



NOTA A FALLO ABOGACÍA

**DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL MUNDO DEL TRABAJO – FUTURO
Y PRESENTE EN EL MUNDO DEL TRABAJO.**

**Aplicación de la norma más favorable para el trabajador: análisis del caso
“OYOLA, Pedro Ernesto Leonardo c/ Finca La Normita y Otros s/ Apelación de
Sentencia” – Suprema Corte de Justicia de San Juan, Sala II.**

Alumno: Maximiliano Mancinelli Ruiz.

D.N.I: 31.125.588.

Legajo: VABG82794.

Profesora: Mirna Lozano Bosch.

Año: 2021

Sumario: I. Introducción – II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal – III. *Ratio Decidendi*– los argumentos de la Corte Sanjuanina IV. Análisis doctrinario legislativo y jurisprudencial – V. Postura del Autor – VI. Conclusión – VII. Referencias– VII.1 Doctrina – VII.2 Legislación – VII.3 Jurisprudencia.

I. Introducción

Al momento de comenzar a abordar la temática, cabe indagar ¿por qué las personas trabajan?, algunos creen que las personas trabajan para producir, otros opinan que se trabaja por obligación, otros creen que para ganar la vida, el artículo 4 de nuestra ley de contrato de trabajo reza que el contrato de trabajo tiene por objeto, la actividad creativa y creadora del hombre en sí, o que el trabajo humano se puede definir como toda actividad realizada por el hombre, con su esfuerzo físico o intelectual, que produce bienes y servicios y que tiene por objeto convertir las cosas, es decir, transformar la realidad (Grisolia,2009). Me parece que esto es falso, por que la persona trabaja por salario, se trabaja para adquirir un sustento que le dé una calidad de vida lo más digna posible.

Para poder generar ese sustento el trabajador ofrece ponerse a disposición del empleador con su capacidad de trabajo, se va a someter al empleador, generando así una relación de poder, el que manda va a aplicar siempre sobre la persona del trabajador una relación de subordinación con tintes muy poco democráticos.

Sentado que el trabajador ofrece su capacidad de trabajo, cuando ésta se ve afectada temporariamente o de forma permanente algo le ocurre al vínculo laboral, como consecuencia de tal afectación habrá que ver qué sucede con el vínculo laboral y en igual sentido con la capacidad de trabajo afectada por el contrato de trabajo.

La elección del fallo “Oyola, Pedro Ernesto Leonardo c/ finca La Normita y otros s/ Apelación de sentencia” de fecha 21 de abril del 2014, proveniente Sala Segunda de la Corte de Justicia de San Juan, radica en la importancia que tiene ésta situación tan particular de como se ve afectado el trabajador, que cuando sufre un accidente inculpable o enfermedad profesional y se ve imposibilitado de desempeñar su trabajo, ve disminuida su aptitud de ofrecer su capacidad de trabajo, y por ende pone en riesgo la captación de

su tan preciado salario, su contrato de trabajo y el peligro de perder su “sustento” que le otorga una calidad de vida digna.

Del fallo analizado surge con claridad la existencia de un problema jurídico de relevancia, concebido éste como el problema de determinar “cuál es la norma aplicable a un caso” (Dworkin, 2004). En dicho fallo la controversia surge en dilucidar cuál es la ley aplicable al caso, si la ley de contrato de trabajo (LCT), la ley de régimen agrario (ley 22.248) o aplicar como la parte actora reclama la aplicación de la ley de riesgos de trabajo (LRT).

La Corte de justicia de la provincia de San Juan se pronuncia al respecto y dice que los tribunales de mérito han aplicado de manera correcta las normas de la ley 22.248, en cuanto a que cuando la persona del trabajador se ve imposibilitada de trabajar por causas provenientes de un accidente de trabajo o por una enfermedad profesional, serán aplicables las leyes de la LCT (artículos 208 al 213) respecto de la suspensión de los efectos del contrato de trabajo o la ley 22. 248 de régimen agrario (artículos 47 y 52) en referencia a la suspensión de los efectos del contrato y desestima la aplicación de la LRT (Ley de Riesgos de Trabajo) dado los extensos plazos que contempla dicha norma y lo considera irracional.

II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal

Del fallo se infiere que las dos cuestiones que no están en discusión son: a) en fecha 10 de septiembre del 2004 el actor, que se desempeñaba como tractorista en una finca de la demandada, sufrió un accidente de trabajo (fractura) y b) el 1 de junio de 2006 la empleadora formalizó el despido, invocando el vencimiento de los plazos de los artículos 208 y 211 de la Ley de Contrato de Trabajo.

En primera instancia, se rechaza la demanda entendiendo el juez que la cuestión pasaba por determinar si la ley 22. 248 (régimen de trabajo Agrario) o la ley de Contrato de Trabajo eran aplicables en aquellos casos en donde la imposibilidad de trabajar proviene de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, la parte actora sostiene que la ausencia obedeció a un accidente de trabajo y no a un accidente inculpable, por lo que corresponde aplicar la ley 24.557 (Ley de Riesgos de Trabajo).

La parte actora apela la sentencia de primera instancia ante la sala Primera de la Cámara de Apelaciones del Trabajo y ésta se expide resolviendo que: la mayoría del tribunal a quo entiende que las secuelas del hecho dañoso con influencia en la relación laboral deben regirse por la ley 22.248 (régimen de trabajo Agrario), que desde el accidente se remuneró al actor hasta marzo de 2005 (art 52 de dicha ley), y contado desde ésta última fecha debía conservársele el puesto durante un año (art 47).

La parte actora apela la sentencia de la Sala Primera de la Cámara de Apelaciones del trabajo mediante recurso de Casación e Inconstitucionalidad que rechazó su petición, ya que entendió que los plazos del Régimen de Contrato de Trabajo resultan aplicables en aquellos casos en que la imposibilidad de trabajar proviene de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional. En tal sentido, se inclinó por la postura que entiende que los accidentes de trabajo son una especie de accidentes o enfermedades inculpables y, en consecuencia, al transcurrir el tiempo fijado en esa norma, el despido se ajustaba a derecho.

La Corte de Justicia de la provincia de San Juan resuelve admitiendo el recurso de casación y desestima el recurso de inconstitucionalidad dado que la recurrente omitió cumplir con el requisito de la formulación de agravios.

III. *Ratio Decidendi*– los argumentos de la Corte Sanjuanina

La Corte de Justicia de la provincia de San Juan para arribar a una resolución y resolver sobre el problema jurídico de relevancia ha argumentado que el ámbito de aplicación de la LRT comprende la prevención de los riesgos y la reparación de los daños, pero no incursiona en los derechos y obligaciones de las partes, lo que, como también se ha visto, se rigen por la LCT o, en el caso, el estatuto especial del Trabajador Agrario. En función de ello, el Tribunal descartó que en el punto discutido la situación pueda regirse por la LRT, pues ello sería irrazonable, dado los extensos plazos que la norma contempla, los que, sumados, podrían extenderse hasta seis años.

Aunado a ello el máximo tribunal sanjuanino citando a Ackerman, arguyó que dos son las relaciones normativas que se establecen entre el régimen de accidentes y enfermedades inculpables (LCT y los estatutos especiales) y la LRT: a)

complementación, cuando coincidan sus ámbitos personales de aplicación y los presupuestos de hecho de ambos sistemas, pero difieran los bienes jurídicos tutelados; b) desvinculación, cuando no se produzca aquella doble coincidencia. En cuanto al punto en cuestión, que es la incapacitación del trabajador, ambos regímenes se complementan.

En esa misma línea remarcó que, sobre la aplicación y fecha de inicio del plazo de reserva, queda pendiente de resolución la cuestión de la fecha de inicio del cómputo del año de reserva cuando la incapacitación fue causada por un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, bien entendido que (...) el plazo anual de conservación del empleo opera tanto en la situación de incapacidad laboral temporaria como permanente para la LRT –y siempre, claro está, que en cualquiera de tales situaciones la incapacitación no sea permanente para la LCT o el estatuto especial aplicable.

Por lo que, con independencia de que el empleador se encuentre obligado al pago del salario, la incapacitación temporaria del trabajador lo exime de poner su capacidad de trabajo a disposición de aquél por un primer período de 3, 6 o 12 meses según su antigüedad y cargas de familia, a cuyo término comienza, automáticamente, un segundo período de un año, durante el cual en ningún caso se devenga remuneración. La extensión total máxima de la licencia será así de 15, 18 o 24 meses, según sea la situación laboral y personal del trabajador.

En consecuencia, la Corte culminó, definiendo que el curso del plazo de un año del artículo 211 de la LCT o del artículo 52 del Régimen Nacional del Trabajo Agrario comenzará en la fecha en que se extinga o deba extinguirse, si resulta aplicable la regla del apartado 3 del artículo 13 de la ley 24.557 el plazo remunerado en la extensión que le corresponda de acuerdo con las reglas del artículo 208 de la LCT o 47 del Régimen Nacional de Trabajo Agrario.

La otra parte del tribunal, los señores ministros, el Dr. José Abel Soria Vega y el Dr. Adolfo Caballero, dijeron: Por sus fundamentos, nos adherimos al voto emitido supra y resuelven: I) rechazar recurso de casación interpuesto por la actora, con costas a la vencida y II) ordenar se protocolice la presente y se agregue copia al expediente y a los autos principales, y disponer que éstos bajen al tribunal de origen a los fines pertinentes.

IV. Análisis doctrinario legislativo y jurisprudencial

El trabajo humano ha sido definido como una actividad realizada por una persona, orientada hacia una finalidad, la prestación de un servicio o la producción de un bien que tiene una realidad objetiva y exterior al sujeto que lo produjo, con una utilidad social: la satisfacción de una necesidad personal o de otras personas. El trabajo así entendido involucra a todo el ser humano que pone en acto sus capacidades y no solamente sus dimensiones fisiológicas y biológicas, dado que al mismo tiempo que soporta una carga estática, con gestos y posturas despliega su fuerza física, moviliza las dimensiones psíquicas y mentales (Neffa, 2003).

Derivado de ello la actividad que desarrolla el hombre a través del trabajo siempre está sujeta a riesgo. Sea su trabajo realizado en forma manual o ayudado por maquinarias, o bien efectuando tareas intelectuales, el hombre -compuesto psicofísico- padece riesgos que podrían minar su salud. Resulta por lo demás obvio que los siniestros que puede sufrir un trabajador manual o encargado de maquinarias se presentan en forma más usual (Ferreiros, 2002).

Lo anteriormente expuesto guarda estrecha relación con el caso de marras puesto que el mismo se suscita producto de un accidente laboral sufrido por el actor Pedro Ernesto Leonardo Oyola, en donde la controversia surge en dilucidar cuál es la ley aplicable al caso, si la ley de contrato de trabajo (20.744), la ley de régimen agrario (ley 22.248) o aplicar como la parte actora reclama la aplicación de la ley de riesgos de trabajo (LRT).

En este sentido, es importante destacar que, en el ámbito laboral general, el elemento normativo es fundamental, dado que la resolución de conflicto se da en base estricta a la aplicación de las leyes en vigencia, la doctrina y la jurisprudencia. Sin embargo, en el ámbito del Derecho Agrario, o el Derecho Laboral Agrario, si bien es cierto que el elemento normativo es importante, se infiere que todo aquel que pretenda resolver un problema laboral agrario deberá, además, consultar la naturaleza de la actividad, los usos y costumbres en la zona donde el conflicto laboral se produce, como también los principios fundamentales de nuestro derecho agrario, que en caso de dudas deberán servir al juzgador para alcanzar la solución de un problema con estricta justicia (Gentile, 2020).

En mismo orden Vivanco (1967) expresaba que los principios generales en materia laboral se aplican al trabajo en general, es por ello que se puede inferir entonces la aplicabilidad en el caso de marras del principio de aplicación de la norma más favorable, el cual emana del artículo 9 de la Ley de Contrato de Trabajo que indica:

En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjuntos de normas que rija cada una de las instituciones del derecho del trabajo.

Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, o en apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador. (Ley de Contrato de trabajo N° 20 744, 1974, Artículo 9).

El artículo citado precedentemente conlleva a indicar entonces que el sistema adoptado por la legislación argentina es el de selección de la norma más favorable de conformidad con el criterio del conglobamiento por instituciones, vale decir el cotejo para elegir la norma más favorable debe realizarse institución por institución, entendiéndose por esta última como el conjunto menor de normas que tienen autonomía y posibilidad de regir por sí una situación determinada (Dobarro, 2020).

V. Postura del Autor

Al momento de verter una postura de lo relatado hasta aquí se concluye que las instancias de mérito han aplicado correctamente al caso las normas de la ley 22.248, adhiriendo a la opinión del Dr. Mario Ackerman en cuanto a que el régimen de la LCT o el Régimen de Contrato Agrario no resulta en el punto excluido por el hecho de que el accidente o enfermedad sean regidos por la ley 24.557.

Cabe señalar que esta última norma regula lo referente a “La prevención de los riesgos y la reparación de los daños derivados del trabajo” (art 1, ap. 1°), mientras que la LCT rige, respecto del contrato de trabajo, “todo lo relativo a la validez, derechos y obligaciones de las partes” (art 3). De igual forma las normas del régimen del trabajo Agrario aprobado mediante ley 22.248 rigen “lo relativo a la validez del contrato de trabajo Agrario y a los derechos y obligaciones de las partes”.

Ello significa que el ámbito de aplicación de la LRT comprende la prevención de los riesgos y la reparación de los daños, pero no incursiona en los derechos y obligaciones de las partes, lo que también se ha visto se rige por la LCT o en el caso especial el estatuto especial del trabajador agrario. En función de ello se descarta que en el punto discutido la situación pueda regirse por la LRT. Agrego que ello sería irrazonable, dado los extensos plazos que la norma contempla, los que, sumados, podrían extenderse hasta seis años (arts. 7 y 9).

Respecto de la aplicación y fecha de inicio del plazo de reserva, Ackerman (2005) expresa, queda pendiente de resolución la cuestión de la fecha de inicio del año de reserva cuando la incapacitación fue causada por un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, bien entendido que el plazo anual de conservación del empleo opera tanto en la situación de incapacidad laboral temporaria como permanente para la LRT – y siempre, claro está, que en cualquiera de tales situaciones la incapacitación no sea permanente para la LCT o el estatuto especial aplicable.

Ante la ausencia de precepto legal que imponga una respuesta diferente, la solución debe buscarse a partir del reconocimiento de la antes subrayada identidad de situación, en cuanto a la eximición del deber de prestación del trabajador, en la primera – remunerada- y la segunda –no remunerada- etapas.

Este trabajo adhiere al criterio de dicho autor, como lo hizo la sala V de la Cámara Nacional de Apelaciones de trabajo (fallo del 30/11/2010, voto de la Dra. García Margalejo, con adhesión del Dr. Fernández Madrid, causa “Peralta, José Domingo c / EL Nuevo Halcón S.A s/ diferencias de salarios), en el cual la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo determinó que en el derecho a la licencia paga por enfermedad no resultan incompatibles las prestaciones dinerarias de la Ley de Contrato de Trabajo con las de la Ley de Riesgos del Trabajo ya que, que el derecho a la licencia paga por enfermedad comienza en el momento en que la enfermedad o el accidente impiden la prestación del servicio, y se trata de una cuestión no solo jurídica sino fáctica.

VI. Conclusión

En la causa traída a análisis caratulada “Oyola, Pedro Ernesto Leonardo c/ finca La Normita y otros s/ Apelación de sentencia” de fecha 21 de abril del 2014, proveniente Sala Segunda de la Corte de Justicia de San Juan, se plantea un claro problema jurídico de relevancia, puesto que en el fallo la controversia surge en dilucidar cuál es la ley aplicable al caso, si la ley de contrato de trabajo (LCT), la ley de régimen agrario (ley 22.248) o aplicar como la parte actora reclama la aplicación de la ley de riesgos de trabajo (LRT).

En este sentido, a momentos de sentenciar y resolver el problema mencionado, la Corte explicó que dos son las relaciones normativas que se establecen entre el régimen de accidentes y enfermedades inculpables (LCT y los estatutos especiales) y la LRT, ambos regímenes se complementan. Sin embargo, el ámbito de aplicación de la LRT comprende la prevención de los riesgos y la reparación de los daños, pero no incursiona en los derechos y obligaciones de las partes, lo que, como también se ha visto, se rigen por la LCT o, en el caso, el estatuto especial del Trabajador Agrario.

En función de ello, el Tribunal descartó que en el punto discutido la situación pueda regirse por la LRT, pues ello sería irrazonable, dado los extensos plazos que la norma contempla, los que, sumados, podrían extenderse hasta seis años. En este sentido, y como ya fuere afirmado supra, luego de esbozar argumentos doctrinarios y jurisprudenciales que apoyan lo resuelto por la Corte sanjuanina, este trabajo adhiere a lo resuelto.

Motiva esta adhesión al entender que, si bien la controversia se suscita en determinar cuál es la norma aplicable al caso, la Suprema Corte resolvió teniendo en consideración la naturaleza de la actividad, los usos y costumbres en la zona donde el conflicto laboral se produjo y también los principios fundamentales del derecho laboral como el principio in dubio pro operario, marcando un importante precedente en lo que concierne al Derecho Laboral y accidentes de trabajo.

VII. Referencias

VII.1 Doctrina:

Ackerman, M. (2005). *Tratado de Derecho del trabajo*. Santa Fe: EditorialRubinzal-Culzoni.

Cortez Díaz, J.M (2007). *Técnicas de prevención de riesgos laborales*. Madrid: Editorial Tébar.

De Diego, J.A (2005). *Manual de derecho laboral para empresas*. Editorial: Errepar.

Dobarro, V. M (2005). *El Derecho del Trabajo, principios generales*. Buenos Aires: La Ley.

Ferreiros, E. M. (2002). *Los viejos y los nuevos principios del derecho del trabajo*. Buenos Aires: Errepar.

Gentile, E. (2020). *Práctica Laboral*. CABA: Praxis Jurídica.

Grisolia, J. (2009). *Manual de Derecho Laboral*. Buenos Aires: EditorialAbeledoPerrot.

Neffa, J. C. (2003). *El trabajo humano, Asociación Trabajo y Sociedad*. Buenos Aires: Hummanitas.

Vivanco, A. C. (1967). *Teoría de Derecho Agrario*. La Plata: Ed. Jurídica.

VII.2 Legislación:

Ley 20.744 (1976) Contrato de Trabajo. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

Ley 22.248 (1980) Régimen Nacional del Trabajo Agrario. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

Ley 24.430 (1994). Constitución de la Nación Argentina. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

Ley 24.557 (1995) Riesgos del trabajo. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

VII.3 Jurisprudencia:

Corte Suprema de Justicia de la Nación. (07/12/2010). “Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo”.

