

Buenos Aires, miércoles 22 de marzo de 2017
N° 3877



Dicen los jueces laborales...

Jornada de Trabajo: Horas trabajadas en sábados y domingos.

1.- La jornada de trabajo y el descanso semanal son institutos diferentes, cuyo ámbito de actuación no debe confundirse, por lo cual no corresponde abonar con el recargo que establece el art. 207 de la Ley de Contrato de Trabajo las horas trabajadas los días sábados desde las 13 y los domingos, sin exceso de la jornada legal de cuarenta y ocho horas, habiendo gozado de francos compensatorios (conf. SCBA en DT 1987-A-374, entre muchos otros).

CNAT Sala X Expte N° 11.142/95 Sent N° 6721 del 16/7/1999 "Sánchez Lamas, José c/ Consorcio de Propietarios Ayacucho 1804 s/ despido" (Scotti - Corach). En igual sentido, Sala IV Expte N° 517/05 Sent. Def. N° 92.121 del 9/3/2007 "Espinosa, Antonio c/ Consorcio de Propietarios Junín 1005 s/ diferencias de salarios" (Guisado - Moroni)

2.- El recargo para el pago de las horas laboradas los días sábados después de las 13 y los domingos corresponde únicamente si consisten en horas complementarias que el trabajador debe excepcionalmente cumplir, pero no si se trata del cumplimiento de la jornada normal en día inhábil.

Ello es así, porque la jornada de trabajo y el descanso semanal son institutos diferentes cuyo ámbito de actuación no debe confundirse. En consecuencia, no corresponde abonar con el recargo que establece el art. 207 de la Ley de Contrato de Trabajo las horas laboradas los días sábados después de las 13 y domingos si, como en el caso, no se ha

trabajado en exceso de la jornada legal (conf esta Sala Sent. Def. N° 1112 del 11/10/2002 “Maciel, Claudio c/ Wall Mart Argentina SA s/ despido”

CNAT **Sala X Expte N° 21.004/01 Sent. Def. N° 12.571 del 12/4/2004** “Valdez, Ernesto c/ Wal Mart Argentina SA s/ despido” (Corach - Scotti). En igual sentido, **Sala V Expte N° 21.440/02 Sent. Def. N° 67.411 del 22/12/2004** “Schmidt, Sergio y otro c/ Wal Mart Argentina SA s/ diferencias de salarios” (García Margalejo - Morell).



Paro nacional

Huelga y Salarios: Doctrina y Jurisprudencia

El triunvirato que conduce la Confederación General del Trabajo (CGT) anunció que el **paro nacional de actividades en todo el país** será el **jueves 6 de abril de 2017**. Adelantándonos a frecuentes consultas, efectuamos en esta nota, una recopilación de doctrina y jurisprudencia sobre la cuestión.

La Doctrina.

De acuerdo al **criterio predominante en jurisprudencia y doctrina, corresponde el descuento de salario durante los días de huelga** en razón del carácter sinalagmático de la relación laboral, que provoca la interdependencia de las obligaciones (prestación de trabajo, abono de salarios).

La Doctrina ha sustentado en forma generalizada que los trabajadores no tienen derecho a percibir los salarios que se devengan durante el conflicto y que rige el principio “**ningún salario sin trabajo**” ya que el empleador debe soportar la huelga y no financiarla (Morando, Juan C. “Notas sobre la Reglamentación del Derecho de Huelga”. Rev. DT, 1990-B, p. 2041).

En este marco se señala que el derecho de huelga no puede ejercerse a costa del patrimonio ajeno; porque entonces llegaríamos a absurdo tal, que ni siquiera una mentalidad anárquica podría admitirlo. **De ahí que la doctrina y la jurisprudencia se muestren unánimes, salvo rarísimas excepciones, en todos los países civilizados, al declarar que el ejercicio del derecho de huelga no puede ser sufragado por las empresas** como una carga más ya que, de lo contrario, llegaríamos a un desbordamiento necesariamente abusivo en el ejercicio de ese derecho. La huelga desarrollada a costa del patrimonio del empresario significaría un doble desembolso para éste: a) la obtención, por parte de los trabajadores, de beneficios a cargo del empresario y en razón a la presión ejercida por el paro dispuesto; b) el pago de la retribución correspondiente al tiempo que no se haya trabajado, como una ampliación de las vacaciones anuales retribuidas. (ob. cit. P. 253).

En igual sentido: Juan Carlos Fernández Madrid. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. 3ª edición actualizada y ampliada, La Ley, 2007. Tomo III. P. 625 y ss.

La Jurisprudencia.

1) En el caso de una medida de acción directa como es la huelga, **los trabajadores no tienen derecho a percibir los salarios que se devengan durante el conflicto en el que participaron** mediante una abstención concertada de prestar servicios, rigiendo el principio según el cual no corresponde salario sin trabajo. En este sentido, la Corte Suprema de Justicia de la Nación tiene dicho que, en tanto la responsabilidad del empleador no se funde en ley que razonablemente la imponga, ni en su conducta culpable o en una convención, la imposición del pago de salarios en los días de huelga vulnera los derechos que garantizan los arts. 14 y 17 de la Constitución Nacional, que no pueden desconocerse con base en lo prescripto en el art. 14 de la Ley Fundamental (Corte Suprema de Justicia de la Nación, 5/8/63, “Buhler, Erico F. y otros c/Talleres Galc y Cía. SRL”, Fallos: 256:307).

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala IV, 12/11/2008, “Colombo Vicenta c/Poder Judicial de la Nación s/juicio sumarísimo”)

2) Es doctrina consolidada que **los salarios de huelga no se pagan**, a menos que haya culpa del empleador (conforme Corte Suprema de Justicia de la Nación, Fallos 256:307).

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VIII, 30/09/2008, “Unión de Trabajadores de la Educación –UTE- c/Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires s/acción de amparo”.

3) **No cabe considerar “práctica antisindical” por parte de la empleadora el descuento de los días en que tuvo lugar una huelga.** En este sentido, los trabajadores no tienen derecho a percibir los salarios que se devengan durante el conflicto en el que participaron mediante una abstención concertada de prestar servicios, rigiendo el principio que sostiene que no corresponde salario sin trabajo, ya que si bien resulta indiscutible que el empleador debe “soportar” la huelga cuando ésta se produce dentro de los límites de su legítimo ejercicio, no puede válidamente pretenderse que este último deba además “financiarla”, lo cual tendría lugar en caso de obligarlo a continuar en el pago de los salarios de aquellos dependientes que no han puesto su fuerza de trabajo a disposición de la patronal.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala IX, 13/06/2008, “Endrigo Laura Gabriela c/Poder Judicial de la Nación s/juicio sumarísimo”.

4) **La huelga genera -al menos en principio- una suspensión de la relación que afecta al salario** y no existiría indicio de verosimilitud del derecho pretendido hasta tanto no se demuestre que ha mediado culpa patronal que motivó la realización de la huelga.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala IX Expte N° 37.832/07 Sent. Int. N° 10.253 del 23/4/2008 «Unión de Empleados de la Justicia de la Nación c/ Poder Judicial s/práctica desleal» (Balestrini -Stortini)

5) Corresponde confirmar el rechazo de la demanda deducida, pues no corresponde el pago de salarios por los días de huelga, salvo que ella se funde en causas exclusivamente imputables al empleador, pues el ejercicio de dicho derecho, al suspender las obligaciones recíprocas de las partes que hacen al objeto del contrato de trabajo, acarrea como efecto implícitamente necesario la suspensión del crédito remuneratorio que genera el cumplimiento de la prestación laboral debida al trabajador. Si bien la huelga es un derecho que no puede ser causal de sanciones o represalias, ello no implica que proceda el reconocimiento de salarios por servicios no prestados ni puestos a disposición, en tanto no parece posible que, enfocada la huelga desde el plano colectivo, quede incólume el derecho de los trabajadores adherentes al cobro de los salarios por los días no trabajados si la medida no se adoptó a raíz de un obrar ilícito (doloso o culpable) del empleador que justifique tal proceder. (Del voto del Dr. Piroló, al que adhiere el Dr. Maza – mayoría).

Asociación Trabajadores del Estado Ate c/ Hospital de Pediatría Samic Dr. Prof. J. P. Garrahan. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II. 15-ago-2013.

6) El derecho de huelga, en principio, hace perder los salarios por el periodo de abstención laboral, salvo el caso excepcional que la huelga hubiera sido provocada por dolo u acto similar del empleador, situación esta no invocada en autos en que se reclamaba como cautelar el cese del descuento por los meses correspondientes a los periodos de huelga.

Supremo Tribunal de Justicia de Corrientes, 12/09/2007, “Sindicato De Trabajadores Judiciales c/Estado de la Pcia. de Corrientes -Poder Judicial- s/amparo”.

7) Los descuentos de los días no trabajados no afectan derechos constitucionales, por el contrario, el ejercicio legítimo y no abusivo del derecho de huelga implica que el trabajador que lo ejerce no puede ser despedido, ni privado de los derechos que derivan de la seguridad social, conductas que sí implicarían respuestas punitivas. Así, la doctrina, sostiene en forma casi unánime que en principio, la participación de los trabajadores en una huelga de carácter legal no genera derecho al cobro de salarios por el plazo de inactividad.

Cámara de Apelaciones de Comodoro Rivadavia, Sala A, 15/06/2006, “A. de T. E. s/acción de amparo”.

8) Es improcedente el pago de salarios durante los días de huelga en razón del carácter sinalagmático de la relación laboral o de empleo público, que provoca la interdependencia de las obligaciones.

Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Minas y Laboral N° 1 de San Luis, 14/09/2007, “Gargiulo, Claudia Elena c/Colegio San Luis Gonzaga”.

9) En tanto la responsabilidad del empleador no se funde en ley que razonablemente la imponga, ni en su conducta culpable o en una convención, **la imposición del pago de salarios en los días de huelga vulnera los derechos que garantizan los arts. 14 y 17 de la Constitución Nacional**, que no pueden desconocerse con base en lo prescripto en el art. 14 bis de la Constitución Nacional.

Corte Suprema de Justicia de la Nación, "Buhler, Erico y otros c/ Talleres Galc y Cía SRL" 1963 Fallos 256:307.

10) Como es sabido, la huelga genera una suspensión de la relación **que afecta el salario**.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala IV Expte n° 36601/07 sent. int. 45824 25/2/08 "Colombo, Vicenta c/ Poder Judicial de la Nación s/ sumarísimo"



Declaración Jurada informativa de conceptos no remunerativos (DJNR) RG 3279/2012: ¿deben informarse los conceptos indemnizatorios abonados con motivo de la extinción de la relación laboral?

Afirmativo, los conceptos indemnizatorios deberán informarse ingresando con clave fiscal al servicio de AFIP "Declaración Jurada informativa conceptos no remunerativos (DJNR) RG 3279" y seleccionando "Tipo de Norma: Ley" y "Tipo de ley: Art. 7, Ley 24.241".

Fuente: RG AFIP 3279/2012. Ley 24.241, artículo 7°

Central de Consultas Telefónicas: (54-11) 4322-3071 / 3120 / 5654 / 6188 / 6335 / 6348 / 8655 / 8700

Atención al cliente: (54-11) 4322-6704 4393-8719 E-mail: atencionalcliente@actio.com.ar
Lavalle 648 - Piso 2° - 1047 - Buenos Aires - Argentina

Nuestro horario de atención es de 9:00 a 17:00 horas

Actio Reporte es una revista jurídica del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social, con la dirección del **Dr. Rodolfo Aníbal González**

[Ingrese a Actio Web](#) | [Ingrese a Actio Reportes](#) | [Ingrese a Nuestros Servicios](#)

| [Ingrese a Comentarios](#) | [Ingrese a Atención al Cliente](#)

