



Abogacía - Seminario final

El DNU 329/2020 y dos tesis doctrinarias que ponen en tela de juicio la interpretación de los derechos fundamentales del trabajador de la construcción

Alumna: Romero, Madvel Claudia del Valle

DNI:17.916.824

Legajo: VABG20844

Tutor: Baena, César Daniel

Entregable n° 4

Fecha de entrega: 12/11/2021

Tema: Derechos Fundamentales en el mundo del Trabajo

Sala Sexta de la Cámara del Trabajo de la ciudad de Córdoba, Mainini, Alberto
Mauricio C/ Boetto Y Buttigliengo Sa - Medida Autosatisfactiva - Cuerpo de apelación
(21/08/2020).

Sumario: I. Introducción. II. Descripción de la premisa fáctica, historia procesal y resolución del Tribunal. III. Análisis de la *ratio decidendi*. IV. Análisis y comentarios. V. Postura de la autora. VI. Conclusiones. VII. Referencias.

I. Introducción

El contexto mundial de pandemia acaecido debido al virus COVID-19, puso al plano judicial de cara a nuevos embates en múltiples asignaturas que se vinculan con el pleno desarrollo social. Entre ellas, el ámbito laboral fue quizás uno de los terrenos más afectados en la economía nacional y en el cual la justicia nacional debió resolver innumerables litigios.

Esta nueva realidad social, llevaría el Ejecutivo Nacional a resolver el dictado del Decreto de Necesidad y Urgencia (en adelante, DNU) 329/2020h (Emergencia Pública, BO 31/03/2020). Su finalidad fue la prohibición de despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor por el plazo de sesenta días contados a partir de la fecha de publicación del presente decreto en el Boletín Oficial (art. 2) (plazo que a posterior sería extendido en el tiempo).

En la sentencia bajo estudio, la mencionada normativa fue materia óbice de discusión en la causa caratulada **MAININI, ALBERTO MAURICIO C/ BOETTO Y BUTTIGLIENGO SA - MEDIDA AUTOSATISFACTIVA - CUERPO DE APELACIÓN CUERPO**, resuelta por parte de la Sala Sexta de la Cámara del Trabajo de la ciudad de Córdoba (21/08/2020). En la misma, se puso en discusión si era correcta la decisión del a quo de reestablecer a un trabajador de la construcción regido bajo los lineamientos de la ley 22.250 a su puesto de trabajo, por estar fácticamente alcanzado por las disposiciones del DNU 329/2020.

La relevancia de la misma deviene en que este nuevo decisorio demarcó el alcance de las disposiciones del citado DNU en relación a los trabajadores de la construcción, tras revocar la sentencia de primera instancia que dispuso la nulidad de la extinción de la relación laboral comunicada al trabajador. Lo argumentado se fundó en que las particularidades del régimen de la construcción se apoyaban en la transitoriedad de las prestaciones, circunstancia objetiva conocida por los contratantes, de modo que mal podía una norma general disponer la inamovilidad de un dependiente, cuyo régimen

específico, se encontraba estructurado sobre la base de la transitoriedad de las labores de obra en cuestión.

El caso se encuentra sustancialmente afectado por una **problemática jurídica de relevancia** que se concibe como un problema de determinación de la norma aplicable. Según Moreso y Vilajosana (2004) el mismo implica una distinción entre la pertenencia de una norma a un sistema jurídico y su aplicabilidad, ya que como bien lo refieren los autores:

Hay normas que pertenecen a un sistema jurídico en el momento t y que regulan un caso determinado y, sin embargo, no son aplicables a ese caso: no deben ser usadas por los órganos de aplicación para resolver ese caso. Y, es más, hay normas que no pertenecen a un sistema jurídico en el momento t y que, sin embargo, si regulan un caso determinado, deben ser usadas para resolver ese caso por los órganos de aplicación. (p. 120)

Dicho conflicto se da cuando se pone en duda, si el conflicto suscitado entre las partes debe ser encuadrado y juzgado desde la óptica de la ley 22.250 (Industria de la construcción, BO 11/07/1980), o si en cambio, la particularidad de las circunstancias en las que se produjo el despido (emergencia sanitaria por pandemia) conllevan la aplicabilidad al caso del DNU 329/2020. Cabe destacar que la diferencia entre ambas normas radica en que mientras la primera resultaba ser extraña a la figura del despido sin causa, lo cual le quita todo carácter de estabilidad al empleo, la segunda, fue legislada justamente con el objeto de preservar las fuentes de trabajo, prohibiendo determinada índole de despidos.

II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia laboral y resolución del tribunal

En la causa, el trabajador Mainini Alberto, en calidad de ex trabajador dependiente de un puesto de sereno de una obra en construcción– de la firma Boetto y Buttigliengo S.A. inició demanda autosatisfactiva a fin de que se ordene la reinstalación en su puesto de trabajo por entender que la empresa constructora había dispuesto la extinción de la relación laboral mediante un despido sin justa causa, lo cual era una medida expresamente vedada por el DNU n.º 329/2020. Entre los diversos argumentos expuestos por la demandada, la misma alegó que dicha resolución se fundaba en que la obra donde prestaba servicios el trabajador ya no requería la presencia de un sereno

puesto que la misma se encontraba en la fase final de su desarrollo, y por ende se ponía fin a dicho vínculo laboral.

El Juzgado de Conciliación de Nominación de Córdoba, al resolver sobre el caso, dispuso la nulidad de la extinción de la relación laboral comunicada al trabajador y la consecuente reincorporación del trabajador a su puesto. Lo resuelto hallaba fundamento en el DNU 329/2020; pero dicha decisión fue apelada por la empresa constructora.

Entre los agravios que denuncia, la demandada en autos advierte que el trabajador solicitó su reincorporación invocando la nulidad del decreto 329-2020, pero que sin embargo, el mismo no resultaba vinculante ni aplicable al caso, toda vez que su extinción no había sido fundada en razones económicas, lo cual exoneraba toda posibilidad de vincular la situación de hecho con la normativa de emergencia. Más aún, la extinción del contrato de trabajo fue dispuesta con fecha 30/3/2020 en los términos del art. 17 de la ley 22.250, cuando aún no había sido dictado el DNU 329-20.

Por otro lado, la parte también se consideró agraviada porque el *a quo* había asimilado erróneamente que la cuestión central a dilucidar, ya que al analizar la compatibilidad del DNU 329-2020 en relación al Estatuto de la construcción, la Magistrada había efectuado una interpretación literal de su texto, sin considerar en su razonamiento que, por la particularidad de la actividad de la construcción, la ley 22.250 que la regulaba, resulta extraña a la figura del "*despido sin causa*". Ello dejaba expuesto un claro agravio en torno a la literal e indebida interpretación efectuado por la juzgadora, llevado a cabo sin considerar su incompatibilidad con las normas jurídicas invocadas que daban la solución del caso, resultando una plena lesión al principio de seguridad jurídica y patrimonio al tener que afrontar el pago de salarios devengados en base a una interpretación irrazonable y arbitraria.

Seguidamente, el letrado apoderado de la accionada contestó la vista que se le corriera, manifestando que dentro del término establecido en la sentencia apelada, su mandante procedió a dar de alta nuevamente al actor, emplazándolo para que se presente en la empresa. Pero que actualmente no se le había asignado un puesto por inexistencia de actividad, por haberse concluido la necesidad de contar con un sereno en la obra en construcción, y por no existir vacante alguna para serle asignada, no obstante ello, los salarios devengados serían abonados.

Finalmente, la Cámara de Trabajo de Córdoba resolvió hacer lugar al recurso de apelación articulado por la parte demandada, y en consecuencia revocar la sentencia que dispuso la nulidad de la extinción de la relación laboral comunicada al accionante y su reincorporación a su puesto de trabajo con fundamento en lo dispuesto por el DNU N° 329/2020. En razón de ello se declaró la validez de la comunicación que puso fin a la relación laboral.

III. Análisis de la *ratio decidendi*

En referencia a la problemática de relevancia suscitada que puso en duda la pertinencia y aplicabilidad de dos posibles normas (la ley 22.250 o el DNU 329/2020), los magistrados se mostraron de acuerdo con el hecho de que el DNU 329/2020 no resultaba ser aplicable al caso. De este modo, y fundándose en la doctrina de diversos autores, la Alzada argumentó que el último párrafo del art. 15 de la ley 22.250 de la industria de la construcción, reemplazaba al régimen de preaviso y despido contemplados por la Ley de Contrato de Trabajo.

Ello determinaba que el vínculo laboral que unía a trabajadores y empleadores fuera irregular o asincrónico, marcado por el comienzo y terminación de la obra encomendada al constructor, entre lapsos de inactividad por ausencia de éstas. Así entonces, el DNU no resultaba ser aplicable al caso porque los vínculos entre obreros y empleadores de la construcción eran por tiempo limitado y sujetos a la ejecución de la obra, incluso la vocación de permanencia del vínculo en relaciones como las de autos, estaba ceñida a la existencia de una obra en construcción.

Las señaladas particularidades de la actividad de construcción, también habían sido puestas de relieve por el Tribunal Superior de Justicia en la causa “Urbano, Tito J.E. c/Benito Roggio e H. S.A” (Sentencia N° 63 de fecha 26/4/2006). Tras analizar el caso, los magistrados sostuvieron que la ley 22.250 había puesto el acento en la transitoriedad de su ocupación, pero que ello no era más que el reflejo de la alta tasa de movilidad entre la oferta y la demanda que caracterizaba al mercado en el que se encontraba inserta; por lo que las relaciones laborales que se trababan entre los sujetos intervinientes carecían de la nota esencial que tipificaba la regla imperante en el régimen general, cual era, el carácter indeterminado del contrato de trabajo.

Con lo cual, y a sabiendas de que la Carta Magna imponía que las sentencias sean fundadas en la ley y que estas sean anteriores al objeto del pronunciamiento, debía entonces atenderse a que el *a quo* se había apoyado en la vigencia del DNU 329/20 sin haberse percatado que el sistema de la ley 22.250 se erigía por fuera del régimen general de la ley 20.744 y por ende no cabía la posibilidad de efectuar distingos que la propia ley no había efectuado. La distinción estaba planteada en la generación de un sistema diferente, donde no existía estabilidad, ni relativa ni absoluta, o ni propia ni impropia... para el trabajador de la construcción no había expectativa de mantenimiento del vínculo, y de tal modo el DNU 329/20 era inaplicable respecto del ámbito de aplicación de la ley 22.250.

Incluso el propio Poder Ejecutivo, en decreto posterior -específicamente el 528/20- previó que no siempre será posible la reinstalación, demostrándose la necesidad de mantener la duplicación de las indemnizaciones, como lo eran los casos de incumplimientos graves del empleador o incluso en aquellos supuestos en los que se tornaba difícil acceder a la reinstalación, ya sea por la clandestinidad laboral o el cese de actividades. En definitiva, el DNU 329/20 no era aplicable a las relaciones alcanzadas por la ley 22.250, ya que las notas distintivas del régimen de la industria de la construcción eran imposibles de ser subsumidas dentro de los objetivos impuestos por la norma dictada.

IV. Análisis y comentarios

El derecho del trabajo engloba una serie de garantías que se enfocan en preservar el bienestar del trabajador. Ello parte en primer lugar, de las bases constitucionales que impregnan a este ámbito de un enfoque particularmente organizado que surge (entre otros) de los artículos 14 y 14 bis de la Constitución Nacional (en adelante, CN).

Partiendo de este razonamiento, la siguiente norma que involucra y atañe exclusivamente a los derechos del trabajador, se encuentra dada por la ley n° 20.744 denominada “Ley de Contrato de Trabajo” (en adelante, LCT; publicada en el B.O. 13/05/1976). Dicha norma, faculta al trabajador al reclamos de un importante paquete de derechos legislados, destinados a concretar su protección y regular ciertos deberes concernientes a ambas partes (empleador y trabajador).

En tono con ello, y llevando este entramado de derechos y deberes al terreno de la actualidad, una nueva realidad acontece y parece embestir e incluso confrontar con el resto de los ordenamientos. Se trata de una pandemia mundial generada a raíz del virus Covid-19 / Coronavirus.

Este panorama que azota a las personas sin piedad, fue lo que llevó al Poder Ejecutivo Nacional a dictar una serie de Decretos de Necesidad y Urgencia (en adelante, DNU), con el fin de hacer frente a las necesidades de un contexto de Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO) en el que el poder legislativo ha quedado inmerso conjuntamente con la sociedad, lo cual restringió plenamente sus facultades legislativas. En ejercicio entonces de sus posibilidades de accionar en contextos de emergencia sanitaria, el Gobierno Nacional decretó lo que se conoció como “Decreto 329/2020” de Emergencia Pública, (publicado en el B.O. 31/03/2020).

Múltiples fueron las disposiciones de se introdujeron al mismo, pero en honor a la problemática jurídica de relevancia que nos atañe, interesa particularmente resaltar lo normado en su art. 2º dispuso:

Prohíbense los despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor por el plazo de SESENTA (60) días contados a partir de la fecha de publicación del presente decreto en el Boletín Oficial.

A tenor de lo expuesto, en el caso bajo estudio se pretende desentrañar si dicha prohibición de despidos –y por consiguiente, la norma por medio de la cual se dispuso debe ser interpretada en sentido inclusivo de un grupo minoritario representado por los trabajadores de la construcción. Siendo así, el punto de discusión parece leerse de la posición asumida por las diversas instancias procesales que afrontó este caso.

Dado que mientras el tribunal de grado determinó la reincorporación del trabajador de la construcción a su puesto (por aplicación directa del DNU), la Alzada pondría un punto final al vínculo laboral, luego considerar que el DNU 329/2020 no había previsto que este beneficio alcanzara a este ámbito en particular de trabajadores; dejando al colectivo de trabajadores agrupados bajo los lineamientos de la ley 22.250 fuera de todo alcance. Lo dicho en concreto fue:

La exclusión del colectivo de trabajadores que aquí se propicia (en relación a los DNU dictados por el PEN), no luce irrazonable ni puede ser tildada de arbitraria, aún en el presente estado de emergencia sanitaria, puesto que, independientemente de tal contingencia, el régimen

de la construcción -reiteramos- se apoya en la transitoriedad de las prestaciones; circunstancia objetiva conocida por los contratantes.

Ello abre una puerta de debate en el cual cierta parte de la doctrina se muestra en confrontación con ello. Pero previo a profundizar en este aspecto, es necesario comprender a que refieren los jueces al hablar de una transitoriedad propia del colectivo de la industria de la construcción.

Téndase a bien saber, que esta pequeña clase obrera minoritaria, se encuentra prevista en la ley n° 22.250 de la Industria de la construcción (publicada en el B.O. 11/07/1980). Siendo así, el cese de el vinculo que a las partes de este tipo de contienda laboral, queda simplemente restringido a lo normado por su art. 17 que dispone la existencia de un Fondo de Cese Laboral disponible para el trabajador en caso de cesar la relación laboral, bajo la única aclaración de que dicho acto de rescisión de ser comunicado a la otra parte de forma fechaciente.

En realidad, lo que se interpreta de ello, es que el trabajador no goza de la estabilidad y seguridad laboral que si ampara a los trabajadores amparados por la LCT. Tal y como lo ilustra De Carlo (2014):

(...) bajo el régimen legal actual, el trabajador de la construcción ya no solo se encuentra sometido a una regulación de extrema flexibilidad laboral, sino que a su vez lo expone a situaciones tan irritantes a la justicia y la razón, como lo es el despido bajo discriminación hostil. (p. 17)

Así las cosas, y partiendo de estas premisas, correponde adentrarnos a las dos posturas doctrinarias bien diferencias que se enfrentan en torno a la tesitura que discture la inclusion de los trabajadores amparados dentro de la ley 22.250 dentro de las prohibiciones de despido dispuestas por el DNU 329/2020. Asi por un lado, se observa que Sappia es un sujeto que se muestra en favor de la postura y criterios razonados por el tribunal. El referido autor oportunamente expresó sentirse a favor del reconocimiento de que la ley 22.250 atiende a la realidad de la extrema movilidad de sus trabajadores, lo cual los coloca en un rol plemanete carente de toda vocación de permanencia en relación con el contrato que les vincula a su empleador.

Sin embargo, desde otro razonamiento Orsini (2020) expresa con vehemencia que dicho razonamiento es cuasi irracional, tras manifestar que:

(...) la tesis que pretende excluir a los trabajadores de la construcción del régimen de estabilidad previsto en el DNU 329/20 traslucce una

interpretación a la vez contra legem (pues ninguna exclusión se desprende del ámbito de aplicación de esa normativa), y contra operario (pues se inclina por aplicar la norma y la hermenéutica menos favorables al trabajador, en franco apartamiento de las reglas previstas en los dos párrafos del art. 9 de la LCT y del principio constitucional de protección del trabajador).

La jurisprudencia nacional también muestra rasgos plenamente contradictorios; lo cual queda expuesto en el resolutorio desplegado por la Sala Primera de la Cámara del Trabajo de la ciudad de Córdoba en el caso “García Gustavo Emanuel C/ Ingeniería Srl E Ing. Roberto Y Carlos Trujillo Srl - Ute - Cuerpo De Apelacion - Expte. 9361637” (20/08/2020). En el mismo, la Alzada confirmó la sentencia la reincorporación de un trabajador de la construcción que había sido despedido. Lo razonado por los camaristas, fue que la pandemia constituía una situación sin precedentes que imponía la necesidad de adoptar medidas excepcionales para priorizar el derecho al empleo y al salario, por sobre las facultades de organización del empleador. Incluso también se manifestó la necesidad de recordar que:

(...) aun cuando se mantenga cierto grado de hesitación sobre la proyección del decreto de Necesidad y Urgencia antes mencionado, no se puede soslayar tampoco la manda del art. 9 de la LCT (modificado por la ley 26.428-B.O. del 26/12/2008), que impone: “...Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, o en la apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador. (Considerando IV)

Por último, y en relación a la interpretación y determinación de la aplicabilidad de una norma, la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en el caso "Gómez, Osvaldo Pedro s/ defraudación", Fallos: 311: 2751, (1988), ha indicado que por encima de lo que las leyes parecieran decir literalmente, es propio de la actividad interpretativa el indagar lo que ellas dicen a nivel jurídico. En esta indagación se puede prescindir de las palabras de la ley, pero al parecer tampoco se debería atender rigurosamente a ellas, cuando una interpretación razonada así lo demande.

V. Postura de la autora

No puedo evitar detenerme en primer lugar a considerar cómo es que la justicia puede resultar algunas veces tan contradictoria en sí misma. Pero dada la necesidad de manifestarme a su respecto, parto entonces por argumentar que mi razonamiento me

lleva a colocarme en una postura plenamente opuesta a la tesis armonizada por el tribunal del caso bajo estudio.

En tal caso, tal parecer personal parte de la irracionalidad que bien expone Orsini (2020) en su escrito, cuando critica de modo contundente que la interpretación formulada en el caso bajo estudio parece ser a todas luces *contra legem* y *contra operario*. ¿Qué peso tiene la regla prevista en el art. 9 de la LCT, si justamente el Poder Judicial se aparta de ello y resuelve deliberadamente en contrario?

Sí considero lógico que se tenga reserva en el hecho de atender a que los trabajadores de la construcción posean un régimen radicalmente opuesto a aquellos que se encuentran aparados por la LCT. Más no creo que ello en un contexto de pandemia, extrema necesidad económica y emergencia sanitaria pueda erigirse como una valla que impida la realización del derecho.

Desde mi parecer personal, el DNU 329/2020 no ha hecho distinciones en particular referencia a los trabajadores de la construcción, porque justamente ellos no deben tenerse por dichos. Entonces ¿Por qué menoscabar la voluntad y espíritu de un decreto que ha sido dictado para evitar que los trabajadores queden expuestos a las precariedades de una realidad azotada por una terrible enfermedad? A mi ver, no posee lógica, y mucho menos sostén argumentativo jurídico.

Tal y como se mencionó en el citado caso García, dictado por la justicia cordobesa, la pandemia es una situación sin precedentes que impone la necesidad de adoptar medidas excepcionales para priorizar el derecho al empleo y al salario por sobre las facultades de organización del empleador. No veo entonces una relación razonable entre esta valoración y el criterio adoptado en el fallo Mainini; más aun, no veo que los argumentos tengas bases acertadas ni acordes a la norma ni a la doctrina elaborada por la misma Corte Suprema. Con lo cual, finalmente me reitero en la posición destacada al inicio, porque la interpretación formulada por la Sala Sexta de la Cámara del Trabajo de la ciudad de Córdoba parece encuadrar más con una discusión meramente política, que un fundamento basado en la sana crítica racional de quien tiene en sus manos el poder de impartir la ley.

VI. Conclusiones

La justicia cordobesa se mostró en contra de una interpretación del DNU 329/2020 en favor de la parte actora. Ello le valió a un trabajador de la construcción el haber perdido su puesto de sereno bajo la dependencia de una firma constructora.

Pero algo tan simple de exhibir y manifestar, en realidad esconde en sus sombras un conflicto mucho más complejo. Aquí se puso en tela de juicio, si las disposiciones del referido decreto -que prohibió los despidos en un contexto de pandemia- eran o no aplicables a un trabajador de la construcción alcanzado por las disposiciones de la ley 22.250 de la industria de la construcción.

La postura adoptada por los magistrados fue que dicho trabajador no se encontraba amparado por este beneficio porque carecía de estabilidad laboral por efecto de la norma en la cual se encuadraba la labor que desarrollaba. Ello llevó a que otras voces salieran en defensa de una postura radicalmente opuesta.

Así, por ejemplo, se visualizó otro precedente que, siendo totalmente análogo, era resuelto de modo inverso. Esto es, mentando una labor de determinación de aplicabilidad normativa acorde a la doctrina elaborada por la Corte y así como a las diversas disposiciones de la legislación nacional.

De ello se ha tomado conocimiento, y en su razón he manifestado una postura en la cual me limito a criticar lo resuelto en el caso puesto en análisis, por los motivos que oportunamente se expresaron. Siendo así, creo fielmente que -como todo lo que ha acontecido a nivel normativo durante la pandemia- el DNU 329/2020 posee una arista pasible de interpretación política, y que ello justamente obsta y da lugar a razonamientos contrapuestos.

Nuestro rol entonces, no debe quedar sujeto a lo que una sentencia pueda afirmar. Muy por el contrario, en nuestra función como individuos formados en miras de bregar por el cumplimiento de la ley y la defensa de los derechos, es que debemos encargarnos de promover al Poder Judicial a un actuar atendiendo particularmente a la jerarquía de los derechos en juego.

VII. Referencias

a) Doctrina

De Carlo, I. d. (2014). *Industria de la Construcción. El gen de la desprotección?*

Obtenido de Infojus: www.infojus.gov.ar / Id Infojus: DACF140720

Moreso, J. J., & Vilajosana, J. M. (2004). *Introducción a la teoría del derecho*. Madrid: Marcial Pons.

Orsini, J. I. (2020). Lo que los jueces y las juezas del trabajo dicen que es. *Revista Rubinzal-Culzoni*, pp. 1-21.

Sappia, J. J. (2004). El Estatuto de los Trabajadores de la Construcción. *Revista de Derecho Laboral – Estatutos y otras actividades especiales – II - Rubinzal Culzoni editores*, p. 73-157.

b) Legislación

Poder Ejecutivo Nacional. (31/03/2020) Emergencia Pública. [Decreto 329/2020]. (BO 31/03/2020).

Honorable Congreso de la Nación Argentina. (11/07/1980). Industria de la construcción [Ley n° 22.250], (1980). (BO 11/07/1980).

Honorable Congreso de la Nación Argentina. (15/12/1994). Constitución Nacional Argentina [Ley n° 24.430]. (BO 15/12/1994).

Honorable Congreso de la Nación Argentina. (11/09/1974). Ley de Contrato de Trabajo. [Ley n° 20.744] (BO 20/09/1974).

c) Jurisprudencia

C.T. de Córdoba, "Mainini A.M. c/Boetto y Buttigliengi SA - Medida autosatisfactiva - Cuerpo de Apelación, Expediente N° 9351909 (21/08/2020).

C.T. de Córdoba, "García Gustavo Emanuel C/ Ingeniería Srl E Ing. Roberto Y Carlos Trujillo Srl - Ute - Cuerpo De Apelacion", Expte. 9361637 (20/08/2020).

CSJN, "Gómez, Osvaldo Pedro s/ defraudación", Fallos: 311:2751 (22/12/1988).

TSJ de Córdoba, "Urbano, Tito J.E. c/Benito Roggio e H. S.A", Sentencia N° 63 (26/4/2006).