

11. PRESENTACIÓN DE CASOS DE DERECHO LABORAL

Las consultas más usuales que se reciben en las comisiones del Centro de Formación Profesional orientadas al “Derecho del Trabajo”, se relacionan con casos de empleo doméstico, falta de registración en diversos rubros laborales, o casos en los que si bien existe registración, esta es deficiente.

En su atención, los alumnos desarrollan una entrevista con el consultante utilizando un cuestionario básico, preparado en forma previa por el profesor, quien lo ha distribuido entre sus alumnos, explicándoles su sentido, que incluye preguntas tipo, referidas al lugar de trabajo, tareas realizadas, jornada laboral, salario, categoría, fecha de ingreso, fecha de egreso, motivo del distracto –si es que lo hubo– y pretensión económica.

Al finalizar la entrevista, se le solicita al consultante que aguarde unos instantes en la sala de espera, mientras el grupo decide el curso de acción más conveniente, el que es transmitido al profesor para que evalúe la decisión de los alumnos.

Por lo general, se confeccionan telegramas, siendo los más usuales aquellos por los cuales se intima a registrar debidamente la relación laboral, a aclarar la situación laboral, a abonar diferencias salariales, y a contestar las cartas documento de despido recibido por los consultantes, impugnando las causales.

El intercambio epistolar –tan típico en esta especialidad– es el primer aspecto que se desarrolla en la comisión, en relación con el caso. Luego vendrá el SECCLO y, eventualmente, el proceso judicial.

En definitiva, se prepara al alumno para que ante una consulta de esta especialidad, pueda evacuarla con solidez. Se desarrollan herramientas para analizar el caso, y poder elegir la mejor opción para el intercambio telegráfico, preparando el camino del reclamo en la conciliación, o en el eventual proceso judicial.

Los que siguen son algunos ejemplos de dicha tarea.

Ricardo Sánchez Peña

Caso 1

Materia: nulidad de la notificación de la demanda laboral

Parte patrocinada: co-demandada

Fecha de la consulta: 18/06/2014

Número de la comisión interviniente: 1.034

Docentes responsables: Esposto, Laura y Alegre, Lidia

Carátula: “T., V.N. c/ SORACE SRL y otros s/ despido”.

Radicación: Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo 55

Hechos del caso: la co-demandada persona física se presentó en el Patrocinio para consultar sobre una cédula recibida en su domicilio real con fecha 12/05/14, notificándola de la interposición de una demanda laboral, supuestamente contra su persona, pero respecto de una trabajadora de la cual la consultante jamás había sido empleadora. La consultante indica que ella no es la persona a la que va dirigida la demanda. Asimismo nos informa que la cédula en cuestión, que se encontraba notificada bajo responsabilidad de la parte actora, se encontraba dirigida a un domicilio que no coincidía con su domicilio real, ya que se había diligenciado en un complejo de torres en general, sin que constara identificación alguna del departamento en particular de la consultante. El portero del complejo reconociendo el nombre de la consultante fue quien recibió la cédula y le hizo entrega del documento a la consultante.

Estrategia desplegada: en primer lugar, dentro del plazo legal, se planteó la nulidad de la notificación efectuada. Ello debido a que la actora en forma alguna había tomado ni los más mínimos recaudos necesarios a fin de ubicar el domicilio de la real y correcto de la empleadora de la actora.-

La accionante solo se había limitado a intentar lograr con éxito una notificación con la modalidad “bajo responsabilidad de la parte actora”, dirigida –como se dijo– a un domicilio incorrecto e incompleto, intentando en última instancia, involucrar en el proceso a una persona que no coincidía con la real responsable del crédito laboral reclamado en autos.

En segundo término y dentro del plazo legal, se procedió a contestar demanda, oponiendo como defensa de fondo de la cuestión la excepción de “falta de legitimación para obrar”, prevista en el art. 347

inciso tercero del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, de aplicación subsidiaria al proceso laboral, ello por no resultar la consultante ser la titular de la relación jurídica en la que el actor basaba su pretensión, atento la homonimia constatada.-

Además se solicitó que se la considerara a la excepción como “de previo y especial pronunciamiento”, ello más allá de lo legalmente previsto, y vinculado con las características tan particulares que el proceso venía presentando. Para decidirlo de tal manera, previamente se procedió a efectuar las averiguaciones pertinentes respecto a la existencia de una posible homonimia entre la verdadera persona demandada, cuyo número de DNI figuraba en el acta de SECCLO, y la consultante, constatándose la ocurrencia de tal circunstancia, lo que permitió sustentar jurídicamente la excepción opuesta.-

Resolución obtenida: Desistimiento de la acción y del derecho respecto de nuestra consultante

Fecha de la resolución: 30/09/2014

Derechos reconocidos y/o restituidos: a través de los remedios procesales existentes, se logró evitar un perjuicio de los derechos constitucionales del debido proceso y de propiedad de la consultante, ante el abuso de las herramientas procesales que efectuó la parte actora.-

Impacto social del decisorio obtenido en el reconocimiento y/o restitución del derecho o derechos vulnerados: se logró que mediante la prestación de una asistencia jurídica gratuita se protegieran derechos constitucionales de una consultante, en especial el derecho de propiedad y el de debido proceso, que ninguna legitimación pasiva tenía respecto del reclamo impetrado en un caso de estricta índole laboral. Se logró también, poner coto a un abuso en el uso de herramientas procesales, cuestión que se ve agravada en la práctica cotidiana en el fuero laboral, ya que se parte de la desigualdad existente entre los litigantes, lo cual no puede dar lugar a que se cometan injusticias como las que en autos podrían haberse ocasionado. De esta forma resultó no solo un caso de gran interés social, por la justicia a la que pudo arribarse, sino de gran interés teórico práctico para los alumnos, por los recursos que en breve tiempo debieron desplegarse a fin de poder efectuar la defensa comentada.

Caso 2

Materia: despido con causa

Parte patrocinada: actora

Fecha de la consulta: 22/06/2010

Número de la comisión interviniente: 1.064

Docente responsable: Fernández, Mariano

Carátula: “A., O. c/ Fundación Madres de Plaza de Mayo s/ despido”

Radicación: Juzgado Nacional de Primera Instancia del 77

Hechos del caso: el actor, de nacionalidad boliviana y con radicación y DNI de extranjero, se desempeñaba laboralmente bajo las órdenes de la Fundación Madres de Plaza de Mayo, cumpliendo funciones como “Medio Oficial Albañil”, regido por la ley 22.250. Concorre al Patrocinio luego de que el empleador decidiese la finalización del contrato de trabajo con causa y no le abonaré la liquidación correspondiente a la normativa citada.

Estrategia desplegada: dado que en el marco de la Ley 22.250 resulta indistinto la invocación o no de una causal por parte del empleador a los fines de la rescisión del vínculo, puesto que el simple hecho de la rescisión da derecho al trabajador a percibir el fondo de desempleo previsto en los arts. 15 y 17 de la ley 22.250, se inició la correspondiente demanda con la escasez probatoria propia de dicha circunstancia procesal.

Resolución obtenida: dado el ineludible resultado del pleito, el cual concluiría en una sentencia condenatoria para él accionada, se concilió el pleito en el mes de julio del año 2014. Efectuado el depósito de capital correspondiente al acuerdo, el actor nos informa que había extraviado su DNI, siendo requerido por nuestra parte que proceda a realizar el trámite correspondiente a los fines de obtener el duplicado de aquel. Habiendo concurrido el demandante al Registro Nacional de las Personas a tales fines, se le informa que no figuraba en ninguna base de datos de dicha entidad, siendo su situación la de “indocumentado” y “sin radicación en el país”. Ante esta situación, se le pregunta al consultante respecto de donde había obtenido su DNI anterior, informándonos este que lo había obtenido y renovado a través de un gestor. A esta altura, resultaba evidente que el documento en cuestión no era real, motivo por el

cual debimos instar por intermedio de nuestro Centro de Formación Profesional, la realización de la totalidad del trámite de radicación actor, iniciándolo desde cero. Una finalizado el trámite de radicación y habiendo el consultante obtenido su verdadero DNI, debimos denunciar en el expediente laboral el nuevo número a los fines de la percepción del crédito existente. Que ante esta denuncia, el juzgado interviniente se opone al libramiento de los fondos, debiendo por tanto esta parte insistir en el requerimiento, ofrecer prueba (trámite de radicación, expediente de rectificación de partidas, declaración de dos testigos sumariamente dando fe de lo explicitado y ocurrido, etcétera) y requerir la intervención de la Fiscalía del Trabajo correspondiente, a los fines de tutelar el crédito del trabajador y permitir su percepción por parte de este. Luego de más de 8 meses de trámite obtuvimos finalmente la sentencia interlocutoria que autorizó al actor a percibir el su crédito.

Fecha de la resolución: 14/12/2014

Derechos reconocidos y/o restituidos: derecho al trabajo, a la identidad y a la igualdad.

Impacto social del decisorio obtenido en el reconocimiento y/o restitución del derecho o derechos vulnerados: lo que se inició como un reclamo laboral aparentemente sencillo, terminó siendo un proceso engorroso, que derivó en un trámite de radicación y un incidente a los fines de percibir el crédito por parte del consultante.

Caso 3

Materia: reclamo por salarios adeudados

Parte patrocinada: actora

Fecha de la consulta: 11/12/2012

Número de la comisión interviniente: 1.102

Docentes responsables: Lopresti, Edgardo

Carátula: “M., J. E. s/ diligencias preliminares”

Radicación: Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo Número 1

Hechos del caso: la ex empleadora le debe dos salarios al consultante, quien pretende que realicemos el reclamo a fin de obtener su cobro. Así se cursaron los telegramas laborales correspondientes sin obtener respuesta. Se sorteó conciliación laboral (en adelante, SECLO). En la primera audiencia no se presentó la parte requerida, por notificación frustrada (el domicilio suministrado, aparentemente no era el correcto.) Se inició el expediente judicial de medidas preliminares, con el objeto de conseguir el domicilio correcto y así poder notificar a la empleadora. En el primer proveído el juzgado desestima por improcedente la medida solicitada (no encuadra en los supuestos del art. 323 del C.P.C.C.N.) La providencia fue notificada el 14/11/2013. Se interpone recurso de revocatoria con apelación en subsidio contra dicho auto, esgrimiendo que los supuestos enunciados en dicho artículo no son taxativos y por lo tanto debiera hacerse lugar al pedido. El 11/03/2014, el a quo desestima el recurso de revocatoria y concede la apelación ante la cámara laboral. El 31/03/2014 se resuelve revocar la resolución apelada y se ordena la producción de la diligencia preliminar solicitada.

Estrategia desplegada: ante la imposibilidad de notificar la audiencia del SECLO, se buscó mediante el expediente de medidas preliminares que la IGJ y la AFIP nos informe el domicilio de la empleadora para poder notificar bajo responsabilidad de la parte actora (en la instancia SECLO). De esa manera se podrá seguir adelante con el procedimiento administrativo.

Resolución obtenida: la Cámara finalmente revoca la resolución de primera instancia y hace lugar al pedido. Se tramita exitosamente el expediente de medidas preliminares. Es interesante destacar que el

domicilio que denunció la IGJ es el mismo al que se notificó la primera audiencia del SECLO. La incomparecencia de la parte requerida fue deliberada.

Fecha de la resolución: 31/03/2014

Derechos reconocidos y/o restituidos: se le reconoce al consultante el derecho de conocer el domicilio legal de la parte requerida. De esta manera podrá iniciar un proceso con el objeto de obtener el cobro de salarios adeudados

Impacto social del decisorio obtenido en el reconocimiento y/o restitución del derecho o derechos vulnerados: se aprendió cómo proceder ante la incomparecencia deliberada de la parte requerida cuando esta se niega a recibir notificaciones o citaciones. Quedó demostrado que el domicilio a dónde se cursaron las citaciones, era el correcto.

Caso 4

Materia: despido

Parte patrocinada: actora

Fecha de la consulta: 23/02/2010

Número de la comisión interviniente: 1.134

Docentes responsables: Nesis, Fabián

Carátula: “L., L.M. c/ trenes de Buenos Aires S.A. s/ despido

Radicación: Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo Número 32

Hechos del caso: el 01/06/1997 la consultante comenzó a laborar para la demandada Trenes de Buenos Aires Sociedad Anónima. Efectuaba tareas de limpieza y mantenimiento de los baños de damas, ubicados en el andén de la Estación “Moreno” del Ferrocarril Sarmiento, concesionada por la demandada en las presentes actuaciones.

Trabajaba en jornadas de 14 horas diarias entre las 6 y las 20 hs de lunes a domingo, en una relación laboral totalmente marginal y sin ningún tipo de aportes de la empleadora, hecho este que la consultante le reclamaba en forma constante a su encargado para regularizar su situación laboral. En el año 2003 ante la remodelación de la Estación “Moreno” y por orden de su encargada, la trasladan a efectuar las mismas tareas y horario en la Estación “Liniers” del Ferrocarril ut supra mencionado. Finalizada la reconstrucción de los baños en la Estación “Moreno” regresó a la misma e idéntica situación laboral totalmente marginal y donde el dinero que recaudaba de las propinas era lo único que recibía por las tareas que realizaba.

Es así que ante sus reiterados reclamos verbales para que regularicen su contrato de trabajo, comenzó a principios del año 2010 a recibir amenazas por parte de su encargado, llegando a la situación de que en el mes de febrero de 2010 le cambian la cerradura al baño de damas por lo cual no podía entrar al mismo y cumplir sus tareas y así conseguir las propinas que eran su único sustento económico. Ante la negativa de la empresa a darle tareas, con nuestra asistencia jurídica se la intimó mediante TCL de fecha 26/02/2010 para que regularice su relación laboral, le abone salarios adeudados y dación de tareas bajo apercibimiento de

considerarse despedida su culpa (Art. 242 LCT); el mismo es contestado por la empresa negando enfáticamente en todos sus términos, mediante CD de fecha 02/03/2010, la relación laboral existente, donde además la demandada da por concluido el intercambio telegráfico. Ante la situación descripta y el carácter de las injurias propinadas por la demandada es que procede en su responde a extinguir el vínculo laboral por exclusiva culpa de su empleador con fecha 05/03/2010, reclamando además en un plazo de 48 hs abone indemnizaciones legales salarios adeudados, SAC, horas extras multas y sanciones Ley 24013 además de la entrega certificados de trabajo Art 80 LCT bajo apercibimiento de multas Ley 25345.

Estrategia desplegada: la parte actora fundamentalmente lo que aporta como elemento esencial para poder mantener la injuria que provocó el despido indirecto, como así también comprobar la situación totalmente marginal de la relación laboral, son las declaraciones testimoniales de las personas que comprobaban las tareas que cumplía en la Estación “Moreno”, como así también el pedido de informes al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación a fin de que remita copia autenticada de las inspecciones que realizó dicho ministerio aportando los números de expedientes respectivos.

Por último se solicitó la práctica de una pericial contable para establecer cómo llevaba los libros contables la demandada, en especial el previsto en el artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo para determinar si la actora figura en el mismo, además de comprobar si se le realizaban los aportes correspondientes.

Resolución obtenida: hace lugar a la demanda y condenar a Trenes de Buenos Aires S.A en lo principal de su reclamo.

Fecha de la resolución: Primera Instancia: 21/10/2013

Derechos reconocidos y/o restituidos: se reconoce la relación marginal del Contrato de Trabajo como así también los salarios adeudados por períodos no prescriptos, se le reconoce la multa del Art 45 Ley 25.345 por no entrega de Certificados Art. 80 LCT y se le abonan SAC y Vacaciones proporcionales

Impacto social del decisorio obtenido en el reconocimiento y/o restitución del derecho o derechos vulnerados: se trabajó sobre un caso complejo contra el concesionario de una línea de ferrocarril que mantuvo el contrato en forma marginal, dependiendo la trabajadora de las propinas que le entregaban los usuarios de los baños de la estación. No obstante ello se reconoció el derecho indemnizatorio consagrando la existencia del contrato de trabajo.

Caso 5

Materia: despido sin causa

Parte patrocinada: actora

Fecha de la consulta: 22/06/2010

Número de la comisión interviniente: 1.134

Docente responsable: Nesis, Fabián

Carátula: “N., C. B. c/ AZERTIA Tecnología de la Información Sociedad Anónima s/ despido”

Radicación: Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo Número 17

Hechos del caso: el 15/11/1999 la consultante comenzó a laborar para la empresa “Azertia Tecnología de la Información Sociedad Anónima” que se dedicaba a prestar servicios informáticos y de tecnología, y donde el reclamante en su última etapa laboral prestaba servicios en el área de impresión de facturas y en una relación de correcta registración y contrato laboral de acuerdo con la normativa imperante en la materia. Con fecha 8 de junio de 2008 la actora por sufrir una patología psiconeuro-endocrinológica, toma una licencia por enfermedad inculpable cumpliendo en informar a su empleador de dicha enfermedad (artículos 208 y 209 LCT). Mediante carta documento enviada el 5 de junio de 2009, la empresa siguiendo con la normativa de la LCT en su artículo 211 le comunica que al cumplirse el año de baja por enfermedad inculpable, entra en reserva de puesto por el plazo de otro año. El tratamiento de su patología siguió con el tratamiento encomendado y cuando el médico interviniente le otorgó el alta médica, lo hizo con la salvedad –debido a su estado de salud– de que tenía que realizar horario reducido y tareas livianas, y así se lo comunicó la actora mediante TCL, poniendo a disposición del empleador el correspondiente certificado médico. En este estado de situación la empresa responde el TCL, citando a la consultante a un control médico de resultados del cual no coincide el mismo con el de los médicos tratantes avalados estos con estudios de alta complejidad, por lo que se producen intercambios telegráficos variados, por nosotros indicados. La empresa no le permitía reintegrarse a sus tareas en horario reducido y es así que ante la situación descrita y habiéndose intimado y apercibido la demandada y no mediando ningún avance o

acercamiento posible con fecha 16 de julio de 2010 mediante TCL hace efectivo el apercibimiento y considerando su situación encuadrable en los Arts. 212 y 242 LCT ante la falta de dación de tareas se consideró injuriada y despedida por culpa del empleador.

Estrategia desplegada: La parte actora lo que aporta como elemento esencial en cuanto a poder mantener la injuria que provocó el despido indirecto, tiene como eje fundamental los certificados médicos suscriptos por el médico tratante en cuanto a la enfermedad sufrida y que siempre puso a disposición del empleador, el amplio intercambio telegráfico indicado por el Patrocinio, y como prueba informativa la certificación por el Hospital Público Braulio Moyano de la historia clínica y certificados de atención . Es así que la parte actora, con esa información fundamental, demuestra que siempre se sometió al control del facultativo de su empleador (artículo 210 LCT) y que la solicitud de la empresa para que reclamante solicitara una Junta Médica corre en cabeza del empleador. Por último se demostró sin prueba en contrario, que era injustificado que la actora no estuviera en condiciones de reintegrarse a trabajar, hecho esto que si acredita mediante certificado médico no observado.

Resolución obtenida: hace lugar a la acción iniciada por la actora, en lo principal de su reclamo.

Fecha de la resolución: Primera Instancia: 13/02/2013; Segunda Instancia Sala III: 19/03/2014

Derechos reconocidos y/o restituidos: se reconoce el despido indirecto por no dar tareas, y la entrega de los certificados previstos en el artículo 80 LCT, abonándosele además el SAC y las vacaciones no gozadas

Impacto social del decisorio obtenido en el reconocimiento y/o restitución del derecho o derechos vulnerados: al ser una relación laboral de índole privado el impacto social queda subsumido en dicha esfera.

Caso 6

Materia: accidente de trabajo

Parte patrocinada: actora

Fecha de la consulta: 19/06/2012

Número de la comisión interviniente: 1.182

Docentes responsables: Echazarreta, Alicia y Batalla, Adrián

Carátula: “C., I. D. c/ Prevención ART S.A. s/ accidente de trabajo”

Radicación: Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo Número 44

Hechos del caso: el día 01 de julio de 2010 el consultante ingresó a trabajar para la empresa Confecor Sociedad Anónima, cumpliendo una jornada de lunes a viernes de 8 a 17 horas, desarrollando sus tareas en el depósito de la empresa, acordes a la categoría laboral de “operario tareas generales”, consistentes en recepcionar la mercadería que los proveedores de la empresa llevaban, con la consecuente carga y descarga de esta, traslado de mercadería destinada a los clientes de su empleadora, tareas administrativas, y control de inventario. La empleadora es una empresa dedicada a la producción y comercialización de productos textiles, consistiendo la mercadería que debía maniobrar el actor en rollos de telas de 20 kilogramos de peso cada una, aproximadamente. Cuando concurrían los proveedores, nuestro consultante bajaba y trasladaba estos rollos, en forma manual, desde el “camión”, algunas veces con destino al depósito de la empresa, ubicado en la planta baja, y otras veces con destino al segundo piso de esta; en ambos casos bajando y subiendo por escaleras. Cuando concurrían los clientes, transportaba las compras que estos realizaban hasta sus vehículos, también en forma manual. Aproximadamente, durante el transcurso del día, el actor cargaba alrededor de 100 kilogramos en rollos de tela.

Como consecuencia de las tareas que debía realizar, su salud se fue deteriorando, sufriendo contracturas musculares, lumbares y cervicales, debiendo hacer uso de licencia por enfermedad en varias ocasiones, y a tomar gran cantidad de analgésicos.

Finalmente, como consecuencia de las tareas que realizaba diariamente, las cuales obligaron al trabajador a solicitar en reiteradas oportunidades licencias médicas y a tomar gran cantidad de analgésicos a fin de

desinflamar las zonas afectadas y calmar los fuertes dolores que sufría, sin que su empleador tomara medidas para evitar el agravamiento de su salud, el consultante terminó presentando una lumbalgia postraumática – protusión discal con presión nerviosa – abombamiento posterior del disco intervertebral L5-S1 y una gonalgia postraumática – hialinosis en el cuerpo posterior del menisco interno.

Se efectivizó la denuncia correspondiente ante la ART, en reclamo de prestaciones médicas y la indemnización correspondiente ante la enfermedad/accidente sufrida, rechazando esta el reclamo efectuado, por no encontrarse dicha contingencia cubierta por la Ley de Riesgos del Trabajo 24.557.

Como consecuencia de la actitud tomada por la ART, el trabajador promovió acciones legales contra esta, previo haber iniciado y finalizado, sin acuerdo, la etapa de conciliación obligatoria ante el SECCLO.

Estrategia desplegada: la estrategia desplegada en este caso consistió, jurídicamente, al reclamo tendiente a obtener a favor del trabajador la indemnización que le correspondía de acuerdo con el porcentaje de incapacidad que resultaba de su enfermedad/accidente, como así también el reclamo de una suma de dinero en concepto de indemnización moral por el daño sufrido como consecuencia de la enfermedad/accidente sufrida, y procesalmente, teniendo en cuenta el resultado de los estudios anteriores, que se le habían solicitado al actor se realizara en su obra social, se puso especial énfasis en la prueba pericial médica, y en segundo lugar se puso énfasis en la prueba de testigos.

Resolución obtenida: acuerdo en instancia judicial. El juzgado interviniente, atento el objeto de la demanda, y por razones de celeridad y economía procesal y a fin de evitar el dispendio jurisdiccional, ordenó, en primer término, la producción de la prueba pericial médica. El informe pericial presentado por el médico legista fue determinante y concluyente, estimando una incapacidad parcial, permanente y definitiva del 29.04%.

El informe, una vez notificadas de él las partes, dio origen a las negociaciones entre actora y demandada para terminar con el acuerdo definitivo; el cual tuvo ciertas particularidades que son las que se han considerado importantes para informar el presente caso en esta ocasión.

Alrededor de mediados de mayo la ART realizó un ofrecimiento, en todo concepto, de abonar al trabajador la suma de \$ 40.000.-, cifra que la letrada patrocinante consideró inaceptable, en principio porque no consideraba que la suma ofrecida reparara los daños sufridos por el actor,

también porque no creía que el juzgado homologara dicho acuerdo, atento al porcentaje de incapacidad que la pericia médica había dado al trabajador; aun con el consentimiento de este. Pero consultado el reclamante, este se manifestó de acuerdo con la cifra ofrecida, expresando que actualmente tenía un buen trabajo, que no quería continuar concurriendo al juzgado; en fin estaba de acuerdo en recibir la suma de \$ 40.000.- Por lo tanto se le solicitó que suscribiera su consentimiento por escrito, una vez hecho se continuó trabajando en el acuerdo.

Se consultó en el juzgado acerca de la posibilidad de realizar el acuerdo en las condiciones mencionadas, y este, por intermedio de uno de sus empleados, informó que era posible e instruyó como debía realizarse.

Llegado el día acordado para suscribir el acuerdo en el juzgado, se presentó una letrada en representación de la parte demandada, el actor y nosotros patrocinándolo; recepcionado el acuerdo por la persona encargada de tomar la audiencia, examinado el mismo, se le dio traslado a la secretaria del juzgado, quien confirmó las consideraciones previas de la letrada patrocinante del reclamante, totalmente disconforme con el proceder de la secretaria del juzgado, manifestó que él estaba de acuerdo en percibir la suma de \$ 40.000.-, que estaba en todo su derecho en decidir si aceptaba o no la suma que se le estaba ofreciendo, que por lo tanto el juzgado no le podía prohibir suscribir el acuerdo. La secretaria, ante la actitud del actor, decidió consultar al juez de la causa. El juez de la causa fue terminante, tomó el promedio de los últimos 12 salarios del trabajador, el porcentaje de incapacidad que la pericia médica le había dado, la edad del trabajador y la fecha del accidente, y finalmente notificó verbalmente que el único acuerdo que él homologaría en la presente causa debía contener una indemnización base de \$ 140.000.-; una suma inferior no homologaría. Notificada las partes por la secretaria del juzgado acerca de lo resuelto por V.S., la letrada de la demandada asumió el compromiso de informar a la ART sobre lo resuelto, en tanto el actor continuó disconforme y solicitando explicaciones; a lo cual la secretaria del juzgado con suma paciencia le informó que en toda relación laboral o, en su caso en toda contingencia derivada de la relación laboral, rige el orden público laboral, el cual prohíbe homologar cualquier convención de partes que supriman o reduzcan derechos previstos en el ordenamiento jurídico laboral; que en razón de ello es que V.S. había notificado su resolución.

Finalmente la demandada, ajustándose a lo dispuesto por V.S., ofreció la suma de \$ 140.000.-, en todo concepto, con el objeto de llegar a un acuerdo conciliatorio en esta etapa del proceso. El trabajador, dejando

en el recuerdo del pasado su conducta y actitudes inapropiadas ante la negativa del juzgado en homologar el acuerdo mediante este percibiría la suma de \$ 40.000.-, concurrió esta vez al juzgado en el día y la hora convenida y suscribió el acuerdo que le permitió hacerse de la suma de \$ 140.000.-

Fecha de la resolución: 11/07/2014

Derechos reconocidos y/o restituidos: en este caso, el trabajador ha sufrido un daño producido por una enfermedad-accidente del trabajo, que la ART hubiera evitado o disminuido su gravedad, y hubiera mitigado el padecimiento del actor con la prestación médica oportuna. Todo lo contrario, la ART, en forma directa, rechazo la contingencia solo por el hecho de no estar incluida en un “listado”, actitud totalmente negligente y maliciosa.

En consecuencia, en el presente caso se ha reconocido el derecho del trabajador a percibir el pago de una indemnización material, derivada de un accidente-enfermedad profesional del trabajo, hecho que permite reparar, en parte, los perjuicios sufridos por el trabajador como consecuencia de un empleador irresponsable y de una ART que ha obrado negligente y maliciosamente.

Impacto social del decisorio obtenido en el reconocimiento y/o restitución del derecho o derechos vulnerados: el presente caso fue iniciado cuando estaba vigente la ley 24.557 de infortunios laborales, modificada posteriormente por la ley 26.773. Justamente, la modificación a la ley 24.557, en el nuevo baremo de infortunios laborales incorporó varios de estos que no estaban contemplados en la ley 24.557, entre otros el sufrido por el actor. En nuestro caso, como ya venía sucediendo en otros casos similares, la sociedad percibe que existen ciertas normas que suelen ser inconstitucionales, y que planteando su inconstitucionalidad, cuando la misma se observa claramente, como sucedía y sucede aún, con ciertas normas de la ley de infortunios laborales, debidamente fundado por los letrados actuantes, la justicia actúa correctamente. También, es muy importante para la sociedad, saber que los jueces, en casos del derecho del trabajo, cumplen correctamente en la aplicación del orden público laboral que rige a todas las relaciones de índole laboral.