



Poder Judicial de la Nación

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO
- SALA VII

CAUSA Nº 14389/2017

SENTENCIA DEFINITIVA Nº 57322

CAUSA Nº 14389/2017 - SALA VII - JUZGADO Nº 39

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 16 días del mes de mayo de 2022, para dictar sentencia en los autos: "SOBSTYL, MAXIMILIANO C/ OPERADORA DE ESTACIONES DE SERVICIO S.A. S/DESPIDO" se procede a votar en el siguiente orden:

LA DOCTORA GRACIELA L. CARAMBIA DIJO:

I.- El [pronunciamiento de grado](#) que hizo lugar a la demanda incoada, viene apelado por el accionante mediante el recurso glosado a [fs. 330/346](#), que mereciera réplica de la contraria a [fs. 348/356](#).

Asimismo, el apelante critica los emolumentos regulados en favor de la totalidad de los profesionales intervinientes en autos por considerarlos elevados.

II.- Se agravia el accionante en primer lugar por el rechazo decidido en grado respecto del reclamo incoado por falta de pago de las horas extraordinarias y su correspondiente incidencia en la base salarial, que influiría en la liquidación final abonada.

Adelanto que la queja vertida en el punto no podrá tener favorable acogida.

Liminalmente, cabe memorar que no resulta un hecho controvertido que el actor prestaba tareas en favor de la demandada en el horario de 14 a 22 hs, de lunes a lunes, gozando de 6 francos mensuales (ver escrito de demanda, fs. 7vta. y contestación de demanda, fs. 121)

En primer término, advierto que el reclamante confunde los institutos del descanso semanal con el de las horas extras, reclamando el pago por el trabajo prestado en horas extraordinarias en función de que, según refiere, su entonces empleadora no le habría otorgado los descansos establecidos en el art. 204 de la LCT y no le abonó el recargo del 100% que establece el art. 207 del mismo cuerpo normativo, circunstancia que, además, advierto que no ha sido acreditada en autos.

En este sentido, comparto el argumento expresado por la sentenciante de grado, mediante el cual explicó que el trabajo prestado en días sábados y domingos y que corresponderían a los períodos de descanso semanal obligatorio, no siempre resulta ser tiempo extra de labor que deba ser pagado con recargos. Se paga con recargo el trabajo después de las 13





Poder Judicial de la Nación

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO
- SALA VII

CAUSA Nº 14389/2017

horas de los días sábados y los domingos, siempre que además se excedan las 48 horas de trabajo semanal.

Digo esto porque, como dije, no resulta un hecho controvertido la jornada laboral que desempeñaba el actor, la cual incluso se encuentra conformada por las declaraciones de la totalidad de los testigos que prestaron testimonio en autos.

En este sentido, a mi juicio se advierte claramente que en el caso de marras no surge que el límite máximo de 8 horas diarias y 48 horas semanales haya sido superado.

Entonces, teniendo en cuenta que la jornada laboral del actor era de lunes a lunes de 14 a 22 horas, con 6 francos mensuales, concluyo que no ha trabajado en exceso de la jornada legal, por lo que no corresponde abonar el recargo previsto en el art. 207 de la LCT.

Tal como se ha expedido esta Sala VII en un caso de aristas similares, cabe señalar que la hora suplementaria es la que excede la jornada legal diaria o semanal, con prescindencia del día de la semana en el que se presta la labor (cfr. Ley 11.544 y Decreto Ley Nº 16.1115/33) y no debe confundirse tal instituto con el descanso hebdomadario, de modo que si, como en el caso, la jornada del trabajador no excede a los límites legales, el solo fundamento de que su labor hubiese sido cumplida después de las 13 horas del día sábado y en días domingos, no otorga derecho a reclamar tales horas como extra. Este instituto no da derecho a una sobre asignación salarial en los casos en los que se transgreda la prohibición legal dispuesta en el art. 204 de la LCT, sino que establece un descanso compensatorio que el dependiente está habilitado a gozar por sí, con la única exigencia de cursar una comunicación formal al empleador con una anticipación no menor a 24 horas.

Cabe destacar que solamente en el supuesto mencionado supra, el empleador está obligado a abonar el salario habitual con un recargo del 100% (cfr. art. 207 in fine LC), y tal circunstancia, como bien refiere la Sra. Juez *a quo*, no ha sido acreditada en autos.

Como puede observarse, la solución legal no implica una compensación monetaria sino en especie, dado que el trabajador puede gozar del descanso compensatorio correspondiente en forma compulsiva a partir del primer día hábil siguiente, y sólo en tal caso el empleador es sancionado con el deber de abonar el recargo salarial. En cambio, en el caso opuesto, como el que nos ocupa, cuando el trabajador no goza por sí el

Fecha de firma: 16/05/2022

Firmado por: GRACIELA CARAMBIA, JUEZ DE CAMARA

Firmado por: MONICA B QUISPE, SECRETARIA DE CAMARA

Firmado por: PATRICIA SILVIA RUSSO, JUEZ DE CAMARA



#29513234#324731884#20220516082725745



Poder Judicial de la Nación

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO
- SALA VII

CAUSA Nº 14389/2017

franco omitido, la ley no prevé posibilidad de la percepción del salario con recargo, como pretende el aquí apelante, es decir, su compensación en dinero, adoptando una solución similar a la que establece el art. 162 del mismo cuerpo legal (Sala VII, Expte. Nº 26948/2019, "Sanchez, Yanina Soledad c/ IGT 33 S.A. s/ Despido", SD Nº 57302).

En consecuencia, siendo a mi juicio correcto el análisis efectuado por la Sra. Juez *a quo* en el punto, corresponde confirmar lo decidido en grado.

III.- Luego, la parte actora se queja del rechazo que hiciera la sentenciante a considerar los rubros no remuneratorios como base para el cálculo del salario por no haber cumplido esa parte con lo dispuesto en el art. 65 de la L.O. Sostiene que las sumas no remunerativas surgen incluso de los recibos de haberes que adjuntara oportunamente en el momento de presentar la demanda.

Adelanto que la queja no tendrá favorable acogida.

Me explico, la actora efectúa un relato respecto del carácter remuneratorio de ciertas sumas que dice haber percibido, pero no luce individualizado en modo alguno en el desarrollo de la demanda cuáles serían los montos en concreto a los que hace referencia, mediante un detalle en la liquidación, así como tampoco indica de qué acuerdos salariales celebrados en el marco del CCT 1261/2012-E surgirían los mismos; por lo cual, no corresponde admitir dicho agravio, en tanto no observo que la demanda en este aspecto cumpla con las previsiones del art. 65 L.O.

En este sentido, considero que al existir más de un ítem en pugna, el demandante debió discriminar a cuánto asciende cada uno de los rubros que integran el monto de la demanda en este aspecto, ilustrando en la liquidación no sólo sobre cada uno de ellos y sus consiguientes montos, sino también de como se ha arribado a esa cifra, situación que no se observa de la lectura del escrito de inicio, y tal circunstancia en forma alguna puede subsanarse mediante la inclusión al proceso de elementos que surgen posteriormente en la etapa probatoria.

Por todo lo expuesto, corresponde desestimar la apelación intentada y confirmar lo dispuesto al respecto por la magistrada preopinante.

En función del rechazo de los agravios anlizados hasta aquí, deviene abstracto el tratamiento de los cuestionamientos del accionante





Poder Judicial de la Nación

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO
- SALA VII

CAUSA Nº 14389/2017

respecto de las diferencias en la liquidación practicada en grado, así como también en relación al cálculo de la multa establecida en el art. 80 de la LCT.

Asimismo, teniendo en cuenta que en base a lo resuelto no existen diferencias indemnizatorias, deviene abstracto el tratamiento del agravio vertido en relación al incremento dispuesto por el art. 2 de la Ley 25.323.

IV.- Por otra parte, se queja el accionante por cuanto la Sra. Juez *a quo* habría omitido aplicar la multa establecida en el art. 1 de la Ley 25.323.

Adelanto que esta queja tampoco tendrá acogida favorable, pues tampoco observo que la demanda en este aspecto cumpla con las previsiones del art. 65 LO.

En efecto, sabido es que la demanda laboral debe contener una pretensión fundada en el derecho del trabajo o que deriva de una vinculación laboral o incluso que es consecuencia de un hecho acontecido o generado en el marco del contrato de trabajo, aun cuando se funde en normas de derecho común.

Jurisprudencialmente se ha hecho hincapié en que el reclamante tiene la carga de invocar claramente los hechos en los que funda su pretensión haciendo una exposición circunstanciada de los hechos configurativos de la relación jurídica en que se basa la petición judicial.

Es decir, deben describirse los hechos (y las omisiones o hechos omisivos) que, previstos por las normas con efectos jurídicos, hagan operar la regulación jurídica del caso, pues no basta invocar simplemente un marco jurídico de una situación sin explicar los hechos cuyo encuadre legal se pretende.

La claridad en esta exposición tiene importancia fundamental pues pone en juego las garantías de congruencia y de defensa en juicio, ya que el demandado corre con la carga de negar o desconocer los hechos (cfr. art. 65 de la Ley 18.345).

Asimismo, el derecho debe exponerse aunque sea en forma sucinta.

En el caso de autos, advierto que la pretensión respecto del incremento indemnizatorio previsto por el art. 1 de la Ley 25.323 no se halla adecuadamente fundada, pues la parte demandante no hace mención alguna al respecto en su libelo inicial, y ni siquiera incluyó el rubro en cuestión en la liquidación practicada a fs. 7.





Poder Judicial de la Nación

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO
- SALA VII

CAUSA Nº 14389/2017

Por lo expuesto, en tanto entiendo que no se encuentran cumplimentados los recaudos establecidos en el art 65 inc. 3, 4 y 6 L.O., considero que no corresponde hacer lugar al cuestionamiento esbozado por la accionante.

V.- Referente al agravio vertido por la parte actora concerniente a la falta de pago de los salarios estipulados en el art. 213 de la LCT, –que fueran desestimados en la instancia anterior, sobre la base de que el demandante no acreditó que en el momento en que se produjo el despido se hubiese encontrado haciendo uso de la licencia por enfermedad en los términos del art. 208 de la LCT–, a mi juicio incurre en deserción en tanto el recurrente se limita a reiterar las manifestaciones vertidas en la demanda, como que la empleadora lo obligó a tomarse vacaciones desde el 20 de enero hasta el 3 de febrero de 2016 con el objeto de encubrir el proceso de enfermedad, pero sin efectuar referencia a elemento probatorio alguno de los aportados a la causa que pudieran servir para acreditar la veracidad de sus dichos, por lo que solo constituye una mera manifestación de su parte, ineficaz a los efectos de obtener la reforma perseguida, sobre todo teniendo en cuenta que en virtud de lo dispuesto por el art. 377 del C.P.C.C.N. sobre su parte pesaba la carga de probar tales asertos. (arg. art. 116 de la L.O.).

Asimismo, el apelante trae a consideración de esta Alzada los 4 certificados médicos acompañados al presentar demanda (ver fs. 66/69), que si bien su autenticidad fue acreditada mediante la contestación de oficio del Sanatorio Modelo Quilmes (fs. 241/251), lo cierto es que no surge del libelo inicial que los mismos hayan sido presentados a su entonces empleadora.

En consecuencia, en tanto no se encuentra acreditado en autos que al momento del despido estuviera en uso de la licencia por enfermedad en los términos del art. 208 de la LCT, no le asiste derecho a percibir salarios más allá del despido (cfr. art. 213 LCT).

En función de lo expuesto, propongo dejar incólume este aspecto del decisorio recurrido.

VI.- Tampoco prosperará el agravio dirigido a cuestionar el rechazo del reclamo introducido por el accionante por el daño moral que afirma le ocasionaron las acciones que le endilga a su empleadora.

Al respecto considero que no le asiste razón.

En primer lugar considero necesario recordar que la indemnización civil por daño moral sólo cabe en supuestos especiales. Esta





Poder Judicial de la Nación

**CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO
- SALA VII**

CAUSA Nº 14389/2017

Sala tiene dicho que desde el punto de vista extracontractual el daño moral sólo procede en aquéllos casos en que el hecho que lo determina haya sido por naturaleza extracontractual del empleador, es decir, si se verifica una conducta adicional ilícita que resulta civilmente resarcible, aún en ausencia de vínculo laboral (en igual sentido, “Zarza, Mario Ruben c/ Línea 17 S.A. y otros/ despido”, S.D. 30.767 del 19/05/98, entre muchos otros).

En segundo lugar en el caso de autos el actor no acreditó por ningún medio de prueba las distintas situaciones de hostigamiento que manifestó en su escrito de demanda -ver fs. 10- y las declaraciones de los testigos OTTONE, SOSA y BARONE no son suficientes para tener por acreditada la existencia del hostigamiento o mobbing en este caso (cfr. Arts. 386 y 456 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación).

Digo esto porque el testigo SOSA no hace referencia alguna a las situaciones de hostigamiento que denuncia el accionante, en tanto que los testigos OTTONE y BARONE, tan solo refieren que en el último tiempo SOBSTYL sufrió una tendinitis y que a pesar de no poder realizar sus tareas, le fueron igualmente designadas.

En este sentido, advierto que los testimonios analizados resultan poco precisos, y por lo tanto, insuficientes a los fines que se proponen, razón por la cual solo cabe desestimarlos.

En consecuencia, no encontrando motivos que me persuadan acerca de la existencia de una conducta ilícita que merezca reparación autónoma, propondré desestimar este rubro. (art. 726 C.C. y C.).

VII.- Con relación a la imposición de costas, tampoco encuentro motivos para apartarme de lo resuelto en origen, en todo conforme con el principio objetivo de la derrota emanado del art. 68 CPCCN.

En este sentido, cabe destacar que la jurisprudencia que cita el apelante a fin de brindar apoyo a la modificación que pretende, no tiene relación alguna con los hechos debatidos en autos, por lo que no advierto de qué manera puede servir de sustento a la pretensión actoral.

En consecuencia, propongo desestimar el agravio deducido en el punto y confirmar la imposición de costas tal como fue dispuesta en grado.

VIII.- Por otra parte, los honorarios de la totalidad de los profesionales intervinientes en la causa, que llegan apelados por el accionante, lucen adecuados en atención a la calidad, mérito y extensión de las tareas desplegadas en autos, conforme los arts. 38 LO, 6, 7, 8, 9, 19, 39





Poder Judicial de la Nación

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO
- SALA VII

CAUSA Nº 14389/2017

y conchs. de la ley 21.839, decreto - ley 16638/57 y ley 24.432, por lo que propongo su confirmación.

IX.- De tener favorable adhesión mi voto, atento el resultado que vengo proponiendo, corresponde imponer las costas de Alzada a cargo del actor (art. 68 C.P.C.C.N.).

Asimismo, sugiero que se regulen los honorarios a las representaciones letradas intervinientes, por las labores realizadas en esta instancia, en el 30% (treinta por ciento) de lo que les corresponda percibir por su actuación en origen. (arts. 16 y 30 ley 27.423).

LA DOCTORA PATRICIA SILVIA RUSSO DIJO: por compartir los fundamentos, adhiero al voto que antecede.

EL DOCTOR HECTOR CESAR GUIADO no vota (art. 125 de la ley 18.345).

A mérito de lo que resulta del precedente acuerdo, el Tribunal RESUELVE: 1) Confirmar la sentencia apelada en todo lo que decide y fuera materia de recurso y agravios. 2) Imponer las costas de Alzada a cargo del accionante (art. 68 C.P.C.C.N.). 3) Regular los honorarios por las tareas de Alzada para cada una de las representaciones letradas intervinientes, por las labores realizadas en esta instancia, en el 30% (treinta por ciento) de lo que les corresponda percibir por su actuación en origen. 4) Oportunamente, cúmplase con lo dispuesto en el art. 1º de la Ley 26.856 y con la Acordada de la CSJN Nro. 15/2013.

Regístrese, notifíquese y devuélvase.

