



UNIVERSIDAD SIGLO 21

CARRERA DE ABOGACÍA-SEMINARIO FINAL

**EL FALLO “RODRÍGUEZ”: LAS FUNDACIONES SIN FINES DE LUCRO COMO
PARTE EMPLEADORA DE LA RELACIÓN LABORAL**

NOTA A FALLO

Autora: Elizabeth Cardozo

DNI: 26.679.400

Legajo: VABG85789

Prof. Director: César Baena

Santiago del Estero, 2021

Tema: Derechos fundamentales del mundo del trabajo.

Fallo: “Rodríguez Carlos Saúl c/ Fundación para el Desarrollo Argentina y/o Resp. s/ Indemnización por Antigüedad, etc. - Casación Laboral”. Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Santiago del Estero. Sentencia del 11 de abril de 2017.

Sumario: 1. Introducción.- 2. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal.- 3. *La ratio decidendi* de la sentencia del Máximo Tribunal.- 4. Análisis crítico del fallo.- 4.1. La descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.- 4. 2. La postura de la autora.- 5. Conclusión. 6. Referencias bibliográficas.- 6.1. Doctrina.- 6.2. Jurisprudencia.- 6.3. Legislación.- 7. Anexo fallo.-

1. Introducción

La presente nota a fallo será sobre el análisis de los autos “Rodríguez Carlos Saúl c/ Fundación para el Desarrollo Argentina y/o Resp. s/ Indemnización por Antigüedad, etc. - Casación Laboral” en el cual el Superior Tribunal de Justicia de Santiago del Estero decide revocar la sentencia dictada en la instancia anterior y hacer lugar al reclamo indemnizatorio perseguido por el actor que se desempeñaba en relación de dependencia bajo las órdenes de la Fundación para el Desarrollo Argentina.

El fallo es relevante para el análisis ya que el STJ provincial hace lugar a la demanda, donde en la instancia anterior la Cámara había considerado que al tratarse de una fundación sin fines de lucro, el trabajador prestaba tareas de manera gratuita ya que no se encontraba registrado apartándose de esta manera del art. 5 y 23 de la Ley de Contrato de Trabajo-en adelante LCT-. El máximo tribunal provincial remarca la importancia de los artículos mencionados además de considerar el hecho de que el trabajador no se encontraba registrado ante los organismos correspondientes, otorgándole la indemnización por el tiempo que prestó servicios. Debe destacarse que en las relaciones laborales hay un cambio de carácter netamente patrimonial, ya que el trabajador realiza las tareas ordenadas a los fines de percibir la remuneración para su subsistencia y la de su familia (Grisolía, 2016).

Es necesario enfatizar la importancia del análisis del presente fallo, ésta radica en la correcta interpretación que realiza el Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Santiago del Estero, revocando la sentencia de Cámara, donde se había negado la existencia de la relación laboral, hecho que se encuentra probado en autos, ya que a entender de la Cámara interviniente al tratarse de una fundación sin fines de lucro quienes ahí laboraban lo hacían

de manera gratuita. Esto es impensable si se tiene en cuenta que el trabajo, tal como afirma Grisolia (2016) es el medio de subsistencia del trabajador, los fines que persigue la parte empleadora deben ser ajenos a aquel, se traten o no de tareas benéficas, pues eso mismo es lo que determina el artículo 5 de la LCT.

En cuanto al problema jurídico que encierra el caso, el mismo es de tipo lingüístico por vaguedad en el término “empresa”. Este tipo de problema se da cuando el significado de una palabra de la oración tiene una imprecisión, por lo que las propiedades de dichas palabras generan que no haya una lista acabada de propiedades para la utilización del término, ya que está abierta la posibilidad de que haya nuevas características que permitan la utilización de la palabra (Nino, 2003). En concreto, el problema jurídico se materializa ya que las fundaciones sin fines de lucro tal como su nombre lo indica, no tienen un fin económico lo cual en interpretación de la Cámara conlleva a que el trabajo prestado sea a título benéfico. Ante esto los jueces del STJ hacen una interpretación acorde al sistema y tienen en cuenta el hecho que la misma LCT determina en el art. 5 que puede el empleador, ser una empresa que se dedique a fines benéficos por lo que el trabajador es precisamente un dependiente y no una persona que realiza dicha actividad *ad-honorem*.

A su vez hay un problema jurídico de prueba, el cual se materializa cuando no hay un acuerdo en cuanto un hecho o bien, cuando en base a la evidencia aportada se debe intuir que una proposición es verdadera (MacCormick, 1997). En el caso analizado, a pesar de estar acreditada la prestación de servicios realizada por el Sr. Rodríguez, la Cámara no tuvo por probado el contrato de trabajo, apartándose de la presunción del art. 23 de la LCT, todo lo cual lleva a dichos jueces intervinientes a presumir que no hubo una relación laboral y por ende no ser acreedor de indemnización alguna. Frente a esta situación los magistrados del STJ deben dilucidar si es operativa la presunción del art. 23 LCT.

En la presente nota a fallo se realizará una reconstrucción sobre la historia procesal y la *ratio decidendi* de la sentencia, para luego analizar la doctrina y jurisprudencia relativa al tema, abordar la postura de la autora y se finalizará con una conclusión de la presente.

2. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal

El Sr. Rodríguez reclama que su relación laboral sea registrada y se le abonen los salarios correspondientes bajo apercibimiento de darse por despedido por exclusiva culpa de la patronal. Tras esta intimación el trabajador hace efectivo el apercibimiento cursado razón por la cual inicia demanda por despido persiguiendo el cobro de la indemnización correspondiente con las multas aplicables por encontrarse la relación laboral sin registrar ante los organismos correspondientes.

Tanto el Juez de primera instancia como la Cámara de Apelaciones rechazan el pedido del Sr. Rodríguez fundamentando el decisorio en que la parte empleadora es una Fundación por lo que no persigue fines económicos sino benéficos, entendiendo de esta manera que el trabajo prestado por Rodríguez era *ad-honorem*. Ante esto se presenta recurso de casación el cual es resuelto por el Superior Tribunal de Justicia de manera favorable al trabajador.

3. La *ratio decidendi* de la sentencia del Máximo Tribunal

El STJ de Santiago del Estero, para otorgarle la razón al trabajador se basa en primer lugar en el hecho de que la prestación de servicios estaba acreditada, resolviendo de esta manera el problema jurídico de prueba que se presentó al hacer operativa la presunción del artículo 23 de la LCT, resaltando el hecho de que no corresponde al trabajador probar la existencia del contrato de trabajo, sino al empleador desvirtuar dicha presunción. Resaltan el hecho que al haberse probado la prestación de servicios la Cámara no le otorgó operatividad al artículo antes mencionado, sino que sólo se escudó en que al tratarse de una fundación sin fines de lucro se presumía que la labor era gratuita. Ante lo cual remarcan que es jurisprudencia de ese mismo tribunal que acreditada la prestación de tareas debe ser aplicado el artículo 23 LCT.

En cuanto al problema jurídico lingüístico, los magistrados resaltaron que en cuanto a la calidad de empleador, el hecho de que se trate de una fundación no lleva a excluirla del término “empresa” (art. 5 LCT) ya que no se torna relevante si la finalidad que se persigue es benéfica o económica. Hacen hincapié los magistrados en que el fin que persiga el empleador no condiciona al trabajador, cuya labor siempre tiene un fin económico por ser éste su medio de subsistencia. Haciendo extensiva lo antedicho en el precedente “Coronel c/ Parroquia Sagrado Corazón de Jesús” donde la entidad eclesiástica no fue excluida del término “empresa” por lo que entienden, la fundación sin fines de lucro demandada en el

caso analizado también queda abarcada en el término en cuestión. A su vez, determina que la decisión del *a-quo* se aparta del artículo 115 del mencionado cuerpo legal, que específicamente estipula que no se presume gratuito el trabajo.

4. Análisis crítico del fallo

4.1. La descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

En primer lugar debe aclararse que el contrato de trabajo constituye aquel acto en el cual una persona se somete a prestar servicios a favor de otra. Este acto es el que origina la relación de trabajo que es justamente el hecho de laborar para otra persona, lo cual se encuentra estipulado en el artículo 22 de la LCT. El artículo siguiente (art. 23) genera la presunción de que la prestación de servicios se debe a la existencia de un contrato de trabajo. Esta presunción es *iuris tantum* por lo que admite prueba en contrario (Ackerman, 2017) y se ve reforzada por el artículo 115 de la misma ley que dispone que el trabajo no se presume gratuito.

Dicha presunción se encuentra íntimamente ligada al principio de primacía de la realidad, conforme al cual se le da prioridad a los hechos que realmente han ocurrido por sobre las apariencias que pretendan darle las partes y cuya finalidad radica en evitar el fraude laboral. A los fines de no caer en la complicidad del mencionado fraude laboral, es necesario resaltar que cobra relevancia la operatividad del art. 23 de la LCT sobre la existencia del nexo laboral existente (Grisolía, 2016). De esta manera fue que los magistrados en el caso analizado le dieron la operatividad necesaria al tan mencionado artículo a los fines de zanjar la equivocada interpretación dada por la Cámara a los hechos demostrados en la causa sobre la existencia de la relación laboral. Enseña Goldin (2013) que la presunción de la existencia del contrato de trabajo determina a su vez la aplicación del ordenamiento laboral de protección al trabajador.

Avala lo antedicho el fallo “López c/ Cena” (2018) donde la Cámara de Apelaciones en lo Laboral de la Provincia de Corrientes hizo hincapié que ante la falta de registración de la trabajadora y la prueba rendida en autos sobre la existencia de la relación laboral debe aplicarse el art. 23 LCT además de entender que el art. 115 LCT refuerza esta presunción. Como así también en el reciente fallo “Pelozo” (2021) la Corte Suprema de Justicia de la

Nación-en adelante CSJN- dispuso que ante una relación laboral no registrada y probada debe aplicarse la tan mencionada presunción de existencia de contrato de trabajo y por ende debe indemnizarse a la actora por la ruptura del vínculo laboral.

Ahora bien, cabe destacar lo siguiente, si bien el art. 23 conjugado con el art. 115-ambos de la LCT- generan una presunción, ésta como se dijo es *iuris tantum*, por lo tanto puede ser desvirtuada. Esto fue lo que ocurrió en el fallo “Correcher” (2018) donde la CSJN anuló la sentencia anterior atento a que no se tuvieron en cuenta las declaraciones de los testigos que demostraban la inexistencia de una relación laboral. Los magistrados intervinientes en instancia anterior le habían dado plena operatividad a la presunción la cual fue desvirtuada.

Mencionado lo anterior cabe destacar que para la Ley de Contrato de Trabajo empresa es “organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos” (art. 5). De Diego (2002) explica que la LCT no rechaza ninguna figura jurídica para que una persona revista las características de empresa y empleador siendo necesario para revestir estas figuras que requiera de otra persona para realizar determinadas actividades para su fin, sea de lucro o no. Así debe destacarse que la empresa es aquella institución integrada por personas cuyo objetivo es brindar servicios a la comunidad o bien obtener utilidades. Remarca también este autor que el derecho del trabajo genera una relación entre el trabajador y el empleador, y no con el empresario, ya que muchos empleadores lo son sin ser empresarios (Capón Filas, 2006).

Fernández Madrid (2007) remarca que existen situaciones que quedan encuadradas en lo denominado trabajos benévolos, en estos casos la nota característica es que quien presta la tarea o servicio no tiene ánimo de recibir retribución alguna y no se reciben órdenes, siendo otras notas tipificantes la ocasionalidad y transitoriedad del servicio prestado.

Lo antedicho es de remarcar ya que esa situación no se dio en el caso analizado. La trabajadora prestaba tareas con habitualidad y con las características típicas de un contrato de trabajo. No es óbice a un contrato de trabajo que la parte empleadora sea una fundación sin fines de lucro. Así encontramos el fallo “Fernandes c/ Fundación de altos estudios Club Atlético River Plate” (2016) donde se resuelve que entre la actora y la demandada existía un contrato de trabajo a pesar de que esta última lo negaba. En igual sentido en la causa

“Gutierrez c/ Fundación Madres de Plaza de Mayo” (2015) se reconoce la relación laboral existente y la verdadera fecha de ingreso de la actora a los fines del cálculo indemnizatorio. Y por último cabe señalar la sentencia “Ruiz c/Fundación Científica Felipe Fiorellino” (2018) que fue en idéntico sentido, es decir que se tiene por acreditada la relación laboral y el rol de empleadora de la fundación. Lo destacable de estos fallos señalados reside en que a las fundaciones demandadas se le reconoció el rol de empleadoras.

4. 2. La postura de la autora

En lo desarrollado se ha podido observar que la tan mencionada presunción de existencia del contrato de trabajo cobra relevancia, y en conjunción con el artículo 115 de la LCT y el principio de primacía de la realidad es que se logra comprobar en los estratos judiciales la existencia del contrato de trabajo, sobre todo en aquellas situaciones en que los empleadores omiten la correcta registración ante los organismos correspondientes. El hecho de que una persona labora bajo las órdenes de otra de manera habitual debe hacer presumir indefectiblemente que hay una relación trabajador-empleador. No es poco frecuente el denominado trabajo en negro, donde son vulnerados los derechos de los trabajadores y estos se encuentran desprotegidos. No es más ni menos que ésta la razón por la cual la presunción del art. 23 LCT sumado al aporte de los testigos debe cobrar operatividad para la efectiva defensa de los distintos trabajadores.

Por otra parte la Ley de Contrato de Trabajo es muy clara, como se pudo observar, que el término empresa abarca a toda organización persiga un fin lucrativo o no. No es posible defender la tesitura que tuvieron los jueces que intervinieron en la instancia anterior en cuanto concluyeron que por el hecho de tratarse de una fundación no existía relación laboral alguna. Debe hacerse nuevamente hincapié que la LCT no excluye ni a las fundaciones ni a las asociaciones civiles sin fines de lucro del carácter de empresa y empleador. Si cabe destacar lo mencionado anteriormente, que puede existir trabajo benévolo pero como se pudo observar, para que el mismo ocurra debe ser voluntad de quien presta la tarea realizarlo de manera gratuita además del hecho de que este tipo de trabajo es ocasional.

Por todo lo analizado es que la sentencia del Superior Tribunal de Justicia es totalmente aplaudible, aquí los magistrados dieron cuenta de la existencia de la relación laboral clandestina que existía razón por la cual condenaron a la Fundación demandada al

pago de la indemnización correspondiente. No puede presumirse que por el mero hecho de que sea una fundación sin fines de lucro las personas que presten tareas bajo sus órdenes lo hagan de manera gratuita. Llegar a esa conclusión vulnera derechos fundamentales de las personas contenidos en la Constitución Nacional y en la Ley de Contrato de Trabajo.

Cuestión a destacar es que, como se pudo observar las fundaciones no es la primera ni la última vez que serán demandadas por una pretensión laboral. Claro está que si ellas actúan como empleadores deberán registrar a sus trabajadores tal como lo exige la ley. Pero el problema se presenta cuando las personas se desempeñen en éstas pero como voluntarios, por querer colaborar con el fin que tiene propuesto la fundación a nivel social, en estos casos puede suceder que alguna persona luego intente un reclamo bajo la excusa de haber laborado sin que la relación laboral se encuentre registrada, tal como sucedió en el caso “Correcher” (2018). Quien se ofrece como voluntario de una ONG, una entidad religiosa o una fundación sin fines de lucro no lo hace con la finalidad de obtener una contraprestación dineraria, sino que está realizando un acto de beneficencia a estas organizaciones y por ende quedan excluidos del régimen del derecho de trabajo. Se cree conveniente que dichas organizaciones tomen los recaudos necesarios para evitar conflictos cuando realmente se trate de un trabajo benévolo o voluntario, pues como se ha podido observar puede suceder que quien presta dicha tarea voluntaria le reclame algo que no le es debido.

Ahora bien, es cierto que existe un incumplimiento generalizado de los deberes de registración de trabajadores, generando una clandestinidad laboral, la cual es totalmente injustificable, ante lo cual un trabajador víctima de esta situación debe hacer valer sus derechos, indudablemente debe haber más control de parte del Estado de estas actitudes que toman los empleadores y no sólo a los fines recaudatorios sino de protección efectiva a los trabajadores.

5. Conclusión

Los jueces han resuelto el problema jurídico de prueba que se les presentó haciendo prevalecer la presunción del art. 23 de la LCT la cual determina que demostrada la prestación de servicios se presume la existencia del contrato de trabajo entre las partes. No debe perderse de vista, tal como se analizó oportunamente, que las fundaciones sin fines de lucro pueden

revestir el carácter de empleador en la relación laboral, que su objetivo sea benéfico no obsta a que el trabajo que se preste para ella deba ser retribuido.

Luego del análisis doctrinario y jurisprudencial realizado puede advertirse que la solución dada por el Superior Tribunal de Justicia de Santiago del Estero es totalmente acertada al revocar la sentencia de la instancia anterior donde los magistrados se habían apartado no sólo de la presunción del art 23 LCT sino también del art. 115 LCT que estipula que no se presume que el trabajo sea gratuito. Situación que no debe pasarse por alto es que en este caso la empleadora no había registrado ante los organismos correspondientes el vínculo laboral, por lo tanto se encontraba en la clandestinidad.

6. Referencias bibliográficas

6.1. Doctrina

Ackerman, M. (2017) *Manual de elementos de derecho del trabajo y seguridad social*. Buenos Aires: Ed. Rubinzal.

Capón Filas, R. (2006). *Derecho del trabajo y seguridad social. Relación individual de trabajo*. Santa Fe. Ed. Rubinzal y Culzoni

De Diego, J. (2002). *Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social*. Buenos Aires, Ed. Abeledo Perrot.

Fernández Madrid, J. C. (2007). *Tratado práctico del derecho del trabajo*. 3ra. edición. Buenos Aires. Ed. La Ley.

Goldin, A. (2013). *Curso de derecho del trabajo y la seguridad social*. Buenos Aires: Ed. La Ley

Grisolía, J.A. (2016) *Manual de Derecho Laboral*. Buenos Aires: Abeledo Perrot

MacCormick, N. (1997) *Legal reasoning and legal theory*, Clarendon. 1997

Nino, C. A. (2003) *Introducción al análisis del derecho*. Buenos Aires: Astrea

6.2. Jurisprudencia

CSJN. “Correcher Gil, Dolores c/ REMAR ARGENTINA Asoc. Civil s/ Despido” (2018)

CSJN. “Pelozo, Jacinta el Méndez, Enrique (fallecido) y otros s/ despido” (2021)

STJ Santiago del Estero. “Rodríguez Carlos Saúl c/ Fundación para el Desarrollo Argentina y/o Resp. s/ Indemnización por Antigüedad, etc. - Casación Laboral” (2017).

STJ. Santiago del Estero. “Coronel, Víctor Alberto c/ Parroquia Sagrado Corazón de Jesús s/diferencia de sueldos, etc.” (2013)

CAL. Corrientes. “López María Itati c/ Cena Laura Romina y/u otro y/o Q.R.R. s/ind. Etc.” (2018).

CNAT. “Fernández Sandra Laura c/ Fundación Altos Estudios Club Atlético River Plate s/ despido” (2016)

CNAT. “Gutiérrez Patricia Noemí c/ Fundación Madres de Plaza de Mayo y otro s/ despido” (2015)

CNAT. “Ruiz Estella Noemí c/ Fundación Científica Felipe Fiorellino y otro s/ despido” (2018)

6.3. Legislación

Congreso de la Nación Argentina (13 de mayo de 1976). Ley de Contrato de Trabajo. [Ley 20.744 de 1976]

7. Anexo fallo

Excmo. Superior Tribunal de Justicia Provincia de Santiago del Estero

Expte. N° 18.468 – Año 2015 – Autos: “Rodríguez Carlos Saúl c/ Fundación para el Desarrollo Argentina y/o Resp. s/ Indemnización por Antigüedad, etc. - Casación Laboral”.

Resol. Serie “B” N° 37

En la Ciudad de Santiago del Estero, a los once días del mes de abril de dos mil diecisiete, la Sala Criminal, Laboral y Minas del Excmo. Superior Tribunal de Justicia, integrada por el Dr. Gustavo Adolfo Herrera, como Presidente, y los Dres. Eduardo Federico López Alzogaray y Eduardo José Ramón Llugdar, como Vocales y, a los efectos del art. 188 de la Constitución Provincial, con los Dres. Sebastián Diego Argibay y Pablo Alfonzo de La Rúa, asistidos por la Secretaria Judicial Autorizante, Dra. Isabel Mercedes Sonzini de Vittar, a los efectos de resolver el recurso interpuesto contra la resolución de fs. 285/289 del Expte. N° 18.468 – Año 2015 – Autos: “Rodríguez Carlos Saúl c/ Fundación para el Desarrollo Argentina y/o Resp. s/ Indemnización por Antigüedad, etc. - Casación Laboral”. Establecido el orden de pase a estudio, resultó designado para hacerlo en primer término el Dr. Eduardo Federico López Alzogaray, y en segundo y tercer lugar, los Dres. Eduardo José Ramón Llugdar y Gustavo Adolfo Herrera, respectivamente; y a los efectos del art. 188 de la Constitución Provincial, los Dres. Sebastián Diego Argibay y Pablo Alfonzo de La Rúa.

El Sr. Vocal, Dr. Eduardo Federico López Alzogaray dijo:

Y Vistos:

Para resolver en los autos del epígrafe el recurso de casación deducido a fs. 291/294 por la parte actora contra la resolución de la Excma. Cámara de Apelaciones de Segunda Nominación del diecinueve de agosto de 2015, cuya copia certificada obra a fs. 285/289.----

Y Considerando:

I) Que el recurrente cuestionó la decisión del Tribunal de rechazar el Recurso de Apelación interpuesto por su parte y en su mérito confirmar la resolución de primera instancia. Sostuvo que para así decidir, el A-quo aplicó en forma errónea y arbitraria el Código de Procedimiento Laboral Ley N° 7049.-----

En orden a ello manifiesta que en la sentencia recurrida, el tribunal de Apelación, incurrió en error al considerar que su parte fundamentó el recurso de apelación en objeciones

a la valoración de la prueba llevada a cabo por el juez de la causa. Sostiene, que lo que su parte criticó del fallo fue la arbitraria interpretación de los arts. 23 de la LCT y 131 CPL, la lógica en el razonamiento de la sentenciante para dar solución al caso. Añadió que la Cámara de Apelaciones al ratificar la sentencia en primera instancia, cometió idéntico error con el agravante que no trató en los considerandos la propuesta efectuada por su parte. -----

Sostuvo que en el caso, los hechos habían quedado determinados e incorporados al proceso mediante la apreciación de la prueba que hiciera la sentenciante de grado en la que arribara a la conclusión que el actor prestaba servicios para la demandada; que no obstante ello, el Tribunal de segunda instancia consideró que esos hechos resultaron insuficientes para demostrar la existencia de una relación de trabajo, cuando de lo que se trataba era de “construir a partir de esos hechos, la prestación de servicios” (sic).-----

Adujo también que la sentenciante incurrió en error de derecho al confundir prestación de servicios con relación de trabajo, error que reiterado por el Tribunal de Apelación al limitarse a ratificar la valoración de la prueba y considerar acertada a la conclusión de grado, en orden a la inexistencia de la relación de trabajo enmarcada en la Ley de Contrato de Trabajo.-----

Alegó además que falta logicidad en la sentencia recurrida, dado que exigió al actor demostrar la relación de trabajo, cuando la ley no lo requiere y que la Cámara partió de un razonamiento inverso que es la no acreditación de una relación de trabajo, adjudicando a la relación una naturaleza no laboral, sin definir desde qué hecho jurídico encuadra la excepción legal.-----

A más de ello, expuso que la Cámara en su sentencia, aplicó jurisprudencia del Superior Tribunal de Justicia de Córdoba, desconociendo la de este Alto Cuerpo en “Coronel Víctor Alberto c. Parroquia Sagrado Corazón de Jesús s/ diferencias de Sueldos, etc.” doctrina sentada en dicho precedente cuya aplicación pretende.-----

En conclusión sostuvo el casacionista, que el Tribunal de Apelación, en su decisión no sólo incurrió en errónea interpretación y violación de la ley al confirmar la decisión del inferior, sino que además omite tratar los agravios expuestos por su parte, causándole por ello un perjuicio grave. Requiere que se revoque la decisión recurrida y en consecuencia se

reconozca la existencia del vínculo laboral entre las partes del litigio y se haga lugar a los rubros reclamados.-----

II) A fs. 303/309, el apoderado de la parte demandada contesta el recurso de casación interpuesto por la parte actora, solicitando el rechazo del mismo, y en consecuencia se confirme el decisorio de la Alzada con costas. -----

III) A fs. 317/318, el Sr. Fiscal General se pronuncia por el rechazo del recurso, considerando que el fallo atacado fue dictado por el Tribunal de conformidad con las reglas de la sana crítica, y que se encuentra debidamente fundado. Considera que el Tribunal en su resolución tuvo en cuenta además que las pruebas producidas en autos no resultaban ser suficientes para provocar dudas sobre la existencia de un contrato de trabajo, situación ésta que no permite la aplicación del art. 9 de la LCT. Concluye que no se advierte que el sentenciante haya incurrido en alguna de las causales contempladas en el art. 181 de la Ley 7049 o en absurdo o arbitrariedad respecto de la valoración de las pruebas que descalifiquen el acto jurisdiccional.-----

IV) Atento lo dispuesto por el Código Procesal Laboral (Ley 7.049), de aplicación a los procesos en curso al momento de su entrada en vigencia (art. 206 Ley 7049), corresponde en este estadio procesal expedirse en primer término sobre la admisibilidad formal de la casación bajo estudio (art. 193 Ley 7049).-----

En dicha tarea y de las constancias de la causa, se advierte que el recurso ha sido deducido en el plazo fijado a tal fin (art. 185 ley 7049) conforme constancias de cédula de notificación obrante a fs. 290 y vta., y del cargo del escrito de casación de fs. 294 vta., mediante escrito fundado de acuerdo a los recaudos impuestos por el art. 186 del nuevo Código Procesal Laboral. Siendo el trabajador quien deduce el recurso, conforme a lo establecido en el art. 189 de la ley de marras, no corresponde efectuar el depósito previo.---

Encontrándose cumplida la etapa de admisibilidad formal del recurso de casación, corresponde ingresar al análisis de los agravios expresados por el recurrente.-----

En esa labor, cabe recordar que este Tribunal viene señalando, que resulta esencial el cumplimiento por parte del recurrente de una cabal demostración de la violación de la ley o la aplicación falsa o errónea que denuncia del fallo impugnado, de manera de suministrar con ello, fundamentos que estén referidos directa y concretamente a los conceptos que estructuran la construcción jurídica en que se asienta la sentencia, especialmente teniendo en cuenta que

estamos frente a una vía extraordinaria y por ende limitada y restringida como es la casación. Que la instancia casatoria tiene un ámbito restrictivo en cuanto a la posibilidad de revisión de pronunciamientos de mérito, ya que la valoración probatoria y la apreciación de los hechos escapan al control de la vía recursiva intentada por ser cuestiones privativas de los jueces de la causa, salvo que se invoque y demuestre perspicuamente absurdo o arbitrariedad. “Que, una de las características propias del recurso sub-examen y que la diferencia de otros medios de impugnación, es que la casación solo tiene viabilidad en el caso de que exista un motivo legal (o causal); por ende no es suficiente el simple interés agravio -sino que se precisa que el defecto o error que se le imputa al decisorio recurrido esté expresamente tipificado objetivado- por la ley (conf. Juan Carlos Hitters, en "Técnica de los recursos extraordinarios y de la casación", 2da. edición, Ed. Librería Editora Platense SRL, p. 213).-----

En ese marco doctrinal y jurisprudencial antes señalado e individualizados los agravios que motivan la impugnación, se advierte que si bien -en principio- podría involucrar cuestiones relativas a la valoración de la prueba llevada a cabo por la sentenciante, el planteo casatorio se centra en esencia en dos cuestiones de naturaleza jurídica por cuanto el recurrente le atribuye al A-quo haber aplicado erróneamente el art. 23 de la Ley de Contrato de Trabajo y haberse apartado de la doctrina legal de este Alto Cuerpo. -----

En efecto, de la lectura del escrito introductorio surge que la actora no cuestionó la apreciación que de la prueba llevó a cabo el Tribunal de segunda instancia en orden a determinar si su parte prestaba servicio a favor de la demandada, sino el encuadre legal que de dicho relación hiciera, denunciando que para así concluir interpretó y aplicó erróneamente los arts. 131 del CPL y 23 LCT , así como el art. 9 del mismo cuerpo legal, y que fallo en contradicción con la doctrina legal de este Alto Cuerpo sentada en “Coronel c/ Parroquia Sagrado Corazón de Jesús” sobre el concepto de empleador y empresa como sujeto del contrato de trabajo, en el marco de la ley 20.744.-----

Siendo éste el planteo que en esencia sostiene la impugnación, cabe ingresar al tratamiento de los agravios que la motivaran, por cuanto desembocan en aspectos de la sentencia que se vinculan a la interpretación de la norma y aplicación de la doctrina legal de

este Alto Tribunal, de la que, conforme se desprende del decisorio recurrido, el A quo se apartó injustificadamente y sin dar debido tratamiento a las cuestiones planteadas. -----

En efecto, de los fundamentos que sostienen la decisión objetada se desprende que le asiste la razón al recurrente en sus quejas en el punto que el Tribunal de Apelación, acreditada la prestación de servicios, no otorgó operatividad a la presunción contemplada en el art. 23 de la Ley de Contrato de Trabajo, sino que partiendo únicamente de la naturaleza de entidad sin fines de lucro de la demandada, presumió -sin sustento legal alguno- que la tarea del actor era gratuita, trasladando a éste último la carga de acreditar que se trató de un contrato de trabajo. -----

En este punto cabe recordar que este Alto Cuerpo viene sosteniendo que “estando acreditada la prestación de servicios de los actores a la demandada, resulta procedente aplicar la presunción del art. 23 L.C.T., que determina que “el hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o las causas que lo motiven demostrasen lo contrario. Esa presunción operará igualmente aún cuando no se utilicen figuras no laborables, para caracterizar el contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio”. Ante la falta de controversia, se tiene como cierto el hecho de la prestación de servicios, de manera tal que la presunción del art. 23 deviene aplicable al caso. En su aspecto práctico ello implica eximir al pretendido trabajador de la prueba directa de todas las notas legales típicas del contrato de trabajo autorizando a presumirlo ante la prueba de la prestación. Esta figura produce una inversión de la carga probatoria a partir de un supuesto definido por ley. La presunción del art. 23 LCT opera ante la prestación simple de servicios, es decir, no requiere la acreditación de que los servicios fueron prestados en forma dependiente o subordinada (S.T.J.- Resol. Serie “B” N° 383 - Expte. N° 14.910 – Año 2013 - “Ibáñez, Nora A. y otros c/ Club Centro Recreativo y/u otros s/Diferencia de Jornales, etc. - Casación” 19/09/2005).-----

En consecuencia, para que cobre efecto la presunción prevista en el Art. 23 de la Ley de Contrato de Trabajo debe prevalecer la efectiva prestación de servicios conforme los hechos acreditados, por sobre las formas o designaciones que las partes hayan imprimido al vínculo existente entre ellos. Así conforme el criterio sostenido por este Alto Cuerpo una vez acreditada la prestación de servicios por parte del trabajador, es el demandado quien posee

la carga de desvirtuar la presunción contenida en la norma, probar que los servicios prestados por el actor no tuvieron por causa un contrato de trabajo, y de la prueba que proporcione en relación a la naturaleza del vínculo, el juzgador tendrá o no por desvirtuada la presunción contemplada en él.-----

Sin embargo, de las constancias del decisorio materia de casación, se desprende que el A quo, con fundamento únicamente en la entidad benéfica del demandado, concluyó que los trabajos efectuados por el actor a su favor, fueron gratuitos, sin que dicho razonamiento reconozca base normativa alguna, sino -por el contrario- se aparta de lo dispuesto por el art. 115 de la LCT, que expresamente establece que “el trabajo no se presume gratuito” sin especificar diferencia o excepción alguna basada en las características del empleador, entre ellas, si persigue o no fines de lucro. En esa línea de razonamiento, Silvia E. Pinto Varela señala que “la presunción contemplada en esta norma es concordante con la prevista en el art. 23 de LCT, y debe ser examinada a la luz de la definición de la misma de contrato de trabajo”. En la medida en que se presten tareas para un tercero, opera la presunción de que existe contrato de trabajo y que por ende recibe una remuneración por dichas labores”. (Autor citado Ley de Contrato de Trabajo Comentada y Concordada, Coordinador Raúl Ojeda-Edit. Rubinzal Culzoni-Edic. 2011-, pág. 228).-----

A más de ello, sostiene Deveali “que hay onerosidad en las prestaciones recíprocas y en consecuencia debe reputarse que todos los pagos que realiza el empleador, constituyan o no remuneración, tienen su causa en el contrato de trabajo, es decir, en la labor prestada por el dependiente. Como se considera que todas las prestaciones que el trabajador realiza o promete realizar, las promete o realiza con el fin de conseguir una retribución, análogamente, debe entenderse que todas las cantidades que el principal abona o se compromete a abonar al trabajador durante la relación de trabajo tienen su causa en la prestación -presente o futura- de trabajo. (Deveali, “Donaciones, Gratificaciones e Indemnizaciones en el contrato de trabajo”, pág.171).-----

Respecto a la naturaleza benéfica de la demandada, a partir de la cual el Tribunal de segunda instancia construyó su decisorio, trasladando en consecuencia de ello al actor la carga de demostrar la existencia de las notas típicas de un contrato de trabajo subvirtiendo de ese modo el mandato legal de los arts. 23 y 115 de la LCT, cabe señalar que este Alto Cuerpo en el precedente cuyo apartamiento el recurrente endilga al Tribunal de segunda

instancia, citando a Miguel Maza, tiene dicho que “Así Miguel Maza lo recuerda “la empresa definida por esta ley es conceptualmente inescindible de su fin productor de bienes y servicios, y resulta de aplicación aun cuando el aporte laboral del trabajador es incorporado a una organización empresaria aunque tenga por finalidad prestar servicios benéficos (tales como asociaciones civiles, fundaciones, sindicatos, mutuales, obras sociales, sociedades civiles, cooperativas y las modernas ONG, entre otros), carentes de fines de lucro que suelen ser la característica típica de la empresa comercial e industrial” (Autor citado - Ley de Contrato de Trabajo comentada y concordada - Coordinador Raúl Ojeda – Edit. Rubinzal Culzoni - Edic. 2011- pág. 88). En suma, el precepto legal resulta amplio al referir a la naturaleza de la producción o sobre el destino que se le ha de dar. Bajo la expresión “fines económicos o benéficos” permite incluir en su concepto a la que produzca bienes (materiales o inmateriales), y/o servicios para ser colocados en el mercado comercial o para ser brindados de modo gratuito. -----

En consecuencia, no se advierte elemento alguno determinante que conduzca a excluir de la noción de empresa (art. 5) -a los fines de la LCT- a la organización de medios personales, materiales, inmateriales bajo la dirección de una entidad eclesiástica empresaria (art. 5 LCT), cuya finalidad esencial es la de brindar servicios de orden espiritual y de modo gratuito, esto es, sin fines de lucro (Expte. N° 17.783 Año 2012 “Coronel Víctor Alberto c/ Parroquia Sagrado Corazón de Jesús s/ Diferencia de Sueldos, etc. - Casación Laboral” Resol. Serie “B” N° 131 – Resol. del 13/09/13) y si bien en el caso a estudio, no se trata de una organización eclesiástica, se está en presencia de una entidad benéfica sin fines de lucro, aspecto este último que permite aplicar a este supuesto de hecho, la doctrina legal que se desprende del citado precedente.-----

En definitiva, del texto mismo de la norma, no surge expresión alguna que conduzca a concluir que a efectos del precepto bajo análisis, se efectuó alguna precisión sobre el destino de la producción (bienes o servicios), por cuanto no resulta relevante si su finalidad es económica o benéfica.-----

Por su lado, el art. 26 de la LCT define al empleador como “la persona física o conjunto de ellas, o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador”. De modo que desde el concepto delineado por este precepto legal, tampoco es posible afirmar, sin riesgo a introducir elementos que la norma no contempla,

que el empleador necesariamente debe perseguir un fin de lucro, para poder ser tal. -----

La naturaleza de los servicios prestados, esto es, si son de carácter laboral o no, no se define por la actividad o finalidad de quien requiere o recibe esos servicios, sino por las características en sí, de la prestación misma. -----

De igual modo, del art. 4 de la LCT, se desprende que para el derecho del trabajo, el trabajo en sí, es una prestación a otro –sea este último individual o colectivo- que es también objeto de cambio- con un valor de cambio; y si bien la prestación objeto del contrato de trabajo, se traduce en una operación de intercambio y tiene un fin económico (art. 4 LCT), ese fin económico es respecto del trabajador que hace de ese servicio su medio de vida, toda vez que conforme se señalara, el empleador puede o no perseguirlo. ----

En esa misma línea de razonamiento y dentro del marco normativo bajo análisis, Fernández Madrid sostiene que “si bien la prestación de los servicios está dirigida a la obtención de un objetivo que es común a los trabajadores y empresarios desde el punto de vista funcional porque son organizados a tal efecto por este último, ese objetivo no identifica a las partes del contrato en una finalidad común, porque para el empleador su finalidad es la obtención de una utilidad económica o el logro del objetivo para el cual está prevista la empresa. El trabajador, por su lado, es ajeno a dichos réditos o logros y pretende, fundamentalmente, obtener un ingreso económico, que es habitualmente su medio de subsistencia” (Aut. Cit. Ley “de Contrato de Trabajo Comentada y Anotada” – Edit. La Ley – Edic. 2009- Tomo I – pág. 220). -----

Es de reiterarse que cuando el art. 5° LCT define a la empresa y al empresario, refiere a una organización (individual o colectiva), bajo una dirección para la obtención de fines económicos o benéficos. De manera que, si ésta empresa o empresario requiere los servicios de un trabajador para la consecución de sus fines, adquiere la calidad de empleador.-----

En consecuencia, la finalidad del empleador (empresa o empresario en los términos del art. 5° LCT) no define ni condiciona la finalidad del trabajador que siempre ha de ser económica, por cuanto es su medio de subsistencia. Bajo esas circunstancias, el trabajador se inserta en esa organización que le es ajena, para contribuir con sus servicios o tareas, al logro de ese fin lucrativo o benéfico, que puede tener el empleador.-----

La finalidad del empleador puede ser benéfica o altruista, caso que no importa necesariamente que el trabajador que con su fuerza laborativa contribuya al logro de ese fin altruista que se dirige hacia la comunidad, no tenga un objetivo económico, puesto que este último, es su medio de vida. -----

En suma, la situación de entidad sin fines de lucro de la demandada, no le impide adquirir la posición de empleador. Esto es, que dicha circunstancia no debió ser considerada determinante –como sí lo hizo el tribunal de apelación- para concluir que no se trató de un contrato de trabajo, toda vez que la finalidad altruista o benéfica de la empleadora es constitutiva del concepto legal de aquel y no, excluyente. Esto se desprende justamente – entre otros- de la definición misma de contrato de trabajo, de empleador, de trabajador y de empresa en el sentido que le impone la propia LCT y de la interpretación armónica de todos ellos. -----

Sin perjuicio de ello, cabe señalar que la Ley de Voluntariado Social N° 25.855, en el Título II art. 6, en la que el Tribunal encuadra la prestación de servicios del actor, dispone que “los voluntarios tienen derecho a: inc. c) “Ser registrados en oportunidad del alta y baja de la organización, conforme lo determine la reglamentación”; y en su Título III, los términos de adhesión del Acuerdo Básico Común del Voluntario Social, enumerando los requisitos que debe contener el mismo, señalando en el inc. f) la firma del voluntario y del responsable de la organización dando, su mutua conformidad a la incorporación de los principios y objetivos que guían la actividad”; sin embargo de las constancias de la causa no se advierte elemento de prueba alguno en tal sentido, y que conduzca concluir indudablemente y de modo concluyente que el actor tuvo la voluntad de incorporarse como voluntario para realizar tareas a los fines de cumplimentar los principios y objetivos de FUNDESA (Fundación para el Desarrollo Argentino), tal como lo requiere la Ley N° 25855, teniendo en cuenta además lo dispuesto por el art 4° de la citada norma legal en cuanto dispone que “la prestación de servicios por parte del voluntario no podrá reemplazar al trabajo remunerado...”-----

En consecuencia, no se advierte elemento alguno determinante que conduzca a excluir de la noción de empresa (art. 5) a los fines de la LCT a FUNDESA (Fundación para el Desarrollo Argentino). Por tanto la calidad de entidad sin fines de lucro, no la excluye -en sí misma- de ser parte en un contrato de trabajo, en los términos de los arts. 21, 22 y

concordantes de la LCT. En razón de ello, comprobada la prestación de servicios del actor a favor de la demandada, el A-quo debió dar vigencia a la presunción del art. 23 de la LCT respecto de la existencia de un contrato de trabajo, y en razón de ello trasladar la carga de la prueba al empleador a efecto de desvirtuar aquella. Sin embargo, acreditado aquel extremo, el Tribunal, fundado sólo en la naturaleza benéfica del demandado- elemento no excluyente del concepto de empleador, empresario y contrato de trabajo- colocó en el trabajador la carga de demostrar que no se trató de un servicio benéfico, vulnerando así dispositivos legales analizados a lo largo de la presente: arts. 4, 5, 23 y 115 y concordantes de la LCT. --

De modo que, no surgiendo de las constancias de autos, prueba alguna que de modo fehaciente e inobjetable, demuestre que los servicios prestados por el actor respondieron a un vínculo diferente al laboral- contrato de trabajo-, o que conlleve a calificar de empresario a aquel, cabe concluir que la relación entre las partes se dio en el marco de un contrato de trabajo, conforme lo dispuesto por el art. 23 de la LCT.-----

VI) Sentado ello, y acreditada la existencia de un contrato de trabajo no registrado, resulta aplicable la presunción a favor de las afirmaciones del trabajador respecto de las circunstancias que debían constar en el libro especial regulado en el art. 52 de la LCT, en razón que la patronal no cumplió con la obligación de llevar los libros, planillas u otros registros de ley y que tampoco ha logrado acreditar fehacientemente el cumplimiento de las obligaciones impuestas por ley (pago de las remuneraciones conforme a escala salarial aplicable, entre otros), en razón de lo dispuesto por los arts. 55 LC.T. y 132 del CPL. En tal sentido este Alto Cuerpo viene sosteniendo que: “El art. 55 de la ley de contrato de trabajo 20.744, en cuanto dispone que la falta de exhibición de los libros laborales constituye presunción a favor de los dichos del trabajador sobre las circunstancias que debían constar en tales asientos, es aplicable si la obligación de exhibir es de cumplimiento imposible por haber negado el demandado la relación de trabajo que, a la postre, resultó acreditada, debiendo inferirse que la misma revestía carácter clandestino” (TSJ - Año 2.014 - Resol. Serie “B” N°77. Expte N° 18.111 “Navarro Eva y otra c/ Hotel Crillón y otros s/ Indemnización por Despido (Antigüedad), etc. Casación Laboral” 05/06/2015). -----

En función de ello, debe tenerse por cierto como fecha de ingreso la denunciada por el trabajador: 01/11/2007 (fs 02/03,98/99 y 104) así la jornada laboral que invoca haber

cumplido, y la remuneración que aduce haber percibido de acuerdo a lo consignado en la planilla de liquidación que integra el escrito inicial de su reclamo. -----

La fecha de extinción del contrato de trabajo, debe fijarse en el día 20/09/2009, fecha en que fuera remitido el telegrama ley en el que el actor se dio por despedido por las razones que allí consigna (fs. 07).-----

Causa del distracto: Conforme se desprende del escrito de demanda, el actor alegó que la relación laboral se extinguió como consecuencia de la intimación a la empleadora a que se regularice su situación laboral y se le abonen los salarios correspondientes, afirmación que coincide con el contenido del telegrama que le enviara a aquella a fs 06 y con la consecuente denuncia por ante la Dirección de Trabajo (fs. 3), en los cuales el trabajador denunciara negativa de dación de tareas e intimara a que en razón de ello se le aclare situación de revista laboral y/o reintegro a sus tareas, previa registración de ley, bajo apercibimiento de darse por despedido. Dicha intimación fue rechazada por la demandada, negando la existencia de una relación de trabajo dependiente con su parte (fs. 5). Debido a ello, el actor se dio por despedido e intimó al pago de las indemnizaciones de ley y demás rubros salariales, por considerar que la negativa de la empleadora no se ajustaba a la verdad de los hechos.-----

Por tanto, siendo que el actor se colocó en situación de despido con fundamento en el desconocimiento de la relación laboral por parte de la empleadora, y habiendo dado por acreditada la existencia de la misma, cabe concluir que el despido indirecto se encontraba justificado en los términos del art. 246 de la LCT.-----

VII) En dicho marco fáctico y legal, cabe pronunciarse por la procedencia de los rubros (decreto de fs 107): Aguinaldo/07,08 y 09, Indemnización por preaviso, S.A.C s/ preaviso, Indemnización por antigüedad (con más los agravantes del quantum indemnizatorio conforme criterio de este Alto Tribunal sentado en “Acuña Dardo Gustavo c/ Heladería Cerecett y/u Otros s/ Sueldo Integrativo Mes de Despido, etc. Casación Laboral” Sent. Del 14-08-2008), Vacaciones 2009, S.A.C s/ vacaciones.-----

Distinta suerte corren los rubros: Vacaciones 2007 y 2008: la indemnización por la imposibilidad de gozar de las mismas (art 157 LCT), sólo procede en caso que, como consecuencia de la extinción del contrato, el trabajador no pudiere hacer uso de ellas por encontrarse aún pendiente el período dentro del cual tuviere derecho a gozarlas (art. 154

LCT). En consecuencia, y siendo que en este caso el trabajador tuvo la posibilidad de disfrutar de dicho descanso hasta el 31 de mayo del año 2008 y 2009 respectivamente, y que el distracto se produjo recién en septiembre del año 2009, el rubro bajo análisis no puede prosperar. -----

VIII) Los intereses a aplicarse sobre los rubros que proceden, deberán ser calculados desde que cada uno resulta exigible conforme el criterio sentado por este Superior Tribunal, desde el 06/01/02 hasta el 12/03/04 la Tasa Pasiva del Banco Central de la República con más el 2% mensual; desde el 13/03/04 hasta el 04/07/05, la misma Tasa Pasiva más el 1% mensual; a partir del 05/07/05 y hasta el efectivo pago de las obligaciones condenadas deberá adicionarse la Tasa Pasiva que publica el Banco Central de la República Argentina con más un 6% (seis por ciento) anual (Expte. N° 15146 Año: 2004 Autos: “Ruiz Huidobro Ramón H. c/ Telecom Stet France s/ Indemnización por Antigüedad, etc. Casación”).-----

Por lo expuesto y oído que fuere el Sr. Fiscal General **Voto por:** I) Hacer lugar al Recurso de Casación interpuesto por la actora a fs. 291/294 y vta. II) En su mérito, revocar la resolución de la Excm. Cámara de Trabajo y Minas de Segunda Nominación de fecha 19 de agosto de 2015, obrante a fs. 285/289 y vta. En consecuencia. III) Hacer lugar a la demanda interpuesta por Carlos Saúl Rodríguez contra Fundación para el Desarrollo Argentina, y en función de ello, condenar a la misma al pago de: SAC correspondiente al 2° semestre de 2007; SAC correspondiente al 1° y 2° semestre de 2008 y 2009; Vacaciones no gozadas proporcionales 2009 (art. 156 LCT) y SAC Vacaciones 2009 no gozadas proporcionales, Indemnización por antigüedad, Falta de preaviso, SAC preaviso, cuyos montos deberán ser calculados por Contaduría del Juzgado de acuerdo a los parámetros fijados en el punto VI y VII del Considerado, en la etapa procesal oportuna, con más los intereses establecidos en el punto VIII del Considerando. IV) Con costas. V) Una vez radicados los autos al Juzgado de origen y firme la presente, cúmplase por Secretaria del mismo, con la obligación impuesta por el art. 17 de la LNE, 6° del Dcto. 2725/91 y 44 y 46 de la Ley 25.345.-----

A estas mismas cuestiones, el Dr. Eduardo José Ramón Llugdar dijo: Que comparte los argumentos esgrimidos por el Vocal preopinante, Dr. Eduardo Federico López Alzogaray, emitiendo su voto en idéntico sentido.

A las mismas cuestiones, el Dr. Gustavo Adolfo Herrera, dijo: Que se adhiere en un todo a lo sustentado por el Dr. Eduardo Federico López Alzogaray votando en igual forma. Con lo que se dio por terminado el Acto, firmando los Sres. Vocales, por ante mí, que doy fe. Fdo: Eduardo Federico Lopez Alzogaray – Eduardo José Ramón Llugdar – Gustavo Adolfo Herrera – Ante mí: Dra. Isabel M. Sonzini de Vittar - Secretaria Judicial Autorizante - Es copia fiel del original, doy fe. -