

Existencia De Contrato De Trabajo Art 23 De La Lct Presuncion

DOMINGO, 10 DE ENERO DE 2021

JURISPRUDENCIA

Existencia de contrato de trabajo. Art. 23 de la LCT. Presunción Se revoca la sentencia que consideró no acreditada la existencia de un contrato de trabajo entre las partes pues de sus fundamentos se desprende que el tribunal, partiendo únicamente de la naturaleza de entidad sin fines de lucro de la demandada, presumió que la tarea del actor era gratuita, trasladando la carga de acreditar lo contrario a este último. Santiago del Estero, 11 de abril de 2017. Considerando: I. [-]Que el recurrente cuestionó la decisión del Tribunal de rechazar el Recurso de Apelación interpuesto por su parte y en su mérito confirmar la resolución de primera instancia. Sostuvo que para así decidir, el a quo aplicó en forma errónea y arbitraria el Código de Procedimiento Laboral, ley 7049. En orden a ello manifiesta que en la sentencia recurrida, el tribunal de Apelación, incurrió en error al considerar que su parte fundamentó el recurso de apelación en objeciones a la valoración de la prueba llevada a cabo por el juez de la causa. Sostiene, que lo que su parte criticó del fallo fue la arbitraria interpretación de los arts. 23 de la LCT y 131 CPL, la lógica en el razonamiento de la sentenciante para dar solución al caso. Añadió que la Cámara de Apelaciones al ratificar la sentencia en primera instancia, cometió idéntico error con el agravante que no trató en los considerandos la propuesta efectuada por su parte. [-] Sostuvo que en el caso, los hechos habían quedado determinados e incorporados al proceso mediante la apreciación de la prueba que hiciera la sentenciante de grado en la que arribara a la conclusión que el actor prestaba servicios para la demandada; que no obstante ello, el Tribunal de segunda instancia consideró que esos hechos resultaron insuficientes para demostrar la existencia de una relación de trabajo, cuando de lo que se trataba era de ¿construir a partir de esos hechos (...) la prestación de servicios? (sic). Adujo también que la sentenciante incurrió en error de derecho al confundir prestación de servicios con relación de trabajo, error que reiterado por el Tribunal de Apelación al limitarse a ratificar la valoración de la prueba y considerar acertada a la conclusión de grado, en orden a la inexistencia de la relación de trabajo enmarcada en la Ley de Contrato de Trabajo. Alegó además que falta logicidad en la sentencia recurrida, dado que exigió al actor demostrar la relación de trabajo, cuando la ley no lo requiere y que la Cámara partió de un razonamiento inverso que es la no acreditación de una relación de trabajo, adjudicando a la relación una naturaleza no laboral, sin definir desde qué hecho jurídico encuadra la excepción legal. A más de ello, expuso que la Cámara en su sentencia, aplicó jurisprudencia del Superior Tribunal de Justicia de Córdoba, desconociendo la de este Alto Cuerpo en ¿Coronel, Víctor Alberto c. Parroquia Sagrado Corazón de Jesús s/ diferencias de sueldos, etc.?, doctrina sentada en dicho precedente cuya aplicación pretende. En conclusión sostuvo el casacionista, que el Tribunal de Apelación, en su decisión no sólo incurrió en errónea interpretación y violación de la ley al confirmar la decisión del inferior, sino que además omite tratar los agravios expuestos por su parte, causándole por ello un perjuicio grave. Requiere que se revoque la decisión recurrida y en consecuencia se reconozca la existencia del vínculo laboral entre las partes del litigio y se haga lugar a los rubros reclamados. II. A fs. 303/309, el apoderado de la parte demandada contesta el recurso de casación interpuesto por la parte actora, solicitando el rechazo del mismo, y en consecuencia se confirme el decisorio de la Alzada con costas. III. A fs. 317/318, el Sr. Fiscal General se pronuncia por el rechazo del recurso, considerando que el fallo atacado fue dictado por el Tribunal de conformidad con las reglas de la sana crítica, y que se encuentra debidamente fundado. Considera que el Tribunal en su resolución tuvo en cuenta además que las pruebas producidas en autos no resultaban ser suficientes para provocar dudas sobre la existencia de un contrato de trabajo, situación ésta que no permite la aplicación del art. 9 de la LCT. Concluye que no se advierte que el sentenciante haya incurrido en alguna de las causales contempladas en el art. 181 de la ley 7049 o en absurdo o arbitrariedad respecto de la valoración de las pruebas que descalifiquen el acto jurisdiccional. IV. Atento lo dispuesto por el Código Procesal Laboral (ley 7049), de aplicación a los procesos en curso al momento de su entrada en vigencia (art. 206 ley 7049), corresponde en este estadio procesal expedirse en primer término sobre la admisibilidad formal de la casación bajo estudio (art. 193 ley 7049). En dicha tarea y de las constancias de la causa, se advierte que el recurso ha sido deducido en el plazo fijado a tal fin (art. 185 ley 7049) conforme constancias de cédula de notificación obrante a fs. 290 y vta., y del cargo del escrito de casación de fs. 294 vta., mediante escrito fundado de acuerdo a los recaudos impuestos por el art. 186 del nuevo Código Procesal Laboral. Siendo el trabajador quien deduce el recurso, conforme a lo establecido en el art. 189 de la ley de marras, no corresponde efectuar el depósito previo. Encontrándose cumplida la etapa de admisibilidad formal del recurso de casación, corresponde ingresar al análisis de los agravios expresados por el recurrente. En esa labor, cabe recordar que este Tribunal viene señalando, que resulta esencial el cumplimiento por parte del recurrente de una cabal demostración de la violación de la ley o la aplicación falsa o errónea que denuncia del fallo impugnado, de manera de suministrar con ello, fundamentos que estén referidos directa y concretamente a los conceptos que estructuran la construcción jurídica en que se

asienta la sentencia, especialmente teniendo en cuenta que estamos frente a una vía extraordinaria y por ende limitada y restringida como es la casación. Que la instancia casatoria tiene un ámbito restrictivo en cuanto a la posibilidad de revisión de pronunciamientos de mérito, ya que la valoración probatoria y la apreciación de los hechos escapan al control de la vía recursiva intentada por ser cuestiones privativas de los jueces de la causa, salvo que se invoque y demuestre perspicuamente absurdo o arbitrariedad. ¿Que, una de las características propias del recurso sub-examen y que la diferencia de otros medios de impugnación, es que la casación solo tiene viabilidad en el caso de que exista un motivo legal (o causal); por ende no es suficiente el simple interés agravio -sino que se precisa que el defecto o error que se le imputa al decisorio recurrido esté expresamente tipificado objetivado- por la ley (conf. Hitters, Juan Carlos, Técnica de los recursos extraordinarios y de la casación, 2da. edición, Ed. Librería Editora Platense SRL, p. 213). En ese marco doctrinal y jurisprudencial antes señalado e individualizados los agravios que motivan la impugnación, se advierte que si bien -en principio- podría involucrar cuestiones relativas a la valoración de la prueba llevada a cabo por la sentenciante, el planteo casatorio se centra en esencia en dos cuestiones de naturaleza jurídica por cuanto el recurrente le atribuye al a quo haber aplicado erróneamente el art. 23 de la Ley de Contrato de Trabajo y haberse apartado de la doctrina legal de este Alto Cuerpo. En efecto, de la lectura del escrito introductorio surge que la actora no cuestionó la apreciación que de la prueba llevó a cabo el Tribunal de segunda instancia en orden a determinar si su parte prestaba servicio a favor de la demandada, sino el encuadre legal que de dicha relación hiciera, denunciando que para así concluir interpretó y aplicó erróneamente los arts. 131 del CPL y 23 LCT, así como el art. 9 del mismo cuerpo legal, y que fallo en contradicción con la doctrina legal de este Alto Cuerpo sentada en ?Coronel c. Parroquia Sagrado Corazón de Jesús? sobre el concepto de empleador y empresa como sujeto del contrato de trabajo, en el marco de la ley 20.744. Siendo éste el planteo que en esencia sostiene la impugnación, cabe ingresar al tratamiento de los agravios que la motivaran, por cuanto desembocan en aspectos de la sentencia que se vinculan a la interpretación de la norma y aplicación de la doctrina legal de este Alto Tribunal, de la que, conforme se desprende del decisorio recurrido, el a quo se apartó injustificadamente y sin dar debido tratamiento a las cuestiones planteadas. En efecto, de los fundamentos que sostienen la decisión objetada se desprende que le asiste la razón al recurrente en sus quejas en el punto que el Tribunal de Apelación, acreditada la prestación de servicios, no otorgó operatividad a la presunción contemplada en el art. 23 de la Ley de Contrato de Trabajo, sino que partiendo únicamente de la naturaleza de entidad sin fines de lucro de la demandada, presumió -sin sustento legal alguno- que la tarea del actor era gratuita, trasladando a éste último la carga de acreditar que se trató de un contrato de trabajo.[-] En este punto cabe recordar que este Alto Cuerpo viene sosteniendo que ?estando acreditada la prestación de servicios de los actores a la demandada, resulta procedente aplicar la presunción del art. 23 LCT, que determina que ?el hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o las causas que lo motiven demostrasen lo contrario. Esa presunción operará igualmente aún cuando no se utilicen figuras no laborables, para caracterizar el contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio?. Ante la falta de controversia, se tiene como cierto el hecho de la prestación de servicios, de manera tal que la presunción del art. 23 deviene aplicable al caso. En su aspecto práctico ello implica eximir al pretendido trabajador de la prueba directa de todas las notas legales típicas del contrato de trabajo autorizando a presumirlo ante la prueba de la prestación. Esta figura produce una inversión de la carga probatoria a partir de un supuesto definido por ley. La presunción del art. 23 LCT opera ante la prestación simple de servicios, es decir, no requiere la acreditación de que los servicios fueron prestados en forma dependiente o subordinada (STJ - Resol. Serie ?B? N° 383 - Expte. N° 14.910 - Año 2013 - ?Ibáñez, Nora A. y otros c. Club Centro Recreativo y/u otros s/ diferencia de jornales, etc. - casación? 19/09/2005). En consecuencia, para que cobre efecto la presunción prevista en el art. 23 de la Ley de Contrato de Trabajo debe prevalecer la efectiva prestación de servicios conforme los hechos acreditados, por sobre las formas o designaciones que las partes hayan imprimido al vínculo existente entre ellos. Así conforme el criterio sostenido por este Alto Cuerpo una vez acreditada la prestación de servicios por parte del trabajador, es el demandado quien posee la carga de desvirtuar la presunción contenida en la norma, probar que los servicios prestados por el actor no tuvieron por causa un contrato de trabajo, y de la prueba que proporcione en relación a la naturaleza del vínculo, el juzgador tendrá o no por desvirtuada la presunción contemplada en él. Sin embargo, de las constancias del decisorio materia de casación, se desprende que el a quo, con fundamento únicamente en la entidad benéfica del demandado, concluyó que los trabajos efectuados por el actor a su favor, fueron gratuitos, sin que dicho razonamiento reconozca base normativa alguna, sino -por el contrario- se aparta de lo dispuesto por el art. 115 de la LCT, que expresamente establece que ?el trabajo no se presume gratuito? sin especificar diferencia o excepción alguna basada en las características del empleador, entre ellas, si persigue o no fines de lucro. En esa línea de razonamiento, Silvia E. Pinto Varela señala que ?la presunción contemplada en esta norma es concordante con la prevista en el art. 23 de LCT, y debe ser examinada a la luz de la definición de la misma de contrato de trabajo?. En la medida en que se presten tareas para un tercero, opera la presunción de que existe contrato de trabajo y que por ende recibe una remuneración por dichas labores (autor citado, Ley de Contrato de Trabajo

Comentada y Concordada, coordinador Raúl Ojeda, Ed. Rubinzal Culzoni, 2011, p. 228). A más de ello, sostiene Deveali ¿que hay onerosidad en las prestaciones recíprocas y en consecuencia debe reputarse que todos los pagos que realiza el empleador, constituyan o no remuneración, tienen su causa en el contrato de trabajo, es decir, en la labor prestada por el dependiente. Como se considera que todas las prestaciones que el trabajador realiza o promete realizar, las promete o realiza con el fin de conseguir una retribución, análogamente, debe entenderse que todas las cantidades que el principal abona o se compromete a abonar al trabajador durante la relación de trabajo tienen su causa en la prestación -presente o futura- de trabajo (Deveali, Donaciones, Gratificaciones e Indemnizaciones en el contrato de trabajo, p. 171). Respecto a la naturaleza benéfica de la demandada, a partir de la cual el Tribunal de segunda instancia construyó su decisorio, trasladando en consecuencia de ello al actor la carga de demostrar la existencia de las notas típicas de un contrato de trabajo subvirtiendo de ese modo el mandato legal de los arts. 23 y 115 de la LCT, cabe señalar que este Alto Cuerpo en el precedente cuyo apartamiento el recurrente endilga al Tribunal de segunda instancia, citando a Miguel Maza, tiene dicho que ¿así Miguel Maza lo recuerda: 'la empresa definida por esta ley es conceptualmente inescindible de su fin productor de bienes y servicios, y resulta de aplicación aun cuando el aporte laboral del trabajador es incorporado a una organización empresaria aunque tenga por finalidad prestar servicios benéficos (tales como asociaciones civiles, fundaciones, sindicatos, mutuales, obras sociales, sociedades civiles, cooperativas y las modernas ONG, entre otros), carentes de fines de lucro que suelen ser la característica típica de la empresa comercial e industrial'? (autor citado, Ley de Contrato de Trabajo comentada y concordada, coordinador Raúl Ojeda, Edit. Rubinzal Culzoni, 2011, p. 88). En suma, el precepto legal resulta amplio al referir a la naturaleza de la producción o sobre el destino que se le ha de dar. Bajo la expresión ¿fines económicos o benéficos? permite incluir en su concepto a la que produzca bienes (materiales o inmateriales), y/o servicios para ser colocados en el mercado comercial o para ser brindados de modo gratuito. En consecuencia, no se advierte elemento alguno determinante que conduzca a excluir de la noción de empresa (art. 5) -a los fines de la LCT- a la organización de medios personales, materiales, inmateriales bajo la dirección de una entidad eclesiástica empresaria (art. 5° LCT), cuya finalidad esencial es la de brindar servicios de orden espiritual y de modo gratuito, esto es, sin fines de lucro (Expte. N° 17.783 Año 2012 ¿Coronel, Víctor A. c. Parroquia Sagrado Corazón de Jesús s/ diferencia de sueldos, etc. Casación Laboral? resol. Serie B? N° 131 - Resol. del 13/09/2013) y si bien en el caso a estudio, no se trata de una organización eclesiástica, se está en presencia de una entidad benéfica sin fines de lucro, aspecto este último que permite aplicar a este supuesto de hecho, la doctrina legal que se desprende del citado precedente. En definitiva, del texto mismo de la norma, no surge expresión alguna que conduzca a concluir que a efectos del precepto bajo análisis, se efectué alguna precisión sobre el destino de la producción (bienes o servicios), por cuanto no resulta relevante si su finalidad es económica o benéfica. Por su lado, el art. 26 de la LCT define al empleador como ¿la persona física o conjunto de ellas, o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador?. De modo que desde el concepto delineado por este precepto legal, tampoco es posible afirmar, sin riesgo a introducir elementos que la norma no contempla, que el empleador necesariamente debe perseguir un fin de lucro, para poder ser tal. La naturaleza de los servicios prestados, esto es, si son de carácter laboral o no, no se define por la actividad o finalidad de quien requiere o recibe esos servicios, sino por las características en sí, de la prestación misma. De igual modo, del art. 4 de la LCT, se desprende que para el derecho del trabajo, el trabajo en sí, es una prestación a otro -sea este último individual o colectivo- que es también objeto de cambio- con un valor de cambio; y si bien la prestación objeto del contrato de trabajo, se traduce en una operación de intercambio y tiene un fin económico (art. 4 LCT), ese fin económico es respecto del trabajador que hace de ese servicio su medio de vida, toda vez que conforme se señalara, el empleador puede o no perseguirlo. En esa misma línea de razonamiento y dentro del marco normativo bajo análisis, Fernández Madrid sostiene que ¿si bien la prestación de los servicios está dirigida a la obtención de un objetivo que es común a los trabajadores y empresarios desde el punto de vista funcional porque son organizados a tal efecto por este último, ese objetivo no identifica a las partes del contrato en una finalidad común, porque para el empleador su finalidad es la obtención de una utilidad económica o el logro del objetivo para el cual está prevista la empresa. El trabajador, por su lado, es ajeno a dichos réditos o logros y pretende, fundamentalmente, obtener un ingreso económico, que es habitualmente su medio de subsistencia? (autor citado, Ley de Contrato de Trabajo comentada y concordada, coordinador Raúl Ojeda, Edit. Rubinzal Culzoni, 2011, p. 220). Es de reiterarse que cuando el art. 5° LCT define a la empresa y al empresario, refiere a una organización (individual o colectiva), bajo una dirección para la obtención de fines económicos o benéficos. De manera que, si ésta empresa o empresario requiere los servicios de un trabajador para la consecución de sus fines, adquiere la calidad de empleador. En consecuencia, la finalidad del empleador (empresa o empresario en los términos del art. 5° LCT) no define ni condiciona la finalidad del trabajador que siempre ha de ser económica, por cuanto es su medio de subsistencia. Bajo esas circunstancias, el trabajador se inserta en esa organización que le es ajena, para contribuir con sus servicios o tareas, al logro de ese fin lucrativo o benéfico, que puede tener el empleador. La finalidad del empleador puede ser benéfica o altruista, caso que no importa necesariamente que el trabajador que con su fuerza laborativa contribuya al logro de ese fin altruista

que se dirige hacia la comunidad, no tenga un objetivo económico, puesto que este último, es su medio de vida. En suma, la situación de entidad sin fines de lucro de la demandada, no le impide adquirir la posición de empleador. Esto es, que dicha circunstancia no debió ser considerada determinante -como sí lo hizo el tribunal de apelación- para concluir que no se trató de un contrato de trabajo, toda vez que la finalidad altruista o benéfica de la empleadora es constitutiva del concepto legal de aquel y no, excluyente. Esto se desprende justamente -entre otros- de la definición misma de contrato de trabajo, de empleador, de trabajador y de empresa en el sentido que le impone la propia LCT y de la interpretación armónica de todos ellos. [-] Sin perjuicio de ello, cabe señalar que la Ley de Voluntariado Social 25.855, en el título II art. 6°, en la que el Tribunal encuadra la prestación de servicios del actor, dispone que "los voluntarios tienen derecho a: (...) inc. c) "Ser registrados en oportunidad del alta y baja de la organización, conforme lo determine la reglamentación"; y en su título III, los términos de adhesión del Acuerdo Básico Común del Voluntario Social, enumerando los requisitos que debe contener el mismo, señalando en el inc. f) la firma del voluntario y del responsable de la organización dando, su mutua conformidad a la incorporación de los principios y objetivos que guían la actividad?; sin embargo de las constancias de la causa no se advierte elemento de prueba alguno en tal sentido, y que conduzca concluir indudablemente y de modo concluyente que el actor tuvo la voluntad de incorporarse como voluntario para realizar tareas a los fines de cumplimentar los principios y objetivos de FUNDESA (Fundación para el Desarrollo Argentino), tal como lo requiere la ley 25855, teniendo en cuenta además lo dispuesto por el art. 4° de la citada norma legal en cuanto dispone que "la prestación de servicios por parte del voluntario no podrá reemplazar al trabajo remunerado?". En consecuencia, no se advierte elemento alguno determinante que conduzca a excluir de la noción de empresa (art. 5°) a los fines de la LCT a FUNDESA (Fundación para el Desarrollo Argentino). Por tanto la calidad de entidad sin fines de lucro, no la excluye -en sí misma- de ser parte en un contrato de trabajo, en los términos de los arts. 21, 22 y concordantes de la LCT. En razón de ello, comprobada la prestación de servicios del actor a favor de la demandada, el a quo debió dar vigencia a la presunción del art. 23 de la LCT respecto de la existencia de un contrato de trabajo, y en razón de ello trasladar la carga de la prueba al empleador a efecto de desvirtuar aquella. Sin embargo, acreditado aquel extremo, el Tribunal, fundado sólo en la naturaleza benéfica del demandado- elemento no excluyente del concepto de empleador, empresario y contrato de trabajo- colocó en el trabajador la carga de demostrar que no se trató de un servicio benéfico, vulnerando así dispositivos legales analizados a lo largo de la presente: arts. 4°, 5°, 23 y 115 y concordantes de la LCT. De modo que, no surgiendo de las constancias de autos, prueba alguna que de modo fehaciente e inobjetable, demuestre que los servicios prestados por el actor respondieron a un vínculo diferente al laboral- contrato de trabajo-, o que conlleve a calificar de empresario a aquel, cabe concluir que la relación entre las partes se dio en el marco de un contrato de trabajo, conforme lo dispuesto por el art. 23 de la LCT. VI. Sentado ello, y acreditada la existencia de un contrato de trabajo no registrado, resulta aplicable la presunción a favor de las afirmaciones del trabajador respecto de las circunstancias que debían constar en el libro especial regulado en el art. 52 de la LCT, en razón que la patronal no cumplió con la obligación de llevar los libros, planillas u otros registros de ley y que tampoco ha logrado acreditar fehacientemente el cumplimiento de las obligaciones impuestas por ley (pago de las remuneraciones conforme a escala salarial aplicable, entre otros), en razón de lo dispuesto por los arts. 55 LCT y 132 del CPL. En tal sentido este Alto Cuerpo viene sosteniendo: "El art. 55 de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744, en cuanto dispone que la falta de exhibición de los libros laborales constituye presunción a favor de los dichos del trabajador sobre las circunstancias que debían constar en tales asientos, es aplicable si la obligación de exhibir es de cumplimiento imposible por haber negado el demandado la relación de trabajo que, a la postre, resultó acreditada, debiendo inferirse que la misma revestía carácter clandestino" (TSJ, 2014 - resol. Serie "B" N° 77. Expte. N° 18.111 "Navarro, Eva y otra c. Hotel Crillón y otros s/ indemnización por despido (antigüedad), etc. casación laboral?", 05/06/2015). En función de ello, debe tenerse por cierto como fecha de ingreso la denunciada por el trabajador: 01/11/2007 (fs. 02/003, 98/99 y 104) así la jornada laboral que invoca haber cumplido, y la remuneración que aduce haber percibido de acuerdo a lo consignado en la planilla de liquidación que integra el escrito inicial de su reclamo. La fecha de extinción del contrato de trabajo, debe fijarse en el día 20/09/2009, fecha en que fuera remitido el telegrama ley en el que el actor se dio por despedido por las razones que allí consigna (fs. 07). Causa del distracto: Conforme se desprende del escrito de demanda, el actor alegó que la relación laboral se extinguió como consecuencia de la intimación a la empleadora a que se regularice su situación laboral y se le abonen los salarios correspondientes, afirmación que coincide con el contenido del telegrama que le enviara a aquella a fs. 06 y con la consecuente denuncia por ante la Dirección de Trabajo (fs. 3), en los cuales el trabajador denunciara negativa de dación de tareas e intimara a que en razón de ello se le aclare situación de revista laboral y/o reintegro a sus tareas, previa registración de ley, bajo apercibimiento de darse por despedido. Dicha intimación fue rechazada por la demandada, negando la existencia de una relación de trabajo dependiente con su parte (fs. 5). Debido a ello, el actor se dio por despedido e intimó al pago de las indemnizaciones de ley y demás rubros salariales, por considerar que la negativa de la empleadora no se ajustaba a la verdad de los hechos. Por tanto, siendo que el actor se colocó en situación de despido con fundamento en el desconocimiento de la

relación laboral por parte de la empleadora, y habiendo dado por acreditada la existencia de la misma, cabe concluir que el despido indirecto se encontraba justificado en los términos del art. 246 de la LCT. VII. En dicho marco fáctico y legal, cabe pronunciarse por la procedencia de los rubros (decreto de fs. 107): Aguinaldo/07, 08 y 09, Indemnización por preaviso, SAC s/ preaviso, indemnización por antigüedad (con más los agravantes del quantum indemnizatorio conforme criterio de este Alto Tribunal sentado en ?Acuña, Dardo G. c. Heladería Cerecett y/u otros s/ sueldo integrativo mes de despido, etc. casación laboral?, sent. del 14/08/2008), Vacaciones 2009, SAC s/ vacaciones. Distinta suerte corren los rubros: Vacaciones 2007 y 2008: la indemnización por la imposibilidad de gozar de las mismas (art. 157 LCT), sólo procede en caso que, como consecuencia de la extinción del contrato, el trabajador no pudiese hacer uso de ellas por encontrarse aun pendiente el período dentro del cual tuviere derecho a gozarlas (art. 154 LCT). En consecuencia, y siendo que en este caso el trabajador tuvo la posibilidad de disfrutar de dicho descanso hasta el 31 de mayo del año 2008 y 2009 respectivamente, y que el distracto se produjo recién en septiembre del año 2009, el rubro bajo análisis no puede prosperar. VIII. Los intereses a aplicarse sobre los rubros que proceden, deberán ser calculados desde que cada uno resulta exigible conforme el criterio sentado por este Superior Tribunal, desde el 06/01/2002 hasta el 12/03/2004 la Tasa Pasiva del Banco Central de la República con más el 2% mensual; desde el 13/03/2004 hasta el 04/07/005, la misma Tasa Pasiva más el 1% mensual; a partir del 05/07/2005 y hasta el efectivo pago de las obligaciones condenadas deberá adicionarse la Tasa Pasiva que publica el Banco Central de la República Argentina con más un 6% (seis por ciento) anual (Expte. N° 15146 Año: 2004 Autos: ?Ruiz Huidobro Ramón H. c. Telecom Stet France s/ Indemnización por Antigüedad, etc. Casación?). Por lo expuesto y oído que fuere el Sr. Fiscal General Voto por: I) Hacer lugar al recurso de casación interpuesto por la actora a fs. 291/294 y vta. II) En su mérito, revocar la resolución de la Excma. Cámara de Trabajo y Minas de Segunda Nominación de fecha 19 de Agosto de 2015, obrante a fs. 285/289 y vta. En consecuencia. III) Hacer lugar a la demanda interpuesta por Carlos Saul Rodriguez contra Fundación para el Desarrollo Argentina, y en función de ello, condenar a la misma al pago de: SAC correspondiente al 2° semestre de 2007; SAC correspondiente al 1° y 2° semestre de 2008 y 2009; Vacaciones no gozadas proporcionales 2009 (art. 156 LCT) y SAC Vacaciones 2009 no gozadas proporcionales, Indemnización por antigüedad, Falta de preaviso, SAC preaviso, cuyos montos deberán ser calculados por Contaduría del Juzgado de acuerdo a los parámetros fijados en el punto VI y VII del Considerado, en la etapa procesal oportuna, con más los intereses establecidos en el punto VIII del Considerando. IV) Con costas. V) Una vez radicados los autos al Juzgado de origen y firme la presente, cúmplase por Secretaria del mismo, con la obligación impuesta por el art. 17 de la LNE, 6° del dec. 2725/91 y 44 y 46 de la ley 25.345. El Dr. Llugdar dijo que comparte los argumentos esgrimidos por el Dr. López Alzogaray y emitió su voto en idéntico sentido. El Dr. Herrera dijo que se adhiere en un todo a lo sustentado por el Dr. López Alzogaray y votó en igual forma. En mérito al resultado de la votación que antecede, la Sala Criminal, Laboral y Minas del Excmo. Superior Tribunal de Justicia resuelve: I) Hacer lugar al recurso de casación interpuesto por la actora a fs. 291/294 y vta. II) En su mérito, revocar la resolución de la Excma. Cámara de Trabajo y Minas de Segunda Nominación de fecha 19 de Agosto de 2015, obrante a fs. 285/289 y vta. En consecuencia. III) Hacer lugar a la demanda interpuesta por Carlos Saúl Rodríguez contra Fundación para el Desarrollo Argentina, y en función de ello, condenar a la misma al pago de: SAC correspondiente al 2° semestre de 2007; SAC correspondiente al 1° y 2° semestre de 2008 y 2009; Vacaciones no gozadas proporcionales 2009 (art. 156 LCT) y SAC vacaciones 2009 no gozadas proporcionales, Indemnización por antigüedad, Falta de preaviso, SAC preaviso, cuyos montos deberán ser calculados por Contaduría del Juzgado de acuerdo a los parámetros fijados en el punto VI y VII del Considerado, en la etapa procesal oportuna, con más los intereses establecidos en el punto VIII del Considerando. IV) Con costas. V) Una vez radicados los autos al Juzgado de origen y firme la presente, cúmplase por Secretaria del mismo, con la obligación impuesta por el art. 17 de la LNE, 6° del dec. 2725/1991 y 44 y 46 de la ley 25.345. Protocolícese, expídase copia para agregar a autos, hágase saber y oportunamente archívese. Eduardo F. López Alzogaray - Eduardo J. R. - Llugdar. Gustavo A. Herrera.

029094E