

EXCMO. TRIBUNAL DEL TRABAJO - SALA III -

PROCESO LABORAL-CONDUCTA MALICIOSA Y TEMERARIA : CONFIGURACIÓN; RÉGIMEN JURÍDICO

Intereses por conducta maliciosa y temeraria (art. 275 LCT): Teniendo en cuenta que la actora peticiona el ítem de referencia, corresponde examinar su procedencia o no.

La buena fe que debe presidir el desarrollo de las relaciones laborales está especialmente custodiada por el art. 275 de la L.C.T. que pena la conducta maliciosa o temeraria del empleador, cuando ocurre en ocasión de perder total o parcialmente el juicio que le sigue un trabajador o sus derechos habientes. La aplicación de la medida es una decisión privativa del Juez, quien podrá actuar discrecionalmente según aprecie el comportamiento de las partes en la tramitación del juicio (C.A.T., Sala II, 25/4/69, "D.T.", 1970-251). El concepto de litigante temerario ha sido aceptado como equivalente al litigante inconsiderado, imprudente, arrojado a los peligros sin meditar sus consecuencias, carente de fundamento, razón o motivo. Es decir que el litigante temerario sería aquél que tiene conciencia de su propia sinrazón (C.N.Civ., Sala D, 2/10/68, voto del Dr. Cichero con cita de Couture, "L.L.", 133-603)

A su vez la conducta maliciosa se configura por actitudes dilatorias u obstruccionistas que sólo conducen a entorpecer ex profeso el normal desarrollo del pleito, desnaturalizando las finalidades que fundamentan su tipicidad, o su tipo mismo.

Causa: "Torres, Lilian Viviana c/LA ROTONDA S.R.L. s/Acción Común" -Fallo N° 01/07- de fecha 20/02/07; voto de los Dres. Mariano Isaac Franco, Alcira Teresa Gallardo, Juan Ramón Saettone.

CONTRATO DE TRABAJO-INJURIA LABORAL-VALORACIÓN-FACULTAD DE LOS JUECES : RÉGIMEN JURÍDICO

La injuria es todo acto u omisión de una de las partes del contrato que afecta intereses legítimos de la otra, o como dice: Ackerman y De Virgilis (Configuración de la injuria laboral... ver: pág. 685) es todo acto u omisión contrario a derecho que importe una inobservancia de deberes de prestación o de conducta, imputable a una de las partes que lesione el vínculo contractual. En lo que tratamos dicha injuria debe ser de una gravedad tal que destruya los fundamentos de las relaciones obrero-patronales y "resulte incompatible con su carácter" (CNAT, Sala I, 22/12/69, "Ibarra y otro c. Balcarce" L.T. t. XVIII A-pág. 261). La injuria laboral ha superado la idea de ataque o perjuicio, para ser considerada como tal cuando el incumplimiento de las obligaciones impida la prosecución del contrato, por atacar la normal convivencia de las partes. El art. 242 de la LCT, faculta a los jueces a valorar prudencialmente la injuria o presunta violación de los deberes mutuos debidos por las partes, teniendo en consideración el carácter de las relaciones, según las modalidades y circunstancias personales en cada caso.

Causa: "Galarza, Lorenza c/Autoservicio Pamela y/u otros s/Acción Común" -Fallo N° 03/07- de fecha 22/03/07; voto de los Dres. Juan Ramón Saettone, Mariano Isaac Franco, Alcira Teresa Gallardo.

PROCESO LABORAL-ACCIDENTE DE TRABAJO-LEGITIMACIÓN PROCESAL-CONCUBINA : PROCEDENCIA; RÉGIMEN JURÍDICO

En tanto que el parentesco reconocido entre el menor y el occiso quita toda duda respecto al derecho del primero a acceder al pago de la indemnización y de los otros conceptos reclamados, para el caso de que resultara procedente la pretensión, queda por determinar si el vínculo concubinario habido entre la actora y el fallecido habilita también a la actora al mismo efecto y, en su caso, en qué medida.

Respecto a esta cuestión, la primera norma legal a examinar es la ley 24.557 que prevé, entre sus disposiciones, los derechos y obligaciones derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Así, el inc. b) del art. 2º dispone que sus términos serán aplicables a los trabajadores en relación de dependencia del sector privado, extendiendo el art. 18 sus alcances, en caso de muerte del damnificado, a los derechohabientes del mismo, considerando tales a las personas enumeradas en el art. 53 de la ley 24.241, quienes concurrirán en el orden de prelación y condiciones allí señaladas.

A su vez, la precitada ley, que instituyó con carácter nacional el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP), incluye como beneficiarios en el mencionado art. 53 a la conviviente (inc.c) y a los hijos solteros hasta la edad de 18 años (inc.e), quienes concurren por partes iguales –al no establecerse grados de prelación–, a la percepción del beneficio, si bien bajo condición de que la conviviente acredite, cuando exista descendencia reconocida por ambos concubinos, la pública cohabitación en aparente matrimonio por el plazo de 2 años, requisito este último que tengo por acreditado con el pronunciamiento judicial referenciado en los puntos I y II del Veredicto, a lo que se suman las constancias que surgen de la Información Sumaria también referenciada en el Veredicto, respecto al término de concubinato.

Lo expuesto precedentemente determina, de manera incuestionable, la legitimación de la actora y del menor para perseguir el cobro de la indemnización por muerte derivada de accidente de trabajo del concubino.

Igual criterio cabe aplicar respecto a la reparación establecida por el art. 248 de la LCT, cuyo tercer párrafo no deja lugar a dudas.

Causa: “Ferreira, Silvia Andrea c/EDEFOR S.A. s/Acción p/Acc. de trabajo (Der. Común) -Fallo N° 05/07- de fecha 27/04/07; voto de los Dres. Alcira Teresa Gallardo, Juan Ramón Saettone, Mariano Isaac Franco.

PROCESO LABORAL-LEGITIMACIÓN PROCESAL-CONCUBINA-DERECHO SUCESORIO-RUBROS COMPRENDIDOS : IMPROCEDENCIA; RÉGIMEN JURÍDICO

La segunda cuestión a considerar es la referida a la legitimación de la concubina para percibir los demás rubros que exceden el monto resarcitorio con origen en el deceso, referido a los rubros “Vacaciones no gozadas Años 2000 y 2001” y “artículos 1 y 2 de la Ley 25.323”.

En relación al tema cabe señalar, en principio, que dicho reclamo resulta iure successionis. En efecto: el derecho a la percepción de los rubros mencionados nace en cabeza del trabajador siendo, en el caso de autos, que no rigen respecto de la actora, ni las normas relativas al régimen de bienes en el matrimonio ni las correspondientes a las sucesiones

mortis causae, por lo que sin desconocer las motivaciones que el legislador tuvo en cuenta para otorgar amparo al conviviente en el ámbito previsional, lo cierto y concreto es que no existe norma alguna que autorice a apartarse del régimen sucesorio establecido en la ley civil y en el art. 3410 del Código Civil. Siendo así, es de señalar que dicho cuerpo legal no contempla entre los herederos legítimos (art. 3280) a otros que no sean los ascendientes, descendientes o cónyuge, por lo que cabe excluir a la concubina del decujus del derecho a la percepción de los rubros en análisis, si su cobro resultara procedente.

Causa: “Ferreyra, Silvia Andrea c/EDEFOR S.A. s/Acción p/Acc. de trabajo (Der. Común) -Fallo N° 05/07- de fecha 27/04 /07; voto de los Dres. Alcira Teresa Gallardo, Juan Ramón Saettone, Mariano Isaac Franco.

CONTRATO DE TRABAJO AGRARIO-SUBORDINACIÓN JURÍDICA-PRUEBA: ALCANCES; EFECTOS

El art. 2° de la Ley 22.248 dispone que habrá contrato de trabajo agrario cuando una persona física realizare fuera del ámbito urbano, en relación de dependencia de otra persona, persiguiendo o no ésta fines de lucro, tareas vinculadas principal o accesoriamente con la actividad agraria, en cualesquiera de sus especialidades. En nuestro caso, debemos tener presente que una de las características que permite diferenciar el contrato de trabajo de otras figuras análogas, es precisamente la subordinación jurídica a que se somete el trabajador respecto del empleador por la cual éste, con una diferencia de matices que depende de la jerarquía del dependiente, la índole de su trabajo o grado de preparación, el carácter de la empresa, pone límite en cuanto al tiempo, modo, cantidad, dentro de los cuales el trabajo debe realizarse. Pero cuando aún el vigente régimen del trabajo rural permite que el contrato de trabajo sea reglado por la voluntad de las partes, o bien por los usos y costumbres (art. 5, Ley 22.248), no es menos cierto, que el actor no ha aportado al proceso ningún elemento probatorio de la existencia de la relación laboral, conforme a los términos en que se ha trabado la litis.

Causa: “Torres, Julio y otros c/Mora, Néstor y/o quien resulte responsable s/Acción Común” -Fallo N° 08/07- de fecha 31/05/07; voto de los Dres. Mariano Isaac Franco, Juan Ramón Saettone, Eduardo Dos Santos.

CONTRATO DE TRABAJO AGRARIO-RECLAMO LABORAL-PRUEBA DE LA RELACIÓN LABORAL : ALCANCES; EFECTOS

Cabe consignar que, el demandado ha negado la relación laboral en su escrito de contestación de la acción incoada. En consecuencia, desconocida la situación sustento del reclamo, hecho a demostrar a cargo de los actores, y no habiéndose probado la misma, dicha falta de acreditación torna insostenible su pretensión y consecuentemente el análisis de los distintos rubros pretendidos como adeudados por parte de los accionantes. Que correspondía a los actores, de acuerdo a la forma en que ha quedado trabada la litis, la demostración del asidero de su reclamo. Lo cual no ocurrió, todo ello de conformidad a las reglas que rigen el “onus probandi” en la materia; que en tal sentido resulta ajustado señalar lo expresado por Alejandro Babbio en “La prueba en el proceso laboral”, ...a la parte actora le correspondía probar los presupuestos de hecho de su pretensión...”. Asimismo, habiéndose establecido como principio general que incumbe al actor la

acreditación de los hechos constitutivos del derecho que pretende le asiste y cuyo reconocimiento persigue y no dándose tales extremos en autos resultan improcedentes los reclamos impetrados”. Con sustento en el principio que corresponde al actor probar el hecho constitutivo en que funda su pretensión, se ha declarado que aquél debe demostrar, cuando menos, la existencia del contrato o relación de trabajo” SCBA, 8-9-81, Bustreo c/Krallis Harts Werner”, DJBA, 1-121-329”. La carga de la prueba de los hechos constitutivos del derecho que se intenta hacer valer en juicio, pesa sobre quién pretende una declaración de órgano jurisdiccional que así lo reconozca, y aquél contra quien se dirige la acción tendrá a su cargo las correspondientes a los hechos impeditivos, extintivos o modificatorios que oponga en su defensa” (CN Civ., Sala A, 28-XII-79, 11, 1980).

Que los accionantes caen en una completa orfandad de pruebas para acreditar el vínculo laboral y la condición de dependientes alegados, que ni siquiera puede crear una ficción jurídica que lesione elementales principios de justicia por cuanto la apreciación en conciencia de los hechos, de ningún modo puede conllevar a la arbitrariedad, o al absurdo, como señala Augusto Mario Morello en “Manual de Derecho Procesal Civil, Procesos Especiales”, de Abeledo Perrot, T. LL, pág. 347.

Causa: “Torres, Julio y otros c/Mora, Néstor y/o quien resulte responsable s/Acción Común” -Fallo N° 08/07- de fecha 31/05/07; voto de los Dres. Mariano Isaac Franco, Juan Ramón Saettone, Eduardo Dos Santos.

PRUEBA DE TESTIGOS-EMPLEADO DE LA DEMANDADA-VALORACIÓN

Cabe dejar sentado que la circunstancia de que los testigos referidos sean empleados de la demandada, no autoriza descartarlos de plano, ni tampoco disminuir su eficacia probatoria, sino que obliga nada más a ser más estricto en su apreciación, lo cual exige verificar en cada caso si no concurren otras probanzas que acrediten lo opuesto a los mismos.

Causa: “Florenciano, Horacio Martín c/AUTOSERVICIO CABAÑA y/o Cabaña, Santos s/Laboral s/Apelaciones Juzgado de 1ª Inst. 2º y 3º Circ.” -Fallo N° 10/07- de fecha 26/06/07; voto de los Dres. Mariano Isaac Franco, Juan Ramón Saettone, Eduardo Dos Santos.

INJURIA LABORAL-VALORACIÓN

La valoración de la importancia y de la aptitud de la injuria para disolver el vínculo debe ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en cuenta las modalidades de la relación y las circunstancias personales que se dan en cada caso.

Causa: “Lopez, Tomás Oscar c/Amarilla, Adolfo y/u otros y/o quien resulte responsable s/Acción común” -Fallo N° 11/07- de fecha 24/07/07; voto de los Dres. Mariano Isaac Franco, Juan Ramón Saettone, Eduardo Dos Santos.

PRUEBA-OBLIGACIÓN DE LAS PARTES : EFECTOS

Las partes deben aportar la prueba de sus afirmaciones, o en caso contrario soportar las consecuencias de omitir ese imperativo en el propio interés.

Causa: “Lopez, Tomás Oscar c/Amarilla, Adolfo y/u otros y/o quien resulte responsable s/Acción común” -Fallo N° 11/07- de fecha 24/07/07; voto de los Dres. Mariano Isaac Franco, Juan Ramón Saettone, Eduardo Dos Santos.

SOCIEDADES COMERCIALES-S.R.L.-GERENTE-RESPONSABILIDAD DEL GERENTE-FALTA DE REGISTRACIÓN DEL TRABAJADOR-PAGO EN NEGRO-EXCEPCIÓN DE FALTA DE LEGITIMACIÓN PASIVA : EFECTOS; ALCANCES

Bien sabemos, que la representación de la S.R.L. conforme al art. 157 de la ley 19550 corresponde a los gerentes, en el caso el codemandado, quien como tal tiene el objeto social el límite de su actuación –art. 58 ley de Sociedades Comerciales- y en consecuencia responde ante los demás socios en el caso de violación de sus obligaciones. Debe asimismo, obrar con lealtad y con diligenciamiento de un buen hombre de negocios y si faltare a sus obligaciones es responsable ilimitada y solidariamente por los daños y perjuicios que resultare de su acción u omisión (art. 59). A ello se agrega responsabilidad ilimitada y solidaria hacia la sociedad, los accionistas y terceros por el mal desempeño de su cargo, según el criterio del art. 59 así como por la violación de la ley, el estatuto o el reglamento y por cualquier otro daño producido por dolo, abuso de facultades o culpa grave que prescribe el art. 274 para los Directores de las Sociedades Anónimas y extiende a los gerentes de las S.R.L. el art. 157 del mismo cuerpo legal.

Por otra parte, cuando la actuación de la sociedad constituye un mero recurso para violar el orden público o la buena fe o para frustrar derechos de terceros se imputará directamente a los socios o a los contratantes que la hicieran posible, quienes responderán solidaria e ilimitadamente por los perjuicios causados (art. 54 ley 19550 y modif.).

La falta de registración constituye, tal como expresara la Sala III de la CNAT en el comentado caso Duquelsy (Bol. LL 13-99)... “un típico fraude laboral y previsional, pues tiene normalmente por objeto y efecto disminuir en forma ilegítima la incidencia del salario normal en las presentaciones complementarias o indemnizatorias y en los aportes al sistema de seguridad social. El pago en negro perjudica al trabajador que se ve privado de aquella incidencia; al sector pasivo que es víctima de la evasión causada por aquel y a la comunidad comercial en cuanto, al disminuir los costos laborales pone al autor de la maniobra en mejor condición para competir en el mercado, que la reservaba a otros empleadores respetuosos de la ley”. Adviértase que el caso citado se trataba de pagos “en negro” al igual que en el caso en análisis. Tal conducta constituye un recurso para violar la ley, el orden público (laboral expresado en los arts. 7, 12, 13, 14 y cctes. LCT), la buena fe (art. 63 LCT), y para frustrar derechos de terceros (el trabajador, el sistema previsional, el sector pasivo y la comunidad empresaria) lo que autoriza sobradamente a extender la responsabilidad al demandado, quien en el caso puntual, omitió oponer la excepción de falta de legitimación pasiva en su defensa.

Causa: “Lopez, Tomás Oscar c/Amarilla, Adolfo y/u otros y/o quien resulte responsable s/Acción común” -Fallo N° 11/07- de fecha 24/07/07; voto de los Dres. Mariano Isaac Franco, Juan Ramón Saettone, Eduardo Dos Santos.

INJURIA LABORAL : CONFIGURACIÓN; ALCANCES; REQUISITOS

La doctrina y la jurisprudencia conciben la injuria laboral como un ilícito contractual cometido por una de las partes de la relación de trabajo, o sea la violación de alguno de los deberes de prestación o de conducta constitutivos de dicha relación que por su gravedad no consienta su prosecución. Asimismo que la justa causa del art. 242 LCT, constituye “un

concepto abstracto, que es llenado por los jueces en su sentencia y en cada caso, cuando individualizan el comportamiento que en sí mismo es justa causa de extinción del contrato de trabajo (cf. Altamira Gigena, “Ley de Contrato...”, t. 2, p. 424, y juris. allí citada, ed. 86). Este tratadista agrega seguidamente, que el legislador ha adoptado en nuestra Ley de Contrato de Trabajo el sistema de causal genérica única –la injuria laboral- reconociendo su naturaleza casuística, dejando la interpretación y debida valoración en cada caso particular a la prudencia judicial (ob. cit. p. 425 y sgtes.).

La valoración del cumplimiento de los requisitos formales y de las causales invocadas y su aptitud para disolver el vínculo debe ser hecha prudencialmente por los jueces teniendo en consideración las modalidades de la relación y las circunstancias personales que se dan en cada caso. La CNAT, Sala V, ha precisado el concepto de injuria –al cual adhiero- expresando que para que se configure una injuria que permita denunciar el contrato de trabajo debe existir un obrar contrario a derecho o incumplimiento que asuma una magnitud suficiente como para desplazar del primer plano el principio de conservación del contrato regido por el artículo 10 de la L.C.T. (Perez, Carlos A. c/The First National Bank of Boston”, T. y S. s.-T. 2986, p. 454). De igual modo la CNAT ha precisado en forma reiterada y coincidente con sólida y antigua directiva jurisprudencial, que para la admisión de existencia de injuria constitutiva de justa causa de despido, requiere la concurrencia de los elementos de contemporaneidad, proporcionalidad y causalidad (Sala VIII, 25/10/88, “Ayala, Antonio y otro c. Textil Biella S.A.” DT-A-88).

Causa: “Suarez Rodas, Amador c/Banco de Formosa S.A. s/Acción Común” -Fallo N° 15/07- de fecha 10/09/07; voto de los Dres. Nélide Marquevichi de Zorrilla, Martha Ofelia Neffen de Linares, Eduardo Dos Santos.

INJURIA LABORAL-SENTENCIA PENAL-COSA JUZGADA : EFECTOS

El art. 1103 del Código Civil establece expresamente que: “Después de la absolución del acusado, no se podrá tampoco alegar en el juicio civil la existencia del hecho principal sobre el cual hubiese recaído la absolución”. Para un sector de la doctrina (Galli, Colombo; Vélez Maricondi; Cammarota; Avalle y otros), a la que adhiero, el sobreseimiento definitivo equivale a la absolución del acusado del que habla el art. 1103 del C.C., y una vez dictado, no cabe responsabilizar al autor del hecho por las consecuencias dañosas del mismo. Como sostiene Llambías Jorge Joaquín (en “Cód. Civ. Anotado” t. II-B; p. 407/409, ed. 79 Abeledo-Perrot), cuando el juez penal funda el sobreseimiento definitivo exactamente en las causales de no haber existido el hecho denunciado o por no ser el procesado su autor, siendo esta última la causal considerada en la sentencia dictada en la causa penal traída como prueba en este juicio, parece inconcebible que no se le de el valor de una absolución del acusado en juicio plenario al que, en esa hipótesis, ni siquiera se llegó porque faltaba todo mérito para abrirlo. En este caso, el pronunciamiento penal hace cosa juzgada y no puede ser revisado en sede civil, donde no cabe admitir la responsabilidad de quien fuera por las causas arriba consignadas absuelto y/o sobreseído definitivamente, por el juez penal.

Por tales razones cabe concluir que en esta causa laboral hace cosa juzgada la sentencia penal N° 72/2001 e ineficaces jurídicamente al respecto las testimoniales rendidas en sede laboral (Veredicto, ap. III.1, in fine) debiendo admitirse la inexistencia de acreditación de

responsabilidad del actor en los hechos referidos en el punto 1), e infundada la injuria laboral en lo que respecta a este punto el que fuera uno de los motivos del distracto del contrato laboral y de su pérdida de confianza (Veredicto ap. III.1).

Causa: “Suarez Rodas, Amador c/Banco de Formosa S.A. s/Acción Común” -Fallo N° 15/07- de fecha 10/09/07; voto de los Dres. Nélide Marquévichi de Zorrilla, Martha Ofelia Neffen de Linares, Eduardo Dos Santos.

ENFERMEDAD ACCIDENTE-INDEMNIZACIÓN-LEY 24.028-PRUEBA PERICIAL : RÉGIMEN JURÍDICO

Los daños psicofísicos indemnizables son los que provocan en la víctima incapacidad para proveerse el salario. Es la consecuencia dañosa del trabajo lo que se indemniza, la que puede manifestarse en forma inmediata o hacerlo en cambio con el correr del tiempo.

El principio de aplicación de la teoría de la indiferencia de la concausa ha quedado desactivado a partir de la sanción de la Ley N° 24.028. La consideración de la concausa perdura como objeto de distinción de los distintos factores que confluyen a la configuración del daño. Lo que cambia, es que la concausa ya no es más indiferente. Ahora cuenta para la ponderación de la porción de daño que queda a cargo de la responsabilidad del empleador.

La postura ahora adoptada por la ley es contraria a la de sus antecedentes, en los que la contribución de la concausa, resultaba indiferente. La solución actual responde a una distinta concepción de lo que debe ser materia de protección legal.

Consecuentemente, si en el daño concurrían factores atribuibles al trabajador, sólo el daño que obedezca a esto último será indemnizable por el patrono. No será fácil discernir en cada caso la incidencia de los distintos factores concausales. Para ello se dependerá más que nunca de la respectiva pericial médica. Se revalorizará por otra parte para la distinción de los factores concausales la práctica del examen preocupacional.

Causa: “Marotte, Rubén Aníbal c/Banco de la Provincia de Formosa s/Indemnización por enfermedades acctes.” -Fallo N° 18/07- de fecha 01/10/07; voto de los Dres. Mariano Isaac Franco, Juan Ramón Saettone, Nélide Marquévichi de Zorrilla.

ENFERMEDAD ACCIDENTE-STRESS LABORAL : CONFIGURACIÓN; REQUISITOS

Cabe señalar, que el stress o síndrome general de adaptación, es producido por las reacciones del organismo al adaptarse a las exigencias y modificaciones del entorno o de su propio interior, y no puede evitarse mientras subsiste la vida, ya que todo sistema viviente se adapta de modo constante a las variaciones internas y externas. Los factores laborales son una de las fuentes posibles de stress, pero a los fines de obtener la indemnización derivada de la ley de accidentes de trabajo es necesario que se acredite que la tarea que realizaba el actor requería constantes reacciones de alarma y comportaba grandes responsabilidades (del voto del Dr. Guibourg) CNAT, Sala III, 30/06/89, “Nievas, Blanca E. c/Empresa de Ferrocarriles Argentinos”, DL, 1990-330. El stress no es en sí mismo una enfermedad. Tal como lo describe su descubridor Hans Salye, se trata de un síndrome general de adaptación que es manifestado por el organismo cuando responde a las variaciones del entorno. En la medida en que la vida es un proceso de adaptación

permanente con el objeto de mantener el equilibrio dinámico dentro de un marco que permite la continuidad funcional del sistema viviente, el stress se halla presente en cualquiera de los actos que componen la vida y sólo se detiene con la muerte. Desde luego la necesidad de adaptarse a cambios drásticos o de superar dificultades graves provoca una mayor tensión y un desgaste más rápido capaces de desencadenar o agravar diversas patologías. También es cierto que algunas tareas son propicias a este agravamiento del desgaste. Pero el trabajo, genéricamente considerado como un factor de esfuerzo, responsabilidad y ansiedad, forma parte de las vicisitudes normales de la vida (como el ajeteo del tránsito urbano, los problemas familiares y las dificultades económicas y acaso no genera un stress mayor que la desocupación o el ocio forzoso". "Por esta razón no considero equitativo apreciar el trabajo como concausa de ciertas afecciones sólo por su incidencia en el stress a menos que se prueba que el tipo de tareas o las condiciones de su prestación configuran una causa de aquél apreciablemente mayor que la que puede suponerse normal en la vida de una persona sometida al ambiente en que se mueve" CNAT, Sala III, 31/8/90, "Mattei, Juan A. c/ENTEL" TSS, XVII-721; Carpetas DT 3214; DT, LL-153).

Causa: "Marotte, Rubén Aníbal c/Banco de la Provincia de Formosa s/Indemnización por enfermedades acctes." -Fallo N° 18/07- de fecha 01/10/07; voto de los Dres. Mariano Isaac Franco, Juan Ramón Saettone, Nélide Marquévichi de Zorrilla.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO-DESPIDO POR JUSTA CAUSA-COMUNICACIÓN DEL DESPIDO : RÉGIMEN JURÍDICO; REQUISITOS

El art. 243 de la LCT, establece que el despido por justa causa dispuesto por el empleador, deberá comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato y ante la demanda que promoviere la parte interesada no se admitirá la modificación de la causal de despido consignada en las comunicaciones antes referidas. Y la ratio legis de esta misma norma. Según Rodolfo Capón Filas, protege el interés probatorio y el derecho de defensa de la parte denunciada, con el objeto de que no pueda ser sorprendida en su buena fe –en el acto de traba de la litis-, con la invocación de motivos distintos de los consignados en la comunicación documentada del despido y el Dr. Etala Carlos Alberto sostiene respecto a este mismo artículo, que establece dos requisitos formales a que debe sujetarse la denuncia del Contrato de Trabajo con invocación de la "justa causa" a que se refiere el art. 242 L.C.T.: a) la comunicación debe notificarse por escrito; b) en el instrumento debe consignarse la "expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato". Esto significa que debe descartarse toda formulación vaga, ambigua o que adolezca de imprecisión. Las exigencias formales son válidas para ambas partes del contrato que efectuaran la denuncia motivada, tanto para el empleador (despido directo) como para el trabajador (despido indirecto). La forma exigida por el artículo es una forma "ad solemnitatem" y no solamente "ad probationem", puesto que, cuando se omitieren las formas requeridas por el artículo en una denuncia motivada, ella será eficaz como acto unilateral de denuncia del contrato de trabajo, pero no tendrá validez como invocación de "justa causa" de rescisión contractual, invariabilidad de la causal invocada. Una vez invocada la causa de rescisión contractual en la comunicación cursada a la contraparte no se la podrá modificar ni ampliar por declaración unilateral ni en

el juicio posterior, por ninguna de las partes. Es lo que expresa la última parte del artículo: “Ante la demanda que promoviere la parte interesada, no se admitirá la modificación de la causa de despido consignada en las comunicaciones antes referidas”.

La ley impone una suerte de fijeza prejudicial al acto de invocación de justa causa de rescisión (www.laleyonline.com.ar/app/laley/laley/documentPreviewBody/collection).

Causa: “Cáceres, Domingo del Pilar c/El Pajarito S.A. s/Acción Común” -Fallo N° 20/07- de fecha 09/10/07; voto de los Dres. Juan Ramón Saettone, Mariano Isaac Franco, Jorge Arturo Fernández de Azcárate.