



La relación laboral bajo la figura de locación de servicios.

Un análisis del fallo “Pelozo, Jacinta c/ Méndez, Enrique (fallecido) y otros s/ despido”
de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

NOTA A FALLO

Carrera: Abogacía

Alumno: Gabriel Darío Velázquez

Legajo: VABG85804

DNI: 21714132

Tutora: María Belén Gulli

Año 2022

Sumario

I. Introducción. **II.** Plataforma fáctica, historia procesal y resolución del Tribunal. **III.** Reconstrucción de la *ratio decidendi* del caso. **IV.** Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales. **V.** Postura del autor. **VI.** Conclusión. **VII.** Referencias .

I. Introducción

En Argentina existe una presunción de laboralidad, contemplada en el artículo 23 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) donde el mismo prescribe que la prestación de servicios hacia otro, aún cuando no se encuadre en figuras laborales, hacen presumir el contrato de trabajo.

Para realizar el trabajo final de grado correspondiente a la carrera de Abogacía, se ha seleccionado el fallo “**Pelozo, Jacinta c/ Méndez, Enrique (fallecido) y otros s/ despido**” de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, resuelto con fecha 1 de julio de 2021.

El objetivo de la nota a fallo es desentrañar la valoración probatoria en materia de derecho del trabajo, para regular y encuadrar así la contratación laboral. En ese sentido, la negativa a registrar al trabajador es una práctica común en nuestro país, lo que conduce a una falta de inscripción en organismos sociales y en la exclusión de beneficios de esa índole. Tal situación conlleva a la necesidad de los trabajadores a una protección jurídica que les brinde una tutela firme frente a determinadas circunstancias. En consecuencia, en el año 1976 y bajo el Decreto 390/1976 se dictó la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 que reguló desde entonces el régimen de contrato de trabajo, y de esa manera dio cumplimiento a la regulación y aplicación de los contratos laborales.

La tutela laboral mencionada anteriormente es recogida en el fallo “Pelozo, Jacinta c/ Méndez, Enrique (fallecido) y otros s/ despido”, en el cual se solicita que se registre el contrato de trabajo conforme a la normativa vigente y se tenga en consideración el despido indirecto. En cambio, se deja sin efecto la sentencia en lo que refiere a la supuesta enfermedad profesional alegada por la trabajadora y la responsabilidad civil del empleador.

A raíz de ello, el fallo en cuestión presenta un problema jurídico de prueba. Los problemas de prueba afectan directamente a la premisa fáctica del silogismo y corresponden a la indeterminación que surge de lo que Alchourron y Bulygin (2012)

denominaron laguna de conocimiento. El problema surge cuando se conoce cuál es la norma aplicable y las propiedades relevantes de ella, pero, por ausencia de pruebas en la causa aportadas por las partes, no se sabe si existe o no dicha propiedad relevante, ya que los jueces identifican una falta de constancias probatorias y efectúan la correspondiente valoración. Esto posee una vinculación directa con la principal indeterminación de la existencia de un hecho no probado que es imprescindible para la resolución de la causa.

El análisis del fallo resulta relevante ya que pone en tela de juicio la situación que viven muchos trabajadores, a quienes no se les reconoce sus derechos fundamentales, o padecen límites en reconocimiento y ejercicio de los mismos. De allí surge la importancia de este fallo, al aplicar en la sentencia una correcta valoración probatoria encuadrando el caso en una relación laboral existente entre empleado y empleador; analizando la jurisprudencia los derechos de los trabajadores y teniendo en cuenta aquellos casos en donde los mismos se ven vulnerados ante situaciones de discriminación, desigualdad y violencia que se evidencian, cada vez con más frecuencia, en los ambientes laborales.

El presente trabajo se estructura del siguiente modo: en primer lugar, se describe la plataforma fáctica, la historia procesal y la decisión del tribunal, junto con la ratio decidendi. Luego, se analizarán los antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales. Seguidamente, se expresará la opinión del autor; y, por último, la conclusión.

II. Plataforma fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal

El presente caso tiene inicio a partir del pedido de la actora, quien solicitó se encuadre la relación laboral como un contrato de trabajo y reclamó daños y perjuicios por todo lo vivenciado durante la misma. En esa oportunidad la parte actora manifestó que prestó servicios domésticos desde los 13 años y trabajó en la empresa familiar, que pertenecía a la misma familia, fabricando enseres, y durante ese tiempo obtuvo severos daños en su salud, producto de las tareas repetitivas realizadas. La relación laboral no se registró, sino que fue considerada una locación de servicios por parte del empleador.

Ante esta situación, la actora interpuso una acción, la cual solicitaba que se reconozca la relación laboral y los hechos producidos durante la misma. El Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 50, rechazó la demanda. Se interpone recurso de apelación ante la Sala III de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo,

la cual revoca la sentencia de la instancia anterior y condenó en forma solidaria a los demandados al pago de indemnizaciones y multas laborales, y a la reparación del daño ocasionado. En consecuencia, los codemandados interpusieron recurso de queja, el cual fue admitido por la Corte Suprema de Justicia y la misma resuelve admitir parcialmente la demanda, dejando sin efecto lo que respecta a la enfermedad profesional y responsabilidad civil de los empleadores. La Dra. Highton de Nolasco y el Dr. Rosatti votan en disidencia, expresando que el recurso no debe ser admitido por falta de fundamentación.

III. Reconstrucción de la *ratio decidendi*

La Corte Suprema de Justicia de la Nación expresa que el dictamen del Procurador es adecuado y responde a los argumentos expresados por las partes, por tanto se remite a los mismos a los fines de la resolución del caso. Se analizaron dos cuestiones en particular que condujeron a fallar parcialmente a favor de la parte actora: en primer lugar, la omisión de registro del contrato de trabajo; y, en segundo término, la realización de tareas riesgosas por parte de la misma, las cuales provocaron un daño en su salud.

El dictamen del Procurador al cual remite la Corte Suprema de Justicia de la Nación consideró que la demanda en relación a responsabilidad civil por daños, basada en la tarea realizada, no debe ser atribuida al empleador, dado que mediante la correcta valoración de la prueba testimonial y pericial médica aportada, no puede concluirse afirmativamente tal situación.

En ese sentido sostuvieron que la decisión apelada no realizó una aplicación razonada del derecho vigente, en consecuencia, la argumentación provista no satisface las exigencias de fundamentación para considerar el pronunciamiento como un acto judicial válido. Para ello, tomó como base para su resolución, los agravios que cuestionan la valoración de la prueba en lo relativo al análisis de hecho, prueba y derecho común y procesal como de las constancias probatorias del caso, que más allá de su grado de acierto o error, no configura un supuesto de arbitrariedad.

Presume la existencia de dicho contrato en su artículo 23, y establece los efectos de su incumplimiento en el artículo 24 LCT. Además, tuvo en consideración que, si bien los agravios referidos a la atribución de responsabilidad derivada del accidente de trabajo

remiten al examen de cuestiones fácticas y de derecho común y procesal, es materia propia de los jueces de la causa.

Luego de un exhaustivo análisis de informes y pruebas, remarcó que correspondía a la parte actora acreditar cuáles fueron los elementos empleados en la realización de sus tareas, o el riesgo que las mismas provocaron en su salud y el nexo causal que se produce entre ambos, para así poder responsabilizar adecuadamente a los empleadores y dueños del establecimiento.

Acto seguido, los jueces firmantes Highton de Nolasco Elena Inés y Rosatti Horacio Daniel en disidencia, consideraron inadmisibile el recurso extraordinario por no cumplir con el requisito de fundamentación autónoma.; Rosenkrantz Carlos Fernando, Maqueda Juan Carlos y Lorenzetti Ricardo Luis.

IV. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales

La regulación del trabajo en el derecho argentino fue producto de una gran lucha social, y obtuvo rango constitucional a partir de la reforma constitucional de 1957. Mediante la mencionada reforma se regularon los derechos del trabajador, la justa retribución por tareas realizadas, las condiciones dignas de trabajo, el cuidado de la salud y bienestar personal del trabajador, la seguridad social, entre otros.

En sentido concordante, el artículo 14 bis de la Constitución Nacional prevé “el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor...”. Este artículo tiene una particularidad fundamental, ya que recoge el principio protectorio, del cual se desprende la protección a la parte más débil de la relación laboral.

Luego, durante la época de 1960 se dictaron leyes con el propósito de regular las relaciones laborales preexistentes, siendo la más trascendente la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744), en el año 1976, que continúa vigente con sus respectivas reformas, adaptándose a la realidad social.

Siguiendo el lineamiento de lo anteriormente expuesto, Morea (2014) siguiendo a Grisolia (s/f) sostiene que es fundamental tener en cuenta la primacía de la realidad, es decir lo sucedido efectivamente, un principio fundamental regulado por la Ley de

Contrato de Trabajo, donde en su artículo 14, permite tipificar una relación de trabajo a partir de la realidad de los hechos por sobre lo consignado por las partes. También regula la relación de trabajo y la define propiamente en su artículo 22, cuando expresa que “toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración”.

Grisolía (1999) define que el trabajo desde el punto de vista del derecho laboral “se circunscribe a toda actividad lícita prestada a otro —persona física o jurídica (empleador individual o empresa) — a cambio de una remuneración” (p. 31). Define que presume una dependencia, en el sentido que una persona presta su servicio bajo las órdenes de otra y percibe una suma de dinero por determinada actividad. Esta subordinación es técnica, jurídica y económica (Grisolía, 1999).

Tal cual lo vemos en los múltiples manuales de derecho laboral, la importancia de que se respeten los principios y derechos de los trabajadores es fundamental ya que ayuda a fomentar un ámbito laboral óptimo y eficiente. Como lo vemos en los escritos de Grisolia (2019) y Gabet (2021), el hincapié en el respeto hacia el trabajador y la aplicación de las leyes en su entorno.

Es importante aclarar que en la doctrina, encontramos lo expuesto por Ojeda (2011), quien sostiene que: mientras que se llama "despido directo" a la denuncia formulada por el empleador, "despido indirecto" refiere a la situación en que el trabajador debe tomar la decisión de "considerarse o darse por despedido", lo que implica que el empleador incumplió de modo grave con sus obligaciones contractuales forzando la imposibilidad de la prosecución del vínculo laboral. Dicho en términos más claros, el despido indirecto es el equivalente al despido directo o incausado, porque para la ley, según se deduce del artículo 246 de la LCT, es igual que el empleador despida sin causa o que se desentienda de sus deberes contractuales de modo tal que el trabajador interprete que ello ha sucedido. Asimismo, el mencionado autor afirma que: el despido indirecto, debe contar con los mismos presupuestos que el despido directo por justa causa. Para que se justifique el despido indirecto se deben reunir los siguientes requisitos: a) Que se configure una injuria laboral, derivada de un acto contra derecho imputable al empleador por la inobservancia de sus deberes contractuales (prestaciones materiales -económicas de hacer o de dar- e inmateriales -de comportamiento-), que cause un daño en la relación

(generalmente a través de un agravio al trabajador). b) Que frente a esa injuria el trabajador reaccione causalmente, en forma proporcionada y oportuna. (Ojeda, 2011).

Podemos observar la relación existente en lo expuesto por el doctrinario y el criterio utilizado por la Sala III de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo y confirmado por la CSJN.

No hay dudas que la falta de registro de la relación laboral constituye una injuria con entidad suficiente, y así lo sostuvo la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo al considerar a través de la correcta valoración de la prueba testimonial y pericial médica aportada, sostuvo que la actora realizaba tareas repetitivas que con el tiempo se tornaron en una actividad riesgosa. La omisión asentada perjudica al trabajador al no computarse la totalidad de los períodos laborados que hacen a la antigüedad en el empleo con los pertinentes derechos que se suscitan en su relación y por los cuales el empleador se despojó del cumplimiento de las obligaciones correspondientes al sistema de la seguridad social.

Ahora bien, en lo que respecta a las cuestiones de prueba, enseña Babio (1990) que quien alega un hecho y exige la aplicación de una norma soporta la carga probatoria. “Le incumbe al actor la carga de la prueba de los hechos constitutivos del derecho que pretende le asiste. Le corresponde al demandado probar los hechos impeditivos, modificatorios y extintivos en los que basa su defensa” (Babio, 1990, pág. 1). Si bien, en el derecho laboral, en determinadas circunstancias, se aplica la presunción del artículo 9 de la LCT la cual impone la aplicación de la norma más favorable al trabajador en caso de duda; cuando se solicita la aplicación del régimen civil, quien alega el hecho debe probar todos los elementos de la responsabilidad civil. No existe la presunción del derecho laboral.

En síntesis, como explica Hernández (2015) “la carga de la prueba supone un imperativo del propio interés de cada litigante; una circunstancia de riesgo que consiste en que quien no prueba los hechos que deba probar, pierde el pleito” (pág. 3). Es por esto que resulta fundamental para lograr la convicción favorable hacia la postura de quien demanda que los hechos controvertidos se encuentren debidamente acreditados.

En ese marco, a partir de la jurisprudencia analizada, es pertinente mencionar que la misma ha ido evolucionando y teniendo en cuenta los aspectos anteriormente expuestos.

A manera de ejemplificar, en el fallo “**Bermejo, Cecilia Irma c/ Dra. Carolina Carminatti SRL y otros s/ despido**” con fecha 22 de noviembre de 2017, la CSJN sostuvo que, en el mismo se produjo una errónea valoración de la prueba documental, confesional y testimonial, y pericial contable ofrecida, de esta manera se arribó a una correcta valoración afirmando la existencia de un contrato y una relación de trabajo. Además, mencionó que la doctrina de la arbitrariedad no tiene por propósito la corrección de fallos erróneos, sino de aquellos en los cuales la falta de razonamiento o fundamento impiden considerar el decisorio como sentencia fundada en ley.

En un mismo sentido, la CSJN tomó el caso “**Correa, Eduardo Javier c/ Tel 3 S.A. y otros s/ despido**” con fecha 23 de febrero de 2016, en el cual se manifestaban similares condiciones: incorrecto encuadramiento de la relación laboral, aplicando en base a ello una correcta valoración probatoria. En el mismo se sostuvo que:

Se observa que la política de contratación laboral no constituye una tarea extraña a la función del órgano de administración, y que la modalidad no podía resultar desconocida para el directorio en tanto las tareas que prestaba el actor.

En consecuencia, no luce arbitraria la sentencia en cuanto considera reunidos los extremos para extender la condena a los recurrentes, por el deber de actuar con la lealtad y diligencia de una buena persona de negocios.

Lo mismo ha ocurrido en el fallo “**Diconca, Jorge Wilson c/ AR.GA.VA. SRL s/ despido**” con fecha 20 de febrero de 2018. Donde se sostuvo que:

En el caso de autos, no se encuentra controvertido que existió una relación laboral entre las partes por las tareas desempeñadas por el actor como director.

A su vez, los demandados reconocieron la prestación de servicios de la actora en su favor y, en consecuencia, el superior tribunal estimó aplicable la presunción prevista en el artículo 23 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Sobre esa base, el superior tribunal analizó las pretensiones y defensas de las partes a la luz de la prueba documental, confesional, testimonial y pericial contable y concluyó que existió un único vínculo de naturaleza laboral.

V. Postura del autor

En base al análisis desarrollado precedentemente, se considera de vital relevancia para el proceso la interpretación que realizó el máximo tribunal respecto de la prueba, en particular de la aplicación del artículo 9 de la LCT, que dispone que en caso de duda en la apreciación de la prueba los jueces decidirán en el sentido más favorable al trabajador, al otorgar prevalencia a las declaraciones que acreditan la existencia del vínculo laboral.

A su vez, se aplicó oportunamente el artículo 23 de la LCT, en cuanto el mismo establece que el hecho de la prestación de tareas hace presumir la existencia de un contrato de trabajo. Coincidió en el análisis realizado por el tribunal y el que se sostiene en los antecedentes jurisprudenciales mencionados, respecto de hacer pesar sobre el actor la carga de la prueba, demostrando que la actora había prestado servicios en el domicilio familiar desde la fecha referida en la demanda, es decir, el 1 de febrero de 1976, cuando tenía 13 años de edad y que encuadraron junto con los codemandados esa relación en el marco de una locación de servicios con fundamento en el horario y los días trabajados.

Considero acertada la interpretación realizada por la Cámara de Apelaciones, retomada en el dictamen del Procurador, respecto del despido indirecto efectuado, en cuanto a que la relación laboral no fue registrada y que, debido al silencio de los codemandados frente a la intimación cursada por la actora y a la omisión de exhibir los libros laborales que les fueron requeridos, correspondía presumir la veracidad de los hechos afirmados por la trabajadora.

Por otro lado, en lo que respecta al segundo reclamo de la actora, entiendo que la pericia médica determinó correctamente que la actora padecía lesiones cervicales y psíquicas producto del vínculo causal entre las secuelas y la prestación laboral de modo que las tareas realizadas eran repetitivas y constituyeron una actividad riesgosa provocándole una incapacidad permanente. En este punto, resulta determinante aclarar a quien le incumbe la carga probatoria. Tal como se destaca en los antecedentes doctrinarios, quien alega un hecho debe probarlo; no es suficiente con manifestar una patología o un daño derivado de la relación laboral, sino que además eso debe probarse acabadamente. En este disiento con la interpretación admitida por la CSJN, dado que si se acreditó la relación laboral, y la actora fue empleada desde los 13 años de edad, resulta complejo no interpretar que las dolencias sufridas y acreditadas con la pericia médica no

se vinculan con la relación laboral. Quizás el error fue el encuadre jurídico en el planteo de la demanda, dado que se reclamó en base al derecho civil y no al derecho laboral.

Reflexiono sobre la sentencia analizada y opino que es acertado el análisis de los jueces, debido a que demuestra la vulnerabilidad en la que se encuentran sumidos muchas veces los derechos del trabajador.

VI. Conclusión

Para dar fin al presente, hay que concluir en que la importancia del análisis de este caso es crear conciencia en el ámbito laboral. Teniendo en cuenta que la prueba juega un rol fundamental, al demostrar que la conducta omisiva de los empleadores para con los empleados y en la arbitrariedad de la sentencia emanada del Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 50.

El problema jurídico de prueba ha sido solucionado gracias a la exanimación y demostración de los hechos, con la prueba aportada por la parte actora, y la congruencia por parte del máximo tribunal, al este considerar que eran suficientes las pruebas aportadas al caso para acreditar la relación laboral que no se encontraba debidamente registrada. Más no resultó suficiente la prueba aportada para demostrar la existencia del daño que encuadra en la responsabilidad civil del empleador. Por tal motivo, la sentencia fue confirmada parcialmente, remitiéndose el expediente para el dictado de un nuevo pronunciamiento que revise el punto de la responsabilidad civil.

VII. Referencias

Doctrina

Alchourrón, C. y Bulygin, E. (2012). Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales. Buenos Aires, AR: Astrea.

Babio, A. O. (noviembre de 1990) “La prueba y su carga en el proceso laboral”. Disponible en http://www.saij.gob.ar/doctrina/daca910009-babio-prueba_su_carga_en.htm#:~:text=LA%20LEY%20S.A.E.%20e%20I.&text=Probar%20

[es%20procurar%20la%20demostraci%C3%B3n,imperativo%20en%20su%20propio%20inter%C3%A9s.](#)

Grisolía, J.A. (1999) “Derecho del trabajo y de la seguridad social”. Recuperado de http://www.ejuridicosalta.com.ar/files/derecho_trabajo.pdf

Grisolia, J. (2019). Manual de derecho laboral. Buenos Aires, AR: Abeledo Perrot. -Ley N°20.744 del 13 de Mayo de 1976. Régimen de Contratos de Trabajo. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Gabet, E. A. (2021) “El pensamiento de Daniel Funes de Rioja: su incidencia en el derecho del trabajo, colectivo y de la seguridad social”, Cita Online: AR/DOC/3993/2020. Recuperado de: <https://informacionlegal-com-ar.ebook.21.edu.ar/maf/app/document>

Hernández, M. O. (2015) “Carga dinámica de la prueba. El paradigma de la carga probatoria en el proceso laboral”. Disponible en https://aadproc.org.ar/pdfs/biblioteca_virtual/Congreso_2015/Ponencias%20de%20Participantes/Jurisdiccion%20Protectoria/Laboral%20y%20Seguridad%20Social/HERNANDEZ%20Manuel%20O..pdf

Jordi Ferrer, B. (2016). La valoración de la prueba: verdad de los enunciados probatorios y justificación de la decisión.

Morea, A. O. (2014) “Radiografía del principio de primacía de la realidad”. Disponible en http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacfl40002-morea-radiografia_principio_primacia_realidad.htm

Ojeda, H. R. (2011) - Teoría De La Injuria Laboral. Revista de Derecho Laboral - N° 2

Legislación

Congreso de la Nación Argentina, (15 de diciembre de 1994). Constitución de la Nación Argentina [Ley 24430] recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>

Congreso de la Nación Argentina, (8 de octubre de 2014). Código Civil y Comercial de la Nación [Ley 26.994].

Congreso de la Nación Argentina, (13 de mayo de 1976). Ley de Contrato de Trabajo [Ley 20.744]. Recuperado de: <https://www.argentina.gob.ar>

Jurisprudencia

Corte Suprema de Justicia de la Nación,. “Correa, Eduardo Javier c/Tel 3 SA y otros s/ despido” (2016).

Corte Suprema de Justicia de la Nación. “Bermejo, Cecilia Irma c/ Dra. Carolina Carminatti SRL y otros s/ despido” (2017).

Corte Suprema de Justicia de la Nación. “Diconca, Jorge Wilson c/AR.GA.VA. SRL s/ despido”. (2018)

Corte Suprema de Justicia de la Nación. “Pelozo, Jacinta c/ Méndez, Enrique (fallecido) y otros s/ despido” (2021)