

Contrato De Trabajo Despido Poder Disciplinario Deberes Del Empleador Principio De Conservacion

JURISPRUDENCIA

Contrato de trabajo. Despido. Poder disciplinario. Deberes del

empleador. Principio de conservación Se hace lugar a la demanda por distracto interpuesta por la actora, dado que el despido no es una sanción disciplinaria en los términos del artículo 67 de la LCT, sino un modo de extinción del contrato, por lo que no es aplicable el plazo de impugnación establecido en el citado artículo. Se destaca la interpretación efectuada por el Superior Tribunal Provincial respecto de la inaplicabilidad del artículo 27 del CCT 365/1973, que tiene por ciertos los hechos invocados por el empleador si el trabajador no impugna la sanción disciplinaria dentro de los 5 días de notificada, pues dicha norma es contraria a los principios de irrenunciabilidad de los derechos laborales y progresividad (art. 58, LCT).

En la Ciudad de Santiago del Estero, a los seis días del mes de marzo de dos mil quince, la Sala Criminal, Laboral y Minas del Excmo. Superior Tribunal de Justicia, integrada en autos por el Dr. Eduardo José Ramón Llugdar, como Presidente, y los Dres. Gustavo Adolfo Herrera y Armando Lionel Suárez, como Vocales y, a los efectos del art. 188 de la Constitución Provincial, con los Dres. Sebastián Diego Argibay y Raúl Alberto Juárez Carol, asistidos por la Secretaria Judicial Autorizante, Dra. Isabel Mercedes Sonzini de Vittar, a los efectos de resolver el recurso interpuesto contra la resolución de fs. 191/194 del Expte. N° 18.136 ? Año 2014 ? Autos: ?Silva Rodolfo Beningno c/ San Cayetano S.R.L. y otro s/ Indemnización por Antigüedad, etc. - Casación Laboral?. Establecido el orden de pase a estudio, resultó designado para hacerlo en primer término el Dr. Armando Lionel Suárez, y en segundo y tercer lugar, los Dres. Eduardo José Ramón Llugdar y Gustavo Adolfo Herrera, respectivamente; y a los efectos del art. 188 de la Constitución Provincial, los Dres. Sebastián Diego Argibay y Raúl Alberto Juárez Carol. El Sr. Vocal, Dr. Armando Lionel Suarez dijo: Y

Vistos: Para resolver en los autos del epígrafe el recurso de casación deducido a fs. 210/212 por la parte actora contra la resolución de la Excma Cámara de Apelaciones de Primera Nominación del cinco de febrero de 2014, cuya copia certificada obra a fs 191/194. Y Considerando: I) Que el recurrente se siente agraviado por la decisión del tribunal de apelación de revocar la resolución de primera instancia en el punto que declaró procedentes las pretensiones indemnizatorias reclamadas. Sostiene que para así decidir el A-quo aplicó erróneamente el art 67 de la LCT, por cuanto dicho dispositivo rige para sanciones disciplinarias como las suspensiones, llamados de atención o apercibimiento, mas no para el despido. Agrega que resulta ?totalmente descabellado y contrario al principio protectorio laboral? entender que la falta de impugnación del despido con causa importa consentimiento de dicha medida. En orden a ello manifiesta que la interpretación que lleva a cabo el A-quo afecta el derecho de defensa en juicio y que la vía para cuestionar el despido es la interposición de la demanda, quedando en cabeza de la patronal demostrar la existencia de una justa causa de despido.

Aduce asimismo que el tribunal de segunda instancia omitió aplicar el art 243 de la LCT. Afirma que la demandada al cursar la notificación del despido no expresó en forma clara ni precisa los hechos y circunstancias por las que adoptó la decisión de despedirlo, por lo cual el despido debió ser anulado. Por otro lado agrega que existió arbitrariedad del tribunal de apelación en la valoración de la prueba en orden a tener por acreditada el hecho que invocara el empleador como causal de la extinción por cuanto no consideró la desprolijidad de la empresa en el procedimiento de rendición del dinero que se recaudara ni tampoco tuvo en cuenta que esta última no acostumbraba a entregar comprobante de cumplimiento de dicha obligación al empleado encargado de realizarla.

II) A fs. 204/206 el apoderado de la demandada contesta los agravios y pide, por los fundamentos que allí expone, que se rechace el recurso, con costas. III) A fs. 1/2 el Sr. Fiscal General se pronuncia por el rechazo del recurso. Considera que el Tribunal de Apelaciones aplicó correctamente el art 67 de la LCT en concordancia con la clausula 27 del Convenio Colectivo de Trabajo N° 460/73. Entiende que de dicha normativa se desprende que el trabajador tenía un plazo para impugnar la sanción (despido) impuesta por la patronal, la dejó firme. Por otro lado estima ?compartiendo el criterio del tribunal de segunda instancia- que si bien el empleador no manifestó expresamente que la conducta del trabajador le ocasionó pérdida de confianza, no interpretar que fue esa la causal invocada sería caer en un excesivo ritualismo.- Concluye en que la conducta del trabajador ? silencio del trabajador ante las intimaciones y ante el posterior despido- fue debidamente examinada por el A-quo.

IV) Que atento a lo dispuesto por el Código Procesal Laboral (Ley 7.049), de aplicación a los procesos en curso al momento de su entrada en vigencia (art. 206 Ley 7049), corresponde en este estadio procesal expedirse en primer término sobre la admisibilidad formal de la casación bajo estudio (art. 193 Ley 7049). En dicha tarea y de las constancias de la causa, se advierte que el recurso ha sido deducido contra sentencia definitiva (art. 181 y 183 Ley 7049) fs. 257/264, en el plazo fijado a tal fin (art. 185 ley 7049) conforme constancias de cédula de notificación obrante a fs. 266 y vta., y del cargo del escrito de casación de fs. 279 vta.; y mediante escrito fundado de acuerdo a los recaudos impuestos por el art. 186 del nuevo Código Procesal Laboral: ?El recurso debe

ser fundado. En el escrito de agravios en el que se lo deduzca se señalará la existencia de la contradicción en términos precisos, estableciendo clara y concretamente la cita de la ley o de la doctrina violadas, o aplicadas falsa o erróneamente en la sentencia, indicando en qué consisten la violación, la falsedad o el error y cuál es la aplicación que se pretende. Cada motivo de agravio se expresará separadamente, no siendo suficiente para cumplir con este requisito la remisión a otros escritos del pleito. El recurso ha de bastarse a sí mismo. El incumplimiento de estos requisitos determinará su inadmisibilidad?. En consecuencia, debe este Alto Tribunal ingresar al análisis de los agravios que motivan el recurso, para lo cual entiende necesario recordar que, tal como lo viene señalando en numerosos pronunciamientos, la instancia casatoria tiene un ámbito restrictivo en cuanto a la posibilidad de revisión de pronunciamientos de mérito, ya que la valoración probatoria y la apreciación de los hechos escapan al control de la vía recursiva intentada por ser cuestiones privativas de los jueces de la causa, salvo que se invoque y demuestre perspicuamente absurdo o arbitrariedad. ¿Que, una de las características propias del recurso sub-examen y que la diferencia de otros medios de impugnación, es que la casación solo tiene viabilidad en el caso de que exista un motivo legal (o causal); por ende no es suficiente el simple interés ?agravio- sino que se precisa que el defecto o error que se le imputa al decisorio recurrido esté expresamente tipificado ?objetivado- por la ley (conf. Juan Carlos Hitters, en "Técnica de los recursos extraordinarios y de la casación", 2da. edición, Ed. Librería Editora Platense SRL, p. 213). En ese orden es preciso dejar sentado además, que el carácter extraordinario de la vía casatoria y el criterio restrictivo con el que este Alto Cuerpo como tribunal del recurso revisa los pronunciamientos de mérito de los tribunales inferiores, se acentúa mas aún a la luz de la nueva organización del fuero laboral dispuesta por la ley 7.049, la que implementara el sistema de la doble instancia, mediante la creación de las Cámaras de Apelaciones con competencia para entender en los recursos ordinarios de apelación que posibilitan la revisión amplia de las sentencias de primera instancia en lo que hace a aspectos fácticos del decisorio. Quedan de ese modo en el ámbito de la casación sólo las impugnaciones de orden jurídico o las que denuncien, expongan y acrediten de modo acabado, que la resolución recurrida ha incurrido en evidente arbitrariedad, esto es, en quebrantamiento palmario de las leyes de la lógica, apartamiento de las constancias de autos y/o grosera desinterpretación material de alguna prueba con la consecuente denuncia de infracción a las normas que la rigen. Sentado ello y del escrito recursivo se desprende que el casacionista denuncia como supuesto habilitante del remedio incoado que el A-quo como tribunal de apelación interpretó y aplicó erróneamente el art 67 de la LCT a la situación fáctica planteada en autos, por cuanto entiende que dicho precepto normativo no contempla el supuesto del despido y que en consecuencia no correspondía otorgarle a la falta de impugnación del distracto, el sentido de consentimiento. En ese contexto, y siendo que el agravio expuesto involucra un supuesto de procedencia de la casación (art 181 del CPL) se impone su tratamiento en esta instancia a los efectos de establecer si el dispositivo legal antes citado y que surge determinante en la decisión del tribunal de apelación, ha sido correctamente interpretado y aplicado al escenario fáctico base de la pretensión. En dicha tarea, es preciso recordar que el art. 67 LCT establece que ?el empleador podrá aplicar medidas disciplinarias proporcionadas a las faltas o incumplimientos demostrados por el trabajador. Dentro de los treinta (30) días corridos de notificada la medida, el trabajador podrá cuestionar su procedencia y el tipo o extensión de la misma, para que se la suprima, sustituya por otra o límite según los casos. Vencido dicho término se tendrá por consentido la sanción disciplinaria?. Ahora bien, el thema decidendum gira en torno a la aplicación o no de dicho precepto legal al supuesto del despido con causa. De ello dependerá la consecuencia que se le atribuya al silencio o a la falta de impugnación del trabajador -en el término que allí se fija- frente a la comunicación del distracto con causa. A ese efecto se entiende necesario determinar si en el marco de la norma citada, el despido con causa es o no una sanción, y si en el supuesto de compartir dicho carácter, le cabría el tratamiento que el dispositivo legal bajo análisis establece para las medidas disciplinarias impuestas por el empleador. El poder disciplinario regulado en el art. 67 de la LCT (Capítulo VII ?Derechos y Deberes de las partes? pertenecientes al Título I de la citada norma laboral) integra el conjunto de poderes del empleador que se fundamentan -al decir de Juan Carlos Fernández Madrid- en el contrato o relación de trabajo y en la existencia de la empresa como organización (Conf. Aut. cit. - Ley de Contrato de Trabajo - Comentada y Anotada ? Edit. La Ley ? Edic. 2009 - Tomo II - pag. 901). Las medidas disciplinarias o sanciones que está facultado a aplicar se justifican en la comprobación de una inobservancia o incumplimiento de una norma preestablecida de forma expresa o tácita y destinada a regular esa relación laboral individual. Sin embargo, no es en vano señalar que la LCT no tiene previsto un sistema de faltas que se corresponda con uno de sanciones, y que sólo regula una de ellas: la suspensión disciplinaria (218 y cc LCT), dejando librado al criterio y a la casuística jurisprudencial la determinación de otras faltas y sus correlativas sanciones. Si bien en dicho contexto el despido podría ser considerado la sanción mas grave ante una falta grave del trabajador que imposibilite la continuidad del contrato, lo cierto es que en el marco de la ley que rige la relación laboral, dicha concepción no tiene cabida por cuanto aquella ha regulado de modo expreso el despido como una forma de extinción del contrato de trabajo. En efecto, el despido (legislado en el Título XII de la LCT sobre la Extinción del Contrato de Trabajo) no se encuentra prevista o regulado expresamente como una sanción, pero si aun así, se pretendiera considerarlo una sanción disciplinaria y someterlo a las reglas y principios que regulan ese poder del

empleador, se presentarían una serie de contradicciones e incompatibilidades que dificultarían su aplicación en particular en lo relativo a la posibilidad de impugnación por parte del trabajador cuya finalidad puede consistir en la sustitución o supresión de esa medida, atento que conforme el sistema de estabilidad impropia que rige en el derecho laboral, el despido injustificado o no siempre válido (Jorgelina Fulvia Alimenti- Ley de Contrato de Trabajo- comentada y concordada- Coordinador Raúl H. Ojeda ? Edit. Rubinza Culzoni- Edic. 2001 actualizada - Tomo I - pag. 486).- Al tener la notificación del despido carácter recepticio, esto es que tiene pleno efecto una vez ingresado al ámbito de conocimiento del trabajador, no se encuentra prevista la posibilidad de cuestionarlo a los efectos de ser modificado o suprimido, esto es, no es susceptible de revisión, como sí en cambio pueden serlo las sanciones enmarcadas en el art. 67 de la LCT. Puede, en el caso de despido injustificado, ser un ilícito, pero dicha ilicitud no lo priva de validez, de eficacia. Así, si el trabajador entiende que la causal o motivo alegado para el distracto es injustificado o inexistente, tiene expedita la acción judicial ordinaria, mas el vínculo se habrá extinguido. Es de tener en cuenta además que el despido no puede ser retractado (art. 234 LCT), circunstancia que lo distingue de las sanciones reguladas en la norma de que se trata, toda vez que estas últimas, impugnadas que fueren por el trabajador puede ser modificada o suprimida por el empleador. Por otro lado, y de entenderse que la finalidad de la facultad disciplinaria en el marco del contrato que vincula a las partes, es en esencia una medida tendiente a que el trabajador modifique la conducta violatoria del deber que pesa sobre él, el distracto no cumpliría dicho objetivo.

En ese andarivel no debe perderse de vista además, el principio de conservación del contrato de trabajo (art. 10 LCT), que coloca a la potestad disciplinaria del empleador como una herramienta con la que se puede evitar la ruptura del contrato de trabajo frente a un incumplimiento del trabajador. Las sanciones laborales responden ?siguiendo el criterio de Daniel Machado- a una finalidad de prevención específica y operan a modo de apercibimiento disuasivo dirigido al infractor para hacerle saber que en caso de reiteración su conducta no será tolerada. Persigue una finalidad de prevención general dirigida al conjunto de los trabajadores a fin de que puedan percibir las consecuencias de desobediencias contractuales (Aut. cit. Revista de Derecho Laboral ? Derecho y Deberes de las partes II- Direc. Ackerman y Rubio- Edit. Rubinza Culzoni ? Edic. 2012 - 2; pag 136/137). Lo que se persigue con la sanción es justamente reordenar el vínculo individual, y posibilitar así el normal funcionamiento de la organización empresaria en la que se encuentra inserto el trabajador, y si bien es cierto que el despido puede ser la consecuencia de una conducta reprochable precedida de una serie de sanciones -antecedentes-, el empleador debe acreditar la existencia y gravedad del último incumplimiento y su entidad para impedir el mantenimiento del contrato de trabajo. La exigencia de este último recaudo es la bisagra que impide darle al despido el mismo tratamiento que a las sanciones a las que refiere el art. 67 de la LCT. Por su lado María Fabiana de Zeta señala que Deveali entiende que si se admitiera el carácter de sanción a la resolución del contrato de trabajo dispuesto por el patrón, no podría atribuirse distinto carácter a la que se debe a la iniciativa del empleado y debería por consecuencia reconocerse a la renuncia al empleo, determinada una injuria del patrón, el carácter de una sanción disciplinaria a cargo de éste? (aut. cit. - Tratado de Derecho del Trabajo ? Edit. Rubinza Culzoni ? Edic. 2005 - Director Ackerman - Coordinador Tosca - Tomo II - La Relación Individual de Trabajo I - Capítulo IV ? pag. 826). En consecuencia y conforme lo hasta aquí desarrollado cabe concluir que el art 67 de la LCT no comprende el supuesto del despido, por cuanto este último en el diseño de la Ley 20.744 y sus modificatorias, es un modo de extinción del contrato de trabajo cuya regulación específica se encuentra dispuesta en el Título XII de la LCT. En ese marco legal no tiene cabida la presunción ante el silencio del trabajador (art. 58 de la LCT) ni plazo de caducidad alguno. Si el trabajador considera que el despido ha sido injustificado, tiene expedita directamente la acción judicial en el plazo previsto en el art. 256 de la LCT. En esa instancia, deberá acreditarse la existencia de la causal extintora invocada y su entidad para disolver el contrato de trabajo sin responsabilidad indemnizatoria. En función de ello, en el caso bajo análisis, no cabe sino colegir que el hecho considerado determinante por el Tribunal de Apelación para tener por acreditada la causal de despido invocada por el empleador, consistente en la falta de impugnación por parte del trabajador de aquella decisión, importa errónea interpretación y aplicación del mencionado precepto legal. Ahora bien, el A-quo entendió que su posición respecto de la aplicación del art. 67 de la LCT al despido con causa dispuesto por el empleador se reforzaba con lo dispuesto en el art. 27 del CCT 460/73, toda vez que esta norma convencional dispone expresamente que ?Se considerarán medidas disciplinarias por orden de importancia: a) Apercibimiento, b) Amonestación, c) Suspensión sin goce de sueldo, d) Despido. Toda medida disciplinaria deberá ser notificada al interesado con especificación precisa y clara de su motivo. Bajo ningún pretexto el sancionado podrá negarse a firmar la notificación, pudiendo hacerlo de conformidad o en disconformidad. En todos los casos deberá entregársele una copia de notificación. El personal deberá efectuar el descargo dentro de los cinco (5) días de habersele notificado el hecho, vencido ese término se tendrán por ciertos los hechos...? Consideró además que lo allí dispuesto era aun ?más oneroso o severo? que lo previsto en el art 67 de la LCT, concluyendo en razón de ello que el silencio injustificado del trabajador ante la comunicación rescisoria había ?dejado firme y consentida la sanción impuesta? en específica referencia al despido con causa (cédula de fs. 67). Si bien la aplicación de esta norma no ha sido específicamente cuestionada por el recurrente, deviene necesario revisar también la interpretación que de dicha cláusula

convencional ha efectuado el tribunal de segunda instancia, toda vez que su decisión reconoce como fundamento la interpretación conjunta de ambos dispositivos legales, y el análisis de la una no puede escindirse del de la otra. En esa tarea es de advertirse que la disposición del Convenio Colectivo de Trabajo de la actividad en la que el tribunal refuerza su decisión es contraria a lo dispuesto por el art. 58 de la Ley de Contrato de Trabajo. El art. 27 del CCT coloca al trabajador en peor situación que la de la ley general, otorgando valor absoluto al silencio frente a la comunicación del despido (con invocación de causa), lo cual importa -en definitiva- la reducción de mejores derechos otorgados por aquella, merma que bajo la lupa del principio de irrenunciabilidad, no es posible admitir. La veracidad de los hechos en los que se funda el despido como consecuencia del silencio del trabajador frente a la notificación de dicha decisión se encuentra reñida también con la "ratio legis" de los arts. 7, 8, 9 y 13 de la LCT. Estos preceptos normativos priorizan y dan prevalencia a las cláusulas que reconocen y garantizan mejores derechos a los trabajadores, invalidando, anulando o no reconociendo aquellas de las que se desprendan condiciones menos favorables, reducción, supresión de derechos; en suma, que vayan contra el principio constitucional de progresividad y el de irrenunciabilidad, pilar del derecho laboral. En efecto, el art. 27 del CCT 365/73 fija un procedimiento administrativo para el caso del despido con causa, cuyo incumplimiento (omisión del trabajador de efectuar descargo en el plazo de 5 días de notificado la medida extintora) conlleva una presunción iure et iure en contra del trabajador. La principal y más grave consecuencia de dicha presunción se patentiza justamente en el despido, por cuanto, expresamente determina que el silencio del empleado en el plazo que allí fija importa el reconocimiento del hecho imputado y que da sustento a la extinción del contrato sin derecho a la indemnización, lo cual implicaría desde luego la pérdida del derecho a reclamar judicialmente los derechos que la LCT acuerda al trabajador para el supuesto del despido sin justa causa. Mediante dicha presunción, además de ser contra operario, coloca en cabeza de este último la carga de demostrar que no existe o que no le es imputable el hecho que invoca el empleador como causal del despido, desplazando así la regla procesal que obliga a quien invoca un hecho, demostrarlo. Ello además por cuanto en el derecho laboral, rige y prima el principio de continuidad del contrato de trabajo (art. 10 LCT). En consecuencia, quien altera esa vocación de permanencia en el tiempo, debe probar que dicha decisión resultaba inevitable, mediante la acreditación de la existencia y gravedad de la falta que se atribuye al dependiente. Se ratifica una vez más el concepto imperante desde larga data en nuestros tribunales respecto de la preservación del empleo, salvo el acaecimiento de un hecho injuriente que torne imposible la prosecución del vínculo contractual. Por tanto, si una de las partes pretende dar por terminada la relación laboral amparándose en un "grave incumplimiento" de la contraparte debe crear la convicción en el Tribunal de que hizo lo imposible para mantener dicha relación laboral, adoptando las medidas preventivas del caso, pero dada la magnitud del hecho injuriente, no cabía otro camino que la extinción del contrato de trabajo, recayendo sobre sí el "onus probandi" de dicho decisorio, aunque morigerado en la hipótesis que fuera el trabajador quien adoptara la decisión rupturista, ello a la luz de lo previsto en la recientemente sancionada ley 26.428 (Adla, LXIX-A, 46) que instauró el principio "in dubio pro operario" en la prueba de los hechos litigiosos. (La falta de control por el empleador no puede redundar en un perjuicio para el trabajador - Gasquet, Pablo Alberto - Publicado en: LA LEY 03/03/2009, 6 - LA LEY 2009-B, 179 -Fallo Comentado: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VI (CNTrab)(SalaVI) CNTrab., sala VI ~ 2008-10-10 ~ Pega, Gustavo Ricardo c. Frances Valores Sociedad de Bolsa S.A.). La causa del despido debe ser acreditada por quien la invoca. La falta de pronunciamiento o impugnación del trabajador frente al despido, con la consecuencia de tener por cierto -por esa sola circunstancia- el hecho o conducta de incumplimiento que se le endilga como motivo de la ruptura (art. 27 CCT), se contraponen a lo expresamente dispuesto por el art. 58 de la LCT, el que integrado al art. 12 del mismo cuerpo que consagra el principio de irrenunciabilidad de los derechos otorgados por el ordenamiento laboral, que constituyen la columna vertebral del ordenamiento protectorio. El A-quo minimizó la norma del art. 58 de la LCT, por cuanto en ella se concreta la irrenunciabilidad como principio, y la abdicación de derechos, como excepción. Tanto es así que el dispositivo legal de que se trata (art. 58 LCT) contempla la posibilidad de que existan cláusulas en Convenciones Colectivas de Trabajo que conduzcan a interpretar el silencio del trabajador como renuncia a derechos, y en miras a mantener la vigencia del principio protectorio y la razón de ser del propio derecho laboral y su particularidad frente al derecho civil, dispone enfáticamente que dichas presunciones no serán admitidas. 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 modo que no implique una forma de comportamiento inequívoco en aquel sentido? (art 58 de la LCT). La cláusula del convenio colectivo materializa, en lo que al despido con causa respecta- una renuncia administrativa al derecho a reclamar las indemnizaciones previstas en el art. 245 de la LCT y cc- y un claro apartamiento de principios de raigambre constitucional (protección contra el despido arbitrario art. 14 bis CN) y de los que se desprenden de los convenios internacionales que integran el bloque constitucional, entre ellos la "Declaración Universal de Derechos Humanos" que consagra el derecho de toda persona a la protección contra el desempleo (art. 23), así como el "Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Políticos" en cuya Parte 2, art. 2:1 dispone que "Cada uno de los Estados Partes

en el presente Pacto se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos?, para agregar en su art. 6 que los Estados Parte deberán adoptar medidas adecuadas para garantizar el derecho a trabajar y su plena efectividad, consignando entre ellas, las que tiendan a lograr la ocupación plena y productiva. Por su lado la ?Convención Americana sobre Derechos Humanos-Pacto de San José de Costa Rica? en su artículo 26 compromete a los Estados Parte a adoptar medidas tendientes a lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos. En consecuencia, es posible concluir que la norma convencional bajo análisis contraría los principios de progresividad y el de pleno y efectivo goce de los derechos laborales, facilitando en definitiva el despido arbitrario, mediante una presunción absoluta que en la práctica importa una especie de renuncia al derecho a reclamar indemnización por despido injustificado, basada en el silencio del trabajador. En función de ello, y conforme surge de la interpretación a contrario sensu de lo dispuesto por el art 8 de la LCT; y de acuerdo a lo previsto por el art 9 del mismo cuerpo legal, no es admisible la aplicación del art. 27 del CCT 365/73 al caso de que trata, primando sobre la misma, lo dispuesto en el art. 58, 243, y cc de la LCT. Por lo expuesto, y siendo que el Tribunal de Segunda instancia sostuvo su decisión de revocar lo resuelto por el Sr. Juez de Primera Instancia en lo que al despido respecta, en lo dispuesto por el art. 67 de la LCT y en el art. 27 del CCT 365/73, cabe sin más hacer lugar al recurso y en su mérito casar el punto 1º) de la sentencia venida en queja y confirmar el punto 1º del pronunciamiento de fecha nueve de septiembre de dos mil trece, obrante a fs. 167/172. Por lo expuesto y oído que fuere el Sr Fiscal General, Voto por: I) Hacer Lugar al recurso de casación deducido a fs 210/212 por la parte actora. En consecuencia II) Revocar el punto 1º de la resolución de la Excma. Cámara de Apelaciones de Primera Nominación del cinco de febrero de 2014, cuya copia certificada obra a fs 191/194. En su mérito III) Confirmar el punto 1º de la sentencia del Sr. Juez en lo Laboral y Minas de Tercera Nominación, obrante 167/172 del nueve de septiembre de dos mil trece. IV) Con costas. A estas mismas cuestiones, el Dr. Eduardo José Ramón Llugdar dijo: Que comparte los argumentos esgrimidos por el Vocal preopinante, Dr. Armando Lionel Suarez, emitiendo su voto en idéntico sentido. A las mismas cuestiones, el Dr. Gustavo Adolfo Herrera, dijo: Que se adhiere en un todo a lo sustentado por el Dr. Armando Lionel Suárez votando en igual forma. Con lo que se dió por terminado el Acto, firmando los Sres. Vocales, por ante mí, que doy fe. Fdo: Armando Lionel Suárez - Eduardo José Ramón Llugdar - Gustavo Adolfo Herrera ? Ante mi: Dra. Isabel Mercedes Sonzini de Vittar Secretaria Judicial Autorizante doy fe. Santiago del Estero, seis de marzo del año dos mil quince. En mérito al resultado de la votación que antecede, la Sala Criminal, Laboral y Minas del Excmo. Superior Tribunal de Justicia, Resuelve: I) Hacer Lugar al recurso de casación deducido a fs 210/212 por la parte actora. En consecuencia II) Revocar el punto 1º de la resolución de la Excma. Cámara de Apelaciones de Primera Nominación del cinco de febrero de 2014, cuya copia certificada obra a fs 191/194. En su mérito III) Confirmar el punto 1º de la sentencia del Sr. Juez en lo Laboral y Minas de Tercera Nominación, obrante 167/172 del nueve de septiembre de dos mil trece. IV) Con costas. Protocolícese, expídase copia para agregar a autos, hágase saber y oportunamente archívese. Fdo: Armando Lionel Suárez - Eduardo José Ramón Llugdar - Gustavo Adolfo Herrera ? Ante mi: Dra. Isabel Mercedes Sonzini de Vittar Secretaria Judicial Autorizante doy fe.

Correlaciones Nota a fallo - del Valle Gómez, Liliana, INTERPRETACIÓN DE NORMAS CONVENCIONALES Y SU ADECUACIÓN A LA LEY ESPECIAL , Temas de Derecho Laboral, Diciembre 2015, Colección Compendio Jurídico 004393E