

EXPTE. 13-04221626-1-1

NABORS INTERNACIONAL ARGENTINA SRL EN J. 157970 MADRID JORGE FRANCISCO C/ NABORS INTERNACIONAL ARG. SRL P/DESPIDO P/REC. EXT. PROV.

SALA SEGUNDA

EXCMA. SUPREMA CORTE:

Se ha corrido vista a esta Procuración General del recurso extraordinario interpuesto por la demandada en contra de la sentencia dictada por la Sexta Cámara del Trabajo a fs. de los autos 157970.

El señor JORGE FRANCISCO MADRID, interpuso demanda contra NABORS INTERNATIONAL ARGENTINA S.R.L. por la suma de \$1.204.516.

Relató que se desempeñó como “Mecánico” de equipo de perforación petrolera hasta el día 10.02.2017, en que fue despedido sin causa por su empleador. Que el régimen era de 14 días de trabajo por 14 días de franco, comenzando la jornada normalmente a las 07:00 horas de la mañana, hasta las 19:00, trabajando durante 12 horas diarias. Y que por lo menos tres veces a la semana tenía que trabajar fuera de la jornada habitual, en situaciones de emergencia, pudiendo trabajar 2 horas o más según la gravedad de la rotura del equipo. Que si bien la empresa pagaba horas extras, no las liquidaba ni abonaba correctamente. Que luego del despido el empleador abonó la liquidación final pero por importes notablemente inferiores a los que legalmente correspondían, ya que lo hizo en función de los recibos de sueldos, sin tener en cuenta todas las horas extras mal liquidadas y no abonadas. Sostiene que respecto a las horas extras, se debe aplicar el límite legal normal de 48 horas semanales (96 horas en 14 días) dado que su modalidad de labor no puede ser considerada trabajo en equipo, ya que durante los 14 días él era el único en ese puesto, y cumplía su trabajo solo durante dos semanas.

NABORS INTERNATIONAL ARGENTINA

S.R.L. expresó que es una empresa dedicada a la perforación y mantenimiento de pozos de petróleo y que por las características propias de la actividad el trabajo se realiza y diagrama en función de la tarea que cada empleado cumple bajo el régimen de 2x1 (14 días de trabajo por 7 de descanso) o 1x1 (14 días de trabajo por 14 días de descanso), por la naturaleza propia de la explotación, ya que la actividad de perforación y mantenimiento de pozos se realiza en forma ininterrumpida. Que por las circunstancias se trata de un verdadero trabajo en equipos, que esta situación se encuentra expresamente prevista por el CCT 644/12 "Petroleros Privados de Neuquén, Río Negro y La Pampa", aplicable al actor. Que luego de su turno de 14 días era reemplazado y relevado por otro mecánico que cumplía el mismo régimen de 14 días de trabajo por 14 de descanso. Por la naturaleza de la actividad no admite interrupción, más allá del turno de 12 horas diarias es necesaria la permanencia en el equipo y se realiza con la cooperación del empleado de relevo que trabaja durante los 14 días de franco de su compañero relevado.

La Cámara resolvió hacer lugar a la demanda y condenar a la accionada a pagar a la actora, la suma que resulte de la liquidación a practicarse por el Departamento Contable de Cámaras, en concepto de diferencias salariales, diferencias de indemnización y multa art. 2 Ley 25.323.

II. Se agravia al sostener que la Cámara ha interpretado y aplicado mal la LCT, la ley 11544 y no se tiene en cuenta lo establecido para la jornada de trabajo en el CCT 644/12.

Reitera la accionada que es una empresa de perforación, con una modalidad de trabajo por equipo por tratarse de tareas que se realizan en forma ininterrumpida (art. 10 del Decreto Reglamentario 16511/33 y el CCT 644/12). Sostiene que por tratarse de un trabajo en equipos se impone la excepción a la duración de la jornada de 48 hs semanales por el art. 3 inc. b de la ley 11.544 y dentro de este régimen de excepción, el actor realizaba una jornada legal dentro del promedio máximo legal de 56 horas semanales durante dos semanas, es decir 112 horas normales en el plazo de 14 días que duraba su turno de trabajo, distribuidas las tareas de forma tal que no excede las 144 hs. en tres semanas ni las 56 semanales. Que trabajaba durante 14 días corridos, y dentro de estos días trabajaba 8

horas normales por día y 4 horas extraordinarias, liquidadas y abonadas al 50%, dando como resultado un turno de trabajo de 112 horas normales y 56 horas extraordinarias por exceso del límite establecido en el art. 2 del Dec. 16115/33. Que los días feriados eran abonados como horas al 100%.- Que es erróneo el cálculo en función de un trabajo normal con un límite de 96 horas durante el turno y con horas extraordinarias que deben ser calculadas al 50 y al 100%. Que el CCT 644/12 establece en su art. 25 que por las características de la actividad la consideran exceptuadas de los límites horarios del Dec. 484/00.

Se agravia también en cuanto se la condena a pagar la multa prevista en art. 2 de la Ley 25323. Que su parte pagó la indemnización conforme a la ley en tiempo, sin intención de demorar y que tiene fundamentos para litigar por la diferencia reclamada por el actor.

III. Ha sostenido V.E. que La sola mención de las normas jurídicas implicadas, así como la sola afirmación de una tesis jurídica no basta para configurar un agravio reparable por casación, desde que es absolutamente necesario la demostración del error en la interpretación atribuido a fin de que los argumentos de la queja alcancen la entidad requerida por el Código Procesal Civil.(Expte.: 114419 - STRATTON ARGENTINA SA EN J 44287 SIRARUSA SOLEDAD NATALIA SCJM). En el caso de autos, la recurrente se abroquela en sostener que se trataba de un trabajo por equipo sin lograr desvirtuar los argumentos de la Cámara para descartar esa calificación a la modalidad del trabajo del actor en el caso concreto, ni tampoco lo relativo a la superación de la jornada legal

El Dto. Reglamentario N° 16.115/33 en su art. 2 dispone: Cuando el trabajo se efectúe por equipos, la duración podrá ser prolongada más allá de las ocho horas por día y de cuarenta y ocho semanales distribuyendo las horas de labor sobre un período de tres semanas consecutivas o sea un total de 144 horas, en 18 días laborables, en forma que el término medio de las horas de trabajo dentro del ciclo no exceda de ocho horas por día o cuarenta y ocho semanales, sin que en ningún caso el trabajo semanal exceda de 56 horas.

Sostuvo el A quo que en función de la prueba documental, pericial y testimonial queda suficientemente demostrado que no se respetó el límite horario máximo mensual, lo cual impide considerar que el

accionante se desempeñaba dentro del marco del trabajo por equipo (conforme la Jurisprudencia de la SCJBA en el caso Martinelli). Y que aún considerando que se estaba en un trabajo por equipos, teniendo en cuenta que la prestación del señor Madrid ascendía a 12 horas diarias durante 14 jornadas continuas, la excepción prevista en el art. 3 inc. b no puede considerarse de aplicación puesto que, justamente no ha operado la condición prevista por la norma en cuanto requiere que el término medio de horas de trabajo sobre un período de tres semanas por lo menos, no exceda el de 8 horas diarias o 48 semanales, ello por cuanto en un período menor de 14 días el trabajador prestó tareas durante 168 horas (mayor a las 144 tenidas en cuenta para un período de tres semanas (18 días laborales) conforme el art. 2 del Dec. Re. 26115/33, a razón de 84 horas por semana mayor a las 48 hs. promedio y a las 56 de máxima semanal lo que supera el límite establecido para el trabajo por equipo. Que el límite no cumplido es condición de la existencia de la excepción que releva al empleador por debajo del promedio del pago de horas extraordinarias.

Señaló la Cámara que resultaba desacertado el razonamiento defensivo desarrollado por la demandada, al considerar que el régimen adoptado se condice con la excepción bajo análisis, ya que no es correcto diferenciar dentro de la prestación diaria o semanal horas comunes o suplementarias y desde allí, señalar que las horas comunes no superaban los promedios máximos en cuestión. Es que cuando el límite es alcanzado en un período menor, cae el régimen excepcional enunciado recobrando vigencia las normas generales sobre jornada de trabajo y descansos obligatorios. Que mal podría prescindirse de computar las horas suplementarias (por sobre las ocho horas diarias) en miras de delimitar el máximo legal promedio de 56 horas semanales. Este argumento esencial del fallo se mantiene por cuanto no ha sido suficientemente desvirtuado.

Como lo observó el A quo se trata de un régimen de excepción que se aplica en la medida en que se respete el promedio al que alude la ley 11544 en su art. 3 inc. b)...” (LEY 20744 Art.202; LEY 11544 Art.3 CNAT Sala: 2, Sentencia 22-08-1994, González Arias, Albino c/ Editorial Atlántida S.A. s/ cobro de salarios.); dentro del ciclo, el tope de 56 horas está establecido para que en ningún caso resulte excedido. Y que (conforme el fallo plenario n° 255 en autos “Bocanera, Osvaldo y otro c/ Segba SA” (pub. 1987-B-2062) el concepto de “ciclo” a que aluden tanto la

ley de jornada de trabajo como su decreto reglamentario es de “tres semanas. Dijo también que dicha norma prevé un supuesto en el que, en 21 días corridos, existen 18 laborables. La norma tuvo en consideración ciclos de 6 días de trabajo por uno de descanso y esto no fue tenido en cuenta para la liquidación de la hora extra, en respeto de las limitaciones que la citada disposición reglamentaria establece.

El agravio relativo a la multa del art. 2 de la ley 25323 en cambio, si resulta procedente, toda vez que no ha sido fundado en forma autónoma y en el caso concreto, no se advierte reticencia de la empleadora en el cumplimiento de sus deberes, más allá de la forma de liquidar las horas extras que debió ser motivo de interpretación judicial de la normativa para su correcta liquidación. En este sentido se ha sostenido respecto a esta normativa que: la mirada no está puesta en la causa del despido, sino en la conducta del empleador, si su comportamiento remiso obedeció a una causa justificada; o que las circunstancias le permitieron pensar de buena fe que estaba obrando conforme a derecho. (LS411-126).

Por todo lo dicho, en conclusión y de conformidad a los artículos 3, 27, 28 inciso 1 y 29 de la Ley 8.911, esta Procuración General entiende que habría que resolver el recurso extraordinario provincial planteado conforme los parámetros ut supra indicados.

Despacho, 26 de mayo de 2021.-



Dr. HECTOR PRADAPANÉ
Fiscal Adjunto Civil
Procuración General