

EXPTE.13-05318284-9-1

PINNA MERFA LUIS
EDUARDO EN J. 160784
PINNA MERFA LUIS
EDUARDO C/BOCCARD
CSC ARGENTINA S.A.
P/DESPIDO P/REC.
EXT. PROV.

EXCMA SUPREMA CORTE:

Se ha corrido vista a esta Procuración General del recurso extraordinario interpuesto por la actora en contra de la sentencia dictada por la Sexta Cámara del Trabajo a fs.41 de los Autos Nro. 150784.

El señor Luis Eduardo Pinna interpuso demanda en contra de Boccar S.A. por la que reclamó la suma de \$386.907 en concepto de liquidación final.

Señaló que se desempeñó en la categoría de operario calificado múltiple CCT 260/75 desde diciembre de 2016, contratado mediante una empresa de servicios eventuales de nombre Cocte Sud S.A. (Manpower). Que se lo registró como empleado de la accionada el 10/01/18 en la categoría de oficial metalúrgico. Que los servicios que prestaba constituían la tarea normal y habitual de la empresa. Fue despedido a los términos del art. 247 de la LCT el 3/12/19.

La Cámara consideró que el actor no pudo probar que estaba mal registrado, por lo no tuvo por acreditado el fraude laboral. También consideró que no se acreditó la causal de despido, que no se completó el proceso preventivo de crisis de la empresa. Hizo lugar parcialmente a la demanda y condenó a la accionada a pagar la suma de \$225023.

II Se funda el recurrente en el art. 145 II incs. b), c), d) y g) del CPCCT. Sostiene que ha existido error en la valoración de la prueba y errónea interpretación de la ley.

Afirma que la sentencia es arbitraria, que exige requisitos no previstos en la ley e interpreta erróneamente el art. 29 de la LCT en relación al art. 9 de la misma norma. Alega que el art. 99 de la LCT

según ley 24013 impone al empleador la carga de la prueba cuando pretende utilizar la modalidad de contrato de trabajo eventual. También señala que se ha dejado de aplicar el art. 132 bis de la LCT, que el empleador era quien tenía la carga probatoria de haber efectuado los aportes retenidos al empleado. En subsidio solicita la aplicación del art. 31 de la L.C.T..

III Entiende este Ministerio que el recurso incoado debe prosperar.

Las reglas de la carga de la prueba sólo revisten importancia práctica ante la ausencia o insuficiencia de elementos probatorios susceptibles de fundar la convicción judicial en un caso concreto, indicando al juzgador cuál debe ser el contenido de la sentencia cuando ocurre aquella circunstancia, y previniendo a las partes acerca del riesgo a que se exponen en el supuesto de omitir el cumplimiento de la respectiva carga (LS303-093). En el caso de autos el A quo se abroqueló en la falta de prueba de parte del actor respecto a que los testigos no habían confirmado sus dichos y que el testigo Bassi Heber confirmó que inicialmente trabajó para Manpower pero que no pudo descartar que el actor trabajara para otras empresas a través de Man Power, más no se hizo una correcta aplicación de las reglas de la carga de la prueba, y verificación de los requisitos que debió demostrar la accionada para justificar la modalidad contractual invocada. Se ha omitido aplicar la normativa específica y se ha valorado la prueba en forma arbitraria.

La documentación que llevaba la accionada por sí sola no convierte al contrato en uno de trabajo eventual, sino que se requería que las tareas laborales fueran de carácter excepcionales o transitorios o extraordinarios, y que la documentación se encontrara adecuada a la normativa complementaria del Decreto reglamentario 1.694/06, siendo la accionada quien tenía la carga de la prueba en tal sentido. (art. 68 Ley 24013). La ley establece que en los casos que el contrato tenga por objeto atender exigencias extraordinarias del mercado, deberá a) consignar en el contrato con precisión y claridad la causa que lo justifique; b) la duración de la causa que diera origen a estos contratos no podrá exceder de seis meses por año y hasta un máximo de un año en un período de tres años (Art. 72). y ello no ha sido verificado en la sentencia. Existe una presunción iuris tantum de que el contrato es por tiempo indefinido, acorde con el principio general establecido en el Art. 90 LCT.

Entiende este Ministerio que no encontrándose controvertido las tareas que el actor prestó para la accionada y no ha-

biéndose demostrado su carácter eventual, corresponde tener por nulo el contrato de trabajo eventual por fraude a la legislación laboral en los términos del art. 14 de la L.C.T. y por lo tanto debe corregirse la antigüedad del actor. Ha resuelto V.E. que “Cuando en la modalidad de contratación eventual no se cumple uno de los requisitos fundamentales para su validez, cual es, que las tareas que realiza el trabajador en beneficio de la empleadora no son realizadas como servicio transitorio, es que corresponde que la empleadora contrate en forma directa al trabajador beneficiándose con la prestación de sus servicios. Cuando el trabajador se encuentra indebidamente registrado por las empresas de servicios eventuales, realizando actividades que no responden a la modalidad registrada, se configura el supuesto de fraude por interposición de persona, cuyo objeto no es otro que eludir las obligaciones impuestas por la ley” (LS619-025).

Como consecuencia de lo expresado en el punto anterior, no se analizarán las restantes quejas incoadas, al estar facultada V.E., y por tanto esta Procuración General, a elegir el motivo de agravio que mejor posibilite la solución del caso concreto (Cfr. S.C., LS 183-188, 202-1, 284-252, 334-39, 335-13, 336-38, 440-32, entre otros. Vid. cfr. tb. C.S.J.N., Fallos: 221:37, 222:186, 226:474, 228:279, 233:47, 234:250, 243:563, 247:202 y 310:1162).

Por lo dicho, en conclusión, y de conformidad a los artículos 3, 27, 28 inciso 1 y 29 de la Ley 8.911, esta Procuración General aconseja hacer lugar al recurso extraordinario provincial planteado.

DESPACHO, 26 de julio de 2022.-



Dr. HECTOR FRANGAPANI
Fiscal Adjuvado Civil
Procuración General