

Poder Judicial de la Nación

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO

BOLETÍN TEMÁTICO DE JURISPRUDENCIA

*Contrato de trabajo a tiempo parcial
Art. 92 ter de la LCT*

No configuración. Prueba. Remuneración.

OFICINA DE JURISPRUDENCIA

MAYO 2006

1.- No configuración.

2.- Prueba.

3.- Remuneración.

?

Pluriempleo. No configuración. Vínculo único. Grupo económico.

Cuando el trabajo para el grupo económico se confunde en una misma tarea, que en el caso de la actora era la promoción y venta de los productos financieros comercializados por las accionadas (Consolidar AFJP SA, Consolidar ART SA, Consolidar Seguros de

USO OFICIAL

Retiro SA), para lo cual se suscribieron contratos independientes para cada empresa, pretendiendo encuadrar la relación en el art. 92 ter de la LCT, no se da una verdadera situación de pluriempleo, sino más bien una prestación de tareas a favor de un mismo grupo económico en fraude a la ley laboral (art. 31 de la LCT). En el caso concreto, la demandada se limitó a sumar productos a comercializar por los trabajadores que se desempeñaban para la primera empresa.

*Cnat **Sala I** Expte N° 15316/00 Sent. 79839 12/9/02 "Fortuna, Olga C/ Consolidar Afjp Y otros S/ Diferencia de Salarios" (V.- Pirr.-)*

Pluriempleo. No configuración. Vínculo único. Grupo económico.

Toda vez que la accionada afirmó la existencia de un contrato único entre el actor y el grupo que identifica como "Siembra", el que se dedica a la oferta alternativa de productos comercializados por las empresas que lo integran (Siembra AFJP, Siembra Seg. de Retiro, Siembra Seg. de Vida y Best Market SA), no se da en el caso una situación de pluriempleo, sino más bien la prestación de tareas a favor de un mismo grupo económico en fraude a la ley laboral. Pero la sanción a dicho fraude no puede consistir en la condena al pago a cada una de las empresas integrantes del grupo, el salario de convenio. Habiendo existido un solo vínculo, la actora es acreedora a un solo salario mínimo de convenio que es el que se devenga por el cumplimiento de la jornada normal de trabajo.

*CNAT **Sala I** Expte n° 3688/03 sent. 82452 22/3/05 "Bottarlini, Juan c/ Siembra Seguros de Retiro SA s/ despido" (Pir.-P.-)*

Poder Judicial de la Nación

Pluriempleo. No configuración. Vínculo único. Grupo económico.

Cuando el trabajo para el grupo económico se confunde en una misma tarea, que en el caso era la promoción y venta de los productos financieros comercializados por las accionadas (Consolidar AFJP, Consolidar ART, Consolidar Seguros de Retiro) para lo cual se suscribieron contratos independientes con cada empresa, lo que existe es una prestación de tareas a favor de un mismo grupo económico. En la misma línea argumental – configuración de una sola relación jurídica- tiene resuelto la Sala VI in re “Lavergne, Beatriz c/ Siembra Seg. de Retiro SA” sent. 56975 del 10/3/04 y la Sala VIII “Avallay, Juan c/ Previnter Cía de Seg. de Retiro SA”, pero con la distinción que tendría pluralidad de empleadores, con una sola remuneración, que era la sumatoria de la que abonaba cada una de ellas, sin derecho a la diferencia salarial, por cuanto las partes habían pactado voluntariamente una remuneración que superaba los mínimos legales.

CNAT Sala I Expte n° 36716/02 sent. 82436 18/3/05 “Rojo, Christian c/ Consolidar ART A s/ diferencias de salarios” (V.- Pir.-)

Pluriempleo. No configuración. Jornada reducida.

No puede considerarse configurado un contrato de trabajo a tiempo parcial (art. 92 ter de la LCT) en tanto, pese a las especificaciones formales del caso concreto, el dependiente no ha prestado servicios durante un número determinado de horas al día, a la semana o al mes, ciñendo su actividad exclusivamente a la realización de una jornada reducida. La formalización de contratos a tiempo parcial no configura, en este caso, más que una ficción legal, especialmente si no se ha demostrado la modalidad contractual de la excepción invocada. No es la cantidad de horas mensuales afectadas a la labor, sino la diversidad de actividades la que podría llegar a calificar la relación mantenida, pero la normativa vigente no prevé una categoría jurídica para la modalidad que habrían querido imponer las empresas contratantes y que involucra una grave trasgresión a las limitaciones y controles que a las AFJP les impone la ley 24241 al fijarles un objeto único y exclusivo, previsto en el art. 59 y en tal sentido, impedirles formular ofertas complementarias (ver esta Sala sent. 90956 del 30/9/02 “Ruso, Viviana c/ Siembra Seg de Retiro SA s/ despido”).

Cnat Sala II Expte N° 7456/01 Sent. 91296 18/12/02 “Romero, Eduardo C/ Consolidar Art S.A. S/ Despido” (G.- B.-)

Pluriempleo. No configuración. Amplitud de horario. Ficción legal.

Si la actora no sólo promocionaba seguros de retiro durante dos horas por semana, sino que desarrollaba tal actividad de lunes a viernes, en un horario más extenso, y comercializando los productos financieros correspondientes a otras empresas del grupo “Orígenes”, esta circunstancia excluye la contratación “part time” o a tiempo parcial en los términos del art. 92 ter de la LCT, ya que no obstante el contrato formal que firmaran las partes, lo cierto es que la trabajadora no ha prestado servicios durante el número de horas reducido, por lo que cabe asimilar el instrumento suscrito por las partes como una ficción legal.

CNAT Sala II Expte n° 21745/02 sent. 93389 8/4/05 “Sosich, María c/ Orígenes Seguros de Retiro SA s/ diferencias de salarios” (R.- G.-)

Pluriempleo. No configuración. Grupo de empresas. Una sola demandada.

En el caso, la actora sólo entabló demanda contra una de las sociedades (Consolidar ART SA) y no en forma conjunta contra las otras tres que integraban el grupo e empresas que, según alegó, se beneficiaban con su prestación de servicios. Sin embargo no puede desconocerse la vinculación entre las diversas empresas que integraban dicho grupo, toda vez que esto surge de los escritos integrantes del proceso. En tal contexto, y al haber asumido en forma independiente cada una de las integrantes del grupo, la titularidad de la relación en lo que a productos y servicios a ellas vinculados se refiere, cabría considerar la existencia de una contratación atípica porque no ha sido el horario cumplido, sino la diversidad de los productos lo que justificó la fragmentación formal del contrato. Así, como parece irrazonable la vigencia de 4 relaciones de trabajo diferentes en una misma jornada y bajo idéntica dirección, al otorgar preeminencia al principio de realidad, cabe concluir que en el caso debe abordarse el análisis de la contienda que involucra al vínculo con solo una de las sociedades el grupo, como propio de un aspecto o faceta de una relación de trabajo única. (Del voto de la Dra. González en mayoría). (El Dr. Vázquez Vialard deja a salvo su opinión en disidencia, en lo que respecta a la real entidad laboral en cuestión en tanto advierte la configuración en un sujeto empleador plural, conformado por diversas personas de existencia ideal. Pero en este caso, se dio una relación única con el Grupo Consolidar que ha actuado a través de las diversas empresas que contrataran al actor,

Poder Judicial de la Nación

como unidades técnicas de ejecución respecto de un negocio complejo (arg. Arts. 5 y 6 LCT) que integra ese conjunto económico).

CNAT Sala II Expte n° 25390/03 sent. 94162 20/4/06 "Licciardi, Cosme c/ Consolidar ART SA s/ diferencias de salarios" (G.- P.- VV.-)

Pluriempleo. No configuración. Fraccionamiento del vínculo. Prestaciones para un mismo empleador.

La prestación de servicios para un solo empleador constituye una relación laboral única, y el desempeño de funciones correspondientes a diferentes categorías, o el mayor tiempo que las mismas puedan insumir, pueden dar lugar al reconocimiento de una mayor retribución, pero nunca sostener que existe un vínculo distinto en cada una de ellas (in re "Vazquez, Imelda c/ Asociación Cultural Virgen Niña" 11/6/99, entre otras). Sin embargo, en este caso, el fraccionamiento del vínculo ha sido una decisión de la propia demandada, quien como grupo económico ha inscripto tres contratos de trabajo distintos, emitiendo tres recibos de sueldo cada mes, por lo que no puede ahora pretender que se trata de un solo vínculo laboral, lo que por otra parte violaría el principio de congruencia (arg arts. 65 y 74 L.O., 34 inc. 4 y 163 inc. 6 del CPCCN).

CNAT Sala III Expte n° 9994/02 sent. 84647 25/3/03 "Gil Aguer, Ricardo c/ Previnter Cía de Seg. de Retiro SA s/ diferencias de salarios" (E.- G.-)

Pluriempleo. No configuración. Relación jurídica única.

Si la actora trabajó todos los días para las cuatro empresas que integraban el grupo Siembra "simultánea y paralelamente" en jornadas de 12 horas, de modo que ofrecía los servicios de cada empresa según las circunstancias y exigencias de la actividad y su tarea era controlada por los mismos supervisores, se configuró una sola relación jurídica con la característica que no tuvo un solo empleador sino cuatro, o sea una pluralidad de empleadores (art. 26 LCT). En el caso, las cuatro empleadoras pagaron una sola remuneración, que era la sumatoria de la que abonaba cada una de ellas, y a cambio de ello la actora prestaba sus servicios - de un modo simultáneo o paralelo- en beneficio de sus cuatro empleadoras. Por ello, la actora no tendría derecho a ninguna diferencia salarial por cuanto las partes habían pactado voluntariamente una remuneración que superaba los mínimos legales. (Del voto del Dr. De la Fuente, en mayoría).

Cnat Sala VI Expte N° 25500/02 Sent. 56975 10/3/04 "Lavergne, Beatriz C/ Siembra Seguros de Retiro S.A. S/ Diferencias de Salarios" (De La F.- Cf.- Fm.-)

Pluriempleo. No configuración. Ficción legal.

La modalidad de contrato de trabajo a tiempo parcial (art. 92 ter de la LCT) es considerada como de excepción, sujeta a prueba estricta por parte de quien la invoca. Así, en este caso, no quedó demostrado que la actora haya trabajado estrictamente las 8 horas pactadas al mes, por el contrario, al mismo tiempo que promocionaba los seguros de retiro, también ofrecía los productos financieros de las otras empresas del grupo Siembra. Por ello, la formalización de contratos a tiempo parcial con todas las empresas integrantes de dicho grupo no configura más que una ficción legal insusceptible de operar con los efectos pretendidos al aludirse a un único vínculo con responsabilidades fragmentadas. En consecuencia, debe tomarse como base el salario mínimo convencional para la jornada normal de la categoría en que revistara la actora. (Del voto del Dr. Capón Filas, en minoría).

Cnat Sala VI Expte N° 25500/02 Sent. 56975 10/3/04 "Lavergne, Beatriz C/ Siembra Seguros de Retiro S.A. S/ Diferencias de Salarios" (De La F.- Cf.- Fm.-)

Pluriempleo. No configuración. Ficción legal.

Toda vez que la actora trabajó para sus cuatro empleadoras "en forma simultánea y paralela" ofreciendo los servicios de dichas empleadoras según las exigencias o conveniencias de la actividad, no puede concluirse que exista pluriempleo sino una sola relación jurídica con la característica de que no tuvo un solo empleador sino varios, o sea una pluralidad de empleadores (art. 26 LCT).

CNAT Sala VI Expte n° 22532/00 sent. 55971 24/4/03 "Tabares, María c/ Consolidar ART SA s/ diferencias salariales" (De la F.- FM.-)

Pluriempleo. Unidad de vínculo. Pluralidad de empleadores. Grupo económico.

Las pretendidas situaciones de "pluriempleo" no pueden interpretarse sino como de un solo empleo, que en vez de tener un solo empleador tiene tantos como sean aquellos para los cuales el trabajador presta servicios. Es decir que se trata de una unidad de

Poder Judicial de la Nación

vínculo con pluralidad de empleadores. (En el caso se calificó a la AFJP y las restantes codemandadas como grupo económico).

CNAT Sala VII Expte °13352/02 sent. 37960 18/10/04 "Rodríguez Gauna, Martín y otros c/ Consolidar AFJP SA s/ despido" (F.- RD.-)

Pluriempleo. No configuración. Falta de prueba de conjunto económico. Condena en forma independiente.

Los actores fueron contratados para desempeñarse en la promoción de diversos productos y servicios comercializados por la empresas demandadas (Previnter Cía de Seguros de Retiro SA, que fue absorbida luego por Orígenes Cía de Seguros de Retiro SA), con la posibilidad de percibir comisiones, lo que crea una presunción a su favor en cuanto al real horario cumplido, pues no resulta verosímil el horario pactado de 9 horas mensuales, tratándose de una labor persuasiva destinada a captar suscriptores de productos bancarios y de seguros de retiro individual. Por su parte, la demandada no logró probar el horario reducido que caracteriza la excepcionalidad del contrato a tiempo parcial (art. 92 ter de la LCT). En consecuencia la relación de actoras y demandadas constituyó un contrato de trabajo a tiempo completo, en los términos del art. 90 p. 1 de la LCT. En el caso, como no se probó que las demandadas constituyeran un conjunto económico, es procedente la condena a cada una de ellas en forma independiente.

Cnat Sala VII Expte N° 10219/02 Sent. 37178 9/12/03 "Bajo, Gerardo y otros C/ Previnter Cía de Seguros de Retiro SA y otros s/ diferencias de salarios" (F.- RD.-)

Pluriempleo. Improcedencia como parte integrante de otro contrato de jornada completa..

Resulta claro que la contratación a tiempo parcial bajo los términos del art. 92 ter LCT no puede entenderse celebrada como parte integrante de otro contrato de trabajo que abarque toda la jornada laboral con un autodenominado grupo económico, toda vez que las prestaciones de la actora, en este caso, desde la óptica de una relación única, como pretende, tornaría necesario que se contemple y acredite el período laborado para cada una de las distintas empresas que lo integran, lo cual demuestra que la argumentación defensiva carece de fundamento (art. 386 CPCCN).

CNAT Sala IX Expte n° 17156/01 sent. 12124 30/12/04 "Fernandez Neira, María c/ Siembra AFJP SA s/ despido" (B.- Z de R.-)

Pluriempleo. Necesidad de demostrar los requisitos legales. Sustitución de cláusulas nulas.

Si la actora trabajaba para tres sociedades anónimas, cuya pertenencia a un grupo económico no se ha negado no procede concluir sin más, que existía entre las partes un contrato de trabajo a tiempo parcial, pues no se advierte de parte de la empresa demandada la finalidad altruista de proveer a la creación de nuevos empleos sino más bien el logro de una ficticia reducción de las cargas sociales haciendo constar un básico de diez pesos mensuales y un horario que no se ajusta a la realidad, aprovechando la confusión que podría generar el trabajo conjunto para las otras integrantes del grupo. En estos casos y si no se acreditan los requisitos de la modalidad excepcionalmente prevista en la ley, corresponde pronunciarse a favor de la existencia de un trabajo a tiempo completo. Ello no quiere decir que la actora haya trabajado el total de la jornada convencional sino que, por efecto de los términos en que se trabó la litis, el contrato es a tiempo parcial o no lo es (arts. 163 inc. 6° y 277 CPCCN) y la norma del art. 12 LCT determina que sea nula toda convención de partes que reduzca los derechos previstos en la ley o convenios colectivos disponiendo el art. 13 la sustitución de las cláusulas nulas por las normas imperativas correspondientes.

CNAT Sala X Expte n°15023/99 sent. 9571 31/5/01 "Vande Linde, Berta c/ Consolidar Cía de Seguros de Retiro SA s/ cobro de salarios" (S.- C.-)

Prueba.

Pluriempleo. Prueba. Empleadora.

El tipo contractual previsto en el art. 92 ter de la LCT alude a un supuesto de excepción y por tal razón, la obligación procesal de acreditar en la causa los presupuestos fácticos que justifiquen tal modalidad contractual recaen sobre la empleadora. En el caso concreto, la demandada Consolidar ART SA, si bien integra un grupo de empresas (Consolidar AFJP, Consolidar Cía Arg. de Seguros de Retiro SA y Tres B Comercializadora SA) asumió en forma expresa y documentada la calidad de única empleadora, por lo que no puede luego pretender responder sólo parcialmente por las obligaciones derivadas del vínculo contractual alegando ser meramente una de las empresas integrantes de un "grupo", toda

Poder Judicial de la Nación

vez que el mentado grupo no sería sujeto de derecho con capacidad para contratar en los términos en que aparentemente se pretendería.

Cnat Sala II Expte N° 7456/01 Sent. 91296 18/12/02 "Romero, Eduardo C/ Consolidar Art S.A. S/ Despido" (G.- B.-)

Pluriempleo. Prueba. Empleadora.

El contrato de trabajo a tiempo parcial es una modalidad excepcional de contratación que prevé el art. 92 ter de la LCT, y por ello, el empleador que alega una contratación en esos términos debe probar los presupuestos condicionantes de su procedencia (art. 377 del CPCCN). Pero si la actora no tenía horario fijo habitual para comercializar los productos de la demandada, ello no necesariamente puede llevar a la conclusión que estaba vinculada por la aludida modalidad de contratación, cuando la norma fija un módulo específico para la procedencia de la misma.

CNAT Sala V Expte n° 3527/00 sent. 30582 31/5/02 "Nicoloff, Marta c/ HSBC Servicios Financieros Personales Argentina SA s/ diferencias de salarios" (B.- M.-)

Pluriempleo. Prueba a cargo de la demandada. Demostración del horario amplio por parte de la actora.

El hecho de que los actores hayan sido contratados para desempeñarse en la promoción y venta de diversos productos y servicios financieros, con la posibilidad de percibir comisiones, crea una presunción en su favor, sobre el real horario cumplido, pues no resulta verosímil el trabajo realizado sólo durante 9 horas al mes, tratándose de una labor persuasiva destinada a captar suscriptores de productos de seguro y seguros de retiro individual. Es que la excepcionalidad de la modalidad en el efectivo cumplimiento de las tareas era prueba a cargo de la demandada, y en el caso, no se ha cumplido (art. 377 C. Procesal). En consecuencia, al quedar demostrado el horario invocado por la parte actora se debe concluir que la relación con la demandada constituyó un contrato de trabajo a tiempo completo en los términos del art. 90 de la ley de Contrato de Trabajo, resultando los actores acreedores de las diferencias reclamadas.

CNAT Sala VII Expte n° 11473/03 sent. 38583 17/6/05 "Bajos, María y otros c/ Siembra Seguros de Vida SA s/ despido" (F.- RB.-)

Pluriempleo. Carácter excepcional Prueba escrita. Carga de la demandada.

La modalidad de contrato de trabajo a tiempo parcial (art. 92 ter de la LCT) debe considerarse como de excepción y sujeta a prueba estricta por quien la invoca y requiere que el horario del trabajador se pacte previamente para evitar situaciones abusivas. Si la demandada no acompañó ni siquiera el instrumento por el cual se había pactado la modalidad contractual reseñada, debe considerarse que la relación habida entre las partes fue de tiempo completo. No enerva tal conclusión el hecho de que la actora haya prestado tareas también para otras empresas del mismo grupo, porque esto tampoco fue probado en autos y para más, esta circunstancia no puede por sí incluir la relación cuestionada dentro de la modalidad de tiempo parcial habida cuenta que la exclusividad no es una nota esencial del contrato laboral. En el mejor de los casos podrá establecer una presunción.

Cnat Sala X Expte N° 13776/99 Sent. 10511 27/3/02 "Pereira Pereira, María C/ Orígenes Vivienda S.A. S/ Despido" (Sc.- C.-)

Pluriempleo. Carga de la demandada. Acreditación por parte de la actora de una jornada extensa.

Dado que la figura prevista en el art. 92 ter LCT resulta excepcional en nuestro ordenamiento positivo, pesa sobre la empleadora la carga de demostrar que para ella laboraban la hora semanal pactada (art. 377 CPCC) y no al revés. En este caso concreto quedó demostrado que el actor cumplía extensas jornadas para todas las empleadoras que integraban el conjunto económico. En consecuencia, si la demandada requirió sus servicios y pactó una jornada que luego excedió, debe retribuirlo en base al tiempo trabajado, sea cual fuere el importe mensual que el dependiente recibía de las otras sociedades aglutinadas. Especialmente si, como en el caso, la empleadora "per se" y sin invocar la representación de ningún conjunto económico, incorporó a un trabajador, se encuentra obligada a pagarle el salario de acuerdo a lo reglado en los arts. 103 y 197 LCT.

Cnat Sala X Expte N° 7564/00 Sent. 10983 13/9/02 "Vittorelli, Carlos C/ Consolidar Cía de Seguros de Retiro S.A. S/ Cobro De Salarios" (Sc.- C.-)

Pluriempleo. Prueba. Tiempo trabajado. Testimonios.

Poder Judicial de la Nación

Habiéndose acreditado mediante las declaraciones testimoniales brindadas en la causa, que el accionante cumplía jornadas para todas las demandadas en conjunto, y que, resulta excepcional en nuestro ordenamiento positivo la figura prevista en el art. 92 ter LCT y, no habiendo demostrado la demandada que el demandante laboraba para ella exclusivamente la hora semanal pactada, corresponde acceder a su pretensión en el sentido de obtener la retribución correspondiente a un tercio de la jornada normal.

Cnat Sala X Expte. N° 5994/04 Sent. 14281 25/04/2006 "Barreiro, Sergio Antonioc/Siembra Seguros de Vida S.A. S/ Diferencias de Salarios". (C. Sc).

Remuneración.

Pluriempleo. Remuneración. Vínculo único. Salario mínimo de convenio.

Más allá de las consideraciones que merezca la utilización de la figura prevista en el art. 92 ter de la LCT en el contexto de un grupo económico, debemos ceñirnos al caso concreto. Desde tal perspectiva, sólo puede evaluarse si se ha demostrado que la actora hubiera trabajado para la demandada cumpliendo una jornada de trabajo superior y que tuviera derecho a percibir una remuneración también superior a las que surgen del contrato celebrado entre las partes, como sustento de su pretensión de cobro de diferencias salariales indemnizatorias. En este caso el mínimo convencional que invoca corresponde a una jornada laboral completa, siendo que para una jornada de catorce horas mensuales la remuneración asignada no resulta violatoria del salario mínimo de convenio. Surge además, que en este caso trabajaban en forma simultánea para todos los integrantes del grupo económico, por lo que la sanción al fraude no puede consistir en la condena al pago a cada una de ellas del salario de convenio. Habiendo existido un solo vínculo, la actora es acreedora a un solo salario mínimo de convenio, que es el que se devenga por el cumplimiento de la jornada normal de trabajo.

CNAT Sala I Expte n° 5862/03 sent. 82397 4/3/05 "Bazan, Edith c/ Banco de la Nación Argentina s/ diferencias de salarios" (V.- P.-)

Pluriempleo. Remuneración. Cumplimiento de horario en exceso al pactado. Asignación de una cuarta parte de la remuneración convencional.

Para la determinación de la contraprestación remuneratoria debida, al encontrarse demostrado que el desempeño de los actores no se limitó al estricto cumplimiento del horario pactado (de apenas un promedio de 4 hs. mensuales) puesto que es sabido que la labor exige cierta tarea de persuasión, la concertación de entrevistas, la presentación del producto, etc., todo lo cual naturalmente insume una mayor extensión horaria a la antojadizamente establecida, se estima prudente asignar al desempeño efectuado en el marco del contrato que uniera a los actores con la demandada, una cuarta parte de la remuneración convencional debida para la categoría y ello toda vez que, en la misma estructura y con idéntica extensión horaria, el actor prestó servicios para cuatro empresas distintas sin que la demandada lograra demostrar objetivamente en la causa una dedicación distinta o menor en lo que hace a los productos y servicios involucrados. (Del voto de la Dra. González).

Cnat Sala II Expte N° 25390/03 Sent. 94162 "Licciardi, Cosme Daniel c/ Consolidar A.R.T. S.A. S/ Dif. de Salarios" (G. V V. P).

Pluriempleo. Remuneración. Falta de acreditación de extensión de jornada normal. Determinación de salario en base a jornada normal.

Analizados los testimonios a la luz de lo normado por los arts. 90 de la L.O. y 386 del CPCCN, correspondería considerar no acreditada una jornada superior a la máxima convencionalmente prevista, toda vez que, si bien los deponentes sostuvieron – en el caso – que la jornada se iniciaba a las 8,00 hs. y que debía concluir a las 20 hs., también señalaron que el trabajo se llevaba a cabo fuera de la sede de la empresa, que se reportaban telefónicamente, y que no siempre concurrían a dar cuenta de la gestión, por lo que los elementos aportados resultan insuficientes para tener por acreditada la prestación de servicios en forma efectiva durante todo el lapso en cuestión, máxime cuando eran los promotores quienes coordinaban las citas y armaban sus agendas, careciendo la empleadora de la posibilidad de efectuar un control sobre el cumplimiento efectivo de la jornada. Teniendo en cuenta la remuneración considerada para una jornada normal de trabajo, debe tomarse una cuarta parte de dicha remuneración.

Cnat Sala II Expte N° 25390/03 Sent. 94162 "Licciardi, Cosme Daniel c/ Consolidar A.R.T. S.A. S/ Dif. de Salarios" (G. V V. P).

Poder Judicial de la Nación

Pluriempleo. Remuneración. Salario básico proporcional.

Toda vez que la propia demandada (Previnter Cía de Seguros de Retiro SA) dispuso el fraccionamiento del vínculo contractual con el actor - haciéndole suscribir tres contratos de trabajo distintos con las otras compañías que integraban el grupo- y ello fue en su propio interés, ya que lo cierto es que los promotores de AFJP no pueden comercializar otros productos, es evidente que lo percibido por cada vínculo nunca podría ser inferior al salario básico legal o convencional (arg. art. 103 LCT, esta Sala sent. 84420 del 20/12/02 "Chaker, Lucía c/ HSBC Servicios Financieros Personales SA"), que en el caso concreto, teniendo en cuenta el objeto social de la demandada y las tareas desempeñadas se halla regido por la CCT 283/97. En el caso, la accionada no acreditó en qué modo el grupo económico distribuía la jornada de su "pluriempleado" y para más, en el certificado de trabajo se computaba el tiempo de servicio en meses y no en horas. En consecuencia cabe concluir que el trabajador dedicaba, por lo menos, un tercio de su jornada a la demandada, lo que lo hace acreedor del salario básico proporcional (art. 92 ter).

Cnat Sala III Expte N° 9994/02 Sent. 84647 25/3/03 "Gil Aguer, Ricardo C/ Previnter Cía de Seguros de Retiro S.A. S/ Dif. de Salarios" (E.- G.-)

Pluriempleo. Remuneración. Falta de cuestionamiento. Diferencias entre el salario mínimo y las sumas percibidas.

La accionante prestaba servicios, durante el mismo horario y en el mismo lugar, para la demandada y para Máxima AFJP SA. Ambas empresas pertenecen al mismo grupo económico y la única explicación al fraccionamiento del vínculo laboral es el hecho de que a las AFJP les está prohibido tener otro objeto que el específico para el cual fueron creadas. Aún cuando la modalidad de la remuneración fuera exclusivamente a comisión - lo que resulta válido conforme lo normado por el art. 104 LCT- lo percibido en tal concepto nunca podría ser inferior al salario básico legal o convencional (arg. art. 103 LCT). En este caso, la actora no cuestionó los argumentos del sentenciante respecto a que el vínculo no estaba regido por convenio alguno, por lo que entonces procederían las diferencias entre el salario mínimo y vital vigente a la época del contrato y las sumas percibidas que no alcanzaron a dicho mínimo legal (arg. arts. 103, 104 y 108 LCT).

CNAT Sala III Expte N° 16547/00 Sent. 84420 Del 20/12/02 "Chaker, Lucía C/ Hsbc Servicios Financieros Personales Argentina S.A. S/ Despido" (E.- G.-)

Pluriempleo. Remuneración. Procedencia de las diferencias salariales en razón del tiempo de dedicación del actor.

Las tareas de promoción y venta que el actor debía cumplir para la demandada le insumían un tercio de su jornada total de trabajo, pues es poco probable que tales tareas pudieran ser cumplidas con una razonable expectativa de éxito en el exiguo tiempo que surge del convenio suscripto entre las partes. Tales tareas de promoción normalmente requieren concertación de entrevistas, traslados para contactar posibles clientes, además de una actividad de seguimiento y persuasión. Ello no implica desconocer la existencia de un contrato a tiempo parcial (art. 92 ter de la LCT), sólo que se reconoce la dedicación del actor para la demandada como más extensa de lo pretendido por ésta, procediendo las diferencias salariales reclamadas.

Cnat Sala III Expte N° 15684/00 Sent. 85707 26/3/04 "Bosch, Marcelo C/ Consolidar Cía de Seguros de Retiro S.A. S/ Diferencias de Salarios" (G.- P.-)

Pluriempleo. Remuneración. Promotores. Actividad principal. Tareas accesorias. Salario básico convencional conforme porcentual de jornada cumplida para cada empresa.

Considerando que la actividad primordial de los promotores como la actora – en el caso -, consistía en la afiliación de personas a la Administradora de Fondos de Jubilaciones y Pensiones de la que dependían, en tanto que las tareas para las restantes demandadas eran accesorias y complementarias de aquella actividad principal, la jornada laboral de la actora se dividía del siguiente modo: 70% para Siembra AFJP S.A. y 10% para cada una de las restantes coaccionadas. En consecuencia, corresponde concluir que el sueldo básico correspondiente a los vínculos de la actora con las codemandadas no podía ser inferior a la décima parte del mínimo convencional aplicable en cada caso, según la categoría laboral de la trabajadora.

CNAT Sala III Expte. 25579/01 18/08/05 "Barea Medrano, Olga Ligia c/ Siembra Seguros de Vida S.A. S/ despido". (G.- P.-)

Pluriempleo. Remuneración. Prestación para un grupo económico. Vínculo único. Un solo salario convencional.

Poder Judicial de la Nación

Si el trabajo del dependiente para el grupo económico se confunde e una misma tarea, cual es la promoción y venta de productos comercializados por todas las empresas del grupo, no se da una situación de "pluriempleo", sino más bien la prestación de tareas a favor de un mismo grupo económico, en cuyo caso el trabajador no puede pretender de cada una de ellas el pago íntegro del salario mínimo de convenio; al existir un solo vínculo, el trabajador es acreedor a un solo salario convencional, que es el que se devenga por el cumplimiento de la jornada normal de trabajo, en tanto que no se puede afirmar, e forma coherente que el actor – en el caso-desempeñara dicha jornada legal tres veces simultáneamente (Conf. Sala I sent. 80049 31/10/02 "Villar, Ana c/ Orígenes Vivienda SA"; id. 29/8/02 "Barral, María C7 Consolidar Cía de Seguros de Retiro SA" Inl 2003-15-1009).

CNAT **Sala IV Expte n°23313/03 sent. 91044 21/12/05 "Tobchinsky, Carlos c/ Siembra Seguros de Retiro SA s/ diferencias de salarios" (Gui.- G.-)**

Pluriempleo. Remuneración. Proporción con respecto al trabajo a tiempo completo.

De conformidad con lo establecido en el art. 92 ter (texto incorporado por el art. 2 de la ley 24465 "nuevas modalidades de contratación") el contrato de trabajo a tiempo parcial es aquél en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, inferiores a las 2/3 partes de la jornada habitual de la actividad. En ese caso, la remuneración no podrá ser inferior a la proporción de lo que le corresponde a un trabajador a tiempo completo, establecida por la ley o por CCT, de la misma categoría o puesto de trabajo. Esta modalidad de contratación hace gravitar sobre el empleador que la invoca, una mayor exigencia para su prueba, por contar con los elementos fehacientes que den respaldo a su tesis.

CNAT **Sala V Expte n° 460/01 sent. 66604 14/8/03 "Ortega, Rosana c/ Cuenta Conmigo SRL y otro s/ despido" (M.- GM.-)**

Pluriempleo. Remuneración. Exceso en el horario. Procedencia de las diferencias salariales.

Si bien las partes estaban vinculadas mediante la modalidad estipulada en el art. 92 ter de la LCT, corresponde que se haga lugar a las diferencias de salarios reclamadas por la actora si se ha demostrado en autos que la prestación de servicios excedía el horario reducido pretendido por la demandada.

CNAT **Sala V Expte n° 22479/00 sent. 66388 9/4/03 "Mangano, Mirta c/ Consolidar Cía de Seguros de Retiro SA s/ diferencias de salarios" (R.- M.-)**

Pluriempleo. Remuneración. Suma pactada que supera los mínimos convencionales. Improcedencia de las diferencias.

Si en el caso las cuatro empleadoras pagaron una sola remuneración, que era la sumatoria de la que abonaba cada una de ellas (\$450. fijos, más comisiones) y a cambio de ello la actora prestaba servicios indistintamente, "de una forma simultánea y paralela", en beneficio de todas sus empleadoras, en tanto las partes pactaron voluntariamente una remuneración que superara las mínimas convencionales y legales, ésta tiene plena validez y la actora no tiene derecho a cobrar ninguna diferencia salarial.

CNAT **Sala VI Expte n° 22532/00 sent. 55971 24/4/03 "Tabares, María c/ Consolidar ART SA s/ diferencias salariales" (De la F.- FM.-)**

Pluriempleo. Remuneración. Ingresos disímiles. Improcedencia de las diferencias.

Admitida la prestación contemporánea de servicios en las compañías del grupo económico y probadas y no cuestionadas en la demanda, las vinculaciones contractuales con el actor, no corresponde su reclamo de diferencias salariales, toda vez que percibió ingresos disímiles, acordes a las diferentes contrataciones. Máxime cuando el argumento central de la pretensión fue un simple cálculo aritmético (horario -12 horas- dividido por el número de empresas -3-, igual a cuatro horas).

Cnat **Sala VIII Expte N° 21787/02 Sent. 31344 11/7/2003 "Avallay, Juan C/ Previnter Cía de Seguros de Retiro S.A. S/ Diferencias de Salarios" (M.- B.-)**

Pluriempleo. Remuneración. Ofrecimiento de distintos servicios dentro de una misma jornada laboral.

De la prueba rendida en autos se infiere que la actora sólo prestó servicios para Consolidar AFJP y que, si bien parte de su tiempo lo dedicó a obtener afiliaciones para la aseguradora de riesgos del trabajo, lo hizo simultáneamente con el ofrecimiento de otros productos de cada una de las empresas durante su jornada habitual. Conforme a esta modalidad de trabajo seguramente percibió una remuneración de la AFJP, cuya suficiencia, no ha sido objeto de discusión en este caso concreto.

Cnat **Sala VIII Expte N° 24999/01 Sent. 31067 25/2/03 "Rosales Velazquez, Teresa C/ Consolidar Art S.A. S/ Diferencias de Salarios" (M.- B.-)**

Poder Judicial de la Nación

Pluriempleo. Remuneración. Proporcionalidad con la fijada para el trabajador a tiempo completo.

Si el actor fue contratado para cumplir jornada a tiempo parcial para las cuatro empresas que integraban el grupo Nación y la demandada era una de esas relaciones, es en esa inteligencia que se decidió aplicar las disposiciones del art. 92 ter de la LCT, cuya proporcionalidad debe contemplar la remuneración de convenio del trabajador a tiempo completo.

CNAT Sala IX Expte n°12815/03 sent. 11997 25/11/04 "Gatto, Alfredo c/ Nación Seguros de Vida SA s/ dif. de salarios" (Z de R.- B.-)

Pluriempleo. Remuneración. Proporcionalidad de la jornada. Grupo económico.

Al darse una real situación de pluriempleo, mantenida por la trabajadora con cada una de las empresas demandadas, sin perjuicio de que la condena alcance a todas ellas al resultar integrantes de un grupo económico, en base a la jornada de 10 horas diarias cumplidas por la actora para cuatro sociedades diferentes – a falta de una prueba absoluta y precisa sobre el punto- debe concluirse que laboraba ¼ de jornada "normal" (de 8 horas ley 11544) para cada una de las integrantes del grupo económico, De allí que las diferencias salariales pretendidas deben ser determinadas en base a la ¼ parte de las diferencias sobre el básico.

CNAT Sala X Expte n° 22617/03 sent. 13920 30/9/05 "Curi, Alicia c/ Consolidar AFJP SA y otros s/ despido" (Sc.- C.-)

Dictámenes de Fiscalía General.

No podría sostenerse la existencia de un único contrato cuando los sujetos empleadores son personas jurídicas de existencia ideal, autónomas y diferenciadas, sin perjuicio de su vinculación patrimonial. Al no existir un supuesto de exclusividad, nada obsta a que un trabajador celebre varios contratos de trabajo con sujetos empleadores disímiles y el tema sólo adquiriría trascendencia en los términos del art. 31 e la LCT. Adviértase que en el caso no nos encontramos con una suerte de "unión transitoria de empresas" y que la propia actividad de la demandada (Siembra Seguros de Retiro SA) presenta matices prácticos y legales muy diferentes, en particular en lo que concierne al sistema de capitalización.

FG Dictamen 38547 16/7/04 Expte n° 4444/02 "Ruderman, Ricardo c/ Siembra Seguros de Retiro SA s/ despido" Sala IX. (La Sala consideró que la demandada no había activado la citación de las restantes empresas que formaban el grupo económico y que tampoco acercó las pruebas que acreditaran que se habían respetado los salarios básicos de convenio. Sent. 12497 del 31/5/05).

?