

**Voces:** CONTRATO DE TRABAJO - INCUMPLIMIENTO CONTRACTUAL

**Título:** Responsabilidad del trabajador por incumplimiento de un contrato por tiempo indeterminado, con un plazo mínimo de duración. La 'no concurrencia'

**Autor:** Carcavallo, Hugo R.

**Cita:** MJ-DOC-4627-AR | MJD4627

**Producto:** LJ,SOC,MJ

---

1. La sentencia anotada versa sobre tópicos no frecuentes en los tribunales de trabajo, circunstancia que justifica algunos comentarios sobre los distintos puntos involucrados en la litis y la publicación del fallo de 1ª instancia, que no sólo explica con encomiable prolijidad ilustrativos antecedentes del caso, sino que se respalda en sólidos fundamentos que conviene destacar.

Por lo demás, las singularidades del pleito incitan a efectuar un inventario teórico de las cuestiones —planteadas y no planteadas— que el mismo abarcara.

Se trata de una demanda incoada por la empleadora contra el trabajador, primera curiosidad, ya que habitualmente accionan los trabajadores, siendo notorio —por ejemplo— que en raros o rarísimos casos se exige al dependiente el resarcimiento por el preaviso omitido, máxime después del criticable plenario "Podestá" (TySS, 1975-488, con nota de DEVEALI). Otra curiosidad; al renunciar, el trabajador otorgó el preaviso de ley. Una curiosidad más; el reclamo fue por un rubro tampoco frecuente, una indemnización de daños y perjuicios del derecho civil, o sea, ajena a las indemnizaciones tarifadas de la L.C.T.

2. De ambos decisorios se desprenden los siguientes datos: la empresa actora celebró con el trabajador demandado un contrato sui generis, en virtud del cual se desempeñaría inicialmente en su casa matriz, sita en Alemania, para recibir "capacitación y especialización laboral"; concluida esa etapa previa, al regresar a la Argentina, Lutsch debería prestar servicios aquí, "aplicando los conocimientos y la capacidad laboral adquirida", y no debería renunciar antes de transcurridos cinco años desde el comienzo de esta segunda etapa.

Debido a que Lutsch incumplió su compromiso, pues a menos de dos años, otorgando el preaviso "renunció a su empleo libremente y sin mencionar causa alguna, sin tener en cuenta lo pactado", la empresa lo demandó por los daños que experimentara, demanda frente a la cual aquél reconvino, aduciendo una supuesta calidad de viajante y exigiendo de manera imprecisa comisiones.

3. El conflicto suscitado, sugiere una cuestión inicial, no planteada: la competencia, sin duda correspondiente a los tribunales del trabajo, dada la previsión expresa del art. 20 in fine de la L.O sobre "las causas entre trabajadores y empleadores relativas a un contrato de trabajo, aunque se funden en disposiciones del derecho común, aplicables a aquél".

Fuera de la vigencia de un precepto tan explícito, que encontramos también en el art. 2º, inc. a) de la ley 11.653 de la Pcia. de Buenos Aires (ver BAÑOS, JOSÉ M., Breve análisis de la nueva ley de procedimiento laboral de la Pcia. de Buenos Aires, TySS, 1995-758), al examinar genéricamente la facultad del empleador de reclamar los daños derivados de la falta de prestación —o de la prestación deteriorada— de su labor por el empleado, VÁZQUEZ VIALARD sostiene que el juez competente es el del trabajo, por referirse el incumplimiento a una relación laboral (La responsabilidad en el derecho del trabajo, Astrea, p. 238).

Asimismo inicialmente, entrevemos la existencia de otro posible punto litigioso, pero que no fue debatido oportuna y debidamente. Nos referimos al hecho de si existió o no un solo contrato de trabajo, abarcando la actuación en la casa matriz y en la filial argentina, hipótesis admitida por opiniones doctrinarias y en precedentes jurisprudenciales, que parten de la existencia de una empresa única, aún sin que se configure la hipótesis extrema del art. 31 de la L.C.T. (ver L.C.T. Comentada, LÓPEZ CENTENO Y FERNÁNDEZ MADRID, t. I, p. 260 y TySS, 1983-746 y 1992-150; ver también DT, 1986-A-182). El asunto integra la problemática de los grupos multinacionales, en cuanto a la determinación del empleador, al cómputo del tiempo de servicios, a la transferencia de éstos, a la equiparación salarial, etc. (FERNÁNDEZ MADRID, Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, La Ley, t. II, p. 975).

El pronunciamiento de la Sra. Juez nos informa que sólo en el alegato el demandado intentó extemporáneamente aducir una supuesta falta de legitimidad de la actora, arguyendo que la capacitación la había costado la casa matriz de Alemania.

4. En ambas instancias se desechó la invalidez opuesta a la cláusula contractual descripta supra. La sentencia de grado hizo notar que si bien los arts. 90 y siguientes de la L.C.T. establecen los supuestos en los cuales puede celebrarse un contrato a plazo fijo, en principio nada obsta a que "sin perjuicio del carácter permanente de un contrato laboral se pacte además una garantía temporal mínima", abonando con sobradas razones los beneficios que para el empleado representa esa garantía y recordando que la modalidad ha sido "sumamente usual en los niveles gerenciales y de dirección". Con igual acierto enfatizó la significación que revistió la oportunidad de capacitarse en Alemania, beneficio que debería ser "particularmente apreciado sobre todo en épocas en las que el desempleo es un flagelo y dada la importancia y provecho que puede representar una contraprestación de esa naturaleza".

A su vez, la Sala IV acudió a las previsiones sobre la conservación del contrato del art. 10 de la L.C.T., entendiéndolas "dirigidas a ambas partes, empleador y trabajador", enfoque que compartimos, aun cuando, normal y naturalmente, la exégesis de la norma apunta hacia el subordinado, pues aparte otras consideraciones, "la ley hace efectivo el principio fundamental de protección al trabajador" (L.C.T. Comentada, por LÓPEZ, CENTENO Y FERNÁNDEZ MADRID, t. I, p. 106).

El criterio amplio de la Sala IV, queda tanto más justificado al ligar al art. 10 con el principio de buena fe (*pacta sunt servanda*), expresamente impuesto a las dos partes por el art. 63 de la L.C.T., directriz que violaría la falta de respeto a lo pactado. Bien se dice que gracias a la cláusula impugnada Lutsch "se benefició y recibió una serie de ventajas laborales y prebendas para ser utilizadas (al menos por el período mínimo establecido) en la empresa que asumió la mencionada capacitación con altos costos en el extranjero".

Con esta valoración del incumplimiento, surge innegable el derecho de la actora para demandar y la obligación del demandado a resarcirla encuentra sustento en los arts. 499, 511 y 512 del Código Civil. Citando dicho art. 512 y los arts. 21, 62, 63 y 84 de la L.C.T., VÁZQUEZ VIALARD opina que para la procedencia del daño ocasionado, no se requiere que éste haya sido la consecuencia de una actitud dolosa (op. cit. p. 238).

5. Por sus señaladas características, el compromiso que adquiriera el demandado, cuya validez se declaró en sede judicial, vendría a constituir una especie de contrato por tiempo determinado, en cuanto el trabajador se obligó a prestar servicios durante un período mínimo.

Dentro del esquema del art. 90 de la L.C.T., podría estimarse configurado el requisito del inc. b), porque las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, justificarían la fijación de ese período mínimo atento a la necesidad de un entrenamiento previo y de la capacitación en el exterior que se brindaran al interesado. Si el buen desempeño del puesto exigía una preparación, siempre beneficiosa para el dependiente, de cuyo costo se hizo cargo la empleadora, fue razonable que las partes establecieran el plazo de actuación que pudiese compensar el costo respectivo, visiblemente apreciable.

Señalamos una casualidad. El precedente de la Sala II que menciona la Sra. jueza ("Empresa Ferrocarriles Argentinos c. Toscano, Rita", sent. 68.229 del 21-5-91, TySS, '98-354), versó sobre el reclamo de un empleador por los daños y perjuicios derivados del incumplimiento de un contrato que supuso una previa capacitación, que en un enjundioso voto el Dr. BERMÚDEZ calificó de contrato de trabajo de plazo determinado, declarando que "la resolución injustificada y prematura del vínculo en un plazo establecido en beneficio de ambas partes, determina que los signatarios queden obligados a resarcir, sin que la circunstancia de que la ley sólo ha previsto la responsabilidad del empleador excluya la del dependiente".

Dentro de ese marco de razonabilidad, no puede considerarse afectada la preferencia legislativa en favor del contrato por tiempo indeterminado, resultando inatacable el libre juego de la voluntad de las partes como fuente contractual expresamente prevista [art. 1º, inc. d), L.C.T.], porque "el intervencionismo legislativo —exigencia del principio protectorio del derecho del trabajo— en el contrato de trabajo, si bien limita la autonomía privada individual, no la excluye" (ver L.C.T. Comentada, cit., ps. 17-18).

6. A la fijación razonable y válida de un plazo determinado o de una garantía mínima y recíproca dentro de un contrato por tiempo indeterminado, se sumó la falta de una impugnación atendible y oportuna del trabajador a la cláusula convenida. En el responde, dramatizando, se adujo "un auténtico estado de esclavitud por el término de cinco años", tacha insostenible por las peculiaridades de la causa, entre las que cobra relieve el hecho valorado en primera instancia de "la inmediata incorporación a otra empresa de la misma actividad".

En tales condiciones, la obligación de indemnizar fue indiscutible. De cualquier modo, aun haciendo abstracción de aquellas peculiaridades, en coincidencia con opiniones de RUPRECHT y de CENTENO, hemos creído siempre que la ruptura ante tempus del contrato por el trabajador hace que responda en los términos del art. 95 de la L.C.T. (cfr. El contrato a plazo fijo en la legislación argentina, en "Estudios sobre derecho individual de trabajo" en homenaje al profesor MARIO L. DEVEALI, Heliasta, 1979, p. 466 y La responsabilidad del trabajador por daños, TySS, 1992-199/207, ver p. 205), posición que como vimos supra (núm. 5) sustentó oportunamente el Dr. BERMÚDEZ. En aquel entonces mencionamos la existencia de un solitario precedente de la Cámara del Trabajo de Rosario (JA, 1968-I-649; véase Guía Jurisprudencial, pág. 404).

El Estatuto de los Trabajadores Españoles contempló una hipótesis análoga: cuando el trabajador haya recibido una especialización profesional con cargo al empresario para proyectos o trabajos específicos, se podrá pactar entre ambos la permanencia en dicha empresa durante cierto tiempo y si el trabajador se retira antes del plazo el empresario tendrá derecho a una indemnización de daños y perjuicios (art. 21, 4). Al comentar el nuevo precepto, ALONSO OLEA, aclaró que recogía construcciones jurisprudenciales, anotando que "no pudiendo nadie ser obligado a trabajar para otro contra su

voluntad, la asunción por parte del trabajador de esta obligación se resuelve, si incumplida, a través de la indemnización de daños y perjuicios" (El Estatuto de los Trabajadores Españoles, Civitas, p. 85).

7. La insostenible alegación de una esclavitud por el demandado nos hace acordar de cuestiones parecidas, que directa o indirectamente hacen a la libertad de trabajar, como las que atañen a las cláusulas de "no concurrencia", que a veces se insertan en ciertos contratos de trabajo, especialmente de personal técnico o directivo. Ese deber, que VÁZQUEZ VIALARD incluye entre las obligaciones de conducta o éticas de ambas partes (op. cit., p. 250), lo impone el art. 88 de la L.C.T. atendiendo preferentemente al comportamiento del trabajador durante la vigencia del vínculo laboral, pero cabe proyectarlo más allá de la extinción del contrato, posibilidad que reguló igualmente el mencionado Estatuto de los Trabajadores Españoles (art. 21, 2).

ALONSO GARCÍA (Curso de Derecho del Trabajo, Ariel, p. 426), que la consideró un supuesto particular del deber de fidelidad o buena fe, hizo el distingo entre varias facetas de la "no concurrencia", que pueden darse durante y después de la relación. Si se pacta la plena dedicación a la empresa, cualquier otro tipo de actividad, por cuenta propia o ajena, de quien se contrató con carácter exclusivo, supondrá concurrencia, aunque nada tenga de desleal. Vigente el vínculo, la "no concurrencia" se explica por sí sola, rechazando el autor hasta la posibilidad de un pacto permisivo, que iría contra la propia naturaleza de la actividad económica; en cambio, nuestro art. 88 deja a salvo el supuesto de autorización del empleador. ALONSO GARCÍA calificó como uno de los problemas más discutidos en doctrina la prohibición post contrato, supeditada por el Estatuto a los siguientes requisitos: una duración máxima de dos años para los técnicos y de seis meses para los demás trabajadores; un efectivo interés comercial o industrial y una compensación económica adecuada. ALONSO OLEA desecha la idea de que a falta de pacto expreso desaparezca la prohibición de competir, asegurando que si el empresario demuestra un interés serio en la no concurrencia, puede exigir el cumplimiento del deber (op. cit., p. 84).

Nos hemos ocupado antes del punto, confrontando las distintas opiniones de la doctrina nacional, desde POZZO hasta el presente, que mayoritariamente acepta la cláusula de "no concurrencia", sujetándola a recaudos similares a los recién vistos, y poniendo el acento en su temporalidad, para que solo se configure una restricción determinada y no una prohibición general y absoluta (ver op. cit., TySS, 1992-206, 14).

En el caso de Lutsch la cláusula de "no concurrencia" tuvo relieves singulares, pues se pactó un plazo mínimo de desempeño con el visible objetivo de permitir a la empresa aprovechar la capacitación que costeara y de impedir que la misma se pusiese de inmediato al servicio de la competencia, como en definitiva parece haber sucedido.

8. Por la insuficiencia del recurso de apelación (art. 116 de la L.O.), sin análisis en la alzada, quedó firme la condena de 1ª instancia, que hizo lugar al monto reclamado por estricta aplicación del contrato, que estableció una cifra máxima de 100.000 marcos, de los cuales la demandante dedujo la parte proporcional al tiempo trabajado. La Sra. juez observó que el importe objeto de condena resultaba muy inferior al que en las mismas condiciones accedería el trabajador con fundamento en el art. 95 de la L.O.

Entre otras normas, la empresa fundó su reclamo en el art. 652 del Código Civil, asignándole así a la estipulación el carácter de cláusula penal, que sustituye a la indemnización de perjuicios e intereses, sin que el acreedor tenga derecho a otro resarcimiento aunque pruebe que la pena no es indemnización suficiente (art. 655 Cód. Civil); de no mediar esa estipulación, el demandado lo mismo hubiese tenido que responder por los daños acreditados y prudencialmente determinados.