

EXCMO. TRIBUNAL DE TRABAJO - SALA III -

TRABAJO AGRARIO-CONTRATO DE TRABAJO AGRARIO: RÉGIMEN JURÍDICO; CONCEPTO; ALCANCES

Según la Ley N° 22.248, el régimen de trabajo agrario sustituye de pleno derecho a todas las normas nacionales o provinciales cuyo contenido se relacionare con sus disposiciones, y cuando existieren dudas para su aplicación por razón del ámbito en que las tareas se realicen, se estará a la naturaleza de éstas (arts. 1º, 2º y 4º).

Con tal inteligencia, habrá contrato de trabajo agrario cuando una persona física realizare fuera del ámbito urbano, en relación de dependencia de otra persona, persiguere o no esta fines de lucro, tareas vinculadas principal o accesoriamente con la actividad agraria, en cualquiera de sus especializaciones, tales como la agrícola, pecuaria, forestal, avícola o apícola (Art. 2º, Ley 22.248). Voto del Dr. Cassin.

Causa: “Valdez, Félix Crispín c/Landriel, Héctor y/u otros s/acción común” -Fallo N° 01/13- de fecha 21/02/13; voto de los Dres. Eliot Cassin, Laura Noemí Romero, Diana Pamela Ifrán.

CONTRATO DE TRABAJO AGRARIO-SALARIO MÍNIMO VITAL: RÉGIMEN JURÍDICO

Según el artículo 7º de la Ley 22.248, en ningún caso podrán pactarse condiciones o modalidades de trabajo menos favorable para el trabajador que las contenidas en la presente ley o en las resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario.

Las remuneraciones mínimas serán fijadas por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, las que no podrán ser inferiores al salario mínimo vital de ese momento. Su monto se fijará por mes o por día y comprenderá, en todos los casos, el valor de las prestaciones en especie que tomare a su cargo el empleador (Ley 22.248: art. 28; texto ordenado por Ley 26.390). Voto del Dr. Cassin.

Causa: “Valdez, Félix Crispín c/Landriel, Héctor y/u otros s/acción común” -Fallo N° 01/13- de fecha 21/02/13; voto de los Dres. Eliot Cassin, Laura Noemí Romero, Diana Pamela Ifrán.

TRABAJO AGRARIO-LEY DE CONTRATO DE TRABAJO-RETENCIÓN DE APORTES-ART. 43 LEY 25.345: IMPROCEDENCIA

La actora reclama el pago de la indemnización fijada por el artículo 43 de la ley 25.345 por no haber registrado la patronal la relación de empleo con el trabajador accionante, privándolo de los beneficios de la seguridad social.

Sin embargo, en comunión con la opinión de numerosos e importantes autores, entiendo que las relaciones de empleo público, el servicio doméstico y el trabajo agrario están excluidas del ámbito de aplicación de la Ley 25.345, por no resultar relaciones laborales comprendidas en la Ley de Contrato de Trabajo (GRISOLIA, Julio Armando; AHUAD, Ernesto Jorge, El Despido, Ed. Estudios, Bs. As., 2.010, p. 149).

Por lo que, habiendo quedado debidamente acreditado en autos que la relación laboral

que vinculara a las partes ha sido una relación de trabajo agrario, se infiere que es inaplicable al caso el régimen de la Ley 25.345. Voto del Dr. Cassin.

Causa: “Valdez, Félix Crispín c/Landriel, Héctor y/u otros s/acción común” -Fallo N° 01/13- de fecha 21/02/13; voto de los Dres. Eliot Cassin, Laura Noemí Romero, Diana Pamela Ifrán.

CONTRATO DE TRABAJO-RELACIÓN DE DEPENDENCIA-LOCACIÓN DE SERVICIOS-TEORÍA GENERAL DE LOS CONTRATOS: RÉGIMEN JURÍDICO; REQUISITOS

Según la normativa laboral aplicable, el hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motivan se demostrase lo contrario (art. 23, L.C.T.).

Según los términos de la litis contestatio, las partes han estado relacionadas jurídica y económicamente por sucesivos contratos que las mismas concelebrantes han denominado de común acuerdo locación de servicio.

Sin embargo, es necesario destacar previamente que, cualquiera que sea su naturaleza jurídica, estamos ante un acuerdo de voluntades mediante el cual las partes han regulados sus derechos y obligaciones, intercambiando prestaciones recíprocas durante la relación jurídica creada, y que, como tal, está sujeto a los requisitos de validez que deben concurrir en la celebración de cualquier contrato regido por la teoría general de los negocios jurídicos (Cf. C.C.: art. 913; L.C.T.: art. 45). Voto del Dr. Cassin.

Causa: “Ávila, Mirtha Leticia y otra c/Asociación Mutual de la Policía de la Provincia de Formosa y/u otros s/acción común” -Fallo N° 02/13- de fecha 21/02/13; voto de los Dres. Eliot Cassin, Laura Noemí Romero, Diana Pamela Ifrán.

CONTRATO DE TRABAJO-VALIDEZ DEL CONTRATO: REQUISITOS; ALCANCES

Un contrato puede ser perfectamente válido y lícito, y de hecho lo es, aunque haya sido redactado de la misma manera que otro u otros, hasta tanto no se invoque y se demuestre lesión o vicio en la voluntad de alguna de las partes, pues entonces sólo estaría expresando la voluntad común de ratificar una relación económica que ha sido plenamente satisfactoria para ambas partes. Voto del Dr. Cassin.

Causa: “Ávila, Mirtha Leticia y otra c/Asociación Mutual de la Policía de la Provincia de Formosa y/u otros s/acción común” -Fallo N° 02/13- de fecha 21/02/13; voto de los Dres. Eliot Cassin, Laura Noemí Romero, Diana Pamela Ifrán.

CONTRATO DE TRABAJO-AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD-DERECHOS DEL EMPLEADOR-FACULTAD DE DIRECCIÓN: ALCANCES

Tampoco es admisible la tesis que juzga imposible la existencia de la autonomía de la voluntad en una de las partes si la otra al contratar lo hacía en ejercicio del poder de dirección de una empresa, por cuanto su ejercicio en el momento de discutir y perfeccionar el contrato importaría el sometimiento liso y llano de la voluntad de una a la

voluntad unilateral de la otra, y con ello quedaría probada la naturaleza laboral del contrato.

La razón es obvia: quien contrata en el nombre y en el interés de una empresa siempre estará ejerciendo el poder de dirección que se le ha otorgado para contratar, habida cuenta que la persona interviniente siempre será un mandatario de la empresa. Pero en el momento de perfeccionarse el contrato, ese poder de dirección solamente obliga a quien lo ejerce; pues, para la parte concelebrante sólo tiene la fuerza de un interés contrapuesto, por cuanto sólo constituye la expresión de la voluntad de la contraparte (Cf. L.C.T.: art. 36). Voto del Dr. Cassin.

Causa: “Ávila, Mirtha Leticia y otra c/Asociación Mutual de la Policía de la Provincia de Formosa y/u otros s/acción común” -Fallo N° 02/13- de fecha 21/02/13; voto de los Dres. Eliot Cassin, Laura Noemí Romero, Diana Pamela Ifrán.

CONTRATO DE TRABAJO-RELACIÓN DE DEPENDENCIA-DERECHO DEL EMPLEADOR-FACULTAD DE DIRECCIÓN-OBLIGACIÓN DE MEDIO: RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

La dependencia jurídica o dependencia jurídico-personal consiste esencialmente en que el trabajador está sujeto al derecho de dirección del empleador (arts. 65 y 66, L.C.T.), según el cual, en cualquier momento, debe cumplir las órdenes o instrucciones que se le impartan (art. 86, L.C.T.), y carece de autonomía al respecto (Krotoschin, Tratado Práctico, T. I, p. 103). No es necesario pues, que este derecho se ejerza constantemente, basta con que exista la posibilidad de que el trabajador deba ajustar su *modus operandi* a la voluntad unilateral de la empleadora (Etala: 96).

La sujeción del trabajador a las facultades de dirección del empleador implica necesariamente que la prestación comprometida no es una obligación de resultado, sino de medio. Luego, el trabajador sometido al poder de dirección de la empleadora no responde por los resultados de las prestaciones ejecutadas, habida cuenta que el trabajador se ha limitado a ejecutar las instrucciones impartidas por el órgano competente de la empleadora por las cuales no puede ser obligado a responder. Voto del Dr. Cassin.

Causa: “Ávila, Mirtha Leticia y otra c/Asociación Mutual de la Policía de la Provincia de Formosa y/u otros s/acción común” -Fallo N° 02/13- de fecha 21/02/13; voto de los Dres. Eliot Cassin, Laura Noemí Romero, Diana Pamela Ifrán.

CONTRATO DE TRABAJO-EXISTENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL-PRESTACIÓN PERSONAL-SUBORDINACIÓN JURÍDICA: IMPROCEDENCIA

El factor más importante en la determinación de la existencia de la relación laboral lo constituye el carácter personal e indelegable de la actividad que ha de realizar el trabajador. Es que en el contrato de trabajo debe existir una prestación personal efectuada por un sujeto en beneficio de otro sin que pueda ser sustituida la prestación prometida por el trabajador.

Por ello, la eventual posibilidad de que las actoras pudieran hacerse reemplazar por otro odontólogo, quita a la prestación su contenido personal, por lo que la relación que vinculó a las partes no es susceptible de ser alcanzada por normas laborales, y así lo

considero.

En dicho contexto, tampoco puedo dejar de advertir la ausencia de poder de dirección o disciplinario y que surge de la propia prueba documental adunada a autos (planillas horarias) que aparecen firmadas por otros profesionales o con casilleros en blanco y sin que se alegara ni demostrara en autos la aplicación de apercibimientos o sanciones, lo que denota la ausencia de un poder disciplinario.

Todo lo expuesto me persuade sobre la existencia de una relación ajena al derecho laboral, al no haberse demostrado la existencia de elementos que tipifiquen la existencia de una subordinación jurídica, técnica y económica. Voto de la Dra. Romero.

Causa: “Ávila, Mirtha Leticia y otra c/Asociación Mutual de la Policía de la Provincia de Formosa y/u otros s/acción común” -Fallo N° 02/13- de fecha 21/02/13; voto de los Dres. Eliot Cassin, Laura Noemí Romero, Diana Pamela Ifrán.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO-DESPIDO INDIRECTO-JUSTA CAUSA-INJURIA GRAVE: RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

Según la normativa aplicable, cuando el trabajador hiciere denuncia del contrato de trabajo fundado en justa causa, tendrá derecho a las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245 (art. 246, L.C.T.).

Según lo entiendo, la justa causa para denunciar un contrato de trabajo debe consistir necesariamente en una injuria grave, cuya magnitud impida la continuidad del vínculo laboral; y una injuria tendrá tal magnitud, cuando la contraparte haya incumplido arbitraria o injustificadamente deberes laborales esenciales o insoslayables, según la normativa laboral aplicable. Voto del Dr. Cassin.

Causa: “Mongelós, Carolina Asunción c/Giménez, Natalia Karina y/o Laboratorio de Análisis Clínicos s/acción común” -Fallo N° 04/13- de fecha 11/03/13; voto de los Dres. Eliot Cassin, Laura Noemí Romero, Diana Pamela Ifrán.

CONDUCTA PROCESAL-TEMERIDAD-MALICIA: IMPROCEDENCIA

No basta, pues, que la acción o la defensa haya sido desestimada, para calificar sin más la conducta como temeraria y maliciosa, sino que es indispensable que se haya litigado sin razón valedera y con plena conciencia de la sin razón. Lo cual, entiendo, no ha sido el caso de autos, en vista que se ha cuestionado la naturaleza jurídica del vínculo que existiera entre las partes, sin incurrir en maniobras dilatorias ni obstruccionistas durante el proceso. Voto del Dr. Cassin.

Causa: “Mongelós, Carolina Asunción c/Giménez, Natalia Karina y/o Laboratorio de Análisis Clínicos s/acción común” -Fallo N° 04/13- de fecha 11/03/13; voto de los Dres. Eliot Cassin, Laura Noemí Romero, Diana Pamela Ifrán.

PRUEBA-FINALIDAD DE LA PRUEBA-CARGA DE LA PRUEBA-FACULTAD DE LOS JUECES: ALCANCES

La finalidad de la actividad probatoria es crear en el órgano jurisdiccional la convicción de la existencia de los hechos afirmados en las alegaciones procesales, actividad que incumbe a las partes sobre quienes pesa la carga de incorporarla al proceso a través de los

medios correspondientes, los datos a cotejar con los hechos, siguiendo el criterio del ordenamiento adjetivo que expresamente se preceptúa e incumbirá la carga de la prueba a la parte que afirma un hecho controvertido, y que cada una de ellas deberá probar el presupuesto de hecho de las normas invocadas como fundamento de su pretensión, defensa o excepción.

Amén de lo expuesto, vale señalar que los jueces no están obligados a seguir y decidir todas las alegaciones de las partes, sino solo a tomar en cuenta lo que estiman pertinente para la correcta solución del litigio. Voto de la Dra. Romero.

Causa: “Sosa, Máxima c/Miguel Augusto Welsh Sucesores SRL y/u otros y/o quien resulte jurídicamente responsable s/Acción común” -Fallo N° 06/13- de fecha 25/03/13; voto de los Dres. Laura Noemí Romero, Eliot Cassin, Diana Pamela Ifrán.

PRUEBA-IN DUBIO PRO OPERARIO: IMPROCEDENCIA

No puede razonablemente sostenerse la aplicación del principio in dubio pro operario, puesto que el juez no puede suplir la falta de prueba o prueba insuficientemente aportada por la actora sobre la verdad del hecho alegado en defensa de su derecho- Voto de la Dra. Romero.

Causa: “Sosa, Máxima c/Miguel Augusto Welsh Sucesores SRL y/u otros y/o quien resulte jurídicamente responsable s/Acción común” -Fallo N° 06/13- de fecha 25/03/13; voto de los Dres. Laura Noemí Romero, Eliot Cassin, Diana Pamela Ifrán.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO-MUTUO ACUERDO: REQUISITOS; RÉGIMEN JURÍDICO

Según el artículo 241 de la L.C.T., las partes pueden extinguir el contrato de trabajo por mutuo acuerdo. El acto debe formalizarse con la presencia del trabajador y mediante escritura pública o ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo.

Tales acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios, sólo son válidos cuando ha mediado resolución fundada de la autoridad judicial o administrativa interviniente que acredite que se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes (Cf. art. 15, primer párrafo, L.C.T.). Voto del Dr. Cassin.

Causa: “Enciso, Pedro Virgilio y otros c/Empresa Puerto Tirol S.R.L. y/o persona física o jurídica que resulte responsable s/acción común” -Fallo N° 07/13- de fecha 03/04/13; voto de los Dres. Eliot Cassin, Laura Noemí Romero, Diana Pamela Ifrán.

DERECHO DEL TRABAJO-PRESCRIPCIÓN LIBERATORIA-SEGURIDAD JURÍDICA: ALCANCES

Sabido es que la excepción de prescripción liberatoria planteada por la demandada es un medio de liberarse de una obligación por el transcurso del tiempo y la inacción del titular de un derecho (arts. 3947 y 3.949 C.C.). Pla Rodríguez, siguiendo a Centeno, concluye que el verdadero fundamento de la prescripción en el derecho del trabajo es el mismo que en el derecho común: la seguridad jurídica, que alcanza plena vigencia en aquel aún cuando a través de ello se pueda llegar a un resultado (como es la pérdida del derecho de parte del trabajador), que parecería antitético con la finalidad protectora de nuestra

disciplina. Esta debe lograrse con el ejercicio de los mismos, no mediante la eternización de situaciones conflictivas o dudosas que conspiran contra el orden y la paz social, que es al fin el resultado a que aspira la protección otorgada al trabajador mediante disposiciones más o menos rígidas en lo que se refiere a la disponibilidad de los derechos que le están acordados. Voto de la Dra. Romero.

Causa: “Rotela, Tomás c/Intoka Construcciones SRL y/u otros s/acción común” -Fallo Nº 10/13- de fecha 20/05/13; voto de los Dres. Laura Noemí Romero; Eliot Cassin, Diana Pamela Ifrán.

DERECHO DEL TRABAJO-PRESCRIPCIÓN LIBERATORIA-PLAZO COMÚN: RÉGIMEN JURÍDICO

El art. 256 de la LCT establece que las acciones relativas a créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo y en general de disposiciones de convenios colectivos, legales o reglamentarios prescriben a los dos años, siendo esta norma de orden público. Para determinar el inicio de ese plazo bienal ha de estarse a la fecha en que cada acción nace, es decir desde que el crédito fue exigible (cf. CSJN, 29-02-68, LL 131-211) por aplicación del art. 3.956 del C.C. que prescribe "la prescripción de las acciones personales ... comienza a correr desde la fecha del título de la obligación". En tal sentido ha expresado Horacio de la Fuente en Tratado de Derecho del Trabajo, Dir. Antonio Vázquez Vialard, T. V, p.674, "... en nuestro país los plazos prescriptivos que recaen sobre derechos laborales corren al igual que en el derecho común desde el momento en que se tornan exigibles, al margen de que el vínculo laboral haya concluido o no". Voto de la Dra. Romero.

Causa: “Rotela, Tomás c/Intoka Construcciones SRL y/u otros s/acción común” -Fallo Nº 10/13- de fecha 20/05/13; voto de los Dres. Laura Noemí Romero, Eliot Cassin, Diana Pamela Ifrán.

PAGO DE LAS REMUNERACIONES-PLAZOS: RÉGIMEN JURÍDICO

Para el pago de los salarios existe un plazo de cuatro días hábiles luego de vencido el período al que correspondan y la mora es automática (arts. 128 y 137 L.C.T.) por lo que esa, es la fecha de su exigibilidad. Iguales plazos y tipo de mora corresponden a los aguinaldos (arts. 122, 123, 128 y 149 L.C.T.) y a las horas extras que deben pagarse conjuntamente con los salarios del mes en que se generaron (arts. 127, 149 y cctes. L.C.T.). Las vacaciones, que sólo son compensables en el supuesto de no haber finalizado el período de su goce, deben pagarse en igual plazo luego de extinguido el vínculo. Voto de la Dra. Romero.

Causa: “Rotela, Tomás c/Intoka Construcciones SRL y/u otros s/acción común” -Fallo Nº 10/13- de fecha 20/05/13; voto de los Dres. Laura Noemí Romero; Eliot Cassin, Diana Pamela Ifrán.

CONTRATO DE TRABAJO EVENTUAL-CARGA DE LA PRUEBA: ALCANCES

No bastan los esfuerzos argumentales desplegados por las partes interesadas, si no se acredita fehacientemente que el contrato de trabajo inviste la modalidad de servicio

eventual, habida cuenta que el empleador que pretenda que el contrato inviste esta modalidad tiene a su cargo la prueba de su aseveración (art. 99, L.C.T., según Ley 24.013). Voto del Dr. Cassin.

Causa: “Rigonatto, Ariel c/Correo Andreani S.A. y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 12/13- de fecha 21/05/13; voto de los Dres. Eliot Cassin, Laura Noemí Romero, Diana Pamela Ifrán.

CONTRATO DE TRABAJO-PRESCRIPCIÓN LIBERATORIA-PLAZO-ORDEN PÚBLICO

Es ley, que las acciones relativas a los créditos originados en las relaciones individuales de trabajo y, en general, de disposiciones colectivas, laudos con eficacia de convenios colectivos y disposiciones legales o reglamentarias del derecho del Trabajo, prescriben a los dos años. Esta norma tiene carácter de orden público y el plazo no puede ser modificado por convenciones individuales o colectivas (art. 256, L.C.T.). Voto del Dr. Cassin.

Causa: “Rigonatto, Ariel c/Correo Andreani S.A. y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 12/13- de fecha 21/05/13; voto de los Dres. Eliot Cassin, Laura Noemí Romero, Diana Pamela Ifrán.

CONTRATO DE TRABAJO-PRESCRIPCIÓN LIBERATORIA-INTERRUPCIÓN POR ACTUACIONES ADMINISTRATIVAS-PLAZO

El artículo 3.986 del C.C. precisa en su segundo párrafo que la prescripción liberatoria se suspende por una sola vez por la constitución en mora del deudor efectuada en forma auténtica. Esta suspensión sólo tendrá efecto durante un año o el menor término que pudiere corresponder a la prescripción de la acción. Y, en el primer párrafo da entidad interruptiva a la demanda promovida contra el deudor al igual que el art. 257 de la L.C.T. Al reclamo administrativo, mientras se sustancie y por un plazo máximo de seis meses. Voto del Dr. Cassin.

Causa: “Rigonatto, Ariel c/Correo Andreani S.A. y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 12/13- de fecha 21/05/13; voto de los Dres. Eliot Cassin, Laura Noemí Romero, Diana Pamela Ifrán.

CONTRATO DE TRABAJO-ESTABILIDAD LABORAL: ALCANCES

De conformidad a la normativa vigente en materia laboral no existe para los contratos de trabajo un régimen de estabilidad propio, por lo que constituye un derecho de las partes el de rescindirlos cuando así les convenga a sus intereses. Voto de la Dra. Romero.

Causa: “Gomez, Delia Elizabeth c/Lorena Automotores SA y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 13/13- de fecha 13/06/13; voto de los Dres. Laura Noemí Romero, Eliot Cassin, Lilian Isabel Fernandez.

REMUNERACIÓN DEL TRABAJADOR-CARÁCTER ONEROSO-PRESUNCIÓN-PAGOS PARCIALES: RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

El principio rector en el régimen laboral es que el trabajo humano no se presume gratuito

(art. 115 L.C.T.) y que cuando el trabajador reciba sin reservas pagos parciales le queda expedita la acción para reclamar el pago de las diferencias correspondientes, por todo el tiempo de la prescripción, en el marco del art. 260 de la L.C.T.. Este criterio está fundamentado básicamente en el principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador en virtud del cual los rubros o créditos de naturaleza salarial -como son los laborales- son irrenunciables, motivo por el cual si el trabajador nunca reclamó su pago, no puede interpretarse que su silencio obedeciera al propósito de renunciar a ello. Voto de la Dra. Romero.

Causa: “Martinez, Mauricio Javier c/El Pajarito S.A. s/Acción común” -Fallo N° 14/13- de fecha 13/06/13; voto de los Dres. Laura Noemí Romero, Eliot Cassin, Blanca Margarita Princich.

ACCIDENTE DE TRABAJO-RESPONSABILIDAD CIVIL DEL EMPLEADOR- INCONSTITUCIONALIDAD DEL ART. 39 INC. 1 LEY 24.557: PROCEDENCIA

El inc. 1° del art. 39 de la ley 24.557 -salvedad hecha de la acción fundada en el art. 1.072 del Código Civil-, exime al empleador de toda responsabilidad civil frente a sus trabajadores (o derechohabientes); o, dicho de otro modo, priva a éstos de la acción basada en cualquiera de los otros supuestos generadores de responsabilidad civil (distintos del dolo) de la que dispone cualquier otro habitante del suelo patrio contra quien entiende civilmente responsable de un daño en su integridad y/o patrimonio. Demás está decir que la privación que emana del citado inciso se origina en el carácter de trabajador dependiente de quien resulta ser víctima de un accidente o enfermedad vinculable al trabajo, pues obstaculiza la acción contra "los empleadores".

De ello se sigue que consagra una arbitraria discriminación en contra de quien trabaja en esas condiciones (y sus derechohabientes) porque, por el sólo hecho de ser un trabajador dependiente (o sucesores de éste), se le niega el derecho del que goza cualquier otro ciudadano (y el propio trabajador en el marco de su vida extralaboral) a perseguir civilmente a quien entiende responsable de un daño a fin de procurar su reparación integral. Tal disposición, acreditado como está que genera un considerable menoscabo en el contenido económico de la reparación que podría corresponder a la víctima de un infortunio laboral (o a sus derechohabientes) sobre la base del derecho común, resulta claramente discriminatoria y, por consiguiente, violatoria de la garantía establecida en el art. 16 y de las declaraciones y convenciones a las que el art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional otorga jerarquía constitucional. Se opone abiertamente a lo establecido en los arts. 2 y 7 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU, Sesión Plenaria del 10-12-48); y en los arts. 1 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica del 22-11-69), por lo que no cabe duda que tal precepto, al resultar violatorio de normas de jerarquía superior -de índole constitucional-, debe ser declarado inválido. Voto de la Dra. Romero.

Causa: “Barrios, Alejandro Javier c/Zigarán, Raúl Rolendio y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 17/13- de fecha 08/07/13; voto de los Dres. Laura Noemí Romero, Eliot Cassin, Vanessa Jenny Andrea Boonman.

ACCIDENTE DE TRABAJO-RESPONSABILIDAD CIVIL DEL EMPLEADOR- INCONSTITUCIONALIDAD DEL ART. 39 INC. 1 LEY 24.557 -DERECHOS DEL TRABAJADOR: PROCEDENCIA

La discriminación que efectúa el art. 39, inc. 1° de la ley 24.557, no puede entenderse justificada en la creación de un régimen especial de cobertura de los accidentes de trabajo, porque la circunstancia de que se atienda particularmente a los riesgos a los que normalmente está expuesto un trabajador dependiente no conduce necesariamente a privarlo de los derechos de los que debe gozar, como cualquier ciudadano, al margen de su condición de empleado.

Desde esta perspectiva, comparto el criterio que sostienen la doctrina prevalente y numerosos fallos judiciales (al respecto, por razones de brevedad, me remito y doy por reproducido el detalle de autores y fallos que efectúan Julio C. Caballero y Guillermo Comadira en la nota 1 de su trabajo "Responsabilidad Civil del empleador en la ley sobre riesgos de trabajo...", publicado en D.T. 1998-A, pág. 181); según el cual la disposición contenida en el art. 39, inc. 1° de la Ley 24.557 resulta claramente conculcatoria de expresas garantías constitucionales. Los ejemplos y objeciones que plantea Ackerman en "Cuestionamiento constitucional del art. 39 . 1..." (publicado en DT. 1998, A, pág. 451), son también demostrativos de la situación de desigualdad en que dicha norma coloca al trabajador afectado por un infortunio laboral frente a otras personas que también pueden resultar víctimas de sucesos dañosos. Voto de la Dra. Romero.

Causa: "Barrios, Alejandro Javier c/Zigarán, Raúl Rolendio y/u otros s/Acción común" -Fallo N° 17/13- de fecha 08/07/13; voto de los Dres. Laura Noemí Romero, Eliot Cassin, Vanessa Jenny Andrea Boonman.

SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO-INTERPOSICIÓN DE PERSONAS: ALCANCES; CARACTERES

La interposición de personas emerge cuando un sujeto se ubica en el medio de los sujetos naturales de la vinculación esto es el empleador, conforme la caracterización del art. 26 L.C.T. y del trabajador según definición del art. 25 L.C.T., pero sin llegar a ser sustancialmente empleador ni trabajador. De esta forma el sujeto interpuesto no es empleador ni trabajador, solo un intermediario entre ambas partes sin una función específica de las caracterizadas por dichas normas. Se ubica en el medio de la oferta y de la demanda sin ser un requerido ni un requirente de trabajo. El art. 29 de la L.C.T. se limita a describir, caracterizar y asignarle efectos jurídicos a dicha situación sustancial. Voto del Dr. Del Rosso.

Causa: "Acosta Zacarías y otros c/Nobleza Piccardo S.A.I.C.Y.F y/u otros s/Reclamo laboral" -Fallo N° 21/13- de fecha 20/08/13; voto de los Dres. Hugo Ignacio Del Rosso, Eliot Cassin, Laura Noemí Romero.

SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO-INTERPOSICIÓN DE PERSONAS- RESPONSABILIDAD SOLIDARIA: ALCANCES

La finalidad específica de la norma es evitar la situación que se configuraría en el supuesto de admitirse la colocación de un intermediario insolvente entre el destinatario

de la prestación y los trabajadores que ejecutan la misma, por cuanto, en tal caso, sería relativamente sencillo eludir el cumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social y, en particular la responsabilidad patrimonial frente a la insolvencia del intermediario, dejando al trabajador que aportó su esfuerzo, en una situación de imposibilidad de percibir sus acreencias. Voto del Dr. Del Rosso.

Causa: “Acosta Zacarías y otros c/Nobleza Piccardo S.A.I.C.Y.F y/u otros s/Reclamo laboral” -Fallo N° 21/13- de fecha 20/08/13; voto de los Dres. Hugo Ignacio Del Rosso, Eliot Cassin, Laura Noemí Romero.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO-PREAVISO-PLAZOS

El “preaviso” es la obligación de anotar a la contraparte con alguna antelación de la decisión tomada voluntariamente de romper el contrato y con el objeto de que el trabajador no sea privado bruscamente de su puesto con las consiguientes repercusiones alimentarias y de que el empleador pueda cubrir la ausencia de aquél en orden a las necesidades productivas y organizativas de la empresa, limitándose, así, el daño que la resolución unilateral del contrato por uno de los contratantes pueda producir en el otro. Los plazos del preaviso están modulados en función de la antigüedad en el empleo del trabajador, computado a la época en que debió otorgarse. El art. 231 de la L.C.T. establece los plazos siguientes: a) por el trabajador, de quince (15) días; b) por el empleador, de quince (15) días cuando el trabajador se encontrare en período de prueba; de un (1) mes cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo que no exceda de cinco (5) años, y de dos (2) meses cuando fuere superior. La consecuencia de no cumplir con el deber de preavisar es pagar al denunciado una indemnización cuyo monto es equivalente a la remuneración que debió percibir el prestador de servicios durante el término del preaviso. Además la indemnización sustitutiva debida al trabajador se integrará con una suma igual a los salarios por los días faltantes hasta el último día del mes en el que se produjera el despido -integración mes de despido-. Voto del Dr. Del Rosso.

Causa: “Acosta Zacarías y otros c/Nobleza Piccardo S.A.I.C.Y.F y/u otros s/Reclamo laboral” -Fallo N° 21/13- de fecha 20/08/13; voto de los Dres. Hugo Ignacio Del Rosso, Eliot Cassin, Laura Noemí Romero.

REMUNERACIÓN DEL TRABAJADOR-CARÁCTER ONEROSO-SALARIO MÍNIMO

La remuneración es la contraprestación que percibe el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo y constituye la principal obligación del empleador. No sólo se paga por el trabajo efectivamente efectuado sino que el empleador debe al trabajador la remuneración aunque no preste servicios, por haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél. En consecuencia, probada la relación de trabajo el trabajador tiene derecho a la percepción de las remuneraciones mínimas convencionales por disposición de los arts. 103, 115 y 118 y ccts. L.C.T. y porque la relación de trabajo tiene siempre carácter oneroso. Voto de la Dra. Romero.

Causa: “Cechetti, Susana Marcela c/Calderón, Ana Florencia s/Acción común” -Fallo N°

23/13- de fecha 26/08/13; voto de los Dres. Laura Noemí Romero, Hugo Ignacio del Rosso, Eliot Cassin.

CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO FIJO-DESPIDO ANTES DEL VENCIMIENTO DEL PLAZO-INDEMNIZACIÓN-FACULTAD DEL JUEZ: RÉGIMEN JURÍDICO

El art. 95 de la Ley de Contrato de Trabajo confiere al empleado, ante la ruptura anticipada e incausada del contrato de trabajo a plazo fijo, el derecho al cobro de un resarcimiento de daños y perjuicios a determinar por los jueces en función directa de los que se justifique haber sufrido o los que, a falta de demostración -y con arreglo al reclamo del accionante- fije el juez o tribunal prudencialmente por la sola ruptura anticipada del contrato, nada obsta a que el principal demuestre en juicio que el daño se sufrió en menor medida o simplemente que no existió. Voto de la Dra. Romero.

Causa: “Cechetti, Susana Marcela c/Calderón, Ana Florencia s/Acción común” -Fallo Nº 23/13- de fecha 26/08/13; voto de los Dres. Laura Noemí Romero, Hugo Ignacio del Rosso, Eliot Cassin.

ACCIDENTE DE TRABAJO-CONCUBINA-LEGITIMACIÓN ACTIVA-DAÑO PATRIMONIAL: PROCEDENCIA

Entiendo que la concubina participa en la misma proporción que su hija, por cuanto carece de derecho hereditario, con lo cual, se la considera como una integrante más y no en la proporción que le hubiese tocado a la esposa viuda.

Con respecto a la concubina y la hija, ambas se encuentran legitimadas para percibir el importe indicado.

En el caso de la hija (menor de edad), cabe señalar que se encuentra legitimada en los términos del art. 1.085 del C.C.

En relación a la concubina, adhiero al fallo en pleno de la Cámara Civil (Plenario del 04/04/95, L. L., t.1995-C, p. 643) que resolvió que: “los concubinarios están legitimados para reclamar la indemnización del daño patrimonial causado por la muerte de uno de ellos como consecuencia de un hecho ilícito, en tanto no medie impedimento de ligamen”, extremo fáctico que no fue invocado ni acreditado en la causa, motivo por el cual no encuentro impedimento alguno para resolver en la forma descripta más arriba y así lo hago, por lo que corresponde desestimar al respecto la excepción de falta de legitimación activa opuesta por el codemandado. Voto de la Dra. Romero.

Causa: “Amarilla, Claudia Eugenia por sí y en rep. hija menor c/Schelover, Carlos David y/u otros s/acción p/accid. de trabajo tarifada” -Fallo Nº 24/13- de fecha 30/08/13; voto de los Dres. Laura Noemí Romero, Hugo Ignacio del Rosso, Eliot Cassin.

ACCIDENTE DE TRABAJO-CONCUBINA-LEGITIMACIÓN ACTIVA-DAÑO MORAL: IMPROCEDENCIA

El art. 1.078 del Código Civil limita la acción a los herederos forzosos de la víctima, de lo que cabe concluir que solo la hija del extinto se encuentra legitimada para percibir la indemnización por daño moral.

Distinta es la situación de su concubina, quien carece de acción al respecto. En efecto el art. 1.078 dispone expresamente que la acción por indemnización del daño moral solo competirá al damnificado directo, si del hecho hubiere resultado la muerte de la víctima, únicamente tendrán acción los herederos forzosos. Y puesto que la concubina no hereda a su compañero, en este caso la demandante, carece de acción por daño moral, correspondiendo hacer lugar a su respecto a la excepción de falta de legitimación activa para reclamar por daño moral y así lo resuelvo. Voto de la Dra. Romero.

Causa: “Amarilla, Claudia Eugenia por sí y en rep. hija menor c/Schelover, Carlos David y/u otros s/acción p/accid. de trabajo tarifada” -Fallo N° 24/13- de fecha 30/08/13; voto de los Dres. Laura Noemí Romero, Hugo Ignacio del Rosso, Eliot Cassin.

ACCIDENTE DE TRABAJO-INDEMNIZACIÓN-DAÑO MORAL-HIJA-PRUEBA: ALCANCES

Respecto del resarcimiento del daño moral que corresponde a la hija por la muerte de su progenitor, cabe señalar que no se requiere prueba especial en tanto los jueces gozan de un amplio criterio para su determinación teniendo en cuenta las circunstancias en cada caso concreto y que además, es indudable que la muerte de un padre en circunstancias tan traumáticas y repentinas hace razonable suponer que ello produjo una herida espiritual superior a la que normalmente produce la pérdida del padre. Voto de la Dra. Romero.

Causa: “Amarilla, Claudia Eugenia por sí y en rep. hija menor c/Schelover, Carlos David y/u otros s/acción p/accid. de trabajo tarifada” -Fallo N° 24/13- de fecha 30/08/13; voto de los Dres. Laura Noemí Romero, Hugo Ignacio del Rosso, Eliot Cassin.

ACCIDENTE DE TRABAJO-DERECHO COMÚN-ASEGURADORA DE RIESGO DE TRABAJO-CONDENA SOLIDARIA-INCONSTITUCIONALIDAD DEL ART. 39 INC. 1 LEY 24.557: ALCANCES

Ahora bien, aunque el fundamento de la acción intentada por la accionante no ha sido la ley 24.557, sino las normas del derecho común, como el accidente sufrido por su concubino se encuentra entre los cubiertos por el seguro de riesgo de trabajo, considero que resulta pertinente la condena solidaria de la ART en la medida económica pactada en la póliza respectiva “... porque, ante el sistema de aseguramiento que prevé la ley 24.557, que impone la contratación obligatoria de un seguro con una ART con la clara finalidad de que los empleadores se encuentren cubiertos ante las contingencias que podrían sufrir sus dependientes, no resultaría coherente disponer que toda la responsabilidad indemnizatoria recaiga sobre quien ha contratado un seguro que, en definitiva no lo ampara ante la declaración de inconstitucionalidad del dispositivo contenido en el art. 39 de la ley 24.557 ya que, en tal supuesto, el reclamo incoado por el damnificado se enmarca en un contexto jurídico diferente. Por otra parte, tal postura redundaría en un claro perjuicio económico para las empleadoras y, por consiguiente, en un enriquecimiento de las aseguradoras que cobran las primas de un seguro que, finalmente no tendrán que afrontar, por el solo hecho de que el reclamo judicial, es diferente al sistema de reparación que prevé la ley 24.557 y en virtud de la cual se contrató el seguro (Conf. Cam. Nacional del Trabajo, Sala II, Ruiz Leopoldo Estergidio

c. Macrontex SA y otros s/Accidente Acción Civil, SD n° 93.743 del 30/8/05, Sosa Juan Carlos c/Bayton SA s/Accidente Acción Civil), SD n° 94013 del 20/12/05...”. Voto de la Dra. Romero.

Causa: “Amarilla, Claudia Eugenia por sí y en rep. hija menor c/Schelover, Carlos David y/u otros s/acción p/accid. de trabajo tarifada” -Fallo N° 24/13- de fecha 30/08/13; voto de los Dres. Laura Noemí Romero, Hugo Ignacio del Rosso, Eliot Cassin.

ACCIDENTE DE TRABAJO-DERECHO COMÚN-ASEGURADORA DE RIESGO DE TRABAJO-CONDENA SOLIDARIA: RÉGIMEN JURÍDICO; PROCEDENCIA

Si bien el fundamento de la acción no era la ley 24.557 sino las normas de derecho común, y el seguro contratado por la empleadora con la ART no cubría dichas indemnizaciones, lo cierto es que el accidente sufrido por el demandante se encuentra entre los cubiertos por el seguro de riesgos del trabajo, y por lo tanto, incluye los montos que la ART debió haber liquidado en los términos de la LRT. Resolver de otro modo, eximiendo a la ART de toda responsabilidad por la condena dictada, implicaría un daño al empleador quien se encontraba obligado a contratar el seguro y a quien, la misma legislación que le imponía tal obligación le garantizaba que estaba cubierto por cualquier infortunio que pudieran sufrir sus dependientes. El enriquecimiento de la ART y el daño ocasionado al empleador que, en el marco de lo que imponía la ley, contrató el seguro de riesgos de trabajo y legítimamente ha solicitado ser mantenido indemne, imponen admitir la extensión de la condena a la aseguradora por los montos asegurados, en virtud del principio iura novit curia y los dispuesto por los arts. 907 del C.C., 163 inc. 6 C.P.C.C.N., 14 ley 24.557 y 17 C.N.” (cf. CNAT, Sala III SA 83.528 del 7/5/02 Fernández Isidro c/Asemp SA y otros s/Accidente).

No obsta a la solución apuntada la circunstancia de que la ART fue traída al proceso como tercera legitimada, pues resolver de la manera propuesta no genera violación al derecho de defensa en juicio de la aseguradora que, pudo válidamente ejercer todas las facultades procesales en este proceso y exponer las defensas que hacen a su derecho, ni tampoco violación al principio de congruencia pues la decisión se basa en la plataforma fáctica esgrimida por las partes y se limita a efectuar el encuadre jurídico de la pretensión. Voto de la Dra. Romero.

Causa: “Amarilla, Claudia Eugenia por sí y en rep. hija menor c/Schelover, Carlos David y/u otros s/acción p/accid. de trabajo tarifada” -Fallo N° 24/13- de fecha 30/08/13; voto de los Dres. Laura Noemí Romero, Hugo Ignacio del Rosso, Eliot Cassin.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO-COMUNICACIÓN DEL DESPIDO: EFECTOS

El despido es un acto jurídico unilateral de carácter recepticio. Esto significa que el acto no se considerará perfeccionado hasta que la comunicación llegue a conocimiento real o presunto de la parte. Y si bien el emisor puede elegir el medio de comunicación, él es quien deberá asumir los riesgos de la elección. Voto de la Dra. Romero.

Causa: “Arévalo, Nidia Amada c/Leguizamón, Mario Ramón s/Acción común” -Fallo N°

33/13- de fecha 11/10/13; voto de los Dres. Laura Noemí Romero, Eliot Cassin, Hugo Ignacio Del Rosso.

INDEMNIZACIÓN LABORAL-REGISTRACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO-REGISTRACIÓN DEFICIENTE: RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

A diferencia de la ley 24.013, la 25.323 no establece qué debe considerarse por registro deficiente; al respecto adhiero a la interpretación “amplia” que no limita la aplicación de la norma a los supuestos contemplados por los arts. 9° y 10° de la ley 24.013 -consignación de una fecha de ingreso posterior a la real y de una remuneración inferior a la real- haciéndola extensiva a toda deficiencia o falsedad; por cuanto, la ley 25.323 no reenvía a la ley 24.013 para determinar que debe interpretarse por registración deficiente y no encuentro en la norma ninguna disposición que permita inferir la intención del legislador en dicho sentido. Además, considero que la sanción obedece a la lucha contra un disvalor como es la ausencia y/o deficiencia de la registración del contrato de trabajo, que ocasiona un grave daño al trabajador, pero que no se detiene allí, sino que se proyecta afectando y dañando a todo el orden social, al ser esa conducta generadora de evasión fiscal y previsional y constituir igualmente, un supuesto de competencia desleal frente aquellos empleadores que cumplen correctamente con sus obligaciones. En ese marco es indudable que un encuadramiento convencional incorrecto, el pago de una remuneración inferior a la legal o la omisión del pago de horas extraordinarias con su correlato en la registración laboral, previsional y sindical afectan al trabajador que tuvo aportes inferiores a los que le correspondían, al sistema previsional, al sindicato y al Estado en general por los controles que le cabe efectuar. Asimismo, avala la adopción de la tesis amplia el principio de interpretación de la norma en el sentido mas favorable al trabajador (art. 9 de la L.C.T.). Voto del Dr. Del Rosso.

Causa: “Ruiz, Alicia Mabel c/MERCO Comunicaciones S.A. y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 37/13- de fecha 08/11/13; voto de los Dres. Hugo Ignacio Del Rosso, Eliot Cassin, Laura Noemí Romero.