

//tencia No.545

MINISTRA REDACTORA:

DOCTORA BERNADETTE MINVIELLE SÁNCHEZ

Montevideo, dieciséis de junio de dos mil veintidós

VISTOS:

Para sentencia definitiva, estos autos caratulados: "**FORTUNATO CAMELITTI, LAURA C/ MONTEVIDEO REFRESCOS SRL - PROCESO LABORAL ORDINARIO (LEY 18.572) - CASACIÓN**", IUE: 2-37669/2020, venidos a conocimiento de la Suprema Corte de Justicia, en mérito al recurso de casación interpuesto por la parte actora y;

RESULTANDO:

I) Con fecha 2 de setiembre de 2020, la Sra. Laura FORTUNATO, compareció a demandar el pago de diferencias en la liquidación por egreso en licencia no gozada, en salario vacacional, aguinaldo, indemnización por despido, bono impago, partida nominal fija impaga, presentismo y antigüedad (incidencias de estos rubros en licencia, salario vacacional, aguinaldo y demás partidas), daños y perjuicios y multa de 10% contra MONTEVIDEO REFRESCOS S.R.L. (fs. 64/77).

II) Por sentencia definitiva N° 11/2021 de fecha 3 de mayo de 2021 dictada por el Juzgado Letrado de Trabajo de la Capital de 2° Turno, se desestimó la demanda entablada en todos sus términos (fs. 294/317).

III) En segunda instancia, por sentencia definitiva N° 284/2021 de fecha 10 de noviembre de 2021, el Tribunal de Apelaciones de Trabajo de 4° Turno, confirmó la sentencia de primera instancia salvo en cuanto a la desestimatoria de la multa prevista en el art. 29 de la Ley 18.572, en lo que se revocó y, en su lugar, se condenó al pago de la misma por la suma de \$105.311,9 con intereses y reajustes desde la fecha de cese hasta su efectivo pago (fs. 377/382 vta.).

En su sentencia, el órgano de alzada, por mayoría legal, confirmó la apelada en cuanto rechazó el reclamo por el pago de la prima por antigüedad, incentivo por presentismo e incidencias en licencia, salario vacacional, aguinaldo y daños y perjuicios preceptivos (fs. 383/388).

Extendieron discordia, en relación a estos puntos, las Dras. Mónica IVANOVICH y Lina FERNÁNDEZ.

IV) Contra el precitado pronunciamiento, la parte actora interpuso recurso de casación y, en necesaria síntesis, sostuvo que:

a) La Sala incurrió en un error de Derecho al aplicar erróneamente el Decreto N° 39/986 a la situación fáctica objeto del presente proceso. Dicho acto regla dispuso el incremento de salarios de los trabajadores, con excepción del personal

de dirección.

La actora no era personal superior, de confianza ni idónea de alta especialización. El Tribunal no consideró las características ni contenido de las tareas para poder valorar si es correcto ingresar en tal concepción.

La Sra. FORTUNATO no era independiente en la ejecución de su tarea, estaba pautada y detallada la labor que debía llevar a cabo. Tampoco gozaba de autonomía técnica, porque reportaba a Jefes y Gerentes superiores, careciendo de todo poder de mando y decisión. No integraba el "círculo de privilegio" del que sí gozaban sus jefes, los gerentes de sección o generales.

La actora no era Oficial, no estudió ni se licenció para su tarea, ésta consistía en reunir datos para su análisis, simplificar las tareas de quienes debían adoptar las decisiones.

b) El TAT 4° indebidamente extendió analógicamente las soluciones normativas previstas en el Decreto N° 611/980 que son normas restrictivas, excepcionales y taxativamente enunciadas.

c) La Sala consideró que las novaciones entre la empresa y la trabajadora resultan ajustadas a Derecho, porque la exclusión de la Sra. FORTUNATO del ámbito de aplicación de los convenios

colectivos no vulneró ningún principio y fue plenamente conocido por la trabajadora quien expresó su consentimiento con la asistencia letrada de la profesional que la patrocina en juicio.

Sin embargo, la actora no podía renunciar legítimamente a derechos como lo son los beneficios laborales fijados en la respectiva unidad de negociación de los Consejos de Salarios.

V) Del recurso de casación interpuesto, se confirió traslado por el plazo legal (fs. 411), que fue evacuado por la contraparte a fs. 415/443 vta.

VI) Por providencia N° 92/2021 de fecha 15 de diciembre de 2021, la Sala franqueó el recurso de casación para ante la Suprema Corte de Justicia.

VII) El expediente fue recibido por la Corporación el 23 de diciembre de 2021 (fs. 448).

VIII) Por providencia N° 102/2022 de fecha 15 de febrero de 2022 (fs.450), se dispuso el pasaje a estudio y autos para sentencia.

IX) Finalmente, se acordó el dictado del presente pronunciamiento en legal forma.

CONSIDERANDO:

I) La Suprema Corte de Justicia, por mayoría legal, acogerá el recurso de

casación interpuesto y, en su mérito, anular la sentencia de segunda instancia en cuanto no hizo lugar a la condena al pago de las primas por antigüedad y presentismo y, en su lugar, se acogerán estos rubros, debiéndose estar a la liquidación efectuada en la demanda, sin especial condenación procesal.

II) En primer lugar, corresponde anotar que la Sala, en base al material fáctico disponible en la causa, sostuvo que la Sra. FORTUNATO era personal superior o idóneo de alta especialización.

A juicio de la Suprema Corte de Justicia, en mayoría integrada por las Sras. Ministras, Dras. Elena MARTÍNEZ, Doris MORALES y la suscrita redactora, este aspecto no es definitorio para determinar la procedencia del reclamo por los rubros sobre los que existió discordia.

Veamos.

El punto determinante refiere a si el Tribunal incurrió en un error de Derecho en cuanto a la debida intelección del art. 1 del Decreto N° 39/986, es decir, si la exclusión de la normativa tuitiva al personal de dirección alcanzaba a la accionante.

Y es, en este aspecto, que le asiste plena razón a la recurrente.

La Sala acudió al concepto

de personal superior o idóneo de alta especialización acuñado en el Decreto N° 611/980, pero esa extensión analógica al supuesto de autos agrede el principio protector propio del Derecho del Trabajo.

El art. 1° del Decreto N° 39/986 claramente excluyó de los incrementos salariales al personal de dirección, es decir, a aquellas personas que cumplen funciones ejecutivas encargadas de dirigir la empresa. El personal de dirección es aquel que adopta las decisiones orgánicas trascendentales en la operativa de la empresa.

La actora no integra la precitada categoría, lo que es reconocido por los testigos que ocupan cargos gerenciales.

Así, la testigo CINCUNEGUI reconoció que la actora *"No integraba la dirección de la organización"* (fs. 269).

En igual sentido, el testigo CORDONE indicó: *"La actora no era personal de confianza, todos nosotros recibíamos información de los gerentes y de los jefes pero los coordinamos no tomábamos ninguna resolución... Jerárquicamente por encima del sector donde trabajaba la actora estaba el gerente de marketing que dependía del director comercial... La actora no tenía potestades para despedir algún trabajador, no tenía personal a cargo, creo que*

eran dos o tres personas que trabajaban en su área, haciendo tareas similares a las de ella, pero no estaban a cargo de ella, reportábamos al jefe o gerente... la actora no podía decidir sobre ninguna cosa, no tenía gente a cargo y los datos que recibía era para hacer indicadores o un análisis en tarea administrativa..." (fs. 250/251).

Por su parte, la testigo VIGNOLI señaló que: *"...al final de su vínculo estuvimos trabajando siendo yo la superior inmediato de la actora...Esos informes que realizaba la actora eran recibidos en la empresa por mí y por el director comercial y después eso se hablaba con el staff y la gerente general que había en ese momento"* (fs. 252/252 vta.).

En su tarea reportaba a su jefa inmediata y debía relacionarse como gerentes seccionales o generales, pero sin la responsabilidad ni margen de apreciación suficientemente amplio inherente a los puestos de mayor relevancia institucional en la organización.

Como bien precisaron las Ministras discordes a la sentencia impugnada: *"A su vez, el manejo de información sensible, así como que la empresa le entregara una laptop, o le permitiera tele trabajar y le abonara un bono por rendimiento, no*

modifica su status en la empresa como Coordinadora, la que reportaba a un Jefe de Área, por lo que resulta muy alejado de ser personal de Dirección. En efecto, a la actora ni siquiera se la puede calificar en el organigrama de la empresa como Jefe ni Gerente, y así lo entendió la demandada en la medida que no consta tal calidad en ningún documento expedido por la misma" (fs. 389 vta./390).

El error de Derecho en el que incurrió el TAT 4° se advierte, sin dificultades, en que se amplía el supuesto de hecho de la norma reglamentaria, abarcando en la norma de exclusión a más trabajadores que los efectivamente excluidos.

III) La Corporación, en mayoría, coincide plenamente con el enfoque de las Ministras discordes, Dras. IVANOVICH y FERNÁNDEZ. La demandada, bajo el expediente de crear cargos con determinadas denominaciones, no podía por decisión unilateral y discrecional excluir a la trabajadora de beneficios laborales laudados.

Si la categoría de la trabajadora no estaba suficientemente delimitada en el laudo, debe acudirse -por analogía- a la categoría que mejor se amolde a las funciones y responsabilidades inherentes al cargo. Justamente, porque los excluidos subjetivamente de los beneficios son los integrantes del

"personal de dirección".

IV) En función de lo expuesto, corresponde relevar la invalidez de las novaciones (fs. 83/83 vta.) porque esta convención no puede suponer lisa y llanamente la abdicación de beneficios laborales a sujetos alcanzados por la norma protectora.

Las Sras. Ministras, Dras. Elena MARTÍNEZ y Doris MORALES, entienden del caso precisar que, en relación a este punto litigioso, no median dos pronunciamientos coincidentes (art. 268 del C.G.P.), dado que, si bien por fundamentos diversos a la falsedad invocada, las Sras. Ministras discordes (IVANOVICH y FERNÁNDEZ), indicaron que es irrelevante la novación que surge de los contratos agregados en autos (fs. 390 vta.), por lo que, indirectamente afirmaron no coincidir con el valor probatorio otorgado a ese documento con relación a lo resuelto por la mayoría. Y ello, por cuanto estrictamente parecería que no se pronunciaron sobre la falsedad ideológica.

Aun así, si sobre ese punto hubiera existido mayoría legal, habría correspondido el dictado de una sentencia sobre puntos de acuerdo que lo incluyera, lo que no surge de autos.

Siendo así, cuando se dictó la sentencia impugnada, debe entenderse que persistía la ausencia de votos coincidentes para

pronunciarse sobre la falsedad ideológica, de lo que deriva que al finalmente alcanzarse la mayoría legal, no había acuerdo respecto a ese punto. Con lo cual, finalmente se dictó una sentencia en que también sobre este aspecto existió discordia, por lo que se cumple con el requisito previsto por el art. 268 del C.G.P., para que sea procedente el recurso de casación.

La suscrita redactora, por su parte, considera que no cabe ingresar a dicha disquisición respecto a este punto litigioso, porque postula una posición más amplia sobre los requisitos de admisibilidad del recurso que nos ocupa, que entiende que siempre que el Tribunal de segunda instancia revoque en forma total o parcial la sentencia de primera instancia o que la confirme, pero con discordia, la sentencia, en su integralidad, es pasible de ser revisada en casación.

En criterio de esta redactora, esta tesis es la que mejor se condice no solamente con el texto legal, sino con el sistema procesal en su conjunto. En particular, es la que mejor realiza el principio de libertad impugnativa, que está consagrado en el art. 244.1 del C.G.P., destacándose que cualquier restricción a la libertad de impugnación -como la que en este caso consagra la disposición legal en estudio- debe interpretarse en sentido restrictivo.

La disposición en cuestión (art. 268 del C.G.P.), se limita a determinar las sentencias que pueden ser objeto del recurso, pero en ningún momento limita el contenido de éste o establece qué partes de la sentencia pueden recurrirse o no.

Desde uno u otro punto de vista, la Suprema Corte de Justicia, en mayoría, entiende que corresponde examinar el mérito del agravio.

Pues bien, el hecho de que los sujetos pactantes en la cláusula primera de antecedentes señalaran que, como coordinadora de Marketing, se encontraba fuera del ámbito de aplicación de los laudos y/o convenios colectivos del sector (fs. 83), no torna lícita la renuncia por tratarse de derechos indisponibles.

Como enseñara PLÁ RODRÍGUEZ el principio de irrenunciabilidad, es: "*la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio*" (PLÁ RODRÍGUEZ, Américo: "Los principios del Derecho del Trabajo", Clásicos Jurídicos Uruguayos, FCU, 4ª Edición, Montevideo, 2018, págs. 117 y 118) y, añadió el autor, que en el ámbito del derecho del Trabajo es imposible la privación de las posibilidades o ventajas establecidas en su beneficio.

Por las especiales carac-

terísticas de este principio, debe partirse de la base que la renuncia a un derecho no se presume y debe ser probada fehacientemente por quien la invoca (Cf. Sentencias Nos. 216/2020 y 231/2021 del Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 1° Turno, entre otras).

V) Por último, estima la Corporación en mayoría, que aun cuando se considerase que los convenios colectivos suscritos en noviembre de 2010 (fs. 15 vta. y ss.) y agosto de 2018 excluyeron el personal de dirección e **idóneos de alta especialización técnica**, es claro que la actora -a la luz de la prueba rendida en autos y considerada por la Sala- no reunía los requisitos de estos últimos.

V.I) La jurisprudencia de la Corporación, en criterio consolidado, apela a dos características para delimitar el concepto de idóneo de alta especialización: **la independencia y la autonomía técnica**, descartándose aquellas actividades que si bien requieren cierta idoneidad no alcanzan el grado distintivo que las ubique en el círculo de privilegio (Cf. Sentencias Nos. 843/2012, 75/2010, 37/2005, entre muchas otras).

Pues bien, es cierto que el Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 4° Turno señaló que la calidad de personal superior o de idóneo de alta especialización debe ser interpretada en forma

estricta.

V.II) Sin embargo, a juicio de la mayoría integrada por las Sras. Ministras, Dras. Elena MARTÍNEZ, Doris MORALES y esta redactora, la calificación jurídica formulada por el órgano de mérito responde a un **notorio error de percepción de los elementos de prueba disponibles en la causa.**

En efecto, si se consideran -como propuso la Sala- las funciones, la posición jerárquica y las prerrogativas inherentes al cargo desempeñado es claro que la actora no revestía tal calidad.

V.III) Así las cosas, cabe preguntarse ¿la Sra. FORTUNATO era independiente en el ejercicio de la actividad?

La respuesta no es otra que negativa.

Los testigos son contestes en que la actora no tomaba decisiones, cumplía tareas con manejo de información para la empresa pero que la debía examinar y proporcionar a su superior inmediato, quien la compartía con la Gerencia para adoptar las decisiones operativas trascendentes en la empresa.

Quiere decir que, en todo momento, la actora reportaba a su jefe sobre el contenido de su labor, no ejercía poder disciplinario

sobre otros trabajadores y no está probado que tuviera personal a cargo.

Y no está probado que tuviera personal a cargo, porque la demandada no aportó elementos de juicio en tal sentido. La testigo VIGNOLI precisó que la actora tenía a su cargo a "Alina" que luego renunció y a Andrés RIVAS. Pese a ello, la demandada se encontraba en inmejorables condiciones para ofrecer prueba sobre las personas que presumiblemente estaban bajo el mando de FORTUNATO.

Sin embargo, nada aportó al proceso en este sentido.

Máxime, teniendo presente que el testigo CORDONE quien fuera Coordinador de Marketing y trabajó para la empresa hasta enero de 2016, expresó: *"...no tenía personal a cargo, creo que eran dos o tres personas que trabajaban en su área, haciendo tareas similares a la de ella, pero no estaban a cargo de ella, reportábamos al jefe o gerente"* (fs. 250 vta.).

V.IV) Tampoco surge acreditado en el proceso que la Sra. FORTUNATO gozara de autonomía técnica, más bien todo lo contrario. Esa información que recibía la debía procesar a través de un programa proporcionado por la empresa y si su jefa inmediata, por la experiencia y trayectoria de la trabajadora, escuchaba con suma atención su opinión, no

por ello podemos decir que su bagaje de conocimientos adquiridos (no profesionales) podía ser aplicado con total libertad o amplio margen de apreciación por la trabajadora.

Es elocuente la declaración de CORDONE: *"Realizaba tareas de coordinación, era coordinadora como yo, lo que hacía era manejar la información que le llegaba, números, ventas de precios y hacía estadísticas en base a los números que se recogían, los datos no sé si le llegaban a ella o a la gerencia y le pasaban a los coordinadores para hacer análisis, había un software de coca cola para hacer un análisis de precios..."* (fs. 250/250 vta.).

La testigo VIGNOLI -jefa inmediata- manifestó: *"Cuando ingresé era todo nuevo para mí y ella tenía experiencia para trasmitirme...daba su opinión en una mesa de trabajo..."* (fs. 252 y 253). Cabe destacar este punto, porque no hay que confundir la experiencia de un trabajador -por años de dedicación en una tarea específica- con autonomía por plus de conocimientos técnicos que le permitían conducirse con mayor libertad.

Las máximas de la experiencia indican que un jefe que recién ingresa a una organización trata de "hacer pie" en el personal a cargo que cuenta con experiencia, para capitalizar los

recursos humanos e inmiscuirse en la tarea desarrollada por sus subordinados a quienes, valga la redundancia, debe supervisar.

Los restantes indicios (hechos indicadores) relacionados por la Sala y de los que hacen caudal los Sres. Ministros discordes, en cuanto a la diferencia salarial con las categorías laudadas, beneficios especiales, bonos de gratificación y el uso de equipos informáticos, no inciden en la calificación jurídica como personal idóneo de alta especialización.

Ni la escala retributiva ni los beneficios especiales asociados tienen vinculación con la exigible autonomía técnica ni con la independencia funcional.

VI) En definitiva, por los fundamentos expuestos, la Suprema Corte de Justicia, en mayoría,

FALLA:

ACÓGESE EL RECURSO DE CASACIÓN INTERPUESTO Y, EN SU MÉRITO, ANÚLASE LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA EN CUANTO NO HIZO LUGAR A LA CONDENA AL PAGO DE LAS PRIMAS POR ANTIGÜEDAD Y PRESENTISMO, AMPARÁNDOSE ESTOS RUBROS CONFORME A LA LIQUIDACIÓN EFECTUADA EN LA DEMANDA.

SIN ESPECIAL CONDENACIÓN

PROCESAL.

**A LOS EFECTOS FISCALES, FÍJANSE
LOS HONORARIOS FICTOS EN 20 BPC.**

**NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y,
OPORTUNAMENTE, DEVUÉLVANSE LOS AUTOS CON LAS
FORMALIDADES DE ESTILO.**

**DRA. ELENA MARTÍNEZ
MINISTRA DE LA SUPREMA
CORTE DE JUSTICIA**

**DRA. BERNADETTE MINVIELLE SÁNCHEZ
MINISTRA DE LA SUPREMA
CORTE DE JUSTICIA**

**DRA. DORIS MORALES
MINISTRA DE LA SUPREMA
CORTE DE JUSTICIA**

DISCORDES:

por cuanto

entienden

que corres-

ponde desestimar el recurso de casación interpuesto,
siendo ello así por lo subsiguiente.

**DR. JOHN PÉREZ BRIGNANI
PRESIDENTE DE LA SUPREMA
CORTE DE JUSTICIA**

**DR. TABARÉ SOSA AGUIRRE
MINISTRO DE LA SUPREMA
CORTE DE JUSTICIA**

Compulsadas las
actuaciones, se desprende que la cuestión se
circunscribe a determinar si la parte actora se encon-
traba excluida o no de lo dispuesto por el artículo 1°
del Decreto No. 39/1986. Esto es, constatar si la misma

era o no personal de dirección o idóneo de alta especialización técnica.

Ahora bien, a juicio de los Ministros discordes, resulta oportuno recordar que la calificación de cierto trabajador como "personal superior" o "idóneo de alta especialización" es materia revisable en casación. Como lo ha sostenido reiteradamente la Corte, la subsunción (o exclusión) de los hechos debatidos en la categoría de personal superior, personal de confianza o personal idóneo de alta especialización, es una *quaestio iuris*, revisable en casación (Cfme. Sentencias Nos. 328/2009, 813/2014, entre otras).

Asimismo, es admitido pacíficamente en doctrina y jurisprudencia que dichas categorías no se construyen en función de la denominación formal del cargo ocupado sino a partir de las tareas efectivamente cumplidas (Cfme. Sentencias Nos. 1023/1994, 171/1995, 735/1995, 813/2014 de este Colegiado, entre muchas otras).

Por tanto, en este sentido la Corte se encuentra en condiciones de analizar, conforme la plataforma fáctica de autos, si la actora reviste o no en alguna de tales categorías.

En el caso concreto, estiman los prenombrados que corresponde desestimar el

recurso de casación interpuesto, pues la Sra. Fortunato se encontraba excluida de los beneficios establecidos en el convenio colectivo.

En ese sentido, se comparte el análisis efectuado por la mayoría del Tribunal en cuanto a la exclusión establecida en el convenio colectivo. En lo medular, la Sala expresó: *"De acuerdo a lo consignado en los acuerdos referidos, cabe afirmar que el ámbito de aplicación de los mismos no excluye únicamente al personal de dirección en el sentido literal o estricto de la palabra empleada en el acuerdo del año 1986, recogido en el Decreto 39/986, sino que comprende a los idóneos de alta especialización técnica. Por lo tanto, la interpretación de la recurrida emerge del texto de los convenios, que evidencian la voluntad de las partes de la negociación colectiva de excluir de la misma a los cargos superiores comprensivos del personal de Dirección e idóneos de alta especialización técnica, todos cargos no incluidos en los acuerdos de los Consejos de Salarios"*.

La afirmación que antecede resulta totalmente compartible ya que la norma en sí misma varió a lo largo del tiempo, a partir de la celebración de nuevos convenios, con lo cual el alcance otorgado por el Tribunal resulta por demás correcto y ajustado a derecho.

Aclarado lo anterior, resta analizar si la función desarrollada por Fortunato encuadra dentro de un cargo "idóneo de alta especialización".

Y bien, a juicio de los Sres. Ministros discordes, la respuesta a esta interrogante es afirmativa. En efecto, la Corte ha señalado en reiteradas oportunidades que *"el concepto de 'alta especialización' alude a la independencia y autonomía técnica en el cumplimiento de las tareas, exigiéndose un 'plus' en dicha especialización, descartándose con ello aquellas actividades que si bien requieren cierta idoneidad no alcanzan el grado distintivo que las ubique en el círculo de privilegio"*. (Cfme. Sentencias Nos. 37/2005, 328/2009, 843/2012, 312/2015 de este Colegiado, entre muchas otras).

En otras palabras, el concepto de alta especialización supone la reunión de dos elementos que deben estar presentes en el cumplimiento de las tareas por el trabajador: independencia y autonomía técnica, y es sobre la parte demandada que pesa la carga de probar (Cfme. Sentencia No. 75/2010 de la Corporación).

Y bien, tal como se señaló, a la hora de definir dicho cargo debe estarse a las funciones desempeñadas por la trabajadora, más allá

de la denominación específica del mismo. En este sentido, los indicios relevados por la Juez "A Quo" sirven de base para catalogar las tareas de Fortunato dentro de esta categoría. La misma se desempeñaba como Coordinadora de Información de Marketing y dentro de sus tareas se incluían las siguientes: analizar, controlar, actualizar y hacer seguimiento del área comercial, evolución y tendencias del mercado y consumo con el fin de capturar las oportunidades de incremento de volumen y "revenues" de la empresa.

De la prueba testimonial rendida en la causa surgen elementos que, en su cúmulo, indican la posición de Fortunato en la empresa. A saber: su salario se encontraba por encima de los salarios de los trabajadores laudados; percibía como beneficio un seguro de vida familiar contratado por la empresa Alico a diferencia de los trabajadores laudados, los cuales cuentan con un seguro contratado por FOEB-PITCNT; contaba con bonos en función de resultados y metas de negocios cumplidos; poseía flexibilidad en su horario de trabajo así como tenía la posibilidad de ampararse en la modalidad de teletrabajo; y, finalmente, era quien organizaba las tareas de su sector y llegó a tener personal a su cargo.

La suma de los indicios mencionados anteriormente sirven de base para acreditar

que la Sra. Fortunato se encontraba por fuera del ámbito de aplicación del convenio colectivo, ya que su posición estaba enmarcada en la excepción prevista en el artículo primero.

A su vez, en obrados surge agregado la novación del contrato de trabajo (fs. 83) en donde las partes establecieron en la cláusula de antecedentes, que el cargo de la Sra. Fortunato se encontraba por fuera del ámbito de aplicación de los laudos y/o convenios colectivos respectivos del sector. A su vez, en la cláusula tercera de dicho contrato se estableció que la Sra. Fortunato *"acatará en lo aplicable, las disposiciones que regulan la actividad de los cargos de Jefatura de la Empresa"* (fs. 83).

No debe obviarse que a la hora de la suscripción de dicho contrato, la trabajadora contó con la asistencia letrada de la misma profesional que la asesora en el presente reclamo.

En efecto, a juicio de los Sres. Ministros discordes, el análisis efectuado por la mayoría de la Sala no merece reproche alguno. Antes bien, lo plasmado en el contrato de trabajo no hace más que ratificar lo dispuesto por la negociación colectiva en la cual, de forma expresa, se excluyó al personal de dirección e idóneo de alta especialización de su ámbito de aplicación.

En definitiva, por los argumentos expuestos, los Sres. Ministros Dres. Pérez Brignani y Sosa Aguirre concluyen que corresponde desestimar el presente recurso de casación, sin especial condenación procesal.

DR. JUAN PABLO NOVELLA HEILMANN
PRO SECRETARIO DE LA SUPREMA
CORTE DE JUSTICIA