

Cámara de Apelaciones del Trabajo y Minas de Santiago del Estero

Santiago del Estero, 16 de Junio de 2010.-

¿Es procedente la demanda interpuesta? Y en su caso ¿qué solución corresponde dictar?

La Dra. Salvatierra dijo:

1. En la presente causa no se encuentra en discusión la existencia de un contrato de trabajo que vinculara al Sr. Coronel con la demandada Parroquia Sagrado Corazón de Jesús, ni la modalidad prestacional el mismo en media jornada, ni las tareas por aquel cumplidas. En efecto, como lo manifiestan las partes en sus escritos introductorios y se evidencia de los recibos de sueldos agregados, existió un contrato de trabajo que vinculara al Sr. Coronel con la Parroquia Sagrado Corazón, realizando el primero tareas de maestranza, en media jornada, para esta desde el 01/04/01, hasta el 29/09/07, cuando concluyera por decisión del empleador (telegrama de despido de fs. 11) sin invocación de causa, lo que motivara el pago de indemnizaciones por el despido incausado. La controversia —en lo que comprende este contrato de trabajo— se plantea respecto a dos cuestiones centrales: el inicio de la relación laboral y el CCT aplicable, cuya definición determinará la procedencia de los conceptos reclamados, las que paso a analizar:

a. Inicio de de la relación de trabajo.

a.I. Denuncia el Sr. Coronel en su demanda, haber iniciado a prestar servicios en relación de dependencia para la parroquia el día 02/05/00, no habiéndose registrado dicha contrato de trabajo hasta el 01/04/01. Por su parte la accionada, rechaza la fecha de ingreso denunciada por el actor, ya que sostiene que este desarrolló su actividad en la Parroquia... suscribiendo los recibos de sueldo y percibiendo su remuneración a partir del 01/04/07, fecha de su ingreso. Sin embargo, explica a continuación, que el actor concurría asiduamente a la parroquia colaborando voluntariamente en diferentes tareas, así como prestan su esfuerzo solidario, tiempo y patrimonio diferentes miembros de la comunidad parroquial, sin que ello implique relación de dependencialaboral o civil o de otra índole. Es decir, que si bien, la demandada niega la existencia de un contrato de trabajo con anterioridad a la fecha inserta en los recibos de sueldo, admite que el Sr. Coronel prestó servicios para ella, aunque a modo de colaboración en forma voluntaria, hasta que fuera contratado, negando a esos servicios naturaleza laboral, como lo pretende el actor. En consecuencia de ello, corresponde establecer la naturaleza de esos servicios anteriores a la contratación laboral del actor, y de resultar también laboral,

determinar si el comienzo de los mismos se corresponde con la oportunidad denunciada en la demanda.

a.II- Cuestionada, entonces, la naturaleza de los servicios prestados por el Sr. Coronel, con anterioridad a su contratación laboral, cabe tener presente que el art. 23 LCT, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo ante el hecho de la prestación de servicios. Sin embargo, la norma permite a quien negase la naturaleza laboral de esos servicios, demostrar que por las circunstancias, las relaciones o las causas que motivaren esa prestación, los mismos responden a una naturaleza distinta a un contrato de trabajo. Como lo sostuviera al votar en "Sucesores de María Krat c/Clínica Medica Pinto S.R.L. y/u otros s/diferencia de sueldos, etc." (Expte. Nº 150.951/01, 19/11/04) y en posteriores pronunciamientos, la solución de la ley, es la regla. Es decir, que probada la prestación de servicios a favor de otra persona, cabe presumir que existe un contrato de trabajo entre ellas. La excepción a esa regla, obra por demostración en contrario que efectuar quien negara revestir la condición de empleador en esa relación, la cual debe ser contundente, toda vez que la ley despeja la posibilidad de desconocer la existencia del contrato de trabajo, aún en el supuesto que las partes utilizaran figuras no laborales para caracterizar la relación jurídica entre ellas. De ello se sigue, que admitida por la demandada Parroquia Sagrado Corazón, una prestación de servicios del actor a su favor con anterioridad a su registración, y negada por esta la existencia de un contrato de trabajo en ese tiempo, por atribuirle a los trabajos prestados por el actor naturaleza voluntaria, será quien deba acreditar esa condición si pretende enervar la presunción del art. 23 LCT.

a. III. De algún modo, pensar en el trabajo voluntario como califica la Parroquia al servicio prestado por el actor en el período en cuestión, me lleva a recordar a Deveali, cuando ya en 1963, se planteara la "Trayectoria y destino del Derecho del Trabajo" ("El Derecho del Trabajo en su aplicación y sus tendencias", recopilación de Brito Peret, Goldín e Izquierdo, Ed. Astrea, 1983). Mas avanzado en el tiempo, Jeremy Rifkin, en su difundida obra "El fin del Trabajo", cuando aborda el impacto sobre el empleo de las nuevas tecnologías y en orden a los puestos de trabajo, afirmando la desaparición pura y simple del trabajo productivo, tal como lo conocemos, plantea la reorganización de la vida social, más allá del mercado, refiriéndose al tercer sector, aquel ajeno al estatal y al privado, para el cual se crearía un salario social por servicios a la comunidad, ajenos a la producción industrial, que se conoce como voluntariado. Rodríguez Mancini (Rodríguez Mancini, J., "Las perspectivas futuras del derecho del trabajo", pág. 13, Prudentia Iuris, UCA, Fac. Derecho y Ciencias Políticas, nov. 1998), analizando la teoría de Rifkin, sobre el reemplazo del actual mercado por el sector de la economía social, formado por relaciones sin espíritu de lucro, sostiene que dicho sector ha existido desde

siempre y lo integra una vasta gama de entidades con múltiples objetivos, abigarrado conjunto que recibe más de una designación. Para dar una idea de las dimensiones de este tercer sector, en los Estados Unidos, baste decir que se calcula en 93.000.000 el número de personas que realizan algún tipo de servicio voluntario, con una dedicación media de 4 horas por semana. Evidentemente, el trabajo voluntario crea un vínculo que se genera a través del trabajo, es decir, hay una prestación de servicios, aunque esta se efectúa con fines netamente benéficos, sin contraprestación alguna, si bien en algunos casos se prevea una asignación en carácter de estímulo. Sin embargo, este tipo de relaciones son situaciones excepcionales, ajenas al ámbito del derecho del trabajo, y reconocen como centro de actuación, el ámbito de las organizaciones que llevan a cabo este tipo de actividades. El voluntariado, como actividad social, ha tenido reconocimiento legal en nuestro país, a través de la L. 25.855, la que si bien no tiene aplicación para el caso que nos ocupa (por el período en cuestión), sus definiciones nos pueden ser útiles para clarificar el tema. La norma considera trabajo voluntario a la relación jurídica existente entre los llamados voluntarios sociales y las organizaciones donde estos desarrollen su labor y coincidiendo con lo que venimos expresando, define como voluntarios sociales, a las personas físicas que desarrollan, por su libre determinación, de un modo gratuito, altruista y solidario tareas de interés general en organizaciones sin fines de lucro sin recibir por ello remuneración, salario o contraprestación alguna (conf. arts. 2° y 3°, ley citada). Es decir, que una cualidad caracterizadora del trabajo voluntario, es la gratuidad del servicio. Muy ilustrativo para identificar a ese trabajo gratuito, resulta la vinculación que realiza Enrique Herrera, en su artículo denominado "El Trabajo Benévolo" (TySS, 1977-677 y sgtes.), cuando se refiere a esta modalidad prestacional, entre los arts. 1627 y 1628 del CC. Por la primera de las normas citadas, se establece que el que hiciera algún trabajo o prestare algún servicio a otro, puede demandar el precio, siempre que tal servicio sea de su profesión o modo de vivir, con lo cual, la norma establece una presunción de onerosidad del trabajo, del mismo modo que fuera receptado también en el art. 115 LCT. Sin embargo, el art. 1628 CC, aclara que si el servicio o trabajo no fuese relativo a la profesión o modo de vivir del que lo prestó, este sólo puede demandar el precio por ese servicio, si por las circunstancias no se presume la intención de beneficiar a aquel a quien el servicio se hizo y ello ocurre cuando el servicio prestado no fue solicitado, es decir, cuando fue prestado en forma voluntaria. En otras palabras, el trabajo siempre se presume oneroso, y sólo se presume gratuito, cuando no sea el modo de vida de quien lo ejecuta y se preste con la intención de beneficiar al receptor de los servicios, ya sea en forma directa o a través de organizaciones destinadas a tal fin.

a. IV. Tal como venimos analizando, el trabajo voluntario tiene en cuenta el tipo de trabajo y el ámbito donde este se ejecuta. La Parroquia como organización, evidentemente, que es una receptora de servicios voluntarios. Sin embargo ello no importa que todos los servicios que puedan prestarse en el ámbito parroquial pueden considerarse voluntarios, sino que, además, quien presta el servicios debe hacerlo en forma gratuita y libremente. El trabajo en forma gratuita y libre, es precisamente, lo que debe ser objeto de prueba por parte de la Parroquia, si pretende que los servicios prestados por el actor no fueron de naturaleza laboral. Ahora bien, probar la gratuidad del trabajo, importa para la Parroquia, probar "que no pagó" por el servicio prestado, y ello, como consecuencia del aforismo negativa non sum probanda, que se recepta en la regla general según la cual sólo deben probarse los hechos positivos, aparece como de difícil sino de imposible concreción. Sin embargo, como lo señalan Fenochietto - Arazi (C.P.C.C. de la Nación, pág. 321. Ed. Astrea), en general todo hecho negativo encierra una aserción que permitirá probarlo por medio de hechos positivos. De ese modo, si tenemos presente la norma del art. 1627 CC, que mencionáramos, para que el trabajo se presuma gratuito no debe constituir el modo de vida de quien lo presta, o si lo es, debió tener la intención de beneficiar al receptor de los servicios, lo que equivale a a decir que el prestador del servicio tiene una profesión o un modo de vida distinto al servicio prestado, o que el receptor se beneficio con un servicio prestado en forma voluntaria, es decir, que no fue requerido por éste, y esto es lo que debe ser objeto de prueba.

a. V-En apoyo a su posición, la demandada sólo ha aportado como prueba, la declaración de testigos. El testigo Collado (fs. 205), quien fuera presidente de la Junta Parroquial, y como él mismo se califica, "mano derecha del párroco", recuerda en su declaración, que a mediados del 2001, en la época de Pascua, cuando la parroquia se encontraba a cargo el padre Llugdar, este les anunció que iba a incorporar personal como empleado, y muchos de la comisión no estábamos de acuerdo porque la parroquia no tenía fondos, y que por ese informe que hizo el párroco en el 2001, sabía que figuraba como empleado de la parroquia en todo lo que hace, limpieza y mantenimiento, en referencia directa al Sr. Coronel. Por su parte, la testigo Barraza (Fs. 208), ratifica los dichos del testigo Collado, cuando afirma que en el año 2001, en la época de pascua, que es la primera reunión el año, el párroco informó en una reunión parroquial que el Sr. Coronel iba a ser contratado, pagándosele un sueldo, al igual que a la secretaria parroquial. En general, como vemos, los testigos ofrecidos por la demandada, coinciden en que el Sr. Coronel ha sido contratado por el párroco de la Parroquia demandada para realizar tareas de limpieza, lo cual aconteciera en la época de pascuas, ubicando esa contratación en el año 2001. Sin embargo, no debe perderse de vista, que la prestación de servicios del actor a

favor de la demandada, es un hecho admitido por ésta, y consecuentemente, exento de prueba y que lo que debe probar la demandada es la naturaleza no laboral de ese servicio (art. 23 LCT), en su caso, como lo afirma, que se trató se trabajo voluntario, de conformidad con las pautas analizadas precedentemente. Los demás testimonios brindados en la causa, no hacen más que ratificar los hechos admitidos por la accionada. Los testigos ofrecidos por el actor, Paz, Castillo y Pérez (Fs. 202, 202 vta. y 204), también coinciden que el actor comenzó a prestar servicios desde la época en que estaba el padre Llugdar al frente de la parroquia y Griselda Ríos (Fs. 201), agrega que ello fue posiblemente desde mediados el 2000, recordándolo porque ella estaba trabajando en un Plan Trabajar y Jugo (fs. 203 vta.) coincide en esa fecha porque ese año comenzó a asistir al profesorado que funciona en la Casa de la Juventud y lo veía al actor, cuando pasaba. Un dato interesante rescatado de los testimonios, es lo que recuerda la testigo Ríos (fs. 251 vta.) en el sentido que siempre hubo personal de limpieza en la parroquia. Así lo ratifica el testigo Collado (fs. 257 vta.) y aclara, en referencia a la pregunta que se le hiciera sobre si los voluntarios hacían esa tarea, que no conoce que estos realicen en forma diaria la limpieza.

a. VI. Sin duda, el trabajo voluntario, por su naturaleza y las características que le son propias, de algún modo, colisiona con el sistema presuncional creado por el art. 23 LCT. Y es por ello, el cuidado especial que debe tener el juez laboral, que debe intervenir en un conflicto donde se plantea la naturaleza de una relación con prestaciones que se pretenden estrictamente altruistas. Si ese vínculo invocado como trabajo voluntario no es analizado correctamente, puede llevar a soluciones injustas, que atenten tanto contra la naturaleza y eficacia de la labor voluntaria, como contra los derechos del trabajador (art. 14 bis CN), en su caso. No puede desconocerse, como lo advirtiera el Dr. Capón Filas, al analizar el sentido del régimen legal del voluntariado, en su voto en "Avila, Graciela S. c. Fundación Margarita Barrientos y otro" (CNTr. sala VI, sent. del 5/11/04), donde aunque la demanda fue rechazada, por considerar a la actora integrada al régimen de la L. 25.855, que "Si bien es muy loable en su estructura, la Ley N° 25.855 puede encerrar una nueva forma de fraude laboral ...", ya que bajo la forma del trabajo voluntario pueden enmascarse relaciones de trabajo subordinadas. En el caso que analizamos, aún cuando se trata de una institución que por su naturaleza, como lo dijera, es receptora de servicios voluntarios, reitero, no por ello, todos los servicios que en ella se presten responden necesariamente a esa naturaleza. Por ello, el juez laboral, debe buscar la verdad real, para poder juzgar con "equidad", la justicia al caso concreto, atendiendo a la realidad que se presenta, como lo ha reiterado la CSJN en numerosos pronunciamientos. La equidad como herramienta de juicio, ha sido analizada por Carlos Pose (DT 1996-A, 827), al tratar la doctrina

del caso "Vega" (CSJN) expuesta en "Stekler, Carlos O. c. Sudamericana Compañía de Seguros" (CNAT, sala I, 15/02/96), donde destacara, el sentido que el Vocal opinante Dr. De La Fuente, atribuyera a la virtud, al asignarle la función de actuar como una válvula del sistema. Rescata Pose (nota mencionada) en este análisis, el sentido aristotélico de la equidad y parafraseando al Estarigita, cuando la comparara con la función de la regla de plomo que los arquitectos de la isla de Lesbos, utilizaban para adaptarse a las sinuosidades del terreno, nos dice que, cuando el legislador laboral recepta el concepto de equidad lo hace como una manera de proteger a los hiposuficientes, aunque reconoce, que en muchas ocasiones se han visto interpretaciones o creaciones restrictivas de la protección a los trabajadores, por parecer excesivas a los jueces. Cabe advertir que las restricciones a la protección por juzgarse esta excesiva —como criterio jurisprudencial— no puede eliminar de ningún modo, la protección del trabajador, como sujeto de preferente tutela ("Vizotti"), ya que, si por restringir el exceso, se elimina la protección misma, se desarticula también el criterio de equidad al que se está llamado por mandato judicial. Por ello, la interpretación y aplicación del art. 23 LCT, si bien no debe ser dogmática en aquellos procesos en que se encuentra controvertida la naturaleza del vínculo que unió a las partes, como el presente, debe juzgarse a la luz del principio protectorio y examinando la realidad de los hechos, encontrarse una solución equitativa al caso.

a. VII. Otro elemento que debe tenerse en cuenta en este análisis, es que cuando el art. 23 LCT, dispone calificar a la relación como laboral, lo hace con la sola consideración de que quien presta el servicio "no sea dado calificar de empresario". Ello importa concluir que existiendo prestación de servicios, si no ha sido desvirtuada su naturaleza laboral, por el receptor de tales servicios, el contrato es laboral, independiente de que se trate de una parroquia o una cooperadora escolar. En definitiva, lo que quiero significar, es que la situación de entidad sin fines de lucro de la demandada, no le impide asumir la posición de empleador. Y del mismo modo, si bien según la definición legal, la prestación objeto del contrato de trabajo, se traduce en una operación de intercambio y persigue un fin económico (art. 4 LCT), ese fin económico puede ser solo para el trabajador que hace de ese servicio su medio de vida (art. 1627 CC), y el empleador puede no perseguirlo, como es el caso de esta demandada, que evidentemente no persigue fines de lucro. No olvidemos, que cuando el art. 5º LCT define a la empresa y al empresario, habla de una organización, bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos y si esta empresa o empresario requiere los servicios de un trabajador, para la consecución de sus fines, adquiere la condición de empleador.

a. VIII. En definitiva, sólo puedo concluir que la Parroquia, con la prueba producida en autos, no ha podido enervar la presunción del art. 23 LCT. En efecto, ha sido admitido por la contestación

de demanda, que el Sr. Coronel prestó servicios con anterioridad a su registración, y que si bien, la demandada calificó a tales servicios como "voluntarios", las tareas de limpieza de la parroquia que conformaban esos servicios, fueron las mismas por las que luego fuera contratado en relación de dependencia, las que según ha quedado acreditado en el transcurso de la causa, se desarrollaron de lunes a sábados, recibiendo órdenes del párroco. Por su parte, incumbiéndole a la parroquia acreditar la naturaleza no laboral de esos servicios, esta no ha demostrado que el Sr. Coronel haya tenido un modo de vida distinto a los servicios prestados a ésta, y que estos hayan sido prestados libremente, sin responder a una necesidad de la parroquia y a su requerimiento, es decir, que tales servicios fueran gratuitos. Consecuentemente, debe reconocerse la existencia de contrato de trabajo entre el actor y la demandada Parroquia Sagrado Corazón, con anterioridad a su registración, bajo la misma modalidad prestacional, la que por aplicación de lo dispuesto en el art. 55 LCT, debe tenerse por iniciada en la oportunidad denunciada por el actor.

a. IX. Quizás cuando transitemos por el Nuevo Mundo Feliz, del que nos habla Ulrich Beck en "La precariedad del trabajo en la era de la globalización" (Ed. Paidós), podamos entender que ese concepto de empresario que define nuestra ley laboral pueda asociarse al del trabajo en pro del bien común, como el que prestan entidades como la demandada y muchas otras de naturaleza no religiosa, y entonces ese "empresario parroquial" pueda ser reconocido como el empresario del bien común del que nos habla Beck, y nos permita combinar algo que en la lógica de las sociedades funcionalmente diferenciadas, parece excluirse: la pericia y el arte del empresario, empleada para fines sociales y de utilidad común. De ese modo, quien preste esos servicios altruistas, reciba una "recompensa" por ello, y no un "salario", y así, quien concretiza su actividad creadora a través del trabajo, como objeto principal y destacado, colaborando, al decir de Juan Pablo II (Encíclica *Laborem Exercens*) con la obra de Dios, tenga garantizado sus derechos fundamentales. Quizás cuando las grandes sumas destinadas al desempleo y a la ayuda social, en muchos casos para gente que no hace nada, sean utilizadas para financiar el sistema de la seguridad social de quienes si trabajan y lo hacen en un servicio a la comunidad, podamos encontrar trabajadores protegidos socialmente y "empleadores" ocupados solo en concretar la noble misión comunitaria que asumieran como objetivo de su empresa.

b. Convenio Colectivo aplicable.

b. I-La demandada sostiene la aplicación del CCT 130/75 que rige para los empleados de comercio, mientras que el actor denuncia que el CCT aplicable es el 160/75 para trabajadores

de entidades deportivas y civiles. Ante esta controversia, a partir de los hechos y las pretensiones expuestas por las partes, el juez tiene la misión de realizar el encuadramiento de la actividad donde el trabajador desarrollara sus tareas, en función del principio *iura novit curia*. La función del juez que se enuncia en el adagio latino mencionado, es la de suplir el derecho que las partes no invocan o lo invocan mal. Como consecuencia de ello, los hechos del proceso deben ser invocados y probados por las partes, pero, en lo atinente al derecho aplicable, es el juez quien debe fallar conforme a lo que él considera, para dar solución a la causa. En definitiva, en el caso, la cuestión se circunscribe a determinar cual es el CCT aplicable al trabajador, es decir, su encuadramiento convencional. Al decir de Néstor Corte (Corte Néstor T., "El modelo sindical argentino", pág. 542), el encuadramiento convencional consiste en establecer si un determinado sector o grupo de trabajadores está comprendido en el ámbito personal o profesional de aplicación de un CCT. En este sentido enseña Fernández Madrid (Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, T. I, pág. 412), que para que un CCT sea aplicable a una determinada actividad, los empleadores que pertenecen a ella deben haber estado representados al celebrarse dicha convención y a la vez, la entidad sindical debe tener capacidad para actuar en el ámbito correspondiente. Es decir que el ámbito de aplicación de un CCT depende de la representatividad que posea cada una de las entidades intervinientes en el momento de su celebración. En consecuencia, la obligatoriedad de un CCT no puede extenderse más allá del ámbito propio de la actividad que representan profesionalmente las entidades pactantes, o dicho de otro modo, el pacto es válido y obliga en la medida (zona) en que coincidan la representatividad de los celebrantes. En definitiva, el ámbito de aplicación personal de un CCT, depende de la representación que hayan ejercido las partes signatarias, porque por más amplia que pueda ser la representación de los trabajadores, si no hay coincidencia con la que abarca la representación de los empleadores, quedarán forzosamente fuera del CCT, aquellos trabajadores que aunque representados por el sindicato, se desempeñen con empleadores que no han estado representados por los órganos correspondientes en la comisión negociadora.

b. II. En apoyo de su posición de aplicar el CCT 130/75, el empleador sostiene que la Dirección de Trabajo a instancias del Gremio de Empleados de Comercio, inspeccionó sobre la situación laboral de los empleados del Obispado y concluyó que se cumple acabadamente con el CCT 130/75 aplicable al caso. Es así, que a Fs. 222, se agrega acta de inspección de la DGT del 02/10/06 con un informe del Jefe del Dpto. de Inspecciones de ese organismo (Fs. 480), que no efectúa observaciones al inspeccionado (Obispado de Santiago del Estero). Respecto de estas actuaciones administrativas, cabe reiterar lo que ya manifestara en el

numeral anterior, en el sentido que siendo el encuadramiento convencional la determinación del derecho aplicable, en el caso el CCT, es una atribución propia de los jueces. Según la OIT, "los conflictos jurídicos de trabajo no se distinguen en derecho de otras causas judiciales y por lo tanto deben ser resueltas por los organismos competentes que forman parte el sistema judicial del país". Consecuentemente, el pronunciamiento del órgano administrativo sobre una cuestión de la aplicación del derecho, excede sus atribuciones, limitada a controlar —en ejercicio de su poder de policía— el cumplimiento de las normas, mas no a determinar, entre dos o más normas, cual es la aplicable. Reitero, el encuadramiento convencional es un conflicto de derecho y como tal es de indiscutible competencia judicial. Podrá el sindicato interviniente tener interés especial en la inspección realizada, en cuanto a verificar el cumplimiento de las normas laborales aplicables a los trabajadores dependientes del empleador y particularmente respecto de los propios derechos de la entidad sobre éste, si sus trabajadores se encuentran afiliados al sindicato. Sin embargo, esa afiliación no determina la aplicación de un determinado convenio, sino que, como ya lo dijera, debe existir una absoluta conexidad entre las representaciones de los signatarios. Con palabras de Deveali (Deveali Mario, "Campo de aplicación de los convenios colectivos", en DT 1963-238) "la circunstancia de ser los dependientes de una empresa representados legalmente por un sindicato con personería gremial no importa necesariamente la obligación de la empresa de acatar el CCT celebrado por ese sindicato, si no resulta que la empresa estaba legalmente representada a su vez, por la entidad o entidades empresarias que intervinieron en la celebración de dicho convenio".

b. III. El CCT 130/75, cuya aplicación pretende la demandada, extiende su ámbito de aplicación personal a todos los trabajadores que se desempeñen como empleados u obreros en cualquiera de las ramas del comercio o en actividades civiles con fines de lucro, o como administrativos en explotaciones industriales de los productos que elaboran, y en las agropecuarias (art. 2º). Por el acuerdo suscripto entre la Santa Sede y la República Argentina, ratificado por L. 17.032, se establece que "El Estado Argentino reconoce y garantiza a la Iglesia Católica Apostólica Romana el libre y pleno ejercicio de su poder espiritual, el libre y público ejercicio de su culto, así como de su jurisdicción en el ámbito de su competencia para la realización de sus fines específicos", por lo que la actividad de la iglesia no es ni comercial, ni civil, ni rural, sino eminentemente religiosa en relación a la finalidad de su existencia. Nucleando, entonces, el CCT 130/75 a trabajadores que se desempeñen en actividades comerciales o civiles con fines de lucro, evidentemente, la actividad de la demandada no está alcanzada por dicho convenio y por ello, no resulta aplicable al trabajador.

b. IV. En el caso del los CCT 160/75 y 462/06, cuya aplicación pretende el actor, estos comprenden a todos los trabajadores que se desempeñen en las Instituciones Deportivas y Asociaciones Civiles que pertenezcan a las Ramas Administrativas, de Maestranza o cualquier otro servicio. Ahora bien, respecto de este convenio, si bien la demandada no aparece suscribiendo el mismo, siguiendo el criterio sentado en el Plenario 153 (CNAT, en pleno, 14/06/71, "Alba, Angélica y otros c. Unión Tranviarios Automotor"), el mismo resulta aplicable, teniendo en cuenta que su representatividad aparece cubierta por la entidad que agrupa a los establecimientos de la actividad, en el caso una institución civil. Reitero en este sentido, que "Uno de los principios del derecho colectivo laboral, lo constituye el aserto relativo a que el ámbito de validez personal de los convenios está dado por la representatividad de los respectivos firmantes, por lo que ningún empleador no afiliado queda obligado por el convenio si no intervino en éste, por el sector patronal una asociación gremial, o al menos, un grupo de empleadores de la actividad" (CNAT, sala V, sent. 53.913 del 22 de noviembre de 1995 en "González Barrera, Washington c. Los Cipreses S. A. s/diferencia de salarios"). De lo que se trata ese modo, es de dotar al alcance personal del CCT, es decir, de una suerte de representación objetiva, en cuanto se hace referencia a la actividad empresaria y no a su voluntad de agruparse, afiliarse o aceptar representación de alguna entidad gremial. La posición sentada en el plenario mencionado encuentra fundamento en la categoría jurídica del contrato a favor de tercero que aparece regulado en los arts. 2.288 y siguientes el CC bajo la fórmula de la gestión de negocios. Si bien la regla en materia de gestión es que la actividad del gestor está dirigida a la realización de actos de conservación o administración, no debe descartarse que, en situaciones excepcionales, también pueda realizar actos de disposición, en aquellos supuesto de imposibilidad material del titular del derecho para resolver por sí mismo (Sánchez Jordán, María Elena, "La gestión de negocios ajenos", Civitas, Madrid, 2000). En el caso, estaríamos en presencia de un negocio objetivamente ajeno, en cuanto afecta a un derecho que pertenece a la esfera jurídica del dominus, ya que comprende a la propia actividad, pero que este por su condición no puede participar en su concreción, y consecuentemente, queda obligado por él. Desde esta posición, entonces, la cuestión de la obligatoriedad del CCT se extiende a "todos los trabajadores de la actividad o de la categoría dentro del ámbito a que estas convenciones se refieran; cuando se trate de un acuerdo destinado a ser aplicado a más de un empleador, alcanzarán a todos los comprendidos en sus particulares ámbitos. Todo ello "sin perjuicio de que los trabajadores y los empleadores invistan o no el carácter de afiliados a las respectivas asociaciones signatarias" (art. 4º, L. 14.250). Como conclusión, los CCT que analizo, son los aplicables al caso, debiendo encuadrar al

trabajador conforme a la tarea por este denunciada en su demanda y la descripta efectuada en los CCT aplicables, en las categorías 7º cct 160/75 y 5º CCT 462/06.

2. Definidas estas cuestiones, y previo al tratamiento de la procedencia de los conceptos reclamados, corresponde analizar la excepción de prescripción opuesta por la demandada, en los términos el art. 256 LCT. La mencionada norma establece que a los dos años prescriben las acciones relativas a créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo. Teniendo en cuenta que el actor en su demanda, reclama créditos emergentes de obligaciones de tracto sucesivo desde Septiembre de 2005, que la demanda fuera interpuesta en fecha 31/10/2007, habiendo intimado el pago de dichos créditos en fecha 02/10/05, evidentemente, operó la suspensión del plazo de prescripción (art. 3.986 CC), por lo que la excepción planteada, no es procedente.

3. Conforme a las consideraciones expuestas precedentemente, teniendo en cuenta el reconocimiento de la existencia de un contrato de trabajo con anterioridad a la registración del trabajador y al reconocimiento de la aplicación de un CCT distinto al que se le aplicaba, resultan procedentes las diferencias reclamadas por: sueldos, vacaciones proporcionales, diferencia falta de preaviso, sueldo anual complementario años 2005 al 2007 e indemnización por antigüedad, las cuales deben ser liquidadas teniendo en cuenta la fecha de inicio de la relación denunciada por el actor en su demanda (02/05/00), y una modalidad de trabajo a tiempo parcial, de 22 hs. Semanales..

4. Indemnización arts. 1º y 2º L. 25.323. Ambas indemnizaciones previstas en las normas mencionadas, resultan procedentes. La primera, por tratarse de una relación de trabajo defectuosamente registrada, y la segunda, por que el actor cursó la intimación tendiente a procurar el pago de lo que por derecho le corresponde, según constancia de fs. 12.

5. Otra de las cuestiones planteadas en autos es la excepción de falta de legitimación pasiva opuesta por la demandada Obispado de Santiago del Estero.

5. a-El Obispado sostiene que no es titular de la relación jurídica sustancial en que se sustenta la pretensión, ya que el actor jamás desempeñó tareas para el Obispado, las que sólo fueron cumplidas para la Parroquia, que es una persona jurídica pública no estatal con patrimonio y domicilio especial, en los términos de los arts. 33, 45 y 2345 CC, siendo aquel, la sede administrativa de las cuestiones pastorales de la Diócesis de Santiago del Estero y también, una persona jurídica pública no estatal con patrimonio y domicilio especial, por lo que ambas son personas jurídicas distintas con derechos y obligaciones diferentes. Por su parte, el actor,

rechaza la defensa interpuesta por el Obispado, ya que sostiene que existe una relación de subordinación empresarial, de control y dependencia que ejerce el Obispado sobre la Parroquia, ya que independientemente de la personalidad jurídica de cada uno de ellos, las Parroquias se obligan frente a terceros, en beneficio de la Iglesia y por su régimen patrimonial y administrativo, en la práctica no cuentan con bienes para responder por tales obligaciones, lo que hace necesario la tutela del crédito del trabajador. Por ello, insiste, en que el Obispado, debe responder en forma solidaria frente al trabajador, en virtud de que la Parroquia se encuentra bajo su dirección, control y administración, conformando un conjunto organizacional, en los términos previstos en el art. 31 LCT.

5. b-Tal como quedara establecido en las consideraciones precedentes, no cabe duda respecto de la responsabilidad directa que le corresponde en la presente causa a la demandada Parroquia Sagrado Corazón de Jesús, en su condición de titular de la relación jurídica sustancial que vinculara a las partes. Sin perjuicio de ello, el actor solicita que se haga extensiva la condena al Obispado de Santiago del Estero. En relación a la pretendida solidaridad, cabe tener presente que la misma puede provenir de dos fuentes: de la convención de las partes y de la ley. La autonomía de voluntad, que es la fuente más importante de solidaridad en el derecho Común, es excepcional en el Derecho del Trabajo, admitiéndose en este sólo la pasiva, a cuyo fin, la intención del legislador fue crear un medio destinado a responder a la función esencial del Derecho laboral, plasmada en el "principio protectorio", y cuya misión es evitar que, a través de maniobras evasivas, los empleadores puedan sustraerse del cumplimiento de sus obligaciones. Aún cuando el art. 700 CC disponga que la solidaridad puede también ser constituida por decisión judicial, esto debe entenderse en el sentido que la sentencia reconoce a la obligación como solidaria, pero siempre con fundamento en la ley o en la convención de las partes. Así sostiene Llambías (Llambías, Tratado de Derecho Civil. Obligaciones, t. II, p. 493) que es unánime la opinión que considera que los jueces no están habilitados para crear una solidaridad al margen de la ley, "pues la sentencia judicial es, por principio, sólo declarativa y no creativa de derechos, limitándose a verificar la situación que viene regida por el orden jurídico". En otras palabras, la condena solidaria requiere que la ley o el convenio la prevean, por lo que verificada la situación de hecho normativamente contemplada, el juez aplica el derecho, condenando solidariamente, con invocación de su fuente, y si hubiere dudas en cuanto a su aplicación o alcance, se deberá estar a la fórmula del art. 9º LCT, es decir, "...en el sentido más favorable al trabajador". Consecuentemente, corresponde analizar las alegaciones de las partes, a efectos de establecer si las situaciones

de hecho por ellas expuestas, han sido probadas y verificar la existencia de una norma que encuadre esos hechos y aplicarla.

5. c-El art. 31 LCT, cuya aplicación pretende el accionante, establece la solidaridad entre las empresas por las obligaciones contraídas por cada una de ellas con sus trabajadores, cuando una de ellas, aunque tuviera personalidad jurídica propia, estuviese bajo la dirección, control o administración de la otra, o de tal modo relacionadas que constituyan un conjunto económico de carácter permanente, siempre y cuando hayan mediado maniobras fraudulentas o conducción temeraria. Como señala Savatier (Citado por Plá Rodríguez en Curso de Derecho laboral, pág. 151), en este tipo de relaciones, hay un hiatus entre la estructura jurídica y la responsabilidad económica, ya que el poder económico se sitúa a nivel del grupo, aún cuando los derechos y las obligaciones respecto de terceros nazcan a nivel de cada una de los sujetos dotados de personalidad jurídica que pertenecen al grupo, por lo que ignorar esta situación importaría desinteresarse de muchos aspectos de la protección real y efectiva de los trabajadores. La primera condición que establece la norma que trato para su aplicación, es que este sujeto de derecho, esté bajo la dirección, control o administración del otro. Como dice Otaegui (Halperín - Otaegui, Sociedades Anónimas, ps. 799 y 800), en este tipo de relaciones, toda la actividad de la integrada, está destinada a la integrante. Es imprescindible, que la controlante determine la actuación de la controlada, insuflándole la actividad para la cual ha sido creada, lo que convierte a esta última, por así decirlo, en un parásito con escasa o aún sin vida propia, dependiendo esta de la supervivencia de la o las controlantes. Es así que si la controlante, deja de insuflar esa actividad, revocando su impulso vital, lleva a la ruina económica a la controlada (Dobson, El abuso de la personalidad jurídica, pág. 371).

5. d-Sin duda, que el reconocimiento de la personalidad jurídica de la Iglesia comprensivo tanto de Iglesia Universal representada por el Papa, con sede en el Vaticano, como a cada una de la Diócesis y parroquias en las que se encuentra organizada y conforman su estructura administrativa (art. 33, inc. 3º CC), hace a su identificación con la empresa, a la que se refiere el art. 6 LCT. En efecto, como personas jurídicas públicas no estatal, el Obispado y la Parroquia, son organizaciones de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de sus fines, existiendo entre ambas una relación de subordinación funcional de la primera hacia la segunda, determinada por las propias normas que rigen su condición de tales, más allá de la personería jurídica propia e independiente, y la existencia de un patrimonio diferenciado. Ello así, ya que si bien según el art. 2345 CC, los templos y las cosas sagradas y religiosas pertenecen a las respectivas Iglesias y parroquias, su actuación se encuentra sujeta a las disposiciones de los arts. 33 y 41 CC, con lo cual, la

parroquia puede disponer de los bienes que conforman su patrimonio, pero sólo mediante decisiones de los órganos que sean competentes para ello, en las condiciones y con los recaudos que sus propias normas internas impongan. De ese modo, el legislador, a pesar de poner la propiedad de templos y bienes religiosos en cabezas de las parroquias, no quiso dar a esa propiedad difusa un poder tal que cada párroco pudiera enajenar los bienes confiados a su cuidado y por ello limitó esa disposición "a las disposiciones de la Iglesia Católica respecto de ellos, y a las leyes que rigen el patronato nacional".

5. e-La Corte Suprema de Justicia de la Nación al resolver la causa "Lastra, Juan c. Obispado de Venado Tuerto", del 22/10/91, (registrado L-267.XXIII-R.H) sostuvo que en virtud del tratado celebrado entre la Santa Sede y la República Argentina —el concordato o acuerdo del 10 de octubre de 1966, aprobado por la Ley N° 17.032—, la República reconoce y garantiza a la Iglesia Católica Apostólica Romana el libre y pleno ejercicio de su culto, así como de su jurisdicción en el ámbito de su competencia para la realización de sus fines específicos (art. 1°). Tal reconocimiento de jurisdicción implica la plena aplicación del ordenamiento jurídico canónico para regir los bienes de la Iglesia destinados a la consecución de sus fines, y que tal como lo refiere el art. 2345 CC, se aplica a la calificación y condiciones de enajenación de los templos y las cosas sagradas y religiosas correspondientes a las respectivas Iglesias o parroquias. Es decir, que aún cuando los bienes pertenezcan a las parroquias, lo que no ocurre en el caso de autos, al menos respecto de los bienes registrables, a tenor de lo confesado por el representante de la Parroquia a fs. 200, al sostener que estos se encuentran registrados a nombre del Obispado, sólo pueden ser enajenados de acuerdo a las disposiciones de la Iglesia Católica y tales actos de disposición se rigen por el Derecho Canónico. En tal sentido, el Derecho Canónico contiene diversos requisitos, entre ellos la autorización previa de la autoridad eclesiástica, lo que hace que los bienes parroquiales, sean inalienables, imprescriptibles e inembargables en los términos de los arts. 2337 y 2338 CC, hasta tanto se proceda a su desafectación o autorización de enajenación de acuerdo con la legislación canónica (cánones 1291 a 1293 y 1295, en relación con los cánones 124.1, 127.1 y 127.2, Código antes citado (pub. en E.D. t. 145, pág. 495 y sigtes.).

5. f-Toda esta situación descripta pone en evidencia, la absoluta dependencia de la parroquia al Obispado en cuanto a la disposición del patrimonio, como así también, por la imposición de normas directrices en la gestión. Sin embargo, cabe advertir, que la norma invocada por el actor, también requiere para que se configure la solidaridad pretendida, la acreditación de maniobras fraudulentas o conducción temeraria. Pablo Candal (en Ley de Contrato de Trabajo Comentada, dirigida por Vázquez Vialard, Ed. Rubinzal Culzoni), considera que son maniobras

fraudulentas, las conductas o actitudes orientadas a burlar los derechos del trabajador, con la finalidad de sustraerse a las obligaciones que impone la legislación laboral y cita entre ellas, al empleo total o parcialmente no registrado o la aplicación de un convenio colectivo menos oneroso para el empleador. En estos casos, señala el autor mencionado, en concordancia con lo resuelto con la CNAT, sala X, autos "Martínez, Diego c. Elsztein Susana y otros" (19/11/2003), que no resulta necesario probar la intención subjetiva de evadir las normas laborales, ya que basta para cumplir con la exigencia normativa, que la conducta del empleador se traduzca en una sustracción a éstas normas laborales, con intención o sin ella.

5. g-Siendo así, tratándose la Parroquia de una organización "bajo la dirección, control o administración de otra", el Obispado, aún cuando cada una de ellas tenga personalidad jurídica propia, conforman entre ambas una relación de subordinación, por lo que, habiendo mantenido la Parroquia una relación de empleo con el actor, cuya registración fuera posterior al inicio de la efectiva prestación de servicios de este a su favor, bajo un régimen correspondiente a un convenio colectivo de trabajo distinto al que le correspondía aplicar, lo cual ha quedado acreditado en las consideraciones precedentes, se constituyen las situaciones normativamente contempladas para encuadrar el caso bajo las prescripciones del art. 31 LCT, y por ello, la responsabilidad establecida en este decisorio por la relación laboral en cuestión, debe extenderse solidariamente al demandado Obispado de Santiago del Estero, rechazándose de ese modo, la excepción de falta de legitimación pasiva planteada.

6. La última de las cuestiones planteadas en esta causa es la declaración de inconstitucionalidad del art. 142 CPL, solicitado por las accionadas, en cuanto exige el depósito del capital, intereses y costas previstos en la sentencia condenatoria, a los efectos de la admisión del recurso de casación. Tratándose la presente causa de un proceso que tramita bajo la dirección de un Camarista de Conciliación y Sentencia, por lo cual la presente decisión puede ser atacada por vía del recurso de apelación, considero inoportuno el planteo efectuado, el que deberá ser interpuesto en la etapa procesal y ante el tribunal correspondiente.

7. Las costas serán a cargo de la demandada.

Por todo lo expuesto, resuelvo:

1º) Hacer lugar a la demanda interpuesta por el Sr. Víctor Alberto Coronel en contra de Parroquia Sagrado Corazón de Jesús y Obispado de Santiago del Estero. En consecuencia condenar a Parroquia Sagrado Corazón de Jesús y Obispado de Santiago del Estero a abonar

al Sr. Víctor Alberto Coronel en el término de diez días de firme y consentida que fuera la presente, los siguientes rubros e importes:

a-Diferencia de Sueldos pesos un mil seiscientos cincuenta y uno con setenta y uno ctvos. (\$ 1.651,71).

b-Diferencia Vacaciones Prop./07 pesos uno con ochenta y seis ctvos. (\$ 1,86).

c-Diferencia de S.A.C. pesos ciento quince con cuarenta y uno ctvos. (\$ 115,41).

d-Diferencia Indemnización por antigüedad pesos un mil seiscientos uno con noventa y siete ctvos. (\$ 1601,97); d. Diferencia Falta de Preaviso pesos doscientos cincuenta y cuatro con cincuenta y seis ctvos. (\$ 254,56);

e-Indemnización art. 1 Ley N° 25.323 (100%) pesos cinco mil seiscientos ochenta y ocho con ocho ctvos. (\$ 5.688,08);

f. Indemnización art. 2° Ley N° 25.323 (50%) pesos tres mil quinientos cincuenta y cinco con cinco ctvos. (\$ 3.555,05) lo que suma un total de pesos doce mil ochocientos sesenta y ocho con sesenta y cinco ctvos. (\$ 12.868,65) con más los intereses de la Tasa establecida por el Tribunal los que según planilla de fs. 503 al 08-06-10 ascienden a la suma de pesos cinco mil trescientos veintiocho con setenta y nueve ctvos. (\$ 5.328,79) lo que hace un total general de pesos dieciocho mil ciento noventa y siete con cuarenta y cuatro ctvos. (\$ 18.197,44), sin perjuicio de su posterior reajuste hasta su efectivo pago.

2º) Rechazar la Excepción de Falta de Legitimación pasiva interpuesta por el co-demandado Obispado de Santiago del Estero a fs. 47.

3º) Costas a la demandada. Notifíquese y agréguese copia de la presente que se reservará por Secretaría.— Claudia E. Salvatierra.