CNTRAB. - SALA II - 26/4/2000**

BD 9 - DLE 03011 - Documento completo

intersindical.com