



NEUQUEN, 31 de Marzo del año 2021.

Y VISTOS:

En acuerdo estos autos caratulados: "**BERNABITI MAIA HILEN C/ BAYTON S.A. Y OTRO S/ DESPIDO DIRECTO POR CAUSALES GENERICAS**" (JNQLA3 EXP 506129/2015) venidos en apelación a esta **Sala I** integrada por los Dres. **Cecilia PAMPHILE** y **Jorge PASCUARELLI**, con la presencia de la Secretaria actuante, Dra. **Estefanía MARTIARENA**, y de acuerdo al orden de votación sorteado la Dra. **Cecilia PAMPHILE** dijo:

1.- En hojas 233/238 interpone recurso de apelación la codemandada Wal Mart Argentina S.R.L.

En primer lugar, se agravia porque el juez consideró improbada la capacidad de Bayton S.A. para desempeñarse como empresa de servicios eventuales, conforme a las pautas fijadas en el art. 29 de la LCT.

Afirma que las características de su actividad surgen del informe de AFIP, que indica que la firma se dedica a la "obtención y dotación de personal".

En esta línea, sostiene que los testigos confirman que en los períodos de crecimiento de las ventas -vacaciones o fiestas- se procedía a la provisión de personal eventual.

Asegura que la contratación eventual se afincó en tales razones, ergo, solicita ser eximida de responsabilidad en el caso.

Como segunda queja aduce que no corresponde la condena solidaria, en tanto Bayton S.A. fue la única empleadora de la actora.

Así, indica que Bernabiti trabajó en las dependencias de Wal Mart Arg. S.R.L. hasta el 20/03/14, fecha en la que se agotó la eventualidad que originara la vinculación contractual con la codemandada.

Agrega que la actora le reclamó el otorgamiento de tareas a Bayton S.A., circunstancia que demuestra que la relación laboral estaba dada entre estas dos partes.



Señala entonces que el despido no es válido con relación a Wal Mart, respecto de la cual no se efectivizó.

Enmarca en su tercer agravio, el cuestionamiento de la condena al pago de la multa del art. 80 de la LCT.

Alega que las certificaciones laborales no fueron requeridas en tiempo oportuno, sino prematuramente en la pieza postal rescisoria.

Alude que ello incumple con el plazo de treinta días dispuesto en la norma reglamentaria -decreto 146/01-, y cita fallos de las tres Salas de esta Cámara en respaldo de su postura.

Remarca que limitarse a reclamar el pago de la multa denota un caso de abuso del derecho.

Finalmente, señala que Wal Mart no fue empleador directo de la actora y que, por consiguiente, no cuenta con las constancias reclamadas.

En cuarto término, refiere que no están cumplidos los recaudos formales para que prospere la indemnización agravada por embarazo.

Plantea que el estado de gravidez no le fue notificado fehacientemente y que no puede tenerse por conocido a partir del relato de los testigos, en tanto aquellos no refieren que los responsables de la sucursal estuvieran anoticiados del tema, ni que lo hubieran notado.

Agrega que el certificado médico traído a la causa data del 14/04/2014, fecha en que la actora ya no prestaba tareas y que, de acuerdo a la fecha de nacimiento de su hijo, al momento del hecho contaba con un embarazo de menos de tres meses, con lo cual no puede inferirse su notoriedad.

En quinto lugar, indica que las multas previstas en los arts. 8 y 15 de la ley 24.013 sancionan el trabajo sin registración y que, en tanto la actora se hallaba debidamente registrada por su empleadora Bayton S.A., no corresponde condenar a Wal Mart Arg. S.R.L. a su pago.



En sexto término, cuestiona por altos los honorarios de los letrados de la parte actora, diciendo que no guardan relación con la labor desempeñada en autos ni con la escala legal vigente.

En último lugar, solicita que se imponga el tope a las costas dispuesto en el art. 4 de la ley 1594, que remite al art. 277 de la LCT.

1.1.- Sustanciados los agravios, son contestados por la actora en hojas 240/244.

Aduce que la recurrente no acreditó haber cumplido con los recaudos formales que impone el art. 29 de la LCT y su norma reglamentaria, para proceder a la contratación eventual.

Señala que no probó su inscripción ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, ni impulsó la prueba de informes ofrecida por la codemandada, ni acreditó el cumplimiento de la caución para el funcionamiento de Bayton S.A como empresa de servicios eventuales.

Destaca que Wal Mart articulaba este mecanismo a lo largo del año para cubrir necesidades que hacen al giro normal y habitual del establecimiento, lo cual echa por tierra la idea de imprevisibilidad.

Luego, expresa que la condena debe hacersele extensiva a la apelante, puesto que la actora prestó labores en forma exclusiva y continua para aquella, y en tanto no acreditó que la relación laboral debiera quedar encuadrada en una figura de excepción.

Con relación a la aplicación de la multa del art. 80 de la LCT, asevera que la jurisprudencia traída a colación por la apelante, se condice con relaciones de trabajo debidamente registradas y no con casos de interposición de personas, como el de autos.

Sobre el embarazo, refiere que la demandada estaba en conocimiento, en tanto adoptó medidas para resguardar su estado de salud, notoriedad que confirman los testigos.



Con relación a las multas, destaca que la recurrente omite considerar que se beneficiaba de los servicios de la actora, le impartía órdenes, etc., y que no se expidió sobre la misiva remitida por Bayton en la que negaba la relación laboral.

Se opone a que los honorarios regulados sean considerados elevados.

Rechaza el planteo de que las costas exceden en un 50% el monto de condena.

2.- Siguiendo el orden propuesto por la recurrente, debemos partir del principio general establecido por la LCT, cual es que el contrato de trabajo se celebra por tiempo indeterminado (art. 90).

La normativa prevé solo dos excepciones a la regla:

a. Que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración.

b. Que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen.

Desde esta premisa, es fácil comprender, que reconocida la prestación de servicios, la demostración del carácter eventual de la vinculación incumbe a quien invoca el servicio eventual. De modo que, conforme lo apunta el sentenciante, no constatado dicho extremo, corresponde convalidar la condena solidaria.

2.1.- Veamos. Llega indiscutido que la actora fue contratada por Bayton S.A. para cumplir tareas "eventuales" en calidad de cajera, en la sucursal de Wal Mart Argentina S.R.L.

En este marco, si bien Bayton S.A. centró su defensa en que la relación que la unía con la "empresa usuaria" estaba signada por "necesidades extraordinarias y transitorias", atento a su carácter de "empresa de servicios eventuales", como lo adelantara, ninguna de las codemandadas logró acreditar la observancia de los recaudos previstos en la



normativa laboral a fin de justificar la utilización del régimen excepcional.

Conforme lo puntualizara Wal Mart Arg. S.R.L. al contestar la demanda, de acuerdo con el art. 29 de la LCT, este tipo especial de contratación "(...) exige que la proveedora de mano de obra sea una empresa de servicios eventuales habilitada por la autoridad de aplicación y que la contratación tenga por finalidad que el trabajador desempeñe, en la empresa usuaria, servicios eventuales, es decir, aquellos que el art. 99 de la LCT considera como justificantes de una contratación eventual..." (hojas 36 y vuelta/37).

De modo que, no sólo es necesario que la entidad que invoca como actividad la prestación de servicios temporarios (Bayton S.A.) esté legítimamente registrada, sino que, fundamentalmente, y en lo que encuentro decisivo para resolver el caso, debe probarse la modalidad de las tareas que los/as trabajadores/as prestan para la empresa usuaria, esto es, "...que los servicios requeridos revisten las características a las que hace referencia el art. 99 de la LCT para pretender excluir su responsabilidad directa..." (Cfr. Juan Carlos Fernández Madrid, "Ley de Contrato de Trabajo comentada y anotada, 2da edición actualizada y ampliada" Tomo I, pág. 521 y sgtes., editorial La Ley).

En efecto, el art. 99 de la LCT determina que "...media contrato de trabajo eventual cuando la actividad del trabajador se ejerce bajo la dependencia de un empleador para la satisfacción de resultados concretos, tenidos en vista por éste, en relación a servicios extraordinarios determinados de antemano o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento, toda vez que no pueda preverse un plazo cierto para la finalización del contrato".

2.2.- Más allá de que se comparte el énfasis puesto en la falta de acreditación del carácter de empresa autorizada por el MTEySS, en orden a como quedara trabada la litis, lo



cierto es que, tampoco se ha probado la causa exclusiva alegada por la recurrente para justificar la contratación de trabajadores eventuales.

Ello así, desde que, el incremento en la actividad comercial de Wal Mart Arg. S.R.L. no constituyó una circunstancia extraordinaria o eventual encuadrable en los términos del art. 99 de la LCT.

Por el contrario, conforme lo indican los testigos Contreras, gerente actual de la firma, Bertoli, ex supervisor de caja, y Reynoso, actual cajero del lubricentro del supermercado, año a año la recurrente acostumbraba a contactarse con Bayton S.A., o bien con otras empresas, para requerir la provisión de trabajadores/as en época festiva, cuyo desempeño estaría asignado al sector de cajas.

Puntualmente, Reynoso da cuenta de haber ingresado como personal temporario y que, al tiempo, pasó a formar parte de la planta estable de la empresa.

Lo anterior, demuestra que los servicios del personal no se utilizaron para cubrir una necesidad o exigencia transitoria u ocasional ocurrida específicamente en el año 2013, sino que el incremento de las ventas y la imposibilidad de atender el volumen de demanda por parte del personal permanente de Wal Mart Arg. S.R.L., era una circunstancia habitual y conocida por la firma.

En otros términos: debió haber acreditado que tal práctica era extraordinaria para su giro y organización empresarial, que representaba un pico de trabajo atípico, temporario y efímero con relación a la organización propia, normal y habitual.

En este sentido, la Sala VIII de la CNAT resolvió que *"(...) Toda vez que no acreditó que la prestación de servicios del trabajador reclamante tuvieron por objeto cumplir un trabajo extraordinario o eventual para la firma codemandada debe concluirse que ésta revistió el carácter de empleadora*



directa del actor durante el tiempo que el actor prestó servicios como peón en su establecimiento, incorporado a la estructura organizativa y en tareas propias normales y habituales que hacen al giro empresario de dicha empresa resultando responsable solidario conforme el art. 29 1° párrafo de la LCT.” (Cfr. Cámara Nacional De Apelaciones Del Trabajo, Sala VIII, Sumario de autos caratulados “Almiron Insfran, José David c. Fravega Sociedad Anónima Comercial Industrial e Inmobiliaria y otro s/ despido”, 12/06/2020, Cita Online: AR/JUR/21570/2020).

Replicando idéntico criterio, la Sala V determinó que “El contrato de trabajo celebrado entre la trabajadora y el demandado fue por tiempo indeterminado, pues, si bien es cierto que el accionado indicó que se obedeció a un pico extraordinario de trabajo, lo cierto es que no sólo no dio más precisiones sobre el supuesto incremento de tareas como, por ejemplo, cuándo comenzó, cuánto tiempo duró, cuándo finalizó o en qué porcentaje se incrementó la producción, ni tampoco produjo prueba tendiente a acreditar tal situación; máxime si no se acompañó contrato alguno de vinculación con la empresa de servicios eventuales codemandada” (Cfr. Cámara Nacional De Apelaciones Del Trabajo, Sala V, Sumario de autos caratulados “Vera, María Carolina c. Gestión Laboral SA y otro s/ despido”, 21/06/2018, Cita Online: AR/JUR/24521/2018).

Desde otro ángulo, no es posible soslayar que el trabajo en la línea de cajas forma parte de la actividad esencial de un supermercado.

Ello colisiona con el recaudo dispuesto en el art. 6 inc. “f” del decreto reglamentario, que establece como presupuesto taxativo para la asignación de trabajadores bajo esta modalidad, que las tareas a cumplir sean “...ajenas al giro normal y habitual de la empresa usuaria”.

Repárese que la demandada no cuestionó que las tareas para las que fuera contratada la actora fueran las propias de



su giro y, como tales, integrantes del producto ofrecido al mercado.

Nada de esto ha acreditado, limitándose a enfatizar a la aludida contratación.

Nótese, además, que el art. 2 de la norma reglamentaria, establece que estas contrataciones eventuales podrán celebrarse *"...toda vez que no pueda preverse un plazo cierto para la finalización del contrato..."*.

Aquí se advierte, una vez más, que la plataforma fáctica analizada no se enmarca en la norma.

Tal es así que la Sra. Zúñiga, quien ingresara a trabajar el mismo día y en las mismas condiciones que la actora, ratifica que Bayton S.A. les hizo suscribir un contrato de trabajo que tenía un plazo de duración de seis meses.

Entonces, teniendo en cuenta que ambas ingresaron el 20/09/2013 y que la "empresa proveedora" reconoció que el 31/03/2014 cesaron las necesidades eventuales que cubría la actora en Wal Mart (hoja 62), adquiere fuerza convictiva lo referido por la actora y por la Sra. Zúñiga, en punto a la existencia de un plazo cierto de finalización del contrato.

Desde aquí, el razonamiento del magistrado no logra ser contrarrestado.

2.3.- En definitiva, más allá de la habilitación de Bayton S.A. para actuar como empresa de servicios eventuales, no habiéndose acreditado el carácter extraordinario de las tareas realizadas por la actora en el supermercado, corresponde establecer la responsabilidad solidaria entre la intermediaria -Bayton S.A.- y la empleadora real -Wal Mart Arg. S.R.L.-, es decir, la que dirigió y aprovechó los frutos del trabajo, de acuerdo con la directiva que emana del art. 29 de la LCT (primer y segundo párrafo), conforme lo resuelve el juez.



3.- Despejado lo anterior, corresponde dar tratamiento al segundo agravio.

Como vimos, la recurrente plantea que el despido indirecto sólo pudo surtir efectos con relación a Bayton S.A., en su carácter de empleadora de servicios eventuales y que, por consiguiente, no es posible condenar a su parte al pago de las indemnizaciones laborales.

Sobre el punto, se ha dicho que "(...) Mientras estas empresas cumplan su cometido en los términos de la ley, ninguna responsabilidad puede caber a la usuaria, pues ambos sujetos de derecho están actuando conforme a una norma jurídica que las habilita para llevar a cabo el negocio expuesto. Más, si no se cumpliera algunos de esos requisitos, como por ejemplo que las tareas no fueran eventuales, entonces cae todo el andamiaje y se produce un verdadero fraude a la ley, porque se ha utilizado el art. 29 de la L.C.T., como norma de cobertura, generando una tensión entre la misma y el orden público laboral. Es decir, se ha invocado a los efectos de violar el orden jurídico imperativo "in totum". Se produce entonces un vicio en la causa fin del negocio jurídico (el contrato de trabajo en el caso) y la normativa pretendida pasa a ser automáticamente reemplazada por la que corresponde en su conjunto. De tal manera, la usuaria deja de ser tal y pasa a ser empleadora. La empresa de servicios eventuales la acompaña en la solidaridad que, en este caso, el legislador la ha impuesto con fuente legal como sanción." (CNAT Sala VII. S.D. 40.133 del 24/05/2007. Expte. N° 9.020/2003 "Albarracín, Hugo Alejandro c/Clorox Argentina S.A. y otro s/despido", F.-RD.).

En definitiva, de acuerdo con los argumentos vertidos en el acápite precedente y considerando que la naturaleza del distracto (incausado) no se encuentra controvertida, corresponde confirmar la condena solidaria, conforme con lo normado en el art. 29 de la LCT.



4.- En punto a la multa del art. 80 de la LCT, el planteo de que su reclamo resultó extemporáneo es valedero.

En el caso, la rescisión laboral determinada por Bayton S.A. el 12/08/2014, con fundamento en el art. 241 de la LCT (hoja 5), fue rechazada por la actora, quien se consideró despedida indirectamente el 13/08/2014 (un día después), reclamando en la misma oportunidad la entrega de las certificaciones laborales, bajo apercibimiento de reclamar la multa del art. 80 de la LCT (hoja 6).

En uno u otro caso, la situación no varía: la actora no dejó transcurrir el plazo de treinta días fijado en el decreto reglamentario 146/01, para quedar habilitada a solicitar válidamente la entrega de los documentos referidos.

En consecuencia, corresponde acoger el agravio y dejar sin efecto la condena al pago de la multa.

5.- En cuarto lugar, se agravia la recurrente porque se hizo lugar a la indemnización prevista en los artículos 178 y 182 LCT sin que la actora cumpliera el recaudo de notificación fehaciente de su embarazo.

Como es sabido, tal normativa tiene por objeto evitar la discriminación de las mujeres trabajadoras con motivo de su estado de gestación o de su nueva situación familiar e *"implican la concreción del principio general de protección a la familia a la que alude el art. 14 bis de la CN y de no discriminación que se infiere tanto en el art. 16 de la Carta Magna como en los arts. 17 y 81, LCT y de la ley 23.592. Por otra parte, no puede desconocerse que los Pactos Internacionales establecen también la protección a la maternidad y la condena a las prácticas discriminatorias en razón del estado de familia."* (CNT rab., sala IV, 24/4/1998 "Fernández, Marcela Noemí c. Bas SA", Carpetas DT, 4298).

En este marco, sostuve con relación al artículo 181 de la LCT que *"...más allá de la posición que se adoptara con relación a la presunción establecida en el artículo 181 con*



relación a los trabajadores varones, lo cierto es que, en ambas hipótesis de tratamiento, resulta indispensable que el trabajador haya anoticiado fehacientemente al empleador la fecha del enlace...

La carga de la prueba de la comunicación se encuentra a cargo del trabajador, en tanto se presenta como un recaudo de procedencia...

En este cuadro de situación, claramente la indemnización prevista en el artículo 182 de la L.C.T no es viable, en tanto falta el presupuesto al cual el artículo 181 condiciona su procedencia, esto es, la notificación fehaciente: "...Ante todo, la protección del art. 181 L.C.T. requiere, como presupuesto de operatividad, que "haya mediado notificación fehaciente (de la intención de contraer matrimonio o de su efectiva celebración)", al empleador. Reiteradamente he puesto de manifiesto que, si bien el adjetivo "fehaciente" es ambiguo, su inteligencia remite, por lo menos, a una notificación realizada mediante instrumento privado, cuyo eventual reconocimiento, voluntario o forzado, podrá otorgarle esa cualidad, de la que, por sí mismo, carece ese tipo de documentos. Algunas sentencias flexibilizan este requisito, sustituyéndolo por el "efectivo conocimiento por parte del empleador", criterio que, además de soslayar el texto de la norma, no podría ser aplicado en los casos, como el presente, en los que el empleador es una persona jurídica, de la que no sería lícito predicar estados psicológicos. Ni aún en el caso de que aquella intención haya sido conocida por el representante legal de la persona jurídica ese conocimiento podría, por lo menos en principio, ser imputado a la representada..." (cfr. CNTrab, sala VIII, 10/02/2006. "González Evans, Pablo A. c. Jockey Club A.C.". Publicado en: DT 2006 (noviembre), 1713. Cita online: AR/JUR/460/2006).

Pero, además, tampoco surge ningún elemento de esta causa, que permita establecer que la empleadora tuvo



conocimiento del matrimonio contraído: que algunos compañeros de trabajo lo hayan sabido o incluso asistido a su fiesta es insuficiente, máxime tratándose la empleadora de una persona jurídica. Y, nótese en este punto, que ni siquiera se ha acreditado que el personal jerárquico tuviera conocimiento en modo informal... (cfr. "INDA MATIAS ALEJANDRO C/ ENTERTAINMENT DEPOT S.A. S/DESPIDO POR OTRAS CAUSALES", JNQLA2 EXP N° 401355/2009)" (Cfr. Sala I, "VILLALON ANDREA PAOLA C/ SANTA IRENE SRL S/ DESPIDO DIRECTO POR OTRAS CAUSALES", JNQLA2, EXP N° 474770/2013, 09/05/17).

Como se vislumbrará, estas consideraciones son plenamente trasladables a este caso y determinan que tal indemnización no proceda.

5.1.- Para empezar, es de notar que la propia actora reconoce en su demanda que la comunicación de su embarazo fue efectuada verbalmente.

Luego, se limitó a fundar su posición en una cita jurisprudencial no aplicable al caso.

Dicha cita, refiere a un supuesto en el que todo el proceso de gestación de la trabajadora ocurre durante la relación laboral y, en autos, si bien el contrato de trabajo se extinguió en agosto del 2014, su prestación de tareas fue suspendida en marzo del mismo año, es decir, cuando cursaba, aproximadamente, el tercer mes de embarazo (ver acta de nacimiento de hoja 15).

De modo que, el prematuro tiempo de gestación no permite inferir que resultara un hecho evidente.

En este contexto, la declaración de los testigos Zúñiga y Balmaceda no alcanzan, a mi entender, para formar convicción sobre la notoriedad del embarazo, ni tampoco respecto del conocimiento por parte de la empleadora.

Si bien la Sra. Zúñiga sostuvo que "todos" sabían que la actora estaba embarazada porque se le notaba y porque sus compañeros la suplantaban en la realización de ciertas tareas



de esfuerzo, al mencionar que hablaron con el encargado para que les renovaran el contrato, adujo no recordar si, en esa oportunidad, la Sra. Bernabiti le comunicó o no su estado de gravidez.

A su turno, Balmaceda afirmó que se enteró del embarazo de la actora porque se lo contó un guardia del supermercado. Luego, sostuvo que la panza se le notaba.

Hasta aquí, advierto que los testimonios no se presentan del todo claros.

Finalmente, Contreras, gerente de Wal Mart, refirió no haberla visto embarazada; lo cual coincide con lo dicho por Bertoli, ex empleado, quien concurría con frecuencia a la sucursal -para conversar con sus compañeros por una cuestión sindical-.

En este escenario, no es posible advertir la existencia de elementos de juicio reveladores de que la empleadora tenía pleno conocimiento del estado de gravidez de la actora, ni de que le hubiera comunicado verbalmente el mismo, al momento en que dejara de concurrir al supermercado.

Estas consideraciones me conducen a concluir que le asiste razón a la apelante.

Por lo tanto, no encontrándose acreditada la notificación fehaciente del embarazo con antelación al despido, ni su evidencia, no es procedente la indemnización prevista en el artículo 182 de la LCT.

6.- En punto al agravio por la imposición de las multas de los arts. 8 y 15 de la Ley Nacional de Empleo, desde ya adelanto que no le asiste razón a la recurrente.

Con relación a la primera, es de resaltar que, en autos, ha quedado demostrado que la actora no estaba registrada por la verdadera titular del contrato de trabajo, sino por la empresa intermediaria (ver recibos de haberes acompañados a la causa en hojas 9/12).



Ello entraña un fraude a la ley laboral, por la utilización del régimen de trabajo eventual como norma de cobertura, generando una tensión entre la misma y el orden público, a raíz de la registración del contrato de trabajo por un tercero intermediario que no reviste el carácter de beneficiario de la prestación (Cfr. Saura J. Guillermo, "Trabajadores contratados para desempeñarse en otras empresas. Interposición fraudulenta. Multas e indemnizaciones aplicables", Revista Argentina de Derecho Comercial y de los Negocios - Número 5 - Octubre 2012, Fecha: 10-10-2012, Cita: IJ-LXVI-236).

En efecto, este ha sido el criterio sentado por la CNAT en el fallo plenario "Vázquez":

"(...) el artículo 29 de la ley de contrato de trabajo dispone, en su primer párrafo, que: "...los trabajadores que habiendo sido contratados por terceros con vista a proporcionarlos a las empresas, serán considerados empleados directos de quien utilice su prestación...". En tal sentido, la ley es clara al considerar "empleador" a quien utiliza la fuerza de trabajo a través de un tercero y, en consecuencia, sobre ella pesa la obligación registral del contrato de trabajo del "trabajador"; por ende, la falta de cumplimiento de la carga impuesta legalmente en carácter de titular de la relación de trabajo trae como consecuencia la aplicabilidad de la sanción por falta de registro (art. 8° de la ley 24.013)...".

"(...) No parece lógico, pensar que la persona que por consecuencia de la ley se reputa como "empleadora", se vea eximida del concepto punible porque un tercero asumió el deber registral, ya que éste pesaba originariamente sobre la tomadora del trabajo, pues sino se desvirtúa el fin protectorio y tuitivo de la norma aludida." (Del voto del Dr. Rodríguez Brunengo).



Asimismo, la Dra. Ferreirós fue clara al determinar que "(...) la interpretación de la ley, en el caso, debe hacerse a la luz del principio protectorio y que, por otra parte, no se puede hablar, como suponen algunos, de "doble registración", habida cuenta que una registración difiere de la otra, fundamentalmente porque difiere uno de los sujetos.

En los contratos, los sujetos son elementos esenciales, y la variedad de uno a otro, da cuentas de un contrato distinto.

A mayor abundamiento, parece ser necesario tener presente que lo que se sanciona es el empleo no registrado, es decir es una búsqueda de saneamiento del mundo jurídico laboral y es obligación del jurista a ella tender.

A lo dicho debe añadirse que la solidaridad no es subjetivamente fraccionable.

En definitiva aún cuando el trabajador se encuentre registrado por la intermediaria, ello resulta irrelevante en atención a que el verdadero empleador no lo ha registrado en los términos que impone el art. 7 de la ley 24.013. El obligado a registrar el vínculo, pagar la remuneración, hacer los aportes correspondientes es el empleador directo, real y único de la relación; es decir el que recibe los servicios del trabajador a su cargo...".

En definitiva "Cuando de acuerdo con el primer párrafo del artículo 29 de la LCT se establece que el trabajador ha sido empleado directo de la empresa usuaria de sus servicios, procede la indemnización prevista en el artículo 8° de la ley 24.013 aunque el contrato de trabajo haya sido inscripto solamente por la empresa intermediaria" (Cfr. CNAT, Fallo Plenario N° 323, autos caratulados "Vazquez María Laura c/ Telefónica de Argentina SA y otro s/ Despido").

En este plano, estimo que el registro efectuado por un sujeto que se atribuye un carácter que no posee, no es eficaz para desplazar la sanción por empleo no registrado, por



lo que corresponde confirmar la multa, ponderando que sus recaudos de procedencia se encuentran cumplidos (art. 11 ley 24.013, hojas 3/4).

6.1.- Luego, la indemnización contenida en el art. 15 de la ley 24.013 seguirá la misma suerte, desde que, el despido sin causa de la trabajadora (hoja 5) se produjo dentro del plazo de dos años de haber sido intimada fehacientemente a registrar en debida forma la relación de trabajo (hoja 3), estando vigente el contrato.

En consecuencia, el agravio será desestimado íntegramente.

7.- En punto a la apelación arancelaria, realizados los cálculos pertinentes, teniendo en cuenta las labores realizadas por los letrados de la parte actora y las etapas cumplidas, como también el resultado del pleito, estimo que el porcentual fijado en la instancia de grado para lo/as Dres. A. y R. (14% en forma conjunta) no resulta elevado, de acuerdo con el criterio asumido por esta Sala en casos similares.

8.- Finalmente, sobre la pretensión de aplicación del tope dispuesto en el art. 277 de la LCT a las costas, me remitiré a las razones expuestas en autos caratulados "CHANDIA MARTA CARINA C/NEUQUEN TEXTIL SRL S/COBRO DE HABERES" (JNQLA4 EXP 388670/2009), criterio que ha sido recientemente confirmado por el Tribunal Superior de Justicia, en el fallo "Yañez, Sergio Alberto c/ Prevención ART S.A. s/ accidente de trabajo con ART", (Cfr. TSJ, Acuerdo N° 1, Expte. JNQLA5 N° 508.843- año 2016).

En "Chandia", dos son las consideraciones troncales desarrolladas.

En primer lugar, luego de analizar el debate en la Legislatura Provincial, he concluido que la remisión que la Ley Provincial n° 2.933 hace al art. 277 de la LCT, al modificar el texto del art. 4 de la Ley 1.594, se circunscribe exclusivamente a la cuestión de honorarios y, específicamente,



a la recepción en el ámbito provincial, del pacto de cuota litis en el proceso laboral, sin abordar el tema de las costas.

Luego, sostuve que, aún de interpretarse que el legislador provincial ha receptado dicha limitación en materia laboral, subsistiría el reparo constitucional con motivo de la lesión al principio de igualdad, puesto que de aplicarse la limitación en costas contenida en la Ley 24.432, se estaría reconociendo que quienes litigan en el ámbito laboral y no resultan condenados en costas por tener razón, deben soportar la porción de los honorarios en cuanto excedan del 25% del monto de la sentencia, ocasionando una infundada desigualdad entre quien reclama por un crédito de naturaleza laboral y quien reclama un crédito de naturaleza civil.

En este sentido, en el precedente mencionado, sostuve: "(...) *En conclusión: En lo que hace a la remisión al art. 277 de la LCT, todo el debate se circunscribe a la recepción en el ámbito local del pacto de cuota Litis.*

Ninguna referencia se efectúa a la limitación en materia de costas introducida por la ley 24.432, cuestión que como he señalado, entiendo que no puede estar comprendida en la remisión, en tanto no se desprende ni del texto de la norma, ni de la intención legislativa.

Tampoco de su interpretación sistemática, que impone que el enunciado tenga relación directa con el contenido general de la norma, la cual, insisto, se circunscribe a la cuestión de honorarios y específicamente, al pacto de cuota Litis.

Y, si esta interpretación que efectúo, en base a aspectos no considerados por el Tribunal, es compartida, claramente subsiste el reparo constitucional en orden al reparto de competencias federales, en tanto la limitación relativa a las costas prevista por la ley 24.432, no ha sido receptada en el ámbito local.



3.6. Y, si ello no se compartiera y se entendiera que el legislador provincial ha receptado la limitación en materia laboral -interpretación que creo haber descartado- de igual modo subsistiría el reparo constitucional; ahora, por la lesión al principio de igualdad.

En efecto, conforme a la interpretación dada por el TSJ, en autos "Cardellino", la aplicación de la ley 24.432, determinaría que quienes litigan en el ámbito laboral y no resultan condenados en costas por tener razón, deben soportar la porción de los honorarios, en cuanto excedan del 25% del monto de la sentencia.

De ser así "...se vería en los hechos disminuido el monto de la reparación del demandante, al resultar pasible de que le fuera reclamado el importe equivalente a la diferencia entre los honorarios liquidados en la resolución cuestionada y los porcentuales fijados en la sentencia de grado sobre el monto de condena por capital e intereses y, ello en idéntica medida en la que, a su vez, se beneficiaría la aseguradora perdedora y condenada en costas de 1ª instancia por la acción entablada por el accidente de trabajo en la forma dispuesta en el decisorio de fs. 553/564, por obra de la limitación de responsabilidad que la ley 24.432 art. 8 establece.

En tal ilación, se torna atendible lo peticionado en la apelación del actor pues, de conformidad con el principio alterum non laedere, reiteradamente reivindicado por el Alto Tribunal (entre otros en el caso "Aquino, Isacio c. Cargo Servicios Industriales S.A." del 21/9/2004) y calificado como entrañablemente vinculado a la idea de reparación (considerando 3º del voto de la mayoría en dicho caso), las indemnizaciones en estos casos han de ser integrales, tanto en el aspecto material como incluso en el moral, y carecería de razonabilidad a partir de tal premisa, hacer recaer en el beneficiario de la reparación por accidente de trabajo el pago -aunque sea parcial- de los gastos provocados por la necesidad



de litigar para obtener su resarcimiento, cuando no ha sido condenado en costas en 1ª instancia –a esa etapa corresponden los estipendios cuyo monto está aquí en juego–.

Es en ese contexto y con tal alcance, que la normativa del art. 277 L.C.T. (texto según agregado de la ley 24.432, art. 8) se torna inconstitucional en el caso, en tanto afecta en forma directa, por lo expuesto, la reparación – declarada judicialmente– por las consecuencias disvaliosas del infortunio sufrido por un trabajador en ocasión de su prestación de servicios...” (cfr. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala V, Z., I. I. c. Q. B. E. A.R.T. S.A. y otros/ accidente - acción civil • 24/09/2013, Publicado en: DT 2014 (marzo), 669 con nota de Carlos Pose • DJ 12/03/2014, 66).

Y más allá de la reprochabilidad de tal solución, que el precedente citado trasunta, lo que advierto es que se produce una desigualdad entre quien reclama por un crédito de naturaleza laboral y quien reclama un crédito de naturaleza civil (me centro en la figura del accionante, en atención al caso concreto a resolver)...”.

“(...) Creo que las argumentaciones en este punto sobrarían, en tanto, claramente, no existe una diferencia sustancial que imponga una solución más perjudicial para quien ocurre a un Juez laboral en defensa de su derecho, que quien persigue la defensa de un derecho civil. No advierto fundamento alguno, que justifique que una indemnización de naturaleza laboral, merezca menor protección en punto a su integralidad, que una civil.

Por el contrario, la especial protección constitucional para el trabajador consagrada en el art. 14 bis de la Constitución Nacional, claramente conduce a la conclusión opuesta, en tanto sujeto de preferente tutela...”

“(...) En definitiva y, conforme a los nuevos argumentos acordados, producto de una revisión de la cuestión,



entiendo que la ley 24.432 no puede ser aplicada en el ámbito local por devenir tal solución en inconstitucional.

De un lado, en tanto conforme creo haber demostrado, el legislador provincial no receptó su aplicación en el ámbito local.

De otro, porque, aún de no compartirse esta solución se produciría una afectación al principio de igualdad, en tanto no existirían razones que justificasen razonablemente tal discriminación para quienes litigan en el ámbito laboral.” (Cfr. en extenso los argumentos expuestos, entre otros, en la causa ya citada).

Es en función del desarrollo precedente que cabe desestimar la queja planteada.

9.- En resumidas cuentas, propongo al Acuerdo acoger parcialmente el recurso deducido por la parte demandada, prosperando los agravios relativos a la improcedencia de la multa del art. 80 de la LCT y de la indemnización prevista en el art. 178 del mismo plexo legal.

En consecuencia, corresponde modificar el resolutorio de grado, condenando a las codemandadas al pago de la suma de pesos \$96.745,86, con más los intereses fijados en hoja 222 y vuelta.

En cuanto a las costas, corresponde expedirme en función de lo dispuesto por el art. 279 del CCPyC.

Al respecto, esta Sala ha sostenido que: “[...] en esta materia no cabe atenerse forzosamente a un criterio exclusivamente aritmético, sino apreciar las posturas asumidas por las partes en sus respectivos escritos de constitución del proceso.”

En este sentido, debe indicarse que para evaluar el carácter de vencida de la parte, ha de estarse a las pretensiones que progresan y a las que son rechazadas y no al valor económico de cada una de ellas.



Asimismo, en materia laboral debe tenerse presente que los créditos del trabajador poseen naturaleza alimentaria, por lo que corresponde ser más cuidadosos al momento de apreciar el vencimiento parcial y su incidencia en la imposición de las costas procesales (cfr. esta Sala en EXP N° 372951/8 y Sala II, "MORAND", Expte. N° 378320/8).

Así, apreciando las posturas asumidas por las partes en sus respectivos escritos de constitución del proceso y la medida en que prosperó la demanda, estimo que las costas de esta instancia deben imponerse en el orden causado (conf. art. 17 Ley 921 y art. 71 CPCyC).

TAL MI VOTO.

El Dr. **Jorge PASCUARELLI** dijo:

Por compartir los fundamentos vertidos en el voto que antecede, adhiero al mismo expidiéndome de igual modo.

Por ello, esta **Sala I**

RESUELVE:

1.- Hacer lugar parcialmente al recurso de apelación deducido por la demandada y en su mérito modificar la sentencia de fecha 13/08/2020 (hojas 216/223), reduciendo el monto de condena a la suma de pesos \$96.745,86, con más los intereses allí establecidos.

2.- Imponer las costas de Alzada en el orden causado (art. 17 Ley 921 y art. 71 CPCyC).

3.- Regular los honorarios de los letrados intervinientes en la Alzada en el 30% de lo que corresponda en la instancia de grado (art. 15, LA).

4.- Regístrese, notifíquese electrónicamente y, oportunamente, vuelvan los autos a origen.

Dra. Cecilia PAMPHILE - Dr. Jorge D. PASCUARELLI

Dra. Estefanía MARTIARENA - SECRETARIA