



**Determinación de la norma aplicable en el fallo del; Superior Tribunal de Justicia de la provincia de Jujuy, “Nieva, Ismael Antonio c/ El Urbano SRL s/ Recurso de Inconstitucionalidad”, de fecha 22 de diciembre de 2021**

**Carrera:** Abogacía

**Nombre de la alumna:** Maria Belén Álvarez

**DNI:** 36.225.881

**Legajo:** VABG99127

**Modulo:** 4

**Nombre del tutor:** Nicolás Cocca

**Año:** 2022

**Tema:** Derechos fundamentales en el mundo del trabajo

**Autos:** “Nieva, Ismael Antonio c/ El Urbano SRL s/ Recurso de Inconstitucionalidad”

**Tribunal:** Superior Tribunal de Justicia de la provincia de Jujuy

**Fecha de la sentencia:** 22 de diciembre de 2021

**Sumario:** I. Introducción. II. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal. III. *Ratio decidendi*. IV. Antecedentes legislativos, jurisprudenciales y doctrinarios. V. Postura de la autora. VI. Conclusión. VII. Referencias bibliográficas. VII. 1. Doctrina. VII. 2. Legislación. VII. 3. Jurisprudencia.

## **I. Introducción**

Para introducir al lector a la presente nota a fallo comenzaremos otorgando un concepto de enfermedades inculpables. Grisolia (2019) expresa que las mismas pueden ser definidas como toda alteración de la salud que le impide al trabajador prestar servicio y que su origen no tenga relación alguna con el trabajo, es decir, que debe tratarse de una enfermedad que se manifieste durante la relación laboral, que le imposibilite trabajar y que no provenga de un acto intencional del propio trabajador. En este sentido, el artículo 208 de la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT) expresa “que cuando un accidente o enfermedad inculpable impida la prestación de servicio el mismo no afectará el derecho de trabajador a percibir su remuneración dependiendo de la antigüedad del trabajador fuere mayor o menor a 5 años y si el mismo tiene carga de familia”.

No obstante, la tutela jurídica sobre enfermedades inculpables es mencionada en el fallo dictado por el Superior Tribunal de Justicia de la provincia de Jujuy, en la causa caratulada “Nieva, Ismael Antonio c/ El Urbano SRL s/ Recurso de Inconstitucionalidad”, de fecha 22 de diciembre de 2021, en el cual el Dr. Enrique René Rivas abogado de la empresa demanda interpuso recurso de inconstitucionalidad por sentencia arbitraria dictada por el Tribunal de Trabajo (a quo), dado que el nombrado Tribunal sentenció a la demandada a abonarle indemnización por antigüedad, preaviso e integración del mes de despido al actor Ismael Antonio Rivas.

La sentencia bajo análisis reviste importancia ya que en el mismo se trataron derechos fundamentales en el mundo del trabajo, se resaltó la tutela jurídica que protege al trabajador en relación de dependencia, cuando el mismo no puede concurrir a su puesto de trabajo por una enfermedad inculpable que se encuentre padeciendo. Asimismo, lo que

se pretende es equilibrar, en cierta medida, las desigualdades, acercando a las partes a una condición más pareja o de mayor igualdad. Esta igualdad, la vamos a lograr por medio de la aplicación del artículo 14 bis de la Constitución Nacional, el artículo 16 del mismo cuerpo normativo, de la ley de contrato de trabajo 20.744 y de los convenios colectivos de trabajo. Como también, de la integración de los principios generales del derecho del trabajo, como lo son; el Principio protectorio, Principio de continuidad de la relación laboral, Principio de irrenunciabilidad, entre otros.

El análisis de este fallo resulta relevante ya que, a raíz de esta presunta inconstitucionalidad por sentencia arbitraria planteado por el abogado de la empresa Dr. Rivas, los jueces esclarecen el sentido de las normas realizando una interpretación armónica de las mismas, sin perder de vista la tutela jurídica del trabajador. Además, el Tribunal reconoció la antigüedad del trabajador desde el inicio de la relación laboral, más allá de que los trabajadores de una empresa hayan sido absorbidos por otra.

El problema jurídico identificado es de prueba, en el cual el actor a través de una enfermedad inculpada y como consecuencia de ella, es despedido de manera injustificada por los términos del art. 212 de la LCT. Nos encontramos frente a una situación en la cual, el trabajador se encontraba impedido de continuar cumpliendo sus funciones de chofer por causas ajenas al contrato de trabajo, el empleador, en virtud del principio de conservación del contrato (art. 10 LCT), tenía la obligación de asignarle tareas acordes a su capacidad residual, sin pérdida de remuneración. Hacemos referencia a la falta de carga probatoria por parte de la patronal para acreditar que no poseía tareas adecuadas al grado de incapacidad y certificar que al momento de producirse el despido carecía de la posibilidad de otorgarle otras tareas que el mismo hubiese podido realizar según su estado de salud, que se debió cumplir sin que ello implique una alteración de sus facultades de organización (Art. 64 de la LCT). Tal como sostiene Martínez Zorrilla (2010), los problemas de prueba afectan los hechos y consisten en la falta de posibilidad de demostrar que determinados hechos han sucedido. Son situaciones donde existe desconocimiento de los hechos relevantes por parte de quien o quienes los alega, ya que no puede acreditar los mismos.

## **II. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal**

Los hechos que motivaron la demanda por parte del actor Ismael Nieva, tuvieron lugar a raíz del despido que sufrió el mismo por parte de la empleadora. La empresa demandada “El Urbano SRL” no le quiso reconocer su enfermedad inculpable que

padecía y que le impedía realizar las tareas de chofer para lo que fue contratado, procediendo a despedirlo sin la posibilidad de asignarle tareas.

En primera instancia, encontramos demanda promovida por el Señor Ismael Antonio Nieva en contra de la razón social El Urbano S.R.L. La Sala I del Tribunal del Trabajo, hizo lugar a la misma, lo cual resultó una sentencia exitosa para el actor. En el supuesto caso que Nieva se hubiese encontrado impedido de continuar cumpliendo sus funciones de chofer por causas ajenas al contrato de trabajo, en dichas situaciones, el legislador le ha impuesto al empleador, en virtud del principio de conservación del contrato (Art. 10 de la LCT), la obligación de asignarle tareas al trabajador acordes a su capacidad residual, sin pérdida de remuneración y sin que tal obligación implique, alterar las facultades de organización (Art. 64 de la LCT) de aquél; incumbe al empleador la carga de probar la falta de puestos con tareas para el trabajador parcialmente incapacitado, en los términos del art. 212, LCT, máxime si se tiene en cuenta el principio de las cargas probatorias dinámicas, que según las circunstancias del caso hace recaer la carga en la parte que está en mejores condiciones profesionales, técnicas o fácticas para producir la prueba respectiva.

En caso de despido dispuesto por el empleador sin causa o sin causa justificada le corresponde al trabajador la indemnización por antigüedad prevista en el art. 245, LCT. Asimismo, el empleador debe pagar la indemnización sustitutiva de preaviso (art.232, LCT) y la integración del mes de despido (art. 233, LCT), además de los rubros de pago obligatorio: días trabajados hasta el momento del despido, vacaciones proporcionales (art. 156, LCT) y el SAC proporcional (art. 123, LCT). Sin perjuicio de ello, según el caso, puede corresponder alguna de las indemnizaciones agravadas por maternidad, matrimonio, despido de representantes sindicales, etc.

En segunda instancia, el Dr. René Rivas, abogado de la empresa demandada El Urbano SRL, presentó recurso de inconstitucionalidad por sentencia arbitraria ante la sala laboral del Superior Tribunal de Justicia. Frente al cual, el Tribunal, al resolver en definitiva el caso, dictamino rechazar el recurso de inconstitucionalidad interpuesto por el Dr. Enrique René Rivas en representación de El Urbano SRL. En concreto, detecto los defectos de la presentación de dicho recurso en los siguientes puntos: a) La decisión del tribunal se apoya en un detallado análisis de los hechos y de la prueba, y cuenta con razonable y suficiente fundamentación. b) La queja, carece de la solvencia y autonomía que se requiere para habilitar esta instancia de excepción. c) Deben rechazarse los agravios que sólo constituyen una mera reiteración de conceptos vertidos con anterioridad

en la causa y no aportan ningún elemento nuevo de convicción u otras razones que justifiquen una solución distinta a la adoptada.

### **III. Ratio decidendi**

Los jueces del Superior Tribunal de Justicia, Sala Laboral, está compuesto por los Dres. María Silvia Bernal, Ekel Meyer y Federico Francisco Otaola. En primer orden votó la Dra. Bernal que sostuvo lo siguiente; comenzó valorando los argumentos del a quo (Tribunal de Trabajo), ya que el mismo admitió la demanda del actor y condenó a la demandada a abonarle diferencias por indemnización por antigüedad, preaviso e integración del mes de despido, indemnización del artículo 2 de la ley 25.323. La Dra. Bernal dijo que el a quo para resolver de esa manera, tuvo en cuenta si el trabajador padecía de una enfermedad inculpable y si la misma le impedía realizar las tareas de conductor para lo cual fue contratado.

El Tribunal a quo, también sostuvo respecto al despido injustificado, que lo dictaminado por el médico auditor de la empresa, excedía sus facultades, porque, si bien en su opinión y como médico auditor de la empresa, el Sr. Nieva padecía de una incapacidad que le impedía realizar sus tareas como chofer, éste no era quién para determinar que en la empresa no existían otras tareas para otorgarle al trabajador y porque tampoco era psiquiatra. También sostuvo, que, en virtud del principio de conservación del contrato, el empleador tenía la obligación de asignarle tareas acordes a su capacidad, sin que el trabajador pierda su remuneración. En consecuencia, consideró injustificado el despido dispuesto por el empleador en los términos del segundo párrafo del artículo 212 de la LCT.

Continuando la Dra. Bernal con el análisis de la resolución del a quo, expresó que el mismo sostuvo, en cuanto, a la antigüedad que debía reconocerse al actor, que la absorción del personal de la Empresa Río Blanco por parte de El Urbano SRL y otras empresas de transporte de la ciudad de San Salvador de Jujuy, se adecuaba a lo dispuesto por el artículo 229 de la LCT, ya que el personal de una empresa fue absorbido por otra. Como consecuencia de ello, reconoció al trabajador la antigüedad reclamada, desde el inicio de la relación laboral en la empresa Río Blanco.

La Dra. Bernal, ingresando al análisis del recurso, comenzó por señalar el vicio de la arbitrariedad, sosteniendo que para descalificar un fallo debe ser grave, tiene que probarse y no procede contra las sentencias que no presentan omisiones o desaciertos que las descalifiquen como pronunciamiento judicial. Asimismo, consideró que la decisión del

tribunal a quo se apoyó en un detallado análisis de los hechos y de la prueba, contando con razonable justificación.

La Dra. Bernal sostuvo, que la queja planteada, carecen de solvencia y autonomía que se requiere para habilitar la instancia de excepción, citando lo resuelto por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en (Fallos 322:1580), que sostuvo que deben rechazarse los agravios que sólo constituyen una mera reiteración de conceptos vertidos con anterioridad en la causa y no aportan ningún elemento nuevo de convicción. Sin perjuicio de ello, los agravios del recurrente no es posible establecer la existencia de contradicción en la sentencia del tribunal de origen que invoca.

Para concluir con los argumentos de la Dra. Bernal, que finalmente sostuvo, que el agravio por la decisión sobre el despido tampoco puede atenderse porque, la aplicación de la legislación laboral por los tribunales del fuero remite al examen de cuestiones de hecho, prueba y derecho común por lo que debe reservarse a los jueces del fuero común y no es susceptible de recurso extraordinario. Seguidamente vota el Dr. Meyer quien comparte la decisión de la Dra. Bernal. En el mismo sentido vota el Dr. Otaola quien adhiere al voto de la Dra. Bernal.

#### **IV. Antecedentes legislativos, jurisprudenciales y doctrinarios**

En materia de Derecho Laboral, podemos distinguir entre las enfermedades y accidentes extraños al trabajo o inculpables como normalmente se las conoce, de aquellas que reconocen su causa u origen en el trabajo y que se denominan enfermedades y accidentes del trabajo. Las primeras encuentran su amparo legal en la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 dentro del Título X, Capítulo I denominado “Suspensión de ciertos efectos del contrato de trabajo”, desde los artículos 208 a 213, mientras que las segundas tuvieron y tienen siempre un régimen legal específico, primero con la ley 9688 y 24.028 y actualmente en la ley 24.557 de Riesgos del Trabajo. Asimismo, Raschetti (2021) sostiene que desde su propia estructura y formación el contrato es una herramienta de relación jurídica cuya eficacia reside en su fuerza vinculante al manifestar dos partes su consentimiento, ellas están regulando normativamente una situación jurídica preexistente en miras de satisfacer una finalidad compartida.

Cunado hablamos de enfermedad o accidente inculpable, decimos que se trata de aquellas alteraciones del estado de salud del dependiente, que le impiden en forma temporaria o permanente, poner su capacidad laborativa al servicio del empleador, sin que haya mediado culpa de su parte, es decir, sin que éste se haya producido a sí mismo

la enfermedad u ocasionado el accidente en forma intencional. Siendo el argumento Capozzi (2021) expresa, que la enfermedad inculpable es toda aquella que padezca el trabajador y que no sea profesional u originada por el trabajo, es decir, que no responda a una causa ocasionada intencionalmente por el trabajador.

La jurisprudencia con relación al concepto de las enfermedades y accidentes inculpables señala que “La enfermedad inculpable debe imposibilitar el desempeño del empleo, aunque no es preciso que este material y absolutamente inválido para concurrir al mismo, basta que para el tratamiento de su dolencia sea necesario el reposo, “Enfermedad inculpable es la que excluye toda intervención voluntaria del empleado en la producción de las circunstancias que han dado origen a la misma o al accidente.

Así en un fallo de la Cámara Nacional de Apelaciones de Trabajo de Capital Federal, Sala II, menciona “La causa a la que alude el art. 212, 2º párrafo, no puede estar sujeta a reglas fijas de valoración, dependiendo la misma de las circunstancias más o menos imprevisibles que juegan en cada caso. “No obstante la Cámara Nacional del Trabajo se pronunció en autos Valdez, José R. V. Transportes Colegiales S.A, que a los fines de considerar procedente la aplicación del art. 212, segundo párrafo el empleador debe acreditar en forma objetiva y concreta que al momento en que debía efectuarse la reubicación del trabajador incapacitado no existía en la empresa puesto vacante disponible alguno cuyas tareas resulten compatibles con el estado práctico de salud del dependiente.

El otro caso que se plantea siguiendo con el análisis de este art. 212 3º párr. es cuando la empresa teniendo la posibilidad de darle una ocupación al trabajador de acuerdo al grado de capacidad residual que posee no lo hace, el empleador en este caso deberá abonar una indemnización por despido arbitrario (art. 245 L.C.T.).

Con respecto a la procedencia del preaviso cuando acaece lo prescripto anteriormente si bien la legislación no lo establece si lo hace la jurisprudencia y señala que “Cuando la disolución del contrato deviene según lo establece el art. 212 de la L.C.T. el trabajador además de la indemnización del art. 245 le corresponde la falta de preaviso” Fallo de la Cámara Nacional de Apelaciones.” “Cuando el contrato concluye según lo previsto por el art. 212 3º párr. de la L.C.T., se trata del caso de un trabajador que debería reinsertarse en el mercado, en una tarea acorde con la capacidad residual que aún posee, la situación es asimilable a la del despido incausado, por lo que es procedente el preaviso, ya que la incapacidad sobreviniente del actor no lo inhibe de efectuar otro tipo de trabajo igualmente útil y acorde con su capacidad que le permite obtener su sustento alimentario.

(Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Capital Federal Sala IV, “Leyes, Eudoro c. Molinos Río de la Plata S.A. s/Accidente, sentencia 77.863 del 24/02/97”).

Serrano Alou (2021), expresa que los conflictos suscitados entre un trabajador que sufre una enfermedad o accidente inculpable y su empleador son múltiples en las particularidades que pueden adoptar en cada caso. Siguiendo el hilo argumental Capón Filas (2013), sostiene que el despido incausado es antijurídico por ser sancionado legalmente con una indemnización. Esta simple referencia desactiva la tesis de autores y jueces de que el sistema argentino se estructura sobre la "libertad del despido" porque nadie es sancionado negativamente por utilizar su libertad

## **V. Postura de la autora**

Adhiero a lo resuelto por el Superior Tribunal de Justicia de la provincia de Jujuy, por considerar que realizó una correcta interpretación y aplicación del derecho, fundó la sentencia acorde a derecho y ajustada a los hechos. Sin embargo, no tuvo en consideración que la ley de Contrato de Trabajo establece una amplia cobertura, que pone en cabeza del empleador la obligación de cumplirla para casos en que el trabajador sufriera alguna enfermedad o accidente inculpable, al garantizarle el pago de la remuneración durante un cierto período de tiempo y ampliándolo para aquellos que tengan cargas de familia.

Del análisis del art. 212 de la LCT podríamos destacar que: La ley da en llamar a la “prestación dineraria”, que debe ser abonada por el empleador al dependiente como indemnización. Cuando se habla del pago de estas indemnizaciones las remite a las previstas en otras normas de la L.C.T. (art. 245 y 247). Según la jurisprudencia mayoritaria resultaría un supuesto de extinción del contrato de trabajo y no de indemnizaciones que repara el daño que supone al trabajador imposibilitado de reinsertarse laboralmente.

## **VI. Conclusión**

Para cerrar la presente nota a fallo resaltaremos los puntos centrales que se trataron el fallo dictado por el Superior Tribunal de Justicia de la provincia de Jujuy, en la causa caratulada “Nieva, Ismael Antonio c/ El Urbano SRL s/ Recurso de Inconstitucionalidad”, de fecha 22 de diciembre de 2021, donde los magistrados del alto cuerpo judicial de la provincia efectivizaron un nuevo avance en materia de derechos del trabajador en casos de despidos sin justa causa. Los jueces comprobaron la actividad laboral del actor,



demostrando la condición de que el trabajador puede ser sujeto pasivo de un despido sin justa causa dentro de la relación laboral.

El fallo bajo análisis demuestra un nuevo avance en la protección a los trabajadores en materia a de despidos injustificados, adecuadamente necesaria en la actualidad donde se ven con frecuencia estos casos. El fallo bajo análisis refleja un nuevo precedente evolutivo en materia laboral para casos análogos a futuro.

El caso tuvo como eje central un problema jurídico de prueba, en el cual el actor a través de una enfermedad inculpada y como consecuencia de ella, es despedido de manera injustificada por los términos del art. 212 de la LCT. Nos encontramos frente a una situación en la cual, el trabajador se encontraba impedido de continuar cumpliendo sus funciones de chofer por causas ajenas al contrato de trabajo, el empleador, tenía la obligación de asignarle tareas acordes a su capacidad residual, sin pérdida de remuneración. Lo que no sucedió en autos, por ello, el Tribunal resolvió el problema jurídico haciendo lugar a los reclamos del trabajador y desestimando los planteos de la demandada.

## **VII. Referencias bibliográficas**

### **VII. 1. Doctrina**

Capón Filas, R. (2013), Nulidad del despido sin causa. Recuperado de: [id saij: dacf130119](#).

Capozzi S. (2021). *Ley de riesgos versus enfermedades inculpables*. LibroDar. Boletín de novedades.

Grisolia, J. A. (2019). *Manuel de Derecho Laboral, Revisada y Actualizada*. Buenos Aires: abeledoperrot s.a.

Raschetti, F. (2021). Incumplimiento y resolución contractual. Efecto retroactivo y su excepción. *Thomson Reuters - La Ley Online*, 1-2.

Serrano Alou, S. (2021), *Una mirada sistémica de los accidentes y enfermedades inculpables en el marco de la relación laboral*. Recuperado de: [mj-doc-15879-ar | mjd15879](#).

Zorrilla, D. M. (2010). *Metodología jurídica y argumentación*. Madrid: Marcial Pons, Ciencias Jurídicas y Sociales, S.A.

### **VII. 2. Legislación**

Constitución Nacional Argentina (1994). Honorable Congreso de la Nación Argentina.

Ley N° 20.744. Contrato de Trabajo, B.O. del 29/09/1974.

Ley N° 24.557 de Riesgos del Trabajo, B.O. del 3/10/1995.

### **VII. 3. Jurisprudencia**

Superior Tribunal de Justicia de la provincia de Jujuy, “Nieva, Ismael Antonio c/ El Urbano SRL s/ Recurso de Inconstitucionalidad”, de fecha 22 de diciembre de 2021.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Capital Federal Sala IV, “Leyes, Eudoro c. Molinos Río de la Plata S.A. s/Accidente, sentencia 77.863 del 24/02/97.