

Catorcebis

un compromiso vigente

“CONSTRUYENDO FUTURO”



Directores/as:

*Mauricio César Arese, Elizabeth V. Bianchi,
María de los Ángeles Ferrario*

Coordinadores/as:

*Ricardo León Chéroles, Verónica Pura Demarchi Arballo,
Juan Caminos, Agustina Lacase, María Paz Arese, Noelia Pedrino*



Asociación Argentina de Derecho
del Trabajo y Seguridad Social - CORDOBA

AÑO XXVIII | **Revista**
Nº63 | **Socio-Laboral**

Publicación de:

Asociación Argentina de Derecho del Trabajo
y la Seguridad Social | CÓRDOBA

Asociación Civil sin fines de lucro.

Personería Jurídica:

Res. de Ins. de Soc. Jurídicas Nº 376/A/99

AUTORIDADES | A.A.D.T.Y.S.S. CÓRDOBA

Presidenta:

Elizabeth Verónica Bianchi

Vicepresidente:

Ricardo León Chéreoles

Secretaría General:

Jimena Rodríguez Urizar

Tesorero:

Mario Luis Aguirre

Protesorero:

Juan Ignacio Caminos

Secretaría de Medios Informáticos, Prensa y Difusión:

María Agustina Lacae

Secretario de Publicaciones:

María de los Ángeles Ferrario

Secretaría de Eventos y Actividades Académicas:

Pura Verónica Demarchi Arballo

Secretario de Actas:

María Paz Arese

Vocales Titulares:

Víctor Eduardo Layus, Laura Sosa Plebani,

Valeria Elisa Mimessi

Vocales Suplentes:

María Celeste Francelle, Ezequiel Abate Daga,

Noelia Belén Pedrino

Comisión Revisora de Cuentas:

Carlos Roberto Busajm, Juan Ignacio Ferrer,

Nicolás Esteban Astegiano

Junta Electoral:

Laura Cociglio, Ricardo Javier Bueno,

Lucas Sebastián Giorgi

CONSEJO EDITORIAL

Daniel Brain, Eugenio Sigifredo, Ricardo Giletta,

Eladia Garneró, Gabriel Tosto, Jorge Sappia,

Raúl Altamira Gigena, Mercedes Blanc de Arabel,

Pedro Pablo Mendizabal

Revista Catorce Bis, es una publicación de la Asociación Argentina del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social - Córdoba.

Edición gráfica: Se distribuye gratuitamente a los asociados.

Tirada: 1.000 ejemplares. (ISSN 2525-1228)

Edición digital: Se publica y distribuye nacional e internamente en

www.asociacionlaboral.org.ar, y en sitios de asociaciones laborales de otros países. (ISSN 2525-1236).

Puede ser pedida por E-mail: asociacionlaboralca@gmail.com

- Pág. 3 | **Editorial**
Por María de los Ángeles Ferrario y Ricardo León Chéreoles
- Pág. 5 | **Algunas consideraciones sobre la sanción del Artículo 132 bis de la LCT**
Por Marta Raquel Agüero
- Pág. 9 | **Medidas para mejor proveer en el Fuero del Trabajo.**
La Facultad Probatoria del Juez Laboral
Por Diego Martín Alcalde
- Pág. 17 | **Subcontratación y delegación. Solidaridad: Art. 30 LCT.**
Supuestos comprendidos. Alcances. Carga de la prueba
Por Sebastián Ignacio Almada
- Pág. 23 | **Caducidad. Plazo. Interposición de la acción.** La problemática de los trabajadores que reclaman múltiples afecciones en Comisión Médica
Por Cintia Alejandra Balquinta, Romina Belén Lascano Tapia y Camila Romani
- Pág. 27 | **El Burnout como enfermedad profesional**
Por Luciana Camila Chanampa Blanco
- Pág. 31 | **Análisis de la aplicación del Decreto 669/19 por las Salas de la Cámara del Trabajo de la Ciudad de Córdoba**
Por Solange Bressan y Ezequiel Gerbaldo
- Pág. 43 | **La centralización de la Oficina de Conciliación de las Cámaras Laborales**
Por Matías Cajul
- Pág. 47 | **El trabajo humano y el Derecho del Trabajo**
frente a los cambios tecnológicos
Por Beatriz Andrea Car
- Pág. 53 | **DNU 669/19 y resolución de la Superintendencia de Seguros de la Nación 1039/19 ¿Cómo debe calcularse el Ripte?**
Por Jose Maria Chavez Moron e Ignacio Luis Bondone
- Pág. 59 | **Buena fe y congruencia de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo**
Por Lautaro Facundo Chiarini y Nahuel Lucio Chiarini
- Pág. 65 | **La vulnerabilidad en el Proceso Laboral**
Por Daniela Noemí Lisa Dagatti
- Pág. 71 | **El trabajo de reparto a través de Plataformas Digitales y su calificación jurídica**
Por Agustina Gil
- Pág. 77 | **¿Pronto pago o verificación tardía de Créditos Laborales en el Proceso Concursal?**
Por Joaquín Manuel Gomez Rojas
- Pág. 81 | **El Crédito Laboral frente al Concurso Preventivo o la quiebra del empleador**
Por Joaquín Eduardo Jimenez
- Pág. 87 | **Cómputo de la antigüedad para el trabajador jubilado despedido**
Por Joaquín Laucirica
- Pág. 91 | **Incapacidad "0": ¿Abreviado u Ordinario?**
Por Facundo Matías Moreyra y María Luz Cuadrado
- Pág. 95 | **DNU 669/2019: Principales criterios adoptados en los Juzgados de Conciliación y Trabajo de la Ciudad de Córdoba**
Por Juan Manuel Moyano y María Candelaria Moyano
- Pág. 101 | **Códigos Procesales: ¿Aplicación obligatoria o discrecional?**
Por Camila Orbez Roda
- Pág. 105 | **La salud mental en la Sociedad del Trabajo hipermoderno y el Derecho Laboral**
Por Sánchez Dafne Mariana
- Pág. 111 | **Sobre la Conciliación en los casos de trabajadoras víctimas de violencia de género**
Por José Darío Scavuzzo
- Pág. 117 | **Acerca del caso "Ramallo" y la opción de libre elección**
Por Yanina Vanesa Tapia



Por **María de los
Ángeles Ferrario**
y **Ricardo León
Chércoles**

Editorial

La pandemia ha dejado marcadas sus huellas en la humanidad. Algunas muy profundas, y otras apenas perceptibles, pues el transcurso del tiempo y el regreso a la cotidianidad han ido borrándolas y, de a poco, relegándolas al pasado.

Esa cotidianidad ha llevado a que, en nuestra Córdoba querida, el cambio de paradigma en el Derecho del Trabajo, del que se había hablado en los prólogos de ediciones anteriores, tal vez, casi sin darnos cuenta, comenzara a formar parte de nuestras vidas, de nuestra rutina diaria.

Y es que el nuevo edificio del Polo Laboral ha dejado de ser un laberinto de espejos que se reflejaba en sus diferentes niveles. El nuevo Procedimiento Declarativo Abreviado ha perdido el carácter de novel que tenía hasta hace no mucho tiempo. El trámite por ante las comisiones médicas, tal vez a regañadientes, se ha convertido en parte de la rutina en materia de riesgos del trabajo. El expediente electrónico ha ido desterrando al papel que reinaba en los juzgados laborales. Incluso comenzamos, y seguro iremos acostumbrándonos, a una nueva forma de gestionar la justicia laboral.

Pero lo que queremos destacar aquí, es que todas estas transformaciones, que hoy se encuentran arraigadas y consolidadas en nuestra vida jurídica de todos los días, tienen, en esencia, un ideal de transformación basado en los principios del Derecho del Trabajo, y se proyectan hacia el futuro. Hacia los más jóvenes. Ellos son el futuro. Son la fuerza positiva para el desarrollo, cuando se les brinda el conocimiento y las oportunidades que necesitan.

Y precisamente ese fue el objetivo en esta nueva edición, brindar un espacio a quienes están comenzando a transitar el mundo del Derecho del Trabajo, en esta post pandemia.

Es que, desde hace tiempo, desde la Comisión Directiva de la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de Córdoba buscamos incentivar a los jóvenes, intentando brindarles un espacio en cada una de las actividades que se realizan.

Porque que sabemos que, si bien en el estudio del Derecho del Trabajo todos los operadores en algún punto somos y seremos jóvenes, debido a que el derecho es una fuente inagotable de conocimiento, no es menos cierto que quienes recién comienzan su camino de estudio profundo transitan un sendero con mayores obstáculos. Sin embargo, si ese camino es allanado, puede ser el puntapié para generar nuevas perspectivas sobre diferentes temáticas ya abordadas por la doctrina, o incluso debates sobre otras cuestiones que quizás nunca fueron tratadas, sin importar que se cometan errores en el camino.

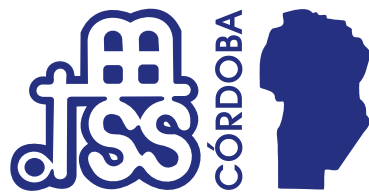
Ya decía Albert Einstein que una persona que nunca ha cometido un error nunca ha intentado nada nuevo.

Por ello, quienes se adentren en la lectura de esta edición especial de nuestra revista encontrarán análisis claros, novedosos, agudos y profundos de diversas temáticas de mucha actualidad jurídica, tanto nacional como internacional. En esta edición, los jóvenes hicieron hincapié en los profundos cambios que se están produciendo en el Derecho del Trabajo, como la inclusión de la tecnología en las relaciones laborales, y también cuestiones referidas a Ley de Riesgos, género, procedimiento, entre otras.

Estamos convencidos que esta edición nos invita a la reflexión sobre distintos temas desde diferentes puntos de vista para, a partir de allí, poder enriquecernos.

Pensar, repensar y volver a pensar el derecho para mejorarlo hacia el futuro es una labor de todos los operadores jurídicos y, en este caso, la tarea recayó en los más jóvenes, quienes, cabe agregar, la asumieron y sin duda cumplieron con los objetivos planteados.

A ellos nuestras felicitaciones y, a los demás, los invitamos a disfrutar de la revista.



Asociación Argentina de Derecho
del Trabajo y Seguridad Social - Córdoba



Marta Raquel Agüero¹

Algunas consideraciones sobre **LA SANCIÓN DEL ARTÍCULO 132 BIS DE LA LCT**



I). INTRODUCCIÓN: LA NORMATIVA

El art. 132 bis, incorporado a la LCT en el mes de octubre del año 2000 por el art. 43 de la ley Nacional 25.345 de "Prevención de la Evasión Fiscal", prevé una sanción conminatoria a favor del trabajador que corresponde en los casos en que el empleador hubiera retenido aportes del dependiente destinados a organismos previsionales, sindicales y/o de seguridad social y, al momento de extinguirse el contrato de trabajo, no los hubiese ingresado total o parcialmente en los citados organismos.

En tales casos, el trabajador tendrá derecho a percibir una suma equivalente a la remuneración que devengaba mensualmente al momento de finalizar su contrato de trabajo, y el empleador deberá hacerle efectiva dicha suma mes a mes hasta que acredite haber ingresado la totalidad de los fondos retenidos.

Cabe añadir que en el año 2001, a través del Decreto N° 146/01, se dispuso que a los fines de la procedencia de la citada sanción el trabajador deberá previamente intimar en forma fehaciente al empleador para que en el término de treinta (30) días corridos a contar desde la recepción de la intimación, ingrese en las entidades y organismos respectivos los aportes retenidos, más los intereses y multas que pudieren corresponder.

II). LA FINALIDAD Y LA NATURALEZA DE LA NORMA

Como puede observarse, la norma y su reglamentación tienen una finalidad fiscalista, y su principal objetivo radica en la regularización por parte del empleador de la situación del trabajador frente a los organismos y entidades previsionales, sindicales y de seguridad social, teniendo como objeto el ingreso de los aportes retenidos y no depositados por sobre la aplicación de la sanción conminatoria que el mismo art. 132 bis prevé. De ello, también se deriva la naturaleza represiva y no meramente resarcitoria de la norma.

III). LA OPERATIVIDAD DEL ART. 132 BIS Y LOS PRESUPUESTOS PARA SU APLICACIÓN

Cabe comenzar por aclarar que, para que la sanción establecida en el art. 132 bis resulte procedente debe tratarse de una relación laboral registrada en los diferentes organismos previsionales,

impositivos, tributarios y de seguridad social pertinentes, de lo contrario, no se podría configurarse el ilícito que la norma prevé.

Hecha la citada aclaración, como primera medida para que la sanción establecida en el art. 132 bis de la LCT resulte procedente, es necesario que el empleador hubiese retenido y no ingresado los aportes del trabajador.

Como segundo requisito, la omisión de ingreso de los aportes, sea total o parcial, debe subsistir al momento de la extinción del vínculo laboral (por cualquier causa).

En tercer lugar, por un lado, debe tratarse de retenciones que obligatoriamente debía hacer el empleador (no de retenciones facultativas) y, por el otro lado, debe tratarse de los aportes taxativamente enumerados en la ley, tales como son los aportes y contribuciones al sistema de la seguridad social, previsionales, asignaciones familiares, fondo de desempleo, seguro colectivo de vida, obra social, cuota sindical y aportes al sistema Nacional de Riesgos.

Por último, a los fines de la procedencia de la sanción, conforme lo establece el Dec. 146/01, el trabajador debe haber emplazado en forma fehaciente al empleador para que ingrese los aportes adeudados en las entidades y organismos recaudadores en el plazo de 30 días corridos contados a partir de la recepción de la intimación.

Cabe señalar al respecto que, por un lado, el referido término no constituye un plazo de gracia para el empleador, sino que tiene una estrecha vinculación con el cierre del periodo mensual fiscal (que se produce dentro de los 15 días posteriores al mes respectivo) y, por otro lado, configura una nueva oportunidad para que el empleador ingrese los aportes previamente retenidos evitando la sanción conminatoria², en consonancia con la finalidad de la norma que, tal como se expuso más arriba, se encuentra orientada a la regularización de la situación del trabajador por sobre la aplicación de la sanción.

IV). MEDIOS Y CARGA DE LA PRUEBA

El principal medio de prueba de la retención y no ingreso de aportes es la informativa a la AFIP, aunque también podrían ser medios de prueba la constancia de AFIP "Mis aportes", o de ANSES "aportes on line", o de la respectiva obra social, o de la Asociación sindical a la que se encuentre afiliado el trabajador/a.

En relación a la carga de la prueba, entendemos que corresponde al trabajador acreditar la intimación

² BOSIO, Rosa Elena, *El Procedimiento Declarativo Abreviado por Laboralistas* - Alveroni Ediciones, pág. 343.



fehaciente establecida en el Decreto N° 146/01³ y la retención de los aportes por parte de la accionada, por ejemplo, mediante la incorporación al proceso de los recibos de haberes respectivos⁴, en los que se encuentre consignada dicha retención. A partir de allí, consideramos que pesará sobre la empleadora la acreditación del ingreso de dichos aportes (previamente retenidos)⁵ o, en su defecto, de que se ha acogido a un plan de pago en cuotas con los organismos correspondientes (pero con fecha anterior a la intimación efectuada por el trabajador)⁶, y que ha regularizado la situación previsional de la persona que trabaja.

V). LA SANCIÓN ¿DISPONIBILIDAD O INDISPONIBILIDAD?

Si bien la doctrina y jurisprudencia coincide en que el valor de la sanción que prevé el art. 132 bis va a estar dado por la última remuneración mensual devengada por el trabajador al momento de la extinción del contrato de trabajo⁷, se plantea si dicha

sanción es disponible por los jueces, en el sentido de si los magistrados se encuentran facultados a morigerarla, sea que lo hagan en relación al monto a abonar por parte del empleador o al periodo de tiempo por el cual se determina la sanción. En otras palabras, la sanción que prevé el art. 132 bis de la LCT ¿es disponible por los jueces?

Para algunos autores la aplicación de sanciones antievasión no constituye una facultad para los jueces, debido a que carecen de potestad para aumentar o disminuir su monto, pues el mismo se encuentra preestablecido en la norma⁸.

En tal sentido, se ha dicho que no hay que confundir la sanción conminatoria establecida en el art. 132 bis de la LCT con las astreintes previstas en el art. 804 CCCN, que son sanciones conminatorias de carácter pecuniario impuestas para quienes no cumplen una resolución judicial, y que, por ende, son facultativas de los jueces para hacer respetar sus decisiones. En cambio, las sanciones conminatorias, son medios técnicos previstos por la ley para promover el cumplimiento de determinados deberes (en este caso que el empleador ingrese los aportes de los trabajadores a los organismos pertinentes), y su naturaleza jurídica no es remuneratoria o indemnizatoria, es de carácter conminatorio y de origen legal, no judicial.

En sentido contrario, en la jurisprudencia se ha admitido la reducción de las sanciones, con base en la razonabilidad y la proporcionalidad que debe existir entre la ilicitud y la sanción impuesta, debido a que ello involucra garantías constitucionales que el tribunal debe considerar en todos los supuestos, siendo esa precisamente la hermenéutica impuesta por el nuevo Código Civil y Comercial al disponer que la ley debe ser interpretada teniendo en cuenta sus palabras, sus finalidades, las leyes análogas, las disposiciones que surgen de los tra-

3 TSJ – Sen N° 134 del 23/08/2018 en autos “Ide Silvia Lorena c/ Los Dos Hermanos SRL y otros – Ord. – Despido – Expediente 3204090 Rec. Casación”

4 TSJ – Sen. N° 27 del 29/04/2014 autos “Torres Luis Francisco c/ Inham SA- Ord. – Estatutos Especiales- Rec. Casación”

5 TSJ – Sen N° 120 de fecha 17/11/2016 en autos “Kraetz Marcela c/ Servifood SRL y otro- Ord. – Despido Expediente 3091234 Rec. Casación”

6 CNAT Sala II Expte N° 39.833/2011 Sent. Def. N° 103.257 del 10/6/2014 “Giribaldi, Andrea Paola c/ Delmodel SRL s/cobro de aportes y contribuciones” (González Pirolo).

7 TSJ – Sen N° 77 de fecha 09/08/2016 en autos “Sancho Enrique Marcelo c/ Litec SA y otros – Ord. – Despido – expediente 125094/37 Rec. Casación”

7 GRISOLÍA, Julio A., en Revista del Derecho Laboral y Seguridad Social Tomo II- Abeledo Perrot- pág. 1263.

8 GRISOLÍA, Julio A., ob. Cit. P. 392

tados sobre derechos humanos, los principios y los valores jurídicos, de modo coherente con todo el ordenamiento, mediante una decisión razonablemente fundada (arts. 2 y 3).

En el mismo sentido, la CSJN ha establecido en reiterados pronunciamientos, que los jueces no pueden realizar una aplicación mecánica de las normas, prescindiendo de su utilidad concreta y de los criterios de justicia y equidad que por exceso o defecto se encuentran alterados⁹.

Lo expuesto ha llevado a que en la actualidad existan fallos con diversos criterios. Por ejemplo, imponiendo un monto fijo de una determinada cantidad de sueldos a abonar al trabajador, o el pago de medio mes de sueldo desde el dictado de la resolución que así lo dispone hasta el efectivo ingreso de los aportes retenidos. Otros ordenan la integración del aporte faltante bajo apercibimiento de astreintes, las que equivalen a un día de SMVM por cada día de demora, y otros aplican medio día de SMVM por cada día de demora. También algunos tribunales morigeran la sanción con un límite temporal a la medida. Como se puede observar, parecería que en estos casos se interpreta que no se trata de una indemnización tarifada, atento que no indemniza un perjuicio al trabajador, sino que se trata de un pago que se debe al sistema.

VI). CONSIDERACIONES FINALES

En similar sentido a la segunda posición expuesta, considero que la sanción establecida en el art. 132 bis (de interpretación restrictiva), resulta disponible, merituable y graduable, y que, al momento de su imposición, deben regir los principios de razonabilidad y proporcionalidad de la pena, para que no se convierta en un castigo extremadamente oneroso y desproporcional para el empleador¹⁰, pero, a la vez, no habrá que dejar de tener en cuenta el daño, en muchas ocasiones muy significativo, que produce al trabajador la falta de ingreso de los aportes retenidos¹¹.

10 TSJ – Auto N°40 de fecha 22/02/2022 en los autos “Nigro Vanesa c/ Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina – Ord.-Despido Expediente 3264906 Rec. Casación”.

TSJ – Sen N°80 del 14/06/2017 en los autos “Arguello Antonio Eduardo c/De La Fuente María Mercedes y otro – Ord. – Despido expediente 3166606 Rec. Casación”

11 Nótese que el trabajador podría verse perjudicado al momento de obtener su jubilación por la falta de periodos computados o podría sufrir el impedimento de acceder a las prestaciones o beneficios por parte de su obra social o del sindicato.

9 CSJN en “Oñther, Juan C. c. Arenillas, Oscar N.”, 23/12/1980, Fallos: 302:1611





Diego Martín Alcalde¹

MEDIDAS PARA MEJOR PROVEER EN EL FUERO DEL TRABAJO.

La Facultad Probatoria del Juez Laboral



¹ Abogado (UNC). Magister en Derecho Procesal (UE Siglo 21). Funcionario del Poder Judicial de la Provincia de Córdoba por concurso desempeñándose como Prosecretario Letrado de Cámara.

I). INTRODUCCIÓN

Las medidas para mejor proveer siempre han sido un tema generador de polémica en el ámbito jurídico procesal a nivel doctrinario y jurisprudencial. No escapa de ello las medidas para mejor proveer que se disponen en el marco del proceso del derecho del trabajo, fundamentalmente a partir de principios y reglas generales del derecho procesal y sustancial laboral que tornan la aplicación de las medidas para mejor proveer de un carácter particular y diferenciado respecto de otros fueros.

Es interesante destacar lo que nos enseña el maestro Peyrano cuando destaca que aún los ordenamientos más crudamente dispositivos han aceptado la posibilidad de que de oficio se decreten medidas para mejor proveer, paliativo necesario para que la Litis pueda considerarse menos como una lid y más como un instrumento idóneo para dar a cada uno lo suyo².

La importancia de estas medidas en la búsqueda de la verdad real, fin primordial del procedimiento laboral, nos permite obtener una resolución más justa al resolver cada caso concreto, siempre atento a los principios de equidad y valores de justicia.

II). DEFINIENDO LAS MEDIDAS PARA MEJOR PROVEER

Siguiendo a Yadón, decimos que las medidas para mejor proveer derivan de una facultad que la ley otorga a los jueces con el fin de averiguar o aclarar determinados aspectos dudosos en el caso que deben resolver. La razón radica en que los elementos con los que cuentan no alcanzan para formar un estado de convicción suficiente para tal objetivo³.

Por su parte, Peyrano con una mirada más civilista, nos enseña que las medidas para mejor proveer son facultades discrecionales que puede emplear el tribunal preocupado por la sospecha de que las pruebas aportadas al proceso no son suficientes para esclarecer la verdad real o histórica⁴. El citado autor también destaca que las medidas para mejor proveer han ido transitando cambios paulatinamente, desde constituir facultades judiciales, hasta erigirse en verdaderos deberes funcionales.

Díaz Villasuso de manera muy práctica destaca que si al momento de sentenciar se advierte que la prueba producida por las partes no fuera suficientemente esclarecedora, o existiendo, fuere contradictoria entre sí, el juez puede, como modo de mejor proveer, hacer uso de las facultades instructoras que le habilita el art. 325 CPC⁵.

Continúa el citado autor indicando que las medidas para mejor proveer son aquellas diligencias probatorias complementarias que el juzgador puede ordenar oficiosamente previo al momento de dictar sentencia, con el objeto de que su fallo sea más ajustado a derecho y a la justicia, esto es, como su nombre lo indica, para proveer mejor⁶.

Por último, y con una mirada más acorde a los principios que rigen en el derecho procesal y sustancial del trabajo, Rodríguez y Antún enfatizan que las medidas para mejor proveer constituyen una de las vías que más nítidamente reflejan el poder del magistrado para la búsqueda de la verdad en el proceso⁷.

Sin embargo, no debemos olvidar que por su naturaleza se trata de caminos excepcionales a los que el tribunal debe recurrir cuando ello sea absolutamente necesario para la resolución de la causa, evitando al momento de adoptarlas suplir la negligencia en que puedan haber incurrido las partes⁸.

Es decir que el Tribunal de sentencia debe ser absolutamente prudente a la hora de utilizar esta herramienta jurídica, la cual tiene fines específicos, como son la de brindar la posibilidad que en caso de duda respecto a cómo fueron los hechos planteados y probados por las partes, o por la poca claridad o por la existencia de contradicción en la prueba generada, o por existir una complejidad tal que aconseje una mayor claridad de los datos aportados, destacando siempre que no se debe suplir la negligencia probatoria, ni buscar distintas interpretaciones que puedan favorecer a una u otra parte, máxime cuando de la prueba aportada no surja duda razonable ni contradicciones, ni buscar fines distintos a la naturaleza del instituto.

2 Peyrano, Jorge W. (2015). *Medidas para mejor Proveer. LA LEY 2015-E, 1235*. Cita Online: [AR/DOC/1873/2015](#).

3 Yadón, María V. (2016) *Las Medidas para Mejor Proveer en el Fuero Laboral. TEMAS DE DERECHO LABORAL*. Sep. 2016, año II. ERREIUS.

4 Peyrano, Jorge W. (2015). *Medidas para mejor Proveer. LA LEY 2015-E, 1235*. Cita Online: [AR/DOC/1873/2015](#).

5 Díaz Villasuso, Mario A. (2013). *Medidas para mejor proveer en la legislación procesal de Córdoba. ABELEDO PERROT CORDOBA* – Dic. 2013. N° 12.-

6 Díaz Villasuso, Mario A. (2013). *Medidas para mejor proveer en la legislación procesal de Córdoba. ABELEDO PERROT CORDOBA* – Dic. 2013. N° 12.-

7 Rodríguez, Silvia E. Antún, Mariela D. (2007). *Prueba de oficio: Facultades probatorias del juez en el fuero laboral. LA PRUEBA EN EL PROCESO* – DOCTRINA Y JURISPRUDENCIA – ADVOCATUS.

8 Rodríguez, Silvia E. Antún, Mariela D. (2007). *Prueba de oficio: Facultades probatorias del juez en el fuero laboral. LA PRUEBA EN EL PROCESO* – DOCTRINA Y JURISPRUDENCIA – ADVOCATUS.



III). ACTIVISMO Y GARANTISMO. VERDAD JURÍDICA OBJETIVA. PROCESOS INQUISITIVOS Y DISPOSITIVOS

Coincidimos con Yadón en cuanto que las medidas para mejor proveer se vinculan a una discusión de larga data en el derecho procesal referida fundamentalmente al rol del juez en el proceso. Las posturas doctrinarias sobre el tema se solían dividir en corrientes privatistas, individualistas o liberales; y las corrientes de índole más social y publicistas. Hoy en día la denominación utilizada es la de garantismo y activismo judicial⁹.

Continua la citada autora indicando que el problema básicamente implica definir si los jueces tienen acotadas sus posibilidades de actuar o, por el contrario, si tienen amplias facultades de dirección dentro del proceso¹⁰.

En el ámbito laboral, como indican Rodríguez y Antún, el orden público no es sino consecuencia de una pauta de orden público general, expresada en la voluntad general de restablecer en las relaciones laborales, el desequilibrio que las relaciones económicas han producido entre los empleadores y los trabajadores¹¹.

En el proceso civil, por el contrario, impera el principio dispositivo, el cual implica que las partes deban ser las impulsoras del proceso y son quienes deban fijar los hechos y tener la iniciativa probatoria, motivo por el cual se sostiene que el principio dispositivo pone límites a la búsqueda de la verdad real. En el ámbito laboral, esta discusión tiene lugar, pero con otra perspectiva dado principios propios de la materia, por lo que podría permitirse un rol más activo del juez¹².

En el fuero del trabajo el punto de partida es que el proceso tiene como objeto desentrañar la verdad real o material de las relaciones entre las partes¹³.

En tal sentido, Rodríguez y Antún sostienen que la vigencia de un sistema dispositivo pone límites a la búsqueda de la verdad real por parte del juez. El juez debe reconstruir la verdad sobre la base de lo alegado y probado por las partes. En el proceso basado en un sistema inquisitivo, el juez tiene amplias facultades de investigación y averiguación a fin de llegar al conocimiento de la verdad real, entendida como lo que efectivamente sucedió. El juez no solo dirige e impulsa el proceso, sino que tiene facultades autónomas para proponer y diligenciar pruebas en búsqueda de la verdad¹⁴.

Es preciso y necesario destacar que en nuestros procesos civiles, penales, laborales, de familia, etc. en la provincia de Córdoba, no existen sistemas puros inquisitivos o dispositivos, sino con prevalencia de principios acorde la materia sustancial de fondo y política legislativa.

9 Yadón, María V. (2016) *Las Medidas para Mejor Proveer en el Fuero Laboral. TEMAS DE DERECHO LABORAL. Sep.2016. año II. ERREIUS.*

10 Yadón, María V. (2016) *Las Medidas para Mejor Proveer en el Fuero Laboral. TEMAS DE DERECHO LABORAL. Sep.2016. año II. ERREIUS.*

11 Rodríguez, Silvia E. Antún, Mariela D. (2007). *Prueba de oficio: Facultades probatorias del juez en el fuero laboral. LA PRUEBA EN EL PROCESO – DOCTRINA Y JURISPRUDENCIA – ADVOCATUS.*

12 Yadón, María V. (2016) *Las Medidas para Mejor Proveer en el Fuero Laboral. TEMAS DE DERECHO LABORAL. Sep.2016. año II. ERREIUS.*

13 Yadón, María V. (2016) *Las Medidas para Mejor Proveer en el Fuero Laboral. TEMAS DE DERECHO LABORAL. Sep.2016. año II. ERREIUS.*

14 Rodríguez, Silvia E. Antún, Mariela D. (2007). *Prueba de oficio: Facultades probatorias del juez en el fuero laboral. LA PRUEBA EN EL PROCESO – DOCTRINA Y JURISPRUDENCIA – ADVOCATUS.*

Aclarado esto, en algunos sistemas, como en nuestro proceso laboral, surge la figura del juez director del proceso, con el consecuente aumento de sus facultades directivas, donde encontrara mayores posibilidades de verificar la verdad de determinados hechos a través de las medidas para mejor proveer¹⁵.

En este sentido, Yadón expresa que con el correr del tiempo, ha tomado mayor preeminencia la postura activista, y se argumenta a su favor que el proceso tiene como fin una justa composición de la Litis y, en consecuencia, el juez debe sentenciar con justicia utilizando todas las herramientas que tiene a ese fin como director del proceso¹⁶.

Como indican las citadas autoras, modernamente, aparece un concepto superador de la verdad formal y material: el de la verdad jurídica objetiva. Se pretende que los jueces dirijan el proceso y ejerzan en forma efectiva sus poderes otorgando primacía al esclarecimiento de la verdad¹⁷.

En definitiva, como indica Díaz Villasuso, en última instancia, dependerá de la posición que se adopte en torno a la discusión que existe entre aquellos que defienden el principio dispositivo a ultranza y quienes propenden a su publicación (tensión actualmente reeditada entre garantismo y activismo), y la consecuente cosmovisión que asuma el juez que deba entender en cada pleito, esto es, si se trata de un juez espectador o es aquel que no se conforma con asumir un rol meramente pasivo¹⁸.

IV). LAS MEDIDAS PARA MEJOR PROVEER EN EL PROCESO LABORAL DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA

El art. 60, la ley de procedimiento del trabajo 7987 regula, en su segundo párrafo la cuestión estudiada en los siguientes términos: "(...) El Tribunal podrá disponer medidas para mejor proveer, con noticia de partes, hasta la clausura del debate (...)”

En un solo renglón, la normativa de rito expresa y contiene los tres aspectos fundamentales de las medidas para mejor proveer en sede laboral: primero, que su dictado es una atribución facultativa del juzgador. Segundo, que se debe dar noticia a las partes, y en tercer término, se fija el

15 Rodríguez, Silvia E. Antún, Mariela D. (2007). Prueba de oficio: Facultades probatorias del juez en el fuero laboral. LA PRUEBA EN EL PROCESO – DOCTRINA Y JURISPRUDENCIA – ADVOCATUS.

16 Yadón, María V. (2016) Las Medidas para Mejor Proveer en el Fuero Laboral. TEMAS DE DERECHO LABORAL. Sep.2016. año II. ERRELIUS.

17 Rodríguez, Silvia E. Antún, Mariela D. (2007). Prueba de oficio: Facultades probatorias del juez en el fuero laboral. LA PRUEBA EN EL PROCESO – DOCTRINA Y JURISPRUDENCIA – ADVOCATUS.

18 Díaz Villasuso, Mario A. (2013). Medidas para mejor proveer en la legislación procesal de Córdoba. ABELEDO PERROT CORDOBA – Dic. 2013.Nº 12.-





límite temporal para su establecimiento, siendo este último quizás, el que más críticas de política legislativa puede acarrear.

El Código Procesal de la Provincia de Córdoba ley 8465, en su art. 325 establece que “medidas para mejor proveer: Una vez concluida la causa, los tribunales podrán para mejor proveer: (...) Agregadas las medidas para mejor proveer, deberá correrse traslado a cada parte por tres días para que meriten dicha prueba.”

Por su parte al art. 36 del código Procesal Civil de la Nación establece que: “Deberes y facultades ordenatorias e instructorias. Aún sin requerimiento de parte, los jueces y tribunales deberán: (...) 4. Ordenar las diligencias necesarias para esclarecer la verdad de os hechos controvertidos, respetando el derecho de defensa de las partes. A ese efecto, podrán: a) disponer, en cualquier momento, (...)”

De su sola lectura surgen similitudes y diferencias. A nivel nacional se habla de un deber/facultad del juez. Para el caso de Córdoba, la norma es clara en el sentido que se trata de una facultad del juez, que puede hacer uso o no de ellas en la medida que entienda el caso concreto lo justifique.

Pueden surgir algunas dudas en materia laboral, donde impera la búsqueda de la verdad real, y es lógico preguntarse si el uso de estas medidas para mejor proveer son facultativas o no. De la lectura del art. 60 surge que sí, efectivamente, se trata de una facultad del juez que podrá disponer medidas para mejor proveer, y así lo entiende la jurisprudencia.

En cuanto a la participación de las partes, las tres normativas indicadas coinciden en que debe darse conocimiento a las mismas, lo cual consideramos correcto y acertado a los fines de salvaguardar el debido proceso, la legítima defensa, el contralor de los actos judiciales, todo conforme principios constitucionales y en aras del contradictorio y la bilateralidad dentro del proceso judicial.

Ahora bien, en cuanto al modo a los fines de poner en conocimiento de las partes difiere en cada normativa, y es lógico atento las características de cada procedimiento, dispositivo, inquisitivo, escrito, oral, de oficio, a instancia de parte, etc.

Como destaca Yadón, la norma laboral indica noticia y no vista, por lo que es claro que la decisión del juez no está sometida a la conformidad e las partes. Asimismo, la doctrina coincide en que la regla es la irrecurribilidad del decreto que ordena la realización de medidas para mejor proveer, y se deja a salvo la posibilidad de recurrir en caso de que el proceder del juez sea notoriamente violatorio de algunos límites, como ser el derecho de defensa o la igualdad entre las partes¹⁹.

Finalmente, en materia laboral, luego de la incorporación de la prueba debería correrse traslado a las partes, como lo establece el art. 325 CPC último párrafo, aplicable por remisión del art. 114 LPT,

¹⁹ Yadón, María V. (2016) Las Medidas para Mejor Proveer en el Fuero Laboral. TEMAS DE DERECHO LABORAL. Sep.2016. año II. ERREIUS.

con la finalidad de que meritó en la prueba producida conforme lo establece las reglas del debido proceso y la garantía de defensa en juicio.

Asimismo, en materia recursiva, Díaz Villasuso indica que si el dictado de medidas para mejor proveer es una facultad privativa del juez que no encuadra dentro de las peticiones que incuben a las partes, aunque éstas puedan sugerirlas, se deriva que la omisión de disponerlas no es hábil para fundar agravios. Además, al momento de ordenarse no se conoce su resultado, por lo que no se puede predicar gravamen irreparable. En cualquier caso, el gravamen que pueda causar a la parte interesada es susceptible de ser corregido a través de la impugnación de la sentencia definitiva. También destaca que nada indica que ante un decreto que ordene una medida para mejor proveer no se pueda interponer un recurso de reposición, atento que si un juez se encuentra facultado para ordenarla discrecionalmente, con igual libertad y por contrario imperio las puede dejar sin efecto²⁰.

Continúa el citado autor destacando que se ha admitido que excepcionalmente pueda ser objeto de recurso de apelación (en el procedimiento civil). Ello ocurre cuando se cuestiona el mantenimiento del equilibrio de las partes en el proceso, o cuando se suple la negligencia de las partes, ya que, reconociendo que la discrecionalidad no es absoluta, todo exceso en las facultades privativas del juez puede ser objeto de revisión por el tribunal de alzada²¹.

Respecto la oportunidad del dictado, en el procedimiento nacional se hace presente que puede ser en todo momento. En Córdoba, en materia civil conforme al art. 325 se indica que después de concluida la causa, en el momento intermedio entre el llamamiento de autos para la definitiva y el dictado de a sentencia, es decir una vez que el juez realiza el estudio de la causa y se encuentra con un estado de duda sobre cómo sucedieron los hechos que interesan al proceso, éste puede hacer uso de las medidas para mejor proveer. Solo a partir de esa oportunidad puede detectar que medidas devienen necesarias para complementar su conocimiento²².

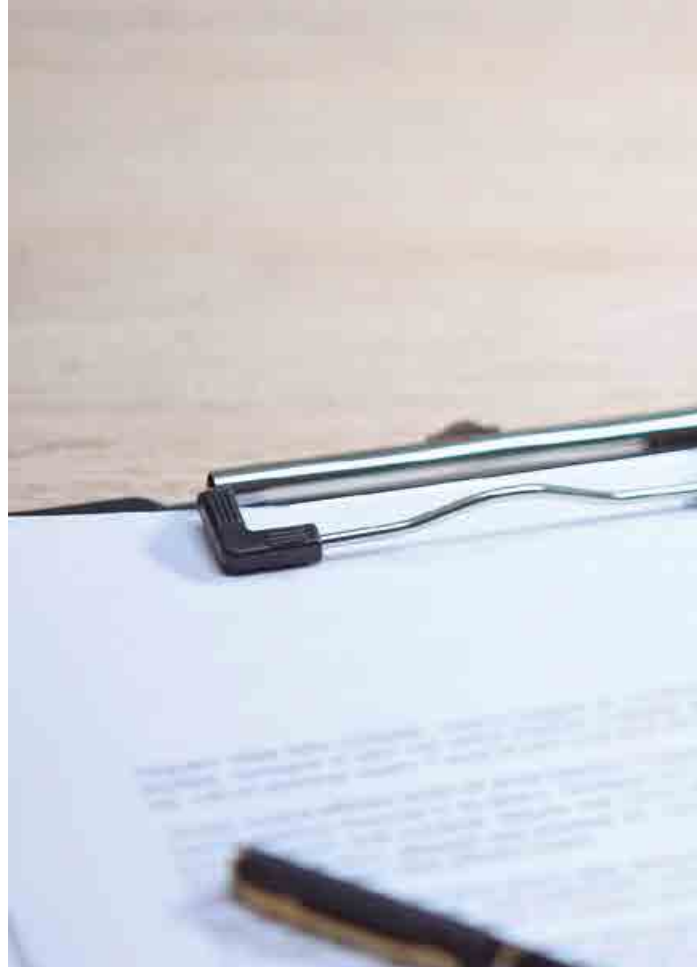
Creemos que es correcto este momento del proceso a tales fines atento que las partes ya han producido e incorporado toda la prueba que diligentemente pudieron incorporar a los fines de acreditar los hechos que hacen a sus pretensiones, y es en este momento cuando el juez estudia y toma conocimiento de la prueba rendida, de su aptitud y eficacia probatoria y de la existencia de contradicciones probatorias, siempre, claro está, al analizar toda la prueba y la causa en su conjunto.

Por su parte, el momento establecido en el art. 60 LPT puede merecer algunas críticas, que seguramente se deben a una mala política legislativa.

20 Díaz Villasuso, Mario A. (2013). *Medidas para mejor proveer en la legislación procesal de Córdoba*. ABELEDO PERROT CORDOBA – Dic. 2013. N° 12.-

21 Díaz Villasuso, Mario A. (2013). *Medidas para mejor proveer en la legislación procesal de Córdoba*. ABELEDO PERROT CORDOBA – Dic. 2013. N° 12.-

22 Díaz Villasuso, Mario A. (2013). *Medidas para mejor proveer en la legislación procesal de Córdoba*. ABELEDO PERROT CORDOBA – Dic. 2013. N° 12.-



En este sentido, Yadón indica que el hecho que las medidas para mejor proveer deban ordenarse antes de la clausura del debate, en los términos de la norma, deja algún inconveniente práctico. Es sabido que la necesidad de prueba complementaria surge en la mayoría de los casos al momento del dictado de sentencia, cuando se está en presencia de todos los elementos de la causa y se advierte que hay puntos contradictorios o respecto de los cuales no hay información²³.

Asimismo, Requena, citado por Yadón, expresa que es sumamente inconveniente la forma en que se ha instrumentado esta posibilidad que tiene el juez, porque en la mayoría de los casos se necesita cuando ya no se la puede usar. Sin embargo, apunta el autor que el TSJ en algunos supuestos excepcionales relacionados con infortunios laborales le indicó a los jueces tener especial cuidado a la hora de rechazar reclamos a causa de deficiencias en la prueba pericial médica o frente a su ausencia, (fallos Allonso Corvalan y Arrieta), señalando que una mala técnica legislativa no puede primar sobre el objetivo procesal de la verdad real²⁴.

23 Yadón, María V. (2016) *Las Medidas para Mejor Proveer en el Fuero Laboral*. TEMAS DE DERECHO LABORAL. Sep.2016. año II. ERREIUS.

24 Requena, Cristian en Seco Ricardo (dir) Vitale de Vivas, Silvia y Moyano, Edith A. (coord.). (2008) *Ley Procesal del trabajo de la provincia de Córdoba n° 7987 – ADVOCATUS*. T II. Citado por Yadón, María V. (2016) *Las Medidas para Mejor Proveer en el Fuero Laboral*. TEMAS DE DERECHO LABORAL. Sep.2016. año II. ERREIUS.



V). LÍMITES A LA FACULTAD PROBATORIA DEL JUEZ

Es importante destacar que esta herramienta procesal que dispone el juez como una facultad discrecional a los fines de arribar a una correcta convicción de cómo fueron los hechos y así poder resolver el caso concreto, si bien se trata de una discrecionalidad el juez, esto de manera alguna implica una libertad total al momento de su implementación.

Recordemos que se trata de una facultad que debe ser utilizada de manera excepcional, prudencial y razonable, todo a los fines de garantizar el debido proceso y la garantía de defensa en juicio.

Asimismo, es dable subrayar que cada procedimiento en función de la normativa de fondo aplicable, como puede ser civil, laboral, administrativo, poseen principios propios de cada materia, los cuales influirán a la hora de analizar los alcances de los límites que se le imponen a los jueces a la hora de aplicar esta figura procedimental.

Peyrano indica como condicionamiento de su correcta implementación a que la medida no debe suplir una negligencia probatoria de parte. Advierte que solo se justifica cuando existen pruebas de los litigantes, por el contrario, la no producción de probanza alguna es un obstáculo insalvable para la procedencia de las medidas para mejor proveer,

debiendo en tal caso el juzgador apelar, usualmente, a la teoría de la carga procesal, a los efectos de dirimir la contienda²⁵.

En este sentido, con una mirada más laboralista, Yadón indica que al implementar las medidas para mejor proveer se debe tener en cuenta y respetar el debido proceso, no quebrantar la igualdad entre las partes ni el derecho de defensa, y no suplir la negligencia probatoria de las partes. Subyace también el deber de imparcialidad del juez. Estos límites tradicionales, con la evolución de algunas ideas se han relativizado, y existe una marcada tendencia hacia el activismo judicial que ha revisado conceptos y flexibilizado requisitos y puntos de vista sobre el tema²⁶.

En definitiva, los límites que el debido proceso y el contradictorio le imponen al juez, le exige que al utilizar esta herramienta procesal lo haga de manera prudencial y razonable, debiendo siempre poner en conocimiento a las partes y asegurar la posibilidad de su contralor y meritación del material probatorio a producirse, siempre a los fines de respetar el debido proceso y la garantía de defensa en juicio.

²⁵ Peyrano, Jorge W. (2015). *Medidas para mejor Proveer*. LA LEY 2015-E, 1235. Cita Online: AR/DOC/1873/2015.

²⁶ Yadón, María V. (2016) *Las Medidas para Mejor Proveer en el Fuero Laboral*. TEMAS DE DERECHO LABORAL. Sep.2016. año II. ERREIUS.

VI. CONCLUSIÓN

El juez del Trabajo, tiene un mayor compromiso en su actividad en busca de la verdad real de acuerdo con las especiales características de la disciplina y de los derechos en juego²⁷.

En este sentido, Antún destaca que en el procedimiento laboral se persigue la búsqueda de la verdad real. Ello implica que el juzgador como director del proceso, no está atado exclusivamente a los medios probatorios que han sido incorporados por las partes, sino que está facultado a dictar medidas para mejor proveer, que le permitan elaborar un juicio claro de cómo han sido en la realidad los hechos que está llamado a juzgar²⁸.

Se pretende que el juzgador ejerza un rol activo y más comprometido en el proceso haciendo uso de esta herramienta para acercarse lo más posible a las exigencias de la justicia, complementando la actividad probatoria de las partes, pero no para suplir el error, omisión, inactividad o negligencia de estas²⁹.

Sin embargo, como indica Peyrano, esto no implica, en manera alguna, que las pruebas oficiosas escapen al control de las partes. Por ello es que la producción de toda diligencia probatoria, aun la ordenada en virtud de las facultades para mejor proveer, debe ser notificada a los contradictores a fin de que ejerciten el control necesario, no solo para asegurar la bilateralidad del proceso, sino también para obtener mejores resultados de probanza³⁰.

Esta facultad del juez debe ser utilizada con prudencia responsabilidad y cautela, lo que conlleva tratar de lograr un difícil equilibrio para propender llegar a la verdad jurídica objetiva y con ello lograr mayor justicia del fallo, destacando que esta facultad del juez debe ser analizada detenida y minuciosamente en cada caso concreto, con carácter restrictivo, sin que ello implique afectar el principio de debido proceso, garantizándose el contralor y la noticia a las partes, todo lo cual redundará en mayor equidad y justicia en la decisión a dictarse por el juez, lo que permitirá concretar el fin último establecido en nuestra constitución nacional para el poder judicial, el cual es afianzar la justicia.

27 Yadón, María V. (2016) *Las Medidas para Mejor Proveer en el Fuero Laboral*. TEMAS DE DERECHO LABORAL. Sep.2016. año II. ERREIUS.

28 Rodríguez, Silvia E. Antún, Mariela D. (2007). *Prueba de oficio: Facultades probatorias del juez en el fuero laboral*. LA PRUEBA EN EL PROCESO – DOCTRINA Y JURISPRUDENCIA – ADVOCATUS.

29 Yadón, María V. (2016) *Las Medidas para Mejor Proveer en el Fuero Laboral*. TEMAS DE DERECHO LABORAL. Sep.2016. año II. ERREIUS.

30 Peyrano, Jorge W. (2015). *Medidas para mejor Proveer*. LA LEY 2015-E. 1235. Cita Online: AR/DOC/1873/2015.





Sebastián Ignacio Almada¹

SUBCONTRATACIÓN Y DELEGACIÓN. SOLIDARIDAD:

Art. 30 LCT.

Supuestos comprendidos.

Alcances. Carga de la prueba.

¹ Abogado litigante, egresado de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Córdoba. Adscripto de la cátedra de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Ex director de Asuntos Judiciales del Ministerio de Defensa de la Nación.

El artículo bajo estudio es uno de los que más controversias jurídicas provoca en el seno de la doctrina y jurisprudencia. El texto ha sufrido modificaciones importantes por imperio de la ley 25.013, lo que no ha hecho otra cosa que incrementar la posibilidad de discrepancia y conclusiones disimiles.

Párrafo aparte merece una modificación anterior, introducida por la Ley 21.297 del año 1976 al actual art. 30 –anteriormente 32– incorporando a la solidaridad ya existente en aquel tiempo, la limitación de que la empresa que ceda o subcontrate con otra debía tener como objeto la *actividad normal y específica propia* de aquella, sustituyendo el aforismo de “*actividad principal o accesoria*” de la misma. Pues, ésta ha merecido en muchos casos un reproche constitucional² que a mi juicio es válido y acertado, considerando que el trabajador es sujeto de doble tutela preferente.

Sin embargo, no se abordarán en profundidad esas críticas por exceder los estrechos carriles del presente.

Antes de ingresar al análisis concreto de la norma, cabe aclarar que, en todo caso, no puede inadvertirse que el art. 30 LCT presupone una relación laboral auténtica y una segmentación genuina. Por lo tanto, hay que apelar a los principios de protección y primacía de la realidad laboral y a los conceptos básicos de empleador real y de fraude laboral³ (arts. 14 bis CN, arts. 5, 6, 14, 26, 29 y conc. LCT), para encontrar en el tejido intersocietario el hilo de responsabilidad solidaria que lleva al real empleador.

Para eso, no puede soslayarse que, de cualquier manera, está claro que el empleador tiene un amplio margen de libertad para decidir los riesgos que está dispuesto a correr, margen del que, en la inmensa mayoría de los casos, carece el trabajador⁴.

Ahora bien, desde el punto de vista práctico entiendo que el estudio dirimente se centra en qué servicios cedidos o subcontratados son considerados

2 Entre los argumentos expuestos en este sentido, se pueden referir que: con ello se limitó diametralmente los derechos de los trabajadores, en tanto y en cuanto, mientras no sea normal y específica propia de la empresa lo cedido o subcontratado, y esta sea meramente accesorio o accidental, los derechos de los trabajadores se verían vulnerados.

Dicha inconstitucionalidad no se limita a que la modificación no respeta el principio tuitivo del derecho de trabajo consagrado en el Art 14 de la C.N., sino en que la Ley 21.297, fue una Ley sancionada durante un gobierno de facto, donde la no intervención del Congreso de la Nación, ni el respeto a las normas constitucionales que regulan el proceso de sanción de las Leyes, hace que la Ley indicada viole los siguientes preceptos constitucionales: Arts. 1; 22; 44; 45; 54; 63; 75 inc. 12; 77; 78; 79; 80; 81; 82; 83; 84 y 99 Inc. 3, todos de la Carta Magna.

El solo hecho de no haberse respetado el proceso de formación de las Leyes prescripto por la Constitución Nacional, vuelve a la Ley 21.297 inconstitucional.

3 Sobre la segmentación fraudulenta para el ahorro de costos laborales, traducido en un vaciamiento convencional disvalioso, resulta de interés la lectura del artículo publicado por el Prof. Dr. Cesar Arese: Panorama de la externalización laboral y su tratamiento jurídico, Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO, Volumen 6, núm. 2, abril - junio de 2018 @ 2018 ADAPT UniversityPress - ISSN 2282-2313. En este, el auto analiza dos fallos de la CSJN: “Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Vallejos, Rosana Lía c/ Atento Argentina S.A. y otros s/ordinario –despido” (12/4/2016) y “Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Gil Combes, Eduardo c/ Atento Argentina S.A. y otros s/ordinario”.

4 Cfr. Julio César, Simón, “Sobre algunos comentarios disvaliosos respecto de la jurisprudencia plenaria de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo”, LL, 19/4/2006, p. 8



comprendidos en el alcance de la norma y, al mismo tiempo, cuáles son los deberes que debe cumplir el cedente –y hasta qué punto– para no ser responsabilizado; y *contrario sensu*, en qué casos no obstante ello, cabrá igualmente extender la responsabilidad de todos modos.

En tal sentido, como ya dije, lo primero que debe tenerse en cuenta como parámetro estándar de interpretación en un caso concreto, más allá de las precisiones pertinentes en torno al tipo de actividad cedida sobre lo que haré referencia *infra*, es que la directiva en cuestión tiene como objetivo tanto aventar la posibilidad de fraude como impedir que la eventual insolvencia del empleador directo conlleve la extinción del crédito, al incrementar el número de deudores.

Ahora sí, respecto de la actividad comprendida en la inteligencia de la norma que es objeto de cesión, ha existido –y aún no se ha agotado– una profusa discusión doctrinaria y jurisprudencial. Hay quienes pretenden adjudicarle una interpretación lata y amplia que comprende, incluso, los servicios accesorios en la medida que estén integrados permanentemente al establecimiento o los complementarios que brinden ayuda a la consecución de sus fines; mientras que otros, se inclinan por una interpretación estricta de la norma. En ésta última, se enroló la CSJN en el precedente “Rodríguez c. Embotelladora”⁵, oportunidad en la que –en prieta síntesis– sostuvo que el art. 30 LCT “debe ser interpretado restrictivamente atento la fuerte presunción de inconstitucionalidad que brota de toda norma –o interpretación– que obligue al pago de una deuda en principio ajena”. Además, señaló que la norma “comprende las hipótesis en que un empresario encomienda a un tercero la realización de aspectos o facetas de la misma actividad que desarrolla en su establecimiento. Son supuestos en los que se contratan prestaciones que completan o complementan la

5 CSJN, 15-4-93, “Rodríguez, Juan Ramón c/Compañía Embotelladora Argentina SA”, www.rubinzalonline.com.ar, RCJ 886/04



actividad del propio establecimiento, esto es, “la unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa, a través de una o más explotaciones” (art. 6º, LCT)”.

No obstante, posteriormente modificó esa postura en el *leading case* “Benítez c. Plataforma Cero”⁶, a partir del cual conduciría a una aplicación extensiva del reproche de solidaridad con el objetivo primordial de que el trabajador, ante situaciones de despido injustificado, no quede desprotegido patrimonialmente⁷. La decisión, dejó en manos de los jueces del trabajo la aplicación práctica de la directiva, en resguardo de los objetivos antes mencionados⁸.

En tal entendimiento, en líneas generales, se sostiene que “a fin de que nazca la responsabilidad solidaria de una empresa por las obligaciones laborales de la otra en los términos del art. 30 LCT es menester que aquella contrate o subcontrate “trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento...”, es decir, la norma no sólo comprende los casos en que un em-

presario encomienda a terceros la realización de aspectos o facetas de la misma actividad que desarrolla en su establecimiento (cfr. art. 6 LCT) sino también contempla el caso de otras actividades o servicios en los que existe una conexión funcional entre la empresa principal y las contratistas de modo que se llegue al convencimiento de que el empresario principal se aprovecha del resultado del trabajo efectuado por los dependientes del contratista aunque no sean inherentes a la actividad principal del establecimiento, pero que son sin embargo, actividades complementarias indispensables de aquella”⁹.

En suma, comprende aquellos casos de “segmentación horizontal”¹⁰ aunque, en algunos casos, se ha condenado solidariamente a la principal por tareas de un dependiente de una subcontratada en términos de segmentación vertical, cuando de la prueba surgió que aparte de esas tareas, cumplía otras que sí eran propias del proceso productivo de aquella.

En esa distinción, debe tenerse presente que debe haber diferencias reales o sustanciales en torno a la actividad de la empresa principal (usuaria) y de la subcontratada y no, tratarse de algo pueril o insignificante que permita inferir una segmentación fraudulenta o ficticia de una misma unidad técnica de ejecución¹¹.

6 Sent. Del 22/12/09, Fallos 332:2815. Allí, la CSJN dejó en claro que es impropio de su cometido jurisdiccional en el marco del recurso extraordinario formular una determinada interpretación de normas de Derecho común como las del artículo 30, LCT, pero también puntualizó que el excepcionalísimo supuesto de la arbitrariedad autoriza a que el tribunal revise decisiones de los jueces de la causa en tal tipo de materias pues su intervención en estos casos no tiene como objeto sustituirlos en temas que les son privativos sino que se circunscribe a descalificar aquellas sentencias que, por la extrema gravedad de sus desaciertos u omisiones, no pueden adquirir validez jurisdiccional.

7 Carlos POSE, *Ley de Contrato de Trabajo*, 3º. Ed., Ciudad Autónoma de Buenos Aires, David Grinberg Libros Jurídicos, 2014, p.150.

8 “A la luz de la reciente jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, se imponen nuevos criterios de consideración del complejo tema de la solidaridad laboral, en todo lo que hace a la tercerización de la empresa. Es en esta nueva instancia que se impone la interpretación correcta del art. 26 de la Ley de Contrato de Trabajo, ya que por fin la bruma de la tercerización comienza a disiparse, por haber abandonado la Corte el discurso economicista de “Rodríguez c. Embotelladora”, “Benítez c. Plataforma Cero”, como doctrina vigente del Superior Tribunal, consiste en un desafío para los tribunales de grado, responsabilizados en función de su verdadera competencia. La Corte, tímida y cautamente, regresó a su doctrina histórica en cuanto a la aplicación del derecho común, e invitó a reconstruir los conceptos básicos de la responsabilidad solidaria en materia laboral. Teniendo en claro el sentido de esa norma, rica, poco respetada y vigente, debe ser la fuente de entendimiento de que, en el derecho social, ya que más allá de las responsabilidades que surgen del obrar fraudulento, existe un deber básico que el precepto reconoce, ineludible para todo empleador, que aún obrando lícitamente, luere con la apropiación del trabajo humano” (Cfr. Dossier: Subcontratación Laboral Selección de Jurisprudencia y Doctrina, Versión diciembre 2021, SAJ], p. 341).

9 C.NAC.APEL.Trab., Capital Federal, Sala 03 (Perugini-Cañal), “Craglia, Juan Pablo c/ Araucar Motors SA y otro s/ despido”, SENTENCIA del 7 DE ABRIL DE 2021.

10 Se produce cuando se produce la fragmentación o segmentación del proceso productivo. En estos casos, el contratante realiza únicamente una parte del mismo, descargando en otras empresas las restantes etapas hasta la finalización completa del producto. En cambio, la tercerización es vertical cuando el contratante efectúa íntegramente su actividad, tercerizando otras que, ya sean principales o periféricas, no hacen al proceso productivo de aquella. La tercerización de la limpieza o la vigilancia constituyen claros ejemplos de contratación vertical.

11 “Conforme lo expuesto, EMI provee servicios médicos extrahospitalarios y se reserva para su gestión las emergencias, urgencias y traslados y cede a Roster la atención médico domiciliar que no quede incluida en las otras categorías. Se trata entonces de una segmentación de su actividad principal que es la atención médica a domicilio de carácter extra hospitalario. No se trata de prestaciones accesorias o secundarias sino de una modalidad diferente de prestaciones médicas extrahospitalarias que involucran casos de menor gravedad o urgencia. En esencia, integran la actividad de llevar la medicina a la casa como resumió el testigo Soría. Entonces, la cesión queda atrapada en la hipótesis legal ya que se entiende que la atención a domicilio es extra hospitalaria y EMI la ofrece y vende así a sus clientes. Luego, la actividad de Roster forma parte de la unidad de ejecución de la empresa. No puede pretender la empresa cesionaria que se segmente en forma independiente una de las secciones operativas del producto que ofrece ya que se trataría de una segmentación artificiosa a los efectos de definir la unidad técnica de ejecución” (Cfr. Exema. Cámara Única del Trabajo de Cba., Sala 5º, Sec. 10, in re: “MOLINA, VIVIANA INES C/ ROSTER S.A. Y OTRO - ORDINARIO - DESPIDO”, Expte. Nº 6414657, Sentencia Nº 156 del 24/05/2022).

Ahora bien, sin perjuicio de lo expuesto, y aunque personalmente discrepo, se impone como necesario señalar que, en el ámbito de nuestra provincia, la Sala Laboral del Excmo. TSJ ha receptado la teoría restrictiva expuesta por la Corte en el precedente “Rodríguez c. Embotelladora”, citado *supra*¹². Pues, a mi modo de ver, sostener este criterio pese al cambio de doctrina del máximo tribunal, importa una interpretación regresiva y en perjuicio de los derechos fundamentales de la persona que trabaja, amén de abrir la puerta para que Tribunales inferiores de la provincia puedan seguirlo y conducir, en muchos casos, a una sentencia arbitraria, si ese apartamiento de la mencionada doctrina no es suficiente y racionalmente justificado; todo ello en desmedro –claro– del principio y derecho de igualdad¹³.

Respecto de la obligación de control contenida en el segundo párrafo del art. 30 LCT (modificación introducida por ley 25.013), no puede dejar de decirse que tiene cierto sesgo fiscalista con el que el Estado ha intentado delegar en particulares ese control respecto del cumplimiento de obligaciones laborales y de la seguridad social, aunque sin conseguir en definitiva los objetivos perseguidos (los frutos fueron mayor clandestinidad laboral y cierre de establecimientos)¹⁴.

El punto es que, si la empresa principal acredita haber cumplido esa obligación de control, no cabría imputarle responsabilidad solidaria con fundamento en esta norma. No obstante, Ferreirós¹⁵ –en criterio que comparto– entiende que la imputación es procedente de todos modos, en caso de negligente, ineficiente o falla ejercicio de ese control (Vgr. La subcontratada le miente o proporciona información falsa a la principal) e, incluso, en caso de dolo (falta), por cuanto es garante del cumplimiento efectivo de las obligaciones laborales de las empresas bajo su égida.

12 TSJ, Sala Laboral: Sentencia N° 149, 10/09/2018, “Cattaneo Alejandra Del Valle c/ Asistir S.A. y otro – ordinario – despido”; Sentencia N° 84, 14/06/2017, “Allende Daniel Emilio y otros c/ Juan Ricardo Manuel y otros – ordinario – Despido”; Sentencia N° 34, 16/04/18, “Coronel, Oscar David c/ Cooperativa de Trabajo 17 de febrero Ltda. Y otro – Ordinario – despido – recurso de casación”, entre otros, citados en: Jurisprudencia del Tribunal Superior de Justicia de Córdoba Sala Laboral Resumida 200/2018: comentarios / Juan Ignacio Manochio... [et al.]; dirigido por Ricardo Francisco Seo, 1° Ed., Córdoba, Advocatus, 2020.

13 Los argumentos que básicamente se utilizan para justificar desde un punto de vista teórico la fuerza vinculante de los precedentes judiciales son dos. Estos son, por un lado, la protección del derecho fundamental a la igualdad, y con ello la prohibición de discriminación arbitraria; y, por otro, la coherencia del sistema jurídico y, también con ello, la seguridad jurídica. (Sobre esta forma de justificar la autoridad de los precedentes, véase Bernal Pulido, Carlos, *El derecho de los derechos*, op. cit., p. 172 y ss. Un análisis muy breve sobre la posición de la Corte Suprema sobre este problema en un caso reciente, puede verse en Mocoora, Juan M., “La fuerza institucional de las decisiones de la Corte Suprema”, *Diario La Ley* del 14 de junio de 2018, pp. 5 y ss.).

En líneas generales, la Corte fusiona esos fundamentos. En efecto, por ejemplo, ha sostenido que: “...un precedente debe ser respetado por la garantía de igualdad ante la ley, que obliga a dar igual solución a casos análogos, como la seguridad jurídica, que favorece la certeza y estabilidad del Derecho” (CSJN, Fallos, 307:1094 (2007)). “Bussi, Domingo Antonio c. estado Nacional (Congreso de la nación - Cámara de Diputados) s/ incorporación a la cámara de diputados”). En el mismo sentido, Fayt en el caso “Rodríguez Pereyra” sostuvo: “Estar a lo que se ha decidido previamente es un principio básico de recta judicatura y de necesidad de certeza en la aplicación de la ley. No obstante, esta regla conduce a soluciones injustas cuando su aplicación mecánica prescinde de elementos relevantes... con el consiguiente menoscabo de los derechos constitucionales en juego. De tal suerte, no cabe sino concluir que la indemnización fijada por el a quo cumple adecuadamente con la finalidad reparatoria que proveen las normas de derecho común, en consonancia con los principios de orden superior implicados”.

14 Pose Carlos, Ob. Cit. P. 151/152.

15 “El artículo 30 después de la reforma de la ley 25.013 y la consecuente solidaridad”, DLP 2000-XIV-41





Desde esa perspectiva, además, en general se ha resuelto que dicha solidaridad comprende la obligación de ingresar los aportes a los subsistemas de la seguridad social y a la entrega de la documentación laboral¹⁶. Pero, también es cierto que, en otros casos, se consideró que esta obligación de hacer no quedaba comprendida.

Finalmente, en torno a la carga de la prueba, se estima de interés referir que si bien, en principio, es el dependiente que alega la existencia de la solidaridad quien debe acreditar los extremos requeridos por la norma, una vez acreditada la tercerización, es la empresa que pretende eximirse quien debe acreditar las distinciones relevantes respecto de su actividad u objeto social o bien, en torno al cumplimiento de la efectiva y eficaz fiscalización. En ciertos casos, se aplicó la carga dinámica de la prueba ante la falta de colaboración empresarial y la corroboración de la segmentación por parte de testigos calificados (gerente en ambas empresas, principal y subcontratada)¹⁷.

A modo de cierre, estimo oportuno hacer una reflexión más en torno al abordaje interpretativo de las normas jurídicas en juego, a la hora de aplicarlas a los hechos probados (o no) en un caso concreto. Esa pauta interpretativa, deviene del *principio de progresividad* incardinado en la Constitución Nacional (arts. 14, 14 bis, 16, 17, 28. 33 corr. y cctes. CN) y en los Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos ratificados por nuestro Estado (Art. 75 inc. 22 CN).

En ese sentido, la Corte Suprema de Justicia ha ampliado y ratificado la utilización del denominado principio de progresividad, al sostener en un caso¹⁸ que: “...el principio de progresividad o no regresividad que veda al legislador la posibilidad de adoptar injustificadamente medidas regresivas, no sólo es principio arquitectónico del Derecho Internacional de Derechos Humanos sino también una regla que emerge de nuestro propio texto constitucional en la materia...”.

16 “Aún por las certificaciones del art. 80 LCT ya que conforme lo dispone el segundo párrafo del art. 30 LCT estaba obligada a requerir su cesionaria la constancia de pago de las remuneraciones y copia firmada de los comprobantes de pagos mensuales al sistema de la seguridad social. Entonces, tales datos debieron obrar en su poder.” (Cfr. fallo “Molina c. Roster” citado supra, entre muchos otros locales, naciones y de otras jurisdicciones).

17 “Cabe aclarar que, no obstante la mayor o menor amplitud del criterio de interpretación del art. 30 LCT que adopte este Tribunal, la definición de la actividad normal y específica de una empresa constituye una cuestión de hecho que debe elucidarse en cada caso conforme las pruebas arrojadas por las partes. Por ello y en tanto la empresa cedente es quien se encuentra en mejores condiciones para hacerlo por cuanto son datos extraíbles de su documentación comercial o financiera y es ella la beneficiaria de la fijación del contorno preciso de su actividad propia, resulta ser la encargada de aportar los elementos probatorios que permitan determinar si ha cedido o no en las condiciones que el dispositivo prescribe solidaridad. No ha sido posible determinar conforme prueba documental el contenido de la cesión de actividad realizada por EMI a Roster.

Ninguna de las empresas trajo a juicio el contrato que las une ni lo exhibieron en la oportunidad que les fue requerida conforme pedido de la parte actora. Ambas dijeron que no se trataba de documentación laboral por lo que no era obligación exhibirlo. Sin embargo dicha omisión opera en su perjuicio porque está a cargo de ambas la demostración de los límites de la cesión a fin de definir si son solidariamente responsables. La prueba de la verdad real fue aportada por los testigos.” (Cfr. fallo “Molina c. Roster” citado supra).

18 Corte Suprema de Justicia de la Nación, 24/11/15, “Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores” c/ Poder Ejecutivo Nacional, acción de amparo”, 906/2012 (48-R) /CS1. También encontramos una referencia a la progresividad en el fallo dictado por la Corte en los autos “Orellano, Francisco D. c/ Correo Oficial de la República Argentina S.A.” de fecha 7/6/16.

La función judicial no se agota con el examen de la letra de los preceptos legales aplicables al caso. Incluye el deber de precisarlos en su alcance, con arreglo a su origen y propósito, mediante una interpretación razonable y sistemática, en conexión y coherencia con el resto del ordenamiento jurídico y con las circunstancias del caso¹⁹.

Desde esta perspectiva, resulta de interés señalar que en el ámbito de la normativa supranacional, el art. 25 de la Convención Americana de los Derechos del Hombre prevé el derecho fundamental a la ejecución de las sentencias judiciales y, además, en esa línea también campea el Convenio 173 de la OIT, refrendado por la ley nacional 24.285, que compromete a los Estados Partes en la lucha contra la insolvencia patronal frente a los créditos de los trabajadores en razón de los efectos sociales y económicos que se reflejan

en la comunidad. Esta se encuentra entonces íntimamente ligada al objetivo de la norma en estudio y, por ende, debe necesariamente ser tenida en cuenta a la hora de juzgar la procedencia de la solidaridad.

Es que, más allá de la relación inter societaria que pueda existir y, por ende, justificar la solidaridad, para ser honestos no puede soslayarse que en la gran mayoría de los casos —en los que se dan los presupuestos normativos, claro está— lo que justifica la pretensión del trabajador en este sentido, es la expectativa que los créditos a los que tiene derecho puedan ser efectivamente satisfechos, cosa que en la gran mayoría de los supuestos no se logra sin la condena solidaria a la empresa principal, dado que las subcontratadas suelen ser (o terminan a la postre siendo) patrimonialmente impotentes.

¹⁹ CSJN, "Aguilar, Ricardo Ignacio", 01/01/65, t. 262, p. 236 112. (voto del doctor Luis María Boggero).





Cintia Alejandra Balquinta¹



Romina Belén Lascano Tapia²



Camila Romani³

CADUCIDAD. PLAZO. INTERPOSICIÓN DE LA ACCIÓN.

La problemática de los trabajadores que reclaman múltiples afecciones en Comisión Médica.



¹ Abogada, recibida en la Universidad Nacional de Córdoba – Escribana.

² Abogada, recibida en la Universidad Nacional de Córdoba – Especialista en Derecho del Trabajo.

³ Abogada, recibida en la Universidad Nacional de Córdoba.

I). PLAZO PARA RECURRIR EL DICTÁMEN DE COMISIÓN MÉDICA. MARCO LEGAL. CONSTITUCIONALIDAD.

A partir de la entrada en vigencia de la ley 27.348 -complementaria de la ley de riesgos de trabajo N° 24.557 y reglamentada por la resolución de la SRT 298/17- las Comisiones Médicas constituyen la instancia administrativa previa, obligatoria y excluyente que todo trabajador debe agotar a los fines de poder dar inicio a la acción judicial referida a accidentes y enfermedades profesionales, operando como un verdadero filtro a la litigiosidad en materia de riesgos de trabajo toda vez que se aspira a que la controversia se finiquite en dicha instancia. Cabe destacar que dicho procedimiento administrativo resulta más ágil y de fácil acceso para los trabajadores siniestrados dado lo acotado de los plazos establecidos para obtener una resolución por parte de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Adentrándonos en el análisis del tema que nos compete, en este punto debemos mencionar que el artículo 4° de la ley 27.348 invita a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y a las provincias a adherir a la misma, lo que fue materializado por la provincia de Córdoba mediante ley 10.456, publicada en el Boletín oficial el 27 de septiembre de 2017. Más allá de otras particularidades que surgen de la ley provincial de adhesión, en particular, se debe señalar lo establecido por su artículo 3° en el que se prevé un plazo de caducidad de 45 días *“hábiles judiciales computados desde la notificación de la resolución emanada de la comisión médica jurisdiccional”*⁴ para el inicio de la acción judicial. Sin perjuicio de las posiciones encontradas respecto a la constitucionalidad del precepto legal que estipula la caducidad⁵, actualmente la controversia en tribunales gira en torno al comienzo del cómputo del plazo de caducidad, en el caso de reclamos múltiples, dada la costumbre de la Comisión Médica de separar las actuaciones cuando el damnificado reclama diferentes patologías, tema que abordaremos en el presente.

II). CÓMPUTO DEL PLAZO EN CASO DE DIVERSIDAD DE DICTÁMENES EN COMISIÓN MÉDICA. D.A.P.C. NOTIFICACIÓN. CRITERIOS JURISPRUDENCIALES.

Encontrándose establecido el marco legal, corresponde ahora adentrarnos en el tratamiento del tema a nivel jurisprudencia a los fines de dilucidar el interrogante planteado: ¿Desde cuándo comienzan a contarse los 45 días hábiles para interponer la acción judicial en el caso de que un trabajador reclame diversas patologías?. Es así como llegamos al análisis del fallo recientemente dictado en los autos: “Fernandez, Carlos Alberto C/ Prevencion A.R.T. S.A. -Ordinario- Enfermedad Accidente (Ley de Riesgos)”. Expte. n° 10337026 por la Sala 9 de la Exma. Cámara del Trabajo - Secretaría 17 de la Ciudad de Córdoba con fecha 28/6/2022 (actualmente radicados en la Sala Laboral del TSJ). Previo a ingresar a su tratamiento, es dable mencionar que si bien el criterio de las Cámaras laborales es disímil al respecto, lo cierto es que siguiendo la línea jurisprudencial de la ya expedida por el Ad Quem en autos “Moreno, Julio Daniel c/ Prevencion A.R.T. S.A. -Ordinario- Enfermedad Accidente (Ley de riesgos). Expte. n° 8956691 dictado por la Sala 5 de la Exma. Cámara del Trabajo -Secretaría 9 de la Ciudad de Córdoba de fecha 18/10/2021, el cómputo del plazo previsto en el art.3 de la Ley 10.456 para incoar la acción, deberá computarse desde la notificación de la última Resolución del Órgano Administrativo.

Ahora bien, ¿Que sucede cuando el trabajador inicia múltiples reclamos en sede administrativa por diversas patologías objeto de la demanda? Es así que llega a la Sala 9 de la Cámara del Trabajo, Secretaría 17 de la Ciudad de Córdoba la causa FERNANDEZ CARLOS ALBERTO C/ PREVENCIÓN S.A - ORDINARIO INCAPACIDAD en el que se debate la admisibilidad de la demanda en relación al plazo de caducidad establecido por el art. 3 de la ley 10.456 para la interposición de la acción vinculada al reconocimiento de las pretensiones dinerarias de la LRT, sobre el supuesto fáctico de la existencia de diferentes expedientes administrativos iniciados por el trabajador, cuyas notificaciones de las Disposiciones de Alcance Particular Conjunta datan de fechas diferentes.

En los hechos la accionada interpone recurso de Apelación en contra del Auto Interlocutorio N° 8 DE FECHA 14-2-2022 dictado por el Jgado de Conciliación y Trabajo de Octava Nominación que rechaza el Recurso de Reposición articulado por la parte demandada donde se resuelve admitir la demanda por considerar que la acción fue interpuesta en tiempo y en forma, no encontrándose caduca pese a las diferentes fechas de clausura del trámite administrativo.

4 Art. 3 ley 10.456.

5 Al respecto el Tribunal Superior de Justicia en autos: “Rodríguez David Alejandro c/ Prevención ART S.A. – Ordinario – Accidente (Ley de Riesgos) Recursos de Casación e Inconstitucionalidad- 8322024” revocó la declaración de inconstitucionalidad del Art. 3 de la ley 10.456 dispuesta por el juez de grado, dejando sentado que el plazo de caducidad previo a la etapa judicial, justamente está dirigido a que el trabajador obtenga con premura la reparación del daño y pueda reinsertarse nueva y rápidamente en el mercado laboral.



Señala la demandada que el agravio radica en que el ad quo no tuvo en cuenta que dos de los tres expedientes administrativos sobre los que el actor basó su demanda, se encontraban caducos. Agrega que el último expediente no purga los otros dos dictámenes como entendió el a quo, sino que cada Dictamen de Comisión Médica tiene su plazo individual en función de los art. 2 y 3 de la ley 10.456. Sostiene que el actor debió iniciar cada trámite por separado y luego acumular las acciones y no como hizo en autos.

En este sentido, la Excm. Cámara sostuvo que en el presente caso, en el que la acción fue incoada respecto a diversas afecciones, respecto de las cuales en sede administrativa se instrumentaron tres expedientes distintos, iniciados todos con la misma fecha, el plazo de caducidad en relación a la acción en conjunto debe computarse a partir de la notificación de la última resolución, dado que con ello concluye la intervención requerida ante el organismo administrativo respecto de todas las afecciones reclamadas. Lo novedoso del fallo es que prioriza el derecho sustancial del trabajador por sobre la cuestión formal de la temporaneidad, de modo tal de asegurarle el efectivo ejercicio de sus derechos de acceso a la justicia y de tutela judicial efectiva, es que de otra manera, se perjudicaría al actor por achacarsele retrasos o demoras imputables al ente administrativo.

Asimismo, se expide la Sala 9ª Cámara del Trabajo sobre el plazo de gracia del art. 53 del CPCC, estableciendo al respecto que, en un juego armónico con el art. 43 de dicho dispositivo -de aplicación supletoria por remisión del art. 114 de nuestra ley foral 7987- y las constancias que surgen del Sistema de Administración de Causas Multifuero (SACM), el mismo es

de plena validez en la interposición de demandas judiciales fundadas en la Ley de Riesgos de Trabajo, a la hora del computo del plazo de caducidad.⁶

III). COLOFÓN

En nuestra opinión, sin abordar la discusión acerca de si el instituto de la caducidad, entendido este como una figura jurídica por la cual se produce la extinción de un derecho por transcurso de tiempo concedido para su ejercicio, es de carácter sustancial y no procesal, compartimos plenamente la postura adoptada, ya que concuerda con el principio establecido por el art. 2 de la ley 10.456: “*celeridad, sencillez*” y “*calidad de atención*”. Una solución contraria, conduciría a una manifiesta vulneración de los derechos trabajador, tal como lo establecen las reglas de Brasilia sobre el acceso a la justicia de las personas en condiciones de vulnerabilidad, que imponen a los magistrados la labor de crear y promover las condiciones necesarias para que la tutela judicial de los derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico sea efectiva. Tal como lo establece la XIV Cumbre Judicial Iberoamericana en la exposición de motivos: “*Poca utilidad tiene*

⁶ La clausura del último expediente administrativo fue notificada el 30/06/2021, venciendo el plazo de 45 días para interponer la demanda el 16/09/2021. En el presente, según constancias del SAC, pudo verificarse que la demanda tenía como “Fecha y Hora de Alta: 16/09/2021 18:26:26”, con lo cual, entendiéndose por “hábil” las horas comprendidas entre las siete y las veinte horas (art. 43 CPCC), la demanda devino temporánea.

que el Estado reconozca formalmente un derecho si su titular no puede acceder de forma efectiva al sistema de justicia para obtener la tutela de dicho derecho". En consecuencia, recae sobre los servidores de justicia adoptar las medidas que resulten más eficaces a cada caso concreto y a cada situación de vulnerabilidad a los fines de asegurar a cada persona un efectivo acceso a la justicia.

Por otro lado, debemos remarcar que una solución contraria a la arribada podría poner en jaque a la justicia de Córdoba, toda vez que implicaría un desgaste jurisdiccional innecesario generado por la multiplicidad de reclamos del trabajador, quien a su vez debería someterse en varias ocasiones a diferentes pericias médicas, lo que menoscabaría su integridad y conculcaría su derecho a obtener una reparación expedita del daño sufrido. Implicaría además un aumento de las costas judiciales para

el trabajador y las ART dependiendo quien deba afrontarlas. No podemos pasar por alto que a su vez, los Juzgados deberían extremar los controles a la hora de admitir las demandas, a los fines de ordenar las acumulaciones pertinentes, lo que conllevaría a que se atente contra el sistema de distribución de causas instaurado por el TSJ.

Queda entonces esperar el pronunciamiento de nuestro alto tribunal con la expectativa de que siga velando por la tutela efectiva del trabajador, parte mas vulnerable en la relación laboral, como lo viene haciendo hasta ahora y que pese a la práctica -hoy habitual- de la SRT de dividir los reclamos cuando se trata de diferentes patologías, no se deje de lado el espíritu de la ley 27.348 -modificatoria de la ley de riesgos de trabajo N° 24.557- que procura, en definitiva, que el trabajador obtenga una rápida respuesta a su reclamo.





Luciana Camila Chanampa Blanco¹

EL BURNOUT COMO ENFERMEDAD PROFESIONAL



¹ Abogada egresada de la Universidad Nacional de Córdoba.

La salud mental ha adquirido gran importancia con el correr de los años. A tal punto es esta importancia de las enfermedades psicológicas que los estudios en las mismas han incrementado de manera exponencial, por lo cual nuevas definiciones y conceptos han surgido a partir de los estudios de los profesionales.

Asimismo, la exposición de los trabajadores a situaciones de estrés y ansiedad ha incrementado exponencialmente, a tal punto que diversos empleadores han comenzado en los últimos años a tomar medidas para subsanar estas situaciones y crear un ambiente de trabajo amigable.

En este sentido, el Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo define a la salud y refiere: “el término salud, en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo.”

Es así que la salud mental comienza a jugar un rol importante en el trabajo y viceversa.

En los últimos años han surgido lo que es llamado como “Riesgos emergentes”, las cuales de acuerdo a Gil Montes² son:

I). Nuevas formas de contratación laboral: en este sentido no podemos ignorar que los números de trabajadores en condiciones informales se ha incrementado en los últimos años, sumado a una constante crisis económica, que somete a los trabajadores a condiciones precarias y mal pagas, ellos sumado a que las oportunidades laborales no abundan, genera el temor de perder el trabajo y por ende la constante exigencia del trabajador de mejorar diariamente sin poder tranquilidad de contar con una estabilidad que le permita tener calma a la hora de desempeñarse en sus tareas.

II). Envejecimiento de la población activa: no podemos ignorar que a partir del artículo 252 de la Ley de Contrato de Trabajo que otorga la facultad a los trabajadores de optar por jubilarse a los 70 años, deja entrever la frustración con la que cuenta la nueva generación, donde la posibilidad de vivir de una pensión o jubilación resulta casi imposible, junto con la dificultad a la que se enfrenta quien intente ahorrar.

III). Intensificación del trabajo: tampoco podemos pasar por alto los altos niveles de capacitación que requieren los trabajos hoy en día, comenzando por las TICs, las cuales requieren de nivel de conocimiento medio respecto de las nuevas tecnologías y que obligan a los trabajadores a encontrarse en una constante capacitación, quizás no por placer o por un intento de auto superación, sino por una obligación a los fines de no ser reemplazados en sus empleos y por lo tanto desplazados.

IV). Fuertes exigencias en el plano emocional en el trabajo: no debemos olvidar que los trabajadores somos seres sociales, donde encontramos en nuestro lugar de trabajo personas con las que convivimos la mayoría del tiempo, implicando todo tipo de controversias.

Sumado a ello, si bien tanto los distintos organismos internacionales, como el estado y las mismas entidades privadas han adoptado medidas a los fines de prevenir y erradicar el acoso laboral en todos sus ámbitos y por ende eliminar cualquier ambiente hostil que se pudiera producir, ello no puede ser un cambio de la noche a la mañana ya que significa un giro de 180° a nivel cultural. Por ello, muchas de las enfermedades psicológicas de hoy en día surgen como consecuencia del acoso que se sufre en un clima laboral tóxico. En este sentido, la OIT en su convenio 190 reconoce la violencia no solo física sino también psicológica, planteando el interrogante acerca de si estas condiciones laborales desgastantes a nivel mental donde se sufren acosos constantes e intermitentes, sin importar de quién provienen los mismos, pudiendo ser los mismos de un superior o de un par funcionan como agente de riesgo y generar una enfermedad psicológica.

En concordancia con ello, la misma organización internacional ha entendido en la Recomendación 206 en su artículo 15 que “Las víctimas de violencia y acoso en el mundo del trabajo deberían poder percibir una indemnización en caso de daños o enfermedades de naturaleza psicosocial, física, o de cualquier otro tipo, que resulten en una incapacidad para trabajar.”, reconociendo de esta manera la existencia de las enfermedades psicológicas como consecuencia de la violencia y el acoso, sin importar si se tratan de situaciones constantes o intermitentes.

V). Desequilibrio y conflicto entre la vida personal y laboral: la pandemia ha abierto un gran espectro de enfermedades psicológicas que pueden ser consecuencia del trabajo. Ello en razón de que el trabajo “ingresó” a la órbita personal del trabajador en el momento en que se entremezclaron los espacios de esparcimiento y de trabajo en un mismo lugar físico. Esto implicó que se borra la línea divisoria entre el ámbito personal y el trabajo, el disfrute y la obligación. Los tiempos de trabajo ya no fueron los mismos, en razón de tener en la palma de la mano los elementos de trabajo, en especial en el trabajo de oficina.

Si bien la modalidad de teletrabajo establece el concepto de “desconexión”, lo mismo no fue cumplido en Argentina en el 2020 y 2021. Podemos decir que con la aparición de la ASPO, fueron muy pocos los empleadores que adoptaron la modalidad de teletrabajo propiamente dicha, aplicando su normativa. El restante del porcentaje no se vió afectado a este régimen, sino al “home office” con pautas completamente diferentes, donde no se ve contemplado este derecho tan fundamental a la hora de resguardar la salud mental de los trabajadores.

En virtud de las pautas anteriormente descriptas, el 80% de los trabajadores argentinos siente que trabaja bajo presión, es decir, sin poder desconectarse del trabajo y poder disfrutar de sus espacios personales, trabajando con ansiedad y estrés.

2 Gil Monte, P. (Septiembre - Diciembre de 2010). Situación actual y perspectiva de futuro en el estudio del estrés laboral. Información psicológica (100). 68-83 - http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672007000100011



En consecuencia de tan altas cifras de afectados a estas condiciones laborales tan deplorables a nivel psicológico, las enfermedades mentales surgentes son innumerables, podríamos mencionar como las más comunes a la depresión, la ansiedad, y el burnout, del cual nos ocuparemos particularmente en este artículo.

Particularmente el burnout o el síndrome del cerebro quemado alude a “un estado agotamiento físico, emocional y mental que resulta de una implicación a largo plazo en situaciones laborales emocionalmente exigentes. Se puede describir como una respuesta prolongada a una exposición crónica a riesgos psicosociales emocionales e interpersonales en el trabajo.”

Resulta indiscutible entonces la profesionalidad de esta patología mental.

Sin embargo, la misma no se encuentra incluida en el listado de enfermedades profesionales.

En adhesión a ello, dicho listado parece ignorar y hacer caso omiso por completo a las enfermedades psicológicas que pueden padecer los trabajadores de la Argentina. Esto no hace más que resaltar lo desactualizado que se encuentra este listado listado.

Asimismo, no se encuentra en concordancia con el listado de enfermedades profesionales revisado por la OIT en el año 2010, donde menciona “.4. Trastornos mentales y del comportamiento, la lista de enfermedades profesionales de la OIT, incluye:

- 2.4.1. Trastorno de estrés postraumático.
- 2.4.2. Otros trastornos mentales o del comportamiento no mencionados en el punto anterior cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a factores de riesgo que resulte de las actividades laborales y lo(s) trastorno(s) mentales o del comportamiento contraído(s) por el trabajador”

Es así que la OIT entiende que existen más enfermedades mentales consecuencia del trabajo además del trastorno de estrés postraumático que padece una persona luego de un infortunio.

Otro punto a destacar es que en la provincia de Córdoba, el paso previo por Comisión Médica es obligatorio a los fines de interponer una demanda. Este proceso administrativo tiene el espíritu de ser eficaz, ya que se encuentra en juego la salud de los trabajadores, y lo cuál es lo más importante para estos, ya que sin salud no hay trabajo.

Sin embargo, en la realidad este paso previo no es tan veloz como parece serlo en el espíritu de la norma, al contrario. Por ello, el paso previo por las comisiones médicas a los fines de una evaluación para determinar la profesionalidad o no de una patología, muchas veces importa la revictimización de los trabajadores, quienes se ven obligados a pasar por este tedioso y desgastante proceso, donde sumado a ello se inician un expediente por cada patología, generando así que el trabajador tenga que acudir múltiples veces a la SRT. Además, en el caso de que se considere una enfermedad profesional, otro expediente debe ser iniciado a los fines de determinar el grado de incapacidad que lo afecta.

A esto se le suma que estamos hablando de una enfermedad mental que tiene como origen el mismo desgaste del trabajo. Las condiciones a las que se ve sometido el trabajador para el reconocimiento de su patología son completamente burocráticas e insensatas.

Sin embargo, últimamente se le ha dado a la salud mental el lugar que merece. Así, el reconocimiento de la jurisprudencia de las enfermedades mentales como consecuencia de las condiciones profesionales importa un paso gigante en esta materia.

Por ello, creo importante comentar que en el fallo "BECALLI ROSANA ELSA C/ BANCO COMAFI S.A. Y OTRO S/ ACCIDENTE - LEY ESPECIAL"³, se entendió al burnout como consecuencia de la actividad desempeñada en favor de su empleador.

En este fallo en primera instancia que no existía nexo de causalidad entre la enfermedad mental padecida por la actora y sus condiciones laborales, ello en virtud de considerar insuficiente los elementos probatorios aportados. Sin embargo, la Cámara Nacional de Apelaciones del trabajo entendió que existió en el ambiente laboral de la actora un ambiente hostil, agravado por la inseguridad y el temor que generaba la posible pérdida del trabajo, sumado a los malos tratos recibidos por parte de personal jerárquico en reiteradas ocasiones, debidamente acreditado por medio de declaraciones testimoniales. Cabe destacar que el perito psicológico resalta que no todas las personas reaccionan de igual manera frente a distintas situaciones de estrés. Se destaca en el fallo en cuestión que el empleador no adoptó las medidas pertinentes a los fines de erradicar la hostilidad y la violencia del ambiente laboral, lo cual es una obligación de acuerdo al Convenio 190, así como el incumplimiento de la ART de llevar a cabo exámenes periódicos a los trabajadores, y de lo cual hubiera surgido las condiciones laborales que le generaban un desgaste psicológico a la trabajadora. Así las cosas, se concluye en condenar a la ART, fundamentándose tal condena en la acreditación del nexo de causalidad entre la patología diagnosticada y las circunstancias laborales.

³ BECALLI ROSANA ELSA C/ BANCO COMAFI S.A. Y OTRO S/ ACCIDENTE - LEY ESPECIAL - MJ-JU-M-135635-AR|MJ/135635|MJ/135635 - Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo- 03/12/2021.





Solange Bressan¹



Ezequiel Gerbaldo²

ANÁLISIS DE LA APLICACIÓN DEL DECRETO 669/19 por las Salas de la Cámara del Trabajo de la Ciudad de Córdoba

¹ Abogada, Escribana, Profesora de Ciencias Jurídicas, Maestranda en Derecho Procesal (Universidad Siglo 21). Auxiliar de Justicia en la Cámara del Trabajo, Sala 10°. Adscripta en Derecho Laboral y de la Seguridad Social Fac. Derecho y Fac. Ciencias Económicas -UNC.

² Abogado, Meritorio en Cámara del Trabajo, Sala 10. Adscripto en Derecho Laboral y de la Seguridad Social Facultad de Derecho UNC.

I). INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo, se analizarán los distintos criterios asumidos por las once Salas de la Cámara del Trabajo de la ciudad de Córdoba, respecto de la aplicación del DNU 669/19 (B.O. 27/09/2019). Para ello, se expondrán los principales argumentos brindados por los Vocales que las integran, a partir de los argumentos emitidos en sus sentencias.

A los fines de exponer el contexto teórico, de forma sucinta, corresponde poner de resalto la principal modificación que el DNU 669/19 ha introducido en el art. 11 de la ley 27.348. Este controversial cambio consiste en reemplazar la aplicación de la Tasa Activa cartera general nominal anual vencida a treinta días del Banco de la Nación Argentina (en adelante: Tasa Activa) al valor del Ingreso Base (en adelante VIB) calculado con la actualización del RIPTÉ del inc. 1, por el siguiente esquema: desde la fecha de la primera manifestación invalidante (en adelante PMI), hasta la fecha en que deba realizarse la puesta a disposición de la indemnización, el VIB devengará un interés equivalente a la tasa de variación del RIPTÉ.

Gráficamente, las modificaciones quedarían plasmadas de la siguiente forma:

VIB	Art. 12 ley 27348	DNU 669/19
Primer tramo	RIPTÉ	RIPTÉ
Segundo tramo	TASA ACTIVA	RIPTÉ
Intereses	TASA ACTIVA	TASA ACTIVA

Es importante remarcar, que el cálculo del Ingreso Base Mensual de la ley 24.557 (art. 12) no prevé este tipo de actualizaciones, la cual es realizada al momento de determinar el capital, con el criterio denominado comúnmente “Hernández” (Tasa Pasiva + 2% mensual), manteniendo el IBM sin modificaciones de este tipo. Resulta útil considerar que, en la instancia del trámite administrativo, al cálculo realizado por las Comisiones Médicas, para cuantificar el VIB, se aplican las pautas del art. 12 de la ley 27.348, a mérito de la suspensión de la aplicación del Decreto en cuestión, dispuesta por la Circular de fecha 13/02/2020 emitida por la Superintendencia de Seguros de la Nación, dictada como consecuencia de la medida cautelar ordenada el 09/10/2019 por el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 76, en los autos “Colegio Público de Abogados de la Capital Federal C/ Estado Nacional- Poder Ejecutivo Nacional S/ Acción de Amparo; Exp. n° 36004/2019”.

Por último, se debe hacer alusión al tratamiento que el Tribunal Superior de Justicia de Córdoba (TSJ) hizo in re “Garzón Osmar Enrique c/ Galeno ART SA – Ordinario - Enfermedad Accidente (Ley de Riesgos)” Recurso de casación, expediente n.° 3255693, en el que revirtió el decisorio emitido por la Sala 5°, bajo el entendimiento de que “una armónica e integral interpretación del régimen de riesgos, conduce a reputar que el alcance temporal del DNU, aunque se admita su aplicación retroactiva, se circunscribe necesariamente a los eventos dañosos que tuvieran lugar con posterioridad a Ley N° 27.348, pues, como se anticipara, son sus efectos económicos los que expresa el reglamento que viene a corregir”. Luego, mandó a calcular el IBM con los parámetros del decreto N° 1694/09, Ley N° 26.773, decreto N° 472/14, la fórmula del art. 12

ley 24.557, y a actualizar el resultado conforme el criterio seguido en “Hernández”, desde la PMI hasta su cancelación. En idéntica línea se ha expresado en los autos caratulados “Oronel Facundo Elias C/ Galeno Art S.A. - Ordinario - Accidente (Ley de Riesgos)” Recurso de Casación - 3224482”. En ambos casos el TSJ deja a salvo, de forma explícita, su aplicación retroactiva en el periodo comprendido entre la ley 27.348 y el Decreto 669/19, como así también la validez de la modificación en la fórmula del cálculo.





II). CRITERIO POR SALAS

Por cuestiones metodológicas y a los fines de exponer de forma gráfica las diferentes posturas adoptadas por cada una de las Salas y sus Vocales, se propone el análisis mediante los siguientes cuadros sinópticos, que contienen el detalle de los principales argumentos brindados en sus resoluciones. Asimismo, en las citas realizadas, solo se han suprimido palabras, sin cambiarlas ni modificarlas, a los fines de conservar el extracto, de la forma más fiel posible al voto del Vocal.

SALA 1º	
VOCAL	CRITERIO
Dr. Bute	<p>Sent. 08/09/2020 - 3252945 - PMI: 08/2014 “Destaco que no resulta de aplicación al presente caso el decreto 669/19, por las razones dadas por esta Sala a partir de los autos caratulados: “MANZANEL, ENRIQUE ARISTÓBULO c/ GALENO ART S.A. (...) EXPTE. Nº3243270”</p> <p>Sent. 19/04/2022 - 9256441 - PMI: 06/08/2019 “Al valor del ingreso base que se obtenga conforme a lo previsto por el apartado 2 del artículo 12 de la ley 27.348, vigente a la fecha de primear manifestación invalidante (...) deberá aditarse una tasa de interés equivalente al promedio de la tasa activa”</p>
Dr. Giletta	<p>Sent. 20/04/2022 - 2195188 - PMI: 11/2014 “En cuanto a la tasa de interés, he sostenido en casos anteriores que la impuesta por el art. 12 LRT a partir de la reforma introducida por DNU 669/2019 resultaría de aplicación inmediata, aunque solamente a futuro; es decir, a partir del 8/10/2019, para todos los casos del sistema, como lo impone la norma. Pero reiterados pronunciamientos del TSJ a partir de la causa “Oronel” donde entendió que dicha reforma resulta operativa exclusivamente para los casos regidos por la ley 27.348, me lleva a seguir su criterio por razones de economía procesal</p>
Dr. Rolón	<p>Sent. 03/11/2021 - 3260956 - PMI: 02/2013 “No escapa a criterio del Tribunal que a la fecha de la presente sentencia, se encuentra vigente el decreto 669/19 (...), según lo previsto en el artículo 5 del Código Civil y Comercial entró en vigencia el día 9 de octubre de 2019. Sin embargo, dicho decreto no resulta aplicable en el caso de autos, por tratarse de una contingencia (accidente) acaecido con anterioridad a la entrada en vigencia del decreto bajo análisis”</p>



SALA 2º

VOCAL	CRITERIO
Dra. Díaz	<p>Expte. 3450495: declara la invalidez del DNU 669/19 <i>La Constitución Nacional admite el dictado de los decretos de necesidad y urgencia, pero bajo condiciones de excepcionalidad que tornen imposible seguir con los trámites ordinarios previstos para la sanción de las leyes (...) Examinadas las condiciones del decreto cuya validez o ajuste a la norma constitucional se examina, se advierte que no se encuentran cumplidos los recaudos formales (...) se impone como única conclusión del control efectuado que, formalmente el DNU en crisis es posible de la sanción de nulidad absoluta e insalvable, que prevé la propia norma fundamental. (...) el crédito devengará intereses desde que es exigible y hasta el día de su efectivo pago, conforme el precedente "Hernández" (sic)</i></p> <p>Expte. 3282680: no aplica por PMI anterior al Dto. 669/19 <i>"Pues si bien este Tribunal ha declarado en sentencias anteriores la invalidez del citado decreto, atento la fecha en que acaeció el evento dañoso y lo decidido por el Tribunal Superior de Justicia en los autos "Garzón" (...) el decreto mencionado no resulta de aplicación al caso." (sic)</i></p>
Dr. Farías	No se encontraron pronunciamientos en los que se expida respecto al decreto en cuestión.
Dr. Requena	<p>Expte. 7280424: no aplica por cautelar "Colegio de Abogados" <i>Dicho Decreto, se encuentra suspendido en su aplicación, conforme así lo ha dispuesto la S.S.N., a través de su Circular de fecha 13/02/20 (...) En consecuencia, si más adelante varía la situación respecto de esta normativa, una vez resuelto el fondo del asunto en el amparo indicado, volveré sobre la temática. (sic)</i></p> <p>Expte. 2619183: no aplica por PMI anterior al Dto. 669/19 <i>A efectos de calcular el valor mensual del ingreso base (...) efectuados los cálculos (...) y establecida legalmente (art. 12 y ctes. -según contenido vigente a la fecha de la primera manifestación invalidante. (sic)</i></p>
Dra. Keselman	Expte. 3203783: no aplica por PMI anterior al Dto. 669/19 <i>En lo que atañe al valor del ingreso base a computar, a mérito de lo prescripto en el art. 12, apartado 1, de la Ley 24.557, en la redacción aplicable al caso (anterior a la modificación introducida por la Ley 27.348), corresponde estar a los salarios brutos devengados en el año anterior a la fecha de la PMI. (sic)</i>
Dra. Busleiman	Expte. 3237601: no aplica por PMI anterior al Dto. 669/19 <i>... la suma que resulte de conformidad a las pautas dadas en los arts. 12 y 14, apartado 2º inc. a), de la ley 24.557, y en función de la fecha en que se emplaza la primera manifestación invalidante (4/5/2011). (sic)</i>



SALA 3°

VOCAL	CRITERIO
Dra. Fathala Trossero	No se encontraron pronunciamientos en los que se expida respecto al decreto en cuestión.
Dra. Galoppo	Sent. 05/10/2022 - 3176084 - PMI: 06/2010 “ <i>Tampoco resulta aplicable al presente el Decreto 669/19 que dispone la modificación del art. 12 de la ley 24.557 (...) el que sólo ha sido previsto para casos en los que rige la Ley 27.348</i> ”
Dr. Provensale	Sent. 06/09/2022 - 3278756 - PMI: 01/2014 “ <i>Debe entenderse en el marco de una hermenéutica integral y armónica y teniendo presente el criterio teleológico consagrado en el art. 2 del Código Civil y Comercial, que el decreto 669/19 sólo ha sido previsto para casos en los que rige dicha ley 27.348; resultando por ende inaplicable a este litigio</i> ”

SALA 4°

VOCAL	CRITERIO
Dr. Zunino	Expte. 3250448: no aplica por PMI anterior al Dto. 669/19 Siendo un pleito en el que la PMI es anterior a la modificación introducida por la ley 27.348, y de conformidad al criterio sentado por el Tribunal Superior de Justicia, en la causa “Garzón” (...) corresponde declarar la inaplicabilidad a la presente causa del DNU 669/2019. Ello sin perjuicio del análisis que eventualmente quepa efectuar respecto de su validez constitucional, en lo formal y en lo sustancial, para los casos en que corresponda su aplicación. (sic)
Dr. Marionsini	Expte. 3269332: no aplica por PMI anterior al Dto. 669/19 Tratándose el presente un pleito en el que la (PMI) es anterior a la modificación introducida por la ley 27.348, de conformidad al criterio sentado por el TSJ en la causa “Garzón” corresponde declarar la inaplicabilidad a la presente causa del DNU 669/2019
Dr. Chércoles	Expte. 3292484: no aplica por PMI anterior al Dto. 669/19 Resultando un pleito en el que la fecha del accidente denunciado por la actora es anterior a la modificación introducida por la ley 27.348, corresponde declarar la inaplicabilidad temporal del DNU 669/2019 a la presente causa. Ello sin perjuicio del análisis que eventualmente quepa efectuar respecto de su validez constitucional, en lo formal y en lo sustancial, para los casos en que corresponda su aplicación. (sic)



SALA 5°

VOCAL	CRITERIO
Dr. Ferreyra	<p>Sent. 03/08/2022 - 8662509 - PMI: 12/2018 “Ahora bien, el IBM se debe calcular de acuerdo a lo dispuesto por el art.11 de la ley 27.348, que modificó el art.12 de la LRT (...) haciendo presente que no resulta aplicable en este caso el DNU 669/19 al no estar vigente al momento del accidente del actor”.</p> <p>Sent. 09/09/2022 - 3372024 - PMI:11/2014 “Las sumas que se obtengan (...) devengarán intereses equivalentes a la tasa pasiva adicionado el 2% mensual, conforme doctrina Hernández, según lo venimos sosteniendo a partir de la anulación de fallos por el TSJ, donde se fijaba el procedimiento previsto en el DNU 669/19”</p>
Dr. Manzanares	<p>Sent. 08/08/2022 - 6721431 - PMI: 03/05/2017 “De conformidad a lo resuelto por el TSJ in re: “Garzón” (...) se revocó la aplicación de dicho decreto realizada por este Tribunal, en tanto se había efectuado una interpretación literal del art. 3 Dec. 669/19. Aún cuando en tales resolutorios se consigna que no implica expedirse sobre la retroactividad de dicho decreto, va de suyo, que conforme a las razones dadas por el Alto Cuerpo, en una interpretación coordinada de la referida norma, su aplicación en el tiempo deriva de su entrada en vigencia. Entonces ese lapso que va desde la sanción de la ley 27.348 hasta la vigencia del DNU 669/19 debe regirse por las condiciones fijadas en la ley. (...) Esto no implica expedirse sobre su aplicación a los casos que ocurran con posterioridad a su entrada en vigencia”</p>
Dra. Moreno	<p>Sent. 05/08/2022 - 3336248 - PMI: 09/2015 “El DNU 669/19, cuyo art.3 establece que sus disposiciones se aplicarán en todos los casos, independiente de la fecha de la primera manifestación invalidante. De tal manera, debe aplicarse en el presente caso, toda vez que no hace distingo alguno en cuanto a si se refiere a la Ley 27.348 únicamente, de modo que los montos de condena se deberán establecer teniendo en cuenta los parámetros fijados en el art.1 del decreto mencionado”</p>



SALA 6°

VOCAL	CRITERIO
Dra. El Hay	<p>Expte. 7196279: no aplica por irretroactividad “No resulta de aplicación el Decreto 669/2019 de modo retroactivo siguiendo la directriz marcada por TSJ al exponer que “No modifica dicha conclusión el hecho de que a la fecha el decreto N° 1022/17 – del 11/12/2017- efectúa esa disquisición de manera expresa, pues la situación fáctica que determina la normativa aplicable es anterior a su vigencia.” (“Monzón” expediente 3213703, conteste a la posición sentada por la CSJN in re “Espósito” (sic)</p> <p>Expte. 7966162: si aplica por PMI posterior a ley 27.348 (12/10/2018) “Un IBM calculado (...) aplicando las pautas establecidas en el art. 11 de la Ley 27.348, que sustituye el art. 12 de la LRT, con actualización de los salarios por aplicación del índice RIPTE y su posterior reajuste de acuerdo a lo dispuesto por el DNU 669/19 (...) Ello en consonancia con lo dispuesto por nuestro Máximo Tribunal en autos: “TELLO - 3259745, entre otros, precedente del que se infiere que la aplicación del DNU mencionado se circunscribe a los eventos dañosos que tuvieron lugar con posterioridad a Ley N° 27.348.”</p>
Dra. Vitale	<p>Expte. 7245273: declara la inconstitucionalidad del DNU 669/19 La determinación de reemplazar el interés a aplicar (...) constituye un cercenamiento sustancial del crédito de l@s trabajador@s (...), en beneficio de la rentabilidad económico-financiera de las ART, circunstancia que se desprende del propio texto del decreto (...) Luce prístina la vulneración del principio protectorio que fuera constitucionalmente consagrado.</p> <p>Expte. 3585472: no aplica por PMI anterior a ley 27.348 Respecto al planteo de inconstitucionalidad del decreto 669/19, el mismo resulta abstracto en consonancia y de conformidad con lo dispuesto por nuestro Máximo Tribunal en autos: “TELLO” precedente del que se infiere que la aplicación del DNU mencionado se circunscribe a los eventos dañosos que tuvieron lugar con posterioridad a Ley 27.348 (sic)</p> <p>Expte. 8355186: si aplica por PMI posterior a ley 27.348 (19/4/2017) El cálculo deberá realizarse aplicando las pautas establecidas en el art. 11 de la Ley 27.348, que sustituye el art. 12 de la LRT, con actualización de los salarios por aplicación del índice RIPTE y su posterior reajuste de acuerdo a lo dispuesto por el DNU 669/19</p>
Dr. Sueldo	<p>Expte. 7447805: si aplica por PMI posterior a ley 27.348 (06/11/2017) El art. 3 del mentado dispositivo establece que “Las modificaciones dispuestas se aplicarán en todos los casos, independientemente de la fecha de la primera manifestación invalidante” por lo que –en principio-, resultaría aplicable a la contingencia por la que se reclama en las presente actuaciones (de acuerdo a la primera manifestación invalidante, ocurrida el 23/05/2017). Ahora bien, según surge de los considerandos, la finalidad de la norma contenida en el artículo 3° del decreto bajo análisis (art. 2 C.C. y C.N.) es modificar el texto del artículo 12 inc. 2 de la ley 24.557, reformado oportunamente por la ley 27.348. A su vez, el artículo 20 de esta normativa establece que “la modificación prevista al artículo 12 de la ley 24.557 y sus modificatorias, se aplicará a las contingencias cuya primera manifestación invalidante resulte posterior a la entrada en vigencia de la presente ley”. Sobre esta materia, se expidió el TSJ in re “TELLO” y “GARZÓN”</p>



SALA 7°

VOCAL	CRITERIO
Dr. Bornancini	No se encontraron pronunciamientos en los que se expida respecto al decreto en cuestión.
Dr. Mimessi	<p>Sent. 20/09/2022 - 9913288 - PMI: 12/2017 “Se advierte que la mencionada norma no se encontraba vigente a la fecha de la primera manifestación invalidante (19/12/2017) lo que hace que resulte inaplicable en la presente causa”</p> <p>Sent. 09/08/2022 - 9134596 - PMI: 10/2019 “Con relación al IBM el mismo debe calcularse tomando en consideración lo establecido en el Decreto N° 669 (...) vigente a la fecha de la primera manifestación invalidante y que sustituyó el Artículo 12 de la Ley N° 24.557. En ocasiones anteriores me pronuncie con respecto a la inconstitucionalidad del art. 3 del mencionado plexo legal atento la “retroactividad” que el mismo establecía, fundamentos que no resultan de aplicación en los presentes en los que la norma se encontraba plenamente vigente conforme lo expuse supra”</p>
Dr. Rugani	Sent. 12/10/2022 - 8260933 - PMI: 04/2018 “Al respecto, considero que debo declarar la inconstitucionalidad del art. 3 del DNU N° 669/19 en tanto establece que debe ser aplicado independientemente de la fecha de la primera manifestación invalidante, desde que ello implicaría que los términos que dispone se afectarían a causas anteriores a la entrada en vigencia del mismo, lo cual vulnera de manera prístina lo establecido en el art. 7 CCCN”



SALA 8°

VOCAL	CRITERIO
Dra. Saracho Cornet	Expte. 3292545: no aplica por PMI anterior a ley 27.348 <i>No corresponde expedirse sobre la regulación normativa que da cuenta el Decreto 669/2019 dado que estando a la justificación del dictado del mismo (que surge de sus considerandos, se colige que la situación fáctica y jurídica debatida en autos queda fuera del ámbito material de aplicación del citado dispositivo normativo. A la par, debe contabilizarse que en la misma línea se ha expedido la Sala Laboral del TSJ (...) en "GARZÓN" estableciendo que la aplicación del mentado Decreto N° 669/2019 tiene operatividad, necesariamente, para los eventos dañosos que tuvieron lugar con posterioridad a Ley N° 27.348, pues son sus efectos económicos los que expresamente el reglamento viene a corregir. (sic)</i>
Dr. Segura	Expte. 3294853: declara inaplicable <i>En punto al DNU 669/19, el mismo es inaplicable porque la norma que modifica (ley 23748) también lo es (sic)</i>
Dr. Vega	Expte. 8707876: aplica ley 27.348 <i>Ingreso base mensual: corresponde tomar el fijado en la pericia contable oficial conforme el art. 12 de la LRT (reformado por la ley 27.348, vigente a la fecha de consolidación del daño) (...) Consecuentemente, los planteos de inconstitucionalidad del Dto. 669/19 devienen en abstracto. (...) Intereses: se aplicará lo establecido por el art. 12 de la LRT - apartados 2 y 3- y art. 770 del CCCN. (sic)</i>
Dr. Daghero	No se encontraron pronunciamientos en los que se expida respecto al decreto en cuestión.

SALA 9°

VOCAL	CRITERIO
Dr. Godoy	No se encontraron pronunciamientos en los que se expida respecto al decreto en cuestión.
Dr. Toledo	Sent. 28/09/2022 - 35 I 1953 - PMI: 01/2016 <i>"Al momento del dictado de la presente se encuentra vigente el DNU 669/2019 (...) Sin embargo, ese decreto no resulta aplicable a la presente causa ya que como quedó establecido, la data de la primera manifestación invalidante de las afecciones objeto de reclamo, es de fecha anterior a la modificación introducida por la ley 27.348 (...) dejándose a salvo la opinión del suscripto sobre el particular en orden a su validez constitucional, para casos en que pudiera corresponder su aplicación."</i>
Dr. Tosto	No se encontraron pronunciamientos en los que se expida respecto al decreto en cuestión.

SALA 10°

VOCAL	CRITERIO
Dr. Alberti	<p>Expte. 6783450: no aplica por PMI anterior a ley 27.348 (22/02/2016) Prestación dineraria art. 14 apartado 2 inc. A) de la ley 24.457 y conforme ley 26.773 en función a la fecha de primera manifestación invalidante. (sic)</p> <p>Expte. 7925661: aplica por PMI posterior a ley 27.348 (17/07/2017) Prestación dineraria (...) el art. 14 apartado 2 inc. A) de la ley 24.457 y conforme ley 26.773 y 27348 en función a la fecha de primera manifestación invalidante, ya que es la que surge de las actuaciones ante la Comisión Médica (...) Dichos salarios mensuales tomados a fin de establecer el promedio, a la vez, se actualizarán mes a mes aplicándose la variación del índice RIPTE. (...) y a los fines de mantener incólume su contenido habida cuenta de la situación financiera que se vive en la actualidad y que evidencia un incremento en los índices inflacionarios desde el año 2006, con relación a los anteriores, lo que lleva en definitiva a adoptar los intereses establecidos en el caso "HERNÁNDEZ" (...) teniendo además presente que las tasas bancarias son sólo tasas de referencia. (sic)</p>
Dr. Saad	<p>Expte. 8224727: aplica por PMI posterior a ley 27.348 (5/2/2018) Prestación dineraria de pago único fijada por el art. 14 apartado 2 inc. A) de la ley 24.457 y conforme texto decreto leyes 26.773 y 27348, ya que, conforme fecha de denuncia a la demandada, 5/2/2018 ya era aplicable título III de la mencionada en último término, promulgada por Decreto 132/2017. La suma total que surja, desde que es debida (...) y hasta su efectivo pago, se incrementará con un interés equivalente a la tasa pasiva (...) y 2%, todo conforme lo dispuesto por la ley 23.928 y lo resuelto por el TSJ en autos "HERNÁNDEZ" (sic)</p>
Dr. Quiroga	<p>Expte. 8395506: no aplica por PMI anterior a ley 27.348 Al momento del dictado de la presente se encuentra vigente el decreto 669/19, y que por lo establecido en su art. 3, resultaría aplicable para todos los casos independientemente de la fecha de la PMI. Sin perjuicio de ello, se entiende que no puede serlo a la presente causa, pues la fecha de la PMI de las afecciones objeto de reclamo, es de fecha anterior a la modificación introducida por la ley 27.348. Siguiendo entonces, la jurisprudencia del TSJ en "Garzón" declara su inaplicabilidad temporal del decreto 669/19 a la causa, lo que no implica emitir opinión alguna en orden a su validez constitucional, para otros supuestos en que pudiera corresponder su aplicación. (sic)</p> <p>Expte. 9380778: lo declara inaplicable con PMI posterior a la ley 27.348. Al momento del dictado de la presente se encuentra vigente el decreto 669/19 (...) el Tribunal entiende que éste instrumento legal no resulta aplicable a la presente causa (...) la primera manifestación invalidante acaeció con anterioridad a la entrada en vigencia del decreto bajo análisis (...) no escapa al conocimiento del Tribunal, lo dispuesto por la circular de la Superintendencia de Riesgos de la Nación, en la cual pone en conocimiento la medida cautelar dictada por el Juzgado Nacional del Trabajo N° 76, donde se resolvió la suspensión de la aplicación del DNU 669/2019, argumentos que abundan a los efectos de entender que corresponde declarar la inaplicabilidad al presente caso (...) Conforme los cálculos efectuados, de acuerdo a lo establecido mediante la normativa vigente aplicable (art. 11 ley 27.348), tomando tasa activa, se establece desde la fecha de la primera manifestación invalidante a la fecha de la presente resolución (sic)</p>



SALA I I°

VOCAL	CRITERIO
Dra. Garnero de Fazio	Sent. 26/09/2022 - 2163779 - PMI: 01/2015: “Debe asimismo desestimarse el planteo de inconstitucionalidad del DNU 669/2019, por tratarse de una norma posterior a la demanda impetrada en autos y por ende inaplicable en virtud del principio de irretroactividad de las leyes”
Dr. L’Argentiere	Sent. 31/08/2022 - 3261576 - PMI: 09/2014: “Decreto 669/19: Aplicando el principio de irretroactividad de la Ley (art. 7 CCCN), me decido por la inaplicabilidad del Decreto 669/19. En este caso y según la fecha de la PMI, no resulta de aplicación la Ley 27348 ni, en consecuencia, el decreto que la reglamenta. Por tanto hago propios los argumentos dados por el máximo tribunal provincial, para idénticos supuestos (...)”
Dra. Ledesma de Fuster	Sent. 09/03/2020 - Expte. 3270242 - PMI: 05/2015 “En consecuencia, habiéndose dictado el Decreto de Necesidad y Urgencia N° 669/14 en franca infracción a la previsión contenida en el inc. 3 del art. 99 de la Constitución Nacional al no respetar las pautas de excepcionalidad, imposibilidad, necesidad y urgencia conforme la doctrina de la última intérprete de la Carta Magna nacional y doctrina destacada, se concluye que los arts. 1 y 3 del decreto N° 669/19 resultan inconstitucionales, sin que ello implique pronunciamiento alguno respecto de la cuestión sustancial del decreto”

A los fines de mayor profundización y lectura de los argumentos brindados por los Vocales, se propone acceder a una carpeta compartida con los fallos citados, escaneando el código QR.



III). CONCLUSIÓN

A lo largo de los años de vigencia de la Ley de Riesgos, y en épocas de importante depreciación monetaria, la forma de computar y actualizar las indemnizaciones debidas al trabajador derivadas de las enfermedades y accidentes del trabajo, se enfrenta a la dura tarea de lograr la efectiva reparación del daño sufrido.

Nuestro sistema, a grandes rasgos, detenta tres fórmulas para hacerlo: a) la de la ley 24.557 anterior a la reforma de la ley 27.348, b) la propia de la ley 27.348 yc) la del DNU 669/19. Como pudo observarse, en la jurisprudencia local se han mantenido distintos criterios al respecto.

De lo estudiado, no puede concluirse a simple vista que una u otra forma fuera más o menos, beneficiosa para el trabajador, toda vez que las variables utilizadas cambian conforme el periodo de tiempo en el que se las considere. En definitiva, esta cuestión se encuentra sujeta a las particularidades de la causa, por lo que entendemos que es necesario poner el foco en el caso concreto.

A fines ejemplificativos, se han realizado los siguientes cálculos, conforme la planilla a la cual se puede acceder escaneando el código QR.



DATOS DE LA CAUSA	
PMI	1/12/2019
Coefic. Edad	1.59
Incapacidad	7.00%

LEY 24557	
IBM	\$ 115.544,90
FÓRMULA	\$ 679.601,26
“HERNANDEZ”	\$ 419.907,21
TOTAL	\$ 1,099,508.47

LEY 27348	
VIB	\$ 172.093,56
FÓRMULA	\$ 1.012.203,95
TASA ACTIVA	
TOTAL	\$ 1.012.203,95

DNU 669/19	
VIB	\$ 182.196,73
FÓRMULA	\$ 1.071.627,83
TASA ACTIVA	
TOTAL	\$ 1.071.627,83

En dichos resultados se puede observar cómo se intenta traer a valores actuales el monto de las indemnizaciones, fruto de las contingencias laborales.

En nuestra opinión, y de conformidad al principio rector del derecho laboral, la interpretación y aplicación de estas normas, debe realizarse de acuerdo al principio protectorio que debe guiar la solución, dejando en un segundo plano los intereses financieros de las compañías aseguradoras.





Matías Cajul¹

LA CENTRALIZACIÓN DE LA OFICINA DE CONCILIACIÓN de las Cámaras Laborales



¹ Abogado egresado (UNC). Inversor certificado de Mercado de Valores del NYSE. Co-founder de Orbit Investment Group. Analista técnico bursátil de ADZ Trading Group S.L. (Madrid, España). Actualmente se desempeña como empleado de la Oficina Única de Conciliación de las Cámaras Laborales.

I). DEL FUNCIONAMIENTO Y DINÁMICA DE LA OFICINA DE CONCILIACIÓN

Siempre que nos encontremos hablando de la forma en la cual nuestra oficina de conciliación funciona día a día, la principal premisa es tratar de brindar un trabajo de acompañamiento a los letrados de ambas partes en cada una de las causas o litigios que se presenten ante vuestra oficina. Tenemos la particularidad de trabajar con una dinámica muy acelerada, en donde en poco tiempo debemos intentar lograr el mejor resultado para un litigio que contiene o viene acarreado de un entramado de interpretaciones jurídicas y pretensiones individuales de ambas partes que deben conectarse entre sí, a los fines de lograr un avenimiento o un acuerdo conciliatorio que cumpla con los requisitos de ambas partes.

Es allí donde un sinnúmero de estrategias de negociaciones tiene que salir a relucirse en una mesa de diálogo donde los ánimos de negociar no siempre son los mismos. Técnicamente como negociadores nos podemos encontrar frente a panoramas muy variados en los cuales los letrados de ambas partes pueden ya haber allanado el camino para lograr una conciliación como así también una situación contrapuesta en donde existe una evidente situación de tensión. Es allí en donde nuestras estrategias tienen que apuntar a unificar los criterios de ambas partes. Si bien a priori este trabajo sonará un tanto sencillo, la verdad de los hechos es que ninguna audiencia es igual y cada vez que debemos aproximarnos al inicio de una audiencia de conciliación, cada una de ellas tendrá un tinte particular y personal que lo distinguirá del resto.

La existencia de avenimientos no se genera exclusivamente dialogando con los letrados representantes de la parte actora y de la empleadora demandada, es evidente que, para llegar a un acuerdo definitivo quienes también deben verse y encontrarse absolutamente seguros de llegar a un acuerdo conciliatorio son las partes per se, ahora bien, la pregunta que se desencadena a continuación es la siguiente: ¿Porqué es tan importante lograr el convencimiento de las partes? Después de haber transitado varios años dentro de esta oficina (Mi ingreso en la misma fue por el mes de octubre del año 2018) me he ido percatando a través de los meses y de los pasos de las audiencias que técnicamente quienes terminan resolviendo el conflicto son los letrados intervinientes como así también las partes inmersas en cada una de las demandas que se nos presentan en nuestra barandilla. Son las partes quienes a través de su propia intención habilitan a los letrados a efectuar ofrecimientos y aceptaciones que terminan culminando en acuerdos conciliatorios. Existe una carga de subjetividad muy abultada a la hora de receptar las audiencias, debido a la existencia de odios, temores, rabias o desmerecimientos que son acarreados desde el pasado, y es allí en donde tenemos que sacar a relucir como conciliadores nuestra faceta de intervención desde un lado más “humano” o “terrenal”, sin la

utilización de un vocabulario con excesivo tecnicismo, sino mas bien demostrando una intención de aproximarnos a las partes desde un área mas abarcativa para intentar seducir y acompañar tanto a la parte actora como a la demandada para lograr un avenimiento. Toda esta batería de herramientas que se aplican día a día, tiene que utilizarse con cautela y cuidado, debido a que, desde un aspecto psicológico las partes que comparecen ante nuestra oficina de conciliación no siempre se encuentran 100% predispuestas a arribar a acuerdos conciliatorios, por ende, en estos casos nuestra tarea es confirmar y realzar el concepto de que la existencia de un acuerdo conciliatorio es la mejor vía para solucionar un conflicto de intereses en materia laboral.

Para tomar por las riendas una negociación siempre es vital contar con el expediente ya sea en soporte papel o en soporte digital, ya que debemos empaparnos de los lineamientos fundamentales que han dado origen al litigio. Debemos adentrarnos en las interpretaciones y estrategias planteadas por cada una de las partes y lograr deducir cuales son los puntos positivos y factores negativos que podrían afectar a los intereses de cada una de las partes, y con ello tomar los apuntes que sean necesarios para introducirse a la audiencia con un conocimiento previo de la causa; esta situación generará un impacto positivo desde el primer minuto, fundamentalmente al ojo de los letrados de parte actora y demandada, quienes desde un inicio, sentirán que el negociador que se encuentra en frente de ellos, ha tenido la predisposición de sentarse a analizar previamente las aristas de cada causa en particular.

Concedida desde un inicio la palabra al negociador, la idea siempre es tratar de plasmar los elementos vertidos en el expediente, siempre tomando como consideración que nosotros como conciliadores no tenemos la palabra definitiva sobre la resolución de un conflicto, ya que esa es materia que le compete al vocal de turno que deba dictar la sentencia. Nuestro objetivo allí será tratar de evaluar los riesgos potenciales que puede tener cada una de las partes, y es allí donde comenzamos a forjar los cimientos de una negociación adecuada y acorde, intentando colocar un manto de realidad y objetividad a la causa, tratando de extraer y expulsar cualquier tipo de elemento subjetivo que pudiese estar afectando tanto a las partes en concreto como a los letrados que intervienen por cada uno de ellos.

Siempre me he planteado como estrategia que todo tipo de negociación tiene cuatro etapas bien demarcadas:

- 1). Exposición de derecho de fondo aplicable al caso en concreto.**
- 2). Negociación de capital conciliatorio.**
- 3). Forma de pago de dicho capital.**
- 4). Pago de honorarios y costas judiciales.**

Todas estas etapas tienen que estar cumplidas a la hora de llegar a un acuerdo conciliatorio, debido a que cualquiera de ellas podría trabar la resolución



de un conflicto, y al mismo tiempo, estas etapas tienen que ser cumplidas paso a paso, brindándole igual importancia a cada una de ellas.

En cuanto a la primera etapa, siempre es conveniente como negociador tener un conocimiento adecuado y acorde de los principales lineamientos de nuestras leyes de rito, para tratar de interpretar la causa con la mayor objetividad posible, esto al mismo tiempo nos brindará la oportunidad de encontrar las mejores estrategias para lograr un convencimiento unánime de las partes para llegar a un avenimiento.

La segunda etapa conlleva al negociador y a los letrados a desglosar las planillas presentadas en cada una de las demandas laborales e intentar llevarlas a números más objetivos o reales, ya que siempre la idea es lograr un acuerdo conciliatorio que el bolsillo del demandado pueda cubrir y costear. De nada sirve celebrar acuerdos por cifras siderales si después el demandado no puede cumplirlas. Allí comienza un ida y vuelta de ofrecimientos, propuestas y contra propuestas sirviendo nosotros como un pivote de contención de esta negociación. Es un hilo muy fino que puede estirarse hasta cierto punto, y si se empuja demasiado de una parte sin el acompañamiento de la otra, evidentemente este hilo se romperá y generará la culminación de la negociación sin arribar a acuerdo conciliatorio, es por ello que allí debemos aplicar estrategias de negociación que nos avalen o nos permitan deslizar los ofrecimientos y pretensiones de una forma más amena y sencilla a cada una de las partes a los fines de llegar a un número definitivo que coincida con los intereses de ambas partes.

El tercer punto responde fundamentalmente a brindarle al demandado la posibilidad de arribar a un avenimiento que pueda cumplir verídicamente en base a sus condiciones económicas; como to-

dos podemos conocer nuestro país se encuentra atravesando una situación económica bastante complicada y ello genera como consecuencia que los patrimonios de los demandados no puedan cubrir acuerdos conciliatorios de cifras extremadamente elevadas, es por ello que nosotros en nuestra oficina siempre ponemos a disposición la posibilidad de arribar a avenimientos en donde el cumplimiento o pago del mismo sea a partir de abonos de capital conciliatorio en cuotas, es decir, darle la posibilidad al demandado de poder partir los pagos de capital para cerrar un acuerdo. Es importante destacar que cuando un demandado lleva a cabo un acuerdo, no solamente debemos mirar el número del capital por el cual se arriba a dicho avenimiento, sino que debemos tener en cuenta que deberá cubrir costas y honorarios (Tanto de letrados intervinientes en el proceso como así también de peritos oficiales o de parte que han participado en la causa). Evidentemente nosotros como conciliadores al mismo tiempo debemos velar y tutelar los intereses del más indefenso y ello técnicamente significa que los acuerdos conciliatorios que se celebren a través de pagos partidos sean también convenientes para el actor, ya que de nada sirve formular una conciliación que tenga un abultado número de cuotas de capital, es por ello que siempre sobre este punto uno como conciliador y mediador tiene que formular acuerdos conciliatorios que sirvan a ambas partes.

Como cuarto punto y dato no menor, deben apreciarse las formas en las cuales se va a culminar el cierre o pago de costas judiciales con más los honorarios de los letrados que han intervenido en las causas judiciales que arriban hacia nuestra oficina de conciliación, teniendo siempre como premisa que los honorarios de los letrados siempre deben ser interpretados con la concepción de nuestra Constitución Nacional, la cual le otorga carácter de Derecho Alimentario.

II). LA OFICINA DE CONCILIACIÓN PUESTA A DISPOSICIÓN DEL LETRADO

Si hay algo que caracteriza a esta oficina es la predisposición y la buena voluntad de sus instructores y funcionarios, los cuales siempre tratan de brindar soluciones a los problemas que aquejan a los letrados tanto de parte actora como de parte demandada. Nos caracterizamos por haber formado un lugar ameno y calidoso donde los letrados pueden sentirse a gusto de comparecer y asistir a nuestros espacios para dialogar de forma fluida sobre sus causas como así también platicar sobre aspectos personales dentro y fuera de la vida como profesionales del derecho. En mis primeros meses de trabajo dentro de la oficina llegué a consultarme cual era el motivo por el cual la oficina brindaba este estilo o tipo de funcionamiento, y con el tiempo fui dándome cuenta que para formar una adecuada mesa de diálogo es necesario armar o crear un espacio donde los letrados puedan en primera medida sentirse cómodos y alegres ya que como he mencionado previamente, el factor psicológico es un elemento vital o fundamental para todo tipo de negociación fructífera.

Uno como mediador tiene que garantizarles a las partes que, si bien su causa será tratada con la seriedad que amerita, también debe fomentar a un espacio en donde todos se sientan a gusto. Este elemento muchas veces servirá para destrabar conflictos que vienen sobrecargados de elementos subjetivos que en etapas anteriores del proceso no permitieron a las partes llegar a un acuerdo conciliatorio.

Siempre la directiva de nuestros superiores ha sido la de brindar nuestro servicio con la mayor calidad posible, fomentando el compañerismo, la buena predisposición y el trabajo grupal de la oficina, haciéndonos sentir a todos con un gran sentido de pertenencia sabiendo que todos somos igual de importantes para este espacio de trabajo. En cierto modo, dicho sentido de pertenencia es trasladado a los letrados que día a día arriban a nuestra oficina para negociar sus causas, ya que evidentemente dependemos de la voluntad de ellos para poder llevar a cabo las negociaciones en nuestras oficinas.

III). CONCLUSIONES

Esta oficina de conciliación evidentemente sirve como una válvula de alivio para las cámaras laborales. Al ponernos a disposición de las veintidós secretarías que componen a las once cámaras laborales, las partes pueden llevar a cabo un adecuado tratamiento de sus causas en las instancias preliminares a la Vista de la Causa, esto sin lugar a dudas quitará trabajo a los tribunales, ya que por cada acuerdo conciliatorio que se celebre, habrá una sentencia menos para resolver. Desde el primer día hábil de este año 2022 hasta el día de la fecha ya hemos llevado a cabo alrededor de 2.400 audiencias presenciales en nuestra oficina, habiendo obtenido aproximadamente unas 1.500 conciliaciones, lo cual arroja una efectividad más que aceptable, teniendo como consideración que los avenimientos tienen más posibilidad de suceder cuando las causas se encuentran en su etapa definitiva (es decir el mismo día o los días previos a la celebración de la Audiencia de Vista de la Causa), conteniendo una efectividad del 80,10% cuando las causas se encuentran próximas a esta etapa definitiva.

Desde sus inicios hasta el día de hoy, esta oficina ha ido mutando y modificando su operativa, siempre intentando brindar el mejor servicio hacia los tribunales como así también hacia los letrados y partes intervinientes en los procesos laborales, siempre con la premisa o ideal de defender los intereses de los trabajadores considerando que un acuerdo conciliatorio será siempre la mejor forma de resolver un conflicto laboral.

De parte de nuestros superiores siempre estará vigente la idea de continuar mejorando nuestra labor, ya que todo sistema siempre tiene fallas y es por ello que con el paso del tiempo deben detectarse y erradicarse para así ir perfeccionándonos cada vez más en esta nueva era digital en donde las partes merecen y deben tener respuestas rápidas y eficaces a sus conflictos legales.





Beatriz Andrea Car'

EL TRABAJO HUMANO Y EL DERECHO DEL TRABAJO FRENTE A LOS CAMBIOS TECNOLÓGICOS



I). INTRODUCCIÓN

El punto de partida del presente estudio centrará al trabajo como hecho para hombre. Sin embargo, el hombre no es ni ha sido creado exclusivamente para trabajar, debido a que el trabajo es únicamente una parte de su vida y, además, no constituye un fin en sí mismo, sino tan sólo un medio para obtener otras cosas o bienes.

En consecuencia, y por encima de cualquier forma y tipo de trabajo, la dignidad humana del trabajador siempre ha tenido dimensión y valoración preferente tanto en la legislación argentina, como en diferentes Tratados Internacionales y Convenios y Recomendaciones de la OIT.

Por otro lado, no cabe duda que el trabajo humano ha evolucionado a lo largo del tiempo a causa de diferentes factores políticos o económicos, pasando de un trabajo físico a uno prácticamente intelectual en función del avance de la tecnología, la robótica, la cibernética, internet, etc.

Ahora bien, el interrogante que se presenta es el siguiente: ¿La legislación laboral cuya finalidad es proteger al trabajador se ha adaptado a los citados cambios tecnológicos? O por el contrario ¿Hoy el trabajador frente a estas nuevas modalidades de trabajo se encuentra más desprotegido?

Lo que nos conduce a un segundo interrogante: ¿La creación de puestos de trabajo que exigen mayor calificación por parte de los trabajadores podría llevar a una mayor pérdida de empleos? ¿O llevará a una mayor capacidad productiva?

Todos estos interrogantes intentarán ser respondidos teniendo en cuenta la crisis social y económica que atraviesa actualmente nuestro país.

II). BREVE RESEÑA HISTÓRICA DEL TRABAJO

En la evolución histórica del trabajo humano pueden diferenciarse claramente dos épocas.

La primera etapa, “preindustrial”, comprende el período que va desde las prestaciones rudimentarias de la Roma clásica hasta los primeros emprendimientos industriales del siglo XVIII, siendo el primer antecedente de prestación la que realizaban los primitivos romanos cuando llevaban a cabo una locación de servicios.

Con la caída del Imperio Romano y la estructura de una nueva sociedad medieval, las prestaciones que hasta entonces venían desarrollando los romanos libres fueron asumidas por los artesanos. Sin embargo, pese a los avances científicos y al desarrollo intelectual y artístico de la humanidad que se verificaron entre los siglos X y XVIII no se produjo un cambio trascendente en el ámbito del trabajo humano.

La segunda etapa se la conoce como “industrial” “propriadamente dicha donde se deben incluir las diferentes formas de prestación laboral que se han ido desarrollando desde la Revolución Industrial hasta hace algunos años.

Tanto la Revolución Francesa como la Revolución Industrial transformaron de manera definitiva las estructuras sociales y las prestaciones tradicionales de la prestación laboral. Consecuencia de la aparición de las primeras máquinas con la consecuente producción en serie comienza una etapa de industrialización en la cual se verificó un cambio en los típicos papeles de artesano vasallo propietario hasta lo que hoy se conoce como obrero empleador.

Los obreros comenzaron a desplazarse en movimientos migratorios internos para asentarse en las típicas aglomeraciones suburbanas que fueron naciendo alrededor de las fábricas. Como consecuencia de ello el exceso de mano de obra ofrecida a cada establecimiento fabril, originó nuevas relaciones de abuso en las cuales el empresariado sometió a sus obreros a condiciones infrahumanas de labor, caracterizándose el trabajo por jornadas extensas en lugares carentes de seguridad e higiene, el trabajo de niños y mujeres en cualquier actividad, la exigua retribución salarial y la inexistencia de descansos.

Recientemente, ha surgido una tercera etapa que se la puede denominar “posindustrial” con características propias. Esta etapa surge como consecuencia de la conformación a partir de la década del 70 un nuevo orden económico y político y se distingue por la informatización, la electrónica, la utilización de la robótica, buscando la automatización de los procesos de producción, eficacia y bajo costo. Consecuencia de este proceso las nuevas modalidades de trabajo y tecnología provocaron una revolución en cuanto al modo en que se organiza el trabajo en diferentes aspectos.²

III). EL CRECIMIENTO TECNOLÓGICO Y LAS RELACIONES LABORALES

Hoy nos encontramos en un proceso de cambio de una sociedad tradicional a una sociedad industrial por la vía de la industrialización, cuyos imperativos constituyen la denominada “lógica del industrialismo”, que se asienta en una demanda de la fuerza de trabajo industrial que abre canales de movilidad social hacia una sociedad abierta y necesita un sistema educacional relacionado fundamentalmente con las especialidades y profesiones imperativas para su tecnología.

La innovación tecnológica, consiste en la aplicación constante de las novedades técnicas al

² Julio Armando GRISOLÍA, “Manual de derecho laboral”, Abelardo Perrot, Buenos Aires, Argentina, p. 21





proceso productivo y no depende del azar de un invento sino de una acción planificada para la investigación y el desarrollo. La celeridad del avance tecnológico conduce el proceso que va desde la sociedad industrial a la sociedad postindustrial, cuyo eje es la nueva tecnología (factor de producción autónomo, distinto y añadido al capital y al trabajo), el crecimiento económico y la estratificación social, y que tiene como carácter central al conocimiento teórico. Aquí, la capacidad científica llega a ser determinante del potencial y el poder de un país con desplazamiento en la importancia de las actividades primarias, secundarias y terciarias; la variable principal de aquella es la tecnología como fuente de innovación y de modificación de las relaciones económicas, sociales y políticas; y que no sólo es un producto cultural sino que en su evolución modifica el contexto en el que se desarrolla la cultura, dando lugar a la aparición de nuevas formas y manifestaciones que alcanzan todos los ámbitos de los social y de los individual.

La llegada del desarrollo tecnológico deberá estar subordinada a la instrumentalidad de la tecnología al servicio de la persona para que, en vez de conducir inexorablemente a una sociedad científico-técnica unidimensional, sirva para que prevalezcan valores realmente humanos en una sociedad creativa.³

IV). PÉRDIDA DE EMPLEO VERSUS CAPACIDAD PRODUCTIVA. LOS NUEVOS REQUERIMIENTOS PARA LOS TRABAJADORES FRENTE AL AVANCE TECNOLÓGICO

La llegada de la tecnología a la vida de los seres humanos generó múltiples cambios: las relaciones sociales, la educación e incluso la agenda laboral fue transformada. Por esto, han cambiado las ofertas laborales.

En la era de la inmediatez y la información, la tecnología se convirtió en protagonista de diferentes experiencias de las personas humanas. Transformó nuestras rutinas, nuestros hábitos cotidianos y la manera de pensar el trabajo.

En el siglo XXI, no podemos pensarnos por fuera del cambio y la innovación de la tecnología. Su constante avance crea nuevos espacios laborales, nuevas oportunidades de empleo y maneras de trabajar.

En este escenario, la capacitación y la formación son indispensables para construir un futuro mejor y potenciar las herramientas que brinda la tecnología es fundamental para el nuevo mercado laboral.

No se puede predecir con exactitud que nuevos empleos surgirán en el futuro, pero es probable que muchos de ellos estén relacionados con la interacción social y la creatividad. El trabajo en relación de dependencia no es lo único que prevalece en la agenda laboral.

³ Vazquez VIALARD, "Tratado del Derecho del Trabajo", Astrea, Buenos Aires, Argentina, Tomo I, p. 425

Partiendo que la tecnología siempre ha mejorado las condiciones laborales, desde simplificar procesos tediosos y perjudiciales para el medio ambiente, hasta promover nuevas modalidades de trabajo que no solo aumentan la productividad sino que mejoran el bienestar de los trabajadores.

A continuación mencionamos algunos beneficios que resultan de implementar nuevas tecnologías en el entorno laboral:

- **Trabajadores más productivos y felices:** la tecnología agiliza los procesos de producción y la comunicación en las empresas, lo que repercute directamente en la productividad de las mismas. Y es que lo que antes tomaba horas, hoy puede tomar solo minutos. En este sentido, el teletrabajo también contribuye a que los colaboradores ahorren tiempo valioso, pues hoy, gracias a las posibilidades que da la tecnología, es posible ejecutar numerosas labores a distancia, lo que a su vez repercute en menos horas destinadas a traslados y si a proyectos personales, actividad física e incluso ocio; es decir contribuye al esfuerzo de cuidar a nuestros trabajos.

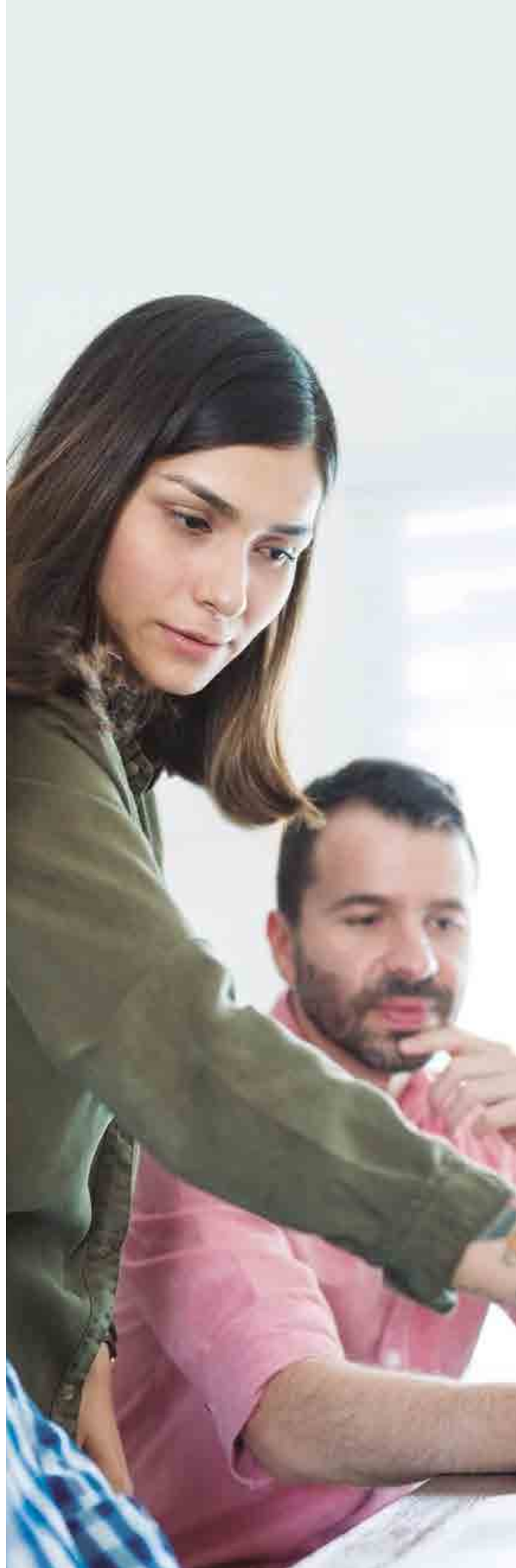
- **Relación entre personas y equipos de trabajo:** tanto empresas como trabajadores deben apoyarse en la tecnología. De esta forma las herramientas tecnológicas y su constante implementación, revisión y actualización dentro de las empresas fortalece a los distintos equipos de trabajo a través de una comunicación más frecuente y ágil.

- **Trabajadores competitivos y saludables:** considerando el dinamismo de la industria tecnológica, si una empresa implementa y actualiza constantemente sus soluciones de recursos humanos con la automatización, sus trabajadores tendrán que adaptarse a las nuevas formas de trabajo. En este sentido, no solo se vuelven más competitivos para el mercado actual, sino que también pueden postular a mejores posiciones dentro de la organización. Asimismo, gracias a las soluciones tecnológicas resuelven tareas que antes requerían tiempo y costos extra, los trabajadores realizan labores más estratégicas y creativas, pudiendo destinar más energía en el contacto directo con las personas y volviendo a su trato más humano.

- **Entorno laboral integral:** los nuevos modelos de trabajo exigen a las empresas mantenerse al día con los avances tecnológicos. Al hacerlo cubren cada vez más ámbitos de los recursos humanos como la gestión de talento, el desarrollo organizacional e inclusive la salud ocupacional, entre otros.⁴

- **Rompe barreras:** gracias a la tecnología se han derribado barreras como la distancia o la inaccesibilidad, permitiendo desarrollar la actividad laboral desde lugar, haciendo posible que grandes y pequeñas empresas puedan competir a nivel mundial y fomentando la igualdad en la inclusión de personas con cargas familiares o discapacidad.

- **Aumenta la eficiencia, la productividad y ofrece información en tiempo real:** en algunos sectores, el desarrollo de la tecnología ha sido uno de los



4 <https://home.hcmfront.com- acceso 18/9/2022>

factores más importantes para conseguir empresas modernas, competitivas, eficientes y con grandes índices de productividad. De la misma forma, el acceso a información en tiempo real sobre los indicadores de las compañías ha permitido mejorar y anticipar la toma de decisiones.

- Crea nuevas profesiones: y por consiguiente un cambio en las habilidades que se demanda, la transdisciplinariedad, inteligencia social, mentalidad de diseño o pensamiento adaptativo son solo algunas.
- Brinda más opciones de atraer talento: teniendo en cuenta que muchas personas utilizan canales digitales para buscar empleo, la presencia de las empresas en estos lugares resulta prácticamente imprescindible. Desde el punto de vista de los recursos humanos estas opciones permiten atraer talento en mayor medida y conocer mucho mejor a los candidatos.

De la misma forma, veremos cuáles son algunos de los inconvenientes:

- Genera empleos con mayor dependencia: un gran número de tareas dependen directa o indirectamente de tecnología y ordenadores. Una incidencia o ausencia de estas puede impedir el normal desarrollo de la actividad laboral.
- Requiere una inversión previa: para mantener una compañía actualizada tecnológicamente.
- Es necesario contar con talento especializado ya sea formando a los trabajadores de la empresa, con el reclutamiento de perfiles avanzados y tecnológicamente o subcontratando determinadas tareas o servicios.

Ahora la demanda de talento se orienta hacia el perfil que se caracteriza por ser innovador, flexible, interdisciplinar y permanecer en formación continua. La confluencia entre empleador y trabajador es cada vez más estrecha, teniendo en cuenta los beneficios que aporta la tecnología en este tipo de relaciones laborales. Mientras que el primero ve reducidos sus costos de producción, el segundo disfruta e mejores condiciones a la hora de conciliar su vida profesional con la personal.

En consecuencia, la tecnología ha contribuido a hacer más fácil el día a día tanto a empresas (permitiendo un crecimiento mayor y más rápido) como a trabajadores (que son más eficientes y productivos) y a profesionales de los recursos humanos (capaces de gestionar y elaborar estrategias mucho más complejas) Sin embargo, no hay que pasar por alto que también obliga a afrontar nuevos retos y desafíos.⁵

Hablar del futuro del trabajo nos conduce a formular consideraciones cuantitativas: la disminución de la necesidad de mano de obra y la desaparición del trabajo asalariado y su reemplazo por robot o por el desvanecimiento de la actividad misma.

El trabajo del futuro, en cambio nos conduce a un aspecto cualitativo: cómo será ese trabajo, procurando alcanzar un trabajo en el futuro decente y

progresivo. Más allá que no sepamos la magnitud o lo límites que puede alcanzar, advertimos que habrá cambios. Es probable que a la luz de estos avances hayan tareas que por su precisión o por tratarse de tareas repetitivas puedan y deban ser realizadas por máquinas o robots. Ya será difícil ver trabajos extenuantes o que requieran de un esfuerzo físico en cabeza del trabajador; hoy en día cuenta con herramientas más o menos sofisticadas, en un futuro mediato serán las máquinas con cierto grado de autodeterminación las que realizarán los trabajos.

En cuanto al impacto cuantitativo del trabajo, es el factor de preocupación: la pérdida del trabajo y la posibilidad de generar nuevos trabajos.

Es decir que pese a no conocer a ciencia cierta cómo va a afectar el mercado laboral, en el impacto en la oferta y demanda de trabajo, es un hecho que habrá una etapa de desequilibrio que deberá procurarse recomponer con ideas novedosas, lo cual constituirá un primer desafío.

V). LA LEGISLACIÓN LABORAL FRENTE A LOS NUEVOS DESAFÍOS

Es un hecho que las tecnologías ya han hecho su irrupción en el mercado de trabajo, en general y en la relación laboral en particular.

En el marco normativo podemos mencionar la ley 24.013 que en varios artículos hace referencia a la tecnología⁶.

El próximo paso será superar el desafío de descubrir en cada una de las particulares manifestaciones de este tipo de trabajo los elementos distintivos de la relación laboral. Herramientas insoslayables para ello: los principios del Derecho del Trabajo y la función que a ellos se les reconoce, la detección de los derechos y potestades que se asignan los empleadores para luego aplicar las normas laborales existentes.

⁶ ART. 22 "A los efectos del artículo anterior, además de las medidas específicas que contempla la presente ley, el Poder Ejecutivo instrumentará acciones dirigidas a: ...e) Atender a los efectos sobre el empleo de las políticas tecnológicas de modo que, a la par de buscar una mayor eficiencia económica en áreas prioritarias, preserve para otros sectores un balance más equilibrado en el uso de recursos:..."

ART. 23 "La incorporación de tecnología constituye una condición para el crecimiento de la economía nacional. Es un derecho y una obligación del empresario que la ley reconoce, garantiza y estimula, y en la medida que afecta las condiciones de trabajo y empleo debe ser evaluada desde el punto de vista técnico, económico y social"

ART. 24 de la ley de empleo en uno de sus incisos dice: "Las comisiones negociadoras de convenios colectivos tendrán obligación de negociar sobre las siguientes materias: a) la incorporación de la tecnología y sus efectos sobre las relaciones laborales y el empleo:..."

ART. 98 cuando regula el procedimiento preventivo de crisis, la ley nacional de empleo prescribe: "Con carácter previo a la comunicación de despidos o suspensiones por razones de fuerza mayor, causas económicas o tecnológicas, que afecten a más del 15 por ciento de los trabajadores en empresas de entre 400 trabajadores; a más del 10 por ciento en empresas de entre 400 y 1.000 trabajadores; y a más del 5 por ciento en empresas de más de 1.000 trabajadores, deberá sustanciarse el procedimiento preventivo de crisis previsto en este capítulo"

⁵ <https://fielchile.d-acceso> 18/9/2022

Juega también un rol importante la negociación colectiva, instrumento creador de normas, tal vez el más apto para dar respuestas y contención a estas nuevas modalidades en razón de la inmediatez de los actores sociales en su faceta colectiva con este fenómeno de la economía colaborativa.

En el marco internacional, la O.I.T. ha expresado su interés por el futuro del trabajo: *“El mundo del trabajo experimenta un importante proceso de cambio. Son diversas las fuerzas que lo están transformando, desde el avance de la tecnología y el impacto del cambio climático. La O.I.T. necesita comprender estos desafíos y aportar respuestas eficaces para poder impulsar su mandato a favor de la justicia social”*⁷

Lo digital hoy es una realidad que viene acompañado de novedosas formas de trabajar que bajo la apariencia de figuras no laborales, procuran evadir las normas laborales.

El derecho suele correr detrás de los hechos. En el ámbito de la tecnología esta brecha entre realidad y ley es mayor principalmente debido a la velocidad exponencial del desarrollo tecnológico.

Si bien la legislación Argentina actual en materia tecnológica es escasa, adquieren una gran relevancia hoy los principios y las instituciones que nos proporciona el Derecho del Trabajo, como disciplina tuitiva, con la clara meta de alcanzar un trabajo digno e inclusivo.

VI). CONCLUSIÓN: CONTEXTO ECONÓMICO Y SOCIAL DE LA REPÚBLICA ARGENTINA EN EL CUAL SE INSERTAN LAS NUEVAS MODALIDADES DE TRABAJO SIGNADAS POR EL AVANCE TECNOLÓGICO

Se ha podido observar como la tecnología ha influido en la sociedad a lo largo de la historia, en especial haciendo aportes a la industria, para beneficio de los diferentes grupos sociales. Se definieron procesos como la innovación y el invento observándose una estrecha vinculación con las necesidades de una sociedad en un determinado momento.

Argentina recién comienza a transitar por este tipo de transformaciones y paulatinamente el país empieza a mostrar un crecimiento industrial, dado el incremento de la demanda externa y el mercado interno.

No solo se puede observar el crecimiento de la industria sino también como las políticas estatales fueron definiendo el trazado de la industria en sus diferentes sectores.

Así, se puede observar que tanto la industria y la tecnología como el diseño industrial, en Argentina han sufrido diferentes vaivenes influenciados por el contexto local e internacional tanto a nivel social, económico como político. Es necesario observar que si bien en la industria, la tecnología y el diseño ha existido un crecimiento, el mismo ha sido de manera discontinua y sin una mirada prospectiva, no sólo del Estado, a quien le compete la mayor responsabilidad, sino también por parte de la industria y los empresarios.

En definitiva, en esta situación incide tanto la gestión de los gobiernos regionales y nacionales, como los centros educativos y las universidades, para que se establezcan vinculaciones adecuadas para desarrollar a pleno las capacidades locales.

Para finalizar, sólo decir que estimo necesario reconducir el avance tecnológico, sin frenarlo, pero encaminándolo en pos del bien común y la justicia social, como medio para reforzar y garantizar un Estado moderno.



⁷ <https://www.ilo.org> - acceso 18/9/2022



Jose Maria Chavez Moron¹



Ignacio Luis Bondone²

DNU 669/19 Y RESOLUCIÓN DE LA SUPERINTENDENCIA DE SEGUROS DE LA NACIÓN 1039/19

¿Cómo debe calcularse el Ripte?



¹ Abogado egresado de la Universidad Nacional de Córdoba. Empleado de la Sala 5 Secretaría 9 de la Cámara Única del Trabajo de la ciudad de Córdoba.

² Empleado de la Sala 5 Secretaría 9 de la Cámara Única del Trabajo de la ciudad de Córdoba.

I). INTRODUCCIÓN AL TEMA - ANÁLISIS DE NORMAS INVOLUCRADAS

Una de las cuestiones más controvertidas que se plantea en la actualidad en el fuero laboral, es la relativa al modo en que deben calcularse los intereses a tasa Ripte desde la primera manifestación invalidante a la fecha en que se pone a disposición del trabajador la indemnización correspondiente.

A los fines de introducirnos en el tema de análisis, se recuerda que con fecha cinco de marzo de dos mil diecisiete entró en vigencia la ley 27.348 que introdujo una serie de modificaciones en el sistema indemnizatorio de la ley de riesgos 24.577. En lo que aquí respecta, introdujo modificaciones en la forma de cálculo del IBM que se venía aplicando. En primer lugar introduce el inc. a) en el art. 12 que manda a actualizar mes a mes los salarios percibidos por el trabajador en el año anterior a la fecha de la primera manifestación invalidante aplicándose la variación del índice RIPTe; seguidamente introduce el inc. b) por el cual establece que desde la fecha de la primera manifestación invalidante a la fecha en que se liquide la indemnización a favor del trabajador, el monto del ingreso base devengará un interés equivalente al promedio de la tasa activa cartera general nominal anual vencida a treinta (30) días del Banco de la Nación Argentina. A su vez con fecha veintisiete de septiembre de dos mil diecinueve el poder ejecutivo nacional mediante el DNU 669/19 modificó el art. 12 inc. b) de la ley 27.348 estableciendo que la tasa de interés que devengará el IBM desde la primera manifestación invalidante a la fecha en que se liquide la indemnización a favor del trabajador deja de ser la tasa activa cartera general nominal anual vencida a treinta (30) días del Banco de la Nación Argentina y debe calcularse con un interés equivalente a la tasa de variación de las Remuneraciones Imponibles Promedio de los Trabajadores Estables (RIPTe). Finalmente con fecha trece de noviembre de dos mil diecinueve entró en vigencia la reglamentación que efectuó la Superintendencia de Seguros de la Nación al artículo en cuestión mediante Res. 1039/19, mediante la cual resolvió que el interés devengado se calculará en forma simple, sumando las variaciones diarias del RIPTe correspondientes a la cantidad de días transcurridos entre la fecha de la primera manifestación invalidante y la fecha de cálculo de la reserva o la fecha en que deba realizarse la puesta a disposición de la indemnización, según sea el caso. Del complejo compendio de normas citado, surgen los distintos sistemas indemnizatorios que se están utilizando en la actualidad.

II). MODO DE CÁLCULO DEL RIPTe SEGÚN LAS NORMAS EN PUGNA

En lo que aquí respecta y partiendo de la base que el juzgador ha optado por la aplicación de intereses a tasa Ripte dejando de lado la aplicación de la ley 27.348, se ha generado la controversia del modo en que debe realizarse dicho cálculo. Hay dos posturas al respecto: la primera sostiene, con sustento en lo establecido en el artículo 1 del DNU 669/19, que para calcular los intereses al IBM (denominación que ha merecido críticas)³ debe tomarse el índice Ripte correspondiente a la fecha en que se practica la liquidación y dividirlo por el de la fecha de la primera manifestación invalidante, operación de la que resulta el coeficiente por el cual se multiplica el IBM. La segunda por su parte entiende, con fundamento en lo establecido por la SSN mediante la Resolución 1039/19, que deben sumarse linealmente los porcentajes publicados por todo el periodo comprendido entre la fecha de la primera manifestación invalidante y la fecha en que se practica la liquidación y multiplicar el resultado por el IBM.

Como se verá el tema en cuestión no es puramente teórico, sino que dependiendo el criterio que se adopte el resultado al que se arriba es muy diferente.

En este punto es importante recordar que existen dos formas de sumar porcentajes, una lineal y otra acumulativa. Por ejemplo: si a 100 le sumamos un 10% y luego otro 10% podemos obtener dos respuestas dependiendo de cómo se haga la suma. Por una lado, si hacemos una suma simple obtenemos como total 120%, es decir 100 más 10 más 10. Ahora bien, también se puede efectuar el cálculo haciendo una suma acumulativa de porcentajes, veamos: utilizando los mismos números que en el ejemplo anterior, a 100 le calculamos el 10% y nos da 110 y a este número le calculamos el 10% y nos da 11 que al sumarlo nos da 121. Si los porcentajes en cuestión son intereses, cuando practicamos una suma acumulativa hablamos de intereses compuestos, mientras que si se realiza una suma simple hablamos de intereses simples. Esta diferencia es de vital relevancia en el tema, al punto que el rendimiento del capital depende de dos factores determinantes, por un lado la tasa de interés y por otro la periodicidad de la acumulación de los intereses al capital (anatocismo). Aquí es donde surge la diferencia entre las posturas que plantean las normas en pugna. Es que cuando utilizamos índices para actualizar un capital, siguiendo el primer criterio, el resultado es una suma acumulativa de porcentajes, mientras que si realizamos el cálculo como propone la segunda de las tesis el resultado es una suma simple.

³ He criticado ya con anterioridad la utilización de "intereses" para el ajuste del IBM. Este es un módulo a utilizar en el cálculo de la prestación dineraria, y no la obligación en sí. Y los intereses son rentas que —con distintos fines y alcances— generan las obligaciones. (FEDERACION PATRONAL SEGUROS S.A. C/ REYNA, MATIAS AZAEL Y OTRO - PROCEDIMIENTO SUMARIO - LRT (PRESTACIONES EN ESPECIE). Expte. 9809100" A.1 N° 189 del 02/09/2021. Sala 1° de la Cámara Única Del Trabajo de la Provincia de Córdoba).



Decimos que al utilizar los índices obtenemos una suma acumulada ya que la forma en que se practica el cálculo por la autoridad que los publica sigue esta lógica. En este sentido, cuando se decide comenzar a publicar un determinado índice (IPC, CER, Ripte) para realizar un seguimiento de su evolución, se calcula el valor que tiene en ese momento y se lo representa con el número 100 y a partir del mes siguiente y cada mes en adelante, la variación (%) que se genere se acumula al 100 y a los anteriores ya acumulados.⁴

Para demostrarlo matemáticamente, en el caso del Ripte si tomamos el primer índice publicado correspondiente a julio de 1994 el valor era \$874,87 y eso

se representa con 100. En el mes de agosto de 1994 la variación del índice fue de 2,072% (la publicación dice 2,1 porque solo prevé la posibilidad de colocar un decimal y redondea para arriba), entonces el índice actualizado de agosto es de 102,072. Ahora bien en septiembre la variación fue de 1,678% (la publicación dice 1,7% porque solo prevé la posibilidad de colocar un decimal y redondea para arriba). Si los índices se sumaran de manera simple nos daría un total de 103,74; sin embargo la publicación es 103,79. Esa diferencia es lo que incide el nuevo aumento (1,687%) en el aumento anterior (2,072%) esto es 0,0349%, por ello sumando (100%+2,072%+1,687%+0,0349%) nos da 103,79 que es el índice publicado.

Con el ejemplo que se dio, parece que la diferencia es mínima (0,05%), no obstante, al tratarse de un cálculo acumulativo, en un periodo prolongado de tiempo se generan grandes diferencias en el resultado. Veamos en el periodo de enero del 2021 a junio del 2022.

⁴ Esa indicación se corresponde a la fórmula de interés compuesto, pues la tasa de variación del índice RIPTE es mensual, con lo que la variación del mes de Marzo, es respecto del RIPTE de Febrero, y el de Febrero con respecto al del mes de Enero, y así sucesivamente hasta Julio del año 1994, fecha en la que se realizó la primera publicación. ("MONTENEGRO. LEONARDO FABRIZIO C/ SWISS MEDICAL ART S.A. - PROCEDIMIENTO DECLARATIVO ABREVIADO - LEY DE RIESGOS. Expte. 10323174". Sent. 58 del 4/05/2022, Juzg. Conciliación y del Trabajo de 7º Nom.)

PERIODO	PORCENTAJE	ÍNDICE	PERIODO	PORCENTAJE	ÍNDICE
ene-21	1.8 %	7.784,10	oct-21	3.6 %	11.148,95
feb-21	6.2 %	8.263,33	nov-21	3.1 %	11.497,72
mar-21	4.9 %	8.665,19	dic-21	2.0 %	11.726,30
abr-21	6.2 %	9.201,59	ene-22	4.6 %	12.271,35
may-21	1.2 %	9.311,61	feb-22	4.7 %	12.849,20
jun-21	3.7 %	9.660,13	mar-22	7.8 %	13.855,82
jul-21	4.4 %	10.089,96	abr-22	5.9 %	14.677,19
ago-21	2.3 %	10.326,11	may-22	4.0 %	15.270,36
sep-21	4.2 %	10.762,48	jun-22	5.8 %	16.149,76

La suma simple arroja 76,4% (recordemos que está distorsionada por los redondeos) mientras que la suma acumulada resulta 107,47%. La diferencia entre ambas formas de cálculo es de 31%, en un periodo de un año y medio. Sabemos por experiencia que los juicios laborales pueden durar entre cinco a siete años, por lo que se amplía aún más la brecha entre ambas formas de cálculo, por ello dependiendo el criterio que se adopte el monto resultante va a diferir notablemente.

Ahora bien, ¿cuál de las dos formas de cálculo se debe utilizar? Claramente el interés de la parte actora va a ser que se realice una suma acumulada mientras que el de la ART es el cálculo contrario. Entonces: ¿quién tiene razón? Desde el punto de vista matemático, ambas formas de cálculo son igualmente correctas. Sin embargo desde la óptica jurídica ambas formas de cálculo no pueden coexistir en tanto la aplicación por lo que es el ordenamiento jurídico el que va a determinar cuál es la forma en que debe efectuarse el cálculo. Como venimos señalando y se demostró matemáticamente, el DNU 669/19 estableció la fórmula de interés compuesto, mientras que la res. 1039/19 alteró el modo de cálculo por una fórmula de interés simple. Por lo que si bien la resolución mencionada refiere que se trata de una norma aclaratoria y complementaria del DNU 669/19 en los hechos resulta ser modificación que arbitrariamente y en perjuicio del trabajador, altera la forma de cálculo dispuesta por el DNU 669/19. Esta alteración es contraria a todo el sentido que debe tener un sistema indemnizatorio. Es que cuando se produce un daño, ante la vigencia de un sistema de reparación tarifado como el de la ley de riesgos, debe buscarse dentro de este, la reparación más integral que sea posible. En este sentido, y en lo que aquí respecta, una vez realizado el cálculo de la indemnización que le corresponde al trabajador y obtenido el capital histórico, inmediatamente surge el problema del paso del tiempo desde su determinación a la fecha en que se practica la liquidación. Entonces, dependiendo de la extensión de dicho periodo, el crédito puede haber sufrido una importante licuación por el efecto de la depreciación de la moneda producto de la inflación. A esto hay que sumar que la parte demandada adeuda intereses moratorios que se devengaron a favor del trabajador por la falta de puesta a disposición a tiempo de la indemnización. En este punto se resalta que la inflación funciona de forma acumulativa, es decir que al precio que tiene hoy un determinado producto se le agrega lo que aumente el próximo mes y a este nuevo valor se le vuelve agregar el próximo aumento y así sucesivamente. Por ello el instrumento que se tiene que utilizar debe funcionar de la misma manera, o contener una tasa lo suficientemente alta que compense la no acumulación. Tomando el ejemplo que se proporcionó al ver la diferencia entre la suma acumulada y la suma simple, vimos que durante el periodo que va de enero de 2021 a julio 2022 la suma simple de porcentajes arrojaba un aumento del 76,4% (distorsionada por los redondeos) mientras que la suma acumulada resulta 107,47%. En dicho periodo la inflación fue de 105,49%⁵. Por lo que se evidencia que utilizando la suma acumulada el crédito conforme lo dispone el DNU 669/19 el

⁵ fuente: calculadoradeinflacion.com





crédito queda por encima de la inflación, mientras que con la suma simple arroja un resultado muy por debajo. De ello resulta que la modificación introducida por la resolución 1039/19 del SSN vulnera derechos de jerarquía constitucional del trabajador tales como el derecho de propiedad e igualdad ante la ley; por tratarse de una norma regresiva en tanto reglamenta en perjuicio del trabajador por lo que se encuentra en pugna con el principio de progresividad de los derechos económicos, sociales y culturales (art. 2.1 PIDESC).

III). LA TEMÁTICA EN LA JURISPRUDENCIA CORDOBESA

Como se señaló en la introducción, el tema en cuestión es uno de los más controvertidos en la actualidad en el fuero laboral de la provincia de Córdoba, por lo que los tribunales han tenido oportunidad de pronunciarse al respecto. En este sentido, la mayoría de los Juzgados de Conciliación y Trabajo de la Ciudad de Córdoba se inclinan, con diferentes argumentos, a no aplicar la forma de cálculo establecida por la Resolución SSN 1039/19.

Respecto de la Cámara Única del Trabajo Laboral, han habido pocos pronunciamientos sobre el asunto ya que la mayoría de las resoluciones de los Juzgados son en procedimientos declarativos abreviados lo que no suelen ser recurridos por las partes y la mayoría de los procedimientos ordinarios que se están resolviendo son de fecha anterior a la vigencia de las normas en cuestión. En este sentido nos parece de interesante lectura un reciente fallo dictado por la Sala I que trata de manera clara y completa el tema en cuestión.⁶

Por su parte, el Tribunal Superior de Justicia aún no se ha expedido sobre el asunto, pero se encuentra pendiente de resolución el recurso de casación interpuesto por la SEGUNDA ART S.A. con fecha 06/08/2021 en autos: "GOROSITO, FRANCO MIGUEL C/ LA SEGUNDA A.R.T. S.A. ORDINARIO - ACCIDENTE IN ITINERE, Expte. N° 3281883"

⁶ "Consecuencia de lo dicho es que el procedimiento implementado por la SSN resulta evidentemente licuatorio del crédito, y conforma lo que bien podría identificarse como un incentivo notorio e inmejorable para el fomento de la litigiosidad: cuanto más dure un pleito, mayor degradación del monto a pagar." (...) "no puede sino concluirse que tampoco la Resolución es aplicable si contraría esas garantías, que en el caso son palmariamente vulneradas. El derecho de propiedad (art. 17 CN), por ver el trabajador damnificado evaporar su crédito por el paso del tiempo, cuando en realidad debería percibir intereses compensatorios que lo incrementen. La igualdad ante la ley (art. 16 CN), al distorsionar la reparación en casos idénticos por el diferimiento en la liquidación indemnizatoria. Igualdad también vulnerada al crearse un verdadero privilegio para el deudor, que cancela su deuda a valor depreciado, generando así un verdadero enriquecimiento sin causa. Y el derecho a la reparación, que aunque fuere 'tarifada' y admite otras vías reparatorias (como resalta la Corte en 'Pogonza'), no puede ser irrazonablemente disminuida por el paso de los días". Voto del Dr. Ricardo Agustín Giletta en autos: "CEPEDA, LEONARDO JAVIER C/ FEDERACION PATRONAL SEGUROS S.A. - ORDINARIO - ACCIDENTE IN ITINERE. Expte. 6352298" - Sent. 207 del 8/07/2022 - Sala 1° de la Cámara Única Del Trabajo de la Provincia de Córdoba)

IV). CONCLUSIÓN

La Resolución SSN 1039/19 estableció que la Superintendencia de Seguros de la Nación publicará la fórmula mediante la cual se debe calcular la tasa de variación diaria del RIPTE, obligación que al día de la fecha no ha sido cumplimentada. Por lo que independientemente de la validez constitucional de la mentada Resolución, este incumplimiento torna de imposible aplicación la forma de cálculo establecida.

En síntesis, si se publicará la fórmula mencionada, por lo ya expuesto se concluye que la modificación introducida por la reglamentación dispuesta por la SSN 1039/19 es inaplicable por inconstitucional, en tanto cambia claramente el sentido de la norma que reglamenta y vulnera el derecho de propiedad y de igualdad ante la ley del trabajador de manera irrazonable colisionando con principios que informan el derecho laboral tales como el de progresividad y protectorio.





Lautaro Facundo Chiarini¹



Nahuel Lucio Chiarini²

BUENA FE Y CONGRUENCIA DE LAS ASEGURADORAS DE RIESGOS DEL TRABAJO

Deber de observancia y
conducta exigible tanto
en Sede Administrativa
como en Sede Judicial



¹ Abogado litigante (Provincia de Córdoba). Docente en la materia "Derecho del Trabajo y la Seguridad Social" en Universidad Siglo 21. Investigador en Universidad Siglo 21. Miembro en Comisión de Derecho Laboral en Universidad Siglo 21. Socio AADTYSS Córdoba. Vocal Comisión de Vigilancia del Colegio de Abogados de la Ciudad de Córdoba. Asesor Sindical. Especializado en Derecho Laboral (Convenio Universidad Nacional de Córdoba, Universidad Católica y Universidad del Litoral).

² Abogado litigante (Provincia de Córdoba). Socio AADTYSS Córdoba. Colaborador en Comisión de Vigilancia del Colegio de Abogados de la Ciudad de Córdoba. Asesor Sindical.

I). INTRODUCCIÓN

A raíz de la sentencia dictada por nuestro Tribunal Superior de Justicia el pasado 08/08/2022, en autos “Escobar, Dora Mari- sa C/ Consolidar Art S.A. - Ordinario - Enfermedad Accidente (Ley De Riesgos)”, el máximo cuerpo jurisdiccional cordobés pone de manifiesto la importancia de la primacía en todo momento, ya sea en la etapa administrativa ante las comisiones medicas como en la judicial ante los tribunales ordinarios, de la buena fe que debe primar entre las partes intervinientes en tales procesos, como asimismo de la congruencia que debe observarse en sus accionares como conducta procesal deseada y esperada. Del citado precedente jurisprudencial y de la investigación realizada se puede advertir que, llega a conocimiento del alto cuerpo tribunalicio a través de la interposición de Recurso de Casación deducido por la actora y su letrado patrocinante fundado en lo preceptuado por los Arts. 85, 98, 99, 100 y 107 de la Ley 7.987 (CPT) y concedido con fecha 09/04/2019, debido a que la citada accionante se veía agraviada por el decisorio arbitrario al cual arribó la Sala 4º, secretaria N° 8 de la Excelentísima Cámara del Trabajo de nuestra ciudad, en razón de haber admitido la “Excepción de Falta de Legitimación Pasiva” por ausencia de cobertura opuesta por Consolidar ART SA (hoy Galeno ART SA) y en consecuencia rechazar la demanda incoada por la actora, a lo que a su término los vocales Luis Eugenio Angulo, Mercedes Blanc de Arabel y Luis Enrique Rubio, procedieron a admitir el recurso interpuesto, anulando el decisorio del a quo y decidiendo a admitir la incapacidad laboral reclamada en el libelo inicial de demanda.

II). CUESTIÓN PREVIA

A priori, de lo expuesto precedentemente, no se observa que particularidad específica nos provee el fallo analizado que lo haga novedoso y valioso en contraposición a otros tantos decisorios jurisprudenciales en la misma temática; la peculiaridad del presente es que nuestro Supremo Tribunal ha reafirmado dos principios neurálgicos que priman en nuestra materia laboral en todo momento y en las conductas asumidas por los litigantes, los cuales como tal lo adelanta el título son el Principio de Buena Fe (Art. 63 L.C.T.) y el de Congruencia (Arts. 17 y 18 C.N.); de la plataforma fáctica acaecida se desprende que la actora, al momento de transitar el reclamo ante la Aseguradora de Riesgos del Trabajo demandada y en la etapa administrativa previa ante Comisión Medica jurisdiccional exigida por la normativa legal imperante (ratificado por la CSJN en el contemporáneo fallo “Pogonza”), es notificada del rechazo de la patología denunciada como enfermedad profesional y de su correspondiente incapacidad laboral denunciada, en razón de ser considerada por la ART como “Enfermedad Inculpable” y con ello quedando fuera del sistema de reparación de infortunios laborales. Posterior-

mente, la actora disconforme con el pronunciamiento promueve formal demanda a los fines de discutir el carácter profesional de las patologías denunciadas, topándose con la sorpresa de que en su contestación de demanda, la aseguradora accionada procede a interponer “defensa de falta de seguro” por no encontrarse, según los términos literales del memorial, vigente la póliza de seguro del empleador de la accionante, por lo que meritaba el planteamiento de dicha defensa procesal; tal defensa interpuesta a claras nos indica que, la aseguradora oportuna e inicialmente ante la Comisión Medica Jurisdiccional, manifestó que la patología denunciada *no se consideraba “profesional”*, para luego en la etapa judicial expresar que había *falta de legitimación pasiva por el supuesto de no seguro*. De tal situación descripta se puede observar fácilmente que la demandada modificó su posición defensiva y con ello provocó una flagrante violación al principio de Buena Fe y Congruencia en su accionar, debilitando a la accionante en su derecho constitucional de defensa en juicio, al introducir un hecho distinto al alegado en primer término, cuestión que no fue inobservada por los integrantes de nuestro Alto Cuerpo.

III). PRINCIPIOS DE BUENA FE Y CONGRUENCIA

Cuando hablamos de principios jurídicos en materia laboral, nos posicionamos frente a una temática que ha sufrido y sufre fuertes embates, con relación a su vigencia y aplicabilidad, lo que determina una situación de crisis en nuestro querido Derecho Laboral; ya el principio protectorio, rector y nuclear en el derecho del trabajo, recepcionado constitucionalmente en el destacado Art. 14 Bis nos destaca que el trabajo en cualquiera de sus formas gozará de la protección de las leyes; tal enunciado normativo lo que nos explicita es que el trabajador o la trabajadora cuando se encuentren inmersos en una relación de trabajo dependiente, se encuentra protegido/a en todo momento y en sus más variadas manifestaciones y novedosas tendencias. De lo expuesto introductoriamente, podemos observar que la actora se encontraba ligada a la ART demandada por el contrato de trabajo que formalizó ante su empleador, y este a su vez y de manera obligatoria, formalizó un contrato de seguro con la requerida; tal introducción nos recuerda que aunque no haya contrato de trabajo propiamente dicho entre la ART y la actora, dicha relación se rige por los principios jurídicos del derecho del trabajo igualmente, como lo son los citados principios de Buena Fe y Congruencia, en razón de encontrarse ligada por un contrato de seguro que responda por los infortunios laborales que ocurran por la actividad del empleador; cuestión que pareció olvidársele a la demandada, por la forma en que se desempeñó; la aseguradora como proveedora de servicios de seguro no puede informar de manera errónea e inexacta una situación de hecho que hace al reclamo del derecho sustancial de la trabajadora y que puede afectarla gravemente, acorde a la estrategia





jurídico procesal que ponga en marcha en razón de la información de la cual se provea. La demandada no puede obviar que el derecho del trabajo es de carácter tuitivo y que por tal motivo debe obrar conforme a deberes de previsión específicos (agravados en este caso) y observando fielmente tanto su accionar como los derechos y garantías que le asisten a los trabajadores. La actitud desplegada por la citada experta en servicios de seguros, en primer término, al expresar que la enfermedad reclamada era “incurpable”, para luego en sede judicial sostener que “no había seguro vigente” y por ende falta de legitimidad pasiva para ser accionada, es un claro ejemplo de desidia e irrespeto a los derechos laborales de la actora.

Ya pasando específicamente a los principios que nos atienen, primeramente desarrollaremos el de la Buena Fe; el mismo se erige como una pauta de conducta que debe ser observada en todo momento y que exige a los intervinientes que adecuen y en algunos casos readecuen sus conductas a lo que legamente se espera en un estado de derecho como el nuestro; en el caso de los trabajadores/as será el denominado “buen trabajador” contenido en la L.C.T. y en el caso de las ARTs será el consolidado por la doctrina contractualista como el de “buen hombre de negocios”, obviamente con las precisiones técnicas propias de nuestra materia bajo el manto de la prevención exigida por la ley específica. Tal como se puede observar, se trata nada más ni nada menos de pautas generales de conductas, que deben acatar y observar las partes en todo momento, tanto en los procesos administrativos previos como en los procesos judiciales; los contratos de seguros de riesgos del trabajo y consecuentemente sus efectos y extensión no quedan exceptuados de dicho deber. De lo reflejado en el fallo se denota que la aseguradora

violó dicho principio al informar falazmente una cuestión en comisión médica para luego desarrollar una postura defensiva distinta a lo expresado oportunamente, no permitiéndole a la actora y a su letrado poder visibilizar comprensible y adecuadamente las consecuencias del seguro, no obrando así con ello la proveedora con cuidado y previsión, defraudando la confianza de la parte trabajadora la que en sede judicial se dio con la sorpresa de la interposición de la defensa citada, cuestión extraña a lo entendido y visibilizado en instancia administrativa. Ya la CNAT explicitó que “Es obligación del principal proceder en sus actitudes sin ambigüedades, ni reticencias, con mayor razón si se trata de una gran empresa”³ lo que nos da la pauta de que la ART debe observar de misma manera que el empleador dicho principio, a lo cual nos atrevemos a sostener que lo debe realizar aun con mayor diligencia, en razón de ser una proveedora profesional de servicios de seguros, la cual no puede brindar información falsa o inexacta, y menos aún a un hiposuficiente como lo es la trabajadora en autos, más aún si recordamos que la esencia y espíritu de la génesis de tales empresas fue el “deber de prevención” como principio rector de la LRT; la aseguradora no puede obviar dichos extremos por ser ella quien posee exclusivamente dicha información. La violación del citado estándar jurídico de comportamiento por parte de la demandada debió ser tenido en cuenta en la sentencia traída a discusión dictada por la Cámara del Trabajo interviniente, la que con mucho tino pudo ser efectivamente observada por nuestro alto cuerpo jurisdiccional al revocar el decisorio debido a la deshonestidad flagrante en la que incurrió la ART condenada. Además el TSJ realizó una correcta

3 Sala IV, 6 11 50; F.T. 963.315

valoración de la pericial médica obrante en autos, la cual arroja que las patologías denunciadas como primera manifestación invalidante y reclamadas por ende como enfermedad profesional tanto en Comisión Médica como en Sede Judicial son las mismas y fueron conocidas por la aseguradora en primer término, lo cual demuestra la Buena Fe de la trabajadora y confirma la Mala Fe de la requerida, quien si mutó su defensa en relación a las comunicaciones vertidas; cuando nos referimos a comunicaciones vertidas hacemos gala de que la aseguradora aunque no haya tenido contrato de seguro con el empleador, procedió a notificar fehacientemente a la Sra. Escobar, que se le rechazaba el reclamo efectuado por no revestir condición de profesional (ajena al trabajo). Si la misma conocía que no había seguro, debió manifestar tal extremo con su consecuente rechazo y no que la patología era inculpable (modifica sustancialmente la plataforma fáctica y jurídica induciendo a error a la actora); se entiende entonces y así lo entendió el TSJ que la actora al discrepar de la condición de profesional o inculpable de las patologías denunciadas, se pudo creer objetivamente con derecho a reclamarlas judicialmente; tal desvarío de la aseguradora no puede ser tenida como válida en razón de que nadie puede alegar su propia torpeza y el debido derecho constitucional de defensa no ampara comportamientos negligentes, menos aun cuando han sido llevados a cabo en contra de los intereses de una trabajadora, sujeto de preferente tutela constitucional por nuestra carta magna y estatuto normativo laboral vigente.

Tal manifestación fehaciente en relación al carácter de “inculpable” de la patología denunciada fue asimismo reconocida por Consolidar en su Memorial de contestación de demanda, quien sostuvo que al realizarle los controles médicos pertinentes a la accionante, tales estudios determinaron que no revestían en su criterio un carácter de profesional, por lo que debió primeramente notificar que no había seguro, para que la accionante en autos pudiera posteriormente intimar al empleador e inclusive evitar que se formalizara un reclamo ante su compañía, por lo que en términos interpretativos podemos sostener nuevamente que nadie puede alegar su propia torpeza.

Con relación al *Principio de Congruencia*, el mismo debe ser observado tanto por las partes como por el magistrado a la hora de resolver la cuestión litigiosa traída a su conocimiento; tal precepto fue desarrollado por Nuestra Corte Suprema de Justicia, la cual sostiene que se “*exige la existencia de conformidad entre la sentencia, y las pretensiones y defensas deducidas en juicio, es decir, que debe mediar correspondencia entre el contenido de las pretensiones y oposiciones de las partes, y la respuesta que surge del órgano jurisdiccional en su pronunciamiento*”⁴; de tal postulado podemos observar que la demandada no obró conforme a lo requerido por el máximo ente jurisdiccional de nuestro país, en razón de que tal como fuese expuesto, en primer término rechazo la contingencia por ser inculpable, para luego rechazarla en juicio por no contar con seguro vigente el empleador de la actora al momento de la primer manifestación

4 Fallos: 336:2429





invalidante, cuestión no conocida o que no podía ser conocida por la Sra. Escobar; asimismo el ente jurisdiccional ha sostenido fervientemente la constitucionalidad de dicho principio manifestando que “*el carácter constitucional del principio de congruencia, como expresión de los derechos de defensa en juicio y de propiedad, obedece a que el sistema de garantías constitucionales del proceso está orientado a proteger los derechos y no a perjudicarlos: de ahí que lo esencial sea “que la justicia repose sobre la certeza y la seguridad, lo que se logra con la justicia según ley, que subordina al juez en lo concreto, respetando las limitaciones formales sin hacer prevalecer tampoco la forma sobre el fondo, pero sin olvidar que también en las formas se realizan las esencias”*”; de lo desarrollado visibilizamos la exigencia que recae sobre la aseguradora como asimismo sobre el tribunal, de que lo alegado en sede administrativa como en sede judicial tenga basamento probatorio primeramente, y en segundo término que las postulaciones realizadas en cada etapa sean coincidentes a los fines de no violentar el derecho a la debida defensa de las partes; en razón de esto último, es necesario destacar que el principio desarrollado obliga al juez a la hora de dictaminar su decisión, que la misma se avoque a lo alegado y probado a los fines de respetar lo preceptuado en el art. 18 CN anteriormente citado, por lo que se debió tener en cuenta lo manifestado por la demandada en Comisión Médica y lo sostenido posteriormente en su defensa judicial, amén de la pericial medica producida que fue gran sustento para la viabilidad de la demanda incoada, todo ello en ponderación con nuestro máximo principio protectorio y las consecuencias que derivan del mismo. Por último, cabe destacar que a los fines de apoyar la tesis arribada por el Tribunal Superior de Córdoba, a la cual adherimos como se puede observar, que Consolidar ART (hoy Galeno) al encontrarse enmarcada asimismo en el régimen especial de la ley de seguros (Ley N° 17.418, Art. 6 Dec. Ley N° 717/96 y 22, Dec. N° 491/97) tenía como carga específica expedirse en forma concreta, clara y precisa respecto del derecho que le asistía o no a la actora en su debida oportunidad, siendo extemporáneas la interposición de las defensas deducidas en juicio según los propios términos del Art. 56 de la normativa de seguros invocada.

IV). CONCLUSIÓN

A corolario del fallo analizado y tal como surge del mismo, la actora denunció debidamente en tiempo y forma ante la demandada las patologías reclamadas como laborales y por ende calificadas como “*enfermedades profesionales*”, las que a su vez en primer término la ART procedió a rechazarlas por no considerarlas como tal. Hasta aquí tenemos un caso común que visibilizamos día a día en nuestra judicatura y rama del derecho; sin embargo en segundo término, ya en etapa judicial y más precisamente en su memorial de contestación, procedió a

5 (Fallos: 315:106; 329:5903; 338:552 y CSJ 001460/2016/CS001 “Milantic Trans S.A. c/ Ministerio de la Producción”, sentencia del 5/8/2021)

rebatir la pretensión actora a través de las defensas introducidas y citadas hasta el hartazgo, perfeccionando en dicho momento la mala fe e incongruencia de su accionar, atento a que nunca alegó ausencia de seguro ni falta de legitimación, las cuales tardíamente fueron opuestas en juicio, en razón de que no fueron invocadas e informadas al contestar la denuncia de contingencia realizada por la Sra. Escobar. A este punto cabe recordar también lo prescripto por la teoría de los "Actos Propios", la cual sostiene que la finalidad de la misma es evitar que una persona no trate de verse favorecida en un proceso judicial, contradiciendo la conducta anterior desplegada tanto en sede administrativa como en sede judicial; la doctrina de los actos propios puede tener aplicación dentro del derecho del trabajo y su fundamentación legal la podemos encontrar en los arts. 62 y 63 de la L.C.T., postulados que exigen que las partes están obligadas no solo a los términos expresos del contrato, sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo, apreciados con criterio de colaboración y solidaridad, estando obligadas a obrar de buena fe tanto en el nacimiento, como en el desarrollo, como en la muerte del contrato de trabajo⁶; Asimismo, la jurisprudencia expresa que la teoría de los actos propios informa un principio de derecho que impide a un sujeto colocarse en un proceso judicial en contradicción con su anterior conducta, para así impedir el obrar incoherente que lesiona la confianza suscitada en la otra parte de la relación e impone a los sujetos un comportamiento probado en las relaciones jurídicas. Nadie puede ponerse en contradicción con sus propios actos ejerciendo una conducta incompatible con una anterior, deliberada, jurídicamente relevante y plenamente eficaz⁷, lo que determina que contrariar la conducta anteriormente desplegada por la misma aseguradora en sede administrativa, lo cual motivó una situación jurídica preexistente que luego en la etapa judicial con el planteamiento de sus defensas

se deriva consecuentemente en un accionar negligente y malicioso como se expresó supra atento a que se trata de una pretensión y manifestaciones contradictorias palmarias y atribuibles a la demandada, en los cuales se observa la identidad de los sujetos que actúan (actora y demandada) y se vinculan en ambas instancias (Comisión Médica e Instancia Judicial). Como consecuencia del decisorio, no solo encontramos el respeto irrestricto a los derechos laborales de la actora damnificada si no asimismo un llamado de atención a las ARTs a los fines de informar y recordarles las conductas que deben desplegar ante los hiposuficientes para con ello evitar que, con sus oportunas conductas procesales puedan realizar alegaciones incompatibles entre sí, y que con ello no puedan en el ejercicio de su derecho a la debida defensa, contrariar su conducta y alegaciones anteriores, en pos de afectar los legítimos derechos laborales de las/os trabajadoras/es, haciendo uso y desuso de sus facultades administrativas y jurisdiccionales.

Finalizando hacemos propio el fundamento y conclusión esbozado por María del Carmen Piña quien sostiene firmemente que "...la reconstrucción del fenómeno jurídico demuestra que el derecho es una obra colectiva que empieza el constituyente pero que concluye el juez. El derecho entonces que finalmente padece o disfruta el ciudadano, es el que se dice judicialmente cuando se deriva racionalmente la solución justa desde la totalidad del derecho vigente (que ciertamente no es sólo positivo y nacional)..."⁸, tal juicio sensato fue acogido por nuestro Tribunal Superior de Justicia logrando con su decisorio revocar una sentencia que afectaba grave e irremediablemente los derechos constitucionales de la actora, adecuando la solución a lo prescripto por la normativa vigente y a la verdad real y material acaecida, logrando además con ello propiciar un mensaje de advertencia a las aseguradoras para que adecuen sus comportamientos procesales.

6 "La doctrina de los actos propios y el derecho del trabajo" - Publicado en: DT 1986-B, 1375

7 Fallos 294:200, considerando 6 y sus citas, CSJN Comp. Nº 291, xx, "in re" "Mercedes Benz Argentina c. Domini, Eduardo", del 1.10.85

8 PIÑA, María del Carmen. "Derechos Humanos, Trabajo Decente y Derecho del Trabajo".





Daniela Noemí Lisa Dagatti¹

LA VULNERABILIDAD EN EL PROCESO LABORAL



¹ Abogada, por Universidad Empresarial Siglo 21 (2012). Especialista en Derecho Laboral, por Universidad Nacional de Córdoba (2021). Profesora en Universidad Siglo 21.

I). INTRODUCCIÓN

En primer término, es dable destacar que conceptos como “situación de vulnerabilidad”, “alta vulnerabilidad”, “estado de vulnerabilidad”, el “Acceso a la justicia de Grupos Vulnerables”, son transversales a todas las materias atinentes al derecho, nacionales e internacionales, ello así, que la *Asamblea Plenaria de la XIV Edición de la Cumbre Judicial Iberoamericana, celebrada los días 4, 5 y 6 de marzo de 2008 en la ciudad de Brasilia -República Federativa de Brasil-, aprobó las “Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condiciones de Vulnerabilidad”*.

Ahora bien, en el ámbito del derecho laboral, existe como principio rector la especial protección al trabajador en su condición hiposuficiente o de desigualdad estructural frente al empleador, por lo cual se le han brindado históricamente herramientas legales tendientes a su especial protección, tal como lo definió Antonio Vázquez Vialard, para “... corregir una situación de desbalance en el orden de repartos de la relación individual que, tradicionalmente, había sido impuesta por el empleador”.

En consecuencia, para introducir el concepto de vulnerabilidad en el ámbito del derecho laboral, habría que evaluar si puede un trabajador encontrarse, además de la situación de inferioridad que le precede al empleador, en condición de especial o alta vulnerabilidad. Es sencillo dar curso a una respuesta afirmativa, ya que, en un gran segmento de casos, por condiciones de edad, género, sexo, raza, salud, discapacidad, economía, el trabajador es quien fácilmente se encuentra en circunstancias que lo colocan en dicho estado.

Así es que, se enunciarán en el presente artículo, para los casos de trabajadores que se consideren en condición de vulnerabilidad, herramientas jurídicas que puedan utilizarse como instrumentos para concretar en el plano del acceso a la justicia, el tan mentado principio de igualdad entre las partes, restableciendo el equilibrio procesal en base al respeto de la dignidad de la persona como ser HUMANO.

II). LA VULNERABILIDAD COMO CONCEPTO

La vulnerabilidad surge como elemento de protección a los derechos humanos de las personas, siempre enfocado en el tratamiento de la revalidación de la persona humana, con el principal objeto de realización y materialización de justicia social e igualdad de trato, mediante el otorgamiento de una especial o mayor protección desde el ordenamiento jurídico a todas aquellas personas que se encuentren en dicha condición.

Para ello, se han tomado como fuente principalmente los tratados internacionales del Art. 75 inc. 22 C.N. y en la actualidad la mayor contención jurí-

dica o normativa que tiene la vulnerabilidad son las 100 Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad, que si bien no integran el llamado bloque de constitucionalidad, tanto la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN) como el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de la Provincia de Córdoba las han adherido y aceptado, de modo que, podría decirse que constituyen una verdadera herramienta jurídico procesal.

Una de las herramientas procesales más importantes, ha sido la acordada N°05/2009 de la CSJN, en la cual, además de adherirse a las reglas, estableció que a criterio de la Corte resultan una *valiosa herramienta en un aspecto merecedor de particular atención en materia de acceso a justicia, a cuyo efectivo mejoramiento el Tribunal se ha comprometido a contribuir, entre otras inéditas, mediante la creación de la Comisión Nacional de Acceso a Justicia*” (*Acordada No 37/2007, del 17 de diciembre de 2007*).

A través de dicha acordada la Corte se adhirió a las reglas de Brasilia, y las situó como una herramienta de aplicación e interpretación no sólo respecto al acceso a la justicia, sino en cuanto a cualquier situación de alta vulnerabilidad *debiendo ellas ser seguidas -en cuanto resulte procedente- como guía en los asuntos a que se refieren*.

La aprobación de las Reglas se adoptó con el principal compromiso de comenzar a construir un modelo de justicia integrador, abierto a todos los sectores de la sociedad y especialmente sensible con aquellos más desfavorecidos o vulnerables, y “tienen como objetivo garantizar las condiciones de acceso efectivo a la justicia de las personas en condición de vulnerabilidad, sin discriminación alguna, englobando el conjunto de políticas, medidas, facilidades y apoyos que permitan a dichas personas el pleno goce de los servicios del sistema judicial”.

En el año 2018, para el aniversario de 10 años de las Reglas de Brasilia, se dispuso la actualización de las mismas aprobada por la Asamblea Plenaria de la XIX edición de la Cumbre Judicial Iberoamericana, abril de 2018 (Quito-Ecuador), y en Sección 2da, se estableció quiénes son los beneficiarios de las Reglas, para lo cual esbozó un concepto o definición de las “*personas en situación de Vulnerabilidad*”, como “... *aquellas quienes, por razón de su edad, género, orientación sexual e identidad de género, estado físico o mental, o por circunstancias sociales, económicas, étnicas, y/o culturales, o relacionadas con sus creencias y/o prácticas religiosas, o la ausencia de estas encuentran especiales dificultades para ejercitar con plenitud ante el sistema de justicia los derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico.*”²

Del mismo modo, se efectuó una enunciación de las causas de vulnerabilidad, entre ellas: la edad, la discapacidad, la pertenencia a comunidades indígenas, a otras diversidades étnicas-culturales, entre ellas las personas afrodescendientes, así como la victimización, la migración, la condición de refugio y el desplazamiento interno, la pobreza, el género, la orientación sexual e identidad de género y la privación de libertad.

² 100 Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad Centro de Capacitación y Gestión Judicial Dr. Mario Dei Castelli Actualización aprobada por la Asamblea Plenaria de la XIX Edición de la Cumbre Judicial Iberoamericana, abril de 2018, Quito-Ecuador.



Existen sobradas razones por las cuales el trabajador o trabajadora debiera en muchos casos, tratarse como persona en condición de vulnerabilidad, y en los procesos atinentes a las cuestiones de derechos humanos que están en juego, aplicarse con mayor estrictez las reglas propias de dicha condición.

En primer lugar, el trabajador en dicha condición recurre a la justicia en busca del cobro de un crédito alimentario, y en tal carácter -de trabajador- tiene herramientas de especial protección, puesto que le precede frente a su empleador una situación de inferioridad, inequidad, o desigualdad estructural (económica, de poder, conocimientos, etc.). Existen situaciones en las cuales a dicha condición deben sumársele otras vulnerabilidades, puesto que el trabajador o trabajadora ha padecido accidentes incapacitantes, es el único sustento familiar, su vivienda resultaba provista por el empleador, ha sido víctima de violencia o discriminación, padece problemas relativos a la salud mental, pobreza e infinidad de variables o situaciones que disminuyen su capacidad para prevenir, resistir o sobreponerse a un impacto que les sitúe en situación de riesgo, limitándolo para ejercitar con plenitud ante el sistema de justicia los derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico.

En consecuencia, es en dichos casos en los cuales el juzgador debiera hacer especial consideración del caso concreto, verificar la condición de vulnerabilidad del trabajador o trabajadora y activar las herramientas procesales propias a la resolución célere, eficaz y oportuna de la petición arribada a sus estrados.

Dentro de las Reglas de Brasilia, a partir de su artículo 34 se establecen una serie de “reglas procesales”, tendientes a facilitar el acceso al proceso y la legitimación de las personas en condición de vulnerabilidad, para lo cual se propone la simplificación y divulgación de los requisitos exigidos por el ordenamiento para la práctica de determinados actos, la promoción de la oralidad, la elaboración de “formularios” de fácil manejo para el ejercicio de determinadas acciones, se establece la regla del “Anticipo jurisdiccional de la prueba”, en la cual se recomienda la *adaptación*

de los procedimientos para permitir la práctica anticipada de la prueba en la que participe la persona en condición de vulnerabilidad, para *evitar la reiteración* de declaraciones, e incluso la práctica de la prueba antes del agravamiento de la discapacidad o de la enfermedad.

Todas las reglas procesales propuestas tienen en común y permiten inferir que se proponen la prescindencia de determinadas formalidades, es decir, a mayor vulnerabilidad, menor formalismo procesal para procurar el acceso a la justicia y la obtención de una respuesta célere y eficaz que evite agravar la situación de vulnerabilidad, la revictimización o la reiteración de actos que muchas veces colocan a la persona en una situación de desventaja aún mayor.

En el caso de procedimientos laborales, amén de las reglas previamente expuestas, las cuales se encuentran en pleno desarrollo y revalidación, como es el caso de la “oralidad”, que parecía haberse desvirtuado en los procesos de la ley 7987 previos a las modificaciones introducidas por la ley 10.596, actualmente y con posterioridad a dicha reforma, se ha alineado el propósito del proceso laboral en ese sentido, redefiniéndose el rol del juez, con una participación más activa, disminuyendo la excesiva formalidad en los procesos, inclusión de elementos tecnológicos, utilización de lenguaje claro y sencillo, de fácil comprensión, destinado esencialmente a garantizar la llegada de una respuesta oportuna y célere acorde con los principios de protección y acceso a la tutela judicial efectiva.

Por último, en materia laboral, ha sido recientemente dictado el ACUERDO REGLAMENTARIO NÚMERO 1719 -SERIE “A” (27/08/2021), en la que se elaboró un sistema de “CLASIFICACIÓN DE CAUSAS A LOS FINES DE ASIGNAR PRIORIDAD EN LA FIJACIÓN DE AUDIENCIAS DE VISTA DE CAUSA EN SALAS DE LA CÁMARA ÚNICA DEL TRABAJO DE CÓRDOBA y CÁMARAS DEL TRABAJO DEL INTERIOR”. Para dicha clasificación se distinguió entre “Causas simples”, “Causas intermedias o de complejidad leve”, “Causas complejas” y de “Extrema complejidad” y luego, se estableció como cate-

goría de distinción, aquellas “Causas en las cuales la parte actora se encuentre conformada por una/s persona/s en situación de vulnerabilidad”.

En este particular, al momento de definir el universo de casos que posiblemente sean abarcados dentro de la vulnerabilidad, nuestro máximo tribunal reconoce la dificultad que podría surgir, en principio, para delimitar un concepto indeterminado como el de personas en situación de vulnerabilidad, y propicia acudir como pauta interpretativa a los protocolos elaborados y respecto a aquellos colectivos no abordados por los citados protocolos, sugiere acudir a las “REGLAS DE BRASÍLIA SOBRE ACCESO A LA JUSTICIA DE LAS PERSONAS EN CONDICIÓN DE VULNERABILIDAD”, de modo que con buen tino en consonancia a garantizar mayor amplitud y protección sugiere un concepto amplio e indeterminado de casos a abarcar en los colectivos de personas vulnerables, proponiendo en todo caso, que dicha calificación la efectúa el tribunal interviniente en el caso concreto. Esto último, sin perjuicio de la posibilidad que se le otorga a los operadores jurídicos (abogados/as actantes) de requerir tal calificación.

Todo el anterior esfuerzo de distinción - causas según complejidad, a la par de la identificación de actor /es en situación de vulnerabilidad - tuvo como objeto conformar una nueva pauta de prioridad para la fijación de las Audiencias de Vista de Causa – AVC –, a intercalar con la regla de la antigüedad, ya que consideró tal pauta como insuficiente para atender de modo adecuado a los principios de celeridad, eficiencia y acceso a la Justicia de modo oportuno requiere actualmente.

III). JUZGAR CON PERSPECTIVA DE VULNERABILIDAD

Como resultado de muchísimos años de luchas y conquistas, puede decirse que, si bien en la línea del tiempo puede ser “novedosa” la conceptualización de “juzgar con perspectiva de género”, mirada que se ha incorporado al servicio de justicia y compromiso social asumido por el Estado desde la sanción de la Ley Micaela 27.499, en los últimos años saludablemente se le ha otorgado mayor visibilidad, difusión, capacitación e implementación desde el servicio de justicia a nivel nacional y local.

Ahora bien, “juzgar con perspectiva de vulnerabilidad” constituye un concepto que podría decirse, es más amplio e inclusivo de la igualdad de trato y no discriminación tanto en razón de sexo o género, como abarcativo de otras causales que colocan a la persona en una situación especial de indefensión agravada.

Entonces, juzgar con perspectiva de vulnerabilidad consiste en aplicar normas internacionales y nacionales en pos de la igualdad y no discriminación, en pos de garantizar tutela judicial efectiva a la persona (en





el derecho laboral, trabajador o trabajadora) en su especial indefensión agravada, tanto en el tratamiento procesal del caso, como en el dictado de la sentencia.

En efecto, tal como lo ha expresado este TSJ, no debe perderse de vista **“la perspectiva de la vulnerabilidad bajo cuyo prisma debe ensayarse cualquier salida jurisdiccional vinculada con personas en situación de vulnerabilidad**; esto es, ‘personas que, por razón de su edad, género, estado físico o mental, o por circunstancias sociales, económicas, étnicas y/o culturales, encuentran especiales dificultades para ejercitar con plenitud ante el sistema de justicia los derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico...’³

Es una tarea ardua que deberá abordar el juez al resolver cada caso en concreto, como ha sucedido en los casos jurisprudenciales—particularmente el último dictado por la CSJN— teniendo siempre en claro la importancia de fallar con “perspectiva de vulnerabilidad”.

Las reglas tradicionales propias del procedimiento, deben ser sustituidas por otras más aptas para decidir desde la sana crítica racional, así, no puede esperarse de un sujeto merecedor de una doble tutela especial —por ser trabajador y además vulnerable—, prueba que no puede rendir o producir, debiendo conjugarse diversos principios como el de libertad probatoria, complementado con el de “amplitud probatoria”, cobrando especial relevancia el relato de la víctima y los de todos quienes pudieren aportar datos e indicios sobre un estado de cosas.⁴

A modo de enunciación práctica, seguidamente se exponen casos jurisprudenciales en los cuales se ha considerado al trabajador o trabajadora en situación de vulnerabilidad, es decir, y se ha juzgado con perspectiva de vulnerabilidad, entre ellas:

1) Se consideró que el empleador colocó al trabajador en situación de vulnerabilidad, tras extinguir el vínculo cuando éste se encontraba padeciendo una enfermedad inculpable⁵.

2) Se estableció que la facultad del empleador de despedir sin causa, se encuentra limitada por la Ley 23.592 y, por consiguiente, no puede encubrir un trato discriminatorio. En el caso, se condenó al empleador que despidió a una trabajadora por abandono de trabajo luego de 17 años de relación cuando estaba transitando una enfermedad psiquiátrica, constituyendo tal circunstancia un momento de innegable vulnerabilidad (prosperó además la partida indemnizatoria por daño moral, de conformidad con lo normado por los arts. 1716, 1717, 1737 y 1741, Código Civil y Comercial)⁶.

³ Tribunal Superior de Justicia, A.I. N° 85 de fecha 29/10/2018 en autos “Manassero, Juan José María c/

Administración Provincial de Seguro de Salud (APROSS) – Amparo – Recurso de Apelación” Expte. no 2981105.

⁴ R., M. F. vs. C. P. C. F. S.A. y otros. Ordinario - Despido /// Cám. del Trab. Sala I, Córdoba, Córdoba; 28/12/2020; Rubinzal Online; RC J 2166/21

⁵ Pereyra, Antonio Esteban vs. Murata S.A. s. Despido /// CNTrab. Sala I; 16/05/2022; Rubinzal Online; RC J 3754/22.

⁶ Biaggini, Andrea Natalia vs. Swiss Medical S.A. s. Despido /// CNTrab. Sala I; 21/04/2022; Rubinzal Online; RC J 2508/22

3). Se dejó sin efecto el despido incausado dispuesto por la empleadora durante la vigencia del Decreto de Necesidad y Urgencia (DNU) 329/2020, pese a que fue despedida en los términos del art. 92 bis de la LCT, ya que se dejaba a la trabajadora en un estado de vulnerabilidad absoluta, siendo el único ingreso que poseía y del que se valía para el cumplimiento de todas sus obligaciones. El Juzgado de Conciliación interviniente hizo lugar a lo peticionado, declaró nula la desvinculación, ordenó la reincorporación de la trabajadora y el abono de los salarios caídos.⁷

4). Se admitió medida autosatisfactiva y dictó la nulidad del despido dispuesto a una trabajadora (cursando el periodo de prueba), la consecuente restitución inmediata a su puesto de trabajo con más los salarios caídos y las costas del pleito.

El último caso expuesto es merecedor de un pormenorizado análisis, en virtud de que el juzgador efectuó aportes orientadores y de relevancia, no sólo a cerca de juzgar con perspectiva de vulnerabilidad y género, sino de la trascendencia que socioculturalmente implican las resoluciones judiciales.

Así, fue que le dio especial incidencia a las condiciones personales de la actora (en tanto la misma resultaba sostén de hogar, que además es madre de una menor de edad y se encontraba cursando un embarazo), ubicándola por dichas razones en una situación de vulnerabilidad en los términos del art. 9 de la Convención de Belem do Pará. Remarcó la especial tutela que dispensa el ordenamiento jurídico a la maternidad (Fallos: 318:871 CSJN) como sujeto de especial tutela constitucional, así como la normativa de jerarquía constitucional que enmarca la tutela de la mujer embarazada en las relaciones laborales, enfatizó la necesidad de especial e integral en protección del niño en situación de desamparo, desde el embarazo hasta la finalización del período de enseñanza elemental y de la madre durante el embarazo y el tiempo de lactancia.

Señaló que la protección de la mujer en contra de cualquier tipo de discriminación laboral, sea en el ámbito público como el privado, debe ser una principal preocupación de los magistrados del trabajo.

Seguidamente ratificó la importancia y poder individual y colectivo que tienen las sentencias judiciales, que impactan en la vida de las personas y conforman la identidad del Poder Judicial debiendo ser las decisiones judiciales *un instrumento para la defensa efectiva de los derechos de las personas en condición de vulnerabilidad*, ya que de nada sirve que el Estado reconozca formalmente un derecho si su titular no puede acceder a la tutela efectiva del mismo.

IV). CONCLUSIÓN

Cabe destacar que, en la actualidad, y desde la incorporación de las Reglas de Brasilia en adelante, se han agregado herramientas procesales y reivindicado principios fundamentalmente direccionados a prescindir de las formalidades, reforzar la oralidad, procurar el acceso a la justicia y celeridad en la tramitación de procesos que por naturaleza tienen actores especialmente vulnerables, que recurren a la justicia en busca del cobro de créditos alimentarios o prestaciones de salud.

Asimismo, resultará fundamental el desarraigo de antiguos esquemas desde la institución de servicio de justicia, debiendo sumársele a los principios propios de nuestra disciplina y los del sistema de reparación de Riesgos del Trabajo, aquellos que especialmente nacen de situaciones de extrema vulnerabilidad de la persona humana, debiendo instruirse y sentenciarse los procesos con dicha perspectiva, procurando evitar la revictimización de los afectados, por razones de edad, género, orientación sexual e identidad de género, estado físico o mental, o por circunstancias sociales, económicas, étnicas, y/o culturales.

Las amplias facultades de instrucción con las que cuenta el Juez de Conciliación y Trabajo, incrementadas con la reforma de la Ley 10.456, le imponen procurar una solución que conjugue el respeto al debido proceso, el acceso a la justicia y la celeridad en la tramitación de todo reclamo de naturaleza alimentaria.⁸ Especialmente en aquellos procedimientos en que además el trabajador o trabajadora se encuentre en condición de vulnerabilidad, en los cuales deberá resignificarse y ampliarse la protección propuesta.

Así lo ha establecido el TSJ de Córdoba en autos “Manassero, Juan José María c/ Administración Provincial de Seguro de Salud (APROSS) – Amparo – Recurso de Apelación”, sentencia en la cual introdujo el término “perspectiva de vulnerabilidad” como prisma y directriz bajo la cual debe ensayarse cualquier salida jurisdiccional vinculada con personas en dicha situación. En esta línea conceptual no es suficiente con dar a cada uno lo que le corresponde, sino otorgarlo también cuando lo necesita, ya que el tiempo puede provocar desigualdades de hecho (materiales y concretas) que no pueden ser obviadas al momento de administrar justicia.



7 “Lario, Rocío Stefania c/ Pleyade SA - Medida autosatisfactiva, Expte. 9318657”. Juzgado de Conciliación de 1ª Nominación Córdoba, Sent. n.º 48: 06/07/2020.

8 BOLETIN JUDICIAL DEL PJ DE CBA. DERECHO LABORAL. “LEY DE RIESGOS DE TRABAJO”. Sumarios. “Roldán, Claudio Alejandro c/ La Segunda ART SA- Recurso Directo”, expediente 11032147. Sala Séptima de la Cámara del Trabajo, Secretaría 13. 06/09/2022



Agustina Gil¹

EL TRABAJO DE REPARTO A TRAVÉS DE PLATAFORMAS DIGITALES

y su calificación
Jurídica



¹ Abogada (UNC), empleada sala 4ta Cámara del Trabajo de Córdoba

I). INTRODUCCIÓN

Los acelerados cambios que conlleva la sociedad de la información en el ámbito productivo y comunicacional irrumpen inevitablemente en los vínculos laborales con una clara inclinación a la flexibilización de las condiciones de la prestación y la autonomización de la figura del trabajador dirigido hacia el emprendedurismo.

En este contexto emergen las plataformas digitales de trabajo, caracterizadas por prestar servicios a través de la utilización de Internet y de aplicaciones digitales bajo la insignia de una economía colaborativa o economía bajo demanda, y vienen a modificar no sólo la organización de las empresas y los procesos de trabajo, sino también las relaciones entre los trabajadores y las empresas².

Estos escenarios escapan a los esquemas conceptualizados por el Derecho del Trabajo, que fueron diseñados para hacer frente a la coyuntura de la “cuestión social”, como consecuencia del desarrollo del capitalismo y la sociedad industrial.

En Argentina, el desembarco de este tipo de plataformas comenzó en el año 2017 con “PedidosYa” y tuvo una fuerte expansión que permitió el ingreso de otras empresas como Glovo, Rappi y UberEats, por nombrar las más conocidas.

El tema cobra relevancia toda vez que el avance de esta economía de plataformas se aceleró y consolidó en el contexto de pandemia Covid-19, donde incluso se designó a las actividades de reparto como “servicios esenciales” en la normativa de emergencia sanitaria³ (conocida como ASPO) y, además, generó oportunidades laborales no sólo a sectores históricamente marginados del mercado de empleos (inmigrantes, jóvenes y personal no calificado) sino también a aquellos que habían perdido sus ingresos por el cierre total de la industria y de los comercios a causa del aislamiento social ordenado por el Estado.

La gravedad del asunto radica en la situación de vulnerabilidad de los repartidores que formalmente inscriptos como autónomos -pese a estar insertos en una organización cuyos términos y condiciones son impuestas por las plataformas- se ven marginados de un sistema de protección que los ampare ante el vacío legal.

Sin embargo, el tema presenta sus aristas y ha abierto un debate sobre la naturaleza jurídica de la prestación de servicios a través de plataformas: ¿Estamos frente a trabajadores dependientes, autónomos o una tercera categoría?

II). LA DEPENDENCIA LABORAL

No toda actividad humana está amparada por el régimen laboral, como el trabajo benévolo, el familiar y el autónomo. Es la dependencia la que determina la relación jurídica como laboral. Sin embargo, el concepto de dependencia no se encuentra definido en la Ley de Contrato de Trabajo, aunque es un término utilizado en dicha normativa, como, por ejemplo, en el art. 22 al establecer que “Habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de esta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen”.

Según la doctrina, la relación de dependencia se caracteriza por la subordinación del trabajador que, a su vez, se exterioriza en un triple sentido: técnico, jurídico y económico. La presencia de esta tríada es lo que permite afirmar que estamos ante una relación de trabajo, pero, además, el legislador estableció en el art. 23 de la LCT una presunción –iuris tantum- previendo que en la realidad se dan situaciones en las que resulta difícil determinar la existencia de una relación de trabajo y atendiendo a los principios protectorio y de primacía de la realidad.

En el plano suprallegal, la OIT adoptó en la Reunión 95 de la Conferencia General del año 2006, la Recomendación N° 198⁴, intitulada “Sobre la relación de trabajo”, motivada por las dificultades a la hora de determinar la existencia de una relación de trabajo cuando los derechos y obligaciones de cada parte no resultan claros, cuando se ha intentado encubrir esa relación de dependencia, o cuando hay limitaciones o insuficiencias en la legislación o en su interpretación o aplicación. Este instrumento establece una serie de indicios que permiten determinar la existencia de la relación laboral atendiendo a los hechos relativos a la ejecución del trabajo y a la remuneración⁵.

4 Si bien estos documentos no son vinculantes como los convenios ratificados por nuestro país (art. 75 inc. 22 CN), la jurisprudencia les da valor hermenéutico al considerarlos intérpretes autorizados de dichos instrumentos (cf. Fallos: 334:1387).

5 (a) el hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo, y

(b) el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador.

2 LÓPEZ MOURELO, Elva. *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina: Análisis y recomendaciones de política*. Oficina de país de la OIT para Argentina. Primera edición, 2020. ISBN 9789220327920 (pdf web)

3 Véase art. 6 incs. 18 y 19 DNU 297/2020, Decisiones Administrativas 429/2020 y 450/2020 y res. 279/2020 del MTEySS



III). INDICADORES DE AUTONOMÍA Y DE SUBORDINACIÓN

Al analizar las características de la prestación del trabajo de reparto a través de plataformas virtuales bajo el prisma del “haz de indicios”, se refuerza la premisa que estamos ante un vínculo de dependencia. No obstante, existen fuertes indicadores de trabajo autónomo, como el desplazamiento de las formas tradicionales de ejercicio de la dirección y el control empresarial hacia otros modos indirectos, a través de recomendaciones o sugerencias, o mediante sistemas de evaluación de los clientes, gestión del algoritmo; elementos de trabajo aportados por la persona que presta tareas; costos y riesgos externalizados (o al menos compartidos); nuevas dimensiones espacio-temporales de la prestación (ejecución de tareas en establecimientos ajenos al del empleador, jornada no determinada, inexistencia de retribución mínima) y mayor flexibilidad -al menos en lo formal- respecto de cómo y cuándo prestar el servicio.

Estas características propias del modelo de negocios de plataformas ponen en duda la naturaleza laboral de la prestación de los repartidores. Sin embargo, resulta necesario efectuar algunas consideraciones.

La intervención de la tecnología digital, especialmente la utilización de la gestión algorítmica, que caracteriza la relación entre repartidores y plataformas virtuales, permite a éstas últimas su desmaterialización tras la aplicación digital y la difusión de la facultad de control, que se expande hasta llegar incluso a los clientes a través del sistema de puntuaciones.

Además, la plataforma tiene en su poder la información referida a la distribución de los pedidos, la modalidad de su cumplimiento y el grado de satisfacción de los usuarios -que una vez codificada- tiene consecuencias para el repartidor y su calificación, ya que le permite acceder a beneficios y gratificaciones, o bien, puede derivar en una suspensión temporal o definitiva ante una mala puntuación.

Entonces, se sistematiza el control de la prestación entre la plataforma y los terceros ajenos a la relación (como el caso de los clientes), pero las facultades disciplinarias y sancionatorias permanecen siempre bajo dirección de la empresa.

También se alega en favor de la autonomía de los trabajadores de plataformas que son ellos los que aportan las herramientas necesarias para el cumplimiento de la prestación, en los que se incluye el medio de circulación a los fines de realizar los repartos y el teléfono celular con tecnología acorde y paquete de datos móviles necesarios para recibir las órdenes de pedidos y confirmar su entrega, siendo además responsables de su mantenimiento y gastos extraordinarios (por ejemplo pinchadura de goma, accidentes viales, multas de tránsito, etc.). Sin embargo, la herramienta de trabajo más relevante es la propia aplicación digital, desarrollada por la plataforma, que es la que permite intermediar entre los negocios o proveedores de productos, los consumidores y el repartidor, y que en definitiva es la insignia del mercado digital. El trabajador se inserta de esta estructura empresarial con un modelo de negocio y una organización del trabajo ya diseñado y predeterminado por la plataforma.

En esta estructura, el repartidor no tiene poder de negociación alguno, debe acatar a los términos y directivas que le imparte la plataforma: respecto a la aplicación que debe descargar, los tiempos y modo de retiro y entrega de pedidos, la conducta frente a clientes, la determinación de la forma y modalidad a través de la cual se formalizará e instrumentarán los pagos. Y, asimismo, el repartidor no elige a qué clientes entregar o con qué proveedores trabajar, tampoco es partícipe de la información o “big data” que recolecta -y generalmente monetiza- la plataforma y que constituye uno de los mayores activos de las empresas que trabajan en la economía bajo demanda⁶. A estas notas de subordinación técnica y de ajenidad, se agrega que los repartidores no se benefician directamente de los frutos de la actividad, sino que por las tareas realizadas perciben un monto fijo impuesto por la plataforma y que incluso puede ser modificado unilateralmente por esta, sin necesidad de requerir la conformidad del trabajador.

Por otra parte, respecto al argumento de la flexibilización horaria, si bien es cierto que los repartidores no deben cumplir una jornada laboral prefijada, también es real que si no alcanzan cierto número de pedidos en un determinado plazo (un día o una semana) tiene consecuencias económicas y sancionatorias. A los trabajadores de plataformas no se les reconocen horas mínimas de prestación de tareas,

6 SANTANA, Carolina Belén, *Los trabajadores de plataformas de transporte de mercaderías y/o personas en Argentina: ¿autónomos o dependientes?*, La Ley Online, 2021, cita Online: TR LALEY AR/DOC/2452/2021, p. 9

ya que su actuación comienza a partir de la digitalización de la demanda y su remuneración depende exclusivamente de los pedidos realizados. A su vez, si bien existe la facultad del repartidor de aceptar o rechazar tareas encomendadas, esta decisión influye en su calificación dentro de la aplicación y ocasionándole consecuencias disciplinarias, como la baja en el número de pedidos asignados e incluso la inhabilitación temporal. En definitiva, la supuesta libertad del trabajador para elegir la frecuencia, los días y las horas de trabajo se ve acotada en la práctica por la gestión logarítmica administrada por la empresa.

En otro aspecto, las aplicaciones digitales han alegado que la ejecución de los servicios es llevada a cabo por personas inscriptas formalmente como autónomas. Sin embargo, este argumento cae frente al principio de supremacía de la realidad contemplado en el art. 14 LCT, donde las formas y figuras utilizadas en la relación no son óbice para la determinación de subordinación, sino más bien, un mecanismo de encubrimiento de la laboralidad del vínculo hacia su precariedad.

También se ha argüido que, como consecuencia de la flexibilización de los horarios, los trabajadores de plataformas pueden complementar la tarea de repartos con otra actividad lucrativa e incluso estar inscriptos en distintas aplicaciones de pedidos a la vez. Empero, la exclusividad no constituye un presupuesto determinante de la dependencia en nuestro Derecho, por lo que es factible que los repartidores presten servicios para más de una aplicación al mismo tiempo o tengan un trabajo autónomo o incluso dependiente, sin privarle de laboralidad al vínculo entre plataforma y trabajador.

IV). ¿ESTAMOS ANTE UNA TERCER CATEGORÍA? LA NECESIDAD DE UNA REGULACIÓN

Si bien la relación entre las plataformas digitales y sus repartidores manifiesta caracteres propios de la relación de trabajo, la marcada flexibilización que torna débil y difusa la subordinación ha llevado a que se hable de la presencia de una nueva categoría intermedia: un híbrido entre un trabajador dependiente y uno autónomo.

La realidad es que, sin perjuicio del vacío legal, los trabajadores de plataformas digitales continúan tomando envíos bajo contextos de precariedad laboral, lo que “subraya la necesidad de ajustar la regulación sociolaboral para que esta cumpla adecuadamente su doble función de proteger los derechos sociales y laborales de los trabajadores y de contribuir a un funcionamiento eficiente de los mercados laborales”⁷.

⁷ CEPAL/ OIT. “Trabajo decente para los trabajadores de plataformas en América Latina” Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. Nº 24 (LC/TS.2021/71). Santiago, 2021. p. 42





Algunas alternativas de regulación posibles -esbozadas por Litterio - establecen: 1) que estos trabajadores son autónomos, sin ningún tipo de subordinación (cuentapropistas); 2) la creación de una categoría intermedia (“cuasi-autónomos” o “cuasidependientes”); 3) que son trabajadores dependientes y encuadrarlos directamente en la Ley de Contrato de Trabajo, pudiendo incorporar en su articulado alguna norma que atienda su situación especial; 4) que baste con la negociación de un convenio colectivo de trabajo que regule su situación específicamente; o 5) que son trabajadores dependientes pero atendiendo a la modalidad y características propias de la actividad, requieran una regulación laboral especial, sin perjuicio de la aplicación subsidiaria de la LCT (como vemos en el régimen agrario, régimen de personal de casas particulares, e incluso el teletrabajo)⁸.

La autora citada insiste en la naturaleza laboral de la actividad desarrollada por los “trabajadores plataforma-dependientes” -como ella califica- ya que asegura que se encuentran absolutamente configuradas las tradicionales notas tipificantes del contrato de trabajo. Así, la normativa que se instituya deberá, primeramente, calificar el vínculo como dependiente y determinar de entrada qué se va a entender por empleador y trabajador, expresar el alcance que se va a atribuir a la nueva terminología en uso (plataforma, aplicación, algoritmo, activación o logueo, etc.) y respetar las particularidades propias de la prestación a través de plataformas, pero acorde a la tutela debida a los trabajadores.

Por su parte, Goldin⁹ considera que las relaciones formadas entre las aplicaciones de reparto y sus prestadores configuran un contrato de trabajo “atípico”, en los que, si bien se manifiestan elementos que lo alejan y diferencian del contrato de trabajo, conservan rasgos fundamentales que comparten con éste, a saber: compromiso personal del prestador, desigualdad contractual, presencia de un sujeto dominante (el dador de trabajo) y consecuente necesidad de amparo.

El autor citado propone la formulación de un estatuto que asegure un piso mínimo de derechos fundamentales y condiciones de trabajo decente, sin necesidad de acreditar su situación de dependiente o autónomo, sino que centre su eje en la persona humana que realiza la prestación y que sólo por eso es digna de tutela. Agrega que se debe proyectar una gestión de políticas públicas que tome en consideración la paradoja que plantea el trabajo de reparto por plataformas donde la prestación se desarrolla en alta informalidad pero, a su vez, en ese marco de carencias ofrecen una alternativa valiosa de acceso al empleo a sectores relegados del mercado laboral.

Así todo, se impone la necesidad de regulación que asegure a los repartidores por plataformas digitales el acceso a derechos primordiales y condiciones dignas de trabajo. El centro de imputación reside en el objeto

⁸ LITTERIO, Liliانا H.. *Apreciaciones sobre la relación de los trabajadores plataforma-dependientes con las empresas*. Revista de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, agosto 2020.

⁹ GOLDIN, Adrián. “Los trabajadores de plataforma y su regulación en la Argentina”. Documentos de

Proyectos (LC/TS.2020/44). Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Santiago, 2020, p. 8

principal del contrato de trabajo que es “la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico...” (art. 4 LCT). Actividad que no puede concebirse separada de la persona humana que la realiza y su dignidad, como bien lo dejó en claro nuestro Máximo Tribunal Nacional: “la dignidad de la persona humana constituye el centro sobre el que gira la organización de los derechos fundamentales del orden constitucional”¹⁰.

Finalmente, cabe reseñar que en el marco de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo¹¹, se recomendó la formulación de una “Garantía Laboral Universal” que permita a todos los trabajadores -con independencia de su situación contractual o laboral- disfrutar de derechos fundamentales del trabajo, de un salario vital adecuado, de límites máximos respecto a las horas de trabajo y de una protección en relación con la seguridad y la salud en el trabajo. En nuestro país, los derechos enunciados en el art. 14 bis de la Constitución Nacional son garantía de protección del trabajo “en sus diversas formas”.

V). CONCLUSIÓN

La prestación de tareas de reparto a través de plataformas digitales se manifiesta como un nuevo modelo de negocio mediado por las innovaciones digitales, que pone en jaque conceptos tradicionales manejados por la doctrina laboral como la definición de contrato de trabajo y relación de dependencia, desdibujando además los límites entre empleador y trabajador, y entre dependiente y autónomo.

¹⁰ Corte Suprema de la Nación Argentina, in re: “Aquino Isacio c/ Cargo Servicios Industriales S.A. s/Art. 39 Ley 24.557” 21/09/2004 (Fallos: 327:3753)

¹¹ OIT, “Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo: Trabajar para un futuro más prometedor”, Oficina Internacional del Trabajo, primera edición 2019, ISBN 978-92-2-132804-9 (pdf web)

Sin embargo, de la exposición de las características de la prestación de los trabajadores en plataformas digitales de envíos, analizados bajo la técnica del “haz de indicios” y siempre tomando como guía el principio de supremacía de la realidad (arts. 14 y 23 LCT) se puede discernir que estamos ante una relación subordinada con matices de flexibilización que responden a la configuración del modelo de negocios digital y que le dan su propio sello, sin que ello pueda importar la imposición de la figura de trabajo autónomo.

El problema principal que plantean estas nuevas figuras está en el orden de la falta de un marco legal que las regule, lo que impacta en las condiciones de trabajo que logran captar mercados a través de las promesas de “ser tu propio jefe” y el aseguramiento de ingresos eligiendo los días y horarios para cumplir las tareas, pero detrás del telón, los “riders” (como los denominan las empresas) ejecutan la prestación de los servicios en plena informalidad y bajo condiciones precarias de trabajo.

De allí la imperiosa necesidad de una normativa que reglamente la actividad con miras a asegurar el desarrollo de tareas en un contexto de trabajo decente y digno en el que se aseguren derechos imprescindibles para el trabajador, como lo que hace a retribuciones justas, jornada de trabajo y descansos, condiciones justas de trabajo y protección ante despido (o inhabilitación permanente), normas relativas a la seguridad y salud en el trabajo, y el ejercicio de la representación sindical.

Para ello -y siguiendo el modelo democrático y tripartito que inspira la composición de la Organización del Derecho del Trabajo- se debe propender al diálogo entre los actores involucrados (repartidores, plataformas digitales y Estado) para delinear una regulación de la prestación de trabajo por plataformas que establezca el reconocimiento y la protección de los derechos sociales y laborales de los trabajadores, sin perder de vista las características propias de la actividad y aprovechar las oportunidades que brindan las nuevas tecnologías para la sociedad.





Joaquín Manuel Gomez Rojas¹

¿PRONTO PAGO O VERIFICACIÓN TARDÍA de Créditos Laborales en el Proceso Concursal?



¹ Abogado (UNC). Escribano (UES21). Adscripto en la cátedra de Derechos Reales (UNC). Escribiente en el Juzgado Civil y Comercial Séptima Nominación Concursos y Sociedades N° 4 de Córdoba.

Cuando una persona humana o jurídica se presenta en concurso preventivo, se producen un sinnúmero de efectos jurídicos que impactan en todos sus vínculos. Los que nos interesa analizar aquí son los que se dan en el ámbito de las relaciones con las personas que se encuentran bajo su dependencia laboral y en esa línea, el marco legal aplicable será el de los arts. 16 y 21 de la Ley 24.522.

Independientemente de la conducta que haya asumido la empleadora al momento de concursarse (si despidió o no, y en su caso si lo hizo con o sin causa, si adeuda salarios, vacaciones, etc.), el primer paso que debe tomar el trabajador es acudir al concurso a los fines de verificar si fue denunciado por la concursada y en su caso informado por la sindicatura, a los efectos del pronto pago regulado en el art. 16 de la norma citada. En esta instancia, pueden darse múltiples situaciones, que a modo ejemplificativo podemos enumerar:

1. Haber sido denunciado por la concursada e informado por la sindicatura;
2. No haber sido denunciado por la concursada, pero si informado por la sindicatura;
3. Haber sido denunciado por la concursada y no informado por la sindicatura;
4. No haber sido denunciado por la concursada ni informado por la sindicatura;

En cualquiera de los primeros dos supuestos, si el juez dicta sentencia que acepta el pronto pago, al acreedor le resta confirmar la oportunidad y el modo de cobro. En cambio, de haberse rechazado el pronto pago por los motivos establecidos en la ley (existiere duda sobre su origen o legitimidad, se encontraren controvertidos o existiere sospecha de connivencia entre el peticionario y el concursado), quedará expedita la vía recursiva o el inicio del proceso laboral. Recurrir al fuero laboral se encuentra autorizado por el art. 21 de la norma concursal. Ésta no solo regula el conocido "fuero de atracción" de los procesos de contenido patrimonial contra el concursado, también dispone la prohibición de deducirse nuevas acciones con fundamento en causas o títulos anteriores a la presentación en concurso. Sin embargo, establece la exclusión de estos efectos respecto de los juicios laborales.

Respecto del tercer supuesto, diremos que se trata de una situación poco usual, ya que, de haber sido denunciado por la concursada, alguna opinión merecerá por parte de la sindicatura, dejando salvadas las omisiones involuntarias propias del actuar humano. Esta situación puede suplirse con un auto ampliatorio de la resolución que resuelve el pronto pago de todos los laborales. Ello no obsta a que el acreedor pueda implementar otras herramientas legales.

En relación al cuarto supuesto, se presenta una situación similar a la anterior explicada, con la diferencia que es la concursada quien omite denunciar al trabajador. No obstante, es difícil para la deudora omitir a un trabajador que se encuentre registrado. Esto se debe a que, en la oportunidad del dictado de la sentencia que declara abierto el concurso preventivo, se le requiere al síndico que se pronuncie sobre

los pasivos laborales denunciados por el deudor e informe sobre la existencia de otros créditos laborales comprendidos en el pronto pago. Para esta tarea la sindicatura realizará su informe previa auditoría de la documentación presentada por la concursada, la que debió ser acompañada por un dictamen de contador público sobre la correspondencia existente entre la denuncia del deudor y sus registros contables o documentación existente y la inexistencia de otros acreedores en registros o documentación existente. Por lo que, de haber una mínima documentación que acredite el vínculo laboral, permitirá a la sindicatura analizar dicha relación. Caso contrario, no habrá sentencia alguna que mencione al acreedor laboral. Aclaramos que, la omisión de la concursada de denunciar al crédito laboral se puede deber a que éste se encuentra controvertido y con juicio laboral en trámite.

¿Qué hacer en caso que, pese a todos los estrictos controles, un crédito laboral no controvertido no fue denunciado y en consecuencia no incluido en el pronto pago del art. 16, 2º párrafo, LCQ?²

Sin perjuicio de la estrategia procesal que se opte, el acreedor laboral tiene múltiples posibilidades: 1) iniciar en el fuero concursal un pronto pago; 2) verificar tempestivamente en el marco del art. 32 de la norma y 3) recurrir al fuero laboral hasta la obtención de una sentencia y luego, interponer en el fuero concursal el trámite de pronto pago o verificación tardía en los términos del art. 56 de la norma de rito. Este último supuesto es el que nos interesa analizar, por cuanto es la opción comúnmente elegida por lo profesionales del derecho a la hora de defender los intereses de su mandante.

Sabido es que en el procedimiento laboral se cuenta con amplitud de prueba, plazos y alegatos, además de ser el fuero específico en materia laboral. Distinto del proceso de verificación concursal, en el que prima el acotamiento de plazos y prueba. Generalmente, los operadores jurídicos optan por la primera opción. Una vez obtenida la sentencia en la sede respectiva, continúa el largo peregrinaje hacia el reconocimiento de su crédito en sede concursal. En este sentido, tiene dicho la doctrina, "no existe el acreedor para el proceso concursal, si su crédito no se encuentra incorporado al pasivo, hecho éste que ocurre con la sentencia de verificación o de admisibilidad"³, por lo que será necesario y obligatorio para el acreedor laboral con sentencia firme favorable recurrir al concurso y optar por alguna de las dos vías (verificación tardía o pronto pago) y obtener sentencia favorable en dicho trámite.

Puede que por sus nombres uno tienda a la inmediata asociación del crédito laboral (de carácter alimentario) con el procedimiento del pronto pago, prefiriéndolo en lugar de la verificación "tardía". No obstante, no debe pasarse por alto que los incidentes de verificación tardía de créditos laborales no se consideran tardíos por tratarse de una de las excepciones previstas en el artículo 21 LCQ. Pero para ello se deben interponer dentro del plazo que dispone la norma, el que es de seis meses a computar desde que ha quedado firme la sentencia.

² Ley de Concursos y Quiebras

³ NEGRE DE ALONSO, Lilitiana, Reformas a la Ley de Concursos Ley 26.086. Pronto Pago. Rubinzal - Culzoni. 2006



Elegir el trámite correcto dependerá también de la instancia en que se encuentre el concurso preventivo. Si bien la ley no es precisa en esta cuestión, realizando un análisis íntegro de la ley 24522, se concluye que el instituto del pronto pago tiene utilidad durante el período que transcurre entre la presentación en concurso y la homologación del acuerdo. En consecuencia, una vez homologado el acuerdo preventivo celebrado por el concursado y sus acreedores, pierde virtualidad disponer el pronto pago de la acreencia insinuada. Esto se debe a que, obtenida la homologación, se producen los efectos de la novación respecto de las obligaciones pre concursales, para los créditos comprendidos en el acuerdo. En tanto que, los no comprendidos, podrán iniciar la ejecución de sentencia de verificación o incluso pedir la quiebra del deudor (conf. art. 57 LCQ). Al respecto, importante doctrina sostiene que: *“en una interpretación armónica y sistemática del instituto, se deduce que ese límite temporal –para el pedido expreso de pronto pago no incluido en el listado del inc. 11 del art. 14 LCQ– es la homologación judicial del acuerdo preventivo. Esto es así, ya que a partir de la homologación, la obligación primigenia del trabajador o bien sufrirá los efectos de la novación (arts. 55 y 56 LCQ) o bien, en caso de inexistencia de acuerdo para los privilegiados renacen las acciones de ejecución sobre el patrimonio del deudor, incluso la posibilidad de solicitar la quiebra (art. 57 LCQ)”*⁴.

En idéntico sentido se ha expedido la jurisprudencia nacional al resolver que: *“El beneficio del pronto pago reglado en el artículo 16 de la ley 24.522*

*(Adla. LV-D, 4381) sólo tiene utilidad durante el período que transcurre entre la presentación en concurso y la homologación del acuerdo, pasado este período carece de sentido hablar de pronto pago, pues o bien se trata de un crédito quirografario, y como tal se encuentra sujeto a las reglas del acuerdo, o bien de un crédito privilegiado que es inmediatamente exigible.”*⁵.

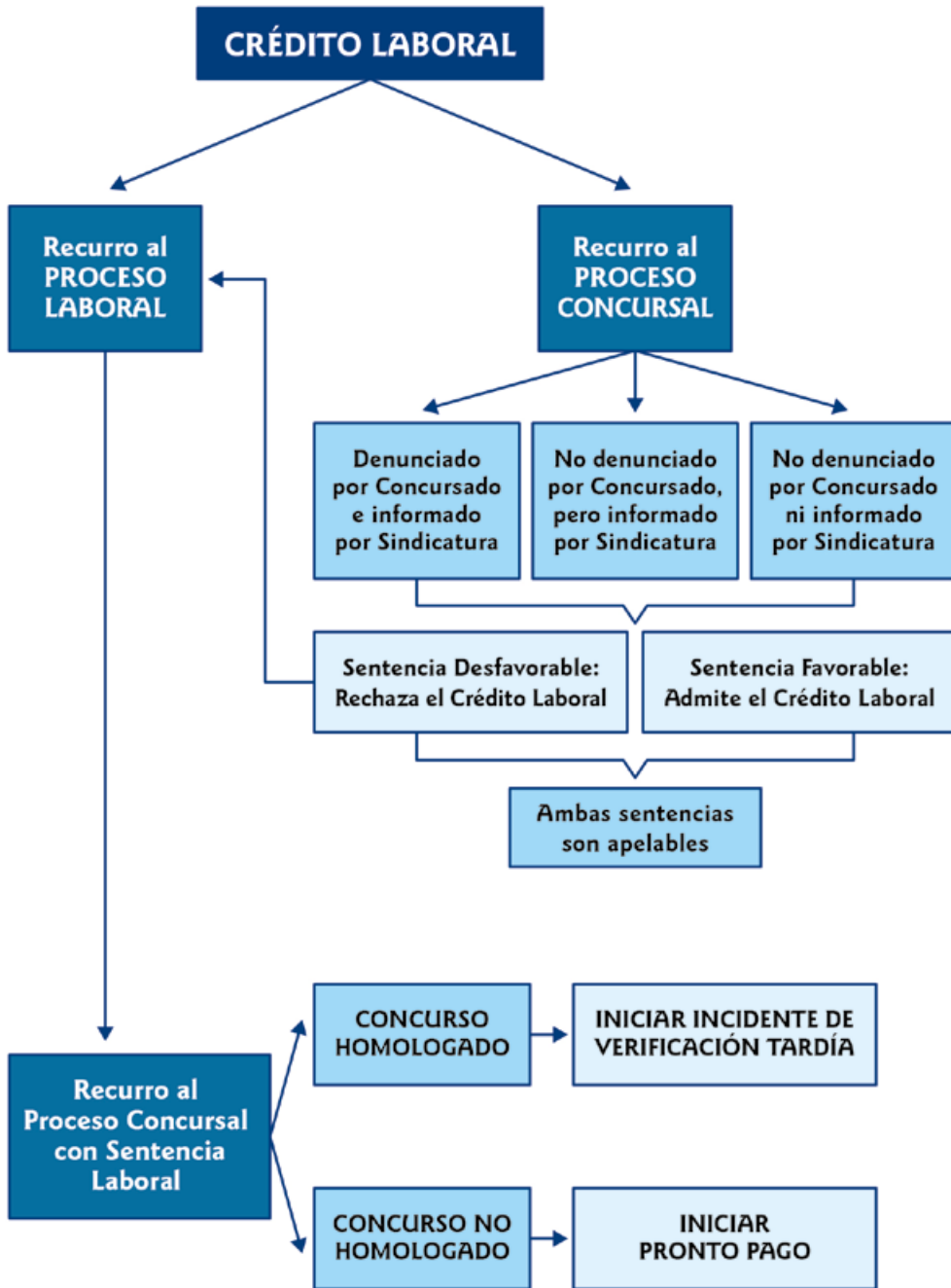
En síntesis, una vez obtenida sentencia en juicio laboral, los abogados del trabajador deberán, como primera medida, verificar el estado general del concurso.

En caso de no estar homologado, el pronto pago será la vía más idónea para el cobro de la acreencia, siempre y cuando se traten de rubros incluidos en dicho trámite. La modalidad de pago será realizada conforme lo dispuesto en el art. 16, en su totalidad, si existieran fondos líquidos disponibles. En el supuesto contrario y hasta que se detecte la existencia de los mismos por parte del síndico se afectará el tres por ciento (3%) mensual del ingreso bruto de la concursada. De este modo, el síndico efectuará un plan de pago proporcional a los créditos y sus privilegios, los que no pueden exceder cada pago individual en cada distribución a un monto equivalente a cuatro (4) salarios mínimos vitales y móviles.

De existir homologación, la vía idónea será la verificación tardía conforme lo dispuesto en el art. 56 LCQ y la forma de cobro dependerá si hubo acuerdo para los laborales privilegiados. Pero en caso de no haber acuerdo para ellos, éstos podrán iniciar ejecución o bien pedir la quiebra.

⁴ GRAZIZABILE, Dario J., *Instituciones de Derecho Concursal*, Ed. La Ley, Bs. As. año 2018, Tomo II, pág. 321/322.

⁵ Cámara Nacional de Apelaciones en lo Comercial, sala D, 06/11/2007, *Trenes de Buenos Aires S.A. s/conc. prev. s/inc. de verif. de créd. prom. por. Boisson Luis*, La Ley Online, AR/JUR/8043/2007





Joaquín Eduardo Jimenez¹

EL CRÉDITO LABORAL frente al Concurso Preventivo o la quiebra del empleador



¹ Abogado egresado de la Universidad Nacional de Córdoba, distinguido con el diploma al mérito por la facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Córdoba. Especialista en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (UNC - UCE - UNL). Profesor Adscripto de la asignatura Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (UNC). Relator de la Sala Cuarta de la Cámara Única del Trabajo de la ciudad de Córdoba.

I). INTRODUCCIÓN

En los últimos años, nuestro país ha atravesado diferentes crisis económicas que han llevado a las empresas a enfrentar difíciles situaciones financieras, ocasionando serias dificultades en las relaciones laborales.

Frente a dichas situaciones, numerosos empleados han tenido que recurrir a la figura del concurso preventivo o de la quiebra para poder sanear su estado de cesación de pagos y, en estos contextos, uno de los más perjudicados siempre es el trabajador, debido a los efectos que dichos institutos tienen en las relaciones y créditos laborales.

En este marco, y partiendo del mandato constitucional establecido en el art. 14 bis que establece que las leyes deben proteger el trabajo en sus diversas formas, encontramos la figura del pronto pago laboral, que constituye una forma de tutela especial destinada a que el trabajador pueda percibir su crédito (de carácter alimentario), sin tener que esperar el procedimiento general concursal o alimentario.

El pronto pago laboral es un instituto reglado desde hace tiempo, en el que encontramos una conjunción de derechos, una semblanza entre el derecho laboral y el derecho concursal. Su primera aparición la tuvo en la Ley 19.551, manteniéndose con ciertas particularidades en la Ley 24.522 y, finalmente, ha sido objeto de modificación por las Leyes 26.086 y 26.684.

En esta inteligencia, el pronto pago de los créditos laborales vino a solucionar la situación de desprotección y debilidad en la que se encuentran los trabajadores frente a los demás acreedores del concurso preventivo o la quiebra.

II). EFECTOS DEL CONCURSO PREVENTIVO Y LA QUIEBRA EN LAS RELACIONES LABORALES

En el caso del concurso preventivo (procedimiento ideado para lograr un acuerdo general con todos los acreedores), el empleador continúa con la disposición de sus negocios, por cuanto no se ha producido el desapoderamiento de sus bienes. La apertura del concurso y su tramitación no afectan el normal cumplimiento de las obligaciones laborales, el empleador continúa con el giro de sus actividades. En cambio, en el supuesto de la declaración de quiebra, el empleador es efectivamente desapoderado de sus bienes (procedimiento de ejecución colectiva del patrimonio del deudor -empleador fallido-), y puede disponerse la continuidad o el cese de la actividad.

Tanto en los concursos preventivos como en las quiebras se les otorga (cuando corresponde) a los trabajadores el derecho de pronto pago de sus créditos laborales, los cuales, serán satisfechos con los primeros resultados de la explotación en el supuesto del concurso preventivo, y con la realización de los bienes integrantes del activo y posterior proyecto de distribución final en los casos de quiebra del empleador.

Otro efecto del concurso preventivo y de la quiebra es que en ambos casos no se produce *per se* la extinción del contrato de trabajo. Sin embargo, en este punto debemos distinguir que con la apertura del concurso preventivo los contratos de trabajo continúan vigentes, es decir que por dicho motivo no se extinguen ni se suspenden. En cambio, declarada la quiebra del empleador, si bien el contrato de trabajo no se extingue automáticamente se suspende por sesenta días, transcurridos los cuales, y si no se decidió la continuación de la empresa, aquél se considera extinguido retroactivamente a la fecha en que fue declarada (sin derecho al preaviso ni a la indemnización sustitutiva) conforme lo establece el artículo 196² de la L.C.Q.

Asimismo, el art. 21³ de la L.C.Q. establece el fuero de atracción, a raíz del cual, se tramitan ante el juez concursal todos los juicios de contenido patrimonial existentes contra el deudor concursado por causa o título anterior a la fecha de la presentación. Sin embargo, la citada atracción no es absoluta, debido a que en el supuesto de que el empleador caiga en concurso, no necesariamente el trabajador deberá recurrir en un primer momento al fuero concursal, sino que la ley 24.522 con la modificación introducida por la ley 26.086, abrió la posibilidad al acreedor laboral de excluirse del fuero de atracción imperante en la materia y continuar las actuaciones ante el juez de origen (art. 21 inc. 2 L.C.Q.)⁴.

Por último, cabe destacar que la apertura del concurso preventivo no modifica la continuidad de los convenios colectivos de trabajo que se aplican según la actividad de la concursada. Ello es así porque la Ley 26.684 modificó el anterior art. 20 de la Ley de Concursos y Quiebras referido a las prestaciones recíprocas que mantiene la concursada, y eliminó los párrafos pertinentes al contrato de trabajo, en donde se establecía que se dejaba sin efecto los convenios colectivos de trabajo por el plazo de tres años o hasta que concluyera el

² Art. 196 Ley 24.522: La quiebra no produce la disolución del contrato de trabajo, sino su suspensión de pleno derecho por el término de sesenta días corridos. Vencido ese plazo sin que se hubiera decidido la continuación de la empresa, el contrato queda disuelto a la fecha de la declaración en quiebra y los créditos que deriven de él se pueden verificar conforme con lo dispuesto en los arts. 241, inc. 2 y 246, inc. 1. Si dentro de ese término se decide la continuación de la explotación, se considerará que se reconduce parcialmente el contrato de trabajo con derecho por parte del trabajador de solicitar verificación de los rubros indemnizatorios devengados. Los que se devenguen durante el período de continuación de la explotación se adicionarán a éstos. Aun cuando no se reinicie efectivamente la labor, los dependientes tienen derecho a percibir sus haberes. No será de aplicación el párrafo anterior para el caso de que la continuidad de la explotación sea a cargo de una cooperativa de trabajadores o cooperativa de trabajo.

³ Art. 21 Ley 24.522: La apertura del concurso preventivo produce, a partir de la publicación de edictos, la suspensión del trámite de los juicios de contenido patrimonial contra el concursado por causa o título anterior a su presentación, y su radicación en el juzgado del concurso. No podrán deducirse nuevas acciones con fundamento en tales causas o títulos.

⁴ Art. 21 inc. 2 Ley 24.522: "...Quedan excluidos de los efectos antes mencionados...2. Los procesos de conocimiento en trámite y los juicios laborales, salvo que el actor opte por suspender el procedimiento y verificar su crédito conforme lo dispuesto por los artículos 32 y concordantes..."



concurso preventivo. En ese plazo los contratos de trabajo se regían por la Ley de Contrato de Trabajo y los contratos individuales, pudiendo la concursada y la asociación sindical que ampare a los trabajadores de la misma, pactar un “convenio colectivo de crisis”. Esta modificación que introdujo la ley 26.684, buscó la protección de la fuente de trabajo y de los créditos laborales, intentando la continuidad de la empresa.

III). OPCIONES DEL TRABAJADOR

Conforme lo expuesto, frente al concurso preventivo o quiebra del empleador los acreedores laborales tienen las siguientes posibilidades para percibir sus acreencias:

- a). Continuar con los juicios de conocimiento ya iniciados ante su juez natural (fuero laboral), pese al concursamiento o quiebra de su empleador, conforme lo previsto en los arts. 21 y 132 de la Ley de Concursos y Quiebras.
- b). Optar por el trámite verificadorio previsto en el art. 21 LCQ.
- c). Demandar por causa o título anterior, ya efectuada la apertura del concurso o decretada la quiebra (art. 21, párrafo 6° y 132).
- d). Pretender el pronto pago y cuya concesión importa el reconocimiento de la calidad de acreedor concurrente, la que tiene efecto de cosa juzgada material y en caso de serles negada tal posibilidad, demandar a novo en sede laboral.

IV). EL PRONTO PAGO LABORAL

Este instituto tiene una regulación ambivalente; así desde la óptica del concursado conforma una “autorización” que se le concede para atender un crédito de causa anterior a su presentación en concurso y desde el punto de vista del trabajador es una “manifestación del ejercicio de su derecho creditorio” de percibir rápidamente su acreencia atento a su naturaleza alimentaria⁵.

La incorporación del pronto pago a la ley concursal no implicó afectar el principio de concursalidad y concurrencia, sino el procedimental, incluyéndolo dentro de los “procesos verificadorios modificados”. El carácter procesal del instituto está claramente determinado en el texto del art. 16 de la L.C.Q. que lo regula. Allí, se leen las distintas formas de insinuación, los traslados respectivos, las causales de denegatoria, la resolución, y por último, las vías recursivas que las partes tienen ante ésta⁶.

Esta vía que tiene el trabajador se orienta hacia el pago de créditos de origen laboral de muy fácil comprobación provenientes del desenvolvimiento natural de la relación de trabajo, lo que los diferencia de la satisfacción de otros créditos que son admitidos al concurso después de satisfacer las cargas de alegación y prueba. De esta manera, se trata de evitar que los acreedores laborales deban realizar, en el caso del concurso preventivo, un acuerdo con los demás acreedores para satisfacer sus créditos.

⁵ Junyent Bas Francisco y Molina Sandoval Carlos A.: “Verificación de créditos, fuero de atracción y otras cuestiones conexas – Ley 24.522”; Ed. Rubinzal Culzoni Editores, 2000, Santa Fe, Pág. 311.

⁶ BARBIERI Pablo C.: “Relaciones Laborales en los Procesos Concursales”; Ed. Universidad, 2007, Buenos Aires, Pág. 54.

La nota característica del pronto pago está dada por la prelación temporal de los créditos laborales -de naturaleza alimentaria- privilegiados, afectando a tal fin el resultado de la explotación o la liquidación final de determinados bienes.

En este aspecto, Eduardo Álvarez, entiende que se trata de “casos singulares en los cuales el carácter de acreedor y el monto de la deuda surgen de una manera diáfana, casi diríamos por el simple cotejo de elementos instrumentales y de normas que no requieren una interpretación específica”⁷.

En su faz práctica, el pronto pago consiste en una presentación que el trabajador formula ante el juez del concurso, que puede llevarla a cabo antes, durante y aún vencido el período de verificación dispuesto a tenor del art. 14, inc. 3, de la L.C.Q. Se pone así en movimiento un procedimiento judicial que requiere de un pronunciamiento también judicial, tanto para su procedencia como para su denegatoria, la que deberá fundarse en alguna de las causales de la ley⁸.

Constituye, prima facie, un verdadero derecho que el ordenamiento concursal instituyó a favor de quien inviste la condición de acreedor laboral. Pero no se trata de un privilegio de cobro; por el contrario, alude sólo a una preferencia temporal dentro de la cual determinadas acreencias laborales pueden hacerse efectivas, adelantando el cobro de aquellos créditos taxativamente predeterminados por la ley, sin la necesidad de someterse a las reglas del concordato o de la distribución final en el supuesto de falencia⁹.

V). CRÉDITOS COMPRENDIDOS EN EL PRONTO PAGO LABORAL

Conforme surge del art. 16 de la L.C.Q., modificado por la Ley 26.684, los créditos laborales comprendidos en el pronto pago son:

- 1). *Remuneraciones debidas al trabajador.*
- 2). *Indemnizaciones por accidentes de trabajo o enfermedades laborales.*
- 3). *Sanciones establecidas en el art. 132 bis de la LCT por falta de pago de aportes.*
- 4). *Indemnización art. 212 LCT por no reincorporar al trabajador luego de cumplido el plazo de conservación de empleo por accidente o enfermedad.*

7 ALVAREZ, Eduardo: “El acreedor laboral y el proceso universal en la reciente modificación de la ley de concursos y quiebras”. Ed. LA LEY. 2006-C. 1171.

8 QUINTANA FERREYRA Francisco y ALBERTI, Edgardo M.: “Concursos”, Tomo 3, comentario al art. 176, Ed. Astrea, 1988-1994, Buenos Aires, pág. 202.

9 Macagno, Ariel A. Germán: “Crónica de un final anunciado. La nueva Ley de Concursos y Quiebras 26.086. Un ejemplo más de que el “Federalismo” acaba en “Capital”. Foro de Córdoba N° 110, p. 114.



- 5). *Indemnización de los arts. 232 y 233 LCT por omisión de otorgar el preaviso e integración del mes de despido.*
- 6). *Indemnizaciones arts. 245 a 254 LCT correspondientes a:*
 - a). *Despido sin causa.*
 - b). *Despido Indirecto.*
 - c). *Despido dispuesto por causa de fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador.*
 - d). *Extinción del contrato de trabajo por muerte del trabajador.*
 - f). *Extinción del contrato de trabajo por muerte del empleador.*
 - g). *Extinción del contrato de trabajo por vencimiento del plazo.*
 - h). *Extinción del contrato de trabajo por quiebra o concurso del empleador.*
 - i). *Extinción del contrato de trabajo por jubilación del trabajador.*
 - j). *Extinción del contrato de trabajo por incapacidad o inhabilidad del trabajador.*
- 7). *Indemnizaciones Arts. 178, 180 y 182 LCT correspondientes a:*
 - a). *Despido por embarazo.*
 - b). *Despido por matrimonio.*
- 8). *Indemnizaciones agravadas de la Ley 25.877.*
- 9). *Indemnizaciones agravadas por relaciones laborales no registradas o registradas en modo deficiente incluidas en la Ley 25.323, arts. 1 y 2.*
- 10). *Indemnizaciones agravadas Ley 24.013 por Empleo No Registrado.*
- 11). *Indemnizaciones Ley 25.345. Prevención y Evasión Fiscal, correspondientes a omisión de ingreso de aportes retenidos a los empleados, deficiencias en la registración de los mismos y omisión de entrega del certificado del art. 80 de la L.C.T.*
- 12). *Indemnizaciones art. 52 de la Ley 23.551 de Asociaciones Sindicales.*
- 13). *Indemnizaciones previstas en los estatutos especiales, convenios colectivos o contratos individuales.*

De la enumeración realizada se ve que la reforma excluyó algunos créditos e incorporó otros: eliminó los créditos referentes a los artículos 6° a 11° de la Ley 25.013 de Reforma Laboral, ya que dichos artículos se encuentran derogados explícitamente por la Ley 25.877 de Régimen Laboral, subsanándose con ello la errónea incorporación que produjo la ley 26.086.

El único artículo que queda vigente es el artículo 9°¹⁰ de la ley 25.013, pero entiendo que el mismo fue excluido por no contemplar ninguna sanción de tipo pecuniaria para el empleador, sino que califica a la conducta como temeraria y maliciosa.

Por otra parte, se agregó el supuesto del artículo 212¹¹ de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo que refiere a la indemnización que debe el empleador al trabajador cuando el primero no incorpora al segundo, luego de haber padecido una enfermedad o accidente inculpable que disminuye sus capacidades para realizar las tareas que prestaba con anterioridad.

En consecuencia, se visualiza que se incorporaron ciertos créditos de la Ley de Contrato de Trabajo, pero considero que ha sido un desacierto no incluir los créditos derivados de la falta de pago del salario (art. 103 LCT), del sueldo anual complementario (art. 121 L.C.T.) y de las licencias ordinarias anuales (art. 103 L.C.T.). Al respecto, Norma Álvarez y José Vicente Ostoich consideran que los créditos por salarios, sueldo anual complementario (por ser un sueldo diferido que se devenga día a día) y las licencias ordinarias (vacaciones o descanso anual remunerado) están comprendidos en el beneficio de pronto pago por cuanto revisten el carácter de prestaciones remunerativas derivadas del contrato de trabajo (art. 103, 121, 150, 157 de la L.C.T., normas reglamentarias del art. 14 bis de la C.N., Convenio 52 OIT ratificado por la Ley 13.560 y Convenio 95 de la OIT ratificado por decreto – ley 11.594/56)¹².

Otro crédito que se incorporó es el artículo 52 de la Ley 23.551 de Asociación Sindicales¹³, atinente a las indemnizaciones que tiene derecho el trabajador electo como delegado de una asociación sindical, en caso de que su empleador viole las garantías establecidas para ellos en la ley de Asociaciones Sindicales.

10 Art. 9, Ley 25.013. En caso de falta de pago en término y sin causa justificada por parte del empleador, de la indemnización por despido inculpado o de un acuerdo rescisorio homologado, se presumirá la existencia de la conducta temeraria y maliciosa contemplada en el artículo 275 de la Ley 20.744.

11 Art. 212. Ley 20.744 Reincorporación. Vigente el plazo de conservación del empleo, si del accidente o enfermedad resultase una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador y éste no estuviere en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, el empleador deberá asignarle otras que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración.

Si el empleador no pudiera dar cumplimiento a esta obligación por causa que no le fuera imputable, deberá abonar al trabajador una indemnización igual a la prevista en el artículo 247 de esta ley.

Si estando en condiciones de hacerlo no le asignare tareas compatibles con la aptitud física o psíquica del trabajador, estará obligado a abonarle una indemnización igual a la establecida en el artículo 245 de esta ley.

Cuando de la enfermedad o accidente se derivara incapacidad absoluta para el trabajador, el empleador deberá abonarle una indemnización de monto igual a la expresada en el artículo 245 de esta ley.

Este beneficio no es incompatible y se acumula con los que los estatutos especiales o convenios colectivos puedan disponer para tal supuesto.

12 ÁLVAREZ Norma Beatriz y OSTOICH José Vicente: "El derecho de los Trabajadores en la Ley de Concursos – Ley N° 26.684", Ediciones Alveroni, 2012, Córdoba, Pág. 79.-

13 Art. 52. Ley 23.551. Los trabajadores amparados por las garantías previstas en los artículos 40, 48 y 50 de la presente ley, no podrán ser despedidos, suspendidos ni con relación a ellos podrán modificarse las condiciones de trabajo, si no mediare resolución judicial previa que los excluya de la garantía, conforme al procedimiento establecido en el artículo 47. El juez o tribunal interviniente a pedido del empleador, dentro del plazo de 5 (cinco) días podrá disponer la suspensión de la prestación de la prestación laboral con el carácter de medida cautelar, cuando la permanencia del cuestionado en su puesto o el mantenimiento de las condiciones de trabajo pudiese ocasionar peligro para la seguridad de las personas o bienes de la empresa.

Así también se amplió el alcance del pronto pago, incorporando como créditos “pronto pagables” a los contenidos en los estatutos que reglan las relaciones laborales y los derivados de los convenios colectivos o contratos individuales que gocen de privilegio general o especial. De esta manera se otorgó al pronto pago una tutela abarcativa de los contratos individuales en cuanto gocen de privilegio. En este sentido la reforma fue muy sensata, ya que son muy frecuentes las indemnizaciones especiales derivadas de convenios colectivos o estatutos profesionales, tales como las de los trabajadores periodistas, o del sector agrario, servicio doméstico, entre otros.

Por último, hay ciertos créditos incluidos en el art. 16 de la LCQ a los cuales no se les debería conceder este “privilegio”, como ser las multas por omisión de registración de los empleados o deficiencias en las mismas, dado que no tienen a mi entender carácter alimentario.

VI). CONSIDERACIONES FINALES

Tanto el concurso preventivo como la quiebra adquieren significativa relevancia para el Derecho del Trabajo debido a la especial protección que, en tales contextos, corresponde brindar al trabajador hiposuficiente, intentar preservar su fuente de trabajo y, a su vez, garantizarle el pago de sus créditos de carácter alimentario.

En tales supuestos, debemos centrarnos en la empresa, como el elemento que une al Derecho Laboral y al Derecho Concursal, y tener en cuenta que, así como cuando la empresa funciona bien es debido a la armonía entre el capital y el trabajo, cuando

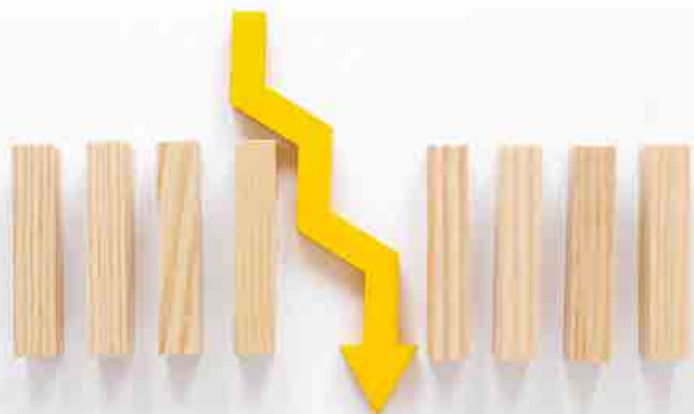
el capital se desequilibra no hay que descuidar el trabajo, que tiende a restablecer el equilibrio y puede evitar que la empresa ingrese en un proceso falencial, con los perjuicios que ello implica.

Tanto la Ley de Contrato de Trabajo como la Ley de Concursos y Quiebras, partiendo del mandato constitucional que las leyes deben proteger el trabajo en sus diversas formas, establecen que los créditos nacidos como consecuencia de la ejecución o de la extinción de un contrato de trabajo gozan, en el proceso concursal, de privilegio especial y general.

Esta protección dada por la legislación concursal a la parte más débil de la relación laboral no sólo se limita a otorgarle una preferencia de cobro a su crédito, sino que también se le otorga una vía para el cobro de su acreencia de manera ágil y rápida: el pronto pago laboral, que constituye uno de los institutos principales en donde convergen el Derecho Laboral y el Derecho Concursal; y que significa una tutela especial destinada a que los trabajadores no se vean forzados a esperar el trámite de la quiebra o el concurso preventivo para cobrar su crédito.

Así también, en los concursos preventivos, además de permitirle al acreedor laboral cobrar, se le permite al deudor pagar, hecho que configura una excepción dado que él mismo en el proceso tiene prohibido realizar pagos a acreedores anteriores a la presentación en concurso.

En resumen, sin dudas que el pronto pago laboral favorece a los acreedores laborales tanto en el concurso preventivo como en la quiebra, con efectos y alcances distintos (art. 16 y 183 respectivamente de la LCQ). Es la forma que tienen los trabajadores de ingresar al pasivo concursal, y a su vez una excepción al principio de que todos los acreedores deben aguardar a la liquidación y distribución de los bienes del deudor, todo ello con el fin de proteger el carácter alimentario que tienen estos créditos.





Joaquín Laucirica¹

Cómputo de la antigüedad **PARA EL TRABAJADOR JUBILADO DESPEDIDO**



¹ Abogado (UNC). Socio en el estudio jurídico Oliva Vélez & Asociados. Especialista en Derecho Laboral. Ha realizado una Diplomatura en Ley de riesgos del Trabajo, dictada por el Club de Derecho de Córdoba. Se ha formado con cursos de capacitación en procedimiento administrativo ante la Superintendencia de riesgos del trabajo; en derecho de daños, seguros y consumidor; y seminario de connotaciones procesales de la prueba digital en el proceso civil y penal.

I). ANÁLISIS DEL FALLO²:

A). RESOLUCIÓN DE INSTANCIA PREVIA:

El juez de la Sala Décima de la Cámara única del Trabajo, Secretaría N° 19, Dr. Daniel H. Brain, hizo lugar parcialmente a la demanda incoada por el trabajador Sr. Sarmiento.

La parte demandada (Emintex S.A.) interpone recurso de casación en contra de dicha sentencia. El mismo fue concedido.

Los miembros de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Justicia de Córdoba, reunidos bajo la presidencia del Dr. Luis Eugenio Angulo, se avocan y dictan resolución en los siguientes términos:

B). OBJETO DEL PROCESO:

El actor, Alfredo Sarmiento, interpone demanda con fundamento en la ley 20.744 de contrato de trabajo, solicitando el pago de las diferencias de haberes, SAC y vacaciones, indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso y multa Art. 80 LCT, a raíz de haber sido despedido por la patronal.

C). POSTURAS INTERPRETATIVAS:

El Sr. Vocal de la Cámara única del Trabajo, entendió que le asistía razón, al actor, en su reclamo, e hizo lugar parcialmente a la demanda incoada por este respecto a esos rubros reclamados, rechazando la procedencia de la multa del Art. 80 LCT, pues el accionante se encontraba jubilado, e incumplió la intimación previa del Art. 3 del decreto 146/2001.

Para decidir de ese modo, la Cámara consideró que la situación del actor no quedaba comprendida en la hipótesis prevista por el Art. 253 LCT, pese a que efectivamente obtuvo la jubilación ordinaria, en tanto el reclamante continuó trabajando ininterrumpidamente para el mismo empleador luego de concedido tal beneficio. En ese orden de ideas, estableció que no operó la extinción del vínculo por el otorgamiento del beneficio previsional debido a que se produjo una tática reconducción que implicó el mantenimiento de la antigüedad que el empleado ostentaba desde su primer ingreso a las órdenes del empleador.

La empresa recurrente, se agravia por la condena al pago de las diferencias indemnizatorias y sala-

riales, objetando que el juzgador ha tomado en cuenta la totalidad del periodo laborado para la accionada, aunque soslayó que el actor obtuvo la jubilación ordinaria, y por ende, la concesión del beneficio previsional produjo la finalización de la relación de pleno derecho, ya que constituye una causal objetiva de extinción del vínculo, y el comienzo de uno nuevo. Por ello, considera que se ha interpretado de manera equivocada y errónea la normativa aplicable, imponiéndose el pago de una indemnización de la que el empleador se había liberado en virtud del Art. 252 de la LCT. En concreto, entiende que debe rechazarse la demanda en su totalidad, denunciando que la decisión carece de fundamentación lógica y legal, y contiene una interpretación errónea de la plataforma fáctica, como así también una valoración equivocada de la prueba al computar un espacio temporal para el cálculo de las indemnizaciones, que no corresponde.

D). DECISIÓN DEL TRIBUNAL SUPERIOR:

La Sala Laboral del Tribunal Superior de Justicia de Córdoba revocó parcialmente la decisión de la Cámara, haciendo lugar a la casación interpuesta por la demandada, entendiendo que se verifican (aunque en forma parcial) los vicios denunciados por la parte impugnante.

Indica en su decisión (Considerando pto. 3) que: *“más allá de los argumentos brindados por el Sentenciante, la solución adoptada sobre el lapso que debe considerarse, se aparta del criterio sentado por la CSJN en autos “Recurso de hecho: “Quetglas Magnaseo, Eduardo Antonio Cayetano c/ Sulliar Argentina S.A. y otro s/ Despido” del 24/11/2015 cuya directiva fue seguida por esta Sala con posterioridad en S 9/2017” ya que a los fines del cálculo indemnizatorio derivado del distracto, tomó en cuenta el periodo completo de vinculación del actor, cuando debería haber considerado el mismo posteriormente a la obtención del beneficio jubilatorio.*

En tal sentido, el Tribunal entiende que: *“el dispositivo no efectúa distinción entre el trabajador que continua prestando servicios luego de la obtención del beneficio previsional, y quien regresa a la actividad con posterioridad (situaciones de interrupción o continuidad en el desempeño). Por ello, se debe considerar únicamente el lapso transcurrido entre la concesión de la jubilación al accionante y el distracto dispuesto por la patronal”.*

Esta distinción fue zanjada absolutamente por la modificación introducida por la Ley 27.426 al propio Art. 253 de la LCT, eliminando todo margen de duda respecto a la equiparación del dependiente que continuó desempeñándose ininterrumpidamente luego de obtener el beneficio jubilatorio, con aquel que reingresó a prestar servicios luego de un cese.

² El caso a tratar es el de autos: “Sarmiento Alfredo c/ Emintex S.A. – Ordinario – Despido – Recurso de casación - Expte. 3412598” (03/06/2022). Tribunal Superior de Justicia de Córdoba, Sala Laboral.



E). DERECHO Y DOCTRINA APLICABLE:

La decisión adoptada tiene su fundamento, principalmente, en los artículos 252 y 253 de la LCT 20.744, y la modificación introducida a esta misma, por el Art. 8° de la Ley 27.426.

F). RESEÑA DE LOS VOTOS:

Los tres integrantes del Tribunal fallan en idéntico sentido, adhiriéndose los Dres. Luis Eugenio Angulo y Luis Enrique Rubio al voto de la Dra. M. Mercedes Blanc de Arabel. Como primera cuestión a resolver, se trató la procedencia del recurso de casación deducido por la parte demandada, lo que fue resuelto de manera afirmativa ya que la Sentencia atacada adolecía de ciertos vicios en su interpretación de la normativa aplicable, apartándose del criterio adoptado por los más altos cuerpos del sistema judicial Argentino. En segundo y último lugar, resuelven la cuestión planteada haciendo lugar parcialmente al recurso interpuesto, anulando el decisorio en lo relativo a la antigüedad tenida en cuenta para el cálculo de la indemnización por despido, de conformidad a la interpretación referida del Art. 253 LCT, rechazando la impugnación en lo restante por no corresponder.

II). CONCLUSIONES:

A). ANÁLISIS Y VALORACIÓN DE LO RESUELTO:

Para comenzar este análisis, debemos tener en cuenta la disparidad de criterios asumidos entre la Cámara Única del Trabajo y el Tribunal Superior de Justicia a los fines de dictar una resolución sobre el presente caso. En primer lugar, la Cámara, adopta un criterio restrictivo del Art. 253 LCT en cuanto interpreta que la situación fáctica del actor que había continuado prestando tareas de manera ininterrumpida para el mismo empleador luego de haber obtenido el beneficio jubilatorio, no se encontraba incluido en los supuestos normados para considerar extinguido el vínculo, y por ende, computar su antigüedad desde el otorgamiento de dicho beneficio previsional hasta su efectivo despido. Por su parte, el Tribunal Superior de Justicia de la Provincia, se inclina por el criterio mayoritario entendiendo que la concesión del beneficio jubilatorio produjo la extinción de la relación laboral de pleno derecho, y el comienzo de una nueva conlleva indefectiblemente computar desde allí y en adelante la antigüedad del trabajador en cuestión, a los fines indemnizatorios.

Considero oportuno indagar acerca de la evolución del marco normativo que trajo a escena este choque de criterios, pues facilitaría el entendimiento de los argumentos en los que se sustenta la posición de cada uno de ellos.

Ahora bien, como generalmente sucede en nuestro ordenamiento jurídico, contamos con ciertas “reglas generales” para interpretar supuestos de hecho suscitados en las relaciones laborales, y este caso no sería

la excepción, ya que, en función del tema que nos trae a reflexionar, para el cómputo de la antigüedad de un trabajador despedido, debemos remontarnos a la regla general contenida en el Art. 18 de la Ley de Contrato de Trabajo que dispone: “**Cuando se concedan derechos al trabajador** en función de su antigüedad, se considerará **tiempo de servicio** el efectivamente trabajado desde el comienzo de la vinculación, el que corresponda a los sucesivos contratos a plazo que hubieren celebrado las partes y el tiempo de servicio anterior, cuando el trabajador, cesado en el trabajo por cualquier causa, reingrese a las órdenes del mismo empleador”.

Así lo entendió parte de la jurisprudencia, como sucedió en autos “Fernández, Francisco c/La Primera Cía. de Seguros Generales S.A.”, donde la Corte Suprema dispuso que las indemnizaciones sustitutivas de preaviso y por antigüedad debidas a un trabajador jubilado que vuelve a la actividad a las órdenes del mismo empleador y que luego es despedido, deben calcularse conforme a la antigüedad total del actor acumulada desde el comienzo de la vinculación entre las partes. Su argumento se basa en que el pronunciamiento del a quo resulta violatorio del artículo 18 de la ley de contrato de trabajo y de la doctrina de esa Corte. Cabe aclarar que dicho fallo resuelve una cuestión en base a la ley que se encontraba vigente al momento del distracto, aunque en realidad, dicha situación no contaba con una resolución unánime dentro de la jurisprudencia.

Sin embargo, así como contamos con “reglas generales”, conviven con ellas ciertas “excepciones”, y la del caso del **despido del trabajador jubilado**, es decir, el despido del trabajador que luego de obtenido el beneficio jubilatorio reingresa a prestar servicios a las órdenes del mismo empleador, o bien, continúa trabajando ininterrumpidamente para dicho empleador, es evidentemente una de ellas.

Particularmente, el **artículo 252** de la LCT viene a contener esta situación específica, y en su parte pertinente, establece que: “*Cuando el trabajador reuniera los requisitos necesarios para obtener una de las prestaciones de la Ley 24.241, el empleador podrá intimarlo a que inicie los trámites pertinentes extendiéndole los certificados de servicios y demás documentación necesaria a esos fines. A partir de ese momento el empleador deberá mantener la **relación laboral** de trabajo, hasta que el trabajador obtenga el **beneficio** y por el plazo máximo de un año. Concedido el beneficio, o vencido dicho plazo, el **contrato de trabajo** quedará*

extinguido sin obligación del empleador del pago de la **indemnización** por antigüedad que prevean las leyes o estatutos profesionales”.

De su propia lectura, podemos interpretar que el empleador tiene la facultad de generar la futura extinción de la relación laboral en virtud de la intimación cursada al trabajador que se encuentra en condiciones de jubilarse, que dicha intimación deberá complementarse con la entrega de la documentación necesaria para realizar el trámite ante los organismos competentes, y en efecto, que la relación laboral se extinguirá al momento en que el trabajador obtenga el beneficio jubilatorio o transcurra el plazo de tiempo indicado en la norma.

Se complementa dicho artículo, con lo previsto en el siguiente Art. 253 (modificado por la Ley 24.347) en cuanto dispone: “*En caso de que el trabajador titular de un beneficio previsional de cualquier régimen volviera a prestar servicios en relación de dependencia, sin que ello implique violación a la legislación vigente, el empleador podrá disponer la **extinción del contrato** invocando esa situación, con obligación de **preavisarlo** y **abonar la indemnización** en razón de la antigüedad prevista en el artículo 245 de esta ley o, en su caso, lo dispuesto en el artículo 247. En este supuesto sólo se computará como antigüedad el **tiempo de servicios posterior al cese**”. Por lo tanto, en este caso la norma acota la antigüedad que debe ser tenida en cuenta para el cálculo del preaviso y la indemnización por despido.*

Con la sanción de la ley 24.347, la situación del trabajador jubilado que se reincorpora y es despedido, no puede plantear más dudas en cuanto al tiempo que debe computarse para la determinación del monto indemnizatorio, puesto que en su artículo 7 establece que sólo será computable como antigüedad, el tiempo de servicios posterior al cese.

Por último, y a modo de aclaración, señalo que el referido Art. 253 alude exclusivamente al cálculo de las indemnizaciones de los Arts. 245 y 247 de la LCT, siendo de aplicación para a los demás derechos reconocidos al trabajador la regla general del Art. 18 del mismo cuerpo normativo, entendiéndose que el cómputo de antigüedad referido, será sólo a los fines indemnizatorios, ya que los rubros laborales adicionales o las vacaciones deberán ser liquidados conforme a la primera fecha de ingreso ya que el trabajador nunca pierde ese derecho.





Facundo Matías Moreyra¹



María Luz Cuadrado²

INCAPACIDAD “0”: ¿Abreviado u Ordinario?



¹ ABOGADO UNC. Meritorio en el Poder Judicial de la Provincia, Juzgado de Conciliación y Trabajo. Maestrando en Derecho Laboral, UBP.

² ABOGADA UNC. Meritoria en el Poder Judicial de la Provincia, Cámara del Trabajo. Maestrando en Derecho Laboral, UBP.

I). INTRODUCCIÓN

La Ley 10.596 incorporó al Código Procesal del Trabajo de la Provincia de Córdoba una serie de modificaciones relativas al trámite de los pleitos judiciales, con la finalidad principal de lograr tiempos razonables para la sustanciación de las causas del fuero laboral, aspecto que constituye un pilar fundamental de la tutela judicial efectiva. Para ello, acudió a rediseñar el sistema procedimental de manera tal que posibilite el efectivo acceso a la justicia y contribuya a lograr una respuesta más eficiente.

En este orden de ideas, se introdujeron reformas de relevancia, siendo la principal la incorporación del procedimiento declarativo abreviado. El nuevo art. 83 bis de la ley 7987 enumera los supuestos en los que procederá este trámite sumario, de audiencia única y plazos acotados, pretendiendo su resolución en tiempos breves, y convirtiendo a los Jueces de Conciliación en Jueces de sentencia (Jueces de Conciliación y Trabajo).

Entre los mentados supuestos de procedencia, los incisos “K” y “L”, sintetizan los derivados del sistema de riesgos del trabajo. El primero de ellos refiere a los casos de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales cuya contingencia, hecho generador, relación causal o calificación médico legal haya sido *rechazada* por la Comisión Médica Jurisdiccional dependiente de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo; mientras que el segundo se aplica en aquellas oportunidades en que el accidente de trabajo o enfermedad profesional *estuviere reconocido* por la Comisión Médica Jurisdiccional y se cuestione *exclusivamente* la determinación del grado de incapacidad según los baremos, o el monto de la indemnización.

II). PLANTEO DE LA CUESTIÓN

Un asunto que ha despertado controversias entre los operadores del derecho, y que nos proponemos exponer en el presente, es el encuadramiento de aquellos casos en que existe un reconocimiento en sede administrativa del carácter laboral del accidente o enfermedad profesional, pero no se atribuye un porcentaje de incapacidad al trabajador.

Atento a la implementación progresiva de los supuestos de procedencia del art. 83 bis, y la consecuente postergación de entrada en vigencia del inc. “K”, sostener que esta plataforma fáctica engasta en una u otra hipótesis tiene importantes repercusiones en la esfera de derechos del trabajador. Es decir, la decisión sobre este punto implicará que la pretensión del dependiente se articule por la novel vía procesal instituida por la ley 10.596 y obtenga así una resolución judicial en un corto período de tiempo o, por el contrario, que deba transitar la vía ordinaria.

Se trata de supuestos que se ubican en la “zona de penumbra” de las disposiciones mencionadas, en oposición a los que conforman el “núcleo de certeza”, sobre los cuales no existen dudas interpretativas razonables.

III). POSTURA JUZGADOS DE CONCILIACIÓN Y TRABAJO DE LA SEDE CAPITAL

Es prudente advertir, en primer término, que no es unánime la postura asumida por los Juzgados de Conciliación y Trabajo de la sede frente a la aplicabilidad del inciso “L” del art. 83 bis para la hipótesis fáctica que aquí tratamos. Mientras que algunos admiten el trámite abreviado, otros juzgados emplazan a los trabajadores para que readecuen su pretensión a una demanda ordinaria, porque entienden que no arriba reconocido a la instancia judicial el accidente de trabajo o enfermedad profesional, atento la falta de atribución de incapacidad y liquidación en la instancia prejurisdiccional.

Ante estos casos, muchos letrados optan por recurrir la decisión ante la Cámara del Trabajo, con la finalidad de tramitar la causa como procedimiento declarativo abreviado. En relación a los principales argumentos esgrimidos por los abogados que acuden a dicha estrategia procesal, podemos sintetizarlos en dos grandes grupos.

Por un lado, los apelantes insisten en que la denegación de la vía del procedimiento declarativo abreviado les ocasiona un grave perjuicio a sus patrocinados, a partir de la demora excesiva que importa la sustanciación íntegra de un proceso ordinario, desde la interposición de la demanda hasta la sentencia. Lo comparan con el trámite sumario introducido por la ley 10.596, que permite obtener una resolución en menos de un año (la duración promedio del juicio oral se ubica en 5 meses y 7 días, es decir, 157 días corridos³). En definitiva, el gravamen irreparable que esgrimen con la finalidad de lograr la habilitación de la vía que intentan, radica en la privación al trabajador del acceso a la justicia de manera célere y eficaz, imposibilitándolo de una respuesta más rápida del organismo jurisdiccional, y, como mencionáramos, el derecho a obtener un fallo en un período razonable de tiempo es un elemento constitutivo de la tutela judicial efectiva.

Por otro lado, los recurrentes también hacen hincapié en la simplicidad probatoria que requiere la plataforma fáctica que estamos analizando, a partir de que, enfatizan, arriba consentido a sede judicial el carácter laboral del accidente o enfermedad

³ Informe estadístico del Tribunal Superior de Justicia de Córdoba, a 14 meses de la implementación del PDA. Ver informe completo en: <https://www.justiciacordoba.gob.ar/justiciaCordoba/Inicio/IndexDetalle.aspx?codNovedad=3285>



profesional, restando la realización de un dictamen médico que determine el porcentaje de incapacidad que corresponde reconocer. Es decir, el hecho de que en instancia administrativa se fije un cero por ciento de incapacidad no conmueve el hecho de que la verdadera prueba del juicio sea la conclusión a la que llegue el galeno oficial, resultando innecesario someterse a un proceso de conocimiento más amplio como lo es el juicio ordinario.

IV). LA VISIÓN DE LA CÁMARA DEL TRABAJO

Sin perjuicio de dicha diferencia de criterios jurisprudenciales, el eje de la cuestión que deben resolver los integrantes de las Salas de la Cámara Única del Trabajo en aquellos casos a los que se recurre por vía de apelación, radica esencialmente en determinar si las resoluciones de los jueces *a quo* resultan ajustadas a derecho o no, entendiendo como contraria a derecho aquella decisión que provoque al recurrente el gravamen invocado en su queja⁴.

Frente a los planteos efectuados, la postura mayoritaria entre las distintas Salas de la Cámara Única del Trabajo se inclina por otorgar el trámite del procedimiento declarativo abreviado.

⁴ Sala Segunda de la Cámara del Trabajo en autos "R. C. A. c/ Superior Gobierno de la Provincia de Córdoba y otro- Procedimiento Declarativo Abreviado - Ley de Riesgos", A.I. Nº 164 de fecha 27/07/2021.

Entre los principales argumentos, han señalado, en primer lugar, que tal razonamiento se impone a partir de una *interpretación literal* del art. 83 bis inc. "L", refiriendo que, si el legislador provincial hubiera querido excluir la hipótesis que exponemos de la prescripción legal, así lo habría estipulado expresamente⁵. Es decir, no advierten razón alguna que les permita considerar que el supuesto bajo análisis (incapacidad 0%) es distinto de aquellos donde se asigna, por ejemplo, un 5, 10 o 15% de incapacidad.

Otra razón a la que han acudido en favor de su postura, ha sido la vigencia del *principio protectorio*⁶, consagrado expresamente en el art. 9 de la Ley de Contrato de Trabajo. En su mérito, cuando dos o más normas resultan aplicables a una misma situación jurídica, el tribunal debe inclinarse por aquella que resulte más favorable al trabajador. En la especie, dicha norma más benévola está representada por el apartado "L" del art. 83 bis, que consagra un procedimiento de conocimiento ágil, en oposición al procedimiento ordinario que implica postergar en el tiempo la obtención de una resolución judicial.

Por último, cabe añadir que en algunas resoluciones también se observa la mención del *principio "pro actione"* como otro fundamento para acoger la pretensión de los trabajadores. En función del mentado axioma, que goza de recepción convencional (Convención Americana de Derechos Humanos, art. 8.25), en caso de duda interpretativa acerca de la

⁵ Sala Octava de la Cámara del Trabajo en autos "Lujan, José Daniel c/ SUPERIOR GOBIERNO DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA- Ordinario - Incapacidad", Expte. 10843973. A.I. Nº 204 del 05/08/2022

⁶ Sala 11 de la Cámara del Trabajo en autos "Ramallo Joel Tomás c/ EXPERTA ART S.A - Procedimiento Declarativo Abreviado - Ley De Riesgos - Expte. 10937659. A.I. Nº 153 de fecha 26/07/2022.

extensión o alcance del inc. L del art. 83 bis, debe estarse a la interpretación más favorable al trabajador accidentado⁷. Es decir, dicha manda no se satisface sólo con asegurar el acceso a la jurisdicción, sino que, al menos en el ámbito laboral, repercute también en la vía procesal a la que puede recurrir el actor en aras de obtener una pronta respuesta judicial.

V). CONCLUSIÓN

Con la finalidad de prestar un servicio de justicia eficiente y reducir la duración del proceso en todas sus instancias, el procedimiento declarativo abreviado viene a dar vida a los principios de celeridad, concentración y economía procesal apoyado en los pilares de oralidad, rol activo del juez y digitalización. Por eso, ordena imprimir dicho trámite a aquellos supuestos de menor complejidad y mayor verosimilitud.

El derecho a la tutela judicial efectiva involucra la posibilidad que tiene toda persona de hacer valer sus derechos por medio de un procedimiento sen-

cillo y breve que culmine con una pronta resolución (arts. 18 y 24 DAD y DH). Atento ello, el trámite abreviado introducido por la ley 10.596 fortalece el derecho humano de acceso a la justicia que, como ya se sabe, está integrado por el derecho a obtener una resolución en un plazo razonable, cuya violación puede ser sancionada a nivel internacional.

Debe quedar claro que, con la entrada en vigencia del inciso "K" del art. 83 bis de la ley 7.987, quedaría, a los fines prácticos, zanjada la cuestión, atento que los casos en que exista reconocimiento del carácter laboral de la contingencia (accidente o enfermedad profesional) en sede administrativa, pero no se atribuya porcentaje de incapacidad al trabajador, igualmente se sustanciarán bajo el trámite de procedimiento declarativo abreviado, más allá de que continúe discutiéndose su encuadramiento como inc. "K" o "L".

Sin perjuicio de ello, y hasta tanto dicha circunstancia suceda, por criterio mayoritario de la Cámara Única del Trabajo debe habilitarse el procedimiento declarativo abreviado. Se arriba a tal conclusión en virtud de una interpretación literal de las normas en juego, y por imposición de los principios protectorio y *pro actione*.

⁷ Sala Octava de la Cámara del Trabajo en autos "Trillini Cristian Mauricio c/ PROVINCIA ASEGURADORA DE RIESGOS DEL TRABAJO S.A - Ordinario - Enfermedad Accidente (Ley De Riesgos)", Expte. 11009070. A.I. N° 196 de fecha 12/09/2022; Sala Sexta en autos: "Valenziano, Matías Gabriel c/ PREVENCIÓN ART SA. -Ordinario- Ley De Riesgos- Recurso Directo", Expte. N° 10840296



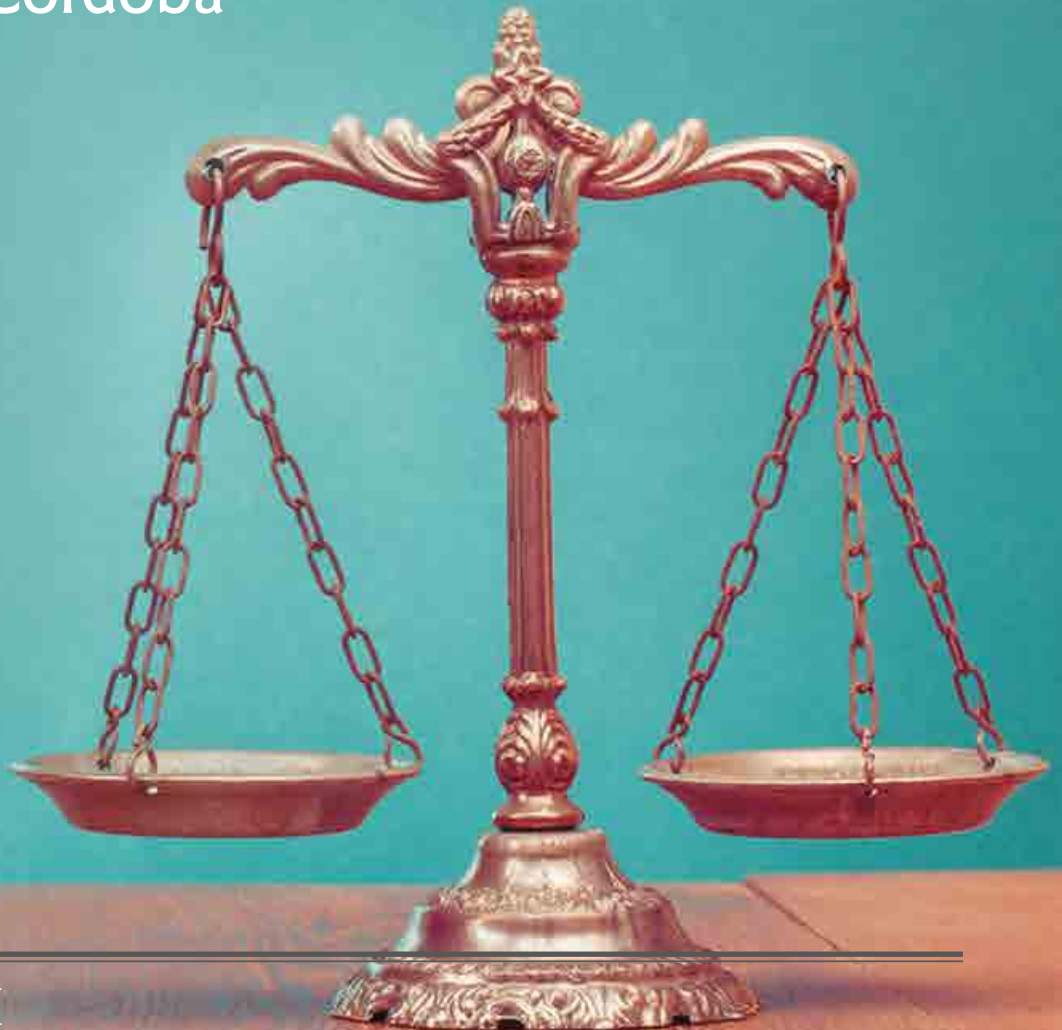


Juan Manuel Moyano¹



María Candelaria Moyano²

DNU 669/2019: Principales criterios adoptados en los Juzgados de Conciliación y Trabajo de la Ciudad de Córdoba



¹ Abogado UNC.

² Abogada UNC.

I). INTRODUCCIÓN

El art. 1 del Decreto de Necesidad y Urgencia N° 669/2019 modificó el inc. 2 del art. 12 de la Ley 24.557 de Riesgos del Trabajo, estableciendo que *el monto del ingreso base devengará un interés equivalente a la tasa de variación de las Remuneraciones Imponibles Promedio de los Trabajadores Estables (RIpte), desde la fecha de la primera manifestación invalidante y hasta la fecha en que deba realizarse la puesta a disposición de la indemnización por determinación de la incapacidad laboral definitiva, deceso del trabajador u homologación. Cabe rememorar que, la legislación previa establecía que, en ese período ventana, el monto del IBM devengaba un interés equivalente al promedio de la tasa activa cartera general nominal anual vencida a treinta (30) días del Banco de la Nación Argentina.*

Las maneras de interpretar y aplicar esta nueva pauta de actualización no han sido uniformes y, por ello, consideramos de utilidad exponer algunas de las posturas de los Juzgados de Conciliación y Trabajo de la ciudad de Córdoba reflejadas en las sentencias dictadas en el marco del Procedimiento Declarativo Abreviado (PDA). Asimismo, en los casos en que se aplicó la mentada reforma, se observarán las distintas variables que se utilizaron a fines de superar el escollo de no tener los índices RIpte publicados hasta la fecha en que se realizó la liquidación correspondiente.

Vale remarcar que, lo que aquí se revelará son las distintas maneras de actualizar el Ingreso Base Mensual (IBM) desde la primera manifestación invalidante (PMI) o fecha del accidente de trabajo o *in itinere*, hasta el momento de la determinación de la indemnización. Esto, considerando que el inc. 1 del art. 12 de la LRT, que establece que los salarios mensuales tomados (anteriores a la PMI) a fin de establecer el promedio se actualizan mes a mes aplicándose la variación del índice RIpte de cada uno de ellos, no presenta mayores desacuerdos.

II). INTERPRETACIÓN LITERAL

En primer lugar, se puede señalar la interpretación literal que se ha hecho de la norma bajo análisis, adoptada por los Juzgados de Conciliación y del Trabajo de 1° y 8° Nominación. Esta corriente, sostiene que la pauta de ajuste expuesta establece un interés *“equivalente a la tasa de variación de las RIpte y no otro”* y que esto fue reforzado por el art. 1 de la resolución de la Superintendencia De Seguros de la Nación N° 1039/19, que expone: *“Establécese que para la cobertura de Riesgos del Trabajo, las reservas de cada uno de los casos de los Siniestros en Proceso de Liquidación y de pasivos originados en Siniestros por Reclamaciones Judiciales en cuyos procesos no se haya*

definido una tasa de actualización a aplicar, devengarán un interés equivalente a la sumatoria de las variaciones del Remuneraciones Imponibles Promedio de los Trabajadores Estables (RIpte) a partir de la fecha de la primera manifestación invalidante y hasta la fecha de cálculo de la reserva. El criterio establecido resulta de la aplicación del inciso 2 del Artículo 12 de la Ley N° 24.557 y sus modificatorias, alcanzando a todos los casos pendientes de liquidación, independientemente de la fecha de la primera manifestación invalidante” (el resaltado es original).

Entonces, esta postura sostiene que a los fines de actualizar el valor ingreso base desde la fecha de la PMI hasta la sentencia, se deben sumar los porcentajes expresados en la columna *“Variación % respecto mes anterior”* del cuadro de RIpte publicado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, desde el mes de la PMI hasta el último publicado.

Luego, a los fines de superar el inconveniente de no estar informados los últimos índices, en el caso del Juzg. de Conciliación y Trabajo de 1° Nom., se sumaron los porcentuales de variación de los últimos 3 meses divulgados y se dividieron en 3, obteniendo un promedio mensual, que se aplicó de manera directa sobre los meses que no se tenía el índice. Posteriormente, para calcular la variación porcentual hasta la fecha exacta de la Resolución se llevó ese promedio mensual a diario, dividiendo ese mismo porcentual mensual en la cantidad de días del mes de la sentencia y se multiplicó por la cantidad de días transcurridos. De ese modo, se obtuvo un porcentaje que representa el interés que se le generó al valor del ingreso base desde la PMI hasta la fecha del Laudo.³

Por su parte, el Juzg. de Conciliación y Trabajo de 8° Nom. adoptó un criterio similar e incluso, también hizo alusión a que los cálculos se efectuaron conforme lo establecido en el inc. 2 del art. 12 de la LRT y la Resolución de la SSN 1039/2019. Aunque, a diferencia del primer supuesto, en este caso a los fines de superar el obstáculo de no tener las últimas tasas de variación publicadas, *“...se aplicó respecto de las mensualidades restantes –agosto, septiembre y proporcional de octubre– el promedio de variación de los doce meses anteriores (agosto 2021 a julio 2022), el que asciende a 4,44% para cada mes”* (el resaltado es propio).⁴

³ Juzg. Conciliación y Trabajo 1° Nom., autos “Sosa Heredia, Christopher Alexander C/ Superior Gobierno De La Provincia De Córdoba - Procedimiento Declarativo Abreviado - Ley De Riesgos”, Expte. N° 10775812, sentencia de fecha 05/09/2022.

⁴ Juzg. Conciliación y Trabajo 8° Nom., autos “Siwinsky, Brenda Magali C/ Asociat Art S.A. - Procedimiento Declarativo Abreviado - Ley De Riesgos”, Expte. N° 10798055, sentencia de fecha 03/10/2022.



III). RIPTE - ÍNDICE NO DECRECIENTE* BASE 07/94 = 100

Por otro lado, los Juzgados de Conciliación y Trabajo de 2º a 6º y 9º Nom., interpretan de otra manera la actualización prevista en el inc. 2 del art. 12 de la LRT y, en definitiva, consideran que, a los fines de actualizar el IBM hasta la fecha de la determinación de la liquidación, debe tenerse en cuenta la última columna del cuadro de RIPTE (*"RIPTE - Índice No Decreciente Base 07/94 = 100"*). A prieta síntesis, se puede señalar que esta posición sostiene que, el interés equivalente a la tasa de variación de las RIPTE resulta de la división de este índice a la fecha de la liquidación o el último publicado y el de la fecha del infortunio, con algunas diferencias conforme pasamos a exponer.

En el caso del Juzg. de Conc. y Trabajo de 2º Nom., apunta que: *"Si bien de la redacción transcrita – haciendo alusión a el inc. 2 del art. 12 LRT – texto según Decreto 669/19–, pareciera que la normativa para este periodo (desde la PMI hasta la determinación) estuviera fijando una tasa interés distinta al índice RIPTE, establecido en el inciso anterior, esto en realidad no es así"* y, entiende que, en primer término, debe comprenderse qué es una tasa de variación. La que define como *"el cambio porcentual entre dos valores en un periodo determinado, y dicha tasa de variación en matemática financiera, se calcula de la siguiente manera: Tasa de Variación = ((Monto Final/Monto Inicial) – 1) * 100"*. De esa manera, sostiene que, como resultado de esa fórmula se obtendrá un porcentaje que representa la variación porcentual entre dos valores, en el período en cuestión.

A los fines de profundizar su fundamentación, hace hincapié en que, *"De acuerdo a la normativa que estamos aplicando, esta tasa de variación debe calcularse sobre el RIPTE, el cual, en la publicación efectuada /.../, está expresado en su última*

columna. Por lo cual hay que tomar el último valor de RIPTE, al cual se pretende actualizar (fecha de la presente resolución), dividirlo por el valor RIPTE a la fecha de la PMI y a ese resultado restarle uno y multiplicarlo por 100, y el resultado es un porcentual que se debe agregar al capital". Entonces, como resultado de dividir el RIPTE de la fecha de la sentencia y el de la fecha de la PMI, obtiene el interés que se generó al ingreso base mensual calculado a la fecha de la primera manifestación hasta el momento de la resolución.

Ahora bien, se encuentra con el mismo obstáculo que los demás juzgados, que es la demora en la publicación del índice RIPTE. El Juzg. de Conc. y Trabajo de 2º Nom., para superar esta dificultad, procede a determinar un porcentaje promedio del último año de los porcentajes que están asentados en la columna *"Variación % respecto mes anterior"*; cabe aclarar que, cada uno de dichos porcentuales expresan cuánto varió el monto del RIPTE expresado en pesos respecto de su mes inmediato anterior, que se encuentra en la primera columna del cuadro. Una vez obtenido dicho porcentual, se aplica a los días transcurridos entre la última publicación de RIPTE y la fecha de la determinación de la indemnización. De ello, resulta una estimación de cuanto varió el último RIPTE publicado a la fecha del dictado de la resolución.

A los fines de aportar mayor claridad, podemos señalar que, en una sentencia dictada el 29/09/2022 (momento en que no se contaba con los índices de agosto y septiembre del cte.) se sumaron los porcentajes de variación del período transcurrido entre agosto de 2021 y julio de 2022, obteniendo un total de 53,3%, lo que llevado a un promedio mensual resultó 4,44%. Luego, ese promedio se llevó a los días transcurridos (60 días teniendo en cuenta 31 días de agosto y 29 de septiembre) mediante la siguiente fórmula: *"(60 días * (4,44% / 30,4)) = 8,76%"*. Como resultado, se considera que se obtiene cuánto varió el último RIPTE publicado hasta la fecha de la resolución. Entonces, se aplica el índice de variación obtenido sobre el valor publicado de julio de 2022 del *"RIPTE - Índice No Decreciente Base 07/94"*, de la siguiente manera:

$17009,6 + 8,76\% = 18.499,64$. De esa manera, se estimó que al 29/09/2022 el índice “RIPTE - Índice No Decreciente Base 07/94” era de 18.499,64; el cual, como se señaló anteriormente, se dividió por el RIPTE a la fecha de la PMI y se obtuvo el interés que generó el IBM desde esta última fecha a la de la sentencia.⁵

Por su parte, el Juzg. de Conc. y Trabajo de 3º Nom., para sortear “de manera racional y sensata el escollo que la ausencia de publicaciones diarias constituye”, y siendo que la última tasa de variación publicada correspondía al mes de julio, “... para el período que transcurra desde esta última y el día de la fecha, se adicionará un porcentaje que resulta del promedio de los últimos tres meses publicados, dividido en la cantidad de días a considerar”⁶ (el resaltado es propio).

Otro tribunal que propone una solución para el referido problema, es el Juzg. de Conc. y Trabajo de 9º Nom., que, para un caso sentenciado el 06/09/2022, momento en el que contaba con “que la última tasa de variación mensual del RIPTE publicada se corresponde al mes de junio del corriente año (16.149,76)”, para obtener los índice de variación de julio y agosto realizó una proyección mediante el siguiente razonamiento: “índice junio-2022, dividido por el del mes de mayo-2022: $16.149,76/15.270,36 = 1,057588688\%$, dicho porcentaje de variación se lo multiplicó por el índice del mes de junio, obteniendo así el índice de julio = 17.079,80, con respecto a agosto: índice junio-2022: 16.149,76 dividido por el índice de julio obtenido, arrojando el siguiente número: 1,057588688 el que multiplicado por el índice de julio, alcanza el valor de 18.063,40”⁷. Entonces, de esa manera obtuvo un estimado del índice RIPTE a agosto del cte., optando por no actualizar los seis días correspondientes al período transcurrido de septiembre.

En otros casos, también se sostuvo la posición que el IBM debe actualizarse desde la fecha del infortunio hasta el momento del dictado de la sentencia, aunque se hizo con el último índice RIPTE publicado, como se puede apreciar de los extractos que a continuación se exponen. “De esta manera, conforme la documental adjuntada en autos, el cálculo es el siguiente: IBM (\$13.636,41) por el coeficiente RIPTE, que es 3,27 (17.009,60/5.199,08), arroja un monto de pesos cuarenta y cuatro mil seiscientos trece con quince centavos (\$44.613,15)”⁸. Otro caso: “... equivale a la división entre el índice RIPTE correspondiente a su última publicación en la página web oficial /.../ que corresponde al mes de julio del corriente año cuyo valor es de 17.009,60 y el coeficiente de la fecha del infortunio (septiembre 2020), que es de 7.706,47, lo cual resulta una tasa de variación del 2.403” (el resaltado es propio)⁹. Otro caso: “...según los cálculos efectuados por este

5 Juzg. Conciliación y Trabajo 2º Nom., autos “Cristaldo, Hernan Javier C/ Federación Patronal Seguros S.A. - Procedimiento Declarativo Abreviado - Ley De Riesgos”, Expte. Nº 10662839, sentencia de fecha 29/09/2022.

6 Juzg. Conciliación y Trabajo 3º Nom., autos “Zapata, Melisa Belen C/ Experta Art S.A. - Procedimiento Declarativo Abreviado - Ley De Riesgos”, Expte. Nº 10798681, sentencia de fecha 08/09/2022.

7 Juzg. Conciliación y Trabajo 9º Nom., autos “Guzmán, Marcos Víctor C/ Prevención Art S.A. - Procedimiento Declarativo Abreviado - Ley De Riesgos”, Expte. Nº 10918555, sentencia de fecha 06/09/2022.

8 Juzg. Conciliación y Trabajo 4º Nom., autos “Ponce, Daniel Antonio C/ Omint Art S.A. - Procedimiento Declarativo Abreviado - Ley De Riesgos”, Expte. Nº 10769794, sentencia de fecha 27/09/2022.

9 Juzg. Conciliación y Trabajo 5º Nom., autos “Senestrari, Lucas Gabriel C/ Provincia Aseguradora De Riesgos Del Trabajo S.A. - Procedimiento Declarativo Abreviado - Ley De Riesgos”, Expte. Nº 10956263, sentencia de fecha 06/09/2022.



Tribunal (\$98.020,48, actualizado desde el 26/04/2020 -fecha de la PMI- al 20/09/2022 -fecha liquidación-, todo **conforme la última publicación del RIPTE de julio del corriente**; arroja un total de pesos doscientos cincuenta y seis mil ciento cuatro con noventa y dos centavos (\$256104,92), por lo que deben tomarse ellas como base de cálculo y mecanismo de actualización, respectivamente” (el resaltado nos pertenece)¹⁰.

IV). MATERIALMENTE INAPLICABLE

Por otro andarivel, se encuentra la posición adoptada por el Juzg. de Conciliación y Trabajo de 7º Nom., que analiza pormenorizadamente la “*aplicabilidad material más allá de la jurídica*” del decreto, concluyendo que no es posible su aplicación. Dicho análisis se hizo pese a que al momento de la PMI, la norma vigente era el referido decreto y el magistrado señaló que debían tomarse sus previsiones a la hora del cálculo indemnizatorio, pero, luego de examinar su aplicabilidad concluyó que “...no es posible su aplicación sin que en la misma se conculquen derechos reconocidos y garantizados constitucionalmente”.

Adentrándonos en el estudio de esta postura, señala que el nuevo inc. 2 del art. 12 de la Ley 24.557 abandona la forma de establecer la actualización de los salarios, determinada en el inc. 1, y ordena la aplicación de intereses. Apunta que, para el cálculo de un monto de interés, debe acudirse a una fórmula matemática compuesta por cuatro valores: a) capital; b) la tasa de interés; c) la unidad de tiempo utilizada para determinar cuál es el lapso que devenga dicha tasa y, d) el tiempo que devengará interés el capital.

En ese sentido, asienta que el primer problema para aplicar esa fórmula es que la norma es confusa ya que expresa que el IBM actualizado por RIPTE a la primera manifestación “*devengará un interés equivalente a la tasa de variación*”. Sin perjuicio de ello, infiere que “*el legislador quiso que devengara un interés cuya tasa se corresponda con la variación del índice RIPTE desde la PMI y hasta el momento de efectuada la liquidación*”.

Luego, apunta a que la Resolución N° 1039/2019 vino a aclarar ese aspecto al establecer que “*El interés devengado se calculará en forma simple, sumando las variaciones diarias del RIPTE /.../ correspondientes a la cantidad de días transcurridos entre la fecha de la primera manifestación invalidante y la fecha de cálculo de la reserva o la fecha en que deba realizarse la puesta a disposición de la indemnización, según sea el caso*” (el resaltado es propio). No obstante, apunta que dicha Resolución no aclara, sino que, de manera jurídicamente incorrecta, modifica lo previsto en la norma original, pues esta última no establece la actualización diaria, ni la sumatoria directa.

Aun así, identifica que ello no es el mayor problema para la aplicación del DNU N° 669/2019; y explica que el RIPTE no es susceptible de variación diaria, ya que corresponde a la remuneración imponible promedio de las remuneraciones de los trabajadores estables, y su resultado se logra “*luego de aplicar un sin número de fórmulas, pero siempre ha de estarse a lo que los empleadores declaren dentro de sus F 931, y eso se hace a mes vencido y luego del pago de salarios*”. Continúa y señala que, “*por su propia forma de cálculo, no podría establecerse la tasa de variación a la fecha, pues siempre se encuentra corriendo el plazo para que los empleadores efectúen sus declaraciones de F931 del mes anterior al actual, y por tanto siempre habrá al menos un mes de demora en conocer la tasa de variación del RIPTE*” (los resaltados nos pertenecen). Asienta su postura en lo informado en la página web del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, donde advierte que la publicación de los informes del RIPTE “*se realiza a los 45 días de finalizado el periodo correspondiente debido al tiempo que transcurre entre la recepción y el procesamiento de las Declaraciones Juradas que los empleadores presentan ante la AFIP*”.

Por ello, “*sin analizar la validez constitucional de la norma*”, la declara materialmente inaplicable en razón que no se podría llegar a calcular el interés hasta el día en que se hiciera la actualización debido a que seguirían faltando períodos a considerar. Frente a esa situación, apunta que la norma que modificó el citado decreto permite calcular el monto de intereses a la fecha de liquidación; por lo tanto, declara aplicable el art. 12 de LRT conforme la redacción establecida por la ley 27.348. Entonces, al IBM actualizado por RIPTE al momento de PMI, le aplica como interés hasta el momento de la liquidación, la tasa activa cartera general nominal anual vencida a treinta días del Banco de la Nación Argentina.¹¹

V). INCONSTITUCIONALIDAD

Por último, encontramos la postura del Juzg. de Conciliación y Trabajo de 10º Nom., que declaró la inconstitucionalidad del DNU 669/19. Por un lado, entiende que no se dieron las condiciones para que el presidente pudiera ejercer legítimamente las excepcionales facultades legislativas debido a que, considera, no concurrieron la necesidad, ni la urgencia y, recalca que en ese momento el Congreso estaba sesionado.

En lo que hace a la reforma en sí del art. 12 de la LRT, apuntó que la reforma está dirigida a “*privilegiar un sector minoritario de la comunidad en detrimento de todos, ya que se intenta proyectar un posible deterioro de la situación patrimonial de las Aseguradoras al conjunto de trabajadores cubiertos por la LRT*”. Apunta que, el Ejecutivo Nacional al dictar el decreto entendió que existía un descalce entre el rendimiento financiero de los activos de

¹⁰ Juzg. Conciliación y Trabajo 6º Nom., autos “Moreno, Daniel Alberto C/ Gobierno De La Provincia De Cordoba - Procedimiento Declarativo Abreviado - Ley De Riesgos”, sentencia de fecha 20/09/2022.

¹¹ Juzg. Conciliación y Trabajo 7º Nom., autos “Vallejo, Franco Maximiliano C/ Gobierno De La Provincia De Cordoba - Procedimiento Declarativo Abreviado - Ley De Riesgos”, Expte. N° 10775815, sentencia de fecha 09/09/2022.

las Aseguradoras y la ultra utilidad en favor de los beneficiarios resultante de la actualización de sus pasivos. Por lo que, con el objetivo de asegurar la continuidad de las condiciones de sostenibilidad del Sistema alteró la modalidad de ajuste implementada por la Ley N° 27.348.

Estima que la reforma “constituye una flagrante violación al principio de progresividad de los derechos sociales” y sostiene que, no corresponde que los desajustes entre los pasivos y activos de las compañías de seguros sean trasladados a los beneficiarios del sistema, sino que, la responsabilidad financiera debe recaer, en primer término, sobre la empresa y, subsidiariamente sobre el Estado. Como corolario, sostiene que corresponde determinar los factores de cálculo de la fórmula indemnizatoria bajo las previsiones del art. 12 LRT, modificado por el art. 11 de la Ley 27.348.¹²

VI). REFLEXIÓN FINAL

A modo de conclusión, evitando la discusión sobre la constitucionalidad del decreto 669/2019 y sorteando también realizar una proyección estimativa del índice RIPTe, a fines ilustrativos y haciendo de cuenta que al 01/09/2022¹³ se realizó la liquidación de una indemnización, se compararán los resultados que arrojarían las posturas antes expuestas. El siguiente ejemplo hará de cuenta que una persona sufrió un accidente de trabajo el 31/08/2021 y, a ese momento, su ingreso base mensual ya actualizado según las pautas del inc. 1 del art. 12 de la LRT, era de \$100.000.

Interpretación literal: se procedió a sumar los últimos 12 porcentajes expresados en la columna “Va-

riación % respecto mes anterior” (septiembre de 2021 a agosto de 2022), obteniendo un total de 55,6%. Es decir, que esta postura al capital de \$100.000 le aditaría el interés alcanzado y, en la fórmula indemnizatoria utilizaría un ingreso base de \$155.600.

RIPTe - Índice No Decreciente* Base 07/94 = 100: dividiendo el RIPTe de agosto de 2022 sobre el de septiembre de 2021 ($17.786,79 / 10.762,48 = 1,6526$), se obtiene un ingreso base mensual de \$165.266,64.

Tasa activa: calculada desde el 01/09/2021 a la misma fecha de 2022, con el capital propuesto se obtiene un interés de \$49.419,60; es decir que el ingreso base sería de \$149.419,60.¹⁴

Si se realizara según las pautas establecidas por el Tribunal Superior de Justicia de Córdoba en el fallo “**Hernández, Juan Carlos c/ Matricería Austral**”, dictado el 25/06/2022, debiendo aplicarse la tasa pasiva del BCRA con más el 2% mensual, el ingreso base sería de \$159.270,94.¹⁵

También consideramos de utilidad mencionar que en el informe técnico del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) dado a conocer el 14/09/2022, informó que la inflación interanual (septiembre 2021 a agosto de 2022) fue del 78,5%¹⁶. Es decir, que la actualización que más se le aproxima es la propuesta por la corriente que catalogamos como “RIPTe - Índice No Decreciente* Base 07/94 = 100”, pero se encuentra lejos de mantener el valor real del ingreso.

Ello nos demuestra que, ante el contexto económico inestable de nuestro país, el flagelo de la inflación y la naturaleza alimentaria de los créditos laborales, los operadores jurídicos deben brindar nuevas herramientas financieras que mantengan actualizado el valor de los créditos de los trabajadores, al menos hasta la fecha de su liquidación.

¹² Juzg. Conciliación y Trabajo 10° Nom., autos “Díaz, Rodolfo Reynaldo C/ Federación Patronal Seguros S.A - Procedimiento Declarativo Abreviado - Ley De Riesgos” Expte. N° 10600663, sentencia de fecha 05/09/2022.

¹³ Puesto que a la fecha de la presente publicación el último índice RIPTe publicado es el de agosto de 2022.

¹⁴ Para su cálculo se utilizó el portal <https://consejo.jusbaires.gov.ar/institucional/calculo-de-interes>

¹⁵ Para su cálculo se utilizó el portal <https://justiciacordoba.gov.ar/tasajudicial/Pages/CalculadoraTasa.aspx>

¹⁶ https://www.indec.gov.ar/uploads/informesdeprensa/ipc_09_221BCA18CD32.pdf





Camila Orbez Roda

CÓDIGOS PROCESALES: ¿Aplicación obligatoria o discrecional?



A los fines prácticos de poder sacar el mayor provecho al presente artículo, conviene empezar analizando un caso hipotético que podría presentarse en los estrados judiciales y que, de hecho, es posible que ya existan situaciones similares.

Representándonos la idea de encontrarnos frente a un caso en donde se presenten reiterados incumplimientos a las normas de forma contempladas en los códigos procesales.

Frente estos incumplimientos, el objetivo del presente será poner el foco en el análisis de la aplicación o el soslayamiento del código procesal en el ámbito del derecho laboral.

I. CASO HIPOTÉTICO DE INCUMPLIMIENTOS FORMALES

Supongamos que, en este caso, la parte actora incurre en dos actos procesales viciados atento a no cumplirse las formalidades exigidas por el código procesal de la materia.

El primero de esos actos se produce cuando se acompaña el escrito de ofrecimiento de prueba sin firma ológrafa y sin poder por parte del abogado patrocinante.

Continuando el proceso, el juzgador decreta tener por no admitida la prueba de la accionante en virtud de contener y verificarse errores de tipo formal, obstáculo que no permite otorgar al mencionado acto como válido y, por tanto, admitir su procedencia.

Es así que, la parte actora a efectos de subsanar dicho vicio y por las vías que el ordenamiento jurídico le otorga, procede a interponer recurso de reposición solicitando la admisión de la prueba ofrecida, con el importantísimo detalle de recurrir extemporáneamente, incumpliendo nuevamente la actora con una de las formalidades que la vía recursiva requiere para ser procedente, formalidad de tipo temporal que también se encuentra determinada con total claridad en el código procesal.

Pese a todos los incumplimientos (de tipo formal), tales como el ofrecimiento de prueba sin firma ológrafa y sin poder del patrocinante y el recurso de reposición interpuesto fuera de término, el juzgador interviniente resuelve hacer lugar al recurso y en el mismo se resuelve tener por admitida la prueba.

Ahora bien, en este caso sin dudas generaría interrogantes tales como ¿En qué instancia o qué lugar ocupan los códigos procesales? ¿Cuál es el grado o el límite de flexibilización a la hora de respetar o no las normas formales?.

Entendiendo que el código procesal hace a las veces de las "vías" por las cuales debe caminar el proceso, cómo es que se permiten estos actos formalmente viciados o dónde encuentra el juzgador fundamento para hacer lugar a ello.

II. PROCESO LABORAL, ACTOS PROCESALES Y CARGAS PROCESALES

Así es que, no quedaría más que empezar a revisar cada normativa laboral que pueda autorizar que "se omitan" ciertos formalismos en actos ejecutados en el proceso.

A instancias de poner en términos técnicos y jurídicos el concepto antes dicho, entiéndase al proceso como "*secuencia o serie de actos que se desenvuelven progresivamente, con el objeto de resolver, mediante un juicio de la autoridad, el conflicto sometido a su decisión*"¹ por ello lo intentado en el proceso es llegar a la cosa juzgada.

Los actos procesales entonces, concatenados y formadores del proceso, provocarán, directa o indirectamente, efectos diversos, siempre que la parte realizadora cumpla o no con el requerimiento de conducta que se le impone mediante los códigos procesales (tiempo y forma, por ejemplo).

Por lo tanto, la obligatoriedad de las normas procesales, para actor, demandado y juzgador, adquiere mayor firmeza y resonancia en primer lugar, por los pronunciamientos hechos por el máximo tribunal provincial al decir que "*frente al precepto de derecho procesal que le manda a adoptar en el proceso una cierta conducta externa (realizar cierto acto, ejecutarlos en cierta forma o en cierto orden, etc.), se encuentra con que es, frente a dicho precepto, el destinatario obligado a obrar de conformidad con él..*" y que "*el juez está obligado a observar el derecho...*"². Y, en segundo lugar, la doctrina nacional se acoge a la idea que "*la ley describe a priori un acto determinado, fijándolo como patrón para que sigan su modelo ejemplar todos los que se realicen en un proceso dado. De tal modo, siempre que se respeta el modelo patrón legal, se dice que el acto realizado conforme a él es regular, en tanto que es irregular o defectuoso o viciado en caso contrario*"³.

A partir de ello infiero que, existiendo y pesando sobre las partes dicha obligatoriedad, la misma se traduce en una "*carga procesal*" doctrinariamente definida como "*situaciones jurídicas que conminan a realizar determinados actos, bajo amenaza de continuar adelante prescindiendo de él*"⁴ coligiéndose de ello el imperativo dirigido a las partes de obedecer ciertas formalidades para lograr actos procesales válidos.

Por lo tanto, el ordenamiento, la doctrina y la jurisprudencia son tajantes al momento de establecer requisitos formales. Cabe entonces tener en consideración que ante el incumplimiento de ellos (y por

1 Eduardo J. Couture- "Fundamentos del derecho procesal civil", pág. 122, ed. Depalma, Buenos Aires, Edición 1997

2 TSJ, Córdoba- Autos "Chiggio, Enrique Antonio c/ Guillermo R. Qlaser Pognant y otra- Ordinario - Recurso de revisión - Auto n° 190

3 Alvarado Velloso - Merol Andrea, "Lecciones de Derecho Procesal", pág. 214, ed. Juris, Santa Fe, edición 2009

4 Eduardo J. Couture- "Fundamentos del derecho procesal civil", pág. 173, ed. Depalma, Buenos Aires, Edición 1997



tanto de las cargas procesales) habrá un error in procedendo “cuando la infracción, ha generado o es idónea para generar una actividad procesal viciada...”⁵, siendo este el criterio adoptado por nuestro Excelentísimo Tribunal local.

No corresponde dejar de lado los principios propios del proceso laboral, atendiendo a que todos apuntan a acortar las distancias entre trabajadores y empleadores, por ejemplo, por medio del principio “pro trabajador” dispuesto en el artículo 9 de la ley de contrato de trabajo. Pero es necesario estudiar estas diferencias, su grado y extensión, en el caso concreto para no hacer uso y abuso de estos principios que solo buscan y tienen a la equidad de las partes litigiosas.

III. INCUMPLIMIENTO DE LAS CARGAS PROCESALES FORMALES

Por todo lo hasta aquí vertido y atendiendo a las actuaciones llevadas a cabo por la actora en estohipotético pronunciamiento, resulta notoria la omisión y con ello, el incumplimiento de las leyes procesales de manera patente, reiterada y manifiesta en lo atinente a la forma y el plazo para emitir un acto procesal, pero también de nuestros tribunales.

Cabe aclarar que podría “entenderse” y “justificarse” la omisión de algunas de las formalidades por parte de los intervinientes, ya sea actor o demandando, ateniendo a un desconocimiento o a un error involuntario. Pero lo que no se justifica y no corresponde hacerlo, es que el juzgador deje de lado las normas que rigen su actuar y el de las partes en el proceso. No se encuentra justificación válida para que el juez laboral, con su rol activo y como director y maniobrador del proceso, desconozca y omita hacer efectivas las normas que rigen tales actuaciones.

En el caso que se trae a colación, lejos de querer reivindicarse las normas procesales ignoradas por la actora, los juzgadores, el tribunal a quo y el tribunal de alzada, actuaron pasando por alto todo el formalismo requerido.

El Tribunal a quo (y sin alguna razón justificante) decide apartarse expresamente de los artículos 81 y 82 CPCC, 359 del CPCC, ambos aplicables al proceso por remisión del artículo 114 del CPT y el artículo 19 del CPT y de lo estipulado por la doctrina y por la jurisprudencia del más alto tribunal de la provincia. Y por su parte, la Alzada, amparada en una parcial y arbitraria aplicación del principio protectorio y la verdad real, confirmó la decisión del inferior violando concreta y conscientemente las normas procesales.

Las reglas del proceso son de orden público y pesan sobre ambas partes; las violaciones habidas en el caso de autos exceden con creces cuestiones interpretativas y se constituyen en verdaderos actos arbitrarios.

Como corolario de lo anterior, sería completamente procedente declarar la nulidad de los actos ejecutados defectuosamente por la actora o qué

⁵ TSJ, Córdoba- Autos “Chiggio, Enrique Antonio c/ Guillermo R. Glaser Pognant y otra- Ordinario – Recurso de revisión”. Auto n° 190

mayores motivos se necesitan para entender que esos actos se alejan y quebrantan todo formalismo legal y por tanto es imposible otorgarles un efecto que no se producirá, por ser actos formalmente defectuosos y por tanto viciados.

La CSJN se expresa sobre la nulidad de los actos y es clara al decir que *“que para que prospere la declaración de nulidades procesales, se requiere la existencia de un perjuicio concreto para alguna de las partes, porque cuando se adopta en el sólo cumplimiento de la ley importa un manifiesto exceso ritual no compatible con el buen servicio de justicia”*⁶ e indica que *“Su procedencia exige, como presupuesto, que el acto impugnado tenga trascendencia sobre las garantías esenciales de la defensa en juicio o se traduzca en la restricción de algún otro derecho.”*⁷

IV. CONCLUSIÓN: INFORMALISMO CONTRA LA CONSTITUCIÓN NACIONAL

Con el foco en las normas que se conjugan en un procedimiento laboral, y sobre todo a las de raigámen constitucional, cabe preguntarnos entonces cómo se supone hacer efectivo y respetar el principio constitucional del “Debido Proceso”, entendido como conjunto de garantías procesales que tienen por objeto asistir a los individuos durante el desarrollo del proceso, y así protegerlos de los abusos de las autoridades y permitirles la defensa de sus derechos (defensa en juicio). Y por tanto cómo se daría un trato igualitario a las partes, si ello no se refleja en el procedimiento, cómo se acortarían las distancias y las desigualdades de los intervinientes si cada cual cuenta con distintas herramientas para transitar el mismo: algunos atados al código procesal y otros condonados ante reiterados incumplimientos del mismo.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado acertadamente que *“(...) al referirse a las garantías judiciales o procesales consagradas en el artículo 8 de la Convención, esta Corte ha manifestado que en el proceso se deben observar todas las formalidades que “sirvan para proteger, asegurar o hacer valer la titularidad o el ejercicio de un derecho”, es decir, las “condiciones que deben cumplirse para asegurar la adecuada defensa de aquéllos cuyos derechos u obligaciones están bajo consideración judicial.”*⁸

En igual sentido el TSJ de Córdoba sostiene en un reciente fallo que *“las normas procesales deben interpretarse de la forma más favorable para la garan-*

*tía de la defensa en juicio.”*⁹ Ahora bien, cabe poner de resalto y adelantando conclusión, que interpretar no debería significar para nuestros tribunales soslayar, ignorar u omitir las normas de procedimiento, como en el caso de análisis.

Por lo tanto, se puede esgrimir que desmerecer reiteradamente las leyes procesales contrariarían las garantías receptadas en nuestra constitución nacional y aquí mencionadas. Es así que, la defensa en juicio aparece como inviable por el completo desconocimiento de cómo será el actuar procesal que tomen los tribunales, es decir, ¿se atenderán al código de procedimiento o no? ¿Cuándo si y cuando no? ¿Qué actos viciados podrán condonarse y cuáles no? .Por lo tanto, las normas procesales ceden pero ¿ello depende de quien comete el error formal?

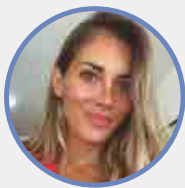


6 CSJN Fallos: 295:961; 298:312; 306:149; 310:1880; 311:1413; 330:4549

7 CSJN Fallos: 323:929; 325:1404; 331:994.

8 Corte IDH. Caso Lori Berenson Mejía Vs. Perú. Demanda de Interpretación de la Sentencia de Fondo y Reparaciones y Costas. Sentencia de 23 de junio de 2005. Serie C No. 128. párr. 132. Citando Caso Herrera Ulloa, párr. 147; Caso Maritza Urrutia, párr. 118; y Caso Myrna Mack Chang, párr. 202.

9 Autos “P.M.E. c/ ZIGZAG HUINCA RENANCÓ SRL Y OTROS-ORDINARIO-DESPIDO”-RECURSO DIRECTO-6508137



Sánchez Dafne Mariana¹

LA SALUD MENTAL

en la Sociedad
del Trabajo
Hipermoderno
y el Derecho
Laboral



¹ Abogada egresada de la UNC, litigante en el fuero laboral de la provincia de Córdoba, diplomada en Ley de Riesgos del Trabajo, especializada en Derecho Laboral en la UNC, UCC y UNL, aspirante a la Maestría en derecho y argumentación Jurídica en la UNC.

I). COORDENADAS HIPERMODERNAS DE LA RELACIÓN LABORAL

Hace más de tres siglos el sistema económico mundial ha cambiado la historia de los lazos sociales entre los seres humanos. Hablamos del capitalismo, un modo de vivir la pulsión que ha llevado la vida en sociedad desde la facilitación hacia el cansancio generalizado, desde el plus de placer hacia el aburrimiento colectivo.

Desde la introducción del capitalismo los seres humanos están cada vez más preocupados por producir, por responder a la demanda que por sus propios deseos. Los trabajadores se sienten cada vez más empujados en una carrera interminable de generación de bienes consumibles y no consumibles que permitan hacer existir a otro a quien le deban entregar sus ofrendas. El sacrificio es cada vez mayor pues corre parejo al descenso de la confianza en el Otro.

La confianza en el Otro que gobierne, que legisle, que sepa guiar, ha caído notablemente en nuestra época. Ahora lo imperante, lo urgente es satisfacerse. Casi tanto como sea posible, incluso más allá de lo que te sea posible. Hay que hacer lo imposible para tener el último objeto del mercado. El sujeto se desgarrará por obtener ese objeto valioso, que muchas veces se trata de algo inmaterial, incorpóreo, pero es un objeto tan valioso que sin eso se entiende que no se puede vivir. Nuestra hipótesis es que ese objeto que se ha elevado a la dignidad de cetro es la idea de salud mental que, paradójicamente, es una idea de salud mental que lleva a la muerte.

Los sujetos están cada vez más solos, el ser humano sufre como nunca del desvalimiento, de la angustia, de la separación de sus seres. Es tan así que la salud mental es un equilibrio que se logra en una escapada del trabajo, de la rutina, en unas vacaciones en la montaña, en los Alpes, en el mar, donde no está el Otro. La salud mental es un bien preciado que se obtiene en un mundo creado por humanos, pero sin los humanos. De hecho, el sacrificio no tiene humanidad. Las empresas poco saben de la angustia, de la tristeza, de la soledad que invade el cuerpo, que afecta la productividad de su capacidad de trabajo. Como dicen algunos filósofos como Jean Claude Milner² o Hanna Arendt³, se trata de la era del hombre sin atributos, el hombre sin conciencia, sin su memoria, sin su historia.

Para Arendt la última forma de dominio es la burocracia. Un sistema donde el sujeto no está presente. Puede estar cometiendo la mayor atrocidad humana y aun así actúa sin pensar, sin reflexionar. Este estado de cosas hace imposible la localización de responsabilidad. Y es que por falta

de reflexión las personas pueden ser fácilmente manipulables por cualquier concepto frívolo de lo bueno y de lo malo; banalidad que no minimiza la crueldad de sus efectos⁴.

Seguir y seguir. Silencio del cuerpo, sin signo evidente o sensible de "ruido". La concepción de enfermedad va por la vía de la relación epistemo-somática. Lo que se constata con escáner, tomógrafo, resonador, y puede comprobarse en los manuales estándares, es enfermedad. De esta manera, el dolor humano es el mismo para todos. Se empuja al sujeto a que adapte su dolor en las formas ya conocidas por todos, es decir se le exige que entienda su dolor como lo han entendido todos, se le exige que acepte no ser escuchado. No hay tiempo para eso.

Para el capitalismo se trata de eliminar la pregunta que amerite una consulta. Se trata del "silencio" del sujeto: ni queja, ni protesta, ni sufrimiento. Así, el capitalismo ha introducido en el modo de trabajo actual una dialéctica en la que se privilegia la supresión del sujeto. Es un sujeto que como dice Haidegger no piensa pues ha devenido en técnica. La ciencia trata con un sujeto que carece de reflexividad. Es el hombre sin atributos, lo cual produce su entrada en la cuantificación. Uno, dos, tres. Un sujeto sin nombre.

Para trabajar hace falta no poner en juego la propia historia. Pero, sin eso, el ser humano no puede saber qué cosa le causa para trabajar. Simplemente, tiene que ser un robot, sin humanidad, tiene que poder, itiene que poder hacerlo solo! De lo contrario, es culpable. Si no sabe producir el bien o el saber que el jefe, el amo, necesita, es culpable. El miedo a morir y la ignorancia de su propia historia lo llevan a sabotear su propia salud mental en un ambiente de trabajo que le promete un nombre en la vida, en una dialéctica tan saludable como nociva. Se trata de una relación amorosa que se ha constituido en el modo de trabajo que retoma como ninguna otra la dialéctica hegeliana de amo y esclavo a la luz de las coordenadas hipermodernas.

Si la salud mental es el equilibrio, la armonía, entonces el capitalismo ha provocado, y también debemos decir las empresas, las personas que hacen a las empresas, este modo de pseudo lazo social, que finalmente no es un lazo, no es un vínculo, no es un discurso, es un monólogo de la pulsión que lleva al trabajador por la vía de seguir y seguir, de tapar toda su falta y de encontrarse con la angustia de no tener qué cosa desear, y es ahí, cuando no está el deseo, que deja de estar el Otro, y se ve el sujeto empujado hacia su destrucción, hacia su soledad, porque sin falta, sin vacío de existencia, la vida es insoportable.

La idea de que podemos estar sanos, completos, es el triunfo del narcisismo, lo que Byung-Chul Han, filósofo surcoreano, denomina la agonía del Eros⁵. El vínculo humano se hace imposible, a causa de la elevación del ideal, el imperativo de "lo perfecto", la idea de que podemos estar completos, teniendo

2 MILNER Jean-Claude, (1996), *La obra clara. Lacan, la ciencia y la filosofía*. Buenos Aires, Manantiales.

3 ARENDT Hanna, (2003), *Eichmann en Jerusalén. Un estudio sobre la banalidad del mal*. Barcelona, Lumen.

4 CABILDO Sissi Cano, (2004), *Sentido arendtiano de la "banalidad del mal"*, en *Horizonte Revista*, 3 (5), Belo Horizonte, p. 101-130.

5 HAN Byung-Chul, (2014), *La agonía del Eros*, Barcelona, Herder.





tantas posibilidades, tantos recursos para dominarnos, se vuelve real el ideal, y la vida en sociedad se vuelve inexistente. Se produce, dice Han, un corrimiento hacia un extremo narcisismo a raíz de lo cual el Otro va desapareciendo y lo que va quedando es el Yo no dividido consigo mismo, en una ilusión fantasmática que desprende un sufrimiento insoportable por el hecho de no hallarse dividido.

El Eros requiere del Otro, de la asimetría, de la exterioridad, no puede alcanzarse bajo la supremacía del Yo, porque requiere de lo diverso, que constituya un adentro y un afuera. El Eros es vaciamiento propio en el Otro. La vida, sin Eros, es mera repetición. Entonces, lo que Han propone es rescatar al Eros, y para eso hay que rescatar al Otro. Se eleva la dimensión de uno mismo. Un extremo narcisismo hace creer al Yo que el mundo se va pareciendo a uno, el mundo se va igualando a los propios límites que establece el Yo.

Esto es nuevo, pero tiene su derivación de algo ya conocido, dice Han, de la presencia del imperativo del poder y la imposibilidad de poder que ya estaba en los tiempos de la sociedad disciplinaria donde prevalecía el principio del deber, esto es, hacemos las cosas en base a los factores externos que nos dominan y nos indican qué es lo que hay que hacer. Pero, durante el siglo XX, la capacidad productiva del deber, dice Han, alcanza un límite. El sistema neoliberal, viene a superar ese límite, y para eso tiene que modificar las normas de la coacción productiva, cambiando la lógica del deber por la lógica del poder. El Yo Debo es reemplazado por el Yo Puedo, que se refleja en lo que Han llama la sociedad del rendimiento. Ahora, Yo hago las cosas no porque me las indiquen desde afuera, el afuera pierde su importancia, sino que ahora Yo hago las cosas porque me las obligo desde adentro. No es el empleador culpable, sino el sujeto no queriendo ver la

responsabilidad, fenómeno propiamente provocado por el capitalismo que empuja hasta morir. Entonces, la idea de salud mental que promueve este sistema es una gran paradoja. La astucia neoliberales instalar la idea de que uno es dueño de su destino, se ordena a sí mismo, es un sujeto esclavo que se ha vuelto amo de sí mismo, se explota a sí mismo, hasta el cansancio, hasta el agotamiento definitivo, que sabemos, lleva a la paz eterna.

II). LA RESPUESTA DEL LADO DEL DERECHO LABORAL

Este panorama socio-económico constituye la causa de las enfermedades mentales en las relaciones laborales en la época hipermoderna y como consecuencia de ello, la necesidad de abordar dicha problemática, ya que en torno a las mismas se generan estigmatizaciones de los estados o patologías mentales como también prejuicios ya no por la enfermedad en sí, sino por qué poco se conoce sobre ellas, lo que imposibilita un abordaje acertado del tema.

Resaltamos que la característica principal del derecho laboral es la de ser un derecho protectorio o tuitivo, hacia la persona humana en contexto de trabajo, es decir, la parte más débil de la relación contractual que se encuentra en desequilibrio negocial respecto a su empleador quien es dueño de los medios de producción. Frente a ello, el derecho laboral viene a nivelar o compensar esas desigualdades originarias a través de desigualdades jurídicas, por lo que partir de un análisis normativo deviene necesario.

6 HAN Byung-Chul, (2012), *La sociedad del cansancio*, Barcelona, Herder.

Uno de los cambios introducidos por la reforma constitucional del año 1994, es que se le confirió rango constitucional a los instrumentos internacionales de derechos humanos, por ende los Estados deben adecuar su normativa y principios al derecho internacional. En referencia a la salud mental, entendemos que constituye un derecho humano fundamental, tal como lo podemos encontrar en el preámbulo de la constitución de la OMS⁷, por lo que los Estados no solo deben adoptar medidas sociales abstencionistas, es decir, en sentido negativo, sino que también adoptar medidas de acción positiva para garantizar su protección.

En la convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, establece pautas generales (art.4), la igualdad y prohíbe la discriminación (art.5) y en su art. 27, establece pautas relativas al trabajo y empleo⁸. En el art. 4 marca a los Estados ciertas medidas de acción positiva como negativas que deben adoptar para garantizar el ejercicio de los derechos humanos fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna, entre ellas, legislar de manera inclusiva, abstenerse de prácticas que sean contrarias a la convención, adoptar medidas para que ninguna persona o empresa realice actos de discriminación, promover la investigación para establecer nuevas directrices, promover la formación de profesionales y del personal que trabajan con personas con discapacidad; por lo que se puede visualizar un rol activo por parte de los Estados.

Respecto a la Ley de Salud Mental⁹, normativa nacional, en su art.1 marca su objetivo de asegurar el derecho a la protección de la salud mental de todas las personas y el pleno goce de los derechos humanos de aquellas personas con padecimiento

7 La OMS, en su Preámbulo establece: "[...] El goce del grado máximo de salud que se pueda lograr es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano sin distinción de raza, religión, ideología política o condición económica o social. La salud de todos los pueblos es una condición fundamental para lograr la paz y la seguridad y depende de la más amplia cooperación de las personas y de los Estados".

8 1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas: a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua; e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo; f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias; g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas; i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo; j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto; k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.2. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.

9 La Ley de Salud Mental 26.657, fue sancionada por el Poder Legislativo el 25 de noviembre de 2010. A su vez, fue promulgada por el Ejecutivo el 2 de diciembre de 2010, y apareció en el Boletín Oficial al día siguiente, 3 de diciembre.





mental. Un aspecto importante que introdujo esta normativa es que las personas con padecimiento mental deban ser atendidas y tratadas en hospitales comunes y no en instituciones psiquiátricas, por lo que plantea la desmanicomialización y entre los derechos más significativos consideramos el de la posibilidad del ciudadano de tomar decisiones sobre su propia atención y tratamiento, en la medida de sus posibilidades. Otra novedad de la Ley es que parte de la regla de capacidad de todos los sujetos y de manera excepcional su incapacidad, lo que evita diagnósticos basados en cuestiones políticas, raciales, valores morales, entre otros. En referencia a las internaciones, hablamos de que la regla será la internación voluntaria y excepcionalmente la involuntaria solo cuando exista una situación de riesgo para sí como para terceros.

Esta normativa va en consonancia con el nuevo Código Civil y Comercial de la Nación, que revaloriza a la persona humana y en ese ámbito también podría decirse a las personas con padecimiento mentales.

La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T) tiene varios convenios sobre seguridad y salud en el ámbito de trabajo, por ejemplo, el Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores del año 1981, teniendo su objetivo principal la prevención de los accidentes y los daños que sean consecuencia del trabajo o los que tengan alguna relación con la actividad laboral, reduciendo al mínimo en la medida que sea posible, las causas que generen riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.

El Convenio 161 sobre los servicios de salud en el trabajo de año 1985, en el cual en su art. 1 hace referencia sobre los objetivos del mismo, dirigido al asesoramiento a los empleadores, a los trabajadores y a los representantes de éstos, con una fuerte tendencia hacia la prevención.

El convenio 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud pública en el trabajo del año 2006, en su art. 2 establece como objetivos, la promoción y mejora permanente de la seguridad y salud en el ámbito del trabajo, prevenir sobre daños o muertes ocasionadas en el ámbito de trabajo y adoptar un rol más activo en cuanto a la implementación de medidas tendientes a desarrollar un ambiente de trabajo sano.

En la Ley de Contrato de Trabajo, en el art. 208¹⁰, ampara la situación por la que el trabajador por causas ajenas a su voluntad se ve impedido de prestar sus tareas normales y habituales como consecuencia de padecer alguna enfermedad o haber sufrido un accidente de carácter inculpable. Dicho artículo no hace distinción alguna sobre enfermedades

10 Art. 208 de la LCT: "[...]La remuneración que en estos casos corresponda abonar al trabajador se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con más los aumentos que durante el periodo de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal, convención colectiva de trabajo o decisión del empleador. Si el salario estuviere integrado por remuneraciones variables, se liquidará en cuanto a esta parte según el promedio de lo percibido en el último semestre de prestación de servicios, no pudiendo, en ningún caso, la remuneración del trabajador enfermo o accidentado ser inferior a la que hubiese percibido de no haberse operado el impedimento. Las prestaciones en especie que el trabajador dejare de percibir como consecuencia del accidente o enfermedad serán valorizadas adecuadamente. La suspensión por causas económicas o disciplinarias dispuestas por el empleador no afectará el derecho del trabajador a percibir la remuneración por los plazos previstos, sea que aquélla se dispusiera estando el trabajador enfermo o accidentado, o que estas circunstancias fuesen sobrevinientes.

físicas y mentales, sino que lo hace de manera general. Establece un método de liquidación del salario a percibir durante el periodo de licencia, contemplando todos los rubros que el trabajador devengue como sobre las remuneraciones variables; mientras que en la Ley de Riesgos del Trabajo regula los accidentes de trabajo, los accidentes in itinere (en trayecto) y las enfermedades profesionales.

Esta breve mención de normativa internacional como nacional nos invita a reflexionar sobre la problemática de la salud mental creciente en las sociedades hipermodernas causadas fuertemente por el capitalismo y por la concepción economicista imperante. Las personas que se encuentran afectadas en la salud mental, son consideradas grupos vulnerables y desde la concepción tuitiva del derecho laboral, tienen plena protección desde su remuneración como la conservación de su empleo.

Consideramos que el Estado debe tener un rol más activo en cuanto a la implementación de políticas sociales inclusivas que garanticen tanto el acceso como la permanencia en el puesto laboral sin recibir tratos discriminatorios. Asimismo, los representantes de los trabajadores deben ser más activos dentro de las empresas para evitar que tanto los compañeros de trabajo como personal jerárquico, incurran en conductas que impliquen discriminación hacia este colectivo vulnerable.

III). CONCLUSIÓN

Hemos intentado abordar la problemática de la segregación, la clasificación, la nominación estigmatizante por parte de las empresas, del polo más fuerte en la relación laboral, hacia el polo más débil, problemática teñida del impacto que ha tenido el capitalismo en el modo de vivir la pulsión de nuestra época actual. Ese modo tiene la característica de ser comandado por la satisfacción individual lo cual equivale a la supresión, al borramiento del Otro y produce mayores niveles de segregación. Se precisan instrumentos legales más específicos que puedan contribuir a poner tope al avance sin freno, al avasallamiento sin importar la singularidad, de la pulsión reinante en el polo más fuerte de la relación de trabajo. En este sentido, el aporte de este trabajo deja abierta la siguiente pregunta, ¿de qué manera el derecho del trabajo podría contribuir en la dirección de fuerza contraria ante las fuerzas pulsionales que operan a nivel del polo más fuerte de las relaciones laborales y que aspiran a obtener plus de capital por sobre la experiencia humana?





José Darío Scavuzzo¹

Sobre la Conciliación en los casos de **TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**



¹ Abogado (UNC). Prosecretario Letrado Fuero del Trabajo.

“El derecho de acceso de las mujeres a la justicia es esencial para la realización de todos los derechos protegidos en virtud de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Recomendación general núm. 33 sobre el acceso de las mujeres a la justicia - Comité CEDAW - 2015”

I). PLANTEO INICIAL

Resulta indudable que en nuestra sociedad se va adquiriendo, aunque paulatinamente, una mayor conciencia sobre las situaciones de discriminación y violencia a las que se encuentran expuestas las mujeres por razones de género y que ello obedece a manifestaciones de un problema cultural. Esto es así puesto que la noción de género se constituye en el resultado de un proceso de construcción social a través del cual se adjudican de modo simbólico las expectativas y valores que cada cultura atribuye a sus varones y mujeres.

En este plano, cobra relevancia la función del derecho, en tanto discurso social, como herramienta de acción para implementar políticas de prevención y erradicación de la violencia.

Ahora bien, los problemas actuales referidos a esta cuestión no parecen vincularse a la falta de reconocimiento a nivel legal de previsiones tendientes a los fines mencionados, sino más bien a lograr la efectiva aplicación de dichas normas y la eficacia de los procedimientos legalmente previstos.

El propósito de estas líneas está dado por el análisis de la conciliación, uno de los institutos más característicos de nuestro fuero y el alcance que puede lograr en procura de brindar un acceso a la justicia a las mujeres víctimas de violencia de género que satisfaga los estándares requeridos por la normativa nacional e internacional referida a los Derechos Humanos.

II). MARCO NORMATIVO

La ratificación por parte del Estado argentino de los instrumentos internacionales vinculados al reconocimiento y protección de los Derechos Humanos que establecen el derecho a vivir una vida libre de violencias implica la asunción de compromisos que lo obligan a adoptar, a través de los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género y de actuar con la debida diligencia en la prevención, investigación y sanción de tales hechos, garantizando el acceso efectivo a la justicia de quienes padecen violencia.

Encontramos el primero de estos instrumentos en la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) adoptada en 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas en forma unánime. Fue ratificada por nuestro país en el año 1985 mediante la Ley Nº 23.179 y se encuentra incluida entre los tratados de Derechos Humanos con jerarquía constitucional según el art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional.

La Convención crea un Comité compuesto por veintitrés expertos independientes. Se trata de un órgano operativo encargado de vigilar el cumplimiento de la Convención.

El Comité haciendo uso de las facultades previstas por el art. 21 del Convenio, emitió la Resolución General 33 sobre el acceso de las mujeres a la justicia. En ella, principalmente se hace foco en las discriminaciones sobre la base de los estereotipos de género, la estigmatización, las normas culturales dañinas y patriarcales y la violencia basada en el género que afectan particularmente a las mujeres y tienen efectos adversos sobre la capacidad de éstas para obtener acceso a la justicia en pie de igualdad con los hombres.

Respecto al tema que nos ocupa, es decir, los procesos alternativos de solución de controversias explica que muchas jurisdicciones han adoptado, incluso en el campo de los tribunales laborales, sistemas obligatorios u optativos para la mediación, la conciliación, el arbitraje o similares. En este sentido, el Comité recomienda que las mujeres sean informadas sobre estas alternativas, se les garantice que estos métodos no sean restrictivos de sus derechos y se asegure que los casos de violencia contra las mujeres, incluida la violencia doméstica, bajo ninguna circunstancia se remitan a cualquiera de los procedimientos alternativos de solución de controversias.

Adentrándonos en el sistema interamericano de Derechos Humanos, en 1994, la Asamblea General de la OEA adoptó el texto de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, conocida también como “Convención De Belém Do Pará”. Esta convención establece una serie de mecanismos de protección y defensa de los derechos de las mujeres para luchar contra la violencia contra su integridad física, sexual y psicológica, tanto en el ámbito público como en el privado. Fue aprobada en nuestro país por la Ley 24.632. Es el primer tratado que reconoce que la violencia contra las mujeres es una violación de los derechos humanos -ya sea que se cometa en el ámbito público como en el privado- y que establece obligaciones precisas para hacer frente a este fenómeno.

En el ámbito de la OIT, encontramos el Convenio número 190 sobre la violencia y el acoso, vigente en nuestro país desde febrero de este año. Este instrumento define de una forma amplia la noción de “violencia y acoso” en el mundo del trabajo.

En su preámbulo, el convenio reconoce que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y que para acabar con esos hechos en el



mundo del trabajo es indispensable la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género.

El art. 7 establece que cada Estado deberá adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género.

Asimismo, cada Estado deberá adoptar las medidas apropiadas para que las víctimas de violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo tengan acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género y sean seguras y eficaces.

Esta novedad normativa brinda una serie de pautas para eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, cuya importancia resalta pues se aprueba un convenio de la OIT cuya jerarquía en nuestro sistema de fuentes del derecho es superior a las leyes (Constitución Nacional, artículo 75, inciso 22).

Ingresando a la normativa nacional, encontramos la Ley 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, sancionada con el objetivo de dar cumplimiento a los requerimientos de los compromisos internacionales asumidos por la ratificación de las convenciones mencionadas.

Esta ley define la noción de violencia contra las mujeres como toda conducta, por acción u omisión, basada en razones de género, que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, participación política, como así también su seguridad personal.

A su vez, conceptualiza distintos tipos de violencia, categorizándolas en: física, psicológica, sexual, económica y patrimonial y simbólica.

Asimismo, define las *modalidades* en que pueden presentarse las diferentes situaciones de violencia, entre las que se incluye la violencia laboral, que se vincula con la discriminación y la violación del derecho de igual remuneración por igual tarea o función. También incluye al hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.

En la legislación provincial también existen normas específicas sobre esta materia. Concretamente, las leyes 10352 -de adhesión a la Ley Nacional N° 26485- y la ley 10401 -de Protección Integral a las Víctimas de Violencia a la Mujer por cuestión de Género, en el marco procesal, administrativo y jurisdiccional, que establece los aspectos procesales y jurisdiccionales.

En abril de 2021, mediante la ley 10.753 se creó, el fuero Penal en “Violencia de Género” que resulta competente en las previsiones de las leyes citadas anteriormente.

III). CONCILIACIÓN Y ACCESO A LA JUSTICIA

Presentado el marco normativo referido a la temática que se trata, es necesario retomar el análisis del acceso a la justicia como derecho humano que debe garantizar el Estado en sus diferentes niveles.

Existe una amplia bibliografía sobre el acceso a la justicia. Adoptando la definición brindada por Birgin y Kohen² (2006) explican que se trata de un derecho humano fundamental en el sistema democrático que tenga por objeto garantizar los derechos de todos por igual. Cuando otros derechos son violados, constituye la vía para reclamar su cumplimiento ante los tribunales y garantizar la igualdad ante la ley. El Estado está obligado a proveer a los titulares de los derechos las condiciones necesarias para su ejercicio y a obligar a los particulares con tal provisión.

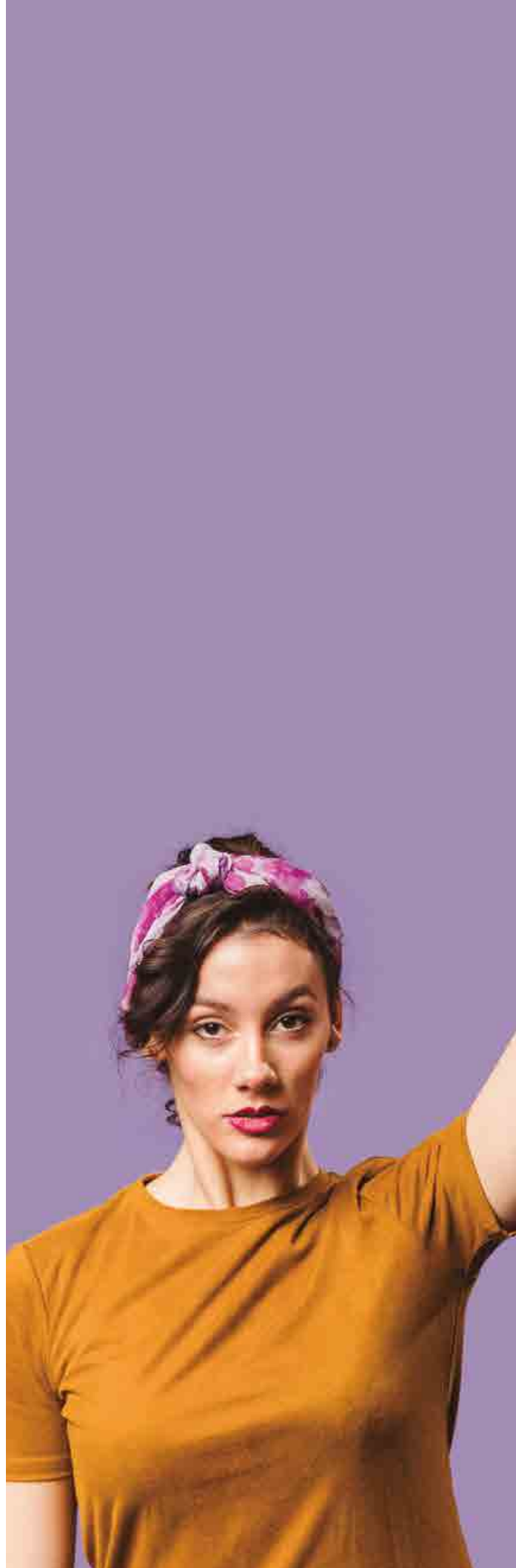
Por su parte, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) en su informe relativo al acceso a la justicia para mujeres víctimas de violencia define el concepto de “acceso a la justicia” como el acceso *de jure* y *de facto* a instancias y recursos judiciales de protección frente a actos de violencia, de conformidad con los parámetros internacionales de derechos humanos. En este sentido, la CIDH explica que una respuesta judicial efectiva frente a actos de violencia contra las mujeres comprende la obligación de hacer accesibles recursos judiciales sencillos, rápidos, idóneos e imparciales de manera no discriminatoria, para investigar, sancionar y reparar estos actos, y prevenir de esta manera la impunidad. Una respuesta judicial idónea resulta indispensable para que las mujeres víctimas de violencia cuenten con un recurso ante los hechos sufridos, que éstos no resulten impunes y obtener una reparación adecuada.

Ahora bien, de qué manera es posible aplicar las disposiciones de los instrumentos legales referidos, en particular la indicada por la Recomendación N°33, en los casos que se presentan cotidianamente, ya sea en el planteo por parte del letrado que asume el patrocinio de una trabajadora víctima de violencia de género, como en la respuesta a cargo de la oficina judicial que resulte asignada para su tratamiento, específicamente en lo referido a la posibilidad de que el litigio culmine mediante un acuerdo celebrado a través de la conciliación.

En este punto, y a partir del carácter obligatorio de la audiencia prevista en el art. 50 de la ley 7987, resulta conveniente tomar en cuenta la noción de conciliación brindada por Marcellino³ (2019) quien define el instituto en cuestión como aquel en que “...un tercero neutral convoca a los contradictores a fin de intentar que arriben a un acuerdo, quien dirige el proceso de discusión concentrándose en que los mismos participantes identifiquen los problemas y formas de resolverlos”

2 BIRGIN, H y KOHEN, B. *Acceso a la justicia como garantía igualdad*. Biblos. Buenos Aires. 2006

3 MARCELLINO, Verónica Raquel en ARESE, César. *Código Procesal del Trabajo de Córdoba. Comentado y Concordado* (pp.57/59). Rubinzal-Culzoni : Santa Fe. 2019.





La conciliación aparece, así, como una herramienta complementaria a la decisión judicial que constituye la expresión definitiva del Servicio de Justicia como prestación a cargo del Poder Judicial. Entre otras ventajas, se señala que la autocomposición, pone un fin pacificador a la contienda, que a su vez presenta mayores niveles de cumplimiento por quien asume los compromisos a su cargo en comparación a los casos en que el litigio concluye con la sentencia judicial.

De este modo, se presenta, un escenario en el cual, en un extremo, surge una posición que suprime a los métodos de resolución alternativa de conflictos, género al que pertenece la conciliación junto a la mediación y al arbitraje, como herramientas aplicables a los casos de trabajadoras víctimas de violencia de género. Estas posturas se asientan, principalmente, en el hecho de que tales procesos no siempre garantizan un acceso a la justicia, de una manera igualitaria, ya que no permiten compensar situaciones de debilidad y profunda necesidad que predominan en grupos vulnerables, que pueden verse forzadas a negociar en situación desigual de poder, restringiendo la efectiva tutela de sus derechos. Ciertamente esta posición desigual se ve agravada por la posición de inferioridad en que se encuentra la trabajadora como tal. Todo ello, justificaría el establecimiento del sistema que impulsa la metodología del consenso de las partes opuestas, en pos de ahorrar esfuerzos y minimizar costos de múltiple índole.

En este sentido, la Recomendación N° 33 reconoce que tales procesos pueden ofrecer mayor flexibilidad y reducir los costos y las demoras para las mujeres que solicitan justicia, pero que también pueden generar nuevas violaciones de sus derechos y favorecer la impunidad de los perpetradores debido a que estos mecanismos suelen actuar en base a valores patriarcales, produciendo un efecto negativo sobre el acceso de la mujer a los exámenes judiciales y los recursos.

En el otro extremo, y en procura de brindar una respuesta jurisdiccional rápida y eficiente a la trabajadora víctima de violencia de género quien además recurre a los tribunales, en procura del reconocimiento de créditos de carácter alimentario, que como tal, exigen una pronta realización, se presentan las ventajas de quienes proponen la aplicación de los métodos alternativos de resolución de conflictos como procesos que pueden ofrecer a la víctima una alternativa ágil para ponerle fin a una situación que de prolongarse podría implicar mayores padecimientos.

Sobre el particular, debe tenerse presente que impedir una pronta culminación del trámite del proceso, conciliación mediante y, en consecuencia, forzar a transcurrir el camino completo de un trámite judicial, ya sea ordinario, abreviado o sumario, podría implicar someter a una revictimización de la trabajadora, en la sustanciación de los distintos actos procesales tendientes a la obtención de un pronunciamiento judicial que se expida sobre la responsabilidad del victimario y otorgue una reparación adecuada a la víctima. En este sentido, encontramos normas como las previstas en los arts. 3 inc k y 16 inc h de la ley 26.485.

IV). A MODO DE CIERRE

Hasta tanto se sancione una ley dictada en consecuencia a la Recomendación 190 de OIT, que puede brindar una solución normativa a la cuestión planteada y renunciando a toda pretensión de brindar una conclusión definitiva sobre la cuestión tratada considero necesario encontrar un punto intermedio entre las posiciones señaladas.

Este punto intermedio, en primer término, debería presentar a la conciliación como un modo que no resulte un pobre sustituto del acceso a la justicia. Si las personas no tienen ninguna posibilidad de obtener un pronunciamiento judicial adecuado sobre su caso, entonces la conciliación de un conflicto no es una verdadera alternativa, sino el único camino disponible. En otras palabras, si una de las razones por las que se culmina con el pleito es la imposibilidad de afrontar en su totalidad el trámite del juicio que podría prolongarse por años, no luciría como una solución adecuada a las exigencias de los tratados de Derechos Humanos.

Adicionalmente, es necesario que cada uno de los actos procesales se cumplan con perspectiva de género. Ello implica no solo conocer y aplicar las normas jurídicas nacionales e internacionales sobre igualdad y no discriminación, sino además desarrollar habilidades que faciliten la identificación de situaciones que puedan interpretarse con estereotipos o prejuicios sobre los patrones socioculturales de conducta que se basan en la premisa de inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros.

Finalmente y vinculada a esta cuestión encontramos la noción de interseccionalidad que también debe impregnar la visión con la que se aborda el tratamiento de los casos referidos. Aplicar una perspectiva de interseccionalidad supone visibilizar además de las discriminaciones padecidas por las mujeres en razón del género, los otros elementos culturales que pueden agravar tales situaciones. La clase social, la edad, el carácter de migrante y el nivel educativo alcanzado, entre otros, son categorías de análisis que también deben considerarse al momento de estudiar un caso de violencia, para que, como se plantea en la introducción, sigamos tomando conciencia pero de una manera mucho más rotunda sobre la discriminación que sufren las mujeres en la vida cotidiana.





Yanina Vanesa Tapia¹

ACERCA DEL CASO “RAMALLO”

y la opción de libre elección

Comentario al Fallo de la Sala Once de la Cámara del Trabajo de la Provincia de Córdoba: **“Recurso Directo en Ramallo Joel Tomas c/ Experta ART S.A - Procedimiento Declarativo Abreviado - Ley de Riesgos - Expte. Nro. 10937659”**



¹ Abogada litigante – Universidad Nacional de Córdoba.

I). INTRODUCCIÓN

El fallo en estudio tuvo sus inicios en el marco de una demanda interpuesta por el actor, mediante la cual solicitó se le imprimiera trámite de Procedimiento Declarativo Abreviado, en el marco del inc. l) art. 83 bis, de la Ley 7987. El planteo formulado por el accionante fue rechazado por la Sra. Jueza de Primera Instancia (bajo los fundamentos que serán detallados *ut infra*), la cual, le ordenó al mismo readecuar su reclamo a una demanda ordinaria. En contra de dicho proveído el actor interpuso Recurso de Reposición con Apelación en subsidio.

Ambas vías recursivas fueron denegadas por el *a quo*. Por una parte, rechazó el Recurso de Reposición bajo el argumento de que si no existió un dictamen médico que indicara que la secuela reclamada en la demanda había sido producto del accidente, el trámite previsto en el inc. l) del art. 83 bis de la ley 7987 no podía proceder y que el caso tipifica en el inc. k) del art. 83 bis de la ley 7987 y que este último inciso no se encontraba habilitado al momento de la interposición de la demanda. Y, por otra parte, denegó la admisibilidad del Recurso de Apelación interpuesto en forma subsidiaria por el actor, alegando la inexistencia de gravamen irreparable y falta de fundamentación.

Luego llegó a la Sala Once de la Cámara del Trabajo de la Provincia de Córdoba por vía de Recurso Directo interpuesto por el accionante. La Sala se pronunció el pasado 26 de julio de 2022 mediante el Auto Nro. 153 haciendo lugar al recurso Directo interpuesto por el actor, declaró mal denegado el recurso de Apelación interpuesto en forma subsidiaria y ordenó se imprimiera a los autos en estudio trámite de Procedimiento Declarativo Abreviado.

II). CUESTIONES PRELIMINARES INSTANCIA ADMINISTRATIVA PREVIA

Como cuestión inicial, cabe destacar que el Sr. Ramallo sufrió un accidente de trabajo, contingencia que fue expresamente aceptada por la aseguradora (quien le brindó asistencia y/o prestaciones médicas) durante un tiempo determinado y luego le otorgó el *alta médica/fin de tratamiento, indicando la inexistencia de secuelas incapacitantes*, razón por la que, debió iniciar el trámite administrativo por *Divergencia en la Determinación de la Incapacidad* ante la Comisión Médica Jurisdiccional, para que fuera esta quien determinara *qué secuelas incapacitantes poseía*.

Cabe precisar que el art. 1 de la Ley 27.348 dispuso la instancia administrativa previa, de carácter obligatorio y excluyente de toda otra intervención, para que el trabajador damnificado solicite

la determinación de su incapacidad, procedimiento que luego fue reglamentado por la Res. 298/17 SRT, entre otras, el cual presupone la existencia de una contingencia de riesgos del trabajo, de las previstas en el art. 6 de la Ley 24.557, sin embargo, dicho procedimiento se vio modificado con el dictado de la Resolución Nro. 20/21 SRT (en fecha 14 de abril de 2021).

En el marco de esta nueva Resolución el Sr. Ramallo tramitó su expediente por ante la Comisión Médica Jurisdiccional, en ese contexto se fijó audiencia por ante el Servicio de Homologación y se intimó a la aseguradora a los fines de que manifestara si poseía interés en ofrecer una compensación económica. Como no hubo ofrecimiento alguno, el accionante buscó sortear las demoras propias de la vía administrativa haciendo *uso de la opción de libre elección que le permitió solicitar el agotamiento de la instancia administrativa* (conforme lo faculta el art. 8 de la Res. 20/21 SRT²) y, en consecuencia, concluir el trámite por ante la CM.

¿QUÉ FUE LA RESOLUCIÓN 20/2021 SRT?

El 11 de marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud declaró la nueva enfermedad COVID-19 como una pandemia. En ese contexto de crisis mundial, como en casi todos los ámbitos, en especial en las Comisiones Médicas (las cuales no fueron una excepción a este problema), la emergencia sanitaria trajo aparejada restricciones generadas por la falta de presencialidad de su personal, la implementación de los protocolos de actuación como así también los nuevos trámites relacionados con la reciente enfermedad profesional no listada COVID-19, todas las cuales fueron las desencadenantes de grandes retrasos y limitaciones operativas en la tramitación de los expedientes administrativos.

En virtud de ello, la Resolución 20/2021 SRT vino a irrumpir en un momento crítico como medida paliativa, la que fue dictada con una finalidad tuitiva hacia los/as trabajadores/as de simplificar el procedimiento de acuerdos ante las Comisiones Médicas debido al desborde operativo generado por la pandemia COVID-19.

Entre otros procedimientos, en la mencionada Resolución se instituyó en su art. 7, aquellos supuestos en que cesada la incapacidad laboral temporaria ILT y ante la existencia de secuelas incapacitantes derivadas de la misma, las aseguradoras de riesgos del trabajo (ART) y/o los empleadores autoasegurados (EA) debían hacer una valoración del grado de incapacidad y proceder ofrecer una compensación económica. Una de las notas características de esta normativa se encuentra en su art. 8 el cual estableció la posibilidad de que el *trabajador/a damnificado/a pudiera optar* por aceptar esa compensación econó-

² Art. 8° Res. 20/21 SRT. "En oportunidad de la audiencia ante el Servicio de Homologación, el/la trabajador/a damnificado/a podrá acordar una compensación económica con la A.R.T. o el E.A., o en su caso, requerir el agotamiento de la instancia administrativa o solicitar se cumpla con el procedimiento dispuesto en el artículo 6° de la Resolución S.R.T. N° 298/17 y subsiguientes y el Título II de la presente resolución, según resulte de su libre elección".



mica, solicitar el agotamiento de la vía administrativa (como lo acontecido en marras) o bien solicitar se cumpla con el procedimiento dispuesto en el artículo 6° de la Resolución Nro. 298/17 SRT.

Actualmente debido al nuevo contexto de normalidad y teniendo en cuenta los pronunciamientos judiciales dictados en el fuero del Trabajo que vinieron a reforzar como *previo*, *obligatorio* y *excluyente el tránsito por la instancia administrativa ante las Comisiones Médicas* convalidado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en la causa “Pogonza, Jonathan Jesús c/ Galeno Art S.A. s/ accidente - ley especial”, se determinó retornar al procedimiento establecido por la Resolución Nro. 298/17 SRT y sus normas complementarias, y prescindir del trámite reducido previsto en el Capítulo II del Título I de la Resolución Nro. 20/21 SRT referido al Cese de la Incapacidad Laboral Temporaria sin Secuelas Incapacitantes resultantes de la contingencia mediante la Resolución 48/2022 SRT.

III). A MODO DE CONCLUSIÓN -LA INSTANCIA JUDICIAL- LOS PROBLEMAS DE INTERPRETACIÓN

En el ámbito de la vía judicial nos encontramos frente al Procedimiento Declarativo Abreviado (Ley Provincial 10.596) el que vino a implementar una modificación sustancial en el trámite de “Determinación del Grado de Incapacidad” previsto en el inc. “I” art 83 bis de la Ley 7987 (como el caso de marras), entre otros, poniendo a disposición de los/as trabajadores/as un procedimiento corto y rápido, basado fundamentalmente en la garantía constitucional de la *defensa en juicio*, dentro de la cual, se encuentra el derecho a obtener un *pronunciamiento rápido* y en un *plazo razonable*, vía que fue utilizada por el actor al momento de interponer su demanda en contra Experta ART S.A. (en el marco del inc. I), art. 83 bis, Ley 7987).

Este camino de la vía abreviada razonablemente utilizado por el accionante fue rechazado por la Sra. Jueza de Primera Instancia, la cual, le ordenó readecuar su demanda a un trámite de procedimiento ordinario. Ante dicho pronunciamiento, el actor interpuso Recurso de Reposición con Apelación en subsidio, los que fueron rechazados por el Tribunal *a-quo*.

En el fallo de primera instancia se entendió que, ante la inexistencia de un dictamen médico que indicara que la secuela reclamada en la demanda había sido producto del accidente, el trámite previsto en el inc. I) del art. 83 bis de la ley 7987 no podía proceder. Al respecto la *a-quo* yerra en su interpretación, debido a que en cualquier caso, para que un procedimiento de determinación de incapacidad pueda ser iniciado ante la CM, la contingencia debe haber sido previamente reconocida por la aseguradora y el damnificado debe contar con el “alta médica/fin de tratamiento. En virtud de ello y siguiendo el orden de ideas de lo narrado hasta el momento se puede observar que, en el caso de marras, *la contingencia fue expresamente reconocida por la aseguradora* (quien le brindó asistencia médica al actor y luego le otorgó el alta médica/fin del tratamiento), por lo que se trató de un supuesto que versó exclusivamente sobre *la determinación del grado de incapacidad*, para lo cual solo bastaba con la realización de una pericia médica que permitiera resolver la única cuestión debatida, por lo que la petición del actor engastaba a la perfección en el trámite previsto en el inc. I) del art. 83 bis de la ley 7987.

La interpretación realizada por el Tribunal *a-quo* le generó al actor un *gravamen irreparable* (art. 94 de la Ley 7.987), al haberle impedido el *acceso a la tutela judicial efectiva* (receptado en los arts. 8 y 25 del Pacto de San José de Costa Rica, incorporado a nuestra Constitución Nacional a través del art. 75 inc. 22.), ya que no solo se le rechazó el camino de la vía abreviada, sino también el recurso de Apelación interpuesto en forma subsidiaria, es decir, se le negó al actor el derecho a la doble instancia (habilitada en el fuero laboral por la vía recursiva), o sea la posibilidad de reverse por un superior la decisión adoptada por el *a-quo*.

En razón de ello, en contra de dicha resolución el accionante interpuso Recurso Directo ante la Sala de la Cámara del Trabajo de la Provincia de Córdoba, el que fue resuelto por el fallo en estudio.

Por su parte, el Tribunal *ad-quem* pudo advertir que, el caso de marras cumplió acabadamente con los requisitos que habilitaban el Procedimiento Declarativo Abreviado pues, tuvo en cuenta que se trató de una contingencia reconocida expresamente por la propia aseguradora quien le brindó asistencia al actor hasta el alta médica/fin del tratamiento e implícitamente por la Comisión médica (porque sin ese reconocimiento no se hubiese permitido al trabajador iniciar el trámite de determinación de incapacidad), y que por lo tanto *la única cuestión de la litis versaba sobre la determinación del grado de incapacidad*.

Una de las cuestiones que fundamentalmente tomaron en consideración los vocales de la Sala³ al pronunciarse sobre la presente causa fue la “*opción de libre elección*” que tuvo el trabajador tanto en la sede administrativa (mediante la facultad prevista art. 8, Resolución 20/2021 SRT que le permitió *solicitar el agotamiento de la instancia administrativa*) como en la instancia judicial mediante la posibilidad de *optar por el trámite abreviado* previsto en la Ley 10.596 (en el marco del inc. I), art. 83 bis, Ley 7987 de Córdoba).

La Ley Provincial 10.596 vino a incorporar modificaciones a la Ley Procesal del Trabajo 7987 para una serie de supuestos de las contiendas correspondientes al fuero, con el objeto de lograr una respuesta más eficiente, que asegure a los/as trabajadores/as el ejercicio de algunos derechos fundamentales como el *acceso a la justicia* y la *tutela judicial efectiva*, pretendiendo con ello su resolución en tiempos cortos y razonables.

En este orden de ideas resulta acorde y acertada la resolución adoptada por la Sala en el caso de marras, en la que se decidió acoger favorablemente la pretensión del actor y ordenar se le imprima trámite abreviado a su causa. El trabajador no hizo más que ejercer su “*opción de libre elección*” tanto en la sede administrativa (art. 8 Res. 20/21 SRT) como en la sede judicial (en el marco del inc., I) art. 83 bis de la Ley 7987), el cual basó su pretensión en una justa razón que tuvo su fundamento en la *Determinación del Grado de Incapacidad* derivada de una *contingencia expresamente reconocida por la aseguradora*, y que se encuentra totalmente fuera de discusión⁴.

A su turno, el Tribunal *ad-quem* tomó especialmente en cuenta que se trataba de un caso de menor complejidad y mayor verosimilitud, en el que *solo bastaba con una pericia médica que resolviera la única cuestión debatida* - esto es la determinación del grado de incapacidad del actor -, por lo que se inclinó hacia una decisión que le permitió al justiciable el acceso a una futura respuesta jurisdiccional rápida y razonable.

En definitiva, en este cuadro de situación en el que se desarrolló la libre elección ejercida por el actor en la instancia judicial, donde se dieron todos los presupuestos necesarios para la procedencia del trámite abreviado, el cual le permitiría obtener “*una pronta resolución*” y en “*un plazo razonable*”, negarle la posibilidad de acceder a una respuesta jurisdiccional, mediante la *vía expedita*, hubiese significado un gravamen irreparable en razón del tiempo que conlleva actualmente la tramitación de los procedimientos ordinarios en el fuero laboral provincial y por consiguiente “*...no podríamos hablar de una libre elección si en la instancia judicial no se habilita el trámite abreviado...*”⁵, por lo que resulta del todo acertada la decisión adoptada por la Sala.



3 Vocales Camero Eladía Teresa; L'Argentiere Leonardo Oscar y Ledesma Patricia Mariana.

4 Cámara del Trabajo Sala 11 – Sec. 21, Córdoba, Auto Nro. 153, de fecha 26/07/22, en autos: “Recurso Directo Ramallo, Joel Tomás c/ Experta ART S.A – Procedimiento Declarativo Abreviado – Ley de Riesgos – Expte. Nro. 11014844”. ...le asiste razón al actor al evidenciar el error jurídico del a-quo toda vez que, el inc. I agrupa las “demandas derivadas del Régimen de Riesgos del Trabajo cuando el accidente de trabajo o enfermedad profesional estuviere reconocido por la Comisión Médica Jurisdiccional...”, mientras que el inc. k, escogido por el sentenciante, se reserva para los supuestos de rechazo, que no es el caso sub iudice (...) “En el caso, el impugnante, no hizo más que ejercer su derecho a “optar” por continuar su reclamo en la vía judicial (art. 8 Resolución 20/2021 SRT), con el afán de sortear las demoras que presenta la instancia administrativa. Vale recordar que esta opción surge como alternativa, frente al colapso de la instancia administrativa y la excesiva demora que involucra la realización de los peritajes médicos en dicha sede, pero no podríamos hablar de una libre elección si en la instancia judicial no se habilita el trámite abreviado, sobre todo cuando la pretensión encastra en la hipótesis de “reconocimiento” (inc. “I”, art. 83 bis, Ley 7987 de Córdoba). Una interpretación contraria tornaría ilusorio el derecho previsto en la disposición (“opción de libre elección”, art. 8, Resolución 20/2021 SRT) y atentaría en contra de su finalidad (una mayor celeridad para la solución del conflicto)... “...El espíritu de la reforma consiste en imprimirle trámite abreviado a supuestos como el de autos, cuya contingencia quedó reconocida y no forma parte de la litis (...) La tutela judicial efectiva es un derecho humano fundamental que involucra la posibilidad, de toda persona, de hacer valer sus derechos por medio de un procedimiento “sencillo y breve” (art. 18 DADyDH) que le permita terminar con el estado de incertidumbre de los derechos litigiosos por medio de “una pronta resolución” (art. 24 DADyDH) “dentro de un plazo razonable...” (art. 8 Conv.ASDH)...”

5 Cámara del Trabajo Sala 11 – Sec. 21, Córdoba, Auto Nro. 153, de fecha 26/07/22, en autos: “Recurso Directo Ramallo, Joel Tomás c/ Experta ART S.A – Procedimiento Declarativo Abreviado – Ley de Riesgos – Expte. Nro. 11014844”.

DELEGACIONES PERÍODO 2021-2023

ALTA GRACIA

Presidenta: **Laura Cociglio** | Vicepresidente: **Ricardo Ramella**
Secretario: **Diego García** | Prosecretario: **Ricardo Bueno (h)**
Tesorera: **Patricia Ferrero** | Protesorero: **Roger A. Zárate**
Vocales: **Laura Hued, Martín Cociglio, Juan M. Bossi**

CARLOS PAZ

Presidenta: **Patricia Alejandra Ledesma** | Vicepresidente: **Sergio Rodríguez**
Secretaria: **Romina Arrieta**
Tesorero: **Eliás Karanicolas** | Protesorera: **Denise Heredia**
Vocales: **Fabiana Vergara, Ana Laura Bosio, Valeria Vega**

SUDESTE

Presidente: **Diego Sobrino** | Vicepresidenta: **Itatí Demarchi**
Secretaria: **Julieta Barroso** | Tesorero: **Manuel Sosa**
Vocales Titulares: **Adolfo Albrecht, Julio Nóbrega**

SUR

Presidenta: **Giselle Cragnolino** | Vicepresidente: **Víctor Daniel Recalde**
Secretario: **Carlos Gabriel González** | Tesorera: **Hebe Haydeé Horny**
Vocales Titulares: **Claudia Lorena Ortellado, Juan Manuel Sanmartino, Lucas Sebastián Giorgi, Daniela Lisa Dagatti, María Elizabeth Vega**
Vocales Suplentes: **Luciana Reynoso, Bruno Andrés Balsamo, Paloma Abraham, Claudio Gustavo Bonamico**

NOROESTE

Presidente: **Omar Rene Sarich** | Vicepresidenta: **Adriana Elda Damiani**
Secretaria: **María Laura Oliva** | Prosecretaria: **María Pía González Conteri**
Tesorera: **Gabriela Ibarra** | Protesorero: **Ricardo Osear Agost**
Vocales: **Ricardo Francisco Seco, Gabriela Villar, Sonia Siri, Adrian Humberto Decara, Faundo Joel Tello, Ezequiel Abate Daga**

DISEÑADO POR:

VEO Imagen y Comunicación

+54 9 351 2304363

www.v-e-o.com.ar

Los pronunciamientos publicados en "Catorce bis" pueden encontrarse o no sujetos a recursos. Su publicación tiene por objeto poner en circulación el criterio jurídico seguido por el Tribunal que lo dictó.
Las opiniones vertidas en las notas firmadas así como las brindadas por los miembros de Comisión Directiva en el ejercicio de su profesión, son responsabilidad exclusiva de sus autores, las que no reflejan necesariamente la opinión institucional de la AADTYSS CÓRDOBA.
Se autoriza la reproducción parcial o total citando la fuente.

Toda la información sobre la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo (AADTYSS) en: www.asociacion.org.ar

Todas las actividades académicas de la Asociación de Derecho del Trabajo en: www.asociacion.org.ar/index.php/actividades/cursos

ASOCIACIÓN ARGENTINA DEL DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL - CÓRDOBA: www.asociacionlaboral.org

✉ asociacionlaboralcba@gmail.com

www.asociacionlaboral.org

🌐 [AsociacionLaboralCordoba](https://www.asociacionlaboral.org)

📷 [AsocLaboral](#)

📘 [Asociación Laboral Córdoba - AADTSSCbA](#)



Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y Seguridad Social - CÓRDOBA



ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE LA SANCIÓN DEL ARTÍCULO 132 BIS DE LA LCT
Por **Marta Raquel Agüero**



MEDIDAS PARA MEJOR PROVEER EN EL FUERO DEL TRABAJO. LA FACULTAD PROBATORIA DEL JUEZ LABORAL
Por **Diego Martín Alcalde**



SUBCONTRATACIÓN Y DELEGACIÓN. SOLIDARIDAD: ART. 30 LCT. SUPUESTOS COMPRENDIDOS. ALCANCES. CARGA DE LA PRUEBA
Por **Sebastián Ignacio Almada**



CADUCIDAD. PLAZO. INTERPOSICIÓN DE LA ACCIÓN. LA PROBLEMÁTICA DE LOS TRABAJADORES QUE RECLAMAN MÚLTIPLES AFECCIONES EN COMISIÓN MÉDICA
Por **Cintia Alejandra Balquinta, Romina Belén Lascano Tapia, Camila Romani**



EL BURNOUT COMO ENFERMEDAD PROFESIONAL
Por **Luciana Camila Chanampa Blanco**



ANÁLISIS DE LA APLICACIÓN DEL DECRETO 669/19 POR LAS SALAS DE LA CÁMARA DEL TRABAJO DE LA CIUDAD DE CÓRDOBA
Por **Solange Bressan, Ezequiel Gerbaldo**



LA CENTRALIZACIÓN DE LA OFICINA DE CONCILIACIÓN DE LAS CÁMARAS LABORALES
Por **Matías Cajul**



EL TRABAJO HUMANO Y EL DERECHO DEL TRABAJO FRENTE A LOS CAMBIOS TECNOLÓGICOS
Por **Beatriz Andrea Car**



DNU 669/19 Y RESOLUCIÓN DE LA SUPERINTENDENCIA DE SEGUROS DE LA NACIÓN 1039/19 ¿CÓMO DEBE CALCULARSE EL RIPE?
Por **Jose Maria Chavez Moron, Ignacio Luis Bondone**



BUENA FE Y CONGRUENCIA DE LAS ASEGURADORAS DE RIESGOS DEL TRABAJO
Por **Lautaro Facundo Chiarini, Nahuel Lucio Chiarini**



LA VULNERABILIDAD EN EL PROCESO LABORAL
Por **Daniela Noemí Lisa Dagatti**



EL TRABAJO DE REPARTO A TRAVÉS DE PLATAFORMAS DIGITALES Y SU CALIFICACIÓN JURÍDICA
Por **Agustina Gil**



¿PRONTO PAGO O VERIFICACIÓN TARDÍA DE CRÉDITOS LABORALES EN EL PROCESO CONCURSAL?
Por **Joaquín Manuel Gomez Rojas**



EL CRÉDITO LABORAL FRENTE AL CONCURSO PREVENTIVO O LA QUIEBRA DEL EMPLEADOR
Por **Joaquín Eduardo Jimenez**



CÓMPUTO DE LA ANTIGÜEDAD PARA EL TRABAJADOR JUBILADO DESPEDIDO
Por **Joaquín Laucirica**



INCAPACIDAD "0": ¿ABREVIADO U ORDINARIO?
Por **Facundo Matías Moreyra, María Luz Cuadrado**



DNU 669/2019: PRINCIPALES CRITERIOS ADOPTADOS EN LOS JUZGADOS DE CONCILIACIÓN Y TRABAJO DE LA CIUDAD DE CÓRDOBA
Por **Juan Manuel Moyano, María Candelaria Moyano**



CÓDIGOS PROCESALES: ¿APLICACIÓN OBLIGATORIA O DISCRECIONAL?
Por **Camila Orbez Roda**



LA SALUD MENTAL EN LA SOCIEDAD DEL TRABAJO HIPERMODERNO Y EL DERECHO LABORAL
Por **Sánchez Dafne Mariana**



SOBRE LA CONCILIACIÓN EN LOS CASOS DE TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
Por **José Darío Scavuzzo**



ACERCA DEL CASO "RAMALLO" Y LA OPCIÓN DE LIBRE ELECCIÓN
Por **Yanina Vanesa Tapia**