

**Carrera: Abogacía**

**Modelo de Caso**

**Tema:**

**Derechos fundamentales en el mundo del trabajo**

**“EL FLAGELO DEL TRABAJO EN NEGRO EN EL  
ÁMBITO PRIVADO”**

**Nombre del alumno: Gustavo Atencio**

**Legajo: VABG80894**

**DNI: 41967704**

**Entregable IV**

**Tutora: María Laura Foradori**

**Año: 2022**

**Sumario.** I. Introducción. II. Hechos de la causa, historia procesal y decisión del tribunal. III. La *ratio decidendi* de la sentencia. IV. Análisis y postura del autor. i) Descripción de análisis conceptual, Antecedentes Doctrinarios y Jurisprudenciales ii) Postura del autor. V. Conclusión. VI. Listado de referencias.

## **I. Introducción**

El trabajo es un rol básico y central en la vida de los seres humanos. Todos necesitamos de alguna u otra manera trabajar; esto nos dignifica y permite satisfacer nuestras necesidades económicas y psicosociales.

El trabajo en el mundo no es valorado adecuadamente y en nuestro país, el trabajo no registrado constituye una problemática social que expone al trabajador a una situación de total desprotección, ocasionándole daños no solo a él sino también a su familia y a todo el orden económico-social.

Muchas personas se encuentran bajo esta modalidad de trabajo debido al importante porcentaje de trabajo precario y no registrado e índices aún más elevados de pobreza que producen temor en el trabajador ante la “posible pérdida de su fuente de ingresos y el fantasma de la desocupación” (Grisolía, 2019) llevándolo a aceptar medidas y decisiones que violan sus derechos laborales. Así los empleadores, se aprovechan de esta situación de vulnerabilidad y desigualdad, y los explotan para acrecentar sus negocios y/o empresas.

Aquí es donde entra en juego el derecho del trabajo, que aplicando principios, legislación, doctrina y jurisprudencia persigue como fin último la protección del trabajador, velando por su dignificación y bienestar; partiendo de la premisa de que es la parte más débil en la relación laboral y entendiendo que preexiste una desigualdad jurídico-económica a la hora de negociar.

Todo ello motivó al análisis del fallo “**Paez Juan Marcelo C/Indovino Diego Bruno y otros p/ despido**” expediente n° 13-04741653-6 - Primera Cámara del Trabajo - Primera Circunscripción de Mendoza, en donde a los nueve días del mes de abril de dos mil veintiunos se dictó sentencia en autos n°159847. En él se planteó una situación de un empleado “en negro” que intimó a su empleador a registrarlo y que, frente a la falta de respuesta, se dió por despedido. Ahora se encuentra reclamando una supuesta indemnización. Por el otro lado, el empleador asegura firmemente que nunca existió una

relación de dependencia y que por lo tanto resulta improcedente la indemnización reclamada.

En el fallo se evidencia claramente el problema jurídico de prueba, puesto que la principal cuestión a resolver por el juez en la sentencia es la existencia de un contrato de trabajo. En estos casos, por el principio de inexcusabilidad, el juez debe resolver de cualquier manera la causa aplicando presunciones legales, cargas probatorias y valorando algunos tipos de pruebas en los hechos delimitados. A lo largo de esta nota a fallo, el lector podrá evidenciar y distinguir como el juez resuelve el problema jurídico de prueba, aplicando lo descripto ut supra.

Para profundizar en este análisis, a continuación, detallaremos los hechos o premisa fáctica, la historia procesal, la decisión del juez, los fundamentos de mayor peso en la decisión del magistrado o ratio decidendi, para finalizar con la crítica o postura personal y una conclusión.

## **II. Hechos de la causa, historia procesal y decisión del tribunal**

El actor comenzó a trabajar el 5 de abril de 2018 en una carnicería con el nombre “El gringo” (establecimiento comercial que explotan los demandados) cumpliendo una jornada de 10 horas de lunes a domingos, con un franco semanal. Nunca fue registrado y le pagaban un salario por debajo del previsto en el convenio colectivo. En fecha 29 de octubre de 2018 el trabajador intima la registración de su contrato de trabajo y frente a la falta de respuesta de su emplazamiento se considera en situación de despido (los telegramas correctamente enviados fueron rechazados y devueltos sin ser retirados del correo).

Debido a los hechos expuestos en el párrafo anterior es que el Sr. Páez Juan Marcelo, por intermedio de apoderado, interpone formal demanda contra los Sres. Indovino Diego Bruno, Antonio Eduardo, Antonio Eduardo (h) y Gabriel Miguel y Las Chunguis SRL por el cobro de la suma de \$197.328,52, y/o lo que en más o en menos surja de la prueba a sustanciarse en autos, con sus intereses y costas, en concepto de indemnizaciones por antigüedad, omisión de preaviso e integración del mes de despido, SAC 2018, sanciones arts. 1 y 2 de la ley 25323. La actora liquida el reclamo, funda en derecho y ofrece prueba.

Se corre el traslado correspondiente, comparecen los demandados y contestan la demanda solicitando su rechazo. Éstos proceden a formular negativa genérica y específica de todos los hechos constitutivos de la demanda, planteando excepción y defensa de falta de legitimación sustancial pasiva, puesto que el actor jamás trabajó para ellos. Afirman que las indemnizaciones reclamadas resultan improcedentes, ofrecen prueba y fundan en derecho. El actor contesta el traslado, ratificando todos los términos de su demanda y solicitando sustanciación.

En la parte probatoria el Tribunal dicta el auto de sustanciación de la causa: se encuentra el dictamen el Sr. Perito Contador, se agrega el informe remitido por el Correo Argentino y en la audiencia de vista de causa declaran los testigos. Posteriormente alegan las partes y se llaman autos para sentencia.

En dicha sentencia se resolvieron las siguientes cuestiones: existencia del contrato de trabajo, rubros reclamados, solidaridad y por último los intereses y costas. Así, el juez de la causa Dr. Alfredo Eduardo Milutin resolvió, por un lado, admitir parcialmente la demanda interpuesta condenando en forma solidaria a Los Chunguis SRL y al Sr. Eduardo Antonio Indovino a pagar al Sr. Páez Juan Marcelo la suma de pesos ciento sesenta y seis mil novecientos cincuenta y cinco con 61/100 (\$166.955,61) y ,por el otro, rechazar parcialmente la demanda interpuesta por el Sr. Páez Juan Marcelo contra los Sres. Indovino Diego Bruno, Antonio Eduardo (h) y Gabriel Miguel por la suma de pesos ciento noventa y siete mil trescientos veintiocho con 52/100 (\$197.328,52).

### **III. La *ratio decidendi* de la sentencia**

Para resolver la primera cuestión sobre la existencia del contrato el magistrado analizó la prueba siguiendo doctrina de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza y aplicando principalmente lo establecido en el art. 23 de la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT) que dispone: “El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia del contrato de trabajo, salvo que, por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario”. También tuvo presente la directiva del artículo 9 LCT donde se indica que ante la existencia de dudas razonables en la prueba ésta debe ser apreciada de manera favorable al trabajador.

Las expresiones de los testigos (vecinos de la zona que concurrían al negocio) fueron muy importantes ya que impresionaron al juez por ser sinceras, claras, sin fisuras, ni contradicciones. Los mismos afirmaron haber sido atendidos por el actor acreditando

así la prestación de servicios por parte del Sr. Páez. Por otro lado, los dos testigos del trabajador no resultaron convincentes porque se veía manifiesta la intención de beneficiar la situación de los demandados y sus relatos fueron tachados; sin embargo, se tomó como cierta la afirmación de que el establecimiento pertenece a Las Chunguis SRL.

Por lo expuesto se llegó a la convicción de que entre el Sr. Páez Juan Marcelo y Los Chunguis SRL existió un contrato de trabajo iniciado el 5 de abril de 2018 cumpliendo una jornada de 10 horas de lunes a domingos, con un franco semanal, cumpliendo funciones de personal de producción especializado, regulado por el Convenio Colectivo de Trabajo 56/75 y la LCT.

Una vez probada la existencia del contrato del trabajo del Sr. Páez, para establecer quién era el empleador, el magistrado tuvo en cuenta, por un lado, el art. 26 LCT que dispone “Se considera "empleador" a la persona física o conjunto de ellas, o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador” y por el otro la Ley de Sociedades (en adelante LS) para establecer que Las Chunguis SRL es la propietaria del establecimiento y los Sres. Indovino no son empleadores sino socios. Por lo tanto, si el Sr. Eduardo Indovino (a quién los testigos identifican como cajero) dio órdenes, lo hizo en nombre de una sociedad, puesto que las personas jurídicas solo pueden actuar a través de las personas que las integran. Quedando de esta manera fundamentados y justificados los rubros reclamados por antigüedad, preaviso, mes de despido, SAC y las sanciones del art. 1 y 2 de la Ley 25.323.

Para la cuestión a resolver sobre la responsabilidad solidaria de los Sres. Indovino, se debía analizar si les cabía algún grado de responsabilidad como socios o administradores de la sociedad. Para esto, aplicando el principio *iuria curia novit* se analizó la cuestión de los codemandados haciendo aplicación del juego armónico de los arts. 54, 59 y 274 LS llegando a la conclusión de que el Sr. Eduardo Antonio Indovino como gerente, resulta ser el principal responsable en la registración de los trabajadores, entendiendo que “los directores responden ilimitada y solidariamente hacia la sociedad, los accionistas y terceros, por el mal desempeño de su cargo, así como por la violación de la ley, el estatuto o el reglamento y por cualquier otro daño producido por dolo, abuso de facultades o culpa grave”.

En el caso se demostraron los cuatro presupuestos comunes de la responsabilidad civil; comprobándose la existencia del acto ilícito traducida en la falta de registración del

actor, imputable al dolo del representante con nexo causal entre la conducta y el daño; y daño cierto, efectivo y subsistente al trabajador.

Estos fueron los fundamentos de mayor peso en la decisión del juez mediante los cuales se llegó a la conclusión de que el Sr. Eduardo Antonio Indovino y “Los Chunguis SRL” resultan solidariamente responsables.

#### **IV. Análisis y postura del autor**

##### **i) Descripción de análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales**

En el presente caso se observan diversos conceptos importantes del derecho del trabajo, que fueron rectores para la interpretación y accionar del magistrado. Pasaremos a desarrollarlos a través de legislación, doctrina y jurisprudencia para finalizar con una breve reflexión que demuestra la postura del autor.

El principio protectorio-junto con el de irrenunciabilidad- según Grisolia, es considerado el más importante dentro del derecho del trabajo, ya que tiene como finalidad proteger la dignidad del trabajador en su condición de persona humana utilizando distintas técnicas dirigidas a equilibrar las diferencias preexistentes entre trabajador y empleador (Grisolia,2019). Este principio se manifiesta en tres grandes reglas: in dubio pro operario, norma más favorable y condición más beneficiosa. Por su parte, Pasco Cosmópolis afirma que sin este principio el derecho del trabajo perdería su alma y su razón de ser ya que constituye el núcleo central y básico del sistema (Américo,1978).

Otro principio rector y de suma importancia en el análisis del presente fallo y que resulta pertinente trae a colisión es el principio de la primacía de la realidad, que junto a la presunción del art.23 de la LCT iluminan a la hora de resolver este tipo de casos. Así, al decir de Grisolia (2019) el principio de primacía de la realidad otorga prioridad a los hechos, a lo que efectivamente ha ocurrido en la realidad por sobre las formas o apariencias que las partes hayan convenido, estableciendo así que el contrato de trabajo es un contrato-realidad. Por lo tanto, a diferencia del derecho civil, en caso de discordancia entre lo ocurrido y lo que surge de documentos suscriptos, se debe dar preferencia a los hechos. En la misma sintonía, el art. 23, LCT, sostiene: “el hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo...”.

Hay basta jurisprudencia en nuestro país que sigue estos lineamientos, así, lo podemos ver por ejemplo en el fallo dictado por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo sala 2 en “V., M. L. c. Zumo Natural SA y otros” donde se dijo: “debe prevalecer lo realmente acontecido sobre lo documentado por las partes y por ello corresponde entender que las demandadas actuaron en fraude a la ley laboral disfrazando la verdadera relación y privando a la trabajadora de sus beneficios” o en el fallo de la misma cámara en sala 9 “Dure, Alejandro Daniel Palumbo Administraciones SA y otro” donde el tribunal se pronunció “dado que las partes discrepan acerca de la existencia misma de la relación y toda vez que la prueba instrumental pueda tenerse por probado el actor presto tareas en la firma accionada, resulta de aplicación la presunción prevista en el art. 23 de la LCT”.

Por otra parte, la legislación laboral argentina en el artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo prevé que “Los empleadores deberán llevar un libro especial, registrado y rubricado en las mismas condiciones que se exigen para los libros principales de comercio” (Ley 20744, 1976). También se le exige “inscribir” en tiempo y en forma legal a sus trabajadores ante la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP).

En cuanto al valor de la prueba debemos entender la teoría “clásica” del “onus probandi” (art. 179 C.P.C. – art. 108 C.P.L.) sobre la distribución de las cargas probatorias, pues, el actor debe acreditar los hechos constitutivos en los que funda su pretensión, así como el demandado debe demostrar los hechos impeditivos o extintivos en que argumenta su defensa o resistencia. Así se pudo ver en lo que se expresó en el fallo, en la Sala 8 de la CNAT “Aldabe, Leoncia Irma c. Cosmesur SA y otros”: “Es carga de la actora acreditar el presupuesto de su pretensión. Ello no implica someterla injustamente, ni en violación del principio in dubio pro operario ni del orden público laboral”.

Es importante mencionar doctrina y jurisprudencia de la Ley 25.323 utilizada para la resolución del presente fallo como así también de la Ley 24.013. Ambas leyes tienen como finalidad última erradicar el trabajo clandestino y combatir la evasión previsional, mientras que la primera se limita a tener efectos sancionatorios, la segunda pretende la regularización de las relaciones laborales. Nos explica Grisolí (2019) que el art. 1 de la Ley 25.323 vino a llenar un vacío legislativo y dar solución a aquellos casos en que el

trabajador, cuya relación laboral no estaba registrada o estaba mal registrada, era despedido sin haber intimado en los términos del art.11 de la ley 24.013. De esta manera si el vínculo laboral se extinguía, el trabajador se veía privado de cobrar las multas de La Ley Nacional de Empleo (en adelante LNE), y el empleador eximido de pagarlas.

En consecuencia, las multas de la Ley 24.013 siguen rigiendo, pero desde la vigencia de la ley 25.323 (20/10/2000) resulta aplicable su art. 1 cuando se verifique una relación laboral no registrada o mal registrada que se extinguió por despido y el trabajador no intimó estando vigente el vínculo o si lo hizo el juez estableció que no reunía los requisitos del art. 11 LNE. Así lo entendió la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en “Paredes, Marina Antonieeta c. Aociacion Civil Universidad Argentina John F.Kennedy” donde se estableció: “encontrándose acreditada la deficiente registración de la relación laboral, es de aplicación la indemnización prevista por el art. 1 de la Ley 25.323”.

En la actualidad las estadísticas muestran una tendencia creciente de la precarización laboral y del trabajo en negro que golpean al mercado laboral argentino y el sistema de seguridad social, pues, teniendo en cuenta lo que se dice en Grisolia(2019) 4 millones de trabajadores en negro representan una masa salarial aproximadamente de 500.000 millones de pesos, y considerando que sobre esas remuneraciones ni empleadores ni trabajadores pagan cargas sociales, cabe concluir que se deja de recaudar un monto mayor a 200.000 millones de pesos anuales

En cuanto a uno de los efectos desvalorizantes que esta modalidad de trabajo produce en los individuos, Perlbach (2000) nos dice que en líneas generales, existe coincidencia en considerar las inserciones laborales informales como localizaciones sociales de riesgo o de exposición al riesgo social de exclusión, en las que los individuos o los grupos sociales se encuentran sometidos a carencias o procesos de inhabilitación que atentan contra la capacidad de subsistencia y de logro de una calidad de vida satisfactoria, de acuerdo con los estándares históricos establecidos.

## **ii) Postura del autor**

El caso es un reflejo de la realidad social en la que vivimos. Muchas personas se encuentran bajo esta modalidad de trabajo, la gran mayoría no conoce, ni sabe cómo hacer



valer sus derechos y quedan a la deriva, desprotegidos, no pudiendo gozar de derechos básicos y fundamentales como los son: el derecho a la huelga, a licencias por enfermedad, a vacaciones, días libres, ni tampoco perciben los aportes para una futura jubilación, cobro de salario familiar, atención médica de la obra social, entre otros.

Los empleadores siempre tienen un mayor peso e influencia en la balanza de la relación del trabajo y lo aprovechan a su favor para manipular y vulnerar todo tipo de derechos con el único fin de llenar sus bolsillos, más aún en el ámbito privado que está mucho menos protegido que el ámbito público donde se goza constitucionalmente de la estabilidad prevista en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y por lo cual solo puede despedirse a un empleado público de planta permanente si cometió una falta grave o un delito, y previo sumario, donde no cabe el despido injustificado y donde se ha avanzado enormemente. Considero que, en este punto, el trabajador privado corre en desventaja al estar expuesto a un despido injustificado que lo deja sin su fuente de trabajo, siendo urgentemente necesario que se avance en legislación, regulación y políticas en el ámbito privado como bien se ha hecho en el sector público.

Sin perjuicio de lo expuesto hasta ahora, el derecho en sus diversas formas (Normas internacionales, la Constitución Nacional, los Códigos de fondo, y la LCT principalmente) viene a salvaguardar todo tipo de injusticia derivadas de la relación contractual y pone en su lugar a cada una de las partes, restableciendo la equidad en la “balanza”.

Los derechos fundamentales del trabajo presentan un abanico de posibilidades para poner freno a las injusticias que se viven y nos invita a comenzar a cambiar de a poco la realidad, pues bien, ese es su espíritu.

En el presente fallo podemos ver como el trabajador se ampara en el derecho y recurre a la justicia para que se resuelva su contradictorio. El juez decide favorablemente a su favor, en lo que me parece una sentencia correcta. Sin embargo, sería muy interesante que, más allá de la indemnización que el empleador tenga que abonar al trabajador, se pueda ir más allá. Instar a la empresa a que haga el mayor de los esfuerzos para contribuir a la registración de sus empleados en cumplimiento de las leyes nacionales, lo que no sería un extra petita porque no lo ordena, pero si lo insta. De esta manera, se modificarían un poco los efectos de la misma, ayudando a los demás trabajadores y no solo quedando en una simple indemnización a pagar.

Insisto en que esta problemática debe ser abordada con urgencia, reforzando la autoridad de aplicación, en otras palabras, que haya inspectores en las calles y que a través de un sistema que permita verificar efectivamente las infracciones al trabajo, se haga presente en los distintos establecimientos de una manera periódica, y rotativa tal y como sucede en otros países del mundo, que podamos lograr que la fantástica regulación laboral de nuestro país se cumpla para así poder hacer de este suelo un lugar mejor para vivir.

## V. Conclusión

A modo de conclusión se remarca que, en **“Páez Juan Marcelo C/Indovino Diego Bruno y otros p/ despido”**, el Sr. Páez Juan Marcelo demanda a los Sres. Indovino Diego Bruno, Antonio Eduardo, Antonio Eduardo (h) y Gabriel Miguel y Las Chunguis SRL por el cobro de la suma de \$197.328,52 debido a que, luego de la intimación fehaciente, nunca fue registrado como trabajador legal del establecimiento comercial que explotan los demandados. El problema sobre el cual gira el fallo es de prueba, puesto que la principal cuestión a resolver por el juez es la existencia o inexistencia de un contrato de trabajo entre las partes.

El juez, a la hora de dictar sentencia, tuvo en cuenta las presunciones legales de la normativa argentina, en especial la Constitución Nacional y LCT, las cargas probatorias y, valorando algunos tipos de pruebas en los hechos delimitados, llegó a la decisión final dictando sentencia en favor de la parte actora, condenando parcialmente y en forma solidaria a Los Chunguis SRL y al Sr. Eduardo Antonio Indovino a pagar al Sr. Páez Juan Marcelo la suma de pesos ciento sesenta y seis mil novecientos cincuenta y cinco con 61/100(\$166.955,61) y ,por el otro, rechazar parcialmente la demanda interpuesta por el Sr. Páez Juan Marcelo contra los Sres. Indovino Diego Bruno, Antonio Eduardo (h) y Gabriel Miguel.

Para concluir se hace evidente en nuestro país que el trabajo en negro es una problemática que tiene que ser tratada de manera urgente y convertirse en una preocupación esencial del gobierno. Se debe generar una concientización social de lo que significa la precariedad laboral y la exclusión que implica el trabajo informal ya que en definitiva esta situación perjudica a toda la sociedad.

Si bien estamos encaminados en estos fallos asertivos que protegen los derechos de los trabajadores, falta seguir avanzando con nuevas resoluciones en pos de terminar con

el trabajo no registrado, que es, en definitiva, luchar por una sociedad más equitativa, con mayor inclusión y tendiente a una mayor justicia social.

## VI. Listado de referencias

- Américo, Los Principios del Derecho del Trabajo, 2ª ed. Buenos Aires Depalma, 1978.
- CNAT “Aldabe, Leoncia Irma c/Cosmesur SA y otros” Fallo 32903, (2005).
- CNAT “Dure, Alejandro Daniel c/ Palumbo Administraciones SA y otro” (27/5/2016).
- CNAT “Paredes, Marina Antonieta c/ Asociación Civil Universidad Argentina John F.Kennedy” sala 7ª, 30/06/2015.
- CNAT “V., M. L. c. Zumo Natural SA y otros” Fallo: 106682, (2016)
- CNAT “Vera maría c/ Borgatti Liliana y otros, s/ despido” Fallo: 35733 (2001).
- Grisolia, J.A. (2019). El trabajo no registrado como problemática social. *Manual de derecho laboral*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 1ª ed. rev. Abeledo Perrot, 2019
- Grisolia, J.A. (2019). Principios del derecho del trabajo. *Manual de derecho laboral*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 1ª ed. rev. Abeledo Perrot, 2019.
- Grisolia, J.A. (2019). Prueba del contrato de trabajo. *Manual de derecho laboral*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 1ª ed. rev. Abeledo Perrot, 2019.
- Grisolia, J.A. (2019). Registración del contrato. Empleo no registrado y defectuosamente registrado. Sanciones y multas. *Manual de derecho laboral*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 1ª ed. rev. Abeledo Perrot, 2019.
- Grisolia, J.A. (2019). Trabajo humano, derecho del trabajo y política social. *Manual de derecho laboral*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 1ª ed. rev. Abeledo Perrot, 2019.
- Ley 24.013. Ley Nacional de Empleo
- Ley Nª 19.550. Ley de Sociedades Comerciales.
- Ley Nª 20.744. Ley de Contrato de Trabajo.

- Ley N° 17.454. Código Civil y Procesal de la Nación.
- Ley N° 24.430. Constitución Nacional Argentina
- Ley 25.323. Indemnizaciones Laborales.
- PERLBACH, I, “Análisis de la problemática de participar en el Mercado de Trabajo y la Exclusión Social”, Primer Reunión Anual sobre la Pobreza y Desigualdad en la Distribución del Ingreso, Universidad TorcautoDiTella, Junio 2000.