

EXCMO. TRIBUNAL DE TRABAJO - SALA I -

PAGO POR CONSIGNACIÓN : REQUISITOS, PROCEDENCIA

Se impone analizar ab initio los requisitos para la procedencia del pago por consignación, ya que tratándose de una medida excepcional se requiere la concurrencia de los siguientes: a) debe existir una obligación pendiente de cumplimiento; b) el objeto de lo depositado debe coincidir con el objeto de la deuda. Debe respetar los principios de identidad e integridad de pago; c) La iniciativa que adopte el empleador debe ser oportuna, es decir, dentro de los parámetros fijados para el cumplimiento de la obligación que representa. Si la acción es instada una vez vencido el plazo de cumplimiento deben adicionarse los accesorios fijados para el caso de mora, calculados hasta el momento en que el acreedor toma conocimiento del depósito; y, finalmente, conforme términos del art. 905 C.C.yC. el pago por consignación está sujeto a los mismos requisitos del pago.

Causa: “Instituto privado de anatomía patológica y citodiagnóstico SRL c/Oviedo, Mariela Mabel s/Acción común (Pago por consignación)” -Fallo N° 02/18- de fecha 09/02/18, firmantes: Dres. Diana Pamela Ifrán, Víctor Ramón Portales, Marcos Antonio Rea.

PLAZO DE PRESCRIPCIÓN-LEY DE RIESGO DE TRABAJO : RÉGIMEN JURÍDICO, ALCANCES

El art. 44 Ley 24.557, en lo que interesa, establece que: las acciones derivadas de dicha ley prescriben a los dos años a contar de la fecha en que la prestación debió ser abonada o prestada y, en todo caso, a los dos años desde el cese de la relación laboral.

Es decir, a los fines de la ley, la prescripción que trata el artículo es la concebida en el art. 3.947 C.C., como “medio de libertarse de una obligación por el transcurso del tiempo”, sumado, desde luego, al hecho que el que entabla la acción ha dejado durante un lapso de intentarla o de ejercer el derecho al cual ella refiere (art. 3.949 C.C.).

Desde ya el instituto de mentas interesa al orden público por razones que hacen al valor seguridad, al propender en definitiva a la estabilidad de las relaciones sociales, contra lo que se atentaría, de admitirse la posibilidad perpetua de restablecer conflictos que se reputan fenecidos por el efecto disolvente del tiempo.

Causa: “Herrera, Luis Alberto c/ASOCIART ART SA s/Varios” -Fallo N° 07/18- de fecha 21/02/18, firmantes: Dres. Marcos Antonio Rea, Víctor Ramón Portales, Diana Pamela Ifrán.

PRESCRIPCIÓN-PURGA DE LA PRESCRIPCIÓN : REQUISITOS; PROCEDENCIA

Cumplido el plazo de prescripción, éste no puede ser purgado, se dé o no con posterioridad un reconocimiento u otro acto que otrora hubiera tenido la virtualidad de suspender o interrumpir el plazo de prescripción, pues a partir de dicho acontecimiento, la obligación sólo persiste como obligación natural. A este respecto se tiene dicho: “El

reconocimiento supone que tal acto -expreso o tácito- haya tenido lugar cuando el plazo de la prescripción se encontraba aún en curso. Por eso, el pago parcial de una obligación vigente importa un reconocimiento tácito que interrumpe la prescripción. El mismo constituye una de las causas más comunes de interrupción en nuestra materia. Sin embargo, si dicho pago se efectúa una vez cumplida la prescripción, carece de efectos interruptivos ya que el vínculo sólo tiene la índole de una obligación natural” (Osvaldo A. Maddaloni, Diego Javier Tula, “Prescripción y Caducidad en el Derecho del Trabajo”, Ed. Abeledo-Perrot, Año 2.008, pág. 128).

Causa: “Herrera, Luis Alberto c/ASOCIART ART SA s/Varios” -Fallo N° 07/18- de fecha 21/02/18, firmantes: Dres. Marcos Antonio Rea, Víctor Ramón Portales, Diana Pamela Ifrán.

DESPIDO ARBITRARIO-ACTOS DISCRIMINATORIOS-INDEMNIZACIÓN-DAÑO MORAL: PROCEDENCIA

Corresponde admitir el pago de la indemnización del daño moral por el despido discriminatorio pues el despido de la trabajadora tutelada en forma general por la Ley 23.592 implicó una violación de los principios de justicia social y de protección del trabajo humano y del carácter compensatorio del Derecho del Trabajo, que supone el reconocimiento de los trabajadores como sujetos de preferente tutela constitucional (arts. 14 bis, 75 incs. 19 y 23, C.N.).

Causa: “Nuñez, Lourdes Luciana c/Fundación Jean Piaget y otros s/Acción común” -Fallo N° 12/18- de fecha 19/03/18, firmantes: Dres. Diana Pamela Ifrán, Víctor Ramón Portales, Griselda Olga García-Juez Subrogante-.

DESPIDO ARBITRARIO-ACTO DISCRIMINATORIO-INDEMNIZACIÓN-DAÑO MORAL: PROCEDENCIA

El despido dispuesto por la demandada, luego de los padecimientos psicofísicos padecidos por la actora, constituye un acto discriminatorio tutelado, precisamente, por la normativa antidiscriminatoria. La accionante no demandó la nulidad del despido, ni la consiguiente reincorporación al empleo, ni la reparación de daño material alguno, sino que limitó su pretensión a la indemnización del daño moral.

Desde la perspectiva delineada precedentemente, la violación del derecho a la no discriminación por razones de salud, causó daño moral a la actora, teniendo en cuenta que en los supuestos de discriminación el daño precitado surge “in re ipsa”, sin necesidad de mayores pruebas (conf. C.N.Civ., Sala H, 7/04/2009, “M., M. J. c/Citibank N.A.”, voto del Dr. Kiper al que adhiere el Dr. Giardulli).

La sola invocación del art. 245 L.C.T. (t.o.) no basta en este caso para desestimar la pretensión de reparación del daño moral, pues la vulneración del derecho fundamental a la no discriminación constituye una grave ilicitud distinta y escindible de aquella cuya sanción regula la norma legal precitada.

Causa: “Nuñez, Lourdes Luciana c/Fundación Jean Piaget y otros s/Acción común” -Fallo N° 12/18- de fecha 19/03/18, firmantes: Dres. Diana Pamela Ifrán, Víctor Ramón Portales, Griselda Olga García-Juez Subrogante-.

DESPIDO ARBITRARIO-INDEMNIZACIÓN-DAÑO MORAL-ART. 245 DE LA L.C.T.: IMPROCEDENCIA

No debe perderse de vista, que el régimen indemnizatorio establecido en la ley laboral es tarifado, y como regla general omnicomprendido de todas las situaciones que pudieran plantearse ante la ruptura del contrato de trabajo, excepcionalmente, y cuando el despido se decide con expresión de causa que no se prueba, y por su intermedio se incurre en una lesión cierta, moral o material, con abuso de derecho, podría llegar a indemnizarse a la luz de los principios de derecho común.

Que habiendo, en autos, la actora reclamado el daño moral por despido del art. 245 LCT la aplicación en este rubro de lo peticionado implicaría un enriquecimiento ilícito y una doble sanción por un mismo hecho, por lo que estando tratado el daño moral, al mismo no ha lugar (arts. 34-36-383 del C.P.C.C. reenvío art. 89 CPL).

Causa: “Nuñez, Lourdes Luciana c/Fundación Jean Piaget y otros s/Acción común” -Fallo N° 12/18- de fecha 19/03/18, firmantes: Dres. Diana Pamela Ifrán, Víctor Ramón Portales, Griselda Olga García-Juez Subrogante-.

VACACIONES PROPORCIONALES-COMPENSACIÓN EN DINERO

Si bien el principio general es que las mismas no son compensables en dinero (art. 25 ley 22.248), tal principio cede en casos en que el distracto se produce antes de la fecha en que deben gozarse. Atendiendo a su finalidad, cual es el efectivo descanso, la normativa prevé que deben gozarse dentro del año calendario siguiente al año en que se origina el derecho y de no ser otorgadas por el empleador, debe el empleado, previa notificación al empleador, hacer uso efectivo del derecho en los sesenta días posteriores a la finalización del año calendario, entendido conforme lo expresado más arriba, so pena de caducidad del derecho (150,156, 162 y cctes. LCT).

Causa: “Nuñez, Lourdes Luciana c/Fundación Jean Piaget y otros s/Acción común” -Fallo N° 12/18- de fecha 19/03/18, firmantes: Dres. Diana Pamela Ifrán, Víctor Ramón Portales, Griselda Olga García-Juez Subrogante-.

FALTA REGISTRACIÓN-REGISTRACIÓN DEFECTUOSA : ALCANCES; EFECTOS

Integra el reclamo la indemnización normada en el art. 1 Ley 25.323. A su respecto es imprescindible poner de relieve que su presupuesto en la terminología utilizada por el legislador, es decir: que la contratación no esté registrada o lo esté de modo deficiente, debe ser debidamente interpretado, entendiéndose que dichas expresiones en principio refieren a que no haya habido registración ante los organismos de la seguridad social, o en su caso, que haya existido registración, pero omitiéndose aspectos centrales que hacen a la contratación y en tanto ello, sensiblemente implique, o de forma directa acarree, evasión de las obligaciones fiscales para con el sistema de la seguridad social. En otras palabras, no cualquier incumplimiento obligacional puede habilitar la severa sanción legal, debiendo por un lado derivar de la falta de registración o sus deficiencias, y por otro, reportar seria evasión a los organismos de la seguridad social.

Causa: “Nuñez, Lourdes Luciana c/Fundación Jean Piaget y otros s/Acción común”

-Fallo N° 12/18- de fecha 19/03/18, firmantes: Dres. Diana Pamela Ifrán, Víctor Ramón Portales, Griselda Olga García-Juez Subrogante-

DESPIDO POR JUSTA CAUSA : REQUISITOS; PROCEDENCIA

Cabe considerar que el despido por justa causa requiere de la concurrencia de los recaudos de causalidad, oportunidad y proporcionalidad. Sobre tal base, aunque se hayan verificado los dos primeros, si la falta cometida no fue de entidad suficiente para legitimar el distracto, el trabajador tiene derecho al cobro de las indemnizaciones legales, pues en todo caso la empleadora debió adoptar otras medidas disciplinarias previas, ya que la relación contractual exige que cada una de las partes haga lo necesario para que la misma se mantenga, de modo que la resolución es excepcional y sólo procede en casos de gravedad.

Causa: “Mendez, Carlos Alberto c/Wal Mart Argentina S.R.L. y/o q.r.j.r. s/Acción común” -Fallo N° 14/18- de fecha 27/03/18, firmantes: Dres. Diana Pamela Ifrán, Víctor Ramón Portales, Marcos Antonio Rea.

INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL-LEGISLACIÓN LABORAL : ALCANCES; IMPROCEDENCIA

El sistema de indemnización tarifada del derecho del trabajo cubre todos los daños que eventualmente se derivan del despido, impidiendo al afectado demostrar un perjuicio mayor. Además, siendo la LCT posterior en su promulgación a la reforma del CCiv. por Ley 17711, cabe inferir que la falta de tratamiento del daño moral en la legislación laboral no configura una laguna, sino lisa y llanamente una omisión intencional, ergo no procede el resarcimiento por daño moral cuando la reparación del hecho, en virtud del cual se reclama, ha sido prevista por la ley a través del sistema de indemnizaciones tarifadas.

Causa: “Mendez, Carlos Alberto c/Wal Mart Argentina S.R.L. y/o q.r.j.r. s/Acción común” -Fallo N° 14/18- de fecha 27/03/18, firmantes: Dres. Diana Pamela Ifrán, Víctor Ramón Portales, Marcos Antonio Rea.

EXCLUSIÓN DE TUTELA SINDICAL : REQUISITOS; PROCEDENCIA

Al respecto se tiene dicho que, “la demostración del caso ha de ser previa, además de calificada, ya que la habilitación para proceder le será concedida únicamente si acredita no sólo ciertos hechos y su desconexión con la investidura del representante, sino también que los mismos poseen la gravedad necesaria para sustentar el tipo de medida proyectada...” (Cf. Machado, José D. - Ojeda, Raúl H. - Tutela sindical - Editorial Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2006, págs. 286/287). Por lo que, en esta instancia debe analizarse si hay causas objetivas que autoricen la exclusión en el marco de derechos y obligaciones individuales del contrato de trabajo y que las mismas carezcan de vinculación con la actividad sindical del trabajador, a fines de impedir que el ejercicio del poder disciplinario oculte el cercenamiento de los derechos sindicales.

Causa: “Farmacia y Perfumería Recalde S.C.S. c/Gomez, Viviana Soledad s/Acciones sumarísimas” -Fallo N° 15/18- de fecha 28/02/18, firmantes: Dres. Víctor Ramón

Portales, Diana Pamela Ifrán, Marcos Antonio Rea.

PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN-CÓMPUTO DEL PLAZO-RÉGIMEN JURÍDICO : CONCEPTO; CARACTERES

La prescripción es un modo tanto de adquirir como de extinguir derechos. Esto último se da por la inacción de su titular por el tiempo fijado por la ley, y tratándose de derechos y acciones provenientes de las relaciones individuales y en general, de disposiciones legales, reglamentarias o convenciones colectivas de trabajo, la prescripción a la que se refiere la ley es a la liberatoria, que actúa como un medio de liberarse de una obligación por el transcurso del tiempo y la inacción del titular de un derecho. En este sentido el art. 69 de la Ley 26.844 establece que las acciones relativas a créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo contempladas en el presente régimen, prescriben a los dos años, siendo esta norma de orden público.

Para determinar el inicio de ese plazo bianual ha de estarse a la fecha en que cada acción nace, es decir desde que el crédito fue exigible (cf. CSJN, 29-02-68, LL 131-211). En tal sentido ha expresado Horacio de la Fuente en Tratado de Derecho del Trabajo, Dir. Antonio Vázquez Vialard, T. V, p. 674, "... en nuestro país los plazos prescriptivos que recaen sobre derechos laborales corren al igual que en el derecho común desde el momento en que se tornan exigibles, al margen de que el vínculo laboral haya concluido o no".

Ese plazo prescriptivo puede suspenderse o interrumpirse por distintas circunstancias. El art. 2541 del CCyC precisa que la prescripción se suspende por una sola vez, por la interpelación fehaciente hecha por el titular del derecho contra el deudor. Esta suspensión sólo tendrá efecto durante seis meses o el plazo menor que corresponda a la prescripción de la acción. Y en el art. 2546 se da entidad interruptiva a la demanda (petición ante autoridad judicial) promovida contra el deudor. Por su parte el 2do. párrafo del art. 69 de la ley 26.844 otorga el mismo efecto interruptivo al reclamo efectuado por ante la autoridad administrativa del trabajo.

Causa: "Aguirre, Fernando Sergio c/Onda 2001 SRL y otros s/Acción común" -Fallo N° 17/18- de fecha 13/04/18, firmantes: Dres. Diana Pamela Ifrán, Víctor Ramón Portales, Marcos Antonio Rea.

PAGO DE SALARIOS-PLAZO DE EXIGIBILIDAD

Para el pago de los salarios existe un plazo de cuatro días hábiles luego de vencido el período al que correspondan y la mora es automática (arts. 19 y 20 de la Ley 26.844), por lo que esa es la fecha de su exigibilidad. Iguales plazos y tipo de mora corresponden a los aguinaldos (arts. 26, 27, y 28 de la Ley 26.844).

Causa: "Aguirre, Fernando Sergio c/Onda 2001 SRL y otros s/Acción común" -Fallo N° 17/18- de fecha 13/04/18, firmantes: Dres. Diana Pamela Ifrán, Víctor Ramón Portales, Marcos Antonio Rea.

SOCIEDADES - ACTOS FRAUDULENTOS - RESPONSABILIDAD DEL DIRECTORIO : ALCANCES

En estos casos, no se acreditó en autos, que el fin para el que fue constituida la sociedad fuera un fin ilícito ni que su existencia ideal no fue planteada para encubrir una responsabilidad personal (de allí que no resulte viable descorrer el velo); pero, sus directivos, no sólo hacen que la entidad incumpla sus obligaciones sino que, además, incurren en actos o maniobras dirigidas a defraudar a terceros (trabajadores, sistema de seguridad social, etc.) o a burlar la ley. Cuando esto último ocurre, quienes ocupan cargos de dirección resultan directamente responsables más allá de que también comprometen al ente.

No es lo mismo omitir el pago del salario o no otorgar las vacaciones en tiempo oportuno (que son típicos incumplimientos de índole contractual) que urdir maniobras tendientes a encubrir la relación laboral, o a disminuir la antigüedad real, o bien a ocultar toda o una parte de la remuneración o a omitir el depósito de aportes y contribuciones retenidos de la remuneración del trabajador, porque, más allá del incumplimiento que estos últimos actos suponen, configuran maniobras defraudatorias de las que resultan inmediata y directamente responsables las personas físicas que las pergeñan porque sus actos, más allá de constituir un ilícito delictual o cuasidelictual en el ámbito civil, podrían llegar a encuadrar, incluso, en tipificaciones propias del derecho punitivo (arts. 12 y 173 del CPL y ley 23.771).

La doctrina especializada en la materia al analizar el contenido del art. 274 de la ley 19.550 ha señalado: “la violación genérica de la ley, o los daños producidos por dolo, abuso de facultades o culpa grave y, en general, cualquier responsabilidad que cupiera frente a terceros, es siempre de tipo delictual o cuasidelictual” (Zaldivar, Enrique y otros en “Cuadernos de Derecho Societario”, Col. III - pág. 526).

Por tal razón, cuando una sociedad realiza actos simulatorios ilícitos tendientes a encubrir un contrato de trabajo o articula maniobras para desconocer una parte de la antigüedad o para ocultar una parte del salario, u omitir depositar aportes retenidos, resulta pertinente extender la responsabilidad patrimonial de la entidad al integrante del directorio por vía de lo dispuesto en los arts. 59 y 274 de la LS.

Causa: “Aguirre, Fernando Sergio c/Onda 2001 SRL y otros s/Acción común” -Fallo N° 17/18- de fecha 13/04/18, firmantes: Dres. Diana Pamela Ifrán, Víctor Ramón Portales, Marcos Antonio Rea.

TUTELA SINDICAL : CONCEPTO; ALCANCES

Por tutela sindical se debe entender la protección especial que otorga la Ley de Asociaciones Sindicales 23.551 a quienes ocupan cargos electivos o representativos en las entidades gremiales a fin de evitar modificaciones en las condiciones de trabajo, suspensiones, despidos, abusos o represalias (acciones antisindicales) de los empleadores. Tiene sustento en el art. 14 bis, 2do. párrafo, in fine, C.N., en donde se expresa textual: “Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo”. Por supuesto la ratio legis es asegurar el derecho del colectivo de los trabajadores a partir

del resguardo de su representante, y con ello de la función que le es propia, y le ha sido encomendada en pos de la libertad sindical y la defensa efectiva de los derechos del colectivo implicado.

Ahora bien, tal prerrogativa por su naturaleza jurídica no comporta un derecho individual a favor del representante sindical, menos aún supone un derecho absoluto. Por ello puede disponerse la exclusión de la cobertura en los supuestos de darse las causales previstas en la ley, reglamentadas razonablemente, de modo de armonizarse el sentido de la norma, con las obligaciones propias que derivan del contrato individual de trabajo y que vincula, precisamente, al gremialista con su empleador.

He aquí que la protección legal especial consiste en determinar que no puede ser despedido, suspendido, ni se pueden modificar las condiciones de trabajo del representante gremial, si no mediare resolución judicial previa que lo excluya de la garantía, y de acuerdo al procedimiento judicial pertinente, todo conforme art. 52 de la ley 23.551.

Por lo tanto, el empleador que pretenda modificar las condiciones de trabajo, suspender o despedir, fundado en justa causa, a quienes estén amparados por tutela sindical, debe interponer una acción de exclusión de tutela a fin de que el juez lo autorice a tomar esas medidas (despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo).

Causa: “UNITAN S.A.I.C.A. c/Maldonado, David s/Acciones sumarísimas” -Fallo N° 19/18- de fecha 18/04/18, firmantes: Dres. Marcos Antonio Rea, Víctor Ramón Portales, Diana Pamela Ifrán.

DESPIDO CON JUSTA CAUSA : PROCEDIMIENTO

Es determinante para la adecuada valoración del incumplimiento y de modo de justificar la medida del despido, no sólo que sea injustificado (factor cualitativo), sino también que constituya una reiteración, lo que implica una valoración global, acotada a un periodo de tiempo razonablemente determinado, de la cantidad de reincidencias que en tal sentido a incurrido el trabajador (factor cuantitativo), de modo que si el número de faltas injustificadas importan una cantidad relevante, hará a la razonabilidad de la medida patronal, y según se haya realizado advertencias previas al obrero, y tales medidas luzcan ineficaces para conmovir su conducta laboral.

Causa: “UNITAN S.A.I.C.A. c/Maldonado, David s/Acciones sumarísimas” -Fallo N° 19/18- de fecha 18/04/18, firmantes: Dres. Marcos Antonio Rea, Víctor Ramón Portales, Diana Pamela Ifrán.

EXCLUSIÓN DE TUTELA SINDICAL-SANCIONES DISCIPLINARIAS : IMPROCEDENCIA

No comparto las posturas que puedan entender que el apercibimiento como sanción, y en sentido amplio como referido a los llamados de atención patronal, deba requerir previo procedimiento de exclusión de tutela sindical, ya que tal tesitura haría imposible en la praxis la organización empresaria misma, pues obturaría las facultades patronales de dirección (art. 65 LCT), que en la inmediatez de la dinámica productiva, implica por antonomasia, el constante ejercicio de dirección y control sobre la persona del obrero, y

así, llamarle la atención de ser necesario, para que adecue su conducta a las prestaciones a su cargo conforme las condiciones convenidas.

Causa: “UNITAN S.A.I.C.A. c/Maldonado, David s/Acciones sumarísimas” -Fallo N° 19/18- de fecha 18/04/18, firmantes: Dres. Marcos Antonio Rea, Víctor Ramón Portales, Diana Pamela Ifrán.

FRAUDE LABORAL-RESPONSABILIDAD DE LA SOCIEDAD COMERCIAL : ALCANCES

De este modo en sustento de la responsabilidad atribuida a los representantes de las sociedades comerciales, se suele afirmar, inter alia, que abarca los casos en donde el trabajador no se ha registrado, o se ha registrado, pero en forma deficiente, incurriéndose en cualquiera de los casos en fraude laboral.

Sobre este aspecto, como ya se ha hecho referencia, se ha demostrado la conducta de fraude laboral cometido. Por tanto entonces, tenemos, que el obrar de la co-demandada socia-gerente, en su condición de tal, no se cuadró al estándar del buen hombre de negocios que prevé el art. 59 Ley 19.550 y los arts. 144 y 160 C.C.C., de lo que se colige en consecuencia y por imperio de dicha normativa (en concordancia con lo normado en los otrora vigentes arts. 1.074 y 1.081 C.C.), que deben responder solidariamente por los daños producidos en la persona del actor, derivable de tal maniobrar ilícito.

A mayor abundamiento debe tenerse en cuenta que la ratio legis de la normativa y el factor de atribución que pondera, se basa en la proyección negativa que representan los entuertos de este tipo al giro empresarial mismo; es decir, a sus vicisitudes en materia de: organización, sustentabilidad y consecuente solvencia para afrontar los daños que acarrea una gestión del tipo descripto. En otras palabras se sanciona el caso del obrar fraudulento empresarial de quién dirige una sociedad comercial en fraude o perjuicio ilícito directo o indirecto a derechos de terceros, lo que por antonomasia augura una falta de seriedad en la gestión de la empresa y consecuentemente de capacidad de respuesta económica de la misma por sus obligaciones; situación protectoria de la cual los dependientes de la susodicha sociedad comercial no pueden ser excluidos.

De esta forma a la luz de toda la normativa anti-fraude prevista y consecuente responsabilidad solidaria para los partícipes, el obrar de la co-demandada en tanto demuestra flagrantemente connivencia y concreta actuación dolosa, con absoluto dominio del hecho y desapego a elemental obligación de reconocer las condiciones laborales cumplidas en punto a tiempo de servicio, jornada, categoría, etc., no puede merecer tratamiento diverso en materia de responsabilidad con respecto a la persona jurídica que integra como socio, administradora y/o representante, ya que ello implicaría la consumación de su cometido de sustraerse de responsabilidad empresaria por las deudas laborales generadas a raíz de su participación en las maniobras de fraude expuestas, y que en concreto determinaron la situación de afectación al actor.

Por todo ello, presentándose de tal forma amalgamados los incumplimientos patronales, con los daños ocasionados por incumplimiento contractual, y que se traducen en créditos adeudados, es indebido efectuar distingos en materia de la responsabilidad por el pago de los mismos.

Causa: “Soto, Martín Exequiel c/El Molino S.R.L. y otros s/Acción común” -Fallo N° 26/18- de fecha 16/05/18, firmantes: Dres. Marcos Antonio Rea, Víctor Ramón Portales, Diana Pamela Ifrán.

FRAUDE LABORAL-SOCIEDAD COMERCIAL : RÉGIMEN JURÍDICO; ALCANCES

Lo juzgado no violenta el principio rector de la personalidad diferenciada de la persona jurídica con respecto a la de sus miembros (art. 143 C.C.C.), ya que en rigor no se cuestiona a los socios que la sociedad no pague sus deudas o no pueda hacerlo eventualmente, sino que, precisamente, para consumir ello, hayan asumido maniobras de fraude, lo que los ubica en la excepción prevista por mismo art. 143 C.C.C..

En otras palabras, si hubiera admitido y a través de los instrumentos registrales pertinentes las obligaciones para con el trabajador, la falta de pago de créditos consecuentes, en principio, no tendría que acarrear co-responsabilidad, pues en definitiva, de la falta de pago del ente no cabe predicarse necesariamente maniobras dolosas y de fraude de sus integrantes. Ahora bien, sin embargo, si éstos acuden a actos dolosos para consumir fraudes, haciendo figurar una realidad que no es tal, claramente, su conducta, resulta reprochable en términos de la normativa analizada fundante de la inoponibilidad de la persona jurídica, ya que evidencia un proceder desleal empresarial, con proyecciones en general en todo lo relativo a la solvencia patrimonial futura del ente. Por todo lo expuesto corresponde condenar también solidariamente a la socia gerente de la S.R.L. al pago de los créditos ut-supra admitidos.

Causa: “Soto, Martín Exequiel c/El Molino S.R.L. y otros s/Acción común” -Fallo N° 26/18- de fecha 16/05/18, firmantes: Dres. Marcos Antonio Rea, Víctor Ramón Portales, Diana Pamela Ifrán.

ACCIÓN DE INCONSTITUCIONALIDAD-ART. 39 L.R.T. : ALCANCES

No es conveniente seguir sosteniendo la doctrina de la declaración de inconstitucionalidad en concreto, es decir, en otras palabras, ex post análisis sobre la insuficiencia de la prestación dineraria de la ley 24.557, para solo en tal caso de verificarse el supuesto, recién avanzar con la declaración de inconstitucionalidad del art. 39 Ley 24.557, con la consecuente apertura a la reparación conforme normas del Código Civil, y debido a que el debate sobre el carácter absoluto o relativo de la inconstitucionalidad del art. 39 LRT se ha zanjado a favor de la tesis primeramente nombrada; tanto en punto a la prohibición de accionar por la reparación “integral” en vez de la “tarifada”, como asimismo, respecto a la proscripción de accionar contra el empleador; siendo sus razones centrales el hecho de que la norma infringe el artículo 14 bis C.N., pues al negarse la reparación integral al trabajador no se cumple con el precepto de otorgarle “condiciones dignas y equitativas de labor”, y también conlleva una dispensa de culpa al empleador violando así el precepto establecido en el artículo 19 de la Carta Magna que prohíbe a los hombres perjudicar a los terceros (Fallos, 308:1109, “Gunther, Fernando Raúl c/Nación Argentina”), afectando la propiedad de la víctima (art. 17 C.N.). Asimismo, al vedarle al trabajador y demás damnificados, por la simple condición de tal,

ejercer la acción civil, infringe la norma cuestionada el principio de igualdad establecido en el art. 16 C.N. La violación de los principios constitucionales mencionados, nos lleva a señalar que también se ha transgredido el art. 28 de la C.N., pues se ha utilizado la reglamentación de los mismos, para desvirtuar su contenido. Esta doctrina de la Suprema Corte de Justicia fue ratificada en el precedente “Díaz, Timoteo Filiberto c/Vaspia S.A.”, datado el 7 de marzo de 2.006, entre muchos otros.

Causa: “Medina, Juan Manuel y otros c/ASOCIART ART SA y/o q.r.r. s/Acción por Acc. de trabajo (derecho común)” -Fallo N° 32/18- de fecha 22/05/18, firmantes: Dres. Diana Pamela Ifrán, Víctor Ramón Portales, Marcos Antonio Rea.

INDEMNIZACIÓN POR MUERTE DEL TRABAJADOR : OBJETO; ALCANCES; CARACTERES

La mayor parte de la Doctrina y Jurisprudencia, ha optado por catalogar a la indemnización por muerte del trabajador como un beneficio típico de la Seguridad Social, inspirada en sus principios asistenciales. Esta postura parece coherente con la finalidad con la que el legislador la instituyó: una manera de salvaguardar a la familia del trabajador que fallece y queda en principio a la deriva, en muchos casos sin otro ingreso complementario que le permita mantener su nivel de vida y afrontar el impacto que implica la muerte de uno de los sostenes económicos del grupo. En otro orden de ideas, es importante aclarar que el cobro de la indemnización es un derecho que se reconoce a los sujetos indicados en la norma como beneficiarios iure proprio, y no como sucesores del trabajador fallecido. Esto tiene una consecuencia directa para el reclamo y posterior cobro de la indemnización, que no resulta necesario tramitar previamente la declaratoria de herederos siendo suficiente la sola acreditación fehaciente del vínculo de parentesco exigido en la LCT. Asimismo, no resulta determinante la causa de la muerte y los beneficiarios pueden reclamar y cobrar la indemnización aún en los casos de suicidio del trabajador e incluso de ausencia de presunción con fallecimiento. Por último, cabe destacar que, tal como lo establece el propio art. 248 LCT in fine, se trata de un beneficio independiente -por lo tanto, acumulable- a todo otro beneficio o indemnización surgidas de la muerte del trabajador como las fundadas en la Ley de Riesgos del Trabajo (Ley 24.557), el Código Civil y Comercial de la Nación (CCyCN) o en los Convenios Colectivos o estatutos profesionales, así como los seguros de vida, subsidios, ni el derecho a la pensión que corresponda en virtud de las leyes previsionales.

Causa: “Medina, Juan Manuel y otros c/ASOCIART ART SA y/o q.r.r. s/Acción por Acc. de trabajo (derecho común)” -Fallo N° 32/18- de fecha 22/05/18, firmantes: Dres. Diana Pamela Ifrán, Víctor Ramón Portales, Marcos Antonio Rea.

INDEMNIZACIÓN POR MUERTE DEL TRABAJADOR-BENEFICIARIOS : RÉGIMEN JURÍDICO

Los beneficiarios con derecho al cobro de la indemnización por fallecimiento del trabajador -mediante la sola acreditación del vínculo dado el carácter iure proprio del derecho de los beneficiarios-, son los previstos en el art. 53 de la Ley 24.241, para percibir la prestación por fallecimiento art. 15 y pago único art. 11 normado en la Ley N°

24.557:

1. La viuda/viudo del trabajador fallecido. A los efectos del cobro del beneficio debe considerarse igualmente comprendido el conviviente que pueda demostrar que llevaba conviviendo más de dos años con el trabajador fallecido, con las exclusiones que más adelante se analizarán. Haciendo una interpretación de la norma inclusiva de las uniones de hecho entre personas del mismo sexo (Opinión coincidente con la de Carcavallo, Esteban) “El nuevo régimen del matrimonio civil en el ámbito de las relaciones laborales”, AR/DOC/5398/2010. Desde la sanción de la Ley N° 26.743 estableciendo el Derecho a la identidad de género de las personas, ha quedado fuera de discusión que tanto el cónyuge supérstite de igual sexo del trabajador/a fallecido/a, como así también el conviviente de igual sexo, gozan del derecho a la indemnización por muerte del trabajador/a. En este sentido, LITTERIO, Liliana Hebe, Familia, en RODRÍGUEZ MANCINI (dir.), Código Civil y Comercial y su proyección en el Derecho del Trabajo, La Ley, 2015, p.771. LIVELLARA, Carlos Alberto, “Proyecciones de las leyes de matrimonio igualitario y de identidad de género sobre instituciones de la Ley de Contrato de Trabajo”, AR/DOC/1811/2016).

2. Los hijos solteros, las hijas solteras y las hijas viudas siempre que no gozaran de jubilación, pensión, retiro o prestación no contributiva, salvo que optaren por la pensión que acuerda la presente, todos ellos hasta los dieciocho (18) años de edad.

De acuerdo a la propia letra de la norma, “la limitación a la edad establecida no rige si los derechohabientes se encontraran incapacitados para el trabajo” a la fecha de fallecimiento del causante o incapacitados a la fecha en que cumplieran dieciocho (18) años de edad. Según la interpretación auténtica de la disposición, “se entiende que el derechohabiente estuvo a cargo del causante cuando concurre en aquél un estado de necesidad revelado por la escasez o carencia de recursos personales, y la falta de contribución importa un desequilibrio esencial en su economía particular”.

Causa: “Medina, Juan Manuel y otros c/ASOCIART ART SA y/o q.r.r. s/Acción por Acc. de trabajo (derecho común)” -Fallo N° 32/18- de fecha 22/05/18, firmantes: Dres. Diana Pamela Ifrán, Víctor Ramón Portales, Marcos Antonio Rea.

TUTELA SINDICAL-CONCEPTO-RÉGIMEN JURÍDICO: CARACTERES-ALCANCES

Por tutela sindical se debe entender la protección especial que otorga la Ley de Asociaciones Sindicales 23.551 a quienes ocupan cargos electivos o representativos en las entidades gremiales a fin de evitar modificaciones en las condiciones de trabajo, suspensiones, despidos, abusos o represalias (acciones antisindicales) de los empleadores. Tiene sustento en el art. 14 bis, 2do. párrafo, in fine, C.N., en donde se expresa textual: “Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo”. Por supuesto la ratio legis es asegurar el derecho del colectivo de los trabajadores a partir del resguardo de su representante, y con ello de la función que le es propia, y le ha sido encomendada en pos de la libertad sindical y la defensa efectiva de los derechos del colectivo implicado.

Ahora bien, tal prerrogativa por su naturaleza jurídica no comporta un derecho individual a favor del representante sindical, menos aún supone un derecho absoluto. Por ello puede disponerse la exclusión de la cobertura en los supuestos de darse las causales previstas en la ley, reglamentadas razonablemente, de modo de armonizarse el sentido de la norma, con las obligaciones propias que derivan del contrato individual de trabajo, y que vincula, precisamente, al gremialista con su empleador.

Hela aquí que la protección legal especial consiste en determinar que no puede ser despedido, suspendido, ni se pueden modificar las condiciones de trabajo del representante gremial, si no mediare resolución judicial previa que lo excluya de la garantía, y de acuerdo al procedimiento judicial pertinente, todo conforme art. 52 de la ley 23.551.

Por lo tanto, el empleador que pretenda modificar las condiciones de trabajo, suspender o despedir, fundado en justa causa, a quienes estén amparados por tutela sindical, debe interponer una acción de exclusión de tutela a fin de que el juez lo autorice a tomar esas medidas (despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo).

Causa: “UNITAN S.A.I.C.A. c/Montiel, Sergio Eduardo s/Acciones sumarísimas” -Fallo N° 36/18- de fecha 04/06/18, firmantes: Dres. Marcos Antonio Rea, Víctor Ramón Portales, Diana Pamela Ifrán.

SANCIÓN CONMINATORIA-ART. 132 L.C.T. : REQUISITOS; PROCEDENCIA

La indemnización prevista en el art. 132 bis de la LCT incorporada por el art. 43 de la ley 25.345, consagra una sanción conminatoria para el supuesto que el empleador hubiere retenido aportes del trabajador con destino a los organismos de la seguridad social, o cuotas, o aportes periódicos o contribuciones a que estuviesen obligados los trabajadores en virtud de normas legales o provenientes de las convenciones colectivas de trabajo, por su afiliación a sindicatos o mutuales o cooperativas y que al momento de la extinción del contrato de trabajo, por cualquier causa, no hubiere ingresado total o parcialmente esos importes al organismo que estuvieren destinados.

Por lo tanto los requisitos de procedencia son: a).- retención de aportes, contribuciones o cuotas del sueldo del trabajador por parte del empleador; b).- omisión de depositar ante el organismo que corresponda esos importes retenidos; c).- intimación fehaciente del trabajador a efectuar el depósito; d).- subsistencia de la conducta incumpliente. En caso de acreditarse tales extremos, el empleador deberá pagar al trabajador afectado una sanción conminatoria mensual equivalente a la remuneración que se debía percibir mensualmente al momento del distracto que se devengará mensualmente desde esa fecha hasta que el empleador acredite en forma fehaciente haber hecho efectivo el importe de los fondos retenidos.

Causa: “Esquivel, María Verónica Concepción c/El Pajarito S.A. y otros s/Acción común” -Fallo N° 37/18- de fecha 05/06/18, firmantes: Dres. Diana Pamela Ifrán, Víctor Ramón Portales, Marcos Antonio Rea.

COSTAS DEL PROCESO-BENEFICIO DE POBREZA : ALCANCES

La regla de cobertura prevista en el art. 24 CPL para ser operativa, desde una

interpretación tanto literal como finalista, y en armonía y coherencia con todo el ordenamiento jurídico (arts. 2 C.C.C. y 11 LCT), conlleva a la conclusión, que el trabajador como tal goza, y con relación a todas las costas de proceso, del beneficio de pobreza, de modo que no resulta aplicable al mismo de modo selectivo según que una parte demandada no haya sido determinada como empleadora y/o como responsable por los créditos. Bastando simplemente para acceder a la protección legal, que se cumpla en general con la condición de la norma, es decir, que el vencido en costas haya sido calificado como parte trabajadora en una relación laboral ventilada en autos.

Causa: “Meza, Victor y otros c/Estación de servicio Y.P.F. de Carlos Dorys Gomez y/o qrjr s/Apelación (Inc. de ejecución de honorarios)” -Fallo N° 46/18- de fecha 31/07/18, firmantes: Dres. Marcos Antonio Rea, Diana Pamela Ifrán, Víctor Ramón Portales.

COSTAS DEL PROCESO-BENEFICIO DE POBREZA-MEJORAMIENTO DE FORTUNA-CRÉDITO LABORAL : IMPROCEDENCIA

En esta línea y en otras palabras, se reporta, una presunción legal iuris et de iure, de una situación necesaria de indemnidad inicial para el trabajador respecto al costo y/o riesgo de costo de transacción implicado para la acción judicial interesada, de modo de por un lado, permitir su acceso al servicio de justicia, y por otro también, y en su consecuencia en su caso, de posibilitar el restablecimiento del orden público laboral vulnerado, en donde, la participación del trabajador puede ser indispensable en aras de la ventilación de la cuestión; materia a la postre en rigor no disponible para éste.

Ahora bien, allende las apreciaciones antes referidas en base a normativa nacional o de otra provincia, es de resaltarse la especificidad del instituto reglado en el art. 24, 3er. párrafo C.P.L., en donde el mejoramiento de fortuna, supone, un mejoramiento de la situación patrimonial precedente del trabajador al inicio del juicio, la que a su finalización, y declarada por la sentencia judicial favorable (total o parcialmente), admitiéndose la integración de su patrimonio con los créditos de condena; en nada conmueve tal estado inicial, ya que el hecho de que los créditos devengados otrora se puedan realizar o no (cuando de hecho ya integran su patrimonio como devengados), no cambia en abstracto el estado original de sus activos (fortuna); siendo la labor judicial meramente declarativa en el punto. Ergo, con la sentencia, no hay mejora de fortuna ex post inicio del proceso, ya que la fortuna del actor es la misma siempre en tal aspecto, solo limitándose la labor judicial a reconocerlo. La sentencia judicial no es constitutiva de derechos (fortuna).

De esta forma, con la admisión de la condena, en el plano jurídico, no se reportaría un mejoramiento de fortuna para el trabajador, sino meramente la declaración de tal, ya preexistente a la fecha de inicio del proceso. Tampoco cambiaría en términos jurídicos que efectivamente dichos créditos se abonen, realizándose los mismos en el orden del ser (por oposición al “deber ser” jurídico), ya que se insiste, en términos jurídicos, tales créditos como obligaciones, integran el activo patrimonial del trabajador, es decir, su patrimonio o fortuna. De modo que, de acuerdo al presente razonamiento, mal se puede hablar en términos jurídicos, de “mejoramiento de fortuna” del trabajador por el reconocimiento de su derecho vía Sentencia al cobro de créditos laborales adeudados, ni

tampoco, porque de hecho se concrete el pago posteriormente, ya que tales apreciaciones de orden material no cambian las propias que en orden a lo jurídico corresponde calificar por imperio de ley.

Causa: “Meza, Victor y otros c/Estación de servicio Y.P.F. de Carlos Dorys Gomez y/o qjrj s/Apelación (Inc. de ejecución de honorarios)” -Fallo N° 46/18- de fecha 31/07/18, firmantes: Dres. Marcos Antonio Rea, Diana Pamela Ifrán, Víctor Ramón Portales.

DESPIDO INDIRECTO : RÉGIMEN JURÍDICO

Cabe tener en cuenta que el despido indirecto es decidido por el trabajador ante un incumplimiento del empleador de gravedad suficiente que constituya injuria que impida la continuación del vínculo. El despido indirecto debe ser notificado por escrito al empleador, expresando en forma suficientemente clara los motivos que justifican su decisión, previa intimación a la patronal para que revea su actitud; este recaudo nace de los principios de buena fe (art. 63 LCT) y de conservación del contrato (art. 10 LCT) que imperan tanto durante su vigencia como en la extinción del vínculo y genera en las partes el deber de constituir en mora al incumplidor para que pueda revisar su actitud.

Causa: “Martinez, José Luis c/Pegaso Automotores S.A. s/Acción común” -Fallo N° 47/18- de fecha 02/08/18, firmantes: Dres. Diana Pamela Ifrán, Víctor Ramón Portales, Marcos Antonio Rea.

PRESCRIPCIÓN-CRÉDITOS LABORALES-CÓMPUTO DEL PLAZO

La prescripción es un modo tanto de adquirir como de extinguir derechos. Esto último se da por la inacción de su titular por el tiempo fijado por la ley, y tratándose de derechos y acciones provenientes de las relaciones individuales y en general, de disposiciones legales, reglamentarias o convenciones colectivas de trabajo, la prescripción a la que se refiere la ley es a la liberatoria.

La excepción liberatoria planteada por las demandadas es un medio de liberarse de una obligación por el transcurso del tiempo y la inacción del titular de un derecho (arts. 3947 y 3949 C.C. vigentes a la época de la controversia). El art. 256 de la LCT establece que las acciones relativas a créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo y en general de disposiciones de convenios colectivos, legales o reglamentarios prescriben a los dos años, siendo esta norma de orden público. Para determinar el inicio de ese plazo bianual ha de estarse a la fecha en que cada acción nace, es decir desde que el crédito fue exigible (cf. CSJN, 29-02-68, LL 131-211) por aplicación del art. 3956 del C.C. que prescribe “la prescripción de las acciones personales [...] comienza a correr desde la fecha del título de la obligación”. En tal sentido ha expresado Horacio de la Fuente en Tratado de Derecho del Trabajo, Dir. Antonio Vázquez Vialard, T. V, p. 674, “...en nuestro país los plazos prescriptivos, que recaen sobre derechos laborales corren al igual que en el derecho común desde el momento en que se tornan exigibles, al margen de que el vínculo laboral haya concluido o no”. Tal ha sido el criterio sostenido por esta Sala en forma invariable.

Causa: “Traghetti, Enzo Nicolás c/Amarilla, Patricia Alejandra y/u otros s/Acción común” -Fallo N° 48/18- de fecha 06/08/18, firmantes: Dres. Víctor Ramón Portales,

Marcos Antonio Rea, Diana Pamela Ifrán.

DESPIDO CON JUSTA CAUSA :REQUISITOS; PROCEDENCIA

Cabe considerar que el despido por justa causa requiere de la concurrencia de los recaudos de causalidad, oportunidad y proporcionalidad.

Sobre tal base, aunque se hayan verificado los dos primeros, si la falta cometida no fue de entidad suficiente para legitimar el distracto, el trabajador tiene derecho al cobro de las indemnizaciones legales, pues en todo caso la empleadora debió adoptar otras medidas disciplinarias previas, ya que la relación contractual exige que cada una de las partes haga lo necesario para que la misma se mantenga, de modo que la resolución es excepcional y sólo procede en casos de gravedad.

Causa: “Ramos, Cristian Ramón c/Wal Mart Argentina S.R.L. s/Acción común” -Fallo N° 55/18- de fecha 24/08/18, firmantes: Dres. Diana Pamela Ifrán, Víctor Ramón Portales, Marcos Antonio Rea.

VACACIONES NO GOZADAS-FINALIDAD DEL INSTITUTO : ALCANCES

Si bien el principio general es que las vacaciones no son compensables en dinero, tal principio cede en casos en que el distracto se produce antes de la fecha en que deben y pueden gozarse. La ley de contrato de trabajo determina que deben gozarse entre el 1° de octubre del año en que se generan y el 30 de abril del año siguiente, y de no ser otorgadas voluntariamente por el empleador, tiene el trabajador derecho a tomarlas per se en el mes siguiente; en caso de que el dependiente no ejercite este derecho y no haya una negativa expresa del empleador fundado en necesidades circunstanciales de la empresa, tal derecho caduca. Precisamente como la finalidad del instituto es el descanso y no la percepción de un crédito, el principio general es la no compensación, salvo la excepción precisada más arriba (arts. 150, 156, 162 y ctes. LCT).

Causa: “Ramos, Cristian Ramón c/Wal Mart Argentina S.R.L. s/Acción común” -Fallo N° 55/18- de fecha 24/08/18, firmantes: Dres. Diana Pamela Ifrán, Víctor Ramón Portales, Marcos Antonio Rea.

TRABAJO-RELACIÓN DE DEPENDENCIA : CARACTERES

El trabajo dependiente para ser considerado como tal, y consecuentemente gozar de la protección constitucional prevista en el art. 14 bis C.N., debe contener la característica distintiva de la subordinación de la parte prestadora de la fuerza de trabajo, la que por lo general se presenta en tres aspectos: económica, jurídica y técnica. Entonces para que el vínculo sea considerado laboral, los servicios prestados deben ser efectuados por una persona física y en relación de dependencia. La doctrina explica tradicionalmente los tres tipos o aspectos de la misma, señalando que la dependencia jurídica se manifiesta en la sujeción del trabajador al poder de dirección del empleador y la potestad disciplinaria de éste, y en tanto, se ha obligado a ello el obrero contra el pago de una remuneración, la cual reviste de carácter alimentario para el mismo. El carácter alimentario del crédito laboral permite vincularlo con la dependencia económica, la que da cuenta de que los servicios prestados por el trabajador son en beneficio del empleador, que es quien

organiza y explota los medios de producción, asumiendo el riesgo económico de dicha actividad negocial, contra el pago de la aludida remuneración que asegura el sustento vital y consecuente dependencia económica del obrero. En cuanto la dependencia técnica, importa por lo general el caso de sujeción del trabajador a los procedimientos y modalidades de ejecución de las tareas que indique el empleador.

Causa: “Lesme, Ramón Javier c/Quintana, Reinaldo Paulino s/Acción común” -Fallo N° 60/18- de fecha 25/09/18, firmantes: Dres. Marcos Antonio Rea, Víctor Ramón Portales, Diana Pamela Ifrán.

INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL : REQUISITOS; PROCEDENCIA

Al respecto, corresponde decir que el daño moral es la privación o disminución de aquellos bienes que tienen un valor fundamental en la vida del hombre, como son la paz, la libertad, la tranquilidad, el honor, y los más sagrados afectos. Jurisprudencialmente se dijo, que el daño moral es la lesión en los sentimientos que determinan dolor o sufrimientos físicos, inquietud espiritual, o agravios a las afecciones legítimas, y en general toda clase de padecimientos susceptibles de apreciación pecuniaria. Funda el reclamo en el hecho de haber pretendido la patronal solapar en una causal de despido con causa por injuria laboral, el real motivo del despido. Cabe precisar que la ruptura del contrato de trabajo halla su reparación en la indemnización tarifada prevista por la normativa laboral (art. 245 LCT). El régimen adoptado por la Ley 20.744 prescinde tanto de la conducta del empleador como de los daños efectivamente ocasionados al trabajador al momento del distracto, en búsqueda de celeridad y previsibilidad en la cuantía de las indemnizaciones, resultando por ello la tarifa indemnizatoria independiente de los daños que pueda sufrir el trabajador como consecuencia del cese del vínculo laboral. Sólo resulta procedente el reclamo de una indemnización accesoria cuando existe en el acto del despido una conducta ilícita adicional que hubiese resultado indemnizable aún cuando no existiese la relación laboral.

Causa: “Rodríguez, Gastón c/NEOGAME S.A. s/Acción común” -Fallo N° 62/18- de fecha 26/09/18, firmantes: Dres. Víctor Ramón Portales, Marcos Antonio Rea, Diana Pamela Ifrán.

PAGO POR CONSIGNACIÓN : REQUISITOS

Tratándose de una medida excepcional se requiere la concurrencia de los siguientes: a) debe existir una obligación pendiente de cumplimiento; b) el objeto de lo depositado debe coincidir con el objeto de la deuda. Debe respetar los principios de identidad e integridad de pago; c) La iniciativa que adopte el empleador debe ser oportuna, es decir, dentro de los parámetros fijados para el cumplimiento de la obligación que representa. Si la acción es instada una vez vencido el plazo de cumplimiento deben adicionarse los accesorios fijados para el caso de mora, calculados hasta el momento en que el acreedor toma conocimiento del depósito; y, finalmente, conforme términos del art. 905 C.C.yC. el pago por consignación está sujeto a los mismos requisitos del pago.

Causa: “Sanchez, Flora Luz c/D'Augero, Perla s/Acción común (Pago por consignación)” -Fallo N° 78/18- de fecha 20/12/18, firmantes: Dres. Diana Pamela Ifrán, Marcos

Antonio Rea, Griselda Olga García-Juez Subrogante-

INTERÉS SUPERIOR DEL NIÑO-CONCEPTO-ALCANCES

El art. 21 en concordancia con el 3 de la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño dispone que los Estados que reconocen o permiten el sistema de adopción deben cuidar que el interés superior del niño sea el interés primordial, dado que su aprobación constituye un hito fundamental en el reconocimiento de los derechos humanos de la niñez, en tanto inaugura una nueva relación entre el derecho y los niños, relación que se conoce como modelo de la “protección integral de derechos”, que en el mismo sentido, el concepto del interés superior del niño representa el reconocimiento del niño como persona, la aceptación de sus necesidades y la defensa de los derechos de quien no puede ejercerlos por sí mismo.

Esto significa que resultará en su interés toda acción o medida que tienda a respetar de manera efectiva sus derechos. Esta directriz cumple una función correctora e integradora de las normas legales, construyéndose en pauta de decisión ante un conflicto de intereses y en criterio para la intervención institucional destinada a proteger al niño, se debe adoptar aquella decisión que mejor asegure el desarrollo de su personalidad en el marco del reconocimiento de sus derechos fundamentales. Voto de la Dra. Ifrán.

Causa: “Gomez, Marianela del Milagro por sí y en representación de su hijo M., L.E. c/Prevención ART S.A. y/o q.r.j.r. s/Acción p/Accidente de trabajo tarifada” -Auto Interlocutorio N° 80/18- de fecha 24/04/18, firmantes: Dres.: Diana Pamela Ifrán, Víctor Ramón Portales, Marcos Antonio Rea-en Disidencia-

CUENTA JUDICIAL A NOMBRE DEL MENOR DE EDAD-RESGUARDO DEL PATRIMONIO: INTERESES DEVENGADOS EQUIPARADOS A LAS CARTERAS GENERALES

Se concluye que se trata de un depósito a plazo fijo en pesos, cuyo titular es un menor. Es razonable que los intereses devengados, como accesorio de la obligación principal contraída por el banco a los efectos de su cálculo, sigan la suerte -en lo que al signo monetario respecta- a la tasa de interés impuesta para las carteras generales para montos superiores a 1.000.000 de pesos de 22,54%; dado que lo contrario, derivaría en un enriquecimiento ilícito del patrimonio del menor, y se aparta palmariamente del accesorio que hubiere generado de no ser una cuenta judicial, durante el periodo al cual esté sujeto, obteniéndose réditos que naturalmente hubieren generado el capital en la moneda de origen como cuenta particular, provocando un menoscabo en el derecho de propiedad del menor (art. 17 CN) causado por la entidad financiera. Voto de la Dra. Ifrán.

Causa: “Gomez, Marianela del Milagro por sí y en representación de su hijo M., L.E. c/Prevención ART S.A. y/o q.r.j.r. s/Acción p/Accidente de trabajo tarifada” -Auto Interlocutorio N° 80/18- de fecha 24/04/18, firmantes: Dres.: Diana Pamela Ifrán, Víctor Ramón Portales, Marcos Antonio Rea-en Disidencia-

CONVERSIÓN A MONEDA EXTRANJERA DE FONDOS EXISTENTES: IMPROCEDENCIA

Lo mismo cabe señalar respecto de la naturaleza alimentaria de la indemnización que se pretende transformar en dólares estadounidenses, pues con ese mismo criterio todos los trabajadores de este territorio podrían también prescindir de la normativa vigente y transformar por su mero voluntarismo sus pesos en moneda extranjera. Nótese que no existe ninguna disposición constitucional expresa que obligue al Estado Nacional a entregar moneda extranjera para fines de ahorro y, menos aún, prescindiendo del regular funcionamiento del mercado cambiario. Voto de la Dra. Ifrán.

Causa: “Gomez, Marianela del Milagro por sí y en representación de su hijo M., L.E. c/Prevención ART S.A. y/o q.r.j.r. s/Acción p/Accidente de trabajo tarifada” -Auto Interlocutorio N° 80/18- de fecha 24/04/18, firmantes: Dres.: Diana Pamela Ifrán, Víctor Ramón Portales, Marcos Antonio Rea-en Disidencia-

LIBERACIÓN DE FONDOS DEL MENOR-PLAZO FIJO-OPERACIONES DE CONSERVACIÓN DE CAPITAL REALIZADOS POR EL REPRESENTANTE LEGAL

Corresponde la liberación de los fondos del menor a los fines que se le de el destino provechoso acusado por su progenitora. Va de suyo, que la administración de los fondos sin intervención judicial procede, e inclusive, la disposición de la renta generada, en tanto sea con destino alimentario del menor, conforme las previsiones de los arts. 685, 690, 698 y cctes. C.C.C..

De esta manera, pudiéndose cumplimentarse directamente por la representante legal con las operaciones de conservación de capital interesadas, sin perjuicio de ir utilizando las rentas que fueran necesarias para sufragar el costo de vida del niño, todo sin orden judicial (conf. art. 698, incs. a y b C.C.C.), a los recursos de revocatoria, no ha lugar por innecesarios, atento a como se debe resolver.

Por lo expuesto, corresponde disponerse la inmediata liberación de los fondos a favor de la Representante legal del menor a los fines de cumplir con las normas previstas en los arts. 672/698 y cctes. C.C.C., a cuyo efecto, líbrese oficio al Banco de Formosa S.A. para su toma de razón y cese con la situación de depósito a plazo de los fondos de la cuenta judicial una vez vencido el plazo prefijado en su caso por dicha operación. Disidencia del Dr. Rea.

Causa: “Gomez, Marianela del Milagro por sí y en representación de su hijo M., L.E. c/Prevención ART S.A. y/o q.r.j.r. s/Acción p/Accidente de trabajo tarifada” -Auto Interlocutorio N° 80/18- de fecha 24/04/18, firmantes: Dres.: Diana Pamela Ifrán, Víctor Ramón Portales, Marcos Antonio Rea-en Disidencia-