Aproximación a la incidencia del Código Civil y Comercial en el Derecho del Trabajo

Etala, Carlos Alberto

Publicado en: LA LEY 29/10/2014 , 1

Sumario: I. Introducción. — II. Remisión directa de normas. — III. La excepción de incumplimiento contractual. — IV. Reparación tarifada y daños mayores. — V. Resarcimiento de daños mayores. — VI. Daños derivados de una huelga. — VII. Reparación plena de daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Cita Online: AR/DOC/3942/2014

El contrato de trabajo es derivación del contrato civil de locación de servicios. De esta circunstancia se deriva que el derecho civil, identificado como derecho privado general o común, se constituye en necesaria fuente subsidiaria de todas las restantes ramas del derecho, entre ellas, desde luego, el derecho del trabajo. Esto ocurre porque las demás ramas del derecho privado, al igual que el derecho del trabajo, no agotan la regulación jurídica de su propia materia, es decir, carecen de integridad y cuando sus normas no prevén un caso dado, es necesario recurrir al derecho civil. I. Introducción

Como es ampliamente conocido el 8 de octubre de 2014 se publicó la ley 26.994 que aprobó el nuevo Código Civil y Comercial de la Nación cuyas normas comenzarán a regir el 1° de enero de 2016. El propósito de estas líneas es realizar una primera aproximación a la incidencia que la aprobación del nuevo Código ha de tener en la aplicación de las normas específicamente laborales que regulan las relaciones establecidas entre un empleador y un trabajador y que derivan de un contrato o de una relación de trabajo.

Para comenzar a responder a este interrogante será indispensable repasar —aunque sea brevemente— las relaciones de las normas civiles y las normas laborales y determinar en lo posible cuál es la incidencia de las primeras como fuente de regulación del contrato o relación de trabajo.

Las leyes dictadas por el Congreso de la Nación (art. 31 Const. Nacional) constituyen indiscutiblemente fuente de derechos y en la medida que sus respectivas materias puedan regular aspectos —principales o accesorios— vinculados a las relaciones individuales o colectivas del trabajo configuran también fuentes del derecho del trabajo.

Pero, es nuestra intención, desde luego, la de referirnos particularmente, dentro de las leyes comunes, al derecho civil. Este derecho ha sido el derecho madre del cual se han ido desprendiendo las demás ramas del derecho privado. La primera de ellas ha sido el derecho comercial y una de las últimas el derecho del trabajo.

Es necesario tener presente que el contrato de trabajo es derivación del contrato civil de locación de servicios. De esta circunstancia se deriva que el derecho civil, identificado como derecho privado general o común, se constituye en necesaria fuente subsidiaria de todas las restantes ramas del derecho, entre ellas, desde luego, el derecho del trabajo. Esto ocurre porque las demás ramas del derecho privado, al igual que el derecho del trabajo, no agotan la regulación jurídica de su propia materia, es decir carecen de integridad y cuando sus normas no prevén un caso dado es necesario recurrir al derecho civil (1).

El derecho comparado es ilustrativo acerca de esta relativa autonomía del derecho del trabajo y del carácter subsidiario que, en muchas legislaciones, tiene el derecho civil (2). En Suiza, el derecho del contrato de trabajo está regulado, sustancialmente, dentro de la codificación general del derecho privado (Código de las Obligaciones, arts. 319 y sgts.), sin perjuicio de que también se hayan dictado leyes especiales. En Italia, el "libro del lavoro" forma parte del Código Civil de 1942 y contiene las normas fundamentales de la materia, dejando a salvo las leyes especiales. En Francia, donde el derecho del trabajo nace y se desarrolla en amplia medida fuera del Código Civil, el "Code du travail", que no constituye una verdadera codificación sino que no es más que una compilación de leyes laborales, en su art. L. 121-1 del Título II del Código del Trabajo, determina expresamente que "el contrato de trabajo está sometido a las reglas del derecho común".

La doctrina más calificada coincide en aceptar la aplicación subsidiaria del derecho común al derecho del trabajo (3). No obstante lo expuesto, se reconoce que, en nuestro ordenamiento, la vocación de aplicabilidad de las normas civiles al derecho del trabajo, tiene dos límites: a) la existencia de una norma laboral expresa distinta; b) la incompatibilidad de la norma civil, aun en el supuesto de carencia de norma laboral, con los principios generales del derecho del trabajo (4).

La influencia del derecho civil en la regulación del derecho del trabajo, especialmente del derecho individual, es significativa y puede ocurrir de maneras distintas: a) por remisión directa (p.ej., arts. 24, 95, 97 y 257 L.C.T.); b) mediante incorporación de normas civiles (p.ej., arts. 32, 34, 35, 36, 38, 45, 46, 62, 63 L.C.T.); c) adoptando conceptos del derecho civil, no definidos ni desarrollados específicamente en el derecho del trabajo (p.ej., "solidaridad", arts. 29, 30 y 31 L.C.T.; "abuso del derecho", art. 68 L.C.T.; "mora", art. 137 L.C.T.; "fuerza mayor", arts. 219, 221, 247 L.C.T.; d) instituciones que el derecho del trabajo no ha regulado y que se han desarrollado en el derecho civil y en el que éste actúa de manera supletoria (p.ej., la excepción de incumplimiento contractual, la prejudicialidad, los vicios del consentimiento, etc.) (5).

II. Remisión directa de normas

Siguiendo las orientaciones de Justo LÓPEZ analizaremos concretamente las remisiones que las normas laborales efectúan al "derecho común" o al "derecho civil".

II. 1. Remisión del art. 24 L.C.T.

Este artículo regula "los efectos del contrato sin relación de trabajo", es decir, las consecuencias jurídicas de un contrato de trabajo en el que el acuerdo de voluntades para su celebración se ha perfeccionado, bien porque se ha celebrado por escrito o bien porque el consentimiento de las partes ha tenido lugar según lo establecido por los arts. 45 y 46 de la L.C.T. y en el que la prestación de servicios no ha tenido comienzo de ejecución, sea que esto haya ocurrido por culpa del empleador o bien por culpa del trabajador. Como la ley no distingue, la norma en cuestión se aplica a todas las modalidades contractuales: el contrato de trabajo por tiempo indeterminado, el contrato de trabajo a plazo fijo, el contrato de trabajo eventual, el contrato de trabajo a tiempo parcial, el contrato de trabajo de temporada y el contrato de trabajo de equipo.

Si la falta de ejecución del contrato se ha debido a caso fortuito o fuerza mayor no hay responsabilidad de ninguna de las partes (art. 1730 del nuevo Código). Recordemos que el Código considera "caso fortuito o fuerza mayor" al "hecho que no ha podido ser previsto o que, habiendo sido previsto no ha podido ser evitado" (artículo citado). Tampoco existe responsabilidad en el caso de imposibilidad de cumplimiento" que la norma exige que sea "objetiva y absoluta" y además "no imputable al obligado" (art. 1732 del Código); agrega este mismo artículo que "la existencia de esa imposibilidad debe apreciarse teniendo en cuenta las exigencias de la buena fe y la prohibición del ejercicio abusivo de los derechos". Esta norma del Código Civil resulta concordante con los principios y deberes que en esta materia

consagra la L.C.T. puesto que el principio de "buena fe" rige plenamente en orden a la interpretación y aplicación de la ley laboral (art. 11 L.C.T.), es considerado por la doctrina y la jurisprudencia uno de los "principios generales del derecho del trabajo" (mismo artículo citado) y además el art. 63 L.C.T., bajo la rúbrica de "Principio de buena fe" prescribe que "las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo".

Como es sabido, el art. 24 L.C.T. establece, para el responsable de la inejecución, el pago de una indemnización tarifada mínima, ya que ésta "no podrá ser inferior al importe de un mes de la remuneración que se hubiere convenido, o la que resulte de la aplicación de la convención colectiva de trabajo correspondiente".

Este es, en consecuencia, un daño presunto que se encuentra tarifado por la ley laboral pero que puede ser complementado con los mayores daños que acredite la parte que ha sufrido los efectos del incumplimiento sea por responsabilidad objetiva, dolo o culpa de la otra.

En lo demás, el primer párrafo del artículo determina que "los efectos del incumplimiento"..."se juzgarán por las disposiciones del derecho común", agregando "salvo lo que expresamente se dispusiera en esta ley", salvedad ésta cuyo alcance, según nuestro entender, está referida a lo dispuesto por el art. 95 L.C.T. y su aplicación analógica en caso de incumplimiento de un contrato a plazo fijo que no ha tenido principio de ejecución. El mencionado art. 95 L.C.T. se refiere a la ruptura anticipada de un contrato a plazo fijo pero esta ruptura anticipada puede tener lugar tanto en el curso de ejecución del contrato como en el caso en que el contrato de trabajo no ha tenido principio de ejecución por responsabilidad objetiva, dolo o culpa de alguna de las partes.

Nos concentraremos, entonces, en determinar cuáles son los "efectos del incumplimiento" y cuáles serán las normas aplicables del nuevo Código en este aspecto.

Ante todo debemos señalar que el incumplimiento puede provenir tanto del empleador como del trabajador (6) y si existiere daño y un factor de atribución de responsabilidad, el responsable deberá indemnizar el daño causado (arts. 1716, 1717 y 1721 del Código). Como se señala en los Fundamentos del Proyecto se ha diseñado una norma —se trata de la del art. 1721— que consagra a "la culpa como factor de atribución residual", puesto que en ausencia de normativa que establezca la responsabilidad objetiva, el factor de atribución es la culpa.

Recordemos que, precisando más en los factores de atribución, el art. 1722 se refiere al "Factor objetivo". Establece que "El factor de atribución es objetivo cuando la culpa del agente es irrelevante a los efectos de atribuir responsabilidad. En tales casos, el responsable se libera demostrando la causa ajena, excepto disposición legal en contrario". Y completando la regulación sobre los factores objetivos el art. 1723 define la "responsabilidad objetiva"; expresa, en tal sentido: "Cuando de las circunstancias de la obligación, o de lo convenido por las partes, surge que el deudor debe obtener un resultado determinado, su responsabilidad es objetiva".

Asimismo conviene tener presente que el art. 1724 bajo el rubro de "Factores subjetivos", expresa: "Son factores subjetivos de atribución la culpa y el dolo. La culpa consiste en la omisión de la diligencia debida según la naturaleza de la obligación y las circunstancias de las personas, el tiempo y lugar. Comprende la imprudencia, la negligencia y la impericia en el arte o profesión. El dolo se configura por la producción de un daño de manera intencional o con manifiesta indiferencia por los intereses ajenos". Cabe poner de resalto que con la introducción de la locución "manifiesta indiferencia" se incluye de este modo al dolo eventual, tal como surge expresamente de los Fundamentos del Proyecto.

El art. 1725 regula la "Valoración de la conducta"; el primer párrafo de este artículo expresa que "cuanto mayor sea el deber de obrar con prudencia y pleno conocimiento de las cosas, mayor es la diligencia exigible al agente y la valoración de la previsibilidad de las

consecuencias", que reproduce, con pequeñas variantes la norma del art. 902 del Código Civil de 1869. Como se explica en los Fundamentos, "de esta manera, se asigna a esta regla un doble campo de aplicación: en la culpa y en la causalidad".
Según el art. 1726 del Código que se refiere a la "Relación causal", "son reparables las consecuencias dañosas que tienen nexo adecuado de causalidad con el hecho productor del daño". Agrega el mismo artículo que "se indemnizan las consecuencias inmediatas y las mediatas previsibles". Quedan, entonces, sin reparación, las "consecuencias casuales". El Código, en su art. 1727 trata de los "Tipos de consecuencias". Esta disposición define las "consecuencias inmediatas" como "las consecuencias de un hecho que acostumbran a suceder según el curso natural y ordinario de las cosas". En cambio, "las consecuencias que resultan solamente de la conexión de un hecho con un acontecimiento distinto, se llaman consecuencias "mediatas". Las consecuencias mediatas que no pueden preverse se llaman "consecuencias casuales". Reiterando lo ya señalado, según el art. 1726 del Código, sólo se reparan "las consecuencias inmediatas y las mediatas previsibles".
En consecuencia, si se acreditare el incumplimiento de alguna de las partes que ocasiona la inejecución del contrato por su culpa o dolo, cuando existe daño —según el concepto que de él da el art. 1737 del Código— corresponde una "indemnización" que —según el art. 1738— "comprende la pérdida o disminución del patrimonio de la víctima, el lucro cesante en el beneficio económico esperado de acuerdo a la probabilidad objetiva de su obtención y la pérdida de chances"; agrega el mismo artículo que esta indemnización "incluye especialmente las consecuencias de la violación de los derechos personalísimos de la víctima, de su integridad personal, su salud psicofísica, sus afecciones espirituales legítimas y las que resultan de la interferencia en su proyecto de vida".
II.2. Remisión del art. 95 L.C.T.
Este artículo de la L.C.T. trae también una remisión al derecho común. Después del epígrafe "Despido antes del vencimiento del plazo. Indemnización", el primer párrafo del art. 95 L.C.T. expresa: "En los contratos a plazo fijo, el despido injustificado dispuesto antes del vencimiento del plazo, dará derecho al trabajador, además de las indemnizaciones que correspondan por extinción del contrato en tales condiciones, a la de daños y perjuicios provenientes del derecho común, la que se fijará en función directa de los que justifique haber sufrido quien los alegue o los que, a falta de demostración, fije el juez o tribunal prudencialmente, por la sola ruptura anticipada del contrato".
Debe recordarse que el texto originario de la L.C.T., sancionado en 1974, había introducido un artículo, el 104, que reproducía con ligeras variantes la doctrina del fallo plenario n° 8 de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo dictado el 11 de julio de 1950 en los autos "Czysch, Alejandro c/Siemens Schuckert S.A." (7), texto que fue mantenido en el vigente artículo 95 L.C.T según el texto ordenado por el decreto 390/76. La doctrina sentada por el referido fallo plenario establecía lo siguiente: "1) Las indemnizaciones provenientes de la ley 11.729 [entonces vigente] y la común de daños y perjuicios emergente de la ley civil en los casos de ruptura ante tempus de los contratos, no se excluyen; 2) En la situación antes referida —rescisión del contrato de trabajo a plazo fijo antes del término de su expiración normal— la indemnización de naturaleza común que se acuerda debe jugar en función directa de los daños y perjuicios que justifique haber sufrido quien los alegue; en caso contrario y por la sola ruptura anticipada del contrato siempre existirá un daño presuntivo, que será prudencialmente apreciado por el magistrado de acuerdo a las diversas circunstancias de autos. 3) La indemnización por omisión de preaviso (art. 157, C.Co. [actual art. 232 L.C.T.]) se otorgará en función al término que falte para la expiración del contrato entendiéndose que, cuando media para que se cumpla tal extremo un plazo mayor o igual al correspondiente al plazo legal de preaviso, no corresponde el pago de esta indemnización, pues dicho término sustituye el mencionado plazo, jugando el mismo rol".

En el texto vigente del art. 95 L.C.T. se trata también del caso de "despido injustificado" dispuesto "antes del vencimiento del plazo" tanto si el despido sin justa causa ha sido decidido de manera directa por el empleador como si se tratare de un despido indirecto en que se coloca el propio trabajador (arg. art. 246 L.C.T.). Si la falta de ejecución del contrato y su cesación anticipada se ha debido a caso fortuito o fuerza mayor no existe responsabilidad de ninguna de las partes (art. 1730 del Cód.). Tampoco existirá responsabilidad en el caso de imposibilidad de cumplimiento "objetiva y absoluta no imputable al obligado" (art. 1732 del Código). Este mismo artículo dispone que "la existencia de esa imposibilidad debe apreciarse teniendo en cuenta las exigencias de la buena fe y la prohibición del ejercicio abusivo de los derechos". Asimismo el art. 1731 establece la eximición de responsabilidad, total o parcial cuando el "hecho de un tercero por quien no se debe responder" reúne los caracteres del "caso fortuito".

Según el art. 95 L.C.T. la indemnización "de daños y perjuicios provenientes del derecho común,...se fijará en función directa de los que justifique haber sufrido quien los alegue", lo que resulta coincidente con lo que dispone el art. 1744 del Código, que luego del epígrafe "Prueba del daño", expresa: "El daño debe ser acreditado por quien lo invoca, excepto que la ley lo impute o presuma, o que surja notorio de los propios hechos". Recordemos que el mismo art. 95 L.C.T. reconoce a la parte damnificada por la ruptura anticipada del contrato de trabajo los daños y perjuicios presuntos, puesto que la indemnización ha de estar integrada por los daños y perjuicios "que, a falta de demostración, fije el juez o tribunal prudencialmente, por la sola ruptura anticipada del contrato". Como se advierte, también en este punto la norma laboral es coincidente con el art. 1744 del Código que reconoce los daños presuntos cuando así lo autorice la ley.

II.3. Remisión del art. 97 L.C.T.

El primer párrafo del art. 97 L.C.T. que se refiere a la ruptura del contrato de trabajo de temporada durante los períodos de actividad, establece: "El despido sin causa del trabajador, pendiente los plazos previstos o previsibles del ciclo o temporada en los que estuviere prestando servicios, dará lugar al pago de los resarcimientos establecidos en el artículo 95, primer párrafo, de esta ley".

Esto significa que si el despido del trabajador de temporada se dispone, sin justa causa, estando pendiente el período de actividad, la ley asimila la situación a una ruptura anticipada y arbitraria de un contrato a plazo fijo, por lo que remite a la solución prevista en el art. 95, primer párrafo de la L.C.T. Por consiguiente, en este caso, el trabajador es acreedor a la indemnización por antigüedad, a la sustitutiva del preaviso y a la de daños y perjuicios, fundada en las normas del derecho común. Por tal razón, para determinar los daños que son objeto de reparación habría que remitirse a las ya mencionadas normas del Código que se refieren al daño resarcible.

II.4. Remisión implícita del art. 76 L.C.T.

El art. 76 L.C.T. no contiene una remisión expresa al derecho común o civil pero en tanto no establece una reparación tarifada remite de una manera implícita al derecho civil.

En efecto, bajo el epígrafe de "Reintegro de gastos y resarcimiento de daños", el citado artículo establece: "El empleador deberá reintegrar al trabajador los gastos suplidos por éste para el cumplimiento adecuado del trabajo, y resarcirlo de los daños sufridos en sus bienes por el hecho o en ocasión del mismo".

La norma transcripta establece dos deberes para el empleador que deben distinguirse: a) el deber de reintegrar los gastos suplidos por el trabajador para el cumplimiento de su trabajo; b) el deber de resarcir al trabajador de los daños que hubiera sufrido en sus bienes por el hecho o en ocasión del trabajo.

La primera parte del artículo 76 L.C.T. se refiere al reintegro de los gastos suplidos por el trabajador. Se trata del caso en que el cumplimiento de la labor encomendada puede requerir

erogaciones que el empleador deberá restituir en la medida en que se demuestre que el gasto ha sido necesario y estrictamente relacionado con la tarea asignada. Son generalmente pequeñas erogaciones que el trabajador realiza para evitar interrupciones, demoras o dilaciones en su actividad laboral normal y que, surgen habitualmente de una situación imprevista (por ejemplo, compra de un repuesto, reparación de una herramienta, franqueo postal, etcétera) (8).

La ley se refiere a gastos que son "suplidos" por el trabajador y que no deben confundirse con los "viáticos" (art. 106 L.C.T.) que son considerados como remuneración, excepto en la parte efectivamente gastada y acreditada por medio de comprobantes. Debe señalarse que los viáticos que no revisten carácter remuneratorio son generalmente anticipados por el empleador al trabajador y están sujetos a rendición de cuentas.

La compensación de gastos que emerge del art. 76 L.C.T. descarta su carácter remuneratorio.

En el nuevo Código este derecho del trabajador obtiene su fundamento en el art. 1791 que integra un Capítulo dedicado al "Empleo útil". Dice este artículo: "Caracterización. Quien, sin ser gestor de negocios ni mandatario, realiza un gasto, en interés total o parcialmente ajeno, tiene derecho a que le sea reembolsado su valor, en cuanto haya resultado de utilidad, aunque después ésta llegue a cesar. El reembolso incluye los intereses, desde la fecha en que el gasto se efectúa". Desde luego quien debe efectuar el reembolso es el empleador y en este sentido esta conclusión es coincidente con el art. 1793 del Código que se refiere a los "Obligados al reembolso" y determina que "el acreedor tiene derecho a demandar el reembolso y en su inciso a) precisa que es "a quien recibe su utilidad".

Si el empleador no restituyera al trabajador el importe de dichos gastos el trabajador tiene a su disposición una acción de reintegro. De manera excepcional, si los gastos efectuados son de verdadera importancia y la falta de cumplimiento del reintegro causa un grave perjuicio al trabajador, éste, previa intimación fehaciente al empleador, podrá rescindir el contrato de trabajo por despido indirecto invocando la injuria causada (arts. 242 y 246 L.C.T.).

El art. 76 L.C.T. establece también el deber del empleador de resarcir al trabajador los daños sufridos en sus bienes por el hecho y en ocasión del mismo" (del trabajo). Si bien el artículo alude a "bienes", es evidente que se refiere a cosas muebles (art. 227, Código Civil y Comercial). Se ha decidido, de manera coincidente, que cuando el art. 76 de la L.C.T. menciona a los "bienes" del trabajador, lo hace en el sentido jurídico de "cosas" (objetos materiales susceptibles de tener un valor y, más propiamente, las que han sido introducidas en el lugar de trabajo).

Este deber de seguridad que impone el artículo comprende todos aquellos supuestos en que es normal la introducción en el lugar de trabajo de cosas propias del trabajador, como el vehículo en el que se traslada (bicicleta, motocicleta, ciclomotor, automotor), herramientas que aporta, ropa de trabajo, etcétera (9).

Cuando el art. 76 L.C.T. se refiere al deber del empleador de resarcir al trabajador de los daños sufridos en sus bienes, utiliza la frase "por el hecho y en ocasión" del trabajo. Esta locución está tomada de la antigua ley 9.688 de accidentes de trabajo y comprende todo suceso o acontecimiento que ocurra durante el tiempo o en el lugar de ejecución del trabajo.

La mayoría de la doctrina coincide en que el supuesto previsto por el artículo 76 L.C.T. es uno de responsabilidad objetiva porque prescinde de la culpabilidad del empleador y éste para eximirse de responsabilidad debe acreditar la culpa del trabajador (10).

El art. 1722 del Código dice respecto del "Factor objetivo" en la responsabilidad: "El factor de atribución es objetivo cuando la culpa del agente es irrelevante a los efectos de atribuir responsabilidad. En tales casos, el responsable se libera demostrando la causa ajena, excepto disposición legal en contrario". Estimo que, en este caso, prima la disposición especial del art. 76 L.C.T. y el empleador no puede liberarse probando la "causa ajena", salvo si por "causa ajena" sólo se entiende la culpa del propio trabajador. A nuestro juicio la utilización por la

norma de la frase "por el hecho y en ocasión" del trabajo es demostrativa de la responsabilidad objetiva del empleador que ha sido establecida por el legislador.
El trabajador que reclame el resarcimiento debe probar: a) la introducción de la cosa en el lugar de trabajo o su portación en ocasión del trabajo; b) el daño sufrido; c) la relación de causalidad entre el daño y el hecho u ocasión del trabajo.
II.5. Remisión implícita del art. 87 L.C.T.
Este artículo prescribe: "El trabajador es responsable ante el empleador de los daños que cause a los intereses de éste, por dolo o culpa grave en el ejercicio de sus funciones".
La norma responsabiliza al trabajador sólo en aquellos casos en que el daño hubiera sido cometido por su dolo o culpa grave. No habrá responsabilidad en los supuestos de simple culpa o negligencia del trabajador (11). Tampoco habrá responsabilidad del trabajador en los daños no culposos, provocados por defectos de las maquinarias o de las materias primas o por el hecho de un tercero (12).
No obstante que la simple negligencia no acarrea la responsabilidad del trabajador por el daño causado, configura un incumplimiento contractual (falta) que como tal puede dar puede dar lugar al ejercicio de la potestad disciplinaria (art. 67 L.C.T.) y si por sí misma no puede provocar el despido por justa causa (art. 242 L.C.T.), unida a otras faltas oportunamente sancionadas puede generar la "gravedad cuantitativa", por reiteración de faltas, que finalmente dé lugar al despido justificado del trabajador.
El concepto de dolo no trae mayores problemas porque según el art. 1724 del nuevo Código "el dolo se configura por la producción de un daño de manera intencional o con manifiesta indiferencia por los intereses ajenos", pero la noción de culpa grave ha suscitado serias dificultades para su delimitación. Como es sabido ni el Código Civil vigente ni el nuevo Código admiten la gradación de la culpa. Para caracterizarla se suele remitir a la frondosa doctrina y jurisprudencia construida al interpretar el concepto de "culpa grave" incluido en el art. 4°, inciso a) de la derogada ley 9688 de Accidentes de Trabajo. El criterio de la jurisprudencia partió de la base de definir a la culpa grave del trabajador como una conducta voluntaria y consciente, con una temeridad equivalente al dolo o inexplicable en el espíritu menos prevenido (13).
El art. 87 L.C.T. no distingue entre los efectos del dolo o de la culpa grave. La doctrina laboral ha distinguido entre "dolo" y "culpa grave". Sin embargo el Código parece comprender ambos conceptos en el de dolo, puesto que "dolo en sentido estricto" sería para la doctrina laboral el que "se configura por la producción de un daño de manera intencional" y "culpa grave" sería la que se presenta "con manifiesta indiferencia por los intereses ajenos", vale decir, lo que habitualmente se denomina "dolo eventual".
En todo caso incumbe a los jueces interpretar el alcance de la culpa del trabajador, cuya apreciación debe estar siempre referida a las circunstancias concretas del caso y a la posición de las partes con relación a las obligaciones que emergen del contrato (14).
Es palmaria la responsabilidad del dependiente cuando actúa con el deliberado propósito de producir un daño. En esta hipótesis quedan comprendidas las variadas formas de sabotaje concretadas en la destrucción de los medios de producción, o en el mal cumplimiento de la tarea que origine una producción deficiente (15).
Se ha decidido judicialmente que "configura culpa grave del empleado que torna de aplicación lo establecido en el art. 87 L.C.T., el incumplimiento de la norma impuesta por el banco de destruir la clave o combinación de acceso al cajero automático para que éste fuese inaccesible a personas extrañas a la función de responsable de la carga y mantenimiento del mismo" (16).
Igualmente se ha resuelto que "es procedente por aplicación del art. 87 L.C.T. una acción de daños y perjuicios iniciada por el empleador contra los trabajadores que incurrieron en culpa

grave al omitir la realización de diligencias o realizar menos de lo debido en lo relativo al cumplimiento de normas de seguridad establecidas por el principal" (17).
Corresponde al empleador probar la existencia de dolo o culpa grave del trabajador, presumiéndose su inculpabilidad "juris tantum" (18).
Es a los jueces con competencia en lo laboral entender en la acción promovida por el empleador, fundada en el art. 87 L.C.T. (art. 20, ley 18.345 en la jurisdicción nacional, art. 2°, ley 11.653 de la Provincia de Buenos Aires y las demás normas procesales provinciales).
El art. 131 L.C.T. establece como principio que "no podrá deducirse, retenerse o compensarse suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones". Sin embargo, el art. 135 L.C.T. determina como excepción, precisamente, el caso de daño a los bienes del empleador; expresa: "Exceptúase de lo dispuesto en el art. 131 de esta ley el caso en que el trabajador hubiera causado daños graves e intencionales en los talleres, instrumentos o materiales de trabajo. Producido el daño, el empleador deberá consignar judicialmente el porcentaje de la remuneración prevista en el art. 133 de esta ley, a las resultas de las acciones que sean pertinentes. La acción de responsabilidad caducará a los noventa días".
El daño debe ser cierto y no potencial ("producido el daño", dice el art. 135 L.C.T.). El mismo artículo califica a los daños causados como "graves e intencionales". En rigor, los daños sólo soportan la calificación de "graves", es decir, "grande (s), de mucha entidad o importancia" (Diccionario de la Lengua Española). "Intencional" corresponde a la calificación del acto que lo causa y esta mención en el art. 135 L.C.T. parece limitar la acción del empleador sólo al daño provocado por el agente "de manera intencional" en el sentido en que lo expresa el art. 1724 del nuevo Código. Sin embargo, ante la categórica declaración del art. 87 L.C.T., debe entenderse que el trabajador no sólo es responsable ante el empleador de los daños que cause a los intereses de éste, por dolo, sino también por "culpa grave en el ejercicio de sus funciones". El vocablo "intencional", debe ser interpretado, entonces, como una expresión incluida por el legislador como comprensiva tanto del "dolo" como de la "culpa grave", en el mismo sentido con que el aforismo latino expresa "lata culpa dolo aequiparatur" o sea con el mismo significado con que el art. 1724 del Código extiende el concepto de "dolo" cuando se refiere a la producción de un daño "con manifiesta indiferencia por los intereses ajenos".
Producido el daño, entonces, el empleador está habilitado legalmente para consignar judicialmente el porcentaje previsto por el art. 133 L.C.T. (20%) de la remuneración del trabajador, a las resultas del juicio, pero deberá promover la acción de responsabilidad dentro de los noventa días, puesto que de lo contrario su derecho caducará (art. 135 L.C.T.).
III. La excepción de incumplimiento contractual
Igualmente no es resarcible el daño ocasionado al empleador por la inejecución del trabajo como consecuencia del ejercicio de "excepción de incumplimiento contractual" (exceptio non adimpleti contractus) tal como está regulada en los arts. 510 y 1201, del Código Civil actual y que el nuevo Código normatiza en el art. 1031, que, en su parte pertinente, expresa: "En los contratos bilaterales, cuando las partes deben cumplir simultáneamente, una de ellas puede suspender el cumplimiento de la prestación, hasta que la otra cumpla u ofrezca cumplir...".
Cabe destacar que en el contrato de trabajo es usual que las partes no cumplan sus obligaciones simultáneamente, ya que habitualmente el pago de la remuneración es quincenal o mensual y, en menor medida, diario o semanal, y por consiguiente, lo que normalmente ocurrirá es que, como, en gran medida, el trabajador "adelanta" el trabajo al empleador, la suspensión del cumplimiento del contrato se ha de referir a tramos del contrato ya cumplidos por el trabajador.
A nuestro juicio, no es aplicable a las relaciones del trabajo, la parte del art. 1031 del nuevo Código que prescribe que "La suspensión debe ser deducida judicialmente como acción o excepción", ya que la excepción de incumplimiento contractual en el derecho del trabajo es ejercida de hecho por el trabajador o los trabajadores como "retención de tareas", previa

notificación fehaciente al empleador sobre el fundamento y duración de la medida que tiende a resguardar el principio y deber de buena fe (arts. 11 y 63 L.C.T.). Cuando la medida se ejerce colectivamente puede configurar una forma de ejercicio del derecho de huelga llamada "huelga inadimpleti contractus" (19).

IV. Reparación tarifada y daños mayores

Desde el origen del derecho del trabajo las indemnizaciones por despido han tenido un carácter tarifado, vale decir, que la ley establece una estimación monetaria de los daños ocasionados por el despido decidido sin justa causa que no se deja librada a la apreciación de los jueces sino que se encuentra tasada legalmente.

La tarifación legal de la indemnización por despido arbitrario trae aparejada como derivación que, en principio, el trabajador no podrá invocar o intentar acreditar daños mayores a los fijados por la tarifa y el empleador no podrá pretender satisfacer su obligación mediante el pago de una suma menor, alegando la existencia de daños inferiores a la tasa legal. Por esta razón, la indemnización procede siempre que haya despido injustificado con total independencia de los daños reales sufridos, y aun en el supuesto de que no exista daño alguno por haber hallado el trabajador una pronta y mejor ocupación (20).

La Corte Suprema de Justicia de la Nación, en el fallo "Vizzoti c. AMSA", ha dejado sentado que "no hay dudas en cuanto a la validez constitucional de un régimen tarifado de indemnizaciones por despido sin justa causa, esto es, un sistema que resigne la puntual estimación del daño en pos de determinados objetivos, entre otros, la celeridad, certeza y previsibilidad en la cuantía de aquéllas. No obstante, en el mismo fallo condicionó esta validez a que "si el propósito del instituto es reparar, tampoco hay dudas con respecto a que la modalidad que se adopte, en todo caso, debe guardar una razonable vinculación y proporción con los elementos fácticos que el propio legislador eligió como significativos para calcular la prestación" (21).

V. Resarcimiento de daños mayores

Por lo general, dado el carácter tarifado de las indemnizaciones laborales, una larga tradición jurisprudencial ha negado la posibilidad de reparar el daño moral producido por el despido arbitrario, destacando que la indemnización es omnicomprensiva de todos los daños que pudiera sufrir el trabajador a consecuencia de la extinción del contrato de trabajo (22). En esta dirección se ha decidido que "es improcedente la reparación por daño moral reclamada en el marco de una acción laboral toda vez que la indemnización prevista en el art. 245 LCT, por ser tarifada, excluye toda otra reparación por causa de despido, pues es de la esencia de las reparaciones tarifadas que el titular carezca de legitimación para obtener una suma superior a la tarifa allí establecida" (23).

Mario E. ACKERMAN ya se interroga sobre esta cuestión en 1977, en su comentario "¿Ocaso de las indemnizaciones tarifadas?" que es una nota al fallo "Mori, Susana E. c. Paparella, Elba", de fecha 30 de setiembre de 1976, de la Sala III de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Allí se pregunta "¿Por qué se optó por una indemnización tarifada?", y responde: "A nuestro criterio porque ella da seguridad jurídica. Seguridad para el trabajador, quien puede recibir así, inmediatamente, una suma de dinero cierta, de finalidad no sólo resarcitoria sino también (y casi principalmente) alimentaria. Certeza también para el empleador, quien puede ejercer de este modo un derecho que nace de su libertad de contratar y de la garantía constitucional de la propiedad, sin tener que afrontar el eventual riesgo de un reclamo judicial". Pero más adelante concluye que cualquier acto del empleador, producido antes, durante o, incluso, después del distracto, y que implique el incumplimiento de una obligación contractual o que implique la comisión de un delito (calumnias, injurias, etc.) o un cuasidelito (cualquier daño producido por actos no delictuales), generará la obligación de resarcir el daño causado, de modo integral, independientemente de la indemnización tarifada (24).

Es así que se ha abierto paso una tendencia tanto doctrinaria (25) como jurisprudencial que en el momento actual de la evolución, reconoce la posibilidad de acumular a las indemnizaciones tarifadas de la ley, otro resarcimiento destinado a reparar el daño moral, si éste resulta consecuencia de un hecho distinto que la simple denuncia del contrato (26), cuando en ocasión de la ruptura del contrato o fuera de ella, el empleador incurre en conductas que causan perjuicio al trabajador desde el punto de vista de la responsabilidad extracontractual, es decir, cuando le causa un daño que resultaría indemnizable aun en ausencia de una relación laboral.

Numerosos fallos se refieren a esta cuestión. Así, se ha decidido que "la indemnización por daño moral es susceptible de dos enfoques: el contractual y el extracontractual. En el contractual, todo daño moral se encuentra normalmente incluido en el concepto de injuria laboral y da derecho a una indemnización tarifada, siempre que sea invocada oportunamente en los términos del art. 242 L.C.T. Desde el punto de vista extracontractual, el daño moral procederá cuando el hecho que lo determine fuese producido por un hecho doloso del empleador" (27).

Esta fundamentación carecería de sustento cuando entre en vigencia el nuevo Código, ya que, como es sabido, una de las características más notables del régimen de responsabilidad que adopta es que se disuelve la tradicional separación entre responsabilidad contractual y extracontractual.

Sin embargo, es difícil concebir que exista un retroceso en esta evolución. Lo que puede avizorarse, tal vez, es que se produzca una mutación en la fundamentación jurídica de la reparación adicional, que, por otra parte, en muchas situaciones encuentra su basamento en el art. 1° de la ley 23.592 encuadrándose como "acto" o "trato discriminatorio", ya que, la mencionada norma impone la obligación, a pedido del damnificado, de "dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados". Así, los casos de acoso laboral, "mobbing", hostigamiento, acoso sexual, discriminación antisindical, por razones de salud, etc.

Es necesario destacar que en los casos de discriminación antisindical sea más usual el reclamo de reinstalación, siendo en cambio, habitual que en los demás casos exista un reclamo de reparación adicional, en especial de "daño moral", que la mayoría de las decisiones tienden a fijar como una indemnización tarifada equivalente a un año de salarios, parámetro análogo al adoptado por la L.C.T. para establecer las reparaciones en los casos de despido por causa de matrimonio o de embarazo, solución que coincide con la postura adoptada por la minoría en el fallo dictado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, el 7 de diciembre de 2010, en la causa caratulada "Alvarez, Maximiliano y otros c/Cencosud S.A." (28), en el que juzgó un caso de práctica antisindical y la mayoría del tribunal se pronunció por la reinstalación de los trabajadores afectados.

VI. Daños derivados de una huelga

El trabajador sólo es responsable ante el empleador por los daños causados por su dolo o culpa grave (art. 87 L.C.T.).

El art. 1717 del nuevo Código establece que "Cualquier acción u omisión que causa un daño a otro es antijurídica si no está justificada" y su art. 1718 enumera entre las "causas de justificación" el "ejercicio regular de un derecho".

Por consiguiente, es natural que el trabajador o el grupo de trabajadores no sean responsables de los daños derivados de un ejercicio "regular" del derecho constitucional de huelga. Desde luego, debe tratarse de una huelga "lícita". En el curso de la huelga se producen naturalmente daños al empleador por el mismo hecho de la suspensión colectiva de la ejecución del trabajo. Estos daños que se ocasionan exclusivamente por causa de la abstención laboral no son resarcibles. Sin embargo, en el curso de una huelga lícita pueden ejecutarse algunos actos aislados con la intención de dañar los bienes del empleador. En estos casos —como

principio— sólo serán responsables de los daños ocasionados quienes hubieran ejecutado los actos dañosos.
Si la violencia o la intención de dañar fueran generalizadas en la ejecución de la medida de fuerza ya no se trataría de una huelga "lícita" y serían responsables de los daños ocasionados todos quienes hubieran participado en su producción. Así lo establece de algún modo el nuevo Código cuando en los artículos 1761 y 1762 que integran la Sección dedicada a "Responsabilidad colectiva y anónima". El art. 1761 se refiere al "autor anónimo" y expresa: "Si el daño proviene de un miembro no identificado de un grupo determinado responden solidariamente todos sus integrantes, excepto aquél que demuestre que no participó en su producción". Por su parte, el art. 1762 que trata de la "Actividad peligrosa de un grupo" determina que "si un grupo realiza una actividad peligrosa para terceros, todos sus integrantes responden solidariamente por el daño causado por uno o más de sus miembros. Sólo se libera quien demuestra que no integraba el grupo".
VII. Reparación plena de daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
El 26/10/2012 se publicó en el B.O. la ley 26.773 denominada "Régimen de ordenamiento de la reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales". La ley dictada para complementar el régimen de la ley 24.557 de Riesgos del Trabajo, luego de la declaración de inconstitucionalidad del art. 39.1 por parte de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, con fecha 21 de setiembre de 2004, en la causa "Aquino, Isacio c/Cargo Servicios Industriales S.A." (Fallos 327-3753; D.T. 2004-B-1286), con fundamento en que dicha norma establecía serias limitaciones a la posibilidad de reclamar por la vía civil por parte del damnificado la reparación integral de los daños derivados de un accidente de trabajo o enfermedad profesional.
A este respecto, la mencionada ley 26.773 determina en su art. 4° un sistema de opción excluyente, en virtud del cual los damnificados pueden optar por las indemnizaciones previstas por el régimen de reparación de la ley 24.557 y sus normas complementarias o bien por "las que les pudieran corresponder con fundamento en otros sistemas de responsabilidad". Cuando este artículo menciona a otros "sistemas de responsabilidad" se está refiriendo bien a la responsabilidad directa por culpa, a la responsabilidad objetiva por el riesgo o vicio de la cosa o bien a la responsabilidad refleja o indirecta del empleador por los hechos de sus dependientes, vale decir, todas ellas fuentes de responsabilidad que deben repararse por la vía del derecho común (29). Debemos indicar que el último párrafo del art. 4° de la ley 26.773, prescribe que "en los supuestos de acciones judiciales iniciadas por la vía del derecho civil se aplicará la legislación de fondo, de forma y los principios correspondientes al derecho civil" y que el art. 17 inciso 2 de la misma ley determina que "a los efectos de las acciones judiciales previstas en el art. 4° último párrafo de la presente ley, será competente en la Capital Federal la Justicia Nacional en lo Civil".
No nos podemos detener en detalles de la incidencia de la sanción de la ley 26.773 en el régimen de reparación de los accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales. Sólo enunciaremos nuestra posición alrededor de las principales cuestiones que son hoy materia de controversia, a saber:
a) No es posible cuestionar la constitucionalidad de la opción excluyente que establece el art. 4° de la ley 26.773, sobre la base del fallo de la Corte Suprema en el caso "Llosco" porque a la fecha de dicho fallo, 12/06/2007, el panorama normativo vigente era otro y no se había dictado la ley 26.773 que, como es sabido, fue publicada el 26/10/2012 y que restableció desde su vigencia el viejo criterio de la opción excluyente. El criterio de la opción excluyente rigió pacíficamente desde la sanción de la ley 9688 de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales publicada el 21/10/1915, a la que sucedió la ley 24.028, publicada el 17/12/1991 que también estableció el mismo criterio en su art. 16, hasta su derogación por

parte de la ley 24.557, publicada el 04/10/1995, sin que se cuestionara durante ese prolongado lapso la constitucionalidad de ese criterio de opción excluyente establecida legislativamente.
b) Más allá de las diferentes posturas que cuestionan el art. 17 de la ley 26.773, en su inciso 2, en tanto determina para las acciones judiciales fundadas en la acción civil la competencia de la Justicia Nacional en lo Civil, en la Capital Federal, críticas que comparto desde un punto de vista de política legislativa, dichas posturas no son susceptibles de configurar ninguna cuestión federal fundada en la inconstitucionalidad de dicha norma ya que las cuestiones de competencia no pueden, en principio, suscitar ninguna cuestión constitucional.
c) No puede hablarse de una acción autónoma fundada en el deber de seguridad del art. 75 L.C.T. por cuya vía fueran de aplicación en el fuero laboral las normas de la responsabilidad civil, aunque se fundaran en incumplimientos a las normas de higiene y seguridad en el trabajo o a las pausas y limitaciones a la duración del trabajo que establece en su inciso 1) por cuanto esa misma norma en su inciso 2) dice literalmente que en cuanto a "los daños que sufra el trabajador como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones del apartado anterior, se regirán por las normas que regulan la reparación de los daños provocados por accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales, dando lugar únicamente a las prestaciones en ellas establecidas", lo que configura una clara remisión a las normas y principios de las leyes 24.557 y 26.773 y a los criterios y contenidos en ellas establecidos.
Como conclusión, al entrar en vigencia Código Civil y Comercial de la Nación, al optarse por la vía civil, serán de aplicación principalmente las normas del art. 1716, 1717, 1721, 1724, 1725, 1726, 1727, 1734, 1736, 1737 a 1748, 1749, 1753, 1757 y 1758.

(1) (1) KROTOSCHIN, Ernesto, "EL contrato de trabajo y el derecho común de las obligaciones", revista Legislación del Trabajo, XX - 945; LOPEZ, Justo, "Incidencia del derecho civil en el derecho del trabajo", revista Legislación del trabajo, XXX-194.

(2) (2) KROTOSCHIN, Ernesto, "EL contrato de trabajo y el derecho común de las obligaciones", revista Legislación del Trabajo, XX - 945.

(3) (3) KROTOSCHIN, "EL contrato de trabajo y el derecho común de las obligaciones", L.T. XX-945; LOPEZ, Justo, "Incidencia del derecho civil en el derecho del trabajo", Legislación del Trabajo, XXX-194; GARCIA MARTINEZ, Roberto, "Relaciones e influencias entre el derecho civil y el derecho del trabajo", revista Legislación del Trabajo, XXX-481.

(4) (4) LOPEZ, Justo, "Incidencia del derecho civil en el derecho del trabajo", L.T., XXX-194.

(5) (5) LOPEZ, Justo, "Incidencia del derecho civil en el derecho del trabajo", L.T., XXX-194; GARCIA MARTINEZ, Roberto, "Relaciones e influencias entre el derecho civil y el derecho del trabajo", revista Legislación del Trabajo, XXX p. 481; Sobre el concepto de "solidaridad", ETALA, Carlos Alberto, "Los efectos jurídicos de la solidaridad laboral", J.A., 2006-I-13-32; ETALA, Carlos Alberto, "La excepción de incumplimiento contractual en el derecho del trabajo", D.L.E., VI-201; ETALA, Carlos Alberto, "Necesidad de legislar sobre la suspensión indirecta", L.T., XXXII-1; ETALA, Carlos Alberto, "La suspensión indirecta

individual, retención de tareas o excepción de incumplimiento contractual en el Derecho del Trabajo", R.D.L. (Rubinzal-Culzoni, 2003-1-311).

(6) (6) Justo LÓPEZ comparte esta opinión y sostiene que esta postura tanto puede sustentarse en la interpretación literal o gramatical de la norma como por la interpretación sistemática; LÓPEZ, Justo - CENTENO, Norberto O. - FERNÁNDEZ MADRID, J.C., "Ley de Contrato de Trabajo comentada", Ediciones Contabilidad Moderna, 2ª Edición, Buenos Aires, 1987, t. I pág. 274.

(7) (7) CNAT, en pleno, fallo plenario n° 8, dictado el 11/07/1950 en autos "Czysch, Alejandro c/Siemens Schuckert S.A.", La Ley t. 59 pág. 323, D.T. 1950-471.

(8) (8) LIVELLARA, en RODRIGUEZ MANCINI, "Ley de contrato de trabajo -comentada, anotada y concordada", t. II págs. 967.

(9) (9) LOPEZ - CENTENO - FERNANDEZ MADRID, "Ley de Contrato de Trabajo comentada", Ediciones Contabilidad Moderna, Buenos Aires, 2ª edición, 1987, t. I pág. 539.

(10) (10) KROTOSCHIN, Ernesto, "Tratado práctico de derecho del trabajo", Depalma, Buenos Aires, 1977, t. I, pág. 321; LOPEZ - CENTENO - FERNANDEZ MADRID, "Ley de Contrato de Trabajo comentada", t. I pág. 539.

(11) (11) MEILIJ, Gustavo Raúl, "Contrato de trabajo", Depalma, 1980, t. I pág. 340.

(12) (12) LOPEZ-CENTENO-FERNANDEZ MADRID, "Ley de Contrato de trabajo comentada", t. I pág. 556.

(13) (13) MEILIJ, "Contrato de trabajo", t. I pág. 342.

(14) (14) ALIMENTI, Jorgelina Fulvia, en VAZQUEZ VIALARD (director), "Ley de Contrato de Trabajo - comentada concordada", t. I pág. 554.

(15) (15) LOPEZ-CENTENO-FERNANDEZ MADRID, "Ley de Contrato de trabajo comentada", t. I pág. 557.

(16) (16) CNAT, Sala IV, 26/06/95, D.T. 1995-B-1806.

(17) (17) CNAT, Sala IV, 26/06/95; D.T. 1995-B-1806.

(18) (18) LOPEZ-CENTENO-FERNANDEZ MADRID, "Ley de Contrato de Trabajo comentada", t. I pág. 556.

(19) (19) Para un desarrollo más extenso de estos temas, puede consultarse, ETALA, Carlos Alberto, "La excepción de incumplimiento contractual en el derecho del trabajo", Doctrina Laboral Errepar, VI-201; ETALA, Carlos Alberto, "La suspensión indirecta individual, retención de tareas o excepción de incumplimiento contractual en el Derecho del Trabajo", R.D.L. (Rubinzal-Culzoni, 2003-1-311); ETALA, Carlos Alberto, "Necesidad de legislar sobre la suspensión indirecta", revista Legislación del Trabajo, XXXII-1.

(20) (20) HERRERA, Enrique, en VAZQUEZ VIALARD, Antonio (director), "Tratado de derecho del trabajo", Editorial Astrea, Buenos Aires, 1984, t. 5 pág. 274.

(21) (21) C.S.J.N., 14/09/04, "Vizzoti, Carlos Alberto c. AMSA S.A.", considerando 6°, Fallos 327-3677, D.T. 2004-B-1211.

(22) (22) HERRERA, Enrique, en VAZQUEZ VIALARD, Antonio (director), "Tratado de derecho del trabajo", Editorial Astrea, Buenos Aires, 1984, t. 5 pág. 290.

(23) (23) CNAT, Sala VIII, 19/6/07, D.T., 2007-B-1027.

(24) (24) ACKERMAN, Mario E., "¿Ocaso de las indemnizaciones tarifadas?", revista Legislación del Trabajo, XXV-654.

(25) (25) Un paradigma en este sentido lo configura la obra de Gabriela Alejandra VÁZQUEZ titulada "El regreso al Derecho Civil para la protección del trabajador", Editorial de la Universidad Católica Argentina, Buenos Aires, 2004.

(26) (26) HERRERA, Enrique, en VAZQUEZ VIALARD, Antonio (director), "Tratado de derecho del trabajo", Editorial Astrea, Buenos Aires, 1984, t. 5 pág. 292.

(27) (27) CNAT, Sala I, 30/12/88, D.T. 1990-A-58; 09/06/95, D.T. 1995-B-1616.

(28) (28) D.T. 2011-2-237.

(29) (29) Debe señalarse que el Dr. Fernando A. SAGARNA en su colaboración en el libro dedicado a comentar el Proyecto de Código Civil y Comercial de la Nación 2012", se refiere a

"responsabilidad civil directa" (art. 1749 a 1752), por el "hecho de terceros" (arts. 1753 a 1756) y la "responsabilidad derivada de la intervención de cosas y de ciertas actividades" (arts. 1757 a 1759 del Proyecto). En todos estos supuestos se aplica el derecho civil; RIVERA, Julio César (Director), "Comentarios al Proyecto de Código Civil y Comercial de la Nación 2012", Editorial Abeledo-Perrot, 2012.