

Lee los siguientes extractos de sentencias y analiza cuáles fueron los elementos de hecho que llevaron al juez a aplicar cada uno de los principios en el caso concreto.

- Principio protector (Anuario de Jurisprudencia Laboral 2011- caso 514)

*... norma de la norma más favorable*

514 De acuerdo a lo que surge de autos, durante el período reclamado, lo que debía resolverse era el régimen aplicable a un sueldo de trabajo que, por su naturaleza, no puede encuadrarse estrictamente ni como industria ni como comercio.

El principio de aplicación de la norma más favorable es lo que resuelve la cuestión.

El decreto del 29 de octubre de 1957, que es reglamentario del CIT N° 30 y de la ley 5.350, es contradictorio, en la medida que en su artículo 18 incluye al transporte de mercancías como actividad industrial, mientras que el artículo 41, incluye al reparto de mercadería entre las disposiciones del artículo 35 (44 horas semanales), aún cuando sea actividad desempeñada en la industria, de lo que se deriva que no ofrece una solución clara, aún cuando pudo ser una ayuda útil para solucionar el tema.

Ante esa discordancia la aplicación del principio protector y el de la norma más beneficiosa, determina a pensar que se aplica el régimen de 44 horas semanales.

El principio señalado, "en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador" (Plá Rodríguez, Los principios del D. del Trabajo, pág. 61), por lo que si nos encontramos ante una solución legal ambigua e incierta, la única interpretación posible es aquella que determinará la aplicación de la norma que sea más favorable al trabajador.

En definitiva, entonces por aplicación del principio, señalado debe entenderse que al actor le correspondía el régimen de descansos por el que abogó, por lo que el trabajo desempeñado los días sábados por la tarde significó trabajo en día de descanso, cuyo cálculo se efectúa como si se tratara de horas extra, por lo cual corresponde hacer lugar a su reclamo y condenar a la empleadora al pago de lo reclamado, mas multa, intereses y reajuste hasta su efectivo pago, fijando los daños y perjuicios preceptivos en el 15%, en función de que no se acreditaron cargas familiares.

TAT 1°, Sent. N° 506. 9.11.2011. Morales (r), Posada, Rossi.

- **Principio de continuidad (Anuario de Jurisprudencia Laboral 2012 - caso 736)**

736 De la abundante prueba documental y testimonial vertida en el proceso (fs. 142 a 151, 157 a 169, 170, 192 a 216. 229, 232, 233, 236, 237) surge probado que el actor trabajó para el demandado (constructor) en varias obras (sucesión de contratos), durante muchos años (los testigos refieren al 2000, 2005, 2007, 2008) en forma ininterrumpida. Trabajaba en una obra e iba a otras sin interrupción, o a veces lo hacía en varias a la vez, bajo la dirección del demandado, que lo dirigía y contrataba, le daba las órdenes, le asignaba el trabajo, etc. Se comportaba como un verdadero patrón.

El demandado dirigía la obra y la actividad del actor y demás obreros que trabajaron durante más de 10 años bajo su dependencia.

No surge de autos que el actor haya trabajado por su cuenta, o para otros patrones. Al demandado los propietarios de las obras (por lo general propietarios particulares excepto la obra de Paysandú INA) le encargaban la construcción de sus viviendas y este contrataba al actor y otros para la realización de esta, dirigiendo sus tareas.

Debe advertirse que se la prueba testimonial (en la que no hay contradicción alguna) surge que el empleado más antiguo, permanente y de confianza lo era el Sr. L.

Por lo tanto la relación laboral dista mucho de ser a término o para obra determinada en relación con el demandado, (lo fue para los propietarios de las obras).

En suma el principio de continuidad que es de aplicación en el caso, determina que se tenga por acreditada la relación laboral permanente. En suma el agravio no será de recibo por el voto unánime de los integrantes de este Tribunal.

TAT 2º, Sent. Nº 432. 10.10.2012. Corrales (r), Tosi, Patrón.

- Principio de irrenunciabilidad (Anuario de Jurisprudencia Laboral 2011- caso 501)

501 En cuanto al segundo argumento de la demandada, referido al acuerdo extrajudicial que ilustraría el documento de fs. 55, la Sala no comparte ni el análisis ni las conclusiones de la sentencia impugnada. El documento estrictamente recoge la renuncia genérica del trabajador prestada sin asistencia letrada y en el marco de la subordinación y estado de dependencia que pauta la relación de trabajo, respecto de créditos que siquiera se identifican en sus respectivos montos. De

allí que siendo tal pacto violatorio del principio de irrenunciabilidad vicia la eventual voluntad del trabajador, quien no está habilitado a renunciar de beneficios que normas de orden público le garantizan.

TAT 1º, Sent. N° 549. 30.11.2011. Rossi (r), Morales, Posada.

- Principio de primacía de la realidad (Anuario de Jurisprudencia Laboral 2008 – caso 393).

393 Como bien dijo la Sra. Juez *a quo* es muy claro que la actora que tenía doble horario y cumplía todo tipo de tareas en la farmacia no podía ganar \$ 1.500 por mes como surge de los recibos que firmaba, por lo cual aplicando un criterio de racionalidad y de acuerdo al principio de primacía de la reali-

dad se concluye sin mayor esfuerzo que el sueldo era el referido por la trabajadora en su demanda y confirmado testimonialmente y que el mismo le fue rebajado como también manifestó sin que ello se controvirtiera y esa rebaja salarial es causal suficiente para configurar el despido indirecto que se alegó.  
TAT 3º, Sent. N° 289. 30.7.2008. Gómez Franco (r), Molinari, Piatniza.

- **Principio de razonabilidad (Anuario de Jurisprudencia Laboral 2010 – caso 472)**

472 Se agravio el recurrente porque la sentencia de Primera Instancia hizo lugar al pago de horas extras y agrega que en caso de considerarlo trabajo a la orden le agravia la forma de pago.

La demandada al contestar la demanda no afirma que no hacía horas extras el actor, sino que “las horas trabajadas surgen de los recibos de sueldo, que todo el trabajo le fue abonado y no queda saldo pendiente”.

Afirma que no es cierto que trabajara 100 horas extras mensuales. Luego hace referencia a las cargas probatorias y a la falta de reclamo por otros chóferes.

No se detallan en la contestación los horarios, actividades, posibilidades de retiro del actor a los que se hace referencia en la apelación.

No surge claro de la contestación que la demandada afirmara que no hacía horas extras, pero lo que no puede negar es que pagaba horas extras porque así surge de los recibos de sueldo.

En consecuencia lo que esta sin probar es el horario que efectivamente realizaba el trabajador. Y esto es carga de la demandada acreditarlo.

De las declaraciones testimoniales surge que el actor si bien era chofer la mayor parte del tiempo era de espera, pero esto formaba parte de su labor.

La independencia que alega la demandada tenía para ir o venir en el tiempo entre que llevaba a los trabajadores y los traía varia dependiendo como afirman los testigos de que se presentara alguna medida gremial, que salieran antes, que se llevara la gente del comedor o del obrador, y sin duda para eso era necesario el chofer.

Al pagar horas extras la empleadora no se cuestiona que el mínimo legal lo realizaba, por lo tanto no corresponde estar al análisis del trabajo a la orden que surge en la apelación y que no fue objeto del proceso.

Aún cuando la empresa no tenía un control horario y desconoce las planillas adjuntas por la parte actora, por ser de su propia autoría. No prueba que efectivamente el actor se fuera de Botnia, o realizara otra tarea en lo que era su horario de trabajo. Se afirma que el actor

se podía retirar en cualquier camión de los que concurría a la construcción. Debemos aplicar principio de realidad. Si el actor se iba en un camión y lo llamaba o necesitaban para manejar el ómnibus en que se trasladaba?

La empresa no le proporcionaba medios para ir o venir de este lugar. El actor sin el ómnibus estaba en la misma situación que los obreros que transportaba.

Sin perjuicio de lo manifestado el Tribunal entiende que corresponde aplicar el principio de razonabilidad, y tener en cuenta que se abonaba dos horas extras diarias, que surge de la prueba que no siempre el horario era de la extensión que afirma el actor, que había oportunidades en que por los motivos que podían sobrevenir se iban antes, y que tenía cierta liberalidad con su horario intermedio. Por lo tanto se entiende que haciendo un promedio, se mantendrá la condena al pago de diferencia de horas extras e incidencias pero limitándolo a un promedio de una hora extra diaria, 25 horas extras al mes.

TAT 2°, Sent. N° 244. 1.9.2010. Corrales (r), Echeveste, Tosi.