

Contrato De Trabajo Certificado De Trabajo Obligacion Del Empleador Finalidad Requisitos Indemnizacion

JURISPRUDENCIA

CONTRATO DE TRABAJO. Certificado de trabajo. Obligación del

empleador. Finalidad. Requisitos. Indemnización

Se hace lugar a la demanda por despido iniciada por el trabajador, atento a que se acreditó la falta de pago de horas extras y una sanción disciplinaria injustificada. En relación con la entrega de certificados de trabajo, por mayoría, se expresa que la mera puesta a disposición en forma telegráfica del certificado al que alude el art. 80 LCT no constituye el cumplimiento de la obligación de entrega prevista en la citada norma.

Buenos Aires, 21 de diciembre de 2017.- En la Ciudad de Buenos Aires reunidos los integrantes de la Sala VI a fin de considerar los recursos deducidos en autos y para dictar sentencia en estas actuaciones, practicando el sorteo pertinente, proceden a expedirse en el orden de votación y de acuerdo con los fundamentos que se exponen a continuación.

EL DOCTOR CARLOS POSE DIJO: Las codemandadas, vencidas en el litigio, cuestionan el fallo condenatorio por entender: a) que la judicante aceptó la validez de un despido indirecto por razones nimias ignorando el principio de preservación de la relación de trabajo; b) improcedente la condena al pago de horas extras toda vez que el tiempo computado sería el que Barraza tardaba en cambiarse para cumplir con el art. 16 del CCTr. 507/07; c) se consideren los viáticos como adicional retributivo en disonancia con lo normado por el convenio de actividad; d) la condena por incumplimiento del art. 80 de la LCT; e) el reproche de responsabilidad solidaria en los términos del art. 30 del citado cuerpo normativo y f) los honorarios regulados por altos.

Por su parte, el trabajador persigue la elevación del monto de condena computando como fecha de extinción de la relación de trabajo el 4 de abril de 2.013, mientras que la profesional que lo representa solicita la elevación de los emolumentos que le fueron fijados.

El primero de los agravios no es viable: La suspensión disciplinaria impuesta no fue el único motivo por el cual el trabajador se consideró despedido sino que también lo hizo por falta del pago de horas extras que la juzgadora estimó en 4,6 por semanas (ver considerando, fs. 625) y el hecho de que el accionante -empleado de seguridad- tuviera que presentarse cambiado en su puesto de trabajo no enerva que dichas prestaciones existiesen por cuanto el cambio de ropa podría, por vía de hipótesis, exigirle unos diez minutos diarios y no el tiempo que Dra. Rey entiende como impago a tenor de testimonial que no mereció impugnación alguna (ver memorial impugnatorio de fs. 645/6) lo que desluce la validez de la crítica efectuada (art. 116 LO).

La estimación por parte de la juzgadora de los viáticos como adicional retributivo se apoyó en la doctrina del Superior -casos ?Pérez? y ?Díaz?- cuyo aplicación resulta obligatoria para este Tribunal por razones de jerarquía institucional y economía procesal por lo que también en este aspecto debe ser confirmado el pronunciamiento porque la apelante ni siquiera explica porque dicha doctrina no le sería vinculante y/o carecería de operatividad para resolver la cuestión litigiosa. Cabe recordar, en tal sentido, la expresión de agravios debe consistir en la crítica concreta y razonada de los fundamentos de la sentencia, en la que se demuestre punto por punto la existencia de errores de hecho o de derecho en que pudiera haber incurrido el juzgador, con la indicación de las pruebas y de las normas jurídicas que el recurrente estime que lo asisten y ello por cuanto disentir con la interpretación judicial, sin fundamentar la oposición o sin dar bases jurídicas a un distinto punto de vista, no es expresar agravios (Pirolo (dir), ?Derecho del Trabajo Comentado?, t. IV, p- 660; Fenochietto y Arazi, ?Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, t. I, p. 837; CNTr., Sala I, 14/6/94, ?Di Nella c/Cabin San Luis S.A.?, DT, 1995-A- 225; Sala II, 20/12/16, ?Brieva c/Titaniumrex SA; Sala VI, 25/2/15, ?Araujo c/Coca Cola Femsa de Buenos Aires?; Sala VII, 28/12/00, ?Eneine c/Obra Social de Conductores, Camioneros y Personal del Transporte Automotor de Cargas?, DT, 2001-B-1433; Sala VIII, 12/2/92, ?Lovato c/Equitel S.A.?, DT, 1993-A-200; Sala IX, 31/12/97, ?Benítez c/Tubotec?, DT, 1999-A-82; 16/2/97, ?Jara c/Mosso?), siendo que no cumple con dicho mandato el escrito de expresión de agravios que trasunta exclusivamente una mera disidencia con forma en que el sentenciante ha analizado las constancias probatorias de la causa (CNTr., Sala VIII, 11/7/96, ?Alvarado c/Metrovías?, DT, 1997-A-317) o una simple manifestación de disconformidad con lo resuelto (CNTr., Sala I, 20/2/97, ?Nodar c/Agrocom S.A.?, DT, 1997-B-1376; Sala V, 20/6/95, ?Silveira c/Navenor S.A.?, DT, 1996-A-59, Sala VII, 4/10/96, ?Aguyaro c/Amid S.A. y otro?, DT, 1997-A-314; Sala IX, 31/12/97, ?Benítez c/Tubotec S.A.?, DT, 1999-A-82).

Por el contrario, la condena impuesta por imperio del art. 80 de la LCT resulta arbitraria porque, si bien el trabajador cumplió con la manda impuesta por el decreto reglamentario (ver instrumental de fs. 528), la empleadora puso a disposición dichas certificaciones el 8 de abril de 2.013 al tomar conocimiento del despido indirecto e intentó, infructuosamente, entregarlas ante el Seclo acompañándolas en autos al contestar demanda, sin que el trabajador haya acreditado la existencia de tardía inscripción registral y/o haya denunciado un pago clandestino de salarios. Se ha señalado que corresponde rechazar la indemnización pedida en los términos del art. 80 de la LCT si no se advierte una conducta del empleador que evidencie su intención de vulnerar el bien jurídico protegido por la ley 25.345: combatir

la evasión fiscal (Cianciardo, ?El art. 80 de la LCT y el decreto 146/01?, LL 2004-F-561) ya que se estaría consagrando un ejercicio abusivo del derecho, máxime si, frente a la intimación del dependiente con relación al certificado de trabajo, el principal lo puso a su disposición en el lugar de trabajo, sin que aquél haya manifestado en momento alguno que se le haya negado su entrega (CNTr. Sala X, 14/11/04, ?Aquino c/Dinaluca SA?, LL 5/4/05, n° 108.762; íd. 14/12/06, ?Lenzo c/Disco SA?, DT 2008-B-924; Sala II, 21/2/13, ?Gómez Robles c/Transportes Olivos SA?; Sala IV, 29/6/17, ?Benítez c/Jaram SA?; Sala VIII, 4/8/09, ?Galeano c/Ave Caesar SRL?, DT 2010-3- 500; Sala IX, 29/12/09, ?Suárez c/Fundación IAG?, BCNTr 297): la obligación de entrega que impone el art. 80 de la LCT debe ser ponderada bajo la óptica de los principios de colaboración, solidaridad y buena fe (arts. 62 y 63 de la LCT), teniendo en cuenta su fin institucional -es decir que no exista evasión previsional (art. 1º, CCCN)- no siendo viable una utilización abusiva contraria al principio moral y las buenas costumbres (arts. 10 y 11 CCCN) lo que sucede cuando el único objetivo del trabajador al formular el reclamo no es otro que lograr un incremento de las indemnizaciones por despido. La circunstancia de que el trabajador resulte acreedor a diferencias salariales impagas no enerva tal conclusión ya que las certificaciones deben responder a los registros contables empresarios en los que no puede figurar como registrados créditos insatisfechos. Es por ello que es viable la condena de entrega de nuevas certificaciones pero no la sanción impuesta a ambas codemandadas que debe ser, en mi opinión, dejada sin efecto. La condena solidaria impuesta por la juzgadora debe mantenerse: La codemandada apelante reconoce que su actividad específica es la de funcionar como central depositaria de títulos negociables (ver escrito de apelación, fs. 650) y, por ende, como ha dicho la juzgadora, puede estimarse que la tercerización del servicio de vigilancia constituye subcontratación de una actividad que tendría que cubrir con personal propio lo que legitima la aplicación del art. 30 de la LCT aun cuando haya cumplido con el deber de control que dicha norma establece. La tendencia jurisprudencial actual es aplicar dicha directiva latamente para evitar que las grandes corporaciones fragmenten, externalicen, diversifiquen y descoloquen su actividad productiva mediante distintos sistemas de negociación empresarial. Esta interpretación o proyección del art. 30 de la LCT no resulta disvaliosa ni ilegítima en el campo del derecho social donde se busca la protección patrimonial del trabajador frente a situaciones de insolvencia patronal (arts. 9º, 11 y 30 de la LCT). Cabe aclarar que la condena a la entrega de certificados solo corresponde a la empleadora directa del trabajador porque es la que abona los salarios y tiene los registros contables idóneos para expedirlos. Los agravios del trabajador han tenido recepción favorable mediante sentencia aclaratoria lo que torna abstracto todo análisis, sin perjuicio de señalar que el recurso, en caso de no haber accedido la juzgadora a la petición esbozada, tendría que haber sido declarado como mal concedido pues el valor del litigio -el monto de \$ 5.277,82- no excede la suma impuesta por el art. 106 de la LO para posibilitar su revisión. Por lo expuesto y resultando equitativos los honorarios regulados (art. 38, LO) es que propongo: 1) Modificar el pronunciamiento de grado reduciendo el monto de condena a \$ 144.259,71; 2) Confirmar los honorarios impugnados; 3) Imponer las costas de alzada a cargo de las codemandadas vencidas en lo sustancial de sus agravios y 4) Fijar los honorarios de representación y patrocinio de los litigantes, por las tareas de alzada, en el ...% de la suma fijada en la instancia anterior. EL DOCTOR LUIS A. RAFFAGHELLI DIJO: Adhiero a la solución propuesta en su voto por mi distinguido colega Dr. Carlos Pose, con excepción de la revocatoria del rubro identificado como indemnización del art. 80 de la LCT y respecto de la condena a entregar las certificaciones. En efecto, en ambos aspectos, por coincidir con el criterio mayoritario de ésta Sala, propiciaré se confirme lo decidido en grado. Por un lado, porque la mera puesta a disposición en forma telegráfica del certificado al que alude dicha norma, no constituye el cumplimiento de la obligación de entrega prevista en la citada norma, dentro de los plazos que el decreto reglamentario otorga al empleador; y en el caso, las certificaciones adjuntadas a fs. 42 son posteriores al plazo legal, e incluso debió en caso de no recepción por su destinatario, operado las vías procesales correspondientes para constituir en mora al acreedor, lo que no ocurrió en autos. Asimismo y con relación a la condena a entregar las certificaciones, no resulta un argumento válido el manifestar que consiste en una obligación de cumplimiento imposible, como lo esboza la demandada Caja de Valores S.A., ya que, en todo caso la certificación en cuestión puede ser confeccionada con los datos que han quedado comprobados en autos. LA DOCTORA GRACIELA L. CRAIG DIJO: Mis distinguidos colegas coinciden en la solución que debe adoptarse con respecto a distintas cuestiones involucradas en esta causa; pero disienten en torno a la multa del art. 80 de la L.C.T. (texto según art. 45 de la ley 25.345), así como también por la condena a entregar las certificaciones a las que alude la norma citada por parte de la coaccionada Caja de Valores S.A. (ver, agravios, de fs. 647vta. y fs. 654vta./655). En orden a ello, y tal como lo he sostenido ante planteos sustancialmente análogos, adhiero a la propuesta del Dr. Raffaghelli. Por lo que resulta del acuerdo que antecede (art. 125 de la Ley 18.345), EL TRIBUNAL RESUELVE: 1) Confirmar la sentencia de grado, conforme lo precedentemente expuesto; 2) Imponer las costas de alzada a cargo de las codemandadas vencidas y 3) Fijar los honorarios de representación y patrocinio de los litigantes, por las tareas de alzada, en el ...% de la suma fijada en la instancia anterior. Oportunamente, cúmplase con lo dispuesto en el art. 1º de la ley 26.856 y con la Acordada de la CSJN N° 15/2013. Regístrese, notifíquese y vuelvan. CARLOS POSE JUEZ DE CAMARA LUIS A. RAFFAGHELLI JUEZ DE CAMARA GRACIELA L. CRAIG JUEZ DE CAMARA ANTE MÍ:

FABIANA S. RODRIGUEZ SECRETARIA

027246E