**HUGO DANIEL CALIABA MONTELONGO**

**5.309.155-9**

**25/5/2020**

**PRIMER PARCIAL – LABORAL 2 – GOLDESTEIN**

1)

Los copropietarios SI pueden ser demandados y condenados al pago de lo reclamado por el portero.

Sin embargo, debemos distinguir dos posibles situaciones, en base al articulo 6 de la Ley 18251.

En primer lugar, si los copropietarios han hecho efectivo el derecho a ser informados sobre el monto y el estado de cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de de la empresa administradora del edificio (artículo 4 Ley 18251), deberán responder en forma subsidiaria por lo reclamado por el portero. Es decir, primero el portero deberá intentar su reclamo contra la empresa administradora, para luego recién poder ir contra los copropietarios.

La otra situación que puede darse, es que los copropietarios no hayan hecho efectivo su derecho a ser informados sobre el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales. En este caso, según el artículo 6 de la ley en cuestión, los mismos son solidariamente responsables por lo reclamado. Esto significa que el portero podrá reclamar por el todo de la deuda contra los copropietarios si así lo desea, debiendo luego la copropiedad buscar repetir contra la empresa administradora.

2)

Las entradas a los partidos de futbol SI pueden ser salario.

Vamos a la definición de salario de Pla Rodríguez vista en clase: “salario es toda ventaja económica que obtiene un trabajador en forma normal y permanente a causa del contrato de trabajo”.

En primer lugar, es claro que las entradas constituyen efectivamente una ventaja económica porque generan un ahorro en el patrimonio del trabajador, al no tener este que pagar dichas entradas.

En segundo lugar, tal como dice la letra de la presente evaluación, el empleador le da las entradas todos los fines de semana, por lo que no cabe duda que dicha ventaja la obtiene en “forma normal y permanente”, y que esto es a causa del contrato de trabajo.

Por último, si bien las entradas a los partidos no constituyen dinero, no habría ningún problema con esto porque el Convenio Nº 95 de la OIT, ratificado por nuestro país, en su artículo 1, permite que el salario sea pagado tanto en dinero como en especie, siendo este último el presente caso.

3)

El caso planteado tiene una estrecha vinculación con lo que la doctrina denomina: limites funcionales del ius variandi.

En primer lugar, como Juez, debería descartar la posibilidad de que esa variación unilateral realizada por el empleador, no se trate de un capricho, de una sanción encubierta u otras situaciones que no obedezcan un interés objetivo de la empresa.

Una vez acreditadas las motivaciones que fundamentan ese traslado de un stud a otro, y si estas efectivamente se deben a razones de organización, mejora de eficiencia de la empresa, o cualquier otra razón que obedezca a un interés objetivo de la empresa, procedería de la siguiente manera.

Si bien las variaciones unilaterales del empleador en el contrato de trabajo no deben causar perjuicios al trabajador, en palabras de Goldstein, no debe confundirse perjuicio con mera molestia. Estimo que, en este caso, debido al desarrollo de los múltiples medios de transporte en la actualidad, el cambio de un stud a otro que se encuentra a 30 km constituye solo una mera molestia, y no un perjuicio real para el trabajador.

Aplicando el principio de razonabilidad, a los efectos de resolver esta puja entre el interés objetivo empresarial y el interés del trabajador, entiendo que no se configura el ejercicio de un ius variandi abusivo, no haciendo lugar al reclamo del trabajador.

Caso distinto seria si no hay un interés objetivo de la empresa en dicho traslado. En tal caso se estarían violando los límites del ejercicio del ius variandi, y, por ende, haría lugar al reclamo del trabajador, configurando el ejercicio de ius variandi abusivo.

4)

El artículo 4 de la Ley 17.829 nos dice: “Ninguna empresa o institución pública o privada podrá efectuar retenciones sobre retribuciones salariales o pasividades que no cuenten con autorización legal”.

A su vez, el artículo 5 de la misma Ley establece: “Se requerirá expreso consentimiento del titular de las retribuciones salariales y de pasividades a que hace referencia esta norma, para poder efectuar las retenciones que se establecen en la legislación.”

En tercer lugar, el artículo 6 se pronuncia: “Las instituciones de cualquier naturaleza que cuenten con autorización legal para disponer retenciones sobre salarios y pasividades, podrán ejercer únicamente dicha facultad respecto de operaciones expresamente incluidas en su normativa habilitante

De estas tres disposiciones citadas, concluimos que el crédito que tiene el empleador contra su trabajador, es de naturaleza jurídica común.

Con esto nos referimos a que el empleador no tiene posibilidad de realizar retenciones de ningún tipo sobre el salario del trabajador, a los efectos de satisfacer el cobro de su crédito, porque, en primer lugar, según el artículo 4, la empresa debe para ello estar autorizada por el ordenamiento jurídico (suponemos que la empresa de este caso no lo está).

En segundo lugar, según el artículo 5, el trabajador debe también dar su consentimiento, sobre el cual nada se dice en la letra del parcial, por lo que suponemos que no hubo tal, no pudiendo realizarse retenciones del salario.

Por último, el articulo 6 nos dice que solo se podrán hacer retenciones respecto de “operaciones expresamente incluidas en su normativa habilitante”. Es claro que el préstamo del que habla la letra del parcial, no es una de estas operaciones expresamente incluidas.

El empleador, por lo tanto, deberá pagar íntegramente el salario al trabajador, sin poder hacer ninguna retención de mismo fundada en su crédito. El pago del crédito dependerá entonces de la libre disposición que haga el trabajador de su salario. A esto nos referimos cuando dijimos que el crédito tiene una naturaleza jurídica de crédito común.

5)

Partiendo de la base de que los trabajadores se encuentran bajo el régimen previsto para la Industria, el cual es de una semana de 48 horas de Lunes a Sábado.

Dado que el día Sábado constituye en principio jornada habitual de 8 horas.

Dado que el Sábado 1º de Mayo es día inhábil.

Dado que las horas trabajadas ese día fueron 10.

Partiendo de la base que se trata de trabajadores mensuales.

Deberá pagarse:

- 1/30 del sueldo (es decir, 1/30 adicional, además de lo que ya percibe por ese día, porque al ser mensual ya se le incluye en el sueldo)

+

- 2 horas extra (las 2 horas luego de las 8 horas trabajadas), al valor de 150% más que la hora simple, porque se trata de horas extra en un día inhábil.