

Sistema de Jurisprudencia Nacional

Nro: 79/2012

Oficina: Tribunal Apelaciones Trabajo 1ºT

SENTENCIA DEFINITIVA 79/ 2012.

TRIBUNAL DE APELACIONES DE TRABAJO DE PRIMER TURNO.

MINISTRO REDACTOR: DRA. ROSINA ROSSI.

MINISTROS FIRMANTES:DRA.DORIS MORALES MARTINEZ, DR. JULIO POSADA XAVIER, DRA. ROSINA ROSSI ALBERT.

Montevideo, 21 de marzo de 2012.-

VISTOS:

Para sentencia definitiva de segunda instancia estos autos caratulados “ Elola Merardo c/ Baluma S.A. Demanda laboral.” IUE 289-312/2007 , venidos a conocimiento de la Sala en virtud del recurso de apelación interpuesto contra la N. 2/2011 dictada por el Sr. Juez Letrado de Primera Instancia de

Sistema de Jurisprudencia Nacional

Nro: 79/2012

Oficina: Tribunal Apelaciones Trabajo 1ºT

Maldonado de 5to. Turno, Dr. José Pedro Rodríguez.

RESULTANDO:

1. El recurso de apelación introducido por ambos contendientes, y sustanciados, fueron concedidos y franqueados, ingresando los autos a este Tribunal el 27.7.2011. En la fecha los autos fueron devueltos para su regularización y reintegrados dio comienzo el estudio sucesivo el 10.11.2011. Habiendo estado desintegram la Sala desde el 1.2.2012 hasta el 14.3.2012, y acordada sentencia posteriormente , se dicta en el día de hoy.

2. La Sala , en función de los puntos que constituyen el objeto de la alzada, ha optado por expedirse en decisión anticipada. (art. 200.1 CGP)

CONSIDERANDO:

1. Con el número de voluntades legalmente requeridas, reunidas con las voluntades de los tres integrantes naturales de la Sala, confirmará parcialmente la sentencia de primera instancia.

2. La sentencia de primera instancia en lo medular falló “ Haciendo lugar parcialmente a la demanda y en su mérito condenando a Baluma S.A. a pagar a Medardo Elola las horas extra adeudadas y los

Sistema de Jurisprudencia Nacional

Nro: 79/2012

Oficina: Tribunal Apelaciones Trabajo 1ºT

respectivos daños y perjuicios preceptivos que se fijan en el 20% difiriendo la liquidación a la vía del art. 378 CGP de acuerdo a lo expresado en el considerando IV . Desestimando las pretensiones por indemnización por despido, aguinaldo al egreso, despido abusivo, daño moral y daños y perjuicios...”

3.La parte demandada dedujo recurso de apelación agraviándose de la solución de la sentencia respecto de la caducidad de las horas extra y el porcentaje de los daños y perjuicios.

4.La parte actora hizo lo propio respecto de la absolución de la demandada de la condena en indemnización por despido común y aguinaldo e indemnización por despido abusivo.

5.El caso de autos.

Bajo los límites de los puntos que han abierto la instancia y a efectos de construir la fundabilidad de la decisión, se reseñarán las particularidades de la contienda .

Merardo Martín Elola dijo haber trabajado desde el 3.12.1996 al 29.9.2007 para Baluma, desempeñándose al tiempo del cese como “Sous Chef” por una retribución de \$ 53.745,99 mensuales. Dijo además que fue despedido sin percibir la correspondiente indemnización ya que se le reprochó su notoria mala conducta consistente, estando a los dichos de la empleador, en su actitud de acoso sexual hacia otras empleadas. Sostuvo en su lugar que su despido encubrió la intención de la empleadora de sustituirlo por otro empleado, Quintana, a quien quería favorecer, y negó los hechos que se le habían imputado en oportunidad de ser despedido.

Demandó la reparación del daño , además de la condena por la indemnización por despido y el aguinaldo, y las horas extra.

Sistema de Jurisprudencia Nacional

Nro: 79/2012

Oficina: Tribunal Apelaciones Trabajo 1ºT

La demandada por su parte, alegó la notoria mala conducta del actor que fincó en un elenco de actitudes que atribuyó al reclamante que calificó como acoso sexual hacia otras empleadas configuradoras de la notoria mala conducta que marginaba la procedencia de indemnización alguna. Controvirtió además la pretensión por horas extra.

6. Los agravios de la parte demandada.

6.1. La caducidad de las horas extra anteriores al 29.1.2005.

Pretendió la demandada que la atacada hubiera declarado de oficio la caducidad de las horas extra condenadas y que se hubieran hecho exigibles antes del 29.1.2005 con fundamento en la naturaleza del plazo previsto por el art. 29 de la ley 16.906.

La Sala hará al agravio por compartir la calificación del plazo siguiendo así su reiterada jurisprudencia.

Sobre el punto en sentencias anteriores se ha expedido en los siguientes términos:

“... ¿qué sucede con los créditos que se hicieron exigibles durante la vigencia del sistema anterior de prescripción ? ¿ O sea antes del 29.1.2007 y por ende , bajo el amparo del art. 29 de la ley 16.906 ?.

Ese es precisamente el punto a analizar.

Sistema de Jurisprudencia Nacional

Nro: 79/2012

Oficina: Tribunal Apelaciones Trabajo 1ºT

La cuestión a resolver reside entonces, en si los créditos laborales exigibles y no demandados en tiempos de vigencia del art. 29 de la ley 16.906, regulaban su posibilidad de ser demandados al amparo de ésta, o de la ley 18.091.

Ahora bien. El art. 6 de la ley 18.091 derogó el at. 29 de la ley 16.906.

No lo anuló ni declaró expresamente su retroactividad. Y tampoco existen fundamentos para deducirla. Esto es que no existen razones ni expresas ni implícitas para sostener que la ley 18.091 surta efectos sobre hechos ocurridos antes de su vigencia. O sea antes del 29.1.2007.(Castello, Alejandro y Colotuzzo, Natalia. "Règimen de prescripción laboral. Análisis de la ley 18.091". R.D.L. N. 225 pag. 224)

4.2. Para saber qué ley se aplica a un hecho ya acaecido , hay que averiguar qué ley estaba vigente al tiempo en que se produjeron tales hechos, y a su vez para saber cuál ley estaba vigente en aquel momento hay que atenerse a las leyes actuales para encartar o descartar la retroactividad de la nueva ley. (Cassinelli Muñoz, Horacio. Derecho Pùblico . T. I. pags. 46 – 47)

En la tarea hermenéutica debe tenerse en cuenta la regla interpretativa contenida como solución de principio en el art. 7 del C.Civil: la ley no tiene efecto retroactivo.

Ello por cuanto el Título preliminar del Código Civil contiene normas que se aplican a todas las ramas jurídicas ; aunque claro está que , cuando se encuentran involucradas disciplinas autónomas como en el caso el Derecho del Trabajo, habrán de tamizarse cuidadosamente las reglas de aquél para precaver , justamente, los pilares sobre los que se edifica tal autonomía.

Ahora bien. Si la nueva ley no se declara expresamente retroactiva ni se pronuncia derogando retroactivamente los efectos de la ley anterior sino que simplemente los deroga , los hechos del pasado

Sistema de Jurisprudencia Nacional

Nro: 79/2012

Oficina: Tribunal Apelaciones Trabajo 1ºT

se verán regulados por una concreta disposición que se habrá de determinar en función de la conjunción de dos parámetros: la fecha de ocurrencia de tales hechos y la ley que estuviera vigente en tal época.

En el caso, si la ley 18.091 no es retroactiva, la posibilidad de acción de los de los créditos laborales nacidos antes del 29.1.2007 debía regirse por la disposición vigente al tiempo de ocurridos los hechos . O sea antes del 31.8.2007 cuando se produjo el cese del vínculo, lo que conduce a aplicar respecto de aquellos, inexorablemente, las reglas del art. 29 de la ley 16.906.

Esto significa que el art. 29 de la ley 16.906 desplegó todos sus efectos respecto de los hechos – los créditos laborales – exigibles antes del 29.1.2007.

4.3.¿Cuáles son esos efectos ?

Los contenidos en el inciso tercero : que los créditos laborales con más de dos años de exigibilidad “...en ningún caso podrán reclamarse...”

Vale decir que el día en que empezó a aplicarse el nuevo régimen – sin duda aplicable para los créditos futuros – los anteriores que todavía podían exigirse en juicio eran aquellos que no habían sido atrapados por los la exclusión prevista por el art. 29 de la ley 16.906.

O sea que no tuvieron un tiempo exigibilidad mayor a dos años ya que en palabras de la ley derogada, en ningún caso podrían reclamarse.

Sistema de Jurisprudencia Nacional

Nro: 79/2012

Oficina: Tribunal Apelaciones Trabajo 1ºT

Esto es, al 29.1.2007 solo tenían acción los créditos exigibles desde el 29.1.2005 en adelante. (Raso Delgue,Juan; Garmendia Arigòn , Mario; Rodríguez Azcùe,Alvaro. Prescripción laboral. FCU. Pag. 143)

4.4. Pues bien. Debe reconocerse que la solución que adopta la Sala es claramente desprotectora respecto de la pretendida. Y es este uno de los argumentos sobre los que se construye la doctrina contraria a la recién citada . (Nicolliello, Ariel. “ La aplicación en el tiempo de la ley 18.091 sobre prescripción de las acciones laborales.” en R.D.L. N. 226 pag. 334)

Entonces se impone señalar lo que sigue. Partiéndose de la consagración constitucional del derecho de protección en goce del trabajo (Risso Ferrand, Martín. Derecho Constitucional T.I pags.446,447) y en el entendido que la Carta posee un programa de valores y principios que se proyectan y condicionan la aplicación del ordenamiento jurídico inferior y por ende la labor del juez y su producto – la sentencia -, inexorable y particularmente la fundamentación que sostiene una solución como la que adoptará la Sala, cobra una trascendencia cardinal, ya que, como se ha reconocido, posee un claro contenido desprotector .

En tal sentido, debe tenerse en cuenta que el principio protector del trabajo está asegurado por el juego de los arts. 7 y 53 de la Carta. En función de ellos, la garantía de protección de goce del trabajo – que incluye el goce de los frutos civiles del trabajo- encuentra su fuente en el bloque de constitucionalidad y la propia constitución habilita su reglamentación por ley. Pero la ley, también por habilitación constitucional , puede limitar tal garantía por razones de interés general.

El concepto de interés general constituye un parámetro comparativo, mediante el cual es posible establecer un ranking entre los niveles de protección que merecen recibir diferentes bienes jurídicos que por determinada circunstancia entran en colisión . (Garmendia Arigón, Mario. Orden público y derecho del trabajo. Pag. 113). Es más amplio que el de orden público y debe ser apreciado con razonabilidad. (Jiménez de Aréchaga, Justino. La Constitución nacional. Tomo I. pag. 226)

Sistema de Jurisprudencia Nacional

Nro: 79/2012

Oficina: Tribunal Apelaciones Trabajo 1ºT

Sin dudas, una ley que reglamenta la pérdida de la acción de un crédito laboral por el paso del tiempo importa una conculcación a la garantía de protección en el goce de los frutos civiles del trabajo humano, pero no se aparta necesariamente de la constitución en la medida que responde a la incidencia de otros bienes jurídicos que gozan de protección en la misma fuente normativa.

Si no existen fundamentos para sostener que la ley 18.091 es retroactiva y su aplicación en el tiempo no genera dudas, nada autoriza a sostener la desaplicación de los efectos del art. 29 de la ley 16.906 por gravitación de la regla "in dubio pro operario". La regla, como una de las proyecciones del principio protector refiere a un supuesto de hecho muy preciso : que exista una duda sobre el alcance de la norma legal. No se trata de corregir la norma, ni siquiera de integrarla: sólo cabe utilizar esta regla cuando existe una norma y únicamente para determinar el verdadero sentido dentro de varios posibles. No es posible apelar a esta regla para apartarse del sentido claro de la norma que se interpreta, o para atribuirle un sentido que no se desprende ni de su texto ni de su contexto. (Plá Rodríguez, Américo. Los principios del Derecho del Trabajo. De Palma . 3ra.edición . pag. 88) ..."

Por lo que viene de decirse se acogerá el agravio, absolviéndose a la demandada de la condena a pagar las horas extra anteriores al 29.1.2005 en el entendido de que habrían caducado.

Corresponderá así mismo el descuento de las horas extra abonadas que surgen del recibo agregado por el actor a fjs. 18.

6.2. El porcentaje de los daños y perjuicios.

En la medida que recayó condena a pagar rubros salariales, los daños y perjuicios previstos por el art. 4 de la ley 10.449 corresponden preceptivamente.

Sistema de Jurisprudencia Nacional

Nro: 79/2012

Oficina: Tribunal Apelaciones Trabajo 1ºT

Ahora bien. El porcentaje fijado en el grado anterior resulta razonable en tanto la propia accionada ha reconocido en autos que la esposa del trabajador, y a cuyo cargo estaba, padecía importantes problemas de salud.

7.Los agravios de la parte actora.

7.1.La indemnización por despido y el aguinaldo.

Por las razones que se expresarán la Sala confirmará la decisión de primera instancia en este aspecto, cuyos sólidos fundamentos resultan incólumes a los inconsistentes embates del recurrente.

Debe verse que la demandada justificó el despido del actor sin pago de la indemnización sosteniendo la notoria mala conducta del trabajador consistente en haber desplegado graves inconductas en relación a otras funcionarias de la empresa que por violentar el derecho a la intimidad y a la libertad sexual de aquellas perturbó gravemente las condiciones de trabajo y por ello resultó absolutamente intolerable. Y, marginando además haber tenido intención alguna de favorecer al empleado Quintana.

Ahora bien.

Los hechos reprochados al actor habrían ocurrido en el correr del año 2007, cuando aún no se había aprobado la ley 18.566 sobre acoso sexual.

De todos modos el acoso sexual constituye una forma de discriminación y por ende una conducta prohibida por el Convenio Internacional de Trabajo n. 111 directamente aplicable en el ordenamiento interno. La Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha expresado que

Sistema de Jurisprudencia Nacional

Nro: 79/2012

Oficina: Tribunal Apelaciones Trabajo 1ºT

del análisis comparativos de las distintas legislaciones pueden deducirse un elenco de elementos clave para definir el acoso sexual: “cualquier comportamiento verbal o no verbal o físico de naturaleza sexual u otro comportamiento basado en el sexo, que afecta la dignidad de las mujeres y los hombres, el cual es no deseado, irrazonable y ofensivo para el destinatario; el rechazo de una persona, o la sumisión a ella, siendo este comportamiento utilizado, explícita o implícitamente, como el fundamento de una decisión que afecta el trabajo de esa persona: o creando un entorno hostil, un comportamiento que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante.” (Normas internacionales del trabajo para magistrados, juristas y docentes en derecho. Montevideo, 2011. Cinterfor, CIF OIT, Facultad de Derecho. Pag. 57)

El órgano internacional especializado ha definido el acoso “las atenciones sexuales no solicitadas, los insultos, así como observaciones, bromas, insinuaciones o comentarios impropios sobre la manera de vestir de una persona, su cuerpo, eventualmente su edad, su situación familiar, etc.; las actitudes condescendientes o paternalistas de connotaciones sexuales que sean una afrenta para la dignidad; las invitaciones o solicitudes impertinentes, implícitas o explícitas, acompañadas o no de amenazas; las miradas concupiscentes u otros ademanes asociados a la sexualidad; los contactos físicos inútiles, como tocamientos, caricias, pellizcos o las vías de hecho. Además, para que un acto sea considerado un hostigamiento sexual en el empleo, ese acto ha de poder ser percibido claramente como condición de conservación del empleo o previa al mismo, influir en las decisiones adoptadas al respecto o perjudicar el rendimiento profesional.”(La legislación y jurisprudencia comparadas sobre derechos laborales de las mujeres. OIT publicación en soporte electrónico)

Por su parte la doctrina ya conceptualizaba el acoso como un acto ilícito pluriofensivo, susceptible de lesionar, la intimidad la libertad sexual de otra persona, la seguridad y la salud en el trabajo, que podría consistir en comportamientos verbales o físicos de naturaleza sexual, indeseados por la persona a quien van dirigidos. (Márquez Garmendia, Martha. “ Rev. Derecho Laboral n. 196 pag. 933.) Y comprende como una de sus modalidades el acoso ambiental que consiste en la creación de un ambiente hostil o intimidatorio.

Sistema de Jurisprudencia Nacional

Nro: 79/2012

Oficina: Tribunal Apelaciones Trabajo 1ºT

En autos se relevaron ilustrados los siguientes hechos:

+ Merardo Elola al tiempo del cese ocupaba el cargo de Sous Chef, de superior jerarquía respecto de las trabajadoras Jenny Otonello (ayudante), Gladys Pérez (pastelera)

+ Jenny Otonello denunció ante la empleadora que Merardo Elola en dos oportunidades le tomó la cara aproximándosele como para besarla pero sin concretarlo; además, la miraba fijamente hasta intimidarla, conducta que repetía a pesar de haberle expresado su rechazo en más de una ocasión (fjs. 630, 631, 632)

+ La trabajadora solicitó un cambio de horario para no compartir tiempo de trabajo con él (fjs. 632)

+ Estas conductas denunciadas fueron observadas por Carlos Calvete (chef de Partie) (fjs. 271) quien además expresó que Merardo Elola se reía diciendo que se lo hacía porque sabía que le molestaba (fjs. 273-274)

+ Ana Arroyo (cocinera B) también presenció en una oportunidad que Merardo Elola se le acercaba cara a cara solicitándole Otonello que la dejara tranquila. (fjs. 278)

+ Gladys Pérez (pastelera) preguntada por la empleadora, la puso en conocimiento de que a partir de principios de 2007 Merardo Elola había comenzado a invitarla a salir a pesar de que ella la había dicho que no le interesaba. Relató además que con tal propósito la llamó a su domicilio creándole una situación incómoda que la llevó a mentirle a su esposo. (fjs. 530) Señaló también que le hacía las invitaciones en privado y sin ninguna otra persona delante y que si bien nunca le había faltado el respeto, la indisponían, no habiendo llegado a denunciarlo para no pasar por un mal momento. Y finalmente como solicitó cambio de horario por esta razón aunque sin manifestarlo, como le fue

Sistema de Jurisprudencia Nacional

Nro: 79/2012

Oficina: Tribunal Apelaciones Trabajo 1ºT

concedido, la situación había cesado fjs. 533) Agregó que en una ocasión que la llamó por teléfono al hotel, la llamada la recibió Andrea Irigoyen. (fjs. 534)

+ Laura De León relató que Gladys Pérez le había solicitado que cuando viera a Elola dirigirse a la pastelería se acercara con alguna excusa ya que su presencia la incomodaba. (fjs. 538)

Los hechos que se deducen probados, relatados por los sujetos pasivos de la conducta reprochada y confirmados por terceros, encartan en la figura del acoso ambiental. Debe tenerse en cuenta que el empleador es custodio de los derechos fundamentales de todos sus dependientes, y en su calidad de administrador del trabajo ajeno está llamado a prevenir , proteger y reprimir conductas de otros empleados que los agredan o los amenacen agredir.

Los testimonios reunidos, a pesar de provenir de dependientes de la empleadora, son coincidentes y conexos y cotejados los de las víctimas y testigos, se confirman mutuamente. Corresponde tener en cuenta además que en el caso, como en el común de los casos, el hostigamiento no se realiza públicamente sino en forma reservada. Ello sumado a la subordinación jerárquica al actor de víctimas y testigos, corresponda interpretar las respectivas versiones contextualmente.

Los embates del apelante se han calificado como inconsistentes en tanto, caen en cuestionar detalles de las declaraciones que no modifican lo esencial de los relatos. En tal sentido, respecto de lo denunciado por Jenny Otonello, pretende hacer hincapié en la discrepancia entre su versión y la de Ana Claudia Arroyo en punto a si a la primera le había sido necesario o no , detener a Elola con sus manos para evitar que la besara. En efecto. El actor no se agravia por el relato de los acercamientos cara a cara en varias oportunidades y las persistentes miradas fijas a pesar de que la trabajadora le hubiera manifestado su indisposición sino, únicamente, en la dudosa circunstancia de las manos, que poco agrega a lo esencial.

Tampoco expresa discrepar con el relato de la llamadas telefónicas e invitaciones a Gladys Pérez, sino que centra su defensa en la versión encontrada respecto a si cuando Andea Irigoyen recibió la llamada

Sistema de Jurisprudencia Nacional

Nro: 79/2012

Oficina: Tribunal Apelaciones Trabajo 1ºT

le reconoció la voz o no fue necesario ya que la telefonista lo había anunciado. Detalle que tampoco modifica ni la ocurrencia ni la entidad del hecho denunciado.

Así estas conductas tendientes a obtener un relacionamiento más íntimo, rechazado por las víctimas, y a pesar de ello persistentes en el tiempo, actuadas por un superior jerárquico privilegiándose de tal situación, califican como una violación a la intimidad sexual y dignidad laboral. Que, el empleador está obligado por mandato constitucional a custodiar. En efecto. El empleador es el deudor ante los trabajadores de un ambiente de trabajo exento de vivencias humillantes e intimidatorias, debiendo prevenirlas y castigarlas.

Los actos de Merardo Elola ilustrados, ejecutados en el marco de la relación de trabajo dependiente, no deseados por las receptoras e independientemente de que tuviera o no por propósito presionarlas, razonablemente apreciados desde la posición de aquellas, resultan susceptibles de provocar efectos atentatorios tanto de la dignidad laboral, de la libertad para elegir la persona con quien desarrollar conductas sexuales, de la integridad física y moral y del honor. (Romero Rodenas, María José . "Protección frente al acoso moral en el trabajo" Bomarzo. 2005 pags. 35 y sgtes; Colotuzzo Natalia. Panizza, Carolina. "Regulación legal del acoso sexual. Análisis de la ley 18.561. FCU 2010 pag. 145; Panizza Carolina. "La ley 18.561 de acoso sexual" en Rev. Derecho Laboral n. 235. FCU, julio setiembre 2009 pag. 624 4Marquez Martha . "El acoso sexual en el trabajo" Iuslabor n. 4 publicación en formato electrónico en <http://dialnet.unirioja.es/serlet/articulo,código=1396448>; "Enfoque jurídico del acoso moral y acoso sexual en el trabajo" en II Curso para Graduados. Nuevas reflexiones sobre Género, Derecho y Ciudadanía. Grupo Derecho y Género. Escuela de Posgrado. Facultad de Derecho de la Universidad de la República. FCU. 2003 pag. 133; "Acoso sexual en el trabajo y en la enseñanza" en Rev. Derecho Laboral cit.n. 235. pag. 527.Rodríguez, José Pedro. "Acoso sexual en el ámbito laboral" en REv. Derecho Laboral n. 239. FCU julio-setiembre 2010 pag. 523)

En definitiva, derechos fundamentales todos de la persona del trabajador que convocan el concepto de trabajo decente, elaborado por la OIT a partir de 87va. Conferencia de la OIT (1999) que apunta al trabajo humano en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

Sistema de Jurisprudencia Nacional

Nro: 79/2012

Oficina: Tribunal Apelaciones Trabajo 1ºT

A lo que se suma que, conocidos por el empleador a través de una indagatoria razonablemente profunda, y comunicados al trabajador en el momento del despido, marginan toda actuación abusiva del empleador y encartan tanto en el concepto de notoria mala conducta previsto en la normativa nacional como en el de justa causa reclamado por el Convenio Internacional de Trabajo n. 158. En consecuencia, puede entenderse que para proteger derechos fundamentales ajenos, el empleador puso en funcionamiento su potestad disciplinaria imponiendo al trabajador una sanción de entidad, acorde con la trascendencia de los bienes humanos lesionados y que debía custodiar. (Rosenbaum, Jorge. Panizza, Carolina. "El derecho a la no discriminación y la reinstalación en el empleo". En ponencia a las XVII Jornadas Rioplatenses de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Córdoba , 2011 , inédito)

Por cuanto viene de decirse , no se estimará el agravio.

7.2. Los otros rubros indemnizatorios.

No corresponde ingresar en el análisis de los restantes rubros indemnizatorios en tanto se plantearon fácticamente dependientes del anterior.

7.3.Las incidencias de las horas extra.

Le asiste razón sobre el punto atento a la naturaleza salarial de las prestaciones, por lo que se acogerá el agravio ampliándose la condena en este punto.

8..Accesorias.

Sistema de Jurisprudencia Nacional

Nro: 79/2012

Oficina: Tribunal Apelaciones Trabajo 1ºT

La actuación de los contendientes en el proceso de segunda instancia no amerita la imposición de condenas especiales.

Por los fundamentos expuestos, el Tribunal de Apelaciones de Trabajo de 1er. Turno, FALLA:

1-Confírmase parcialmente la sentencia de primera instancia.

2-Revócase y declárase la caducidad de las horas extra que se hicieron exigibles con anterioridad al 29.1.2005.

3-Condénase al pago de las incidencias de las horas extra no caducas y descuéntese de la condena las abonadas según recibo de fjs.18.

4-Costas de oficio y los costos en el orden causado. Honorarios fictos 3 B.P. y C. Oportunamente , remítase a la Sede de origen.

Sistema de Jurisprudencia Nacional

Nro: 79/2012

Oficina: Tribunal Apelaciones Trabajo 1ºT

Dra. María Rosina Rossi Albert

Presidente

Dr. Julio Posada Xavier

Ministro

Sistema de Jurisprudencia Nacional

Nro: 79/2012

Oficina: Tribunal Apelaciones Trabajo 1ºT

Dra. Doris Morales Martinez

Ministro

Esc.Helena Braun Minelli

Secretaria

Sistema de Jurisprudencia Nacional

Nro: 79/2012

Oficina: Tribunal Apelaciones Trabajo 1ºT