

EXCMO. TRIBUNAL DE TRABAJO - SALA III -

CONTRATO DE TRABAJO-PRESUNCIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO-CARGA DE LA PRUEBA-EMPLEADOR : ALCANCES

En esta inteligencia, configurada en el caso la presunción de que medió una relación laboral entre las partes, incumbía al empleador desvirtuarla y demostrar que el nexo que lo ligaba con el demandante era de naturaleza distinta a la propia de un trabajo subordinado; habiéndose resuelto en el tema que, siendo el contrato de trabajo de carácter consensual, la presunción de su existencia surge del hecho de realizar una persona tareas para otra, y tal presunción se extiende además, tanto al contrato como a sus cláusulas. Por esa razón y en virtud del principio de inversión de la carga de la prueba en las excepciones, se impone al empresario que niega el vínculo, la prueba de la inexistencia del contrato de trabajo. No se trata de la demostración de un hecho negativo, sino de otro positivo, cual es la demostración de la existencia de otro tipo de relación entre las partes. En ese orden de ideas, bueno resulta destacar que las probanzas producidas a instancias de la actora no han sido desvirtuadas por elementos arrimados por la demandada, quien no produjo prueba alguna para descalificar la existencia de un vínculo de carácter laboral, de modo que permita -tal como lo expresa la norma del art. 23 de la L.C.T.- demostrar lo contrario.

Causa: “Acosta, Isabel Gladys c/Santucho, Juan Ignacio y/o QRR s/Acción Común” -Fallo N° 01/17- de fecha 06/02/17; firmantes: Dres. Laura Noemí Romero, Eliot Cassin, Hugo Ignacio Del Rosso.

PREAVISO-DERECHO LABORAL : CONCEPTO; ALCANCES

Preaviso, es una obligación y una garantía bilateral de las partes. Consiste en el deber de notificar la extinción del contrato de trabajo con la antelación dispuesta por la ley (art. 42 ley 26.844). Su finalidad es la de evitar que un contratante pueda ser privado ex abrupto de una prestación que, razonablemente, consideraba destinada a continuar, ofreciéndole la posibilidad de encontrar otra prestación equivalente. La falta de su otorgamiento genera derecho a percibir una indemnización sustitutiva (art. 43).

Causa: “Acosta, Isabel Gladys c/Santucho, Juan Ignacio y/o QRR s/Acción Común” -Fallo N° 01/17- de fecha 06/02/17; firmantes: Dres. Laura Noemí Romero, Eliot Cassin, Hugo Ignacio Del Rosso.

ONUS PROBANDI-CARGA DE LA PRUEBA : ALCANCES

Las reglas del onus probandi surgen de la necesidad de establecer una distribución de la actividad probatoria de las partes y no importan una obligación, sino una carga procesal para la parte que alega un hecho; de modo que quien omite probar teniendo la carga de hacerlo no es pasible de sanción, sino solamente de una consecuencia adversa, a saber: que la resolución judicial que debería dictarse con base en los hechos probados le resulte desfavorable.

Causa: “Iglesias, Guillermo Luis c/Global Círculo de Bienes y/u otros s/Acción común”
-Fallo N° 02/17- de fecha 06/02/17; firmantes: Dres. Eliot Cassin, Laura Noemí Romero,
Hugo Ignacio Del Rosso.

TRANSFERENCIA DEL ESTABLECIMIENTO-CONTRATO DE TRABAJO : RÉGIMEN JURÍDICO; EFECTOS

Según el artículo 225 de la L.C.T., en caso de transferencia del establecimiento por cualquier título, pasarán al sucesor o adquirente todas las obligaciones emergentes del contrato de trabajo que el transmitente tuviera con el trabajador al tiempo de la transferencia, aún aquéllas que se originen con motivo de la misma. El contrato de trabajo, en tales casos, continuará con el sucesor o adquirente, y el trabajador conservará la antigüedad adquirida con el transmitente y los derechos que de ella se deriven.

Causa: “Iglesias, Guillermo Luis c/Global Círculo de Bienes y/u otros s/Acción común”
-Fallo N° 02/17- de fecha 06/02/17; firmantes: Dres. Eliot Cassin, Laura Noemí Romero,
Hugo Ignacio Del Rosso.

CERTIFICADO DE TRABAJO-OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR : RÉGIMEN JURÍDICO; EFECTOS

Para eximirse de la obligación de pagar la indemnización establecida por el artículo 80 de la L.C.T., la empleadora debía entregar el certificado de trabajo y la certificación de servicios y remuneraciones dentro de los TREINTA (30) días corridos siguientes a la fecha de extinción del contrato de trabajo; vencido el plazo de 30 días corridos sin que se haya hecho entrega de ambos certificados, el empleador estaba obligado a entregarlos dentro de los DOS días hábiles siguientes de haber sido intimado fehacientemente por el trabajador.

Causa: “Iglesias, Guillermo Luis c/Global Círculo de Bienes y/u otros s/Acción común”
-Fallo N° 02/17- de fecha 06/02/17; firmantes: Dres. Eliot Cassin, Laura Noemí Romero,
Hugo Ignacio Del Rosso.

CRÉDITO LABORAL-TASA DE INTERÉS ACTIVA

Es opinión de los Tribunales nacionales -compartida por este Tribunal y sostenida invariablemente en cada uno de sus numerosos fallos- que la devaluación que pudiera sufrir el crédito reconocido al actor como consecuencia de la depreciación monetaria observada en nuestro país a partir de 2.001 puede ser paliada mediante distintos mecanismos sin necesidad de recurrir a la indexación o repotenciación de los créditos.

Con tal propósito se dispuso la fijación de la tasa activa de interés como elemento compensatorio de la pérdida del poder adquisitivo de la moneda nacional.

Causa: “Iglesias, Guillermo Luis c/Global Círculo de Bienes y/u otros s/Acción común”
-Fallo N° 02/17- de fecha 06/02/17; firmantes: Dres. Eliot Cassin, Laura Noemí Romero,
Hugo Ignacio Del Rosso.

**ACCIDENTE DE TRABAJO-RESPONSABILIDAD CIVIL DEL EMPLEADOR :
RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES**

El artículo 49 de la ley 24.557 sustituye el artículo 75 de la Ley 20.744 (L.C.T.).

Según el apartado primero, el empleador está obligado a observar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo, y a hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en el ordenamiento legal.

Según el apartado segundo, los daños que sufra el trabajador como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones del apartado anterior, se regirán por las normas que regulan la reparación de los daños provocados por accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales, dando lugar únicamente a las prestaciones en ellas establecidas.

El apartado primero del artículo 39 prescribe que las prestaciones de esta ley eximen a los empleadores de toda responsabilidad civil, frente a sus trabajadores y a los derechohabientes de éstos, con la sola excepción de la derivada del art. 1072 del Código Civil.

El apartado segundo, establece que en este caso, el damnificado o sus derechohabientes podrán reclamar la reparación de los daños y perjuicios, de acuerdo a las normas del Código Civil... (Art. 39, Ley 24.557).

Ahora bien, es obvio que en estos términos, el supuesto de acceso al Código Civil es sólo aparente, pues resulta prácticamente inexistente; habida cuenta que el artículo 1.072 del Código Civil, dice: "hecho a sabiendas y con intención de dañar", supuesto que carece absolutamente de antecedentes en la realidad y en la jurisprudencia, a menos que nos imaginemos una relación laboral enfermiza teñida por ciertas circunstancias muy particulares donde conviven sentimientos e intereses muy encontrados.

Lo cierto es que jamás se ha visto en la justicia del trabajo una condena por dolo de delito civil porque esto exige de un empleador que monte una empresa para dañar. Hecho que por sí mismo pulveriza la posibilidad de ejercer positivamente la acción de derecho común. Lo cual, obviamente, coloca al trabajador en una situación de discriminación negativa, inadmisibles desde todo punto de vista.

El hecho resulta más grave aún, no ya desde el punto de vista humanístico sino desde el jurídico y científico, si consideramos que el hecho veda la acción por el resarcimiento pleno en el caso de cuasidelitos, en caso de incumplimiento de los deberes de higiene y seguridad, esto es, de simple ilicitud culpable.

Causa: "Penayo, Walter Ramón c/MAPFRE ART S.A. y/u otros s/Acción p/accidente de trabajo (der. común)" -Fallo N° 05/17- de fecha 22/02/17; firmantes: Dres. Laura Noemí Romero, Eliot Cassin, Hugo Ignacio Del Rosso.

**ACCIDENTE DE TRABAJO-RESPONSABILIDAD CIVIL DEL EMPLEADOR-
PRINCIPIO DE IGUALDAD : ALCANCES; EFECTOS**

Al vedarse al trabajador el acceso al Código Civil para obtener una reparación integral, se están soslayando principios, derechos y garantías fundamentales de nuestra Constitución Nacional. En especial, se quebranta el principio de no discriminación

consagrado en el art. 16 de la C.N., el art. 14 bis en cuanto cercena el derecho a una reparación integral, el art. 19 en cuanto se sustenta el principio de "no dañar a nadie", el art. 17 "referido al derecho de propiedad en el sentido amplio que le confiere reiterada jurisprudencia de nuestro más alto Tribunal", los incisos 22 y 23 del art. 75 de la C.N., y el Preámbulo en cuanto prescribe "afianzar la justicia".

El art. 39 en sus dos primeros párrafos violenta claramente el principio de igualdad y no discriminación, cuando cercena la posibilidad del trabajador dependiente de accionar por la reparación integral por el derecho civil de la que gozan todos los habitantes de la Nación (art. 1º C.C.), tanto en el supuesto de culpa (art. 1.109 C.C.) o de riesgo o vicio de la cosa (art. 1.113 C.C.).

Se produce la discriminación negativa en la medida que un determinado grupo de personas o de determinado grupo por su posición económica o social no son tratadas de acuerdo a los mismos códigos comunes.

En este caso, se violenta el principio de igualdad al vedar al trabajador el acceso a las normas generales de reparación de daños en beneficio injustificado del empleador responsable.

Tomando en consideración las normas constitucionales ya citadas, es inadmisibles la exoneración de responsabilidad por el riesgo de la maquinaria industrial y los vicios de la misma, como la exoneración del empleador cuando ha habido culpa de su parte. Pues, se convierte de esta manera al trabajador en un ciudadano de segunda clase o categoría.

Causa: "Penayo, Walter Ramón c/MAPFRE ART S.A. y/u otros s/Acción p/accidente de trabajo (der. común)" -Fallo N° 05/17- de fecha 22/02/17; firmantes: Dres. Laura Noemí Romero, Eliot Cassin, Hugo Ignacio Del Rosso.

ACCIDENTE DE TRABAJO-ART. 39 DE LA LEY DE RIESGOS DE TRABAJO : RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

El artículo 39 en sus primeros párrafos contradice el principio de igualdad y no discriminación consagradas en distintos Tratados y Pactos incorporados a la Constitución Nacional por el art. 75, inciso 22º; habida cuenta que la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención Americana sobre Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos se consideran complementarios de los derechos y garantías reconocidos en la Ley Fundamental.

Así, la garantía constitucional de igualdad no queda salvada por dispensar igual trato a "los trabajadores entre sí", en la medida que el mismo es diferente al conferido por las víctimas que no revisten tal condición. Tampoco puede sostenerse que existan ventajas de tipo probatorio a favor de los trabajadores víctimas de accidentes laborales (art. 16, C.N.).

Las anteriores leyes (9.688 con sus reformas) se sancionaron para mejorar el status jurídico de los trabajadores y otros grupos sociales facilitándoles el régimen probatorio (a cambio de la tarificación para los responsables). Las leyes especiales de accidentes

proveyeron un régimen adicional alternativo al régimen común, pero sin reemplazar a este último, como sí lo hace la ley 24.557.

Causa: “Penayo, Walter Ramón c/MAPFRE ART S.A. y/u otros s/Acción p/accidente de trabajo (der. común)” -Fallo N° 05/17- de fecha 22/02/17; firmantes: Dres. Laura Noemí Romero, Eliot Cassin, Hugo Ignacio Del Rosso.

CONTRATO DE TRABAJO-DENUNCIA-PRUEBA : ALCANCES

Corresponde recordar que la denuncia del contrato de trabajo es un acto de suma gravedad e importancia, por resultar configurativo de la máxima sanción, de tal manera que el incumplimiento atribuido al dependiente, debe ser asertivo y concreto; y quien invoca una causal de despido carga con la obligación de probar los hechos constitutivos de la injuria que alega.

Causa: “Ramirez, Catalino Ramón c/UNITAN S.A.I.C.A y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 06/17- de fecha 01/03/17; firmantes: Dres. Hugo Ignacio Del Rosso, Laura Noemí Romero, Eliot Cassin.

DESPIDO POR JUSTA CAUSA-PÉRDIDA DE CONFIANZA : CONFIGURACIÓN

La pérdida de confianza invocada por la demandada, requiere un incumplimiento objetivo del trabajador que traduzca la imposibilidad de que la relación de trabajo continúe vigente. Ese hecho objetivo que lleva a la pérdida de confianza (reacción subjetiva) debe ser consignado en el despacho rescisorio, a los fines de dar posibilidad de defensa cierta al despedido.

Causa: “Ramirez, Catalino Ramón c/UNITAN S.A.I.C.A y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 06/17- de fecha 01/03/17; firmantes: Dres. Hugo Ignacio Del Rosso, Laura Noemí Romero, Eliot Cassin.

DESPIDO POR JUSTA CAUSA-PÉRDIDA DE CONFIANZA-BUENA FE : ALCANCES

Las conductas del trabajador, al igual que las del empleador, deben juzgarse a través del prisma de la buena fe (art. 63 LCT). En tal sentido, es evidente que un empleado que se apodera de bienes de la empresa sin autorización, los utiliza para un fin diferente al asignado y finalmente resulta procesado en orden al delito de hurto, ha vulnerado la buena fe contractual y la confianza que necesariamente debe primar entre las partes.

Causa: “Ramirez, Catalino Ramón c/UNITAN S.A.I.C.A y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 06/17- de fecha 01/03/17; firmantes: Dres. Hugo Ignacio Del Rosso, Laura Noemí Romero, Eliot Cassin.

CONTRATO DE TRABAJO-PRESUNCIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO-CARGA DE LA PRUEBA : ALCANCES

El hecho de la prestación de tareas hace presumir - salvo prueba en contrario - la existencia de contrato de trabajo. Esto produce la inversión de la carga probatoria

recayendo sobre el empleador la carga de probar que esos servicios personales no tienen como causa un contrato de trabajo.

Existe una controversia tanto en la jurisprudencia como en la doctrina con relación al alcance de la presunción. Los defensores de la postura restrictiva sostienen que para que se torne operativa es menester acreditar no sólo la prestación de servicios, sino su carácter dependiente, es decir, la existencia del contrato de trabajo; mientras que los que propician una postura amplia entienden que la sola demostración de la existencia de prestación a favor de un tercero es suficiente para que opere la presunción.

Esta última es la tesis mayoritariamente aceptada por la jurisprudencia, y que personalmente comparto, a su respecto cabe destacar que el texto del art. 23 no hace mención al carácter dependiente de la prestación de servicios, el que sí es requerido por los arts. 21 y 22 LCT.

Causa: “Gomez, Victor Gabriel c/Expreso Formosa S.R.L. s/Acción común” -Fallo N° 07/17- de fecha 03/03/17; firmantes: Dres. Hugo Ignacio Del Rosso, Eliot Cassin, Laura Noemí Romero.

ONUS PROBANDI : ALCANCES; EFECTOS

Las reglas del onus probandi surgen de la necesidad de establecer una distribución de la actividad probatoria de las partes y no importan una obligación, sino una carga procesal para la parte que alega un hecho; de modo que quien omite probar teniendo la carga de hacerlo no es pasible de sanción, sino solamente de una consecuencia adversa, a saber: que la resolución judicial que debería dictarse con base en los hechos probados le resulte desfavorable.

Causa: “Ortellado, Marcelo Ismael c/Arce, Miriam Mirta y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 11/17- de fecha 13/03/17; firmantes: Dres. Eliot Cassin, Hugo Ignacio Del Rosso, Laura Noemí Romero.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO-RESARCIMIENTO TARIFADO-DAÑO MORAL-DENUNCIA PENAL : ALCANCES; PROCEDENCIA

Como principio general, el resarcimiento tarifado excluye la posibilidad de acumular una indemnización destinada a reparar el daño moral, salvo que del despido resulte un acto ilícito distinto de la simple ruptura del contrato. Es decir, cuando el empleador, en forma concomitante al despido, incurra en conductas que causen perjuicio al trabajador desde el punto de vista extracontractual, extremo que claramente se evidenció en el concreto caso de autos cuando al despedir al trabajador lo denunció penalmente.

Ello así, dado que dichas imputaciones han causado un grave menoscabo a los legítimos sentimientos del trabajador, ocasionando un desmedro a su persona dentro de su ámbito laboral y familiar, que excede el daño normal producido por la extinción injustificada de la relación laboral.

Causa: “Rolón, Ramón José c/Empresa San José SA s/Acción común” -Fallo N° 13/17- de fecha 31/03/17; firmantes: Dres. Laura Noemí Romero, Eliot Cassin, Hugo Ignacio Del Rosso.

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

El art. 241 autoriza la posibilidad de extinguir el contrato de trabajo por voluntad concurrente de las partes, pudiendo ser el mismo expreso o tácito.

Circunscribiéndome al caso de marras, tenemos que entre las partes se celebró un "acuerdo oneroso". Sin embargo cabe puntualizar que la extinción por acuerdo "oneroso", como tal, no ha sido prevista en nuestra legislación. Desde tal perspectiva, podemos sostener que se trata de una causal innominada de extinción del contrato de trabajo.

En este tipo de acuerdos se produce una transformación de hecho, la cual consiste en utilizar las formalidades de extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo del art. 241 de la LCT, para instrumentar fórmulas extintivas que constituyen, más bien, acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios, en los términos previstos por el art. 15 de la LCT. Para decirlo de un modo claro, se trata de renunciaciones o despidos negociados, instrumentados del modo previsto para otra cosa, por el art. 241 de la LCT.

Es frecuente observar que en los acuerdos de este tipo, además de concertar la extinción del contrato, el empleador se obliga al pago de una suma de dinero que aparece denominada como gratificación por cese o por extinción de la relación laboral o en algunos casos como bonificación o suma indemnizatoria (hecho este acontecido en el presente auto). En algunos casos se deja a salvo la posibilidad de compensar ese pago con cualquier crédito que surgiera de la relación laboral y que fuera reclamado posteriormente por el trabajador. En estos supuestos, se ha utilizado la expresión mutuo acuerdo oneroso para caracterizar esa situación y ciertamente en la generalidad de los casos el pago de un importe o la obligación asumida de realizarlo genera el acuerdo, pues de no mediar aquél el trabajador no habría consentido la extinción. La pregunta que surge es si la onerosidad del acuerdo lo desnaturaliza y si se puede afirmar que por la presencia de un pago o de una obligación de pago asumida por el empleador, el acuerdo encubra un despido.

Causa: "Ortiz, Luis Manuel c/Banco Galicia y Buenos Aires s/Acción común" -Fallo N° 15/17- de fecha 21/04/17; firmantes: Dres. Víctor Ramón Portales, Diana Pamela Ifrán, Marcos Antonio Rea.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO-SIMULACIÓN ILÍCITA : RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES; EFECTOS

Debe tenerse en cuenta que en el derecho del trabajo rige con singular preponderancia el principio protectorio y la irrenunciabilidad de los derechos que las normas, incluso las contractuales, confieren al trabajador (LCT, artículo 12) y que las técnicas de evasión de las normas imperativas incluyen la utilización de esquemas negociales previstos por la ley para encubrir la existencia de un despido del trabajador y lograr que éste acepte por su desvinculación una suma menor a la que correspondería a una indemnización legal por despido. Si la utilización de esta figura encubre un despido nos encontraremos ante una simulación ilícita, y el juez o tribunal debería declarar la existencia de un despido y

estimar la demanda del trabajador por el cobro de las diferencias indemnizatorias que correspondieran.

Causa: “Ortiz, Luis Manuel c/Banco Galicia y Buenos Aires s/Acción común” -Fallo N° 15/17- de fecha 21/04/17; firmantes: Dres. Victor Ramón Portales, Diana Pamela Ifrán, Marcos Antonio Rea.

SILENCIO DEL TRABAJADOR-VALOR JURÍDICO-DERECHOS IRRENUNCIABLES DEL TRABAJADOR

El argumento basado en el silencio mantenido por el trabajador durante el desarrollo de la relación laboral argüido por la demandada, carece de valor, toda vez que conforme jurisprudencia y doctrina mayoritaria, la cual comparto, el silencio y la conformidad expresa del trabajador carecen de todo asidero jurídico para validar renunciaciones a aquello que la ley por su carácter de orden público les ha otorgado carácter irrenunciable (Arts. 12, 15, 58 y 260 de la LCT).

Causa: “Ortiz, Luis Manuel c/Banco Galicia y Buenos Aires s/Acción común” -Fallo N° 15/17- de fecha 21/04/17; firmantes: Dres. Victor Ramón Portales, Diana Pamela Ifrán, Marcos Antonio Rea.

ORDEN PÚBLICO LABORAL : RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

La ley laboral restringe la capacidad del trabajador para obligarse o desobligar a su contraparte en ciertas condiciones. Aplica para ello el principio protector, que no hace más que reconocer jurídicamente la desigualdad negocial entre empleador y trabajador. Dado que este último, necesitado de empleo, podría ser constreñido por el dador de trabajo a aceptar condiciones que la sociedad considerase excesivamente perjudiciales, la ley ha extendido a todos los casos el criterio que la ley común, por vía de los vicios del consentimiento, aplica a supuestos precisos y probados. Resulta cierto que el orden público laboral es el piso mínimo, por debajo del cual las partes no pueden acordar válidamente condiciones de trabajo en perjuicio del trabajador y que, en caso de transgresión, sustituye de pleno derecho las cláusulas que se hubiesen concertado. Esta protección está prevista en tres capas superpuestas, en orden creciente de nivel de protección y decreciente de jerarquía: la CN -arts. 14 bis , 28 y 31 de la CN-, la LCT y los estatutos profesionales -art. 12 de la LCT- y los CCT -arts. 12 de la LCT y 8 de la ley 14.250-. Cualquiera de esos niveles puede incrementar la protección del trabajador, pero no reducirla por debajo del nivel precedente.

Causa: “Ortiz, Luis Manuel c/Banco Galicia y Buenos Aires s/Acción común” -Fallo N° 15/17- de fecha 21/04/17; firmantes: Dres. Victor Ramón Portales, Diana Pamela Ifrán, Marcos Antonio Rea.

TRABAJO-RELACIÓN LABORAL-DEPENDENCIA ECONÓMICA-DEPENDENCIA TÉCNICA : CONFIGURACIÓN; CARACTERES

El trabajo, para ser considerado como tal, y consecuentemente gozar de la protección constitucional prevista en el art. 14 bis CN, debe contener la característica distintiva de la

subordinación de la parte prestadora de la fuerza de trabajo, la que por lo general se presenta en tres aspectos: económica, jurídica y técnica. Entonces para que el vínculo sea considerado laboral, los servicios prestados deben ser efectuados por una persona física y en relación de dependencia. La doctrina explica tradicionalmente los tres tipos o aspectos de la misma, señalando que la dependencia jurídica se manifiesta en la sujeción del trabajador al poder de dirección del empleador y la potestad disciplinaria de éste, y en tanto, se ha obligado a ello el obrero contra el pago de una remuneración; la cual reviste el carácter alimentario para el mismo. Dicho carácter permite vincularlo con la dependencia económica, la que da cuenta de que los servicios prestados por el trabajador son en beneficio del empleador, que es quien organiza y explota los medios de producción, asumiendo el riesgo económico de dicha actividad comercial, contra el pago de la aludida remuneración que asegura el sustento vital y consecuente dependencia económica del obrero. En cuanto la dependencia técnica, importa por lo general el caso de sujeción del trabajador a los procedimientos y modalidades de ejecución de las tareas que indique el empleador.

Causa: “Mariño Ávalos, Manuel Antonio c/Atencia, José Luis y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 19/17- de fecha 03/05/17; firmantes: Dres. Victor Ramón Portales, Marcos Antonio Rea, Diana Pamela Ifrán.

TEMERIDAD-MALICIA : CONFIGURACIÓN

La temeridad se configura cuando el litigante sabe a ciencia cierta que no tiene razón valedera, y no obstante abusando de su jurisdicción, impone un proceso del que se ha de generar un daño a la otra parte. A su vez la malicia implica un ocultamiento doloso y la articulación de defensas que manifiestamente tienden a dilatar la tramitación del proceso.

Causa: “Meza, Enrique Wilfrido c/Distribuidora H & H S.R.L. s/Acción común” -Fallo N° 23/17- de fecha 12/06/17; firmantes: Dres. Hugo Ignacio Del Rosso, Laura Romero, Diana Pamela Ifrán.

CARGA DE LA PRUEBA-ONUS PROBANDI

Las reglas del onus probandi surgen de la necesidad de establecer una distribución de la actividad probatoria de las partes y no importan una obligación, sino una carga procesal para la parte que alega un hecho; de modo que quien omite probar teniendo la carga de hacerlo no es pasible de sanción, sino solamente de una consecuencia adversa, a saber: que la resolución judicial que debería dictarse con base en los hechos probados le resulte desfavorable.

Causa: “UNITAN S.A.I.C.A. c/Mereles, Alexis Sebastián s/Acciones sumarísimas” -Fallo N° 27/17- de fecha 02/08/17; firmantes: Dres. Eliot Cassin, Hugo Ignacio Del Rosso, Laura Noemí Romero.

ASEGURADORA DE RIESGOS DEL TRABAJO-RESPONSABILIDAD CIVIL : ALCANCES

A mi entender, no caben dudas que las aseguradoras de riesgos del trabajo, como personas jurídicas que actúan dentro del estado de derecho, deben responder civilmente ante los daños ocasionados por el incumplimiento de sus obligaciones. La cuestión central estriba en determinar la existencia del nexo de causalidad adecuado entre la omisión y el daño producido. Se debe probar que de haber cumplido la aseguradora con sus obligaciones el daño no hubiera acaecido, o bien que aunque no hubiere cumplido el daño se habría producido igual.

Causa: “Suarez, Manuel c/JCR S.A. Industrial y Constructora S.A. UTE y/u otros s/Acc. por accidente de trabajo (d. común)” -Fallo N° 34/17- de fecha 06/09/17; firmantes: Dres. Hugo Ignacio Del Rosso, Eliot Cassin, Laura Noemí Romero.

NEXO CAUSAL-TEORÍA DE LA CAUSA ADECUADA-TEORÍA DE LA EQUIVALENCIA DE LAS CONDICIONES : ALCANCES

En materia de nexo causal, existen como es sabido varias teorías (equivalencia de las condiciones, causa próxima, condición preponderante o del equilibrio, etc.). En la actualidad la teoría con mayor acogida es la de la causa adecuada, que en oposición a la teoría de la equivalencia de las condiciones, sostiene que existe una condición que puede considerarse causa y quien es el responsable o autor de ella será el autor del resultado. Y una condición será considerada causa de un resultado si se demuestra su adecuación respecto de éste en un juicio de generalidad. Es decir, no sólo se debe demostrar que un hecho ha causado un resultado en un caso preciso, sino también que en el curso ordinario de los acontecimientos ese resultado habría sido su consecuencia.

Causa: “Suarez, Manuel c/JCR S.A. Industrial y Constructora S.A. UTE y/u otros s/Acc. por accidente de trabajo (d. común)” -Fallo N° 34/17- de fecha 06/09/17; firmantes: Dres. Hugo Ignacio Del Rosso, Eliot Cassin, Laura Noemí Romero.

EMPLEADO DE BANCO-BUENA FE-DEBER DE FIDELIDAD : ALCANCES

Las propias particularidades de la actividad bancaria determinan que los empleados bancarios sean depositarios de una confianza calificada. En la configuración de la buena fe contractual propia del empleado bancario, ocupa un lugar significativo su deber de fidelidad para con la empresa (art. 85 LCT), tanto en sentido estricto, de “exactitud en el cumplimiento de los compromisos”, como en su significación más amplia: la fidelidad como sinónimo de lealtad en la prestación del servicio. El trabajador tiene la obligación de defender de modo más conveniente los intereses de la empresa y evitar todo lo que pueda perjudicarla.

Causa: “Toledo, Luis Beltrán c/Banco de Formosa SA y/o QRR s/Acción común” -Fallo N° 35/17- de fecha 06/09/17; firmantes: Dres. Hugo Ignacio Del Rosso, Laura Noemí Romero, Eliot Cassin.

EMPLEADO DE BANCO-DEBER DE FIDELIDAD : ALCANCES; EFECTOS

El deber de fidelidad que la ley pone en cabeza del trabajador no significa sumisión al empleador, sino una expresión de buena fe que es la idea que sirve de base espiritual a todo el complejo de derechos y deberes de la relación de trabajo y se concreta, entre otras forma mediante la comunicación de peligros, aunque implicara indicar a otro trabajador, cuando se tiene certeza de que éste incurre en maniobras para perjudicar los intereses de la empresa o intenta hacerlo.

Causa: “Toledo, Luis Beltrán c/Banco de Formosa SA y/o QRR s/Acción común” -Fallo N° 35/17- de fecha 06/09/17; firmantes: Dres. Hugo Ignacio Del Rosso, Laura Noemí Romero, Eliot Cassin.

EXCLUSIÓN DE LA TUTELA JUDICIAL : PROCEDIMIENTO

El mecanismo de la exclusión de la tutela es un procedimiento preliminar preventivo, de carácter obligatorio y que opera como requisito de validez de la conducta del empleador, por el cual, quien desea adoptar alguna decisión comprendida en el ámbito de protección del instituto (despido, suspensión y modificación de las condiciones de trabajo) respecto de los sujetos legalmente amparados por esta garantía; debe previamente requerir la aprobación del órgano judicial competente, acreditando la existencia de circunstancias que la justifiquen y que excluya la posible motivación antisindical del comportamiento patronal.

Causa: “Díaz, José Luis c/Nueva Empresa Godoy SRL y/o QRR s/Acción común” -Fallo N° 36/17- de fecha 06/09/17; firmantes: Dres. Laura Noemí Romero, Eliot Cassin, Hugo Ignacio Del Rosso.

EXCLUSIÓN DE LA TUTELA SINDICAL-CAUSA JUDICIAL PREVIA : OBJETO

La exigencia de la causa judicial previa de exclusión de la tutela sindical, se direcciona a evitar que la causal del despido se relacione con actividades antisindicales o que lesionen, menoscaben o prohíban la actividad sindical y sean consideradas represivas de aquellas o discriminatoria por ellas.

Causa: “Díaz, José Luis c/Nueva Empresa Godoy SRL y/o QRR s/Acción común” -Fallo N° 36/17- de fecha 06/09/17; firmantes: Dres. Laura Noemí Romero, Eliot Cassin, Hugo Ignacio Del Rosso.

EXCLUSIÓN DE LA TUTELA JUDICIAL-INDEMNIZACIÓN : PROCEDENCIA

El trabajador que ostente cargo gremial y sea despedido sin el trámite previo de la exclusión de la tutela, se hace acreedor a percibir además de las indemnizaciones por despido, una suma equivalente al importe de las remuneraciones que le hubieren correspondido durante el tiempo faltante del mandato y el año de estabilidad posterior.

Causa: “Díaz, José Luis c/Nueva Empresa Godoy SRL y/o QRR s/Acción común” -Fallo N° 36/17- de fecha 06/09/17; firmantes: Dres. Laura Noemí Romero, Eliot Cassin, Hugo Ignacio Del Rosso.

**ASEGURADORA DE RIESGOS DEL TRABAJO-CARGAS PROBATORIAS
DINÁMICAS : RÉGIMEN JURÍDICO**

Cabe señalar que, conforme al principio de las cargas dinámicas probatorias, es la aseguradora quien se encuentra en mejor situación material y procesal de acreditar que ha tomado las medidas legales y reglamentarias a su cargo y tiene los medios técnicos apropiados para arrimar al conocimiento del juzgador los elementos de juicios necesarios para el esclarecimiento de los hechos y la determinación y deslinde de las responsabilidades.

Al respecto, el art. 4 apartado 1 de la ley 24.557 impone a las aseguradoras de riesgos del trabajo la obligación de adoptar las medidas legalmente previstas para prevenir con eficacia los riesgos del trabajo; y, la existencia del infortunio de autos permite colegir que no se adoptaron tales medidas y/o que tal prevención no fue eficaz.

Causa: “Saldivar, Tito c/Prevención ART SA s/Acción por acc. de trabajo” -Fallo N° 42/17- de fecha 21/11/17; firmantes: Dres. Hugo Ignacio Del Rosso, Laura Noemí Romero, Victor Ramón Portales-Juez subrogante-.