



C. N° 2829/2021

Jdo. Ldo. Primera Instancia Maldonado 9°
DIRECCIÓN Sarandí casi Ledesma Edif. San Lazaro

CEDULÓN

LOLITA SA

Maldonado, 20 de diciembre de 2021

En autos caratulados:

MANFRU PATRICIA Y OTROS C/ LOLITA SA DEMANDA LABORAL PROCESO ORDINARIO
Ficha 619-41/2021

Tramitados ante esta Sede se ha dispuesto notificar a Ud. la providencia que a continuación se transcribe:

Maldonado, 20 de diciembre de 2021 SENTENCIA DEFINITIVA N° 70 VISTOS: Para sentencia definitiva de primera instancia, estos autos caratulados: ?MANFRU, Patricia y otros c/ LOLITA SA. Demanda Laboral. Proceso ordinario?, identificados con la IUE: 619-41/2021. RESULTANDO: Las señoras Patricia Manfru, María Verónica Fernández, Silvana Suárez, Blanca Aparicio, Ana Vega, María Fernanda Trinidad Rodríguez y María Victoria Reyes presentaron demanda contra LOLITA S.A. (en adelante demandada o Lolita), por la que, en síntesis, alegaron que trabajan para la demandada en sucursales de Maldonado y Punta del Este, y que no se les pagaría la prima por antigüedad, a pesar de que existe normativa que lo impondría (Decreto N° 722/1988). Resaltaron que el mencionado decreto dispone que a partir de la fecha de ingreso a la empresa se genera una prima por antigüedad equivalente al 1% del salario mínimo correspondiente a la categoría menos retribuida del subgrupo de actividad al que se pertenece. Y que dicha prima la percibirán los trabajadores a partir del tercer año del ingreso, con un tope de antigüedad de diez años (o sea un 10%). Margarita Aparicio y Silvana Suárez adujeron que como encargadas de sucursal al recibir en los respectivos locales los sobres con las citaciones a conciliación previa a este juicio, los reenviaron a la oficina de la empresa mediante el camión de las encomiendas (tal como se haría con cualquier correspondencia). Ello habría motivado que la empresa las sancionara con cinco días de suspensión, en tanto la demandada habría alegado que la citación no le llegó con la antelación suficiente. Indicaron que el sobre habría llegado a la oficina de la empresa con cuatro días de anticipación (fs.186). Las demandadas expresaron que Margarita Aparicio y Silvana Suárez tienen el cargo de encargada de sucursal, María Verónica Fernández, cajera de primera, y María Victoria Reyes, María Fernanda Trinidad, Patricia Manfru y Ana Vega son vendedoras de primera. Patricia Manfru ingresó a la empresa el día 8 de agosto de 2011; María Verónica Fernández, el 16 de octubre de 2008; Blanca Margarita Aparicio, el día 6 de noviembre de 2007; Silvana Suárez, el 28 de setiembre de 2007; Ana Vega, el 11 de setiembre de 2009; Fernanda Trinidad, el 20 de febrero de 2009; Victoria Reyes, el 15 de noviembre de 2010. En consecuencia, solicitaron el pago de la prima por antigüedad y las diferencias resultantes por no haberse incluido la prima en el cálculo del aguinaldo, licencia, salario vacacional, y, en el caso de las actoras Silvana Suárez y Blanca Aparicio (encargadas de sucursal), reclamaron también el pago de los días (5) descontados por la sanción de suspensión aplicada por la empresa. En relación a la suspensión, manifestaron que la empresa adujo que la notificación





no había llegado con la antelación establecida por el MTSS y que ello habría ocasionado que la empresa no pudiera comparecer (lo cual no sería cierto, ya que podría haberse solicitado una prórroga o comunicarse con la letrada de las actoras). En este sentido, resaltaron que la sanción no respeta el principio de proporcionalidad, gradualidad ni razonabilidad; no toma en cuenta que las trabajadoras no registraban inconductas en toda la relación laboral y fue en contra de lo establecido en el propio reglamento interno de la empresa. De la demanda se confirió traslado a la contraparte, la que la evacuó, y solicitó su rechazo en todos sus términos. En primer lugar, la demandada manifestó que el convenio colectivo suscrito el 25 de julio de 1988 estableció expresamente la vigencia de sus cláusulas en el período extendido desde el 1 de junio de 1988 al 31 de mayo de 1990. En este sentido, indicó que el Decreto N°722 de fecha 24 de octubre de 1988 es un ?decreto homologador? de un convenio colectivo, lo que implica otorgarle eficacia erga omnes a la norma convencional, pero no significa que se haya extendido temporalmente su aplicación. La empleadora recalcó el carácter temporal de los convenios colectivos, los que debido a su carácter coyuntural no se suscribirían a efectos de perdurar indefinidamente, sino con una vigencia determinada. Es decir, que el convenio permanecería vigente solo por el período expresamente previsto y pactado por las partes, período luego del cual, cesaría de producir efectos. En conclusión, manifestó que los trabajadores con posterioridad al 31 de mayo de 1990 no generaron el derecho a la prima por antigüedad. Para los convenios colectivos anteriores a la Ley N°18.566 rige el principio de no ultraactividad. También manifestó que la ley citada no es retroactiva. Citó doctrina y jurisprudencia aplicables, y adjuntó consulta de especialista en Derecho del Trabajo. Correspondería rechazar la demanda, en tanto los ingresos de las trabajadoras reclamantes se produjeron con posterioridad a la vigencia del convenio colectivo. Respecto de los días de trabajo descontados a las actoras Silvana Suárez y Blanca Aparicio, la empleadora señaló que dicho rubro no fue incluido en la conciliación previa, sin perjuicio de ello, no habría opuesto la excepción de defecto en el modo de proponer la demanda en aras de los principios de buena fe, celeridad y lealtad procesal. En este sentido, indicó que no corresponde el pago de los días descontados ya que ello fue en aplicación de una sanción correctamente impuesta (la que no fue objeto de descargos por parte de las trabajadoras) y que se debió al comportamiento de las trabajadoras (ambas encargadas y en su calidad de citantes), que produjo que la empresa no sea notificada con anterioridad a la audiencia de conciliación y por tanto no pudiera concurrir a la instancia administrativa, lo cual tiene como sanción una multa equivalente al importe de uno a diez jornales mínimos por cada trabajador involucrado (art.2 de la Ley 14.911). El día 30 de setiembre del corriente año se celebró audiencia, en la que se desarrollaron los actos de precepto, se recibió la declaración de testigos y, atento a lo solicitado por las partes, se suspendieron los plazos a la espera de la contestación de los oficios. Se fijó fecha de audiencia para el día 21 de octubre, instancia que fue suspendida por la jueza subrogante debido a la superposición de audiencias. El suscrito fijó audiencia para el día 12 de noviembre (prorrogada ?sin oposición de la contraria- en virtud del impedimento de uno de los partícipes por guardar cuarentena), la que finalmente se celebró el día 25 de noviembre, instancia en la que se fijó fecha para la presentación de los alegatos y dictado de sentencia definitiva. Se deja constancia que el suscrito asumió el cargo el día 19 de octubre del corriente año y luego usufructuó licencia por mudanza hasta el día 28 de octubre inclusive. CONSIDERANDO: De acuerdo con lo que surge de estos obrados el objeto del proceso quedó delimitado de la siguiente forma: ?Determinar si corresponde a la parte demandada al pago de los rubros reclamados por la parte actora: prima por antigüedad y su incidencia en diferencias de aguinaldo, licencia y salario vacacional, días de trabajo descontados, multa y daños y perjuicios, y la determinación de los montos en caso de condena, en el marco de la oposición de la parte demandada?. Mientras que el objeto de la prueba, se fijó de la siguiente manera: ?acreditar los presupuestos



procesales y elementos fácticos del accionamiento deducido, esto es, las circunstancias de hecho que hacen a lo determinado como objeto del proceso??. Claramente, gran parte del objeto del proceso es una cuestión de puro derecho, es decir, determinar si el convenio colectivo recogido por el Decreto N°722/988 se encuentra vigente y si resulta aplicable a las reclamantes de obrados. La otra parte del objeto tiene relación con el ejercicio del poder disciplinario, lo cual implica analizar además de considerar el derecho- la prueba rendida en autos. Respecto de este segundo punto, las actoras Silvana Suárez y Blanca Margarita Aparicio, encargadas de sucursal, manifestaron que cuando los sobres con las citaciones a conciliación llegaron a los locales, los remitieron a la oficina de la empresa por el mismo medio por el cual se le había informado que debían hacerlo en todos los casos? (es decir, se habrían remitido con las encomiendas que llegaban al local todas las semanas) y que los sobres llegaron a la empresa con cuatro días de antelación a la audiencia de conciliación (fs.186), lo que habría motivado la imposición de la sanción de suspensión por cinco días para ambas empleadas. Por su parte, la empleadora expresó entre otras circunstancias- que la audiencia de conciliación no fue notificada con anterioridad a la misma debido al comportamiento de las trabajadoras. Es decir, que implícitamente se niega que el sobre haya llegado con cuatro días de anticipación como lo indicaron las actoras. Este es prácticamente el único punto a acreditar en tanto la demandada no controvertió que la notificación a la audiencia le haya llegado (pero expresó que la recibió de forma tardía) y tampoco desconoció la existencia de los descuentos, aunque alegó que ello fue en aplicación de una sanción correcta.

SOBRE LA VIGENCIA Y APLICACIÓN DEL DECRETO N°722/988 No hay dudas que el quid del asunto estriba en determinar si las disposiciones del decreto se encuentran vigentes y si son aplicables a las trabajadoras de autos. El Decreto N° 722 de fecha 24 de octubre de 1988 recogió el convenio colectivo suscrito el día 25 de julio de 1988 entre la Cámara Nacional de Comercio y la Federación Uruguaya de Empleados del Comercio e Industria (FUECI). El artículo 1 del decreto amplía el alcance objetivo del convenio (le otorga carácter nacional?) y establece que tendrá vigencia del primero de junio de 1988 al 31 de mayo de 1990. En este sentido, surge del tenor literal del Decreto N°722/1988 que la intención fue otorgarle al convenio colectivo alcance nacional? y por lo tanto hacerlo aplicable incluso frente a aquellos sujetos no representados por los partícipes de los Consejos de Salarios instituidos por el Decreto N°178/985. En este sentido, se coincide con lo manifestado por la demandada en cuanto a que el Decreto N° 722/988 es un decreto homologador? del convenio colectivo de fecha 25 de julio de 1988. Fíjese que prácticamente la mencionada norma sirve de soporte? del referido convenio, se remite a él en su primer artículo y lo incorpora? en un anexo. Del tenor literal también emerge claramente que el convenio recogido por el decreto tenía vigencia hasta el 31 de mayo de 1990. Asimismo, el Decreto N°689/990 recogió el convenio colectivo suscrito por las mismas partes el día 6 de noviembre de 1990, el cual expresamente establecía que las disposiciones del convenio colectivo de fecha 25 de julio de 1988 se prorrogaban por 30 días. Y en esta última instancia las partes indicaron que existían diferencias de interpretación en cuanto al mantenimiento de los beneficios más allá de la vigencia del convenio: La prórroga que se acuerda no implica pronunciamiento de las partes respecto a las diferencias de interpretación que mantienen acerca de la continuidad o no de los beneficios consagrados en el Convenio más allá de la fecha de su vigencia?, fs.174. Asimismo las disposiciones del convenio del año 1988 en materia de beneficios? fueron prorrogados por 30 días en el convenio colectivo de fecha 3/11/1995 (fs.1031) y en el de fecha 19/5/1997 (fs.1038), dejándose asentada la misma constancia en cuanto a las diferencias de interpretación que tenían las partes en relación a la continuidad o no de los beneficios más allá de la vigencia de los convenios. Sin perjuicio de las diferencias interpretativas que tenían las partes -que se acaban de transcribir-, lo cierto es que la ultraactividad de los convenios colectivos recién fue





establecida en el artículo 17 de la Ley N° 18.566 (publicada el 30/9/2009), por lo que con anterioridad a esta norma los convenios colectivos perduraban por el plazo establecido en el instrumento, salvo disposición contraria de las partes. Por lo tanto, al haber expirado los plazos del convenio colectivo del año 1988 y su prórroga con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 18.566, las disposiciones de los primeros (y por ende la prima por antigüedad invocada en la demanda) no se encuentran vigentes. En términos similares se ha pronunciado el Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 2° Turno: "El Tribunal integrado ha obtenido la mayoría necesaria para hacer lugar al agravio y proceder a revocar la sentencia apelada. No se comparte la posición de la recurrida. Porque se entiende que parte de una premisa errónea: la ultra actividad del laudo de 1968 y de los laudos, decretos y convenios colectivos celebrados desde 1985 a 1993. Y ello porque, como lo admite la propia recurrida, los mentados convenios tenían un plazo de vigencia que a la fecha de celebración convenio colectivo de 2008, había expirado. Antes de la vigencia de la Ley 18.566 promulgada el 11 de setiembre de 2009, se entendía que los beneficios contenidos en los convenios colectivos se extinguían con el vencimiento del plazo de los mismos, salvo que las partes pactaran ultractividad, que no fue el caso. Por lo tanto, las cláusulas del convenio colectivo de referencia son claras y de interpretación estricta, no establecen que los feriados reclamados deben abonarse doble, como si se estipula para los feriados de Carnaval y Turismo?". (Sentencia N° 344 de fecha 24/10/2018, disponible en la Base de Jurisprudencia). Por otra parte, a pesar de que las partes en el convenio colectivo de fecha dejaron asentadas las diferencias de interpretación en cuanto a la "continuidad de los beneficios" más allá de la vigencia del convenio, lo cierto es que esa constancia no parece agregar nada al respecto, ya que de entenderse que los beneficios continuaban aun luego de expirada los plazos de los convenios entonces no se aprecia cuál sería la necesidad de "prorrogar expresamente" las disposiciones del convenio de 1988 como se hizo en el año 1990, 1995 y 1997. En esta línea cabe mencionar que la prima por antigüedad se discontinuó en lo subsiguiente, según lo informado por el MTSS: "La prima por antigüedad establecida en el convenio referido y recogida por el decreto no se volvió a tratar en negociaciones ni convenios posteriores, según fue informado oportunamente por los Consejos de Salarios Grupo 10 subgrupo 1", fs.1048. No es necesario analizar la "teoría de la incorporación" como se hace en la consulta agregada con la contestación de la demanda, en la medida que esta solo podría invocarse por aquel trabajador cuya relación laboral existía al tiempo de vigencia del convenio colectivo y que sobrepasó su vigencia, no por aquellos trabajadores cuyos contratos fueron celebrados con posterioridad a la vigencia del convenio, ya que estos no pueden "incorporar" a su relación laboral un beneficio que no estaba vigente. En conclusión, la prima por antigüedad ya no estaba vigente al momento del ingreso de las actoras a la empresa (que sucedió a partir del año 2007 en adelante), no siendo posible apelar a la ultraactividad de los convenios colectivos en tanto el convenio es anterior a la Ley N° 18.566 y esta ley no es retroactiva. Por otra parte, como se vio, el Decreto N° 722/988 tuvo como función "homologar" el convenio colectivo, haciendo extensible sus disposiciones a sujetos no representados por los partícipes del convenio, pero no implicó el establecimiento sine die del beneficio de la prima por antigüedad, en tanto se determinó expresamente el plazo de vigencia del convenio que contenía el beneficio. Por todo ello no corresponde el pago de la prima. Por lo tanto, al no considerarse vigente la prima por antigüedad corresponde desestimar la demanda en relación al beneficio y a su consecuente incidencia en los demás rubros reclamados (aguinaldo, licencia y salario vacacional). Así como también los accesorios que se generarían en relación a la prima y sus incidencias (reajustes, intereses, daños y perjuicios preceptivos y multa).

SOBRE EL RECLAMO DE LOS DÍAS DE SALARIO DESCONTADOS A SILVANA SUÁREZ Y BLANCA APARICIO En primer lugar, corresponde analizar lo alegado por la parte demandada en cuanto a que no se habría tentado la conciliación sobre este punto y por lo tanto



las consecuencias que ello aparejaría en el proceso de marras. Se ha entendido por parte de autorizada doctrina que el tema en debate carece de solución legal. Así las cosas, un sector de la doctrina ha postulado la necesidad de coincidencia entre los rubros reclamados en vía administrativa y aquellos reclamados en vía judicial; aun cuando no exista coincidencia en los montos, opinión que, a falta de previsión normativa, entiendo atendible? (VEIRA, Jorge. CONCILIACIÓN PREVIA EN MATERIA LABORAL, en ESPECIALIDADES DE LOS PROCESOS DE MATERIA LABORAL, Instituto Uruguayo de Derecho Procesal (UDELAR), Montevideo: FCU, pág.219). El punto por lo tanto tiene relevancia porque de estar a la opinión doctrinaria citada los rubros respecto de los cuales no se tentó la conciliación previa deberían quedar excluidos de pronunciamiento jurisdiccional al ser un presupuesto de la demanda. Sin embargo de la compulsa del expediente emerge de forma diáfana que el reclamo de los días descontados fue abordado in extenso en la audiencia de conciliación previa (véanse actas de fs.160 y162), por lo tanto, no hay obstáculo para considerar el reclamo de los días descontados. El tema versa sobre el ejercicio adecuado del poder de disciplinario. En este sentido, las trabajadoras manifestaron que como encargadas de las sucursales cuando recibieron los sobres que contendrían la citaciones para la audiencia de conciliación los remitieron a la oficina de la empresa con el camión de las encomiendas y que dichos sobres le habrían llegado a la empleadora con cuatro días de anticipación a la audiencia. Por lo tanto, consideraron que la sanción de cinco días de suspensión no respeta el principio de razonabilidad, gradualidad y proporcionalidad. Por otra parte, manifestaron que en nuestro derecho no está previsto el descuento del sueldo por suspensión. En definitiva, solicitaron la devolución de lo descontado. Por su parte, la empresa manifestó que la citación le habría llegado con posterioridad a la audiencia de conciliación, lo que impidió que concurriera a la instancia administrativa. No es correcto lo expresado por las actoras en relación a que no puede descontarse del salario los días de suspensión. Si el trabajador no laboró por haber sido suspendido a raíz de una sanción, tampoco genera salario en tanto no cumplió con su principal obligación (ejercicio de las funciones para las que fue contratado) por consecuencia de su propio accionar (inconducta). Ahora bien, no surge controvertido por la demandada que el sobre con las citaciones haya sido enviado a la empresa, la diferencia se encuentra en que para las actoras el sobre llegó con antelación de cuatro días, mientras que para la empresa arribó con posterioridad a la audiencia de conciliación. En esta línea resulta pertinente aclarar que en virtud del principio de disponibilidad del medio probatorio la empresa tenía la carga de acreditar sus dichos, especialmente que el sobre había llegado de forma tardía, sin embargo, ningún esfuerzo probatorio realizó al respecto. Fíjese que ni siquiera ofreció prueba testimonial que permitiera refutar los dichos de las actoras ni tampoco acreditó el reglamento interno de la empresa (invocado por las trabajadoras) para demostrar la coherencia de su actuar con la norma interna. Al haberse admitido que el sobre con la citación a audiencia fue recibido por la demandada, entonces esta tenía la carga de probar que le llegó de forma tardía por causa del comportamiento incorrecto de las trabajadoras. Sin embargo, como se señaló, la demandada incumplió con el onus probandi que especialmente la gravaba (art.139 del CGP). De haberse probado que la citación llegó con posterioridad a la audiencia a causa del actuar desajustado de las trabajadoras, se estaría en condiciones de ponderar la proporcionalidad o gradualidad de la sanción y la falta, pero ello carece de relevancia en la medida que ni siquiera se probó la conducta que se le imputa a las trabajadoras. Por lo tanto, corresponde hacer lugar a la restitución de la parte del salario descontado, de conformidad con la liquidación realizada en la demanda y las siguientes precisiones. Descuento a Blanca Aparicio: \$ 3.444,58 (descuento que surge del recibo de sueldo de fs.704). Actualización: IPC agosto 2020: 219,24 IPC febrero 2021 (presentación de demanda): 227,55 Coeficiente: 1,037 3.444,58 x 1,037=3.572, 02 Intereses al tiempo de la presentación de la demanda (3,5%). 3.572,02 x 3,5%= 125, 02 Subtotal: 3.697,04





Daños y perjuicios preceptivos (art.4 del DL 10.449) Corresponde siempre en casos de condena por rubros salariales. En virtud de que no se han acreditado cargas familiares se fija en un 10% (\$ 345). Multa: $(3.697,04 + 345) \times 10\% = 404$ TOTAL: 4.446 Descuento a Silvana Suárez: \$ 3.444,58 (recibo de sueldo de fs.607). Suma reajustada con intereses: \$ 3.697,04 Daños y perjuicios preceptivos También corresponde un 10% en tanto no se han acreditado cargas familiares (\$ 345). Multa: 10% (404) TOTAL: \$ 4.446 La conducta de las partes ha sido correcta por lo que se impondrá especial sanción procesal. Por lo expuesto y lo dispuesto por la Leyes N°18.566, 18.572, 18.847, normas complementarias, modificativas y concordantes, el señor Juez FALLA: DESESTÍMASE LA DEMANDA EN RELACIÓN AL RECLAMO DEL PAGO DE LA PRIMA POR ANTIGÜEDAD Y SU INCIDENCIA EN AGUINALDO, LICENCIA Y SALARIO VACACIONAL. CONDÉNASE A LOLITA S.A. A PAGAR A SILVANA SUÁREZ Y A BLANCA MARGARITA APARICIO, POR LOS CONCEPTOS DETALLADOS EN ESTA SENTENCIA, LA SUMA DE \$ 4.446 (PESOS URUGUAYOS CUATRO MIL CUATROCIENTOS CUARENTA Y SEIS) A CADA UNA DE LAS NOMBRADAS, MÁS REAJUSTES E INTERESES NO INCLUIDOS EN LA LIQUIDACIÓN PRACTICADA EN ESTA SENTENCIA HASTA SU EFECTIVO PAGO. SIN ESPECIAL CONDENACIÓN PROCESAL. HONORARIOS FICTOS A LOS SOLOS EFECTOS FISCALES EN TRES BPC. CONSENTIDA O EJECUTORIADA, CÚMPLASE. OPORTUNAMENTE, ARCHÍVESE. NOTIFÍQUESE EN LOS DOMICILIOS CONSTITUIDOS. DR.LUIS FOURMENT JUEZ LETRADO VISTOS: Para sentencia definitiva de primera instancia, estos autos caratulados: ?MANFRU, Patricia y otros c/ LOLITA SA. Demanda Laboral. Proceso ordinario?, identificados con la IUE: 619-41/2021. RESULTANDO: Las señoras Patricia Manfru, María Verónica Fernández, Silvana Suárez, Blanca Aparicio, Ana Vega, María Fernanda Trinidad Rodríguez y María Victoria Reyes presentaron demanda contra LOLITA S.A. (en adelante demandada o Lolita), por la que, en síntesis, alegaron que trabajan para la demandada en sucursales de Maldonado y Punta del Este, y que no se les pagaría la prima por antigüedad, a pesar de que existe normativa que lo impondría (Decreto N° 722/1988). Resaltaron que el mencionado decreto dispone que a partir de la fecha de ingreso a la empresa se genera una prima por antigüedad equivalente al 1% del salario mínimo correspondiente a la categoría menos retribuida del subgrupo de actividad al que se pertenece. Y que dicha prima la percibirán los trabajadores a partir del tercer año del ingreso, con un tope de antigüedad de diez años (o sea un 10%). Margarita Aparicio y Silvana Suárez adujeron que como encargadas de sucursal al recibir en los respectivos locales los sobres con las citaciones a conciliación previa a este juicio, los reenviaron a la oficina de la empresa mediante el camión de las encomiendas (tal como se haría con cualquier correspondencia). Ello habría motivado que la empresa las sancionara con cinco días de suspensión, en tanto la demandada habría alegado que la citación no le llegó con la antelación suficiente. Indicaron que el sobre habría llegado a la oficina de la empresa con cuatro días de anticipación (fs.186). Las demandadas expresaron que Margarita Aparicio y Silvana Suárez tienen el cargo de encargada de sucursal, María Verónica Fernández, cajera de primera, y María Victoria Reyes, María Fernanda Trinidad, Patricia Manfru y Ana Vega son vendedoras de primera. Patricia Manfru ingresó a la empresa el día 8 de agosto de 2011; María Verónica Fernández, el 16 de octubre de 2008; Blanca Margarita Aparicio, el día 6 de noviembre de 2007; Silvana Suárez, el 28 de setiembre de 2007; Ana Vega, el 11 de setiembre de 2009; Fernanda Trinidad, el 20 de febrero de 2009; Victoria Reyes, el 15 de noviembre de 2010. En consecuencia, solicitaron el pago de la prima por antigüedad y las diferencias resultantes por no haberse incluido la prima en el cálculo del aguinaldo, licencia, salario vacacional, y, en el caso de las actoras Silvana Suárez y Blanca Aparicio (encargadas de sucursal), reclamaron también el pago de los días (5) descontados por la sanción de suspensión aplicada por la empresa. En relación a la suspensión, manifestaron que la empresa adujo que la notificación no había llegado con la antelación establecida por el



MTSS y que ello habría ocasionado que la empresa no pudiera comparecer (lo cual no sería cierto, ya que podría haberse solicitado una prórroga o comunicarse con la letrada de las actoras). En este sentido, resaltaron que la sanción no respeta el principio de proporcionalidad, gradualidad ni razonabilidad; no toma en cuenta que las trabajadoras no registraban inconductas en toda la relación laboral y fue en contra de lo establecido en el propio reglamento interno de la empresa. De la demanda se confirió traslado a la contraparte, la que la evacuó, y solicitó su rechazo en todos sus términos. En primer lugar, la demandada manifestó que el convenio colectivo suscrito el 25 de julio de 1988 estableció expresamente la vigencia de sus cláusulas en el periodo extendido desde el 1 de junio de 1988 al 31 de mayo de 1990. En este sentido, indicó que el Decreto N°722 de fecha 24 de octubre de 1988 es un ?decreto homologador? de un convenio colectivo, lo que implica otorgarle eficacia erga omnes a la norma convencional, pero no significa que se haya extendido temporalmente su aplicación. La empleadora recalcó el carácter temporal de los convenios colectivos, los que debido a su carácter coyuntural no se suscribirían a efectos de perdurar indefinidamente, sino con una vigencia determinada. Es decir, que el convenio permanecería vigente solo por el periodo expresamente previsto y pactado por las partes, periodo luego del cual, cesaría de producir efectos. En conclusión, manifestó que los trabajadores con posterioridad al 31 de mayo de 1990 no generaron el derecho a la prima por antigüedad. Para los convenios colectivos anteriores a la Ley N°18.566 rige el principio de no ultraactividad. También manifestó que la ley citada no es retroactiva. Citó doctrina y jurisprudencia aplicables, y adjuntó consulta de especialista en Derecho del Trabajo. Correspondería rechazar la demanda, en tanto los ingresos de las trabajadoras reclamantes se produjeron con posterioridad a la vigencia del convenio colectivo. Respecto de los días de trabajo descontados a las actoras Silvana Suárez y Blanca Aparicio, la empleadora señaló que dicho rubro no fue incluido en la conciliación previa, sin perjuicio de ello, no habría opuesto la excepción de defecto en el modo de proponer la demanda en aras de los principios de buena fe, celeridad y lealtad procesal. En este sentido, indicó que no corresponde el pago de los días descontados ya que ello fue en aplicación de una sanción correctamente impuesta (la que no fue objeto de descargos por parte de las trabajadoras) y que se debió al comportamiento de las trabajadoras (ambas encargadas y en su calidad de citantes), que produjo que la empresa no sea notificada con anterioridad a la audiencia de conciliación y por tanto no pudiera concurrir a la instancia administrativa, lo cual tiene como sanción una multa equivalente al importe de uno a diez jornales mínimos por cada trabajador involucrado (art.2 de la Ley 14.911). El día 30 de setiembre del corriente año se celebró audiencia, en la que se desarrollaron los actos de precepto, se recibió la declaración de testigos y, atento a lo solicitado por las partes, se suspendieron los plazos a la espera de la contestación de los oficios. Se fijó fecha de audiencia para el día 21 de octubre, instancia que fue suspendida por la jueza subrogante debido a la superposición de audiencias. El suscrito fijó audiencia para el día 12 de noviembre (prorrogada ?sin oposición de la contraria- en virtud del impedimento de uno de los partícipes por guardar cuarentena), la que finalmente se celebró el día 25 de noviembre, instancia en la que se fijó fecha para la presentación de los alegatos y dictado de sentencia definitiva. Se deja constancia que el suscrito asumió el cargo el día 19 de octubre del corriente año y luego usufructuó licencia por mudanza hasta el día 28 de octubre inclusive. CONSIDERANDO: De acuerdo con lo que surge de estos obrados el objeto del proceso quedó delimitado de la siguiente forma: ?Determinar si corresponde a la parte demandada al pago de los rubros reclamados por la parte actora: prima por antigüedad y su incidencia en diferencias de aguinaldo, licencia y salario vacacional, días de trabajo descontados, multa y daños y perjuicios, y la determinación de los montos en caso de condena, en el marco de la oposición de la parte demandada?. Mientras que el objeto de la prueba, se fijó de la siguiente manera: ?acreditar los presupuestos procesales y elementos fácticos del





accionamiento deducido, esto es, las circunstancias de hecho que hacen a lo determinado como objeto del proceso??. Claramente, gran parte del objeto del proceso es una cuestión de puro derecho, es decir, determinar si el convenio colectivo recogido por el Decreto N°722/988 se encuentra vigente y si resulta aplicable a las reclamantes de obrados. La otra parte del objeto tiene relación con el ejercicio del poder disciplinario, lo cual implica analizar ?además de considerar el derecho- la prueba rendida en autos. Respecto de este segundo punto, las actoras Silvana Suárez y Blanca Margarita Aparicio, encargadas de sucursal, manifestaron que cuando los sobres con las citaciones a conciliación llegaron a los locales, los remitieron a la oficina de la empresa ?por el mismo medio por el cual se le había informado que debían hacerlo en todos los casos? (es decir, se habrían remitido con las encomiendas que llegaban al local todas las semanas) y que los sobres llegaron a la empresa con cuatro días de antelación a la audiencia de conciliación (fs.186), lo que habría motivado la imposición de la sanción de suspensión por cinco días para ambas empleadas. Por su parte, la empleadora expresó ?entre otras circunstancias- que la audiencia de conciliación no fue notificada con anterioridad a la misma debido al comportamiento de las trabajadoras. Es decir, que implícitamente se niega que el sobre haya llegado con cuatro días de anticipación como lo indicaron las actoras. Este es prácticamente el único punto a acreditar en tanto la demandada no controvertió que la notificación a la audiencia le haya llegado (pero expresó que la recibió de forma tardía) y tampoco desconoció la existencia de los descuentos, aunque alegó que ello fue en aplicación de una sanción correcta. **SOBRE LA VIGENCIA Y APLICACIÓN DEL DECRETO N°722/988** No hay dudas que el quid del asunto estriba en determinar si las disposiciones del decreto se encuentran vigentes y si son aplicables a las trabajadoras de autos. El Decreto N° 722 de fecha 24 de octubre de 1988 recogió el convenio colectivo suscrito el día 25 de julio de 1988 entre la Cámara Nacional de Comercio y la Federación Uruguaya de Empleados del Comercio e Industria (FUECI). El artículo 1 del decreto amplía el alcance objetivo del convenio (le otorga carácter ?nacional?) y establece que tendrá vigencia del primero de junio de 1988 al 31 de mayo de 1990. En este sentido, surge del tenor literal del Decreto N°722/1988 que la intención fue otorgarle al convenio colectivo ?alcance nacional? y por lo tanto hacerlo aplicable incluso frente a aquellos sujetos no representados por los partícipes de los Consejos de Salarios instituidos por el Decreto N°178/985. En este sentido, se coincide con lo manifestado por la demandada en cuanto a que el Decreto N° 722/988 es un ?decreto homologador? del convenio colectivo de fecha 25 de julio de 1988. Fíjese que prácticamente la mencionada norma sirve de ?soporte? del referido convenio, se remite a él en su primer artículo y lo ?incorpora? en un anexo. Del tenor literal también emerge claramente que el convenio recogido por el decreto tenía vigencia hasta el 31 de mayo de 1990. Asimismo, el Decreto N°689/990 recogió el convenio colectivo suscrito por las mismas partes el día 6 de noviembre de 1990, el cual expresamente establecía que las disposiciones del convenio colectivo de fecha 25 de julio de 1988 se prorrogaban por 30 días. Y en esta última instancia las partes indicaron que existían diferencias de interpretación en cuanto al mantenimiento de los beneficios más allá de la vigencia del convenio: ?La prórroga que se acuerda no implica pronunciamiento de las partes respecto a las diferencias de interpretación que mantienen acerca de la continuidad o no de los beneficios consagrados en el Convenio más allá de la fecha de su vigencia?, fs.174. Asimismo las disposiciones del convenio del año 1988 en materia de ?beneficios? fueron prorrogados por 30 días en el convenio colectivo de fecha 3/11/1995 (fs.1031) y en el de fecha 19/5/1997 (fs.1038), dejándose asentada la misma constancia en cuanto a las diferencias de interpretación que tenían las partes en relación a la continuidad o no de los beneficios más allá de la vigencia de los convenios. Sin perjuicio de las diferencias interpretativas que tenían las partes -que se acaban de transcribir-, lo cierto es que la ultraactividad de los convenios colectivos recién fue establecida en el artículo 17 de la Ley N° 18.566 (publicada el 30/9/2009),



por lo que con anterioridad a esta norma los convenios colectivos perduraban por el plazo establecido en el instrumento, salvo disposición contraria de las partes. Por lo tanto, al haber expirado los plazos del convenio colectivo del año 1988 y su prórroga con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 18.566, las disposiciones de los primeros (y por ende la prima por antigüedad invocada en la demanda) no se encuentran vigentes. En términos similares se ha pronunciado el Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 2° Turno: "El Tribunal integrado ha obtenido la mayoría necesaria para hacer lugar al agravio y proceder a revocar la sentencia apelada. No se comparte la posición de la recurrida. Porque se entiende que parte de una premisa errónea: la ultra actividad del laudo de 1968 y de los laudos, decretos y convenios colectivos celebrados desde 1985 a 1993. Y ello porque, como lo admite la propia recurrida, los mencionados convenios tenían un plazo de vigencia que a la fecha de celebración convenio colectivo de 2008, había expirado. Antes de la vigencia de la Ley 18.566 promulgada el 11 de setiembre de 2009, se entendía que los beneficios contenidos en los convenios colectivos se extinguían con el vencimiento del plazo de los mismos, salvo que las partes pactaran ultractividad, que no fue el caso. Por lo tanto, las cláusulas del convenio colectivo de referencia son claras y de interpretación estricta, no establecen que los feriados reclamados deben abonarse doble, como si se estipula para los feriados de Carnaval y Turismo?". (Sentencia N° 344 de fecha 24/10/2018, disponible en la Base de Jurisprudencia). Por otra parte, a pesar de que las partes en el convenio colectivo de fecha dejaron asentadas las diferencias de interpretación en cuanto a la "continuidad de los beneficios" más allá de la vigencia del convenio, lo cierto es que esa constancia no parece agregar nada al respecto, ya que de entenderse que los beneficios continuaban aun luego de expirada los plazos de los convenios entonces no se aprecia cuál sería la necesidad de "prorrogar expresamente" las disposiciones del convenio de 1988 como se hizo en el año 1990, 1995 y 1997. En esta línea cabe mencionar que la prima por antigüedad se discontinuó en lo subsiguiente, según lo informado por el MTSS: "La prima por antigüedad establecida en el convenio referido y recogida por el decreto no se volvió a tratar en negociaciones ni convenios posteriores, según fue informado oportunamente por los Consejos de Salarios Grupo 10 subgrupo 1", fs.1048. No es necesario analizar la "teoría de la incorporación" como se hace en la consulta agregada con la contestación de la demanda, en la medida que esta solo podría invocarse por aquel trabajador cuya relación laboral existía al tiempo de vigencia del convenio colectivo y que sobrepasó su vigencia, no por aquellos trabajadores cuyos contratos fueron celebrados con posterioridad a la vigencia del convenio, ya que estos no pueden "incorporar" a su relación laboral un beneficio que no estaba vigente. En conclusión, la prima por antigüedad ya no estaba vigente al momento del ingreso de las actoras a la empresa (que sucedió a partir del año 2007 en adelante), no siendo posible apelar a la ultraactividad de los convenios colectivos en tanto el convenio es anterior a la Ley N° 18.566 y esta ley no es retroactiva. Por otra parte, como se vio, el Decreto N° 722/988 tuvo como función "homologar" el convenio colectivo, haciendo extensible sus disposiciones a sujetos no representados por los partícipes del convenio, pero no implicó el establecimiento sine die del beneficio de la prima por antigüedad, en tanto se determinó expresamente el plazo de vigencia del convenio que contenía el beneficio. Por todo ello no corresponde el pago de la prima. Por lo tanto, al no considerarse vigente la prima por antigüedad corresponde desestimar la demanda en relación al beneficio y a su consecuente incidencia en los demás rubros reclamados (aguinaldo, licencia y salario vacacional). Así como también los accesorios que se generarían en relación a la prima y sus incidencias (reajustes, intereses, daños y perjuicios preceptivos y multa). **SOBRE EL RECLAMO DE LOS DÍAS DE SALARIO DESCONTADOS A SILVANA SUÁREZ Y BLANCA APARICIO** En primer lugar, corresponde analizar lo alegado por la parte demandada en cuanto a que no se habría tentado la conciliación sobre este punto y por lo tanto las consecuencias que ello aparejaría en el





proceso de marras. Se ha entendido por parte de autorizada doctrina que el ?tema en debate carece de solución legal. Así las cosas, un sector de la doctrina ha postulado la necesidad de coincidencia entre los rubros reclamados en vía administrativa y aquellos reclamados en vía judicial; aun cuando no exista coincidencia en los montos, opinión que, a falta de previsión normativa, entiendo atendible? (VEIRA, Jorge. CONCILIACIÓN PREVIA EN MATERIA LABORAL, en ESPECIALIDADES DE LOS PROCESOS DE MATERIA LABORAL, Instituto Uruguayo de Derecho Procesal (UDELAR), Montevideo: FCU, pág.219). El punto por lo tanto tiene relevancia porque de estar a la opinión doctrinaria citada los rubros respecto de los cuales no se tentó la conciliación previa deberían quedar excluidos de pronunciamiento jurisdiccional al ser un presupuesto de la demanda. Sin embargo de la compulsas del expediente emerge de forma diáfana que el reclamo de los días descontados fue abordado in extenso en la audiencia de conciliación previa (véanse actas de fs.160 y162), por lo tanto, no hay obstáculo para considerar el reclamo de los días descontados. El tema versa sobre el ejercicio adecuado del poder de disciplinario. En este sentido, las trabajadoras manifestaron que como encargadas de las sucursales cuando recibieron los sobres que contendrían la citaciones para la audiencia de conciliación los remitieron a la oficina de la empresa con el camión de las encomiendas y que dichos sobres le habrían llegado a la empleadora con cuatro días de anticipación a la audiencia. Por lo tanto, consideraron que la sanción de cinco días de suspensión no respeta el principio de razonabilidad, gradualidad y proporcionalidad. Por otra parte, manifestaron que en nuestro derecho no está previsto el descuento del sueldo por suspensión. En definitiva, solicitaron la devolución de lo descontado. Por su parte, la empresa manifestó que la citación le habría llegado con posterioridad a la audiencia de conciliación, lo que impidió que concurriera a la instancia administrativa. No es correcto lo expresado por las actoras en relación a que no puede descontarse del salario los días de suspensión. Si el trabajador no laboró por haber sido suspendido a raíz de una sanción, tampoco genera salario en tanto no cumplió con su principal obligación (ejercicio de las funciones para las que fue contratado) por consecuencia de su propio accionar (inconducta). Ahora bien, no surge controvertido por la demandada que el sobre con las citaciones haya sido enviado a la empresa, la diferencia se encuentra en que para las actoras el sobre llegó con antelación de cuatro días, mientras que para la empresa arribó con posterioridad a la audiencia de conciliación. En esta línea resulta pertinente aclarar que en virtud del principio de disponibilidad del medio probatorio la empresa tenía la carga de acreditar sus dichos, especialmente que el sobre había llegado de forma tardía, sin embargo, ningún esfuerzo probatorio realizó al respecto. Fíjese que ni siquiera ofreció prueba testimonial que permitiera refutar los dichos de las actoras ni tampoco acreditó el reglamento interno de la empresa (invocado por las trabajadoras) para demostrar la coherencia de su actuar con la norma interna. Al haberse admitido que el sobre con la citación a audiencia fue recibido por la demandada, entonces esta tenía la carga de probar que le llegó de forma tardía por causa del comportamiento incorrecto de las trabajadoras. Sin embargo, como se señaló, la demandada incumplió con el onus probandi que especialmente la gravaba (art.139 del CGP). De haberse probado que la citación llegó con posterioridad a la audiencia a causa del actuar desajustado de las trabajadoras, se estaría en condiciones de ponderar la proporcionalidad o gradualidad de la sanción y la falta, pero ello carece de relevancia en la medida que ni siquiera se probó la conducta que se le imputa a las trabajadoras. Por lo tanto, corresponde hacer lugar a la restitución de la parte del salario descontado, de conformidad con la liquidación realizada en la demanda y las siguientes precisiones. Descuento a Blanca Aparicio: \$ 3.444,58 (descuento que surge del recibo de sueldo de fs.704). Actualización: IPC agosto 2020: 219,24 IPC febrero 2021 (presentación de demanda): 227,55 Coeficiente: $1,037 \times 3.444,58 \times 1,037 = 3.572,02$ Intereses al tiempo de la presentación de la demanda (3,5%). $3.572,02 \times 3,5\% = 125,02$ Subtotal: 3.697,04 Daños y perjuicios preceptivos (art.4 del DL 10.449) Corresponde siempre en casos de



condena por rubros salariales. En virtud de que no se han acreditado cargas familiares se fija en un 10% (\$ 345). Multa: $(3.697,04 + 345) \times 10\% = 404$ TOTAL: 4.446 Descuento a Silvana Suárez: \$ 3.444,58 (recibo de sueldo de fs.607). Suma reajustada con intereses: \$ 3.697,04 Daños y perjuicios preceptivos También corresponde un 10% en tanto no se han acreditado cargas familiares (\$ 345). Multa: 10% (404) TOTAL: \$ 4.446 La conducta de las partes ha sido correcta por lo que se impondrá especial sanción procesal. Por lo expuesto y lo dispuesto por la Leyes N°18.566, 18.572, 18.847, normas complementarias, modificativas y concordantes, el señor Juez FALLA: DESESTÍMASE LA DEMANDA EN RELACIÓN AL RECLAMO DEL PAGO DE LA PRIMA POR ANTIGÜEDAD Y SU INCIDENCIA EN AGUINALDO, LICENCIA Y SALARIO VACACIONAL. CONDÉNASE A LOLITA S.A. A PAGAR A SILVANA SUÁREZ Y A BLANCA MARGARITA APARICIO, POR LOS CONCEPTOS DETALLADOS EN ESTA SENTENCIA, LA SUMA DE \$ 4.446 (PESOS URUGUAYOS CUATRO MIL CUATROCIENTOS CUARENTA Y SEIS) A CADA UNA DE LAS NOMBRADAS, MÁS REAJUSTES E INTERESES NO INCLUIDOS EN LA LIQUIDACIÓN PRACTICADA EN ESTA SENTENCIA HASTA SU EFECTIVO PAGO. SIN ESPECIAL CONDENACIÓN PROCESAL. HONORARIOS FICTOS A LOS SOLOS EFECTOS FISCALES EN TRES BPC. CONSENTIDA O EJECUTORIADA, CÚMPLASE. OPORTUNAMENTE, ARCHÍVESE. NOTIFÍQUESE EN LOS DOMICILIOS CONSTITUIDOS. DR.LUIS FOURMENT JUEZ LETRADO



Número	Sede	Importancia	Tipo
83/2008	Tribunal Apelaciones Trabajo 1ºT	ALTA	DEFINITIVA
Fecha	Ficha	Procedimiento	
23/04/2008	157-278/2007	PROCESO CIVIL ORDINARIO	
Materias			
DERECHO LABORAL			
Firmantes			
Nombre		Cargo	
Dr. John PEREZ BRIGNANI		Ministro Tribunal	
Dra. María Rosina ROSSI ALBERT		Ministro Tribunal	
Dra. Doris Perla MORALES MARTINEZ		Ministro Tribunal	
Redactores			
Nombre		Cargo	
Dra. Doris Perla MORALES MARTINEZ		Ministro Tribunal	
Abstract			
Camino		Descriptorios Abstract	
DERECHO ADMINISTRATIVO->SEGURIDAD SOCIAL->JUBILACIONES		Convenio Colectivo Calnu	
Descriptorios			
Resumen			

En primera instancia se desestima la demanda. La parte apela expresando que los empleados que tuvieran causal jubilatoria al momento de la aprobación del convenio colectivo obtendrían una prima por retiro. La Sala confirma la recurrida.

Texto de la Sentencia

SENTENCIA NRO. 83/2008

TRIBUNAL DE APELACIONES DEL TRABAJO DE PRIMER TURNO MINISTRA REDACTORA: DRA. DORIS MORALES MARTINEZ.-

MINISTROS FIRMANTES: DRA. DORIS MORALES MARTINEZ; DR. JOHN PEREZ BRIGNANI; DRA. ROSINA ROSSI ALBERT.-

MONTEVIDEO, 23 DE ABRIL DE 2008.-

VISTOS EN EL ACUERDO:

Estos autos caratulados "AGUERRE, ENRIQUE Y OTROS C/ CALNU. DEMANDA LABORAL" (Ficha 157/278/2007), venidos en apelación del Juzgado Letrado de Primera Instancia de Bella Unión de 1er turno.-

RESULTANDO

1- La Sala acepta el relato de antecedentes procesales que se consigna en la sentencia apelada y se procede a dictar decisión anticipada , según establece el Art. 200.2 CGP.-

La sentencia definitiva de primera instancia número 40 de 31 de agosto de 2007, dictada en autos (Fs. 161 a 168.), desestimó la demanda en todos sus términos , con costas y costos por su orden.-

A fojas 170 la parte actora dedujo recurso de apelación, agravándose por el rechazo de la demanda.-

Por Auto 2425/2007 de 18 de setiembre de 2007 se otorgó traslado del recurso (Fs. 173), siendo evacuado a fojas 174, abogando por su rechazo.-

Por Auto 2640/2007 de 9 de octubre de 2007 se franqueó la alzada (Fs. 176).-

Llegaron los autos al Tribunal con fecha 1ero de noviembre de 2007 (Fs. 178) y con fecha 16 de noviembre de 2007 se dispuso el pase a estudio en forma sucesiva (Fs. 178), lo que se efectivizó el 30 de noviembre de 2007 (Fs. 179).-

CONSIDERANDO

1- Dos clases de argumentos nutren la posición de los accionantes en cuanto a sostener que el beneficio que pretenden les alcanza: la ultra actividad de los convenios colectivos y la existencia de un acuerdo no cumplido por la empresa que permitía obtenerlo.-

2- Señaló el actor , sin oposición contraria y surgiendo de la documentación de autos que la empresa y el sindicato celebraron un convenio colectivo en el año 2000 por el cual se acordó que a los funcionarios que tuvieran causal jubilatoria al momento de la celebración y vigencia del mismo, percibirían una prima por retiro jubilatorio consistente en 1.200 horas y posteriormente el 26 de julio de 2001, se acordó otro convenio colectivo que en su cláusula 7 establecía: "se mantiene la gratificación por retiro jubilatorio consistente en a suma equivalente a 1.200 horas únicamente por el presente ejercicio de CALNU , es decir hasta el 30 de abril de 2002, dejándose sin efecto a partir de dicha fecha" (Fs. 4 Vto.); con fecha 30 de agosto de 2002 se celebró un

preacuerdo entre el sindicato y la empresa, en el que se dice que "para el caso de egreso pro jubilación CALNU expresa su disposición a considerar favorablemente el otorgamiento de la compensación equivalente a 1.200 horas del trabajador en cuestión sin concretarlo en esta oportunidad atento a las notorias dificultades financieras de la empresa en la presente hora?" (Fs. 6-6 Vto.) y por último el 21 de febrero de 2003 se celebra otro convenio colectivo, que en su cláusula tercera establece que "para el caso de egreso por jubilación CALNU expresa su disposición a considerar favorablemente el otorgamiento de la compensación equivalente a mil doscientas horas del trabajador en cuestión, sin concretarla en esta oportunidad atento a las notorias dificultades financieras de la empresa en la presente hora?" (Fs. 3).- Los actores se jubilaron posteriormente al 30 de agosto de 2002, como afirman, también sin contradicción por la contraria, a fojas 11-11 Vto..-

Al demandar señalaron que el beneficio iba a mantenerse a cambio de la pérdida de la nocturnidad, domingos o feriados, pero este extremo no se acreditó, dado que los testigos que señalan a fojas 9.- Sin embargo Rodríguez no señaló ese extremo, sino una cosa diferente, como lo fue decir que "la egresa se comprometió a mantener las 1.200 horas y negociar lo referente a la antigüedad necesaria para acceder al beneficio" (Fs. 106); Fagundez dijo que "se dejó por el camino nocturnas, feriados, domingos se canjeó para que se mantuviera el premio?" (Fs. 112) mientras que Jardim refiere a la pérdida de beneficios, pero no señala esa negociación de unos por otros a las que aludieron los actores, que tampoco surgen de la documentación agregada.-

3- La argumentación de los actores relacionada con la forma de interpretar los convenios colectivos a que refiere en su demanda, no tiene relación con el tema controvertido en autos, pues la norma clara y precisa del acuerdo le confería un plazo de finalización al beneficio, por lo que una interpretación mas beneficiosa para el caso de que fuera admisible esa postura, debía serlo con respecto al sentido que la norma tenía dentro del contexto del convenio, pero no cuando el mismo ha finalizado de acuerdo a las propias disposiciones que se establecieron.-

Pero aún así, es de ver que el principio protector a que alude el actor con el criterio que sustenta, no se puede ver desde la misma óptica cuando se trata de negociación colectiva, pues no existe en este ámbito la desigualdad de condiciones que ameritan la aplicación del mismo.-

4- Como dijimos antes, en la apelación el primer argumento de los actores, fue el de la del convenio, posición que no se comparte.-

La Sala no comparte la teoría de la incorporación a que hace referencia la parte actora, en tanto como considera Mantero (Judicatura N° 36 Pág.) "no se produce incorporación alguna del contenido normativo del convenio colectivo en el contrato de trabajo, sino que la proyección de los beneficios del convenio en el contrato de trabajo, es la consecuencia natural de un negocio jurídico con efectos dispositivos", concluyendo el autor en que "sostener que el convenio sigue rigiendo -pese a tener un plazo de vigencia- es sencillamente contrariar la norma" (OP. Cit. Pág. 62), así como que la norma mas beneficiosa que podía contener el convenio caducado, desaparece porque ese beneficio provenía de la autonomía colectiva y quedó extinguido en ese supuesto.-

5- La no recepción de la teoría de la incorporación, y la propia redacción de los acuerdos y convenios posteriores, en lo términos referenciados anteriormente, hacen que la mención a una disposición a considerar favorablemente el otorgamiento del beneficio, signifique por un lado que no está siendo establecido en el nuevo acuerdo y que no fue incorporado a los contratos individuales, pues si así hubiera sido se habría redactado la disposición expresamente y en el segundo caso, no sería necesario que se advirtiera sobre esa disposición a considerarlo favorablemente porque estaría incluido como un beneficio mas.-

La propia mención a una disposición o expresión de deseo futura, indica que no se estaba creando una obligación en ese momento e indirectamente, si era una cuestión de futuro, no estaba vigente, de entenderse que se aplicaba la teoría de la incorporación.-

6- En ese contexto son claras las declaraciones de los testigos que refieren a la existencia de una mera expectativa.-

Así lo expresa Rodríguez, que refiere a la caducidad del convenio y a negociaciones que se llevaron a cabo luego, en las que participó, señalando que "las personas presentes acá tuvieron expectativas con respecto a su cobro" (Fs. 106); Piriz dijo "entre abril y junio de 2003 se seguía con la expectativa de que se les pagara" (Fs. 109), agregando que "se generaron expectativas por los funcionarios en cobrar esas horas la expectativa se generó porque se negoció e inclusive se pusieron fórmulas de pago por parte del sindicato" (Fs. 110); Jardim afirmó que "se generaron expectativas por los trabajadores en el cobro de las 1.200 horas incluso se jubilaron con la expectativa de que iban a recibir ese beneficio" (FS. 111).-

Estas afirmaciones permiten agregar un elemento mas a la posición ya sustentada, pues se advierte que lo generado fueron meras expectativas a que se volviera a instaurar el beneficio con posterioridad, pero que nunca existió la voluntad definitiva al respecto.-

7- Aún teniendo en cuenta el argumento de los accionantes en cuanto a la naturaleza del acuerdo de fojas 6, la conclusión no puede ser la que plantean, dado que aun cuando se sostenga que sea un acuerdo que puede calificarse como convenio porque hubo negociación colectiva, de su texto no surge que emerja obligación alguna de la empresa que se haya acordado en ese momento, pues solo refiere a una consideración favorable al otorgamiento del beneficio pero no se concreta por las dificultades financieras de la empresa.-

8- En definitiva, se comparte el criterio sustentado por el a quo, que fuera desarrollado con acierto en su sentencia, no siendo de recibo, por tanto, los argumentos de los accionantes, por lo que se confirmará la recurrida.-

Se impondrán las costas de oficio y no se establecerá condena en costos (Art. 56 CGP y 688 C. Civil).-

Por los fundamentos expuestos y en base a lo dispuesto por los Arts. 197, 198 y 344 CGP este Tribunal FALLA: CONFIRMASE LA RECURRIDA, CON COSTAS DE OFICIO Y SIN IMPOSICIÓN EN COSTOS. HONORARIOS FICTOS \$ 15.000.Y DEVUELVA.-

DRA. DORIS MORALES MARTINEZ

Número	Sede	Importancia	Tipo
344/2018	Tribunal Apelaciones Trabajo 2ºT	MEDIA	DEFINITIVA
Fecha	Ficha	Procedimiento	
24/10/2018	0002-003190/2018	PROCESO CIVIL ORDINARIO	
Materias			
DERECHO LABORAL			
Firmantes			
Nombre		Cargo	
Dra. Nanci Amanda CORRALES GARCIA		Ministro Trib.Apela.	
Dra. Silvana Maria GIANERO DEMARCO		Ministro Trib.Apela.	
Dra. Rita Beatriz PATRON BETANCOR		Ministro Trib.Apela.	
Redactores			
Nombre		Cargo	
Dra. Nanci Amanda CORRALES GARCIA		Ministro Trib.Apela.	
Discordes			
Nombre		Cargo	
Dra. Rita Beatriz PATRON BETANCOR		Ministro Trib.Apela.	
Abstract			
Camino			Descriptor Abstract
DERECHO LABORAL->RELACION DE TRABAJO->CONVENIOS COLECTIVOS			ultraactividad
DERECHO LABORAL->RELACION DE TRABAJO->CONTRATO DE TRABAJO->PRESTACIONES EMERGENTES DEL CONTRATO DE TRABAJO-FERIADOS			
Descriptor			
Resumen			
El Tribunal, integrado, resuelve amparar el agravio deducido en cuanto hace lugar al pago de los feriados reclamados, y en su mérito desestimar el rubro reclamado, en función de entender que en el Convenio Colectivo que sirvió de fundamento para la reclamación no se había pactado la quedando derogado en cuanto a sus beneficios con la sanción posterior de la Ley 18.566.			

Texto de la Sentencia

SENTENCIA DEFINITIVA DFA N° 0013-000442/2018

SEF N° 0013-000344/018

TRIBUNAL DE APELACIONES DEL TRABAJO DE 2º TURNO

MINISTRO REDACTOR: DRA NANCI CORRALES GARCÍA

MINISTROS FIRMANTES: DRA SILVANA GIANERO DEMARCO, DRA RITA PATRÓN, DR LUIS TOSI BOERI, DRA NANCI CORRALES GARCÍA

Montevideo, 24 de Octubre de 2018.

VISTOS EN EL ACUERDO:

Estos autos caratulados "SÁNCHEZ, NEGLIA Y OTROS C/ LUCCA SEAT COVERS S.A. – PROCESO LABORAL ORDINARIO, RECURSO TRIBUNAL COLEGIADO" I.U.E. 0002-003190/2018, vénidos en conocimiento de este Tribunal en mérito del recurso de apelación interpuesto contra la Sentencia Definitiva N° 22/2018 de 31 de Mayo de 2018, dictada por la Sra. Juez Letrada de Primera Instancia de Trabajo de la Capital de 4° Turno, Dra. Julia I. Rodríguez Mederos.

RESULTANDO:

- 1) La Sala acepta el relato de antecedentes procesales que se consignan en la Sentencia apelada procediendo al dictado de la presente.

- 2) Por Sentencia Definitiva de Primera Instancia N° 22/2018 (fs.751), dictada con fecha 31 de Mayo de 2018, se dispuso "Amparando la demanda y en su mérito condenando a la empresa LUCCA SEAT COVERS S.A. a abonar a los actores los feriados reclamados en autos, más la multa legal y el 10% por concepto de daños y perjuicios preceptivos, todo de acuerdo a la liquidación practicada en la demanda, la que a la fecha de presentación de la misma ascendía a la suma de \$612.960,08 más reajustes e intereses hasta la fecha del efectivo pago. Costos por su orden y costas a cargo de la parte demandada. Honorarios fictos 10 BPC, para la demandada".

- 3) La parte actora, a través de su representante legal, interpuso recursos de aclaración y ampliación contra la Sentencia Definitiva dictada, siendo resueltos por auto 736/2018 de fecha 4 de Junio de 2018 (Fs 772).

- 4) La parte demandada, a través de su representante legal, interpuso recurso de apelación contra la Sentencia Definitiva dictada, agravándose en cuanto ampara el reclamo de feriados e incidencias, solicitando sea revocada (Fs 831 a 847 vuelto).

- 5) Por Decreto N° 831/2018 de 21 de Junio de 2018 se otorgó traslado del recurso interpuesto a la parte actora, quien evacua de fs 851 a 861.

6) Por auto N° 945/2018 de fecha 25 de Julio de 2018 se franqueó la alzada (fs. 862).

Recibidos los autos por el Tribunal, se dispuso el pase a estudio de los Sres. Ministros y acuerdo (fs. 868 – 869).

CONSIDERANDO:

I) Apela la parte demandada y se agravia porque la recurrida ampara el reclamo de feriados e incidencias.

Surge de autos que la Sentencia apelada condenó a Lucca Seat Covers S.A. a pagar a los actores los feriados reclamados e incidencias en rubros salariales, multa y daños y perjuicios, estando a la liquidación realizada en la demanda.

Esta condena se fundamenta porque otorga vigencia a convenios colectivos celebrados anteriormente a la Ley 18.566.

La demandada afirmó que se abonaron los feriados laborables que se establecen en el laudo de 2008, no siendo correcto darle credibilidad a los testimonios de los delegados del UNTMRA porque contraviene lo dispuesto en el art 21 de La Ley 18.566. Y afirma que los feriados reclamados se establecieron en el laudo de 2015.

Afirman además que se le está dando valor a la costumbre de pago de feriados en otras empresas extremo que no obliga a la demandada, lo que explicaría que no se hayan reclamado con anterioridad. Controvertió la liquidación y el quantum de feriados condenados.

II) Se analizara en primer lugar si la demandada tenía obligación por los efectos coercitivos erga omnes del convenio colectivo de 2008 a pagar los feriados laborales que se reclaman con el 100% de recargo legal.

Ya se hizo referencia en el numeral anterior a los extremos sostenidos por la demandada sobre la costumbre y alcance de las previsiones del convenio de 2008.

La Sentencia recurrida, en la que se realiza un detallado análisis de la situación planteada en autos y esta debidamente fundamentada reconoce que el literal H de la cláusula décima del Convenio Colectivo de Noviembre de 2008, no se relaciona en forma expresa como feriados laborales los días reclamados, empero interpreta que la cláusula E del mismo convenio expresamente dispuso que "los beneficios sociales establecidos por laudos o convenios que se estén abonando actualmente no podrán ser disminuidos o suprimidos", dejando en claro la vigencia para los trabajadores del sector de todos los beneficios obtenidos o bien pactado en convenios o laudos anteriores. A partir de tal interpretación remite al laudo de 1968 que otorgaba dicho pago doble a los feriados reclamados con carácter obligatorio para todo el sector y grupo de actividad del ex grupo 27 y entiende que dicho laudo permanece vigente por la remisión del decreto 178/85 y fueron recogidos en el convenio colectivo de 16/11/1990 y 13/01/1993. Sin perjuicio, la Sentencia también reconoce que estos últimos convenios tenían un plazo de vigencia pactado interpretando que dichas normas mantuvieron su obligatoriedad,

postulando la de los convenio colectivos y sosteniendo que el convenio de 2008 no implicó dejar sin efecto el beneficio del pago doble de los multicitados feriados, apelando a los principios del Derecho de Trabajo (indubio pro operario, la norma más favorable, irrenunciabilidad y primacía de la realidad) y a la práctica constante en el sector de actividad de la demandada (usos y costumbres), ponderando la conservación de los beneficios laudados con anterioridad. Finalmente considera que el plazo de vigencia de los anteriores convenios solo refería a los ajustes de salarios y categoría, no alcanzando otros elementos o aspectos que hacen a las condiciones de trabajo, las que no fueron derogadas, ni revisados por nuevos convenios, manteniendo su vigencia. Reitera las cláusulas que mantienen los beneficios consagrados a su criterio, el uso de la costumbre, y cita doctrina en apoyo de su posición.

III) El Tribunal intergado, ha obtenido la mayoría necesaria para hacer lugar al agravio y proceder a revocar la Sentencia apelada.

No se comparte la posición de la recurrida. Porque se entiende que parte de una premisa errónea: la ultra actividad del laudo de 1968 y de los laudos, decretos y convenios colectivos celebrados desde 1985 a 1993. Y ello porque, como lo admite la propia recurrida, los mentados convenios tenían un plazo de vigencia que a la fecha de celebración convenio colectivo de 2008, había expirado. Antes de la vigencia de la Ley 18.566 promulgada el 11 de setiembre de 2009, se entendía que los beneficios contenidos en los convenios colectivos se extinguían con el vencimiento del plazo de los mismos, salvo que las partes pactaran , que no fue el caso. Por lo tanto, las cláusulas del convenio colectivo de referencia son claras y de interpretación estricta, no establecen que los feriados reclamados deben abonarse doble, como si se estipula para los feriados de Carnaval y Turismo.

Entonces, no hay laguna, oscuridad o ambigüedad alguna que debe interpretarse con los principios del derecho de trabajo como se sostiene en la atacada. Lo que explica razonablemente, que recién en el Convenio colectivo de 2015, se establezca su obligatoriedad de pagar los feriados reclamados doble.

IV) Ya ha sostenido el Tribunal la importancia de la negociación colectiva y la jerarquía luego de la norma Constitucional de estos acuerdos que traducen en los Convenios Colectivos que rigen las relaciones entre las partes.

Sentencia 0013-000229/2013 '...el convenio colectivo es la expresión de un acuerdo de voluntades adoptado por los patronos y los trabajadores en acto acordado libremente en el ámbito laboral y es la consecuencia de la negociación que han desarrollado los representantes de uno y otro sector (...) Convenio colectivo es todo acuerdo celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una entidad gremial de empleadores con un grupo o sindicato de trabajadores para fijar las condiciones a las que deben ajustarse los contratos individuales de trabajo...' y más adelante indica que: '...se ha dicho que es un pacto, generalmente escrito, sobre condiciones de trabajo que regirán en un establecimiento o grupo de ellos, en una región, o en todo el territorio de un estado, acordado por uno o varios patronos o por una o más organizaciones patronales, con un grupo o sindicato representativo de los trabajadores' (H.H. Barbagelata, Régimen de los convenios – F.C.U., pág. 15)" (cfme. Sentencia de la Corte No. 150/2001).

Asimismo, como se sostuvo la Suprema Corte de Justicia en Sentencia No. 373/2012, "No es menor la supuesta existencia del convenio, dado que como indica Jorge Rosenbaum, '... los acuerdos celebrados entre la empresa y su sindicato, regirán respecto de los contratos individuales de todos los trabajadores integrantes del grupo profesional abstractamente considerado, más allá de que se trate de sujetos intervinientes o no, sindicalizados o no, o que estuvieran a favor o en contra de la decisión sindical de aceptar las normas del convenio que se suscribe' (Alcance Subjetivo de los Convenios Colectivos, en Veintitrés estudios sobre convenios colectivos, pág. 53).

Las normas de un convenio colectivo no se imponen en virtud del orden público legal vigente sino de un imperativo negocial, obligacional, derivado del contrato colectivo mismo. Al sujeto colectivo laboral se le atribuye un pleno ejercicio de la autonomía, que determina restricciones a la voluntad individual, fundadas en la existencia de una desigualdad inherente entre las partes del contrato de trabajo, que justifican la protección de la parte más débil, el trabajador individual, impidiéndole renunciar a los niveles mínimos de protección consagrados en el convenio colectivo (Cf. Sarthou, en R.D.L., T. XV, Nos. 86, 87, 88, 1972, pág. 364).

La validez de cada norma está necesariamente ligada al centro de poder que la dictó y que en todo momento puede modificarla. La norma colectiva se vincula a la voluntad de las organizaciones profesionales; se trata de un verdadero acto regla, de carácter general y abstracto, creado por el grupo profesional e impuesto a sus miembros. Por tanto, constituye una fuente objetiva de derecho que no puede ser modificada por un contrato individual (Cf. Raso Delgue, El principio de irrenunciabilidad y la negociación colectiva, en Veintitrés Estudios Sobre Convenios Colectivos, ob. cit., págs. 289 y ss.)".

V) En vista que todo lo analizado es procedente tener en cuenta que de estos convenios entre las partes, vigentes al momentos en que se generaron los reclamos, no en uno sino en varios convenios colectivos, no estaban contemplados y la ultraactividad no estaba vigente legalmente, no podemos recurrir a integrar, sino ajustarnos a lo que la norma prevé.

Y no es menor que este argumento se ve respaldado con el hecho de que en el año 2015 se acordó preverlo expresamente, lo cual no hubiese sido necesario se realice sin aclaración alguna al respecto, si era un beneficio con el cual ya se contaba. No se ingresa como beneficio a mantener sino como nueva previsión.

La ultraactividad es incorporada recién a partir de la vigencia del art 17 de la Ley 18.566, efecto por el cual el convenio mantiene su vigencia en bloque hasta que un nuevo convenio las modifique o las partes acuerden una solución expresa diferente.

que ha sido observado por la OIT, y sobre el cual no se ha ingresado dada la gran discordancia entre las partes sobre el beneficio de su aplicación en la negociación colectiva. La Organización Internacional de Trabajo OIT a la luz de los convenios de la OIT ratificados por Uruguay y de los comentarios de los órganos de control, con el objetivo de: i) identificar puntos respecto de los cuales las propuestas estarían atendiendo las solicitudes de los órganos de control; ii) identificar los puntos respecto de los cuales se necesitaría todavía ulteriores avances; y iii) sugerir posibles orientaciones que permitan completar el proceso en curso, avala la posibilidad de rever esta . Por lo que extenderla a un periodo de tiempo que aún no estaba vigente, cuando no hay laguna para integrar no se entiende ajustado a derecho.

VI) Tampoco es de aplicación la teoría de los usos y costumbres, pues tales feriados no eran abonados doble en la empresa demandada. Y si bien la teoría de los actos propios es de aplicación relativa en materia laboral, en el caso, no se trata de renuncia de derechos, resultando lógico pensar que de lo contrario, los actores nucleados en un sindicato como UNTMRA lo hubiesen reclamado mucho tiempo atrás, sin esperar el convenio colectivo de 2015.

Por todo lo expuesto, corresponde amparar el agravio y en función de esto no corresponde ingresar al análisis de los restantes agravios integrantes del presente recurso

VII) Costas del grado de oficio, sin especial condena en costos.

En merito a lo expuesto, EL TRIBUNAL,

FALLA:

REVÓCASE LA SENTENCIA APELADA.

COSTAS DEL GRADO DE OFICIO, SIN ESPECIAL CONDENA EN COSTOS. Y DEVUELVA.-

Dr Luis Tosi Boeri

Presidente

Dra Nanci Corrales García

Ministra

Dra Rita Patrón

Ministra

DISCORDIA DRA. SILVANA GIANERO DEMARCO

La decisora no tiene el honor de compartir lo fallado por la Sala en cuanto se procede a revocar lo fallado.

En la hipótesis sometida a resolución, el tema objeto de análisis se centra en determinar si procede la condena del pago de los feriados no laborables en forma doble, en tanto que si bien en el convenio del 2008 no se establecen expresamente el pago de los mismos, los actores basan su pretensión en la cláusula que se ha repetido a lo largo de los Convenios del grupo y dispone que: "no se renuncia a ningún beneficio anterior" por lo cual el meollo de la causa se centra en la interpretación del convenio y sus cláusulas.

Pues bien, la recurrida sostuvo en el numeral X de fs. 760 que no puede entenderse que el literal I de la cláusula X del Convenio Colectivo del 2008 haya dejado de sin efecto el pago de los feriados reclamados por los accionantes y ello en primer lugar porque el literal E dispone que los beneficios establecidos por los laudos anteriores que las empresas estén abonando no podrían disminuir o suprimidos.

La suscrita coincide con lo fallado en cuanto a que a partir de la reinstitucionalidad democrática se hicieron extensibles los efectos de los Convenios que se pactaron en 1963 y sus beneficios vigentes no atemperando su vigencia como propugna la accionada.

A efectos de la dilucidación de la cuestión debatida, debe decirse que la suscrita tiene el honor de compartir los criterios interpretativos de los convenios colectivos propuestos y articulados por el profesor Helios Sarthou, quien partiendo de la especialidad del objeto a interpretar - en cuanto a su contenido, los sujetos pactantes y los efectos - reclama la construcción de una técnica jurídica autónoma y sintetizadora de los principios y reglas de la interpretación del derecho común así como los propios del Derecho del Trabajo y del Derecho Sindical. Técnica jurídica elaborada con anterioridad a la vigencia de la Ley No. 18.566 por lo que no presenta riesgo de incongruencia interpretativa alguna con los convenios colectivos de autos. ("Interpretación de los convenios colectivos." En Trabajo, Derecho y Sociedad. T. I. Estudios de derecho colectivo de trabajo. FCU. 2004. pag. 272 y sgtes).

La técnica jurídica autónoma que plantea se construye sobre las siguientes bases hermenéuticas: la especialidad de la interpretación entre la integración armónica de las reglas de interpretación de los acuerdos de voluntades del derecho común (análisis literal gramatical, lógico sistemática interpretando las cláusulas oscuras a través de las que no lo son en el mismo objeto de interpretación; la búsqueda de la intención de los estipulantes) y los principios del Derecho del Trabajo (in dubio pro operario, irrenunciabilidad y primacía de la realidad) y del Derecho Sindical (autonomía sindical y libertad sindical) o como bien sostiene la juez a-quo, que la reinstitucionalización democrática hizo extensible el efecto de los convenios de 1963 vigentes y no importa que la vigencia de los beneficios que fueran anteriores al año 2008, estuvieran limitados temporalmente en cuanto a su vigencia.

Bajo dichos concepto se considera que es correcta la conclusión a que arribara la decisora de Primera Instancia, en cuanto de acuerdo al art.17 de la ley 18.568 de Negociación Colectiva se establece la ultraactividad de los convenios, ver fs. 65 de 40 estudios.

Pero aún más, si como expresa la Dra. Patron en su voto en el caso estamos ante una situación donde la del Convenio se vio atemperada en base a que los mismos establecían fecha de vigencia. A mi juicio la vigencia de los Convenios, no debe interpretarse en forma literal para llegar a una conclusión

contraria, en tanto que los derechos consagrados en la negociación tiende a proteger derechos fundamentales y por ende estos contratos deben ejecutarse bajo la óptica del principio de buena de buena fe, que signa todas las relaciones contractuales y más específicamente las relaciones laborales que están embuidad en su ejecución por el principio de la realidad que enmarca toda relación contractual y por ende este nos lleva a sostener que es lógico inferir que se deben abonar en forma doble los feriados laborables ya que los testigos son contestes en sostener que se pagaban dobles desde tiempos inmemoriales (más precisamente desde el año 1979) en este sentido es claro el testimonio del Sr. Acosta, cuando sostiene que la empresa demandada empieza a negociar en el año 2011, pero el beneficio estaba desde el año 1979 para el grupo, aunque hoy esta modificado el subgrupo y expresa textualmente a fs. 728 "todas las fábricas los pagaban no recuerdo si era desde el año 68 y después era en el grupo 14 son históricos..." Además la explicación de porque no aparecen en el Convenio del año 2008, surge su razón lógica sin posibilidad de otra interpretación a la que arriba la recurrida en cuanto a la percepción del beneficio dado que este frente a la pregunta de la demandada de ¿Por que no estaban mencionados los feriados laborables en el convenio del 2015 y no en el 2008 ¿a fs. 734 expresa "...No aparecen porque el subgrupo se formo en el año 2015 y en este caso se comienza a redactar los Convenios de cero ya que deben constar las clausulas genéricas y específicas para que todas las partes sepan las reglas de juego..."

En efecto, en opinión de la suscrita el caso debe resolverse bajo los conceptos señalados por los Dres. Valera y Ermida en su obra Consejo de empresas y Comisiones Paritarias pag 33-34 quienes expresan que el objeto del derecho laboral debe ser el hombre y en este sentido exponen "...Es pues la plenitud del hombre a lo que se debe tender. Y en el seno de la empresa la dignificación del trabajo, esto es, la elevación y promoción del trabajador Y esa dignificación y promoción solo serían posibles en la medida que se reconozcan los límites al ejercicio de los poderes empresariales y se consagre al mismo tiempo, ciertos derechos a los trabajadores, entre los cuales el derecho a la información deviene fundamental para que funcione el equilibrio ..."

En base e ello, es dable sostener que la empresa demandada no negoció teniendo presente dichos parámetros a efectos de reconocer que el pago de los feriados laborables era abonado doble desde tiempos remotos y su inserción en el rubro hace extensible los beneficios de los Convenios de rama porque el efecto erga omnes de los mismos que debe primar ante el concepto de vigencia temporal porque prima el derecho fundamental del trabajador.

Dra Silvana Gianero Demarco

Ministra

Esc Raquel Gatti

Secretaria Letrad