



REVISTA JURISPRUDENCIAL DEL DEPARTAMENTO JUDICIAL DE QUILMES



N° 3
Diciembre/2024



REVISTA JURISPRUDENCIAL DEL DEPARTAMENTO JUDICIAL DE QUILMES

 Alvear 414 - Quilmes  11.5804.4895  caq@caq.org.ar

Desde el Colegio de Abogados del Departamento Judicial de Quilmes, a través de su Comisión de Recopilación de Datos Jurisprudenciales, a cargo de su Presidente el Dr. Mariano Impallari, damos lanzamiento a la tercera edición del trabajo de recopilación jurisprudencial, para toda nuestra comunidad forense.

En esta oportunidad les compartimos algunos de los fallos del Fuero Laboral correspondientes al Tribunal descentralizado de Florencio Varela.

Dejamos constancia del reconocimiento por parte del Colegio, de la colaboración que se encuentran brindando por los distintos Tribunales y Juzgados de los distintos fueros Departamentales.

FUERO LABORAL

Aplicación del fallo Barrios.

El Tribunal de Trabajo N° 1 de Florencio Varela, dictó sentencia en la causa n° 4856 caratulada "**VINCI VICENTA C/ MEDINA CARLOS ANTONIO S/ DESPIDO**" estableciendo un mecanismo de actualización del crédito laboral por despido, que consiste no ya en dividir el último índice Ripte de la columna: "Índice no decreciente" por el índice del mes del distracto -como hizo la SCBA en el fallo "Barrios)-, sino que sumaron los índices de la columna: "Variación % respecto mes anterior" desde el momento del despido, y hasta el dictado de la sentencia (es el sistema establecido en las Resoluciones 1039/2019 y 332/23 de la SRT), más un interés puro del 6% anual, desde la fecha de distracto hasta el dictado de la sentencia, lo que arroja una suma considerablemente inferior. En caso de incumplimiento de la sentencia, el Tribunal fijó el interés de la tasa activa cartera general nominal anual vencida a 30 días del Banco de la Nación, acumulándose los mismos al capital, semestralmente.

*Dijo el Tribunal: "para este caso en particular, los salarios base de cálculo probados habrán de ser actualizados al momento de la presente sentencia con los índices RIPTe que correspondan mes a mes desde el momento del distracto, siguiendo la lógica de las resoluciones 1039/2019 art. 3 y 332/23 de la SRT que se utilizan en materia de siniestralidad laboral e indican que el interés devengado se calculará en forma simple, sumando las variaciones diarias del RIPTe (Remuneraciones Imponibles Promedio de los Trabajadores Estables) correspondientes a la cantidad de días transcurridos en este caso entre la fecha del distracto y la de la sentencia. Y tomando en cuenta que los índices del mes tardan aproximadamente dos meses en ser publicados de modo oficial por el Ministerio de Trabajo, los mismos deben computarse efectuando la sumatoria de la columna "variación % mes anterior" retrocediendo dos meses para corregir la falta de su información. Dicho lo que antecede, me parece justo que en este caso, se aplique el índice que propicia una actualización de los montos base de cálculo en el **279%** conforme los días transcurridos, que en números implica tomar un salario base puro de \$189.316,75 al que adicionándose el SAC y actualizando del mismo modo resulta en la suma de \$205.093,15.*





RESUELVE: ... 2º) De conformidad con la doctrina del caso “Barrios” la normativa del art. 7 de la ley 23.928, según ley 25.561 declarada inconstitucional por la Excma. Suprema Corte de Justicia de la provincia de Buenos Aires, deviene inaplicable al caso de autos a fin de poder disponer la equitativa actualización del crédito adeudado. En consecuencia, la liquidación que antecede devengará intereses a una tasa pura y fija del 0,5 % mensual, es decir del 6% anual, desde el 2 de febrero del 2.021 hasta la fecha de efectivo pago, a cuyo cálculo se procederá por Secretaría. Para el eventual caso en que la parte condenada no cumpliera con las obligaciones impuestas por el presente fallo, el capital de condena devengará, desde la fecha del incumplimiento y hasta el efectivo pago, un interés equivalente al promedio de la tasa activa cartera general nominal anual vencida a TREINTA (30) días del Banco de la Nación Argentina acumulándose los intereses al capital en forma semestral, según lo establecido en el art. 770 del Código Civil y Comercial de la Nación que habrá de calcular la parte beneficiaria en la etapa de ejecución de sentencia.”

Despido por imputación de delito

El 06/11/2019 el Tribunal del Trabajo N° 1 de Florencia Varela dictó Veredicto en la causa N° 1635 caratulada **"FARADAY S.A.I.C.Y.F. C/ A. J. O. S/ CONSIGNACION"** (acción por consignación y reconvención por despido), quien con el voto de la Dra. Manuela Ochandio, dijo: "queda acreditado con la escritura pública que adunan ambas partes es que la empresa reconvenida ha efectuado al trabajador, una imputación de un delito, en forma acertiva, sin utilizar el potencial **"...lo hace incurrir a Usted en una conducta delictual de reproche criminal, conforme lo previsto en los arts. 292.293 y conc. Código Penal..."** (la negrita me pertenece) y en base a ello ha pretendido construir las bases para darle causa a un despido, cuando el juez penal no solo no se expidió condenando sino que, del propio texto de la escritura pública surge, que no había recibido siquiera la denuncia hasta después de operado el distracto. Ninguno de los extremos invocados por la accionada en relación a la causa del despido pudo ser acreditado."

Y al momento de dicta las sentencia (12/11/2019) el Tribunal afirmó: "Ha quedado demostrado que cualquier certificado médico que se presentare en la empresa (sobre todo en horario o turno nocturno) pasaba al menos por cuatro empleados antes de llegar al sector de recursos humanos. También se demostró que ninguna constancia se entregaba al trabajador respecto de las certificaciones que pudiera presentar a la empresa.

Ninguna persona puede juzgarse autora de un delito ni afirmarse que incurre en una conducta delictual si el hecho no ha sido sometido a la autoridad de los Magistrados. Es decir, si un juez penal así no lo ha condenado mediante el dictado de una sentencia observando los derechos y garantías reconocidos por la Constitución nacional, lo que jamás pudo ocurrir si al momento del distracto, la acción penal no se encontraba ni siquiera iniciada. **El delito pudo ser, en todo caso, invocado como "presunto" o bien el trabajador suspendido preventivamente** mientras se sustanciaba la investigación y nada de ello ocurrió.





Le atribuyeron (y no probaron) la presentación de certificados falsos o apócrifos y a ello le confirieron la calidad de delito sin contar con sentencia penal y sin siquiera haber dado inicio a las actuaciones penales, por lo cual cualquier medida tomada con ese sustento es carente de fundamento fáctico-jurídico y prematura.

Claramente solo me falta agregar que **no puede existir prejudicialidad penal sobre el caso laboral cuando al momento de disponerse el despido la acción penal ni siquiera se encontraba iniciada**. La más calificada jurisprudencia provincial nos ilustra al respecto diciendo que: “Es facultad del principal optar entre despedir al trabajador por injuria cuya gravedad no consienta la continuación del vínculo o suspenderlo preventivamente a las resultas del proceso penal.” (SCBA LP L 43291 S 14/11/1989).

Aquí no se lo despidió por la injuria sino por el delito y jamás se lo suspendió, dado que el despido se dispuso prematuramente con anterioridad al inicio de la causa penal.

El modo de despedirlo sella la suerte adversa de la pretensión empresaria. No solo no se probó la comisión del delito que se le imputara para despedirlo (ya que no hay sentencia penal ni siquiera actuaciones iniciadas al 8/5/2018), tampoco se demostró siquiera la conducta que se atribuye al trabajador. No quedó demostrado que los certificados que se indican como falsos o apócrifos hayan sido efectivamente presentados (y mucho menos confeccionados) por el trabajador despedido.

Atento la forma en que ha sido resuelta la cuestión que antecede, corresponde: 1º) Rechazar la consignación de certificados promovida por FARADAY S.A.I.C. y F. contra A. J. O. con costas a la actora. 2º) Hacer lugar a la reconvención deducida por A. J. O. contra FARADAY S.A.I.C. y F”.

SUMARIO INTERNO IRREGULAR

El Tribunal del Trabajo N°1 de Florencio Varela, con voto de la Dra. Manuela María Ochandio, dictó Veredicto el 21/11/2017 en la causa N° 19 caratulada "**CASTELARI SERGIO LEONEL C/ TRANSPORTE AUTOMOTOR LANUS ESTE S.A. S/ DESPIDO**" en los siguientes términos:

“...la misiva rupturista no se refiere con detalle a la supuesta falta cometida el día 13 de julio de 2014. No dice a que episodio se refiere. Ni menciona lo que luego surgiría del inicio de las actuaciones sumariales y volvería a traerse en oportunidad del debate oral de la causa.

Si bien, en el marco del procedimiento sumarial instruido por la empresa a fs. 90 se acompaña lo que se afirma constituye una declaración del accionante, nótese que la misma fue firmada por Castelari “Desconforme” (ver fs. 90 vta.), por lo que no puede afirmarse que la misma sea fiel de lo que el ahora actor pudo haber declarado frente a su empleadora, sin lesionar su derecho constitucional de defensa.

Si bien varios de los testigos declarantes en la audiencia de vista de la causa, han reconocido las firmas insertas en sus respectivas declaraciones, no detecto que previo a la supuesta resolución que se le notifica en la misiva rupturista y que ciertamente no existe en el expediente acompañado, el trabajador haya tenido derecho de defensa. No recibió vista de lo actuado con pretensiones probatorias y tampoco contó en ninguna oportunidad con patrocinio letrado o asistencia de la comisión gremial que los testigos insistieron en afirmar que intervenía siempre en salvaguarda de los derechos de los trabajadores. Al mismo tiempo que se le hicieron saber las conclusiones del sumario administrativo se le impuso la sanción expulsiva.

Todo lo actuado, sin las previsiones que contempla la norma que el propio sumariante invoca (art. 27 del CCT 460/73) invalida el procedimiento efectuado en desmedro del derecho de defensa del trabajador, quien no dispuso de los cinco días convencionales para responder las imputaciones, ni pudo contar con asistencia jurídica si lo hubiese así querido, no tomó vista de la prueba producida en el marco de esas actuaciones, ni tuvo notificación y plazo para repeler las conclusiones del pretendido sumario.





Por los motivos indicados en los párrafos que anteceden no puedo hacer pié en el sumario administrativo sustanciado de manera irregular, y, al no indicarse en la carta documento con la que se extinguiera el vínculo desde donde debía el trabajador regresar a su puesto de trabajo y en que contexto el trabajador desoyó y desobedeció ordenes, no solo se dificulta la prueba de esos hechos para quien los alega que efectivamente no pudo probarlos, sino que además, de proveer en contrario nuevamente se estaría poniendo en riesgo el constitucional derecho de defensa del trabajador que en estos términos no sabe de que se defiende o si es que debería defenderse.

Y si acaso esta desobediencia estuviera fundada en los mismos hechos que surgieron esbozados en las ilegítimas actuaciones sumariales, cabe atribuirle al caso la misma solución que lo postulado en el punto anterior por idénticos fundamentos.

En concreto, hasta aquí, se lo despide por las conclusiones de actuaciones sumariales que no se sustanciaron en debida forma”.

El 24/11/2017 el Tribunal sentenció: “frente a la invalidez del ilegítimo proceso sumarial instruido por la accionada y frente a la ausencia probatoria de los demás extremos invocados para hacerlo, la causal esgrimida se reduce a “antecedentes y acumulación de sanciones” limitándose la misma a las dos sanciones suspensivas anteriores (de dos y cuatro días) sin acreditación del motivo de su imposición.

La procedencia del despido por injuria requiere que la sanción sea inmediata al incumplimiento del trabajador. No se permite la imposición de dos sanciones por el mismo evento y en virtud de lo normado por el art. 243 de la L.C.T., cuando de las causas de despido se trata, existe una suerte de fijeza prejudicial.

Por lo demás, para la procedencia del despido por acumulación de sanciones se requiere que exista además de una progresividad en la imposición de las mismas cuando se trate de hechos de similares características, una proporcionalidad entre las faltas cometidas y su sanción. Aquí no se verifican esos preceptos por cuanto ni siquiera se ha demostrado cuales han sido las causales de la imposición de las sanciones suspensivas, que además, solo se ha probado que existieran dos.”.

Ejercicio abusivo del Ius Variandi.-

El Tribunal del Trabajo N° 1 de Florencio Varela, con voto del Dr. Carlos Dominguez Folgueiras dictó Sentencia en la causa n° 176 caratulada “**BARROSO EDGARDO JAVIER c/ ALIMENTOS CALCHAQUI PRODUCTOS 7 SA s/ DESPIDO**”, el 20/12/2017 abordando el tema del abuso del *Ius Variandi*, en estos términos:

“Propongo ahora analizar la razonabilidad del ejercicio del ius variandi por la accionada, que diera origen a la crisis en la relación laboral entre ella y el actor. Crisis que se inició con la carta documento -CD623138176, copia obrante a fs. 4- que el día 13/2/2015 le remitió la demandada al trabajador, donde lo imponía de un cambio de horario laboral, con sustento en 3 premisas: razones operativas de la empleadora, una recalificación profesional del trabajador y un mayor volumen de trabajo (en el área Almacén) que se daba a partir de la segunda mitad de cada jornada; cuestiones todas ellas inexistentes tal como se acreditó en la Cuarta Cuestión del Veredicto.

Como reiteradamente ha señalado la jurisprudencia, los principios civiles que hacen a la figura llamada “exceptio non adimpleti contractus” son aplicables al caso de un trabajador a quien se pretende imponer un “ius variandi” que este considera abusivo y en tanto razonablemente discute con su empleador las condiciones del cambio, pudiendo el dependiente ante el abuso, negarse a cumplir la variación exigida, sin que pueda acusársele de incumplimiento de sus obligaciones. Al respecto calificada doctrina ha dicho que “[...] cuando se afirma como condición del ejercicio del ius variandi que se lo efectivice de modo razonable, no es necesario recurrir a ninguna pauta abstracto de difícil aprehensión como podría sugerir el siempre discutido concepto de razonabilidad, sino tan sólo tener en cuenta que, tratándose de un contrato sinalagmático, el reconocimiento que se hace a una de las partes de modificar de algún modo la prestación de la otra no puede hallar respuesta en un interés particular de la primera, sino que sólo está justificado en necesidades propias de la organización empresaria en que se desarrolla aquel contrato. [...] la facultad unilateral de modificar el contrato no tiene en mira el interés particular del principal, sino el desenvolvimiento funcional de la empresa” (Mario E. Ackerman, Tratado del Derecho del Trabajo, Tomo II, ed. Rubinzal – Culzoni, p. 807).





*Finalmente considerando que independientemente a que el actor haya o no demostrado el perjuicio que le ocasionaba el cambio de horario dispuesto por la accionada, **la sola omisión de por parte de ella de acreditar las razones organizativas en las que intentó fundar el cambio pretendido, tornó irrazonable su ejercicio del ius variandi.** En el caso de autos, no solo no acreditó los extremos que enunció sino que tampoco, acredito ninguno que los justificare por relación con el fin común de la empresa. Como se concluye del precedente punto, la demandada intentó hacer un uso abusivo del ius variandi y no se detuvo en ello, sino que hizo escalar el conflicto, poniendo en crisis la relación de continuidad del tracto laboral con el actor”.*

CONSEJO DIRECTIVO
Período 2024-2026

Presidente: Bienvenido RODRIGUEZ BASALO
Vicepresidenta 1º: Natalia soledad MESSINA
Vicepresidenta 2º: Osvaldo Jesús MAYER
Secretario General: Abraham WAISMANN
Prosecretario: Maximiliano Carlos ALBAYTERO
Tesorero: Christian Gastón FRAGUEIRO
Protesorera: Gabriela Alejandra CASIMIRO

Vocales Titulares: Marcelo Alejandro BALDONI
José Ramón BALMACEDA
Marcela Alejandra WAMBOLD
Laura GONZALEZ
Esteban Guillermo POLETTI

Vocales Suplentes: Jorge Roberto PICCO
Nora Gilda VALEK
Gustavo Edgardo SANCHEZ
Marcela Andrea PERRUNE
Lorena Fernanda ROMERO
Verónica Dora BULLON
María Sol BARRABINO
Alejandra Itatí RUPEREZ
María Cecilia LARA ROMERO

TRIBUNAL DE DISCIPLINA

Presidente: Carlos Federico POLI
Vicepresidente: Domingo RODRIGUEZ BASALO
Secretario: Esteban Arnoldo AYALA

Vocales Titulares: Mónica Silvia ROUSSEAU
Anabella GALVAN

Vocales Suplentes: Carmen ABRIOLA
Julieta Edith ALIAGA
Mara VIGNOLA
Sergio Daniel SALA
Patricia Marcela DOMINGUEZ

Delegación a la Caja de Previsión Social para
Abogados de la Provincia Abogados de la Pcia. Bs.As

Directores Titulares: Héctor Manuel DIAS - Mirta E. FRAILE
Pablo Ovidio FERNANDEZ

Directores Suplentes Marina AMEAL – Ezequiel Fernando
MARTINETTI
Daniel C. DI MARIA

Comisión Revisora de Cuentas de la Caja de Previsión
Social

Delegado Titular: Gerardo SALORT
Delegado Suplente: Gabriel A. MARTINEZ

Federación Argentina de Colegios de Abogados

Representantes: Pablo S. ESTRADA
Gustavo PALMA