

Si no puede visualizar correctamente este mensaje haga [click aqui](#)



Buenos Aires, domingo 20 de mayo de 2018

Nº 4292

Edición de los Domingos

1971-2018

47
ANIVERSARIO



Accidentes de trabajo: trabajadora que sufre un accidente en ocasión de un permiso para realizar un trámite particular en horas de trabajo.

Comenta el Dr. Rodolfo Aníbal González

La Sala VII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en los autos “F., M. A. c/P. A.R.T”, en sentencia de fecha 29 de agosto de 2013, dictaminó que el accidente sufrido por una trabajadora durante la jornada laboral, pero en ocasión de un permiso especial concedido por la empleadora para realizar un trámite bancario particular no encuentra amparo en la Ley de Riesgos del Trabajo, pues dicha ley entiende por accidente laboral todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, pero la red de ocasionalidad se interrumpe cuando interviene el interés propio del trabajador.

En el caso, la trabajadora había solicitado permiso a su empleador para ir al banco a cobrar un cheque particular, sufriendo una caída con fractura del miembro inferior izquierdo.

El tribunal consideró que no corresponde a la aseguradora cubrir el infortunio sufrido por la trabajadora porque éste aconteció fuera de la ejecución del trabajo, ya que sucedió en ocasión de satisfacer un interés personal de aquélla (había ido a cobrar un cheque suyo al banco), concluyendo que se encuentra fuera de la tutela consagrada por la Ley 24.557.

En este marco, se recuerda que la Ley de Riesgos del Trabajo ampara las contingencias fuera del ámbito físico de la empresa que ocurran con "motivo del trabajo", explicando que tal calificación se da cuando el dependiente de una firma es enviado a efectuar una tarea como el mantenimiento mecánico de un artefacto a un cliente y se lesiona las manos mientras ajusta una polea, pues se trata de un evento con motivo de la ejecución misma del trabajo, para así concluir que como el accidente denunciado en este caso, se produjo en ocasión de la satisfacción de un interés personal de la trabajadora, éste no encuentra amparo en la ley citada.

Agrega el tribunal que la red de ocasionalidad se interrumpe cuando interviene el interés propio del trabajador, aun cuando el accidente ocurra en el establecimiento de la empleadora, si se acredita que la presencia del trabajador en un día no laborable obedecía a la realización de una operación comercial en beneficio propio.



Utilización indebida del contrato de trabajo a plazo fijo.

Comenta la Dra. Diana María Uzal

El caso

La empresa había contratado al trabajador bajo la modalidad de contrato de trabajo a plazo fijo –artículo 90 de la Ley de Contrato de Trabajo–, para que prestara tareas atinentes al programa de promoción de una tarjeta de compra. La relación comenzó el 1º de septiembre de 2008 y finalizó el 30 de noviembre del mismo año.

El trabajador impugnó la modalidad contractual utilizada y reclamó judicialmente el pago de indemnizaciones por despido incausado, con más las sanciones fijadas por la Ley 25.323.

Adopción de la modalidad de contrato de trabajo a plazo fijo

Los jueces advirtieron que la empresa demandada no pudo justificar la adopción de esa modalidad contractual, pues quedó acreditado que la promoción y comercialización de la tarjeta de compra en cuestión continuó con posterioridad al cese del trabajador.

En ese marco, se resolvió que las partes estuvieron vinculadas por un contrato de trabajo por tiempo indeterminado, extinguido por decisión incausada e intempestiva de la empleadora.

Rubros que prosperaron:

A. Indemnización por antigüedad

Según el voto del Dr. Zas (con adhesión del Dr. Arias Gibert), un nuevo estudio de la doctrina plenaria fijada por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en el caso "Sawady, Manfredo c/S.A.D.A.I.C." del 30/03/1979, lo llevó a sostener que ha perdido vigencia.

Dicho fallo plenario estableció la siguiente doctrina: *"El trabajador con antigüedad no mayor de tres meses, despedido sin causa, no tiene derecho a la indemnización prevista en el artículo 266 de la ley de contrato de trabajo (t.o.)"*.

Conforme lo expresó el camarista en su voto, los argumentos de los jueces que participaron del dictado del citado plenario giraron en torno al texto de la norma interpretada (artículo 266 de la Ley de Contrato de Trabajo-texto originario-) y todos los magistrados que votaron en ese acuerdo coincidieron en que el período de prueba no había sido admitido por la Ley de Contrato de Trabajo.

Ahora bien: según la opinión del Dr. Zas, la incorporación del período de prueba al régimen laboral –realizada por la ley 24.465 en marzo de 1995- implicó un cambio sustancial en la materia, profundizada por las sucesivas modificaciones introducidas con posterioridad al artículo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo. Todo ello, lo lleva a concluir que la doctrina establecida en el plenario "Sawady, Manfredo c/S.A.D.A.I.C." tuvo en cuenta un sistema jurídico que no rige en la actualidad.

En ese marco, el Tribunal aceptó el reclamo del trabajador respecto de la indemnización por antigüedad, pese a que el despido incausado dispuesto por su empleador ocurrió dentro de los tres meses de vigencia de la relación laboral.

Disentimos con esta interpretación, ya que antes de la incorporación del período de prueba a nuestra legislación y conforme a la interpretación que se hacía del régimen indemnizatorio (artículo 266 de la Ley de Contrato de Trabajo, hoy sustituido por el artículo 245), se exigía una antigüedad superior a tres meses para el cobro de la indemnización por despido.

B. Indemnización sustitutiva del preaviso (incluida la incidencia del S.A.C.)

C. Sanción del artículo 1º de la Ley 25.323

Los jueces tuvieron por probado que las partes estuvieron vinculadas por un contrato de trabajo por tiempo indeterminado y consideraron que esa relación laboral no fue debidamente registrada, porque la empresa invocó un contrato de trabajo a plazo fijo que no logró demostrar: por ende, no registró que la verdadera relación se entendía celebrada a prueba durante los primeros tres meses de vigencia.

Conforme lo establece el artículo 92 bis inciso 3 de la Ley de Contrato de Trabajo:

El empleador debe registrar al trabajador que comienza su relación laboral por el período de prueba. Caso contrario, sin perjuicio de las consecuencias que se deriven de ese incumplimiento, se entenderá de pleno derecho que ha renunciado a dicho período.

En ese marco, se consideró que el contrato de trabajo estuvo deficientemente registrado y prosperó el reclamo de la sanción prevista en el artículo 1º de la Ley 25.323.

Su texto:

ARTICULO 1º — *Las indemnizaciones previstas por las Leyes 20.744 (texto ordenado en 1976), artículo 245 y 25.013, artículo 7º, o las que en el futuro las reemplacen, serán incrementadas al doble cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no esté registrada o lo esté de modo deficiente.*

Para las relaciones iniciadas con anterioridad a la entrada en vigencia de la presente ley, los empleadores gozarán de un plazo de treinta días contados a partir de dicha oportunidad para regularizar la situación de sus trabajadores, vencido el cual le será de plena aplicación el incremento dispuesto en el párrafo anterior.

El agravamiento indemnizatorio establecido en el presente artículo, no será acumulable a las indemnizaciones previstas por los artículos 8º, 9º, 10 y 15 de la Ley 24.013.

D. Sanción del artículo 2º de la Ley 25.323

Toda vez que el trabajador intimó a la empleadora en legal tiempo y forma el pago de la indemnización por antigüedad y la indemnización sustitutiva de preaviso, también prosperó el reclamo de la sanción prevista en el artículo 2º de la Ley 25.323.

Su texto:

ARTICULO 2º — *Cuando el empleador, fehacientemente intimado por el trabajador, no le abonare las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245 de la Ley 20.744 (texto ordenado en 1976) y los artículos 6º y 7º de la Ley 25.013, o las que en el futuro las reemplacen, y, consecuentemente, lo obligare a iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibir las, éstas serán incrementadas en un 50%.*

Si hubieran existido causas que justificaren la conducta del empleador, los jueces, mediante resolución fundada, podrán reducir prudencialmente el incremento

indemnizatorio dispuesto por el presente artículo hasta la eximición de su pago.

Fallo: “Privitera, Fabián Alejandro c/Confederación Argentina de la Mediana Empresa C.A.M.E.”, Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala V, 9 de marzo de 2015.

Central de Consultas Telefónicas: (54-11) 4322-3071 / 3120 / 5654 / 6188 / 6335 / 6348 /
8655 / 8700

Atención al cliente: (54-11) 4322-6704 4393-8719 E-mail: atencionalcliente@actio.com.ar
Lavalle 648 - Piso 2º - 1047 - Buenos Aires - Argentina

Nuestro horario de atención es de 9:00 a 17:00 horas

Actio Reporte es una revista jurídica del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social,
bajo la dirección del **Dr. Rodolfo Aníbal González**

Para remover su dirección de esta lista haga [click aquí](#)

Si considera que este email es correo no deseado, por favor repórtelo [aquí](#)