000482/2016

C. R., de noviembre de 2016.

VISTOS Y CONSIDERANDO

Estos autos caratulados: **"S. C. POPULAR L. C. R. c/G., M. A. s/MEDIDA CAUTELAR", Expte. N° 482/2016** venidos del Juzgado de Primera Instancia Laboral N°1 (Expte. N° 2694/2015) por haber interpuesto el actor a fs. 725, recurso de apelación contra el punto 1) de la resolución de fs. 720/722 que ordena a la actora abonar al demandado la suma de $51.974,81 correspondiente al plus anual por productividad.

I.- En su memorial –fs. 727/728vta.- se agravia porque la jueza equivoca la interpretación y alcance no solo de la reglamentación del P.A.P., sino también del propio CCT 57/75, el cual resulta aplicable a la relación mantenida entre el demandado y su parte. Asevera que no se encuentra discutido en autos que desde el mes de noviembre de 2015 el Sr. G. no presta servicio para la SCPL, ello en función de la suspensión de la prestación laboral ordenada mediante providencia de fecha 26/10/15 y confirmada por ésta Cámara el 25/02/16. Sostiene que las notas distintivas de la situación que aprehendió el CCT 57/75 y como consecuencia la reglamentación del P.A.P. demuestra que tanto el CCT como la propia reglamentación estaban vinculadas con la naturaleza estatal del sujeto signatario por la parte empresaria y que dentro de una empresa privada como en el caso de la SCPL deben ser interpretadas a la luz de la Ley de Contrato de Trabajo, es decir conforme al derecho privado y no público. Arguye que el propio art. 15 de la reglamentación del P.A.P. dispone que en ningún caso corresponde el pago del plus o premio a los

trabajadores declarados cesantes o con prevención de cesantía. Además que el art. 16 de la misma reglamentación dispone que las resoluciones que se adopten modificando situaciones del trabajador concernientes a la aplicación de la presente reglamentación producirá automáticamente el reajuste del P.A.P. del año calendario considerado y que la resolución de fecha 26/10/2015 al disponer la suspensión de la prestación laboral del Sr. G., claramente modificó la situación del trabajador. Agrega que esta cesantía a la cual se refiere el artículo en cuestión resulta equiparable en el caso al pedido de desafuero para proceder al despido del Sr. G. Concluye que la naturaleza misma de la prestación impide llegar a otra conclusión que su rechazo, dado que se trata de un premio, un plus por productividad, por buen desempeño, que bajo la situación de hecho y derecho actual no se puede presumir ni encuadrar. A fs. 730 y vta., contesta traslado la demandada, solicita se rechace el agravio, se confirme la resolución de la jueza y se le impongan las costas. **II.-** De las constancias del expediente surge que la actora promueve medida cautelar contra el Sr. M. A. G. a fin que se disponga la suspensión de su prestación laboral, hasta que se resuelva la acción principal de exclusión de tutela sindical que denuncia haber iniciado simultáneamente. Cita los arts. 52 de la ley 23551 y 30 del Decreto 467/88 (fs. 213/223).

A fs. 224, se hace lugar a la suspensión de la prestación laboral, decisión confirmada por ésta Sala mediante S.I. N° 17/2016 Expte. N°10/2016 –Legajo de copias- agregado por cuerda.

A fs. 710/711vta., el demandado denuncia incumplimiento, entre otros, del pago del P.A.P. (Premio Anual por Productividad) el que ascendía a la suma de $51.974,81. Funda el pedido en la Reglamentación acordada entre la Federación Chubutense de C.s de Servicios Públicos L. que lo viene abonando desde el año 1989 a todo el personal de saneamiento como energía.

Sustanciado el mismo, la jueza en el punto 1) de la sentencia de fs. 720/722 hace lugar al planteo de la demandada y ordena a la SCPL que abone al demandado la suma de $51.974,81 correspondiente al P.A.P. Esta decisión es apelada por la actora a fs. 725 y expresados los agravios es elevada a fin de resolver la cuestión.

III.- En primer lugar es dable señalar que la suspensión de la prestación laboral del Sr. M. A. G. para la SCPL fue adoptada como medida preventiva y hasta tanto se resuelva la acción principal; la misma como bien señala la jueza, fue otorgada dentro del marco de la Ley 23.551 art. 52 (S.I. N° 17/2016 del 25 de febrero de 2016).

La reglamentación del P.A.P. acompañada por el demandado –fs. 701/709- y no desconocida por la actora establece específicamente en el art. 15: "Exclusiones: Trabajadores declarados cesantes o con prevención de cesantía: a) En ningún caso corresponderá el pago del Plus Anual por Productividad cualquiera fuese el motivo de la cesantía. b) Igual criterio se adoptará para los trabajadores a quienes se les hubiere aplicado medidas disciplinarias con expresa advertencia de cese o medida equivalente.

Asimismo el art. 16 establece que: “Las resoluciones que se adopten modificando situaciones del trabajador concernientes a la aplicación de la presente reglamentación producirá automáticamente el reajuste del Plus Anual por Productividad del año calendario considerado”.

Ahora bien, la suspensión de la prestación laboral con carácter cautelar del Sr. G., fue dispuesta con fundamento en que la permanencia del cuestionado en su puesto o el mantenimiento de las condiciones de trabajo podían ocasionar peligro para la seguridad de las personas o bienes de la empresa (Ley 23.551 art. 52).

Dicha medida fue dispuesta en forma provisional y hasta tanto se resuelva la acción principal, la cual se encuentra en período de prueba.

Ello así, no se advierte que se configuren, hasta el momento, los supuestos que preven los citados artículos para excluirlo del pago del premio anual por productividad toda vez que no fue declarado cesante ni hay prevención de cesantía o similares sanciones sobre el Sr. G...

Además dichas exclusiones, como podrá advertirse son una excepción, por ello su aplicación es restrictiva y no puede extenderse por interpretaciones analógicas.

Repárese que el art. 52 de la Ley 23.551 prevé una forma particular de protección a la estabilidad de los representantes sindicales, determinando la imposibilidad de afectar sus contratos de trabajo, sin una resolución previa, que los excluya de la garantía en cuestión.

La sentencia, en consecuencia, operará para autorizar o no al empleador la rescisión del contrato para lo cual deberá acreditar en ese juicio los hechos y circunstancias que, a su criterio, justifican la medida rescisoria.

Finalmente debemos señalar que la Ley 23.551 ha sido dictada con el propósito de rodear a la libertad sindical de las mayores garantías de desenvolvimiento, razón por la cual contiene una serie de disposiciones absolutamente extrañas a la regulación estatutaria del empleo público. No se trata de otra cosa que de desplegar la protección que regula la ley sindical, más allá de la naturaleza de la relación de empleo que le sirve de base a los derechos de la libertad sindical (del voto del doctor NEGRI"Abrain, Juan C. c/Banco de la Provincia de Buenos Aires s/Ind. por despido, preaviso, sac, vacaciones" SCBA-10/10/2012).

Por lo expuesto, se rechaza el recurso de apelación interpuesto por la actora a fs. 725 y se confirma la resolución de fs. 720/722vta.

IV.- Las costas se imponen a la apelante vencida.

Los honorarios se regulan conforme la naturaleza del juicio, etapa del mismo, labor desarrollada y demás pautas orientadoras de la ley de aranceles para abogados (arts. 5 a 7, 32, 13 y ss Ley XIII N° 4 y N° 15).

Por ello, la **Sala A** de la Cámara de apelaciones de la circunscripción judicial de C. R., **RESUELVE:**

1.- Rechazar el recurso de apelación

interpuesto por la actora a fs. 725 y confirmar la resolución de fs. 720/722.

2.- Costas de ésta instancia a la apelante vencida.

3.- Regular los honorarios profesionales del Dr. E. J. M. en el TREINTA (30%) POR CIENTO y los de los Dres. C. S. K., F. L. L. y P. N., en forma conjunta, en el VEINTICINCO (25%) POR CIENTO, de los honorarios que se regulen en primera instancia.

4.- Regístrese, notifíquese y devuélvase.

REGISTRADA BAJO EL N° DEL AÑO 2016

DEL LIBRO DE SENTENCIAS INTERLOCUTORIAS