

UNIVERSIDAD  
**SIGLO**



UNA EDUCACIÓN  
TAN INTELIGENTE  
COMO QUIENES  
LA ELIGEN

**Carrera:** Abogacía

**Alumno:** Eduardo Eloy Fernández

**DNI** 21385922

**Fecha de entrega:** 14 de Noviembre de 2021

**Opción de trabajo:** Comentario a fallo

**Tema elegido:** Derecho del Trabajo

**Tutor:** Eduardo Nicolas Cocca

**Año**2021

**Contrato a plazo fijo y Fraude Laboral por Eduardo Fernandez**

## **Selección del fallo:**

Sentencia definitiva Nº 92740, causa Nº 41057/2014

AUTOS: "VERGANI ELOY FEDERICO C/ AUTOMOVIL CLUB ARGENTINO ASOCIACION CIVIL Y OTRO S/ DESPIDO"

Cámara Nacional del Trabajo, JUZGADO Nº 16, SALA I, 21 de Noviembre de 2017

## **SUMARIO:**

**I.** Introducción **II.** Historia procesal, premisa fáctica, y decisión del tribunal **III.** Ratio decidendi **IV.** Antecedentes legislativos, jurisprudenciales y doctrinarios **V.** Postura del autor **VI.** Conclusión **VII.** Referencias

### **I. INTRODUCCIÓN**

Según nos refiere Héctor Omar García (2012) el derecho del trabajo gira esencialmente en torno a la empresa, institución jurídica, social, económica, técnica y política. La empresa como tal, va adecuando su forma y contenido a las más diversas situaciones y circunstancias, esto comprende un significado consustancial de continuidad, de trascendencia, de algo que comienza y va mutando sin tener un final cierto.

Las relaciones laborales deberían acompañar este proceso de continuidad, que tiene una doble significancia, la empresa se soporta en el empleado que se identifica con sus proyectos y acompaña sus objetivos y el trabajador ve en la estabilidad un principio de permanencia que mejora su rendimiento y lo libera de la preocupación de una relación precaria.

Como veremos en el caso en cuestión, el contrato a plazo fijo es la excepción a la norma, toda relación laboral se presume por tiempo indeterminado y tiene su fundamento en lo anteriormente expuesto.

El problema jurídico de este fallo es la mala utilización de la norma, ya que la empleadora elige contratar al empleado utilizando mal el tipo de contrato (a plazo fijo) de manera expresa y fraudulenta, perjudicándolo y haciendo que su situación sea precaria, obteniendo un beneficio a costa de no respetar los derechos del trabajador.

Según el juez, la demandada, no cumplió con el requisito objetivo, que es que la actividad o tarea que realizaba el empleado justifique el tipo de contratación, ya que el empleado fue contratado para cubrir los periodos de vacaciones, e incluso a personal que se habría jubilado, situación que no es para nada circunstancial o temporaria.

## **II. HISTORIA PROCESAL, PREMISA FACTICA Y DECISION DEL TRIBUNAL**

Historia procesal: En primera instancia el actor demandó a la empleadora por el pago de las indemnizaciones correspondientes por despido indirecto, además denunció a ésta por daño moral y maltrato, el tribunal falló a favor en cuanto a las indemnizaciones por despido indirecto y daño moral, desestimando la denuncia por maltrato, ya que no se evidenció que esto sucediera.

Contra esta decisión, la Asociación Civil ACA, se agravia y apela ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sosteniendo que el trabajador estaba registrado correctamente, abonada la liquidación correspondiente y desconociendo las otras acusaciones.

El tribunal confirma la sentencia, no haciendo lugar a la apelación interpuesta por la demandada, intervienen en la decisión los camaristas: Dra. Graciela Gonzalez y Dra. Maria Cecilia Hockl.

Premisa fáctica: Eloy Federico Vergani trabajó durante quince meses, cumpliendo cuatro contratos sucesivos a plazo fijo (tres de tres meses y uno de seis), según declaraciones hechas por la parte demandada (Paula Hasan), fue contratado por las diversas y constantes ausencias del personal y para cubrir jubilaciones, versión que también fue confirmada por D'Amario.

Culminado el último contrato el trabajador, la demandada decide no renovárselo, según surge de los testimonios, porque (Hasan) “*no se destacó en su desempeño como para efectivizarlo en el puesto*” quedando cesante sin ningún tipo de indemnización, ante esta situación envía carta documento intimando se aclare su situación, la demandada contesta ésta a un domicilio distinto al que había constituido, denotando su mala fe.

Ante esta situación el accionante decide iniciar la demanda por despido indirecto ya que la demandada no pudo demostrar que se justifique el contrato a plazo fijo, teniendo en cuenta

que el empleado tuvo, aunque cumpliendo sucesivos contratos, continuidad en la realización de sus tareas.

Decisión del tribunal: Las Dra. Maria Cecilia Hockl, como vocal del tribunal desestimó la apelación de la demandada, confirmando la sentencia de la primera instancia, la Dra. Graciela Gonzalez adhirió al voto de Hockl, ya que compartió los fundamentos expresados.

De esta manera la vencida deberá abonar las indemnizaciones correspondientes, la multa correspondiente al art 2° Ley 25.323, además de confirmar el reclamo en concepto de daño moral, según lo normado en el art. 1.113 CC.

También deberá hacerse cargo de las costas y los honorarios regulados por el tribunal.

### **III. Ratio decidendi**

En el primer agravio, el Tribunal entiende, teniendo en cuenta las pruebas, que no existen dudas respecto del tipo de tareas que desempeñaba el autor y del motivo por el cual fue contratado y luego despedido, que la relación que unía a las partes era por tiempo indeterminado, es decir que no tenía un motivo por el cual la relación cesaría al culminar el contrato, citando a la Dra Hockl:

La modalidad contractual “a plazo fijo” constituye una excepción al principio general de que los contratos laborales se celebran por tiempo indeterminado, por lo que se encuentra a cargo del empleador la prueba de los extremos requeridos por los arts.90, 93 y concordantes de la LCT. (Poder Judicial de la Nación, sentencia N°92740).

De esta manera y como surge de los fundamentos de la sentencia, tienen que existir razones objetivas y serias para justificar el modo contractual a plazo fijo, de tal modo que los requisitos del art, 90 incisos a y b, son acumulables y deben ser probados por quien invoca la existencia de tal contrato, de esto surge que la demandada, contrataba personal mediante este modo por mayor tiempo al que la ley permite tener a prueba, despidiéndolos sin abonar sus correspondientes indemnizaciones e incurriendo en fraude laboral.

El segundo agravio corresponde al pago de las indemnizaciones derivadas de la finalización del contrato, ya que quedó evidenciado que el contrato que unió a las partes corresponde al de tiempo indeterminado, es por eso que se deberán abonar las indemnizaciones relativas al tipo de contratación reconocido, no habiendo dudas al respecto.

En el tercer agravio, llega firme una condena por \$5.000 diferida en concepto a daño psicológico, ya que de la prueba testimonial se evidencian malos tratos que sufrió al accionante por parte de su superior la Sra. Luna, la demandada pretende que se revoque, basándose en lo exagerada de tal decisión, ya que de los testimonios no estaría acreditado que se lo maltratara y si se hubiera hecho su calificación como acto ilícito suena exagerada.

El tribunal, aunque no ve en los hechos un caso de “mobbing” considera acertada la decisión del tribunal de primera instancia ya que, según testimonios (Reales y Quinteros), “la Sra. Luna, era agresiva, se dirigía al personal de manera peyorativa, se burlaba del actor especialmente y lo golpeaba en el hombro con el control remoto del aparato de televisión”.

De esta manera el tribunal decide confirmar el reclamo por daño moral, no haciendo lugar a la apelación interpuesta por la demandada, debido a que fue lesionado el derecho de no dañar (arts. 1071, 1072 y 1078 del CCyC) teniendo en cuenta el menoscabo en su faz íntima que sufrió el accionante.

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

##### **Contrato a plazo fijo**

Ley de Contrato de Trabajo, Artículo 90:

Indeterminación del plazo. El contrato de trabajo se entenderá celebrado por tiempo indeterminado, salvo que su término resulte de las siguientes circunstancias:

- a) Que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración.
- b) Que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen.

La formalización de contratos por plazo determinado en forma sucesiva, que exceda de las exigencias previstas en el apartado b) de este artículo, convierte al contrato en uno por tiempo indeterminado. Art 90, Ley 20744. (1976) Ley de contrato de trabajo, Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar>

Sin perjuicio del principio rector establecido por el art. 90, el mismo cuerpo legal regula la existencia de contratos con plazo determinado, los que deberán ser considerados en situaciones excepcionales, ya que han de cumplirse con determinados requisitos, tales como : que se exprese por escrito el tiempo de su duración, que las modalidades de las tareas o actividad así lo justifiquen y, por último, que el tiempo de duración del contrato coincida con la excepcionalidad de la tarea

por la que se contrata. Al respecto resulta necesario puntualizar que tanto la doctrina como la jurisprudencia, han sostenido que “las condiciones requeridas para la celebración de contratos de trabajo plazo fijo -forma escrita y razones objetivas que justifiquen dicha modalidad- revisten carácter acumulativo y no alternativo, por aplicación del principio de indeterminación contractual que encuentra sustento en el derecho humano a trabajar, además el cumplimiento de la situación excepcional que diera motivo a la contratación – constituye una exigencia ad probationem y no ad solemnitatem, por lo que si dicha cláusula no se encuentra incorporada al contrato el mismo continúa vigente, sólo que se convierte automáticamente en un contrato por tiempo indeterminado. Es necesario advertir, además que la modalidad de trabajo es impuesta por el empleador y que por ello no hay una voluntad concurrente. Sin embargo, la aceptación del trabajador implica también su consentimiento para la interrupción del contrato en el plazo establecido” (Tropiano 2015).

### **Fraude (CCyC) v Fraude laboral**

Según reza el art. 12 del CCyC: “las convenciones particulares no pueden dejar sin efecto las leyes en cuya observancia está interesado el orden público” esto es lo que se define como fraude a la ley, es decir que la autonomía de la voluntad al celebrar un negocio jurídico, tiene como límite el orden público, este tipo de normas son indisponibles para las partes por lo tanto el violarlas, tornaría nulo el acto.

Según (Grisolia 1999) Los actos o negocios simulados o conductas fraudulentas tienen como fin evitar responsabilidades del empleador y son la contracara del orden público laboral, definición casi idéntica a la del artículo del CCC anteriormente mencionado, esto sucede cuando el empleador realiza pagos en negro, no registra correctamente al empleado o utiliza un tipo de contrato erróneamente, denotando el ánimo de eludir la aplicación de la norma que regula la relación laboral en perjuicio del trabajador, en estos casos estamos ante un fraude laboral.

En el caso del fallo de estudio, para que se pueda formalizar el contrato a plazo fijo existen requisitos formales y materiales, los requisitos formales son: deberá ser por escrito, expresando la causa y el plazo debe ser determinado. El requisito material es que debe haber una causa objetiva que esté sustentada en el tipo de tarea o actividad que desarrolle y que justifique el tipo contractual, todo esto confirma la decisión a la que llegaron tanto el tribunal de primera instancia como así también el de alzada.

De la misma manera falló la cámara en "ALMEIRA, MARCELA DEL ROSARIO C/ PHARUS SRL S/ DESPIDO" JUZGADO N° 55 con fecha 21/11/2017, en este caso la actora fue contratada bajo el mismo tipo para realizar ventas en un Call Center, el primer contrato finalizó el 26 de enero de 2013 y el segundo, el 28 de abril del mismo año, la demandada alegó que recurrió a esta modalidad de contratación, por necesidades circunstanciales para realizar tareas de venta telefónica en campañas existentes, es decir, la modalidad del contrato a plazo fijo no fue debidamente justificada en los argumentos ya que la empresa se dedica exclusivamente a esta actividad.

Cito también sentencia de la Sala Civil del Tribunal Superior de Justicia del Neuquen "ARRIAGADA ORMEÑO RAÚL Y OTROS C/ VERITAS D.G.C. S/ COBRO DE HABERES" (Expte. N° 227 - año 2009) en el cual 24 actores solicitan el pago de indemnizaciones, además de horas extras y las correspondientes certificaciones de trabajo y cesación de servicios, estos fueron sujeto de sucesivos contratos a plazo fijo en los cuales en la cláusula doce, facultaba a la empleadora a trasladarlos a distintas locaciones ubicadas en la provincia.

La actividad de la empresa es la de prospección sísmica para yacimientos de petróleo y gas (servicios petroleros), en primera instancia el tribunal hizo lugar parcialmente a lo pretendido por los actuantes, desestimando las indemnizaciones por despido indirecto, justificándose en que la empleadora responde a requerimientos de personas ajenas (Compañías operadoras de yacimientos) siendo generalmente campañas que tienen su fin al terminar lo solicitado.

Elevada la causa al Tribunal Superior, este hace lugar a la demanda y falla a favor de los actores, condenando a la demandada al pago de las indemnizaciones correspondientes, entre los fundamentos de la sentencia dice (Massei) "la norma refiere al tiempo de duración del contrato de trabajo en general, consagrando la indeterminación del plazo como regla y su determinación, como excepción" aludiendo al art. 90 LCT, consagrando el principio de continuidad y permanencia, limitando de forma excepcional el contrato de duración determinada, todo esto tiene vínculo con el precepto constitucional que protege la contratación estable y la ampara contra la arbitrariedad patronal (art 14 bis C.N.).

Como bien lo define en el fallo del STJ del Nqn. citando a Massei: el quid de la permanencia no es la intensidad o frecuencia de los servicios sino la inherente vocación de continuidad ,en este caso la demandada es una empresa internacional cuya actividad es, mediante la utilización del sonido la exploración geofísica para la determinación de yacimientos de petróleo

en el subsuelo y aunque la realice en distintas locaciones y para distintos clientes, necesita de trabajadores de forma continua para cumplir esta demanda, por lo que no luce justificado contratar bajo el tipo en cuestión.

Volviendo a Héctor García (2012), aunque en el art 14 bis de la C.N. ordena la protección contra el despido arbitrario, protegiendo la continuidad laboral sin importar el tipo contractual que se elija, existe en la legislación laboral una preeminencia por el "tipo impuesto", que consiste en la no disponibilidad de ciertas cláusulas o tipos contractuales en defensa de la parte más débil de la relación laboral que sería el trabajador, en este orden García señala "la forma contractual diseñada en la ley prevalece sobre la forma pretendida por las partes, como resolución del conflicto entre fuentes guiada por el orden público laboral"(2012 p.6).

## **V. Postura del Autor**

En mi opinión luce acertada la decisión del tribunal, como ya lo adelantamos es de corriente uso este tipo de forma contractual con el propósito de no consolidar la relación laboral y eludir el pago de las indemnizaciones, generalmente, en este tipo de casos falta la causa objetiva que justifique el tipo contractual, de esta manera se viola el axioma que dice "a necesidades permanentes, trabajadores permanentes; a necesidades transitorias, trabajadores temporarios".

Existen dos principios fundamentales en la legislación laboral, el principio de primacía de la realidad y el de conservación del contrato o de continuidad, el primero pretende evitar cualquier intento de simulación o fraude a las normas laborales, el segundo principio preserva la continuidad y subsistencia de la relación, tal como lo hemos expresado en la introducción.

Todo esto impone la necesidad de entender que ambas exigencias son indispensables para la configuración de este tipo de contrato, como excepción al de tiempo indefinido. De tal manera no resulta suficiente, que, por deseo de las partes o imposición del empleador, se fije un término a la relación, aunque fuera en forma expresa y escrita, sino que, además, ese término debe responder a necesidades objetivas basadas en las modalidades de las tareas o actividades que, razonablemente así lo justifiquen.

Estos principios, medulares en la legislación laboral buscan evitar que el empleador trate de ocultar mediante ficciones jurídicas, la verdadera relación que lo une al trabajador,

disimulando o tergiversando la realidad, aprovechándose de la parte más débil y sometiendo al empleado a la inestabilidad.

Como corolario y para cerrar cabe rescatar el comentario que hace Gatti (2000 p. 164) al art. 90 de la LCT:

El principio de indeterminación está constituido para garantizar la estabilidad, por considerar que ésta es un valor fundamental para el trabajador, con incidencia en su seguridad personal y en la de su núcleo familiar, así como en la programación de su existencia.

Como podemos apreciar, el espíritu de la ley nos sugiere que la relación laboral debe extenderse en el tiempo, de no mediar alguna circunstancia que justifique lo contrario, esto debería suceder hasta que el trabajador agote su vida laboral útil y esté en condiciones de gozar los beneficios de la seguridad social, como lo expone el art.91 de la LCT.

## **VI. Conclusión:**

Como ya lo hemos expresado, el derecho del trabajo fija como uno de sus objetivos prioritarios el mantenimiento indefinido del contrato de trabajo, consolidando el principio de continuidad o estabilidad, esta protección tiene raigambre constitucional que favorece la contratación estable y protege al trabajador contra la arbitrariedad patronal.

De tal modo que el contrato a plazo fijo debería ser una excepción a la norma, que privilegia el modo de contratación por tiempo indeterminado, acotando de esta manera la voluntad de las partes.

Cuando la ley regula el criterio que permitirá apartarse excepcionalmente de su preferencia, establece tres requisitos fundamentales que se deben dar de manera acumulativa y no alternativa: la forma expresa y escrita; que este fijado en plazo cierto y que esté justificado por razones objetivas, cabe aclarar que está a cargo de empleador probar que se justifique el tipo contractual.

En nuestro caso el agente denunció a la empleadora por no cumplir con la normativa vigente, ya que las tareas que realizaba no justificaban que haya sido contratado a plazo, en consecuencia, el tribunal falló a favor del empleado en ambas instancias condenando a la denunciada.

Cabe mencionar que los contratos a plazo fijo no están prohibidos y en ciertos casos son muy útiles, como así también los contratos por temporada, pero debe estar debidamente justificada su utilización para no caer en el fraude laboral.

Sintetizando, nuestra legislación laboral privilegia o prefiere al contrato por tiempo indeterminado como "tipo impuesto", protegiendo la continuidad del trabajador en la relación laboral, promoviendo su estabilidad que, de no mediar imprevistos, debería como lo dijimos, continuar hasta que el trabajador esté en condiciones de gozar de los beneficios de la seguridad social.

### **Referencias:**

*Autonomía individual y estabilidad en el contrato de trabajo a plazo fijo.* GARCIA, Héctor Omar (2012) Recuperado de: <http://relaciondetrabajo.com/site/articulos-del-prof-hector-omar-garcia/>

**Código civil y Comercial (2014).** Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar>

**Decreto ley 1135/2004 (2004).** Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar>

*Derecho del trabajo y de la seguridad social.* GRISOLIA, Julio Armando (1999) - Recuperado de: [http://www.ejuridicosalta.com.ar/files/derecho\\_trabajo.pdf](http://www.ejuridicosalta.com.ar/files/derecho_trabajo.pdf)

**Ley 20744 (1976).** Ley de contrato de trabajo, Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar>

*Ley de Contrato comentada Tomo I.* GATTI, Angel Eduardo. (2000) Editorial B de F, Montevideo-Buenos Aires

**Poder Judicial de la Nación.** (s. f.) "ALMEIRA, MARCELA DEL ROSARIO C/ PHARUS SRL S/ DESPIDO" JUZGADO N° 55, Recuperado de: <https://www.abogados.com.ar>

**Poder Judicial de la Nación.** (s. f.) SENTENCIA DEFINITIVA NRO. 92740 CAUSA NRO. 41057/2014 AUTOS: "VERGANI ELOY FEDERICO C/ AUTOMOVIL CLUB ARGENTINO ASOCIACION CIVIL Y OTRO S/ DESPIDO" JUZGADO NRO. 16 SALA I, Recuperado de: <https://www.abogados.com.ar>

*Revista de Derecho del Trabajo de la Provincia de Buenos Aires*, El contrato a plazo fijo y sus particularidades, Carlos D Tropiano, Numero 6, Julio 2015

**SAIJ.** (s. f.)"ARRIAGADA ORMEÑO RAÚL Y OTROS C/ VERITAS D.G.C. S/ COBRO DE HABERES". Recuperado de: <http://www.saij.gob.ar/>

*Poder Judicial de la Nación*

SENTENCIA DEFINITIVA NRO. 92740	CAUSA NRO. 41057/2014
AUTOS: "VERGANI ELOY FEDERICO C/ AUTOMOVIL CLUB ARGENTINO ASOCIACION CIVIL Y OTRO S/ DESPIDO"	
JUZGADO NRO. 16	SALA I

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 5 días del mes de julio de 2.018, reunida la Sala Primera de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, para dictar sentencia en la causa del epígrafe, y de acuerdo al correspondiente sorteo, se procede a votar en el siguiente orden:

**La Dra. María Cecilia Hockl dijo:**

I. Contra la sentencia de fs. 233/238 apela ACA Asociación Civil a tenor del memorial presentado a fs. 239/242 con oportuna réplica de su contraria a fs. 248/249. Por su parte, el perito contador apela los honorarios que le fueron regulados por estimarlos reducidos (fs. 243).

II. Quien me precedió en el juzgamiento consideró inválido el modo de contratación que mantuvieron las partes, quienes -con carácter correlativo- signaron cuatro contratos de trabajo a plazo fijo pues no existió motivación alguna que los justifique.

Ante dicha decisión se alza la demandada, quien expresa que el trabajador se encontraba perfectamente registrado, con aportes al día y que el contrato finalizó con la expiración del último plazo allí inserto. Señala que las declaraciones testimoniales aportadas a su instancia, revelaron que la contratación se realizó por cuestiones operativas. Resalta la importancia que tiene que en los contratos se haya expresado que su celebración respondió a los incrementos de labor derivados de las ausencias de personal.

Cabe recordar que la modalidad contractual "a plazo fijo" constituye una excepción al principio general de que los contratos laborales se celebran por tiempo indeterminado, por lo que se encuentra a cargo del empleador la prueba de los extremos requeridos por los arts.90, 93 y conc. de la LCT. No basta con que se firme un contrato por escrito, fijando un plazo, para que se configure el contrato a plazo fijo; además, deben proporcionarse y acreditarse razones objetivas y serias que justifiquen esta modalidad de contratación. Se ha sostenido en forma reiterada que los requisitos del art. 90 incs. a y b son acumulables y deben ser probados por quienes invocan la existencia del tal contrato para eximirse del pago de las indemnizaciones por despido injustificado (ver, entre muchos otros, "Mendoza, Héctor c/Molinos Río de la Plata SA", SD 63.131 del 28/5/93 del registro de esta Sala).

Expuesto ello, dejo a salvo que, en mi opinión, la apelación no hace especial alusión a la prueba que pretende que se tenga en cuenta para revertir los diversos argumentos vertidos por el Sr. Juez de grado. No obstante ello,

Fecha de firma: 05/07/2018  
Firmado por: ELSA ISABEL RODRIGUEZ, PROSECRETARIA LETRADA DE CAMARA  
Firmado por: GRACIELA GONZALEZ, JUEZA DE CAMARA  
Firmado por: MARIA CECILIA HOCKL, JUEZA DE CAMARA



#23270274#210879755#20180705130812653

### *Poder Judicial de la Nación*

examinaré las declaraciones testimoniales obrantes en autos y producidas a instancias de la demandada, de las que surge –en líneas generales- que las sucesivas contrataciones del actor fueron realizadas como consecuencia del aumento de trabajo que generan las ausencias de personal.

Ello no puede atenderse a los fines pretendidos por la demandada. D’Amario, a fs. 173, explicó que *“el contrato a plazo fijo se lleva a cabo por varias razones. Que en principio el más importante es suplementar o reemplazar al personal estable en período vacacional, otra son por enfermedades prolongadas, jubilaciones, desafectaciones varias”*. Paula Hasan manifestó a fs. 176 que las contrataciones se realizan en período vacacional y que durante el resto del año también es necesario por licencias como embarazos o enfermedades prolongadas.

Aun soslayando que los deponentes son trabajadores insertos dentro del organigrama de la recurrente, y ello pudo haberlos inducido a beneficiar a su empleadora, la valoración de estos elementos, conforme a la sana crítica (art. 386 CPCCN), revela que, examinados con profundidad, no convalidan la pretensión de la aquí demandada.

Como se observa, si el actor laboró por quince meses (tres contrataciones de tres meses y una de seis, ver fs. 21, 24, 27 y 30), las diversas –y por lo referido, constantes- ausencias de personal **torna necesaria la contratación de personal por tiempo indeterminado**. A modo de ejemplo, traigo a colación que del propio testimonio de D’Amario surge que el contratado cubría vacantes por “jubilaciones”; pues bien, ilógico resulta que el reemplazo de quien entra en situación de pasividad no sea establecido por tiempo indeterminado.

Asimismo, transcribiré pasajes que –en mi opinión- dejan al descubierto la motivación de la demandada para recurrir a esta forma excepcional de contratación. D’Amario manifestó que el actor se desvinculó porque *“dejaron de trabajar todos los operadores que no reunían las condiciones exigidas por la dirección, por jefatura”*; a su turno, Paula Hasan refirió respecto del cese del actor, que finalizó su labor porque *“no se destacó en su desempeño como para efectivizarlo en el puesto”*.

De estas afirmaciones surge, sin hesitación alguna, que la apelante despidió al Sr. Vergani por cuestiones de desempeño y no porque el personal al que supuestamente reemplazaba se haya reintegrado a sus tareas. Como se observa, la política desplegada por la Asociación demandada, sugiere que contrataba personal por mayor tiempo al que la ley permite tener a prueba (art. 92 bis LCT) para evaluar su desempeño y, mediante la modalidad contractual examinada, procedía a despedir a sus dependientes sin abonar las indemnizaciones legales correspondientes. Así, la celebración de continuos contratos a plazo fijo luce fraudulenta pues carece del elemento que la ley impone para su legalidad, es decir, la razón objetiva (art.90 inc.b, LCT). Por lo expuesto, no cabe más que confirmar lo decidido en grado en torno a que la relación que unió a las partes se celebró por tiempo indeterminado.

Fecha de firma: 05/07/2018  
Firmado por: ELSA ISABEL RODRIGUEZ, PROSECRETARIA LETRADA DE CAMARA  
Firmado por: GRACIELA GONZALEZ, JUEZA DE CAMARA  
Firmado por: MARIA CECILIA HOCKL, JUEZA DE CAMARA



#23270274#210879755#20180705130812653

### *Poder Judicial de la Nación*

El segundo agravio, nuevamente recae sobre la procedencia de las indemnizaciones derivadas de la finalización del contrato. Señala que resulta válida la finalización por cumplimiento del plazo e improcedente el despido indirecto en el que se colocó el actor.

Como quedó expresado *ut supra*, concluyo que el contrato que unió a las partes fue por tiempo indeterminado, por lo cual la rescisión por vencimiento del plazo carece de virtualidad y, de este modo, la relación perduró traspasado el umbral temporario dispuesto por la demandada.

De este modo, corresponde examinar el intercambio telegráfico, del que se observa que ante la primera intimación cursada por el Sr. Vergani para que aclaren su situación, la demandada dirigió su respuesta a un domicilio diferente al que, en la misma misiva, el actor lo constituyó. Así, la decisión rupturista luce justificada pues la demandada, al contestar la misiva, no obró con la buena fe que se requiere de las partes, incluso al finalizar el contrato de trabajo (63 LCT).

Aún si se pretendiera dar validez a la pieza obrante a fs. 33, la postura de la demandada en aquella oportunidad luce conteste con los fundamentos que, por medio de la sentencia de grado y el voto que propicio, fueron desarticulados.

Sugiero, de tal modo, confirmar la sentencia recurrida.

III. El tercer agravio radica en la condena de \$5.000 diferida en concepto de padecimiento psicológico, porque los testimonios evidenciaron un inadecuado trato propinado hacia el actor por parte de su superior, la Sra. Luna.

No corresponde hacer lugar a la apelación que, en sucintas palabras, pretende que se revoque porque los testimonios no habrían acreditado que al actor se lo maltratará y que, en caso de así hacerlo, su calificación como "acto ilícito" resulta exagerada.

Advierto que llega firme que los hechos no sirvieron para denotar una situación de *mobbing*. No obstante ello, considero acertada la decisión de grado pues, pese a que no se pueda encuadrar lo acaecido dentro de dicho contexto, no puede pretenderse que ello conlleve el rechazo del reclamo.

La demandada no apela, conforme las exigencias de ley, a los pasajes de los testimonios aportados a instancias del actor que fueron oportunamente destacados por quien me precedió en el juzgamiento. De los relatos de Reales (fs.120/121) y Quinteros (fs.151/152) surge, sin margen a dudas, que la Sra. Luna, mencionada más arriba, era agresiva, se dirigía al personal de manera peyorativa, se burlaba del actor especialmente y lo golpeaba en el hombro con el control remoto del aparato de televisión.

Por ello, tengo por acreditado el menoscabo que el Sr. Vergani padeció en su ámbito laboral que lesionó un derecho tan legítimo como el derivado del deber de no dañar, derecho que le corresponde en su condición de ser humano y de persona trabajadora (art.4º de la LCT y 19 CN), por lo que se impone confirmar el reclamo en concepto de daño moral (arts.1071,1072 y 1078

Fecha de firma: 05/07/2018  
Firmado por: ELSA ISABEL RODRIGUEZ, PROSECRETARIA LETRADA DE CAMARA  
Firmado por: GRACIELA GONZALEZ, JUEZA DE CAMARA  
Firmado por: MARIA CECILIA HOCKL, JUEZA DE CAMARA



#23270274#210879755#20180705130812653

### *Poder Judicial de la Nación*

del Código Civil) y condenar a la demandada en virtud de lo normado por el art. 1.113 CC –artículos vigentes al momento de los hechos-.

IV. La multa del art. 2º Ley 25.323 también mereció la queja de la accionada. Será confirmado lo decidido, ya que el actor intimó de modo fehaciente a abonar las indemnizaciones legales adeudadas, y ante su falta de pago, aquél se vio obligado a iniciar el presente reclamo judicial en procura de su cobro. No encuentro que las particularidades del caso me permitan alejar de la regla y reducir -o eximir- su pago conforme lo dispone el segundo párrafo de la norma precitada.

V. Por su parte, teniendo en cuenta el mérito, calidad, eficacia y extensión de los trabajos cumplidos, el resultado del pleito y lo normado por el art. 38 de la LO y disposiciones arancelarias de aplicación y vigentes a la época de las tareas ponderadas a los fines regulatorios (arts.1, 6, 7, 8, 9, 19 y 37 de la ley 21.839 y art. 3º inc. b y g del Dto.16.638/57; cfr. arg. CSJN, in re "Francisco Costa e Hijos Agropecuaria c/ Provincia de Buenos Aires s/daños y perjuicios", sentencia del 12/9/1996, Fallos: 319:1915), sugiero confirmar los honorarios regulados a los profesionales actuantes.

Las costas de alzada deben ser establecidas en contra de la recurrente por resultar objetivamente vencida en el pleito (68 CPCCN). Teniendo en cuenta similares pautas, propicio regular los honorarios de la representación letrada de la actora y de demandada por su actuación en la alzada, en el 25%, respectivamente, de lo que a cada uno de ellos les corresponda percibir por sus labores desarrolladas en la anterior etapa (art. 14 ley 21.839).

VI. En definitiva, de compartirse mi propuesta correspondería: a) Confirmar el fallo apelado; b) Fijar las costas de Alzada a la demandada vencida y c) Regular los honorarios de los firmantes de los escritos dirigidos a esta Alzada en el 25% -respectivamente- de lo que a cada uno de ellos les corresponda percibir por su actuación en la anterior etapa.

#### **La Dra. Graciela Á. González dijo:**

Que adhiere al voto que antecede, por compartir los fundamentos.

A mérito de lo que resulta del precedente acuerdo, **SE RESUELVE:**

a) Confirmar el fallo apelado; b) Fijar las costas de Alzada a la demandada vencida; c) Regular los honorarios de los firmantes de los escritos dirigidos a esta Alzada en el 25% -respectivamente- de lo que a cada uno de ellos les corresponda percibir por su actuación en la anterior etapa y d) Hacer saber a las partes que, de conformidad con lo establecido en las Acordadas Nro. 11/14 de fecha 29/04/14 y Nro. 3/15 de fecha 19/2/2015 de la CSJN, deberán adjuntar copias digitalizadas de las presentaciones que efectúen, bajo apercibimiento de tenerlas por no presentadas.

Fecha de firma: 05/07/2018  
Firmado por: ELSA ISABEL RODRIGUEZ, PROSECRETARIA LETRADA DE CAMARA  
Firmado por: GRACIELA GONZALEZ, JUEZA DE CAMARA  
Firmado por: MARIA CECILIA HOCKL, JUEZA DE CAMARA



#23270274#210879755#20180705130812653

*Poder Judicial de la Nación*

Regístrese, notifíquese, oportunamente comuníquese (art.4º,  
Acordada CSJN Nº 15/13) y devuélvase.

---

*Fecha de firma: 05/07/2018*  
*Firmado por: ELSA ISABEL RODRIGUEZ, PROSECRETARIA LETRADA DE CAMARA*  
*Firmado por: GRACIELA GONZALEZ, JUEZA DE CAMARA*  
*Firmado por: MARIA CECILIA HOCKL, JUEZA DE CAMARA*



#23270274#210879755#20180705130812653