

CASACIÓN

En la ciudad de San Miguel de Tucumán, a Tres (03) de Diciembre de dos mil doce, reunidos los señores vocales de la Excma. Corte Suprema de Justicia, de la Sala en lo Laboral y Contencioso Administrativo, integrada por los señores vocales doctores Antonio Daniel Estofán, René Mario Goane y la señora vocal doctora Claudia Beatriz Sbdar, bajo la Presidencia de su titular doctor Antonio Daniel Estofán, para considerar y decidir sobre el recurso de casación interpuesto por la parte demandada en autos: “*Maldonado Roberto Antonio vs. Cruz Mirta y Cruz Alicia s/ Despido*”.

Establecido el orden de votación de la siguiente manera: doctora Claudia Beatriz Sbdar, doctores Antonio Daniel Estofán y René Mario Goane, se procedió a la misma con el siguiente resultado:

La señora vocal doctora Claudia Beatriz Sbdar, dijo:

1. Viene a conocimiento y resolución de esta Corte, el recurso de casación interpuesto por las demandadas contra la sentencia de la Sala I de la Cámara del Trabajo del Centro Judicial Concepción del 15/11/2011 (fs. 1310/1326), concedido por resolución del 28/3/2012 (fs. 1369). De acuerdo al informe actuarial de fs. 1376, ninguna de las partes presentó la memoria facultativa que autoriza el art. 137 del CPL.

La sentencia impugnada hizo lugar parcialmente a la demanda, y condenó a Alicia Cruz y Mirta Cruz a pagar la suma \$ 201.922,58 en concepto de indemnización por antigüedad, preaviso, integración mes de despido, SAC sobre preaviso e integración del mes de despido, SAC y vacaciones proporcionales, diferencias salariales, multa del art. 80 LCT e indemnización por daños y perjuicios arts. 95 y 97 LCT. Asimismo, dispuso que la parte demandada cargara con sus propias costas más el 80% de las generadas por el actor debiendo éste soportar el 20% de las propias, y reguló los honorarios de los profesionales intervinientes.

2. Sostienen las recurrentes que “el agravio casatorio se explicita en la indebida y exagerada extensión que el a quo confiere a las facultades otorgadas por el art. 34 del CPCyC, desvirtuando la correcta hermenéutica de la citada norma procesal cuyos límites no han sido respetados por el Juzgador, violando el derecho de defensa en juicio, supliendo negligencia de parte y quebrando la igualdad de las partes en el proceso”.

Alegan que existe “falta de fundamentación suficiente, apartamiento de las constancias de la causa, defectos en la consideración de extremos conducentes y aplicación de escala salarial incorrecta, ya que para el cálculo del escalafón, diferencia de haberes y diferencias adicionales no remunerativas, debe considerarse al trabajador como jornalizado y no como erróneamente se lo considera obrero mensualizado”. Agregan que “la escala salarial que se aplica en el cálculo de la planilla del fallo no estaba vigente al momento de la materialización del distracto laboral, fecha ésta que determina el momento de la validez del derecho que se reclama, ya que dicha escala salarial aplicada por el a quo fue homologada según RST 1873 el día 03/12/2008, siendo publicada en Boletín Oficial y entrando en vigencia el 20/01/2009”.

Sostienen que “la deuda salarial no fue invocada por los actores en la demanda judicial como causal de despido indirecto, afirmando que el reclamo detonante del despido indirecto y, por ende, del presente litigio, es entonces que el tiempo de trabajo de cinco meses al año que habría quedado reducido a dos meses y medio aproximadamente al

año, es decir que la causal invocada por los actores fue la supresión o reducción injustificada de trabajo, mencionando que tales diferencias salariales también se reclamaron ante la Secretaría de Trabajo y con respecto al cual esta parte manifestó que se pagaba con escala salarial homologada y vigente al momento del efectivo pago”. Puntualizan que “no se ha ponderado debidamente el carácter de la injuria que debe responder a un criterio objetivo que se refleja en el incumplimiento inmotivado de las obligaciones emergentes del contrato de trabajo” y que “la injuria relativa a la deuda salarial reclamada por el actor no reviste la entidad suficiente como para adquirir la gravedad requerida por el art. 242, ni se ha realizado una adecuada aplicación de las normas jurídicas pertinentes en atención a los hechos probados en la causa”.

Expresan que las agravia “que el a quo introduzca como causal de justificación de despido una cuestión no alegada por los actores (extrapetita) como es que los salarios cobrados por destajo no alcanzaban en promedio el valor del jornal establecido por la escala salarial aplicable a la actividad, cuando esta escala salarial no tenía vigencia”. Ponen de relieve que “ni en la planilla, ni en ninguna otra parte, no se hace referencia a cuál es el parámetro (suma salarial) tomado para arribar a esta conclusión en los años 2006 y 2007, sólo podremos tomar como base el salario que se fijó en dicha planilla como base de la indemnización vigente al año 2008, pero con respecto al mismo no tiene en cuenta, precisamente, que es un trabajo a destajo y que el promedio se lo obtiene, en este tipo de faena, recién al finalizar todo el período de tiempo trabajado en la zafra respectiva, tiempo que precisamente no se completó por culpa exclusiva del actor”. En definitiva, se agravian “que el a quo considere que la injuria relativa a la deuda salarial reclamada por el actor resulte justificativo suficiente del despido indirecto, art. 246 LCT” y que “los pagos de salarios fueron siempre abonados conforme a planillas salariales vigentes”. Agregan que en forma posterior “a las fechas de los pagos, recién la Secretaría de Trabajo homologaba la planilla salarial del respectivo período con lo cual recién convertía su aplicación en obligatoria, es más la planilla salarial aplicada en la planilla de juicio de la sentencia no estaba vigente a la fecha del distracto”.

Afirman que “por lo expresado resulta que el a quo no tuvo en cuenta las modalidades de la actividad azucarera, máxime en una relación de trabajo de tantos años en los cuales el propio actor manifiesta que la relación se desarrolló con normalidad, en la cual siempre se abonó los salarios en tiempo y forma y las diferencias salariales surgían de diferentes planillas aplicables a la actividad (FOTIA y Monte Redondo) y de las cuales sólo una de ellas, con el tiempo resultaba obligatoria con su homologación y en caso de resultar diferencias a favor del trabajador se procedía a saldarlas, conforme se acredita con la prueba instrumental rendida por la demandada”.

Se quejan que el tribunal “indica que se toma como base las escalas salariales de aplicación a la actividad (FOTIA)” porque “debiendo aplicar escalas salariales vigentes al momento del distracto, se aplicó en la planilla de fallo una planilla salarial identificada como Mayo 2008 que no se encontraba vigente en los períodos indicados, lo cual torna su aplicación ilegítima”. Señalan que “corresponde aplicar la planilla salarial vigente a esa fecha que es la de FOTIA año 2007” lo cual “modifica tanto la suma del básico como del escalafón y anula la compensación remunerativa”.

También cuestionan que “para la determinación del básico se repunte al actor como trabajador mensualizado cuando era trabajador de surco con trabajo a destajo por tonelada de caña cosechada”.

Respecto del reclamo de la multa del art. 80 señalan que la Cámara “no consideró pruebas fundamentales que acompaña el accionado y que determinan el estricto cumplimiento, en cuanto se refiere al perfeccionamiento por parte del empleador de

actos válidos tendientes a la consecución de la entrega de documentación aludida en el art. 80 y que si dicha entrega no se efectivizó fue por responsabilidad exclusiva de la parte actora”. Manifiestan que “el empleador comunicó de modo fehaciente que la documentación de referencia se encontraba a disposición de los trabajadores en el lugar de trabajo, resulta entonces improcedente el TCL de fecha 01/11/2008 aludido por el a quo, ya que la documentación referida ya había sido puesta a disposición de los trabajadores conforme a notificación fehaciente recepcionada, prueba de ello es que en el Telegrama Obrero a que hace referencia el a quo, el actor omite hacer referencia a dicha comunicación y por lo tanto convierte su proceder en un artilugio para obtener la aplicación de la multa del art. 80”.

3. La Cámara señaló como primera cuestión a resolver la relativa a la ruptura de la relación laboral, reseñando las posiciones de cada una de las partes al respecto.

Sostuvo que “en sus escritos de demanda ... los actores, respectivamente, afirman que el reclamo detonante del despido indirecto habría sido la reducción del tiempo de trabajo de cinco a dos meses y medio aproximadamente al año, a raíz de la introducción de medios mecánicos para la cosecha de caña de azúcar” y que en el año 2008 “no obstante haber comenzado la prestación, la actitud de la empleadora de reemplazar la actividad humana por medios mecánicos continuó, pues la jornada de trabajo había quedado tan reducida que se le proveía trabajo tan solo tres o cuatro días por quincena, y que en ocasiones en aquellos días les permitía hacerlo por cuatro horas”. Agregó el tribunal que los actores “además del reclamo por supresión o reducción de trabajo, también reclamaron diferencias de sueldo, escalafón, SAC y art. 31 CC 12/88 por el período 2006/2008 por no ajustarse los mismos a la escala salarial de los trabajadores de FOTIA”.

El Tribunal expresó que la parte demandada no negó estos hechos, sino que afirmó que el trabajo es a destajo y que “con esta modalidad la proporción del salario se relaciona directamente con la producción realizada y con la cantidad de toneladas trabajadas y no por horarios de trabajo o jornales y que los trabajadores remunerados a destajo no tienen montos fijos en sus montos mensuales”. Continuó en que la demandada afirmó que “en el mes de junio de 2008 comenzó la zafra en las mismas condiciones y en igual fecha que se venía desarrollando en los años anteriores, ya que normalmente comienza en junio y se extiende según la producción y rendimiento de la caña de azúcar y según instrucciones y directivas del ingenio azucarero, entre 3 a 5 meses”, que “el nivel salarial fue similar a zafra anteriores, lo que es fácil comprender, comparando las boletas de los períodos 2007 y 2008”, que “en ningún momento los trabajadores han visto afectado su puesto de trabajo ni su nivel salarial”, y que “nunca existió la negativa de trabajo ni la reducción del mismo alegada por los actores en el escrito de demanda, sino por el contrario siempre garantizaron el puesto de trabajo y el nivel salarial”.

La Cámara transcribió el contenido de las cartas documento intercambiadas por las partes antes de la interposición de la demanda y, teniendo en cuenta que la extinción había sido dispuesta por ambas partes con causa, según sus respectivas comunicaciones, entendió que “se plantea el interrogante de si los despidos se produjeron por abandono de trabajo e injurias graves, o por autodespido”. El Tribunal consideró que los contratos de trabajo se extinguieron por despido indirecto el 19-08-08 y el 20-08-08 en el caso particular del actor Méndez” y que “la demandada en sus respectivas contestaciones de demanda y en las cartas documento de fecha 23/08/08, expresamente reconoce la existencia del despido indirecto comunicado por los actores, por lo que quedando acreditada la recepción de la comunicación del despido indirecto el mismo se perfecciona en cada uno de los casos en las fechas indicadas”.

Luego de reseñar la prueba producida en autos, afirmó el tribunal que “la decisión de los actores de darse por despedidos alegando supresión injustificada de tareas no encuentra justificación suficiente en las constancias de autos. Ello así por cuanto, si bien es cierto que las accionadas hicieron ejercicio de su facultad de organización y dirección...introduciendo medios mecánicos para la cosecha de caña de azúcar durante el año 2008, no se ha demostrado que de ello se derivara una alteración o modificación arbitraria de las condiciones en que el trabajador desarrolló su trabajo”. La Cámara señaló que “tal medida tuvo justificación razonable en dos razones puntuales, explicadas y demostradas por la parte accionada, una la expropiación de una franja de terreno de la finca ubicada en San Ramón afectada a la nueva traza de la ruta nacional 38, y la otra, la existencia de caseríos y barrios colindantes a la finca ubicada en La Trinidad que impedían la quema de cañaverales”.

Continuó el Tribunal en que “si tomamos en cuenta lo que hubieron percibido los actores en los meses de julio y agosto del año 2008...en comparación con lo percibido en idéntico período del 2007, tampoco se advierte una afectación del nivel salarial con entidad suficiente para ocasionar la ruptura de la relación laboral con exclusiva invocación de la introducción de medios mecánicos de cosecha en reemplazo del trabajo humano”.

Por otro lado señaló la Cámara que, con respecto a la deuda salarial, “no demuestra la empleadora haber pagado lo que en derecho correspondía, y dicha circunstancia por sí sola justifica la decisión del actor de considerarse despedido. En efecto, del cotejo de la prueba instrumental que la accionada adjunta (recibos de sueldo) a la causa, surge en primer término que los actores nunca llegaron a percibir en promedio el valor del jornal establecido por la escala salarial aplicable a la actividad, ello en clara infracción a lo dispuesto por el art. 112 de la LCT en tanto procura garantizar que una medición de la remuneración bajo esta óptica (a destajo), en cualquier caso, no sea inferior al salario básico establecido convencional o legalmente, para cada jornada de trabajo”. Agregó que lo mismo puede señalarse “en lo que respecta al reclamo de diferencias en concepto de escalafón” y que “emerge de los recibos de sueldo que tal ítem sólo se liquidó en las temporadas 2007/2008, advirtiéndose que en tales oportunidades no fueron liquidados ni en los importes debidos ni tampoco en el momento oportuno; distinto el caso de la temporada correspondiente al año 2006, respecto de la cual no se acredita su liquidación y pago. Igualmente, las asignaciones no remunerativas, que sólo se pagaron al actor durante la temporada 2006, más nada hay en la causa que demuestre que también hubieran sido liquidadas durante las zafas 2007 y 2008”.

En virtud de ello, el Tribunal consideró que “el despido indirecto en el que se posicionaron los actores Roberto Antonio Maldonado, María Hilda Gutiérrez, Pedro Oscar Romero y Roque Alfredo Doral al remitir los telegramas colacionados laborales de fecha 19-08-2008 y el actor Antonio Orlando Méndez quien hace lo propio en fecha 20-08-2008 previa intimación formulada mediante telegrama de fecha 11-08-2008 (el actor Romero la formula en fecha 12-08-2008), donde expresa y puntualmente consignan el reclamo de pago de diferencias de haberes por los ciclos 2006 al 2008, sumado al de diferencias de escalafón y de SAC, deviene justificado al surgir demostrado la liquidación insuficiente y hasta inexistente de tales concepto como se señalara en el caso del escalafón y las asignaciones no remunerativas”.

El pronunciamiento impugnado concluyó en que “no obstante la desestimación de la causal fundada en la supresión o disminución injustificada de trabajo y nivel salarial alegando la introducción de medios mecánicos de cosecha, queda subsistente la injuria relativa a la deuda salarial reclamada por los actores; y esta causal por si sola resulta

justificativo suficiente para la actitud de aquellos de darse por despedidos conforme al art. 246 de la LCT”.

4. El recurso de casación es admisible toda vez que ha sido presentado en término contra una sentencia definitiva; denuncia sustancialmente falta de fundamentación suficiente, apartamiento de las constancias de la causa, defectos en la consideración de extremos conducentes y aplicación de escala salarial incorrecta; se basta a sí mismo y se ha dado cumplimiento con el afianzamiento (arts. 130/133, CPL). Corresponde en consecuencia abordar su procedencia.

5. Confrontados los argumentos del recurso con los fundamentos del fallo impugnado, se advierte que el mismo no puede prosperar.

La parte recurrente sostiene que el tribunal sentenciante introdujo como causal de justificación del despido “una cuestión no alegada por los actores, como es que los salarios cobrados por destajo no alcanzaban en promedio el valor del jornal establecido por la escala salarial aplicable a la actividad”.

La impugnación no guarda relación de correspondencia con las constancias de la causa. La sola lectura del pronunciamiento recurrido revela que el tribunal efectuó un minucioso análisis de las alegaciones de ambas partes sobre las causales de extinción de la relación laboral que las vinculó. En particular, el Tribunal tuvo en cuenta que los actores invocaron un despido indirecto que fundaron en los motivos que consignaron en las cartas documento que dieron inicio al intercambio epistolar que precedió a la interposición de esta demanda, mientras que las demandadas rechazaron dichas misivas e intimaron a los actores a reintegrarse bajo apercibimiento de considerarlos incursos en abandono de trabajo.

Frente a las alegaciones simultáneas y contrapuestas de las partes sobre la causa de extinción del contrato de trabajo, la Cámara sostuvo que “el contrato de trabajo no se extingue dos veces, primero por despido indirecto y luego por despido directo” ya que “no hay posibilidad legal de una doble extinción de la relación laboral”. En razón de ello, el Tribunal afrontó la determinación de la causal de despido, teniendo en cuenta para ello las manifestaciones efectuadas por ambas partes tanto en el intercambio epistolar prejudicial como en los respectivos escritos de constitución de la relación procesal; correlacionando dichas alegaciones con los elementos de prueba reunidos en este juicio. Así, la Cámara entendió que “la decisión de los actores de darse por despedidos alegando supresión injustificada de tareas no encuentra justificación suficiente en las constancias de autos”. Aunque descartó la referida causal como motivo suficiente para dar por terminada la relación laboral, la Sala consideró probada la existencia de la deuda salarial reclamada por los actores, por lo que concluyó que “no obstante la desestimación de la causal fundada en la supresión o disminución injustificada de trabajo y nivel salarial alegando la introducción de medios mecánicos de cosecha, queda subsistente la injuria relativa a la deuda salarial reclamada por los actores, y esta causal por sí sola resulta justificativo suficiente para la actitud de aquellos de darse por despedidos conforme al art. 246 de la LCT”.

Viene al caso señalar que las consideraciones del Tribunal relativas a la existencia de una deuda salarial se fundan en el texto de la correspondencia epistolar mantenida por las partes -transcripta en el pronunciamiento impugnado-, oportunidad en la que los actores mencionaron la disminución del trabajo por la incorporación de medios mecánicos de cosecha, pero también introdujeron expresamente la cuestión relativa a la deuda salarial en los siguientes términos “Asimismo, intimo por idéntico plazo, a abonarme las diferencias de haberes por los ciclos 2006 al 2008 por aplicación de escala salarial indebida, ratificando mi condición de personal perteneciente y beneficiario de los convenios salariales firmados por FOTIA; en consecuencia, intimo pago de

diferencia de escalafón, SAC, art. 31 CC 12/88 por los períodos 2006 al 2008, todo bajo apercibimiento de considerarme gravemente injuriado y despedido por su culpa y responsabilidad” (cfr. fs. 07, 104, 200, 296 y 390). En la demanda también se realizaron manifestaciones similares sobre la referida deuda salarial, señalando los actores en el apartado referido a los hechos que “además del reclamo por supresión o reducción injustificada de trabajo, también se reclamaron las diferencias de sueldo, escalafón, SAC, art. 31 CC 12/88 por los períodos 2006/07/08, por no ajustarse los mismos a la escala salarial de los trabajadores de FOTIA, según Convenio Colectivo de Trabajo 12/88 que rige las escalas salariales de las tareas agrícolas cañeras, de salarios y destajo, ya sean en tareas manuales, mecanizadas y semimecanizadas de la agricultura cañera” (cfr. fs. 22 vta., 118 vta., 215 vta., 310 vta. y 407 vta.).

Como puede verse, la afirmación de la parte demandada referida a que el Tribunal introdujo “como causal de justificación de despido una cuestión no alegada por los actores” no se ajusta a las constancias del expediente, que dan claramente cuenta de que los actores consignaron tanto en la correspondencia anterior como en el texto de la demanda, lo referente a una deuda salarial generada como consecuencia de la inaplicación de las escalas salariales correspondientes para los ciclos agrícolas de los años 2006, 2007 y 2008.

Esta Corte tiene dicho que “el principio dispositivo impone la regla de que son las partes, exclusivamente, quienes determinan el *thema decidendum*, pues el órgano judicial debe limitar su pronunciamiento tan solo a lo que ha sido pedido por ellas, pues a las partes incumbe fijar el alcance y contenido de la tutela jurídica... No obstante las conclusiones precedentes relativas a la inhabilitación de los jueces respecto a la plataforma fáctica de la controversia, como la misma quedara configurada, no ocurre lo mismo con la determinación de las normas jurídicas aplicables al caso, pues en lo que a ello concierne, el magistrado debe atenerse exclusivamente a su conocimiento del orden jurídico vigente, con prescindencia de las afirmaciones o argumentaciones de orden legal formuladas por los litigantes (*iura novit curia*) (cfr. Palacio, Lino Enrique: “Derecho Procesal Civil”, T. I, págs. 258/260)” (cfr. CSJT, “Burgon Manuel Andres vs. Superior Gobierno de la Provincia de Tucuman (Banco Residual) s/daños y perjuicios”, sent. n° 23 del 06/02/2009). Allí se señaló que “la labor de subsunción, esto es, el encuadramiento de la plataforma fáctica dentro de una categoría o concepto jurídico, es materia que compete exclusivamente al Tribunal y no a las partes” puesto que limitar la decisión a la alegación de derecho efectuada por las partes “equivale a desconocer que el Tribunal no se encuentra constreñido a seguir a las partes en su argumentación relativa a la aplicación del derecho”. Lo contrario supondría prescindir del principio *iura novit curia*, con los alcances establecidos en la primera parte del art. 34 del CPCyC, que, dentro del capítulo correspondiente a los deberes y facultades del órgano jurisdiccional, preceptúa que los mismos “deberán aplicar el derecho con prescindencia o contra la opinión de las partes, dando a la relación substancial la calificación que le corresponda y fijarán la norma legal que deba aplicarse al caso”.

En el caso, la Cámara consideró los hechos invocados por los actores como fundamento del despido indirecto formulado. Tanto en las cartas documentos remitidas con anterioridad a la promoción de este juicio como en el escrito de demanda, los actores mencionaron dos hechos constitutivos de injuria laboral, ligados por la expresión “asimismo”, confiriéndoles a cada uno de ellos la misma entidad para justificar la decisión de dar por finalizada la relación laboral que los vinculó con las demandadas. De allí que la valoración del Tribunal de las cuestiones fácticas, lejos de suplir la negligencia o quebrar la igualdad de las partes en el proceso en infracción al art. 34 del CPCyC, se ajusta a las constancias del expediente.

El agravio referido a que la sentencia impugnada “usa como datos planilla salarial que no se encontraba vigente al momento del distracto” por cuanto menciona una escala salarial de FOTIA de mayo de 2008, “pero dicha planilla no se encontraba vigente al momento del distracto (19/08/08)” tampoco puede prosperar.

Si bien es cierto que la Resolución de la Secretaría de Trabajo que homologó la escala salarial aplicable a la actividad azucarera ha sido dictada con fecha posterior al distracto (Resolución n° 1873/2008 del 03/12/08), también lo es que dicha resolución homologó un acuerdo por el que las partes de la negociación colectiva (FEIA, FOTIA, CACTU, UCIT, CART) pactaron “los salarios de los trabajadores de la actividad azucarera en el ámbito de la Provincia de Tucumán con vigencia desde 1 de mayo de 2008 al 30 de abril de 2009” (cfr. Resolución n° 1873, considerandos, tercer párrafo), dejando en claro que “a través del mentado Acuerdo las partes pactan nuevas escalas salariales de las tareas agrícolas cañeras, de salarios y destajo, ya sean en tareas manuales, mecanizadas y semimecanizadas de la agricultura cañera, aplicable a la totalidad de los trabajadores alcanzados por el Convenio Colectivo de Trabajo n° 12/88, con vigencia a partir del 1 de mayo de 2008” (cfr. Resolución n° 1873, considerandos, quinto párrafo).

Siendo que, en virtud de acuerdo expreso de las partes que intervinieron en el proceso colectivo de determinación de las escalas salariales correspondientes a la actividad azucarera para el año 2008, el mismo comenzó a regir a partir del 1 de mayo de ese año, no obstante su posterior homologación por la Secretaría de Estado de Trabajo y correspondiente publicación en el Boletín Oficial, la decisión de la Cámara de aplicar dichas escalas no admite el reproche que formula la parte recurrente.

Las demandadas también se agravan de que “para la determinación del básico se repute al trabajador mensualizado cuando era trabajador de surco con trabajo a destajo por tonelada de caña cosechada”.

Preliminarmente se advierte que la parte demandada ciñó la crítica a la mera enunciación de la cuestión, sin desarrollar argumentos que fundada y razonadamente exhiban aptitud para rebatir el criterio de liquidación adoptado por la Cámara. Asimismo, corresponde señalar que la condición de trabajador remunerado a destajo no impide la utilización de una unidad diaria (jornal diario) a los fines de la determinación del sueldo básico, por cuanto el art. 112 de la LCT refiere a la formulación de las tarifas por unidad de obra de manera tal que “no sea inferior al salario básico establecido en la convención colectiva de trabajo de la actividad o, en su defecto, al salario vital mínimo, para igual jornada”. Al respecto se ha dicho que “el párr. 1° del artículo está destinado a evitar que el trabajador se vea obligado a realizar esfuerzos inadecuados para alcanzar el nivel de ingreso que se ha establecido como mínimo en la convención colectiva para una jornada de trabajo, medido el salario por tiempo, o el salario mínimo legal si no existe convención aplicable” (Etala, Carlos A., “Contrato de Trabajo”, Editorial Astrea, Buenos Aires, 6° edición, 1° reimpresión°, 2010, t. 1, p. 112).

A la luz de lo dispuesto por la mencionada norma del art. 112 de la LCT, resultan acertadas las consideraciones de la Cámara referidas a que “los actores nunca llegaron a percibir en promedio el valor del jornal establecido por la escala salarial aplicable a la actividad, ello en clara infracción a lo dispuesto por el art. 112 de la LCT, en tanto procura garantizar que una medición de la remuneración bajo esta óptica (a destajo), en cualquier caso, no sea inferior al salario básico establecido convencional o legalmente, para cada jornada de trabajo. Es decir, la norma garantiza un mínimo legal con abstracción del destajo producido”. La circunstancia de que se trataba de trabajadores remunerados “a destajo por tonelada de caña cosechada” que alegan las recurrentes, no reviste idoneidad para modificar la liquidación efectuada por la Cámara, desde que las normas pertinentes de la LCT aplicables al trabajo remunerado a destajo o por unidad de

obra aseguran al dependiente la percepción de un ingreso que, con independencia del nivel de producción, no resulte inferior al salario básico aplicable a la actividad para igual jornada, tal como fue señalado por el Tribunal. Siendo ello así, resulta ajustada a derecho la liquidación efectuada en la sentencia impugnada, puesto que a los fines de establecer el monto correspondiente a la indemnización por despido incausado, tomó como referencia los valores determinados en la Resolución n° 1873 de la Secretaría de Trabajo como jornal básico diario para cada una de las categorías de revista que ostentaban los actores al momento del distracto.

Tampoco puede admitirse el agravio relativo a que “la planilla de fallo incluya períodos prescriptos, ya que respecto de los períodos 06/06, 07/06, 08/06, 09/06 y 10/06 han transcurrido más de dos años”, desde que la parte recurrente no opuso al contestar la demanda, excepción de prescripción con relación a ninguno de los períodos reclamados por los actores, y de acuerdo a lo prescripto por el art. 3964 del Código Civil, “el juez no puede suplir de oficio la prescripción”.

Las demandadas cuestionan también que el pronunciamiento impugnado “confeccione una planilla por el total del escalafón, ya que el requerimiento del telegrama por el cual se dan por despedidos se refería a diferencias de escalafón, por lo tanto no corresponde que el a quo elabore una planilla por el total del escalafón”. Viene al caso señalar que la mayor o menor extensión del rubro “diferencias” reclamadas por los actores se encontraba subordinada a la verificación judicial de la existencia de alguna discrepancia entre lo que el deudor debió pagar y lo que efectivamente abonó al trabajador; de modo que la determinación cuantitativa de dicha diferencia implica simplemente la liquidación del monto adeudado y no, como afirmaron las recurrentes, “que la planilla de fallo incorpore un rubro indemnizatorio (escalafón) distinto al rubro por el cual prospera la sentencia (pago insuficiente de adicional por escalafón)”. Siendo así y comprobada, a criterio de la Cámara, la existencia de una diferencia en lo que debió ser abonado al trabajador y lo que percibió, se advierte que el cuestionamiento de las demandadas es inviable, desde que el pronunciamiento impugnado señala, en lo que respecta al reclamo de diferencias en concepto de escalafón, que “emerge de los recibos de sueldo que tal ítem sólo se liquidó en las temporadas 2007 y 2008, advirtiendo que en aquellas oportunidades no fueron liquidados ni en los importes debidos ni tampoco en el momento oportuno”.

Finalmente, el cuestionamiento de la parte recurrente con relación a la condena al pago de la indemnización por el incumplimiento de la entrega del certificado de trabajo prevista en el art. 80 de la LCT solo deja traslucir una valoración diferente a la efectuada por el tribunal de hechos y pruebas, en mérito a la que concluyó en la extemporaneidad de la puesta a disposición del certificado mentado por la norma citada. De acuerdo al art. 80 de la LCT, el empleador debe hacer entrega del “certificado previsto respectivamente en los apartados segundo y tercero de este artículo dentro de los dos (2) días hábiles computados a partir del día siguiente al de la recepción del requerimiento que a tal efecto le formulare el trabajador de modo fehaciente”. En el caso, la Sala admitió “el reclamo en virtud de que los actores cursaron la intimación prevista por la norma (ver TCL de fecha 01/11/08, conf. Art. 80 LCT) dentro del plazo que prescribe el decreto reglamentario” y señaló que “si bien verifico que la accionada en oportunidad del responde acompañó las contancias exigidas por los trabajadores, considero que dicho cumplimiento fue extemporáneo y por ende habilita el pago de la multa que prevé la norma en cuestión”.

Las demandadas sostienen que la Cámara no tuvo en cuenta que “el empleador comunicó de modo fehaciente que la documentación de referencia se encontraba a disposición de los trabajadores en el lugar de trabajo” y que “resulta improcedente el

TCL de fecha 01/11/2008 aludido por el aquo ya que la documentación referida ya había sido puesta a disposición de los trabajadores”. Sin embargo, tal alegación referida a que la documentación ya había sido puesta a disposición de los trabajadores no cuenta con respaldo en las constancias del expediente, desde que el certificado de fs. 67 no consigna fecha, los de fs. 161/168 y de fs. 350/357 mencionan al mes de noviembre de 2008 y los de fs. 260/261 y de fs. 452/457 consignan simplemente “Concepción - 2008”.

En mérito a todo lo expuesto, corresponde rechazar con costas, el recurso de casación interpuesto por la parte demandada (cfr. art. 105, CPCyC y art. 49, CPL).

Los señores vocales doctores Antonio Daniel Estofán y René Mario Goane, dijeron:

Adherimos al voto de la señora vocal preopinante, doctora Claudia Beatriz Sbdar, manifestando que siendo objeto propio del recurso extraordinario local, la valoración por este Tribunal Címero provincial de la ponderación que efectuara el tribunal de grado del material probatorio -ponderación ésta del A quo que es ya una cuestión de derecho, toda vez que consiste en asignar el sentido jurídico del material fáctico de marras-, se está en presencia de una cuestión jurídica -error in iuris iudicando-, por lo que el recurso en examen resulta admisible y que, en virtud de ello, queda habilitada la competencia de este Tribunal para ingresar al análisis de la procedencia de los agravios en que se funda la impugnación de marras.

Y VISTO: El resultado del precedente acuerdo, la Excma. Corte Suprema de Justicia, por intermedio de su Sala en lo Laboral y Contencioso Administrativo,

RESUELVE:

I.- NO HACER LUGAR al recurso de casación interpuesto por la parte demandada contra la sentencia de la Sala I de la Cámara del Trabajo del Centro Judicial Concepción del 15/11/2011.

II.- COSTAS, como se consideran.

III.- RESERVAR pronunciamiento sobre regulación de honorarios para su oportunidad.

HÁGASE SABER.

ANTONIO DANIEL ESTOFÁN
(con su voto)

RENÉ MARIO GOANE
(con su voto)

CLAUDIA BEATRIZ SBDAR

ANTE MÍ:

CLAUDIA MARÍA FORTÉ