



**Seminario Final de Abogacía**

**Modelo de Caso**

**“LA PRUEBA DEL DERECHO APLICABLE EN CONTRATOS DE  
TRABAJO INTERNACIONALES.”**

**Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala III,  
“De Nevares Alejandro c. Citibank NA s/ despido” (2021)**

**Alumno:** Huilen Altamirano

**DNI:** 39.574.258

**Legajo:** VABG45981

**Tema:** Derechos fundamentales en el mundo del trabajo. Futuro y presente del derecho del trabajo.

**Autos:** “De Nevares Alejandro c. Citibank NA s/ despido”.

**Tribunal:** Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala III

**Fecha de resolución:** 14/05/2021

**Voto dividido**

**Voto mayoritario:** Elaborado por el Dr. Catardo al que adhiere la Dra. González por idénticos fundamentos.

**Voto en disidencia:** Elaborado por el Dr. Pesino.

TR AR/JUR/22862/2019 – La Ley online

**Sumario:** I. Introducción.- II. Plataforma fáctica, historia procesal y sentencia.- III. Análisis de la *ratio decidendi*.- IV. Antecedentes críticos.- IV.1 Relaciones y contratos laborales internacionales.- IV.2 Derecho aplicable a la cuestión de contrato de trabajo internacional. Incidencia del artículo 3 de la Ley de Contrato de Trabajo.- IV.3 Necesidad de prueba del derecho extranjero.- V. Postura de la autora.-VI. Referencias.-

## I. Introducción

El objeto del presente comentario al fallo dictado en autos “De Nevares Alejandro c. Citibank NA s/ despido” por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en su Sala III en el año 2021 (CNAT, Sala III, 2021), es analizar algunos aspectos laborales que se combinan con elementos relevantes del derecho internacional, en virtud de la íntima vinculación entre ambas ramas.

Esta sentencia resulta de relevancia jurídica en tanto la decisión en particular no se encuentra exenta de polémicas, comenzando por la posición de los magistrados intervinientes que estuvo dividida. Así, en primera instancia se rechazó la acción, mientras que la alzada revocó dicho pronunciamiento por mayoría y con un voto en disidencia, haciendo lugar a la demanda intentada.

Del relato del fallo emerge también la trascendencia jurídica de su anotación. Esto se afirma ya que se abordó el examen del derecho aplicable a una acción por cobro de indemnizaciones derivadas del despido del Sr. De Nevares y la cuestión probatoria. El actor prestó tareas en dos países (Argentina y Estados Unidos) para el mismo empleador; sin embargo, los contratos de trabajo en cada uno de ellos eran autónomos y

fueron celebrados de forma sucesiva entre el demandante y dos personas jurídicas diferentes.

Es por lo manifestado que el comentario se justifica en razones de mérito que rodean a la causa tal como son las cuestiones de hecho, derecho y prueba (esta última particularmente) sobre los que se han propuesto razonamientos lógicos, eventualmente opinables. Además, adquiere especial relevancia tanto para la comunidad jurídica como para los propios trabajadores y empleadores quienes, a partir de lo dictaminado, transitan un camino de mayor seguridad jurídica cuando se trata de distinguir entre este tipo de relaciones laborales.

Ahora bien, ya adentrándose en el problema jurídico que se suscitó en la causa de marras, cabe destacar que fue Herbert L. Hart quien en su obra “El concepto de derecho” (1998) distinguió entre casos fáciles y casos difíciles. Explicó el citado autor que un caso fácil tiene lugar cuando el supuesto de hecho concreto ingresa en el número de significados de la norma y, por ende, es evidente que ella se aplica en un determinado caso; en cambio, un caso difícil es aquel que el supuesto de hecho se emplaza en un área gris de la norma y, por tanto, no es evidente si ella debe o no aplicarse a la situación de hecho.

*In re* “De Nevares” (CNApt, Sala III, 2021) se advierte estar en presencia de un caso difícil, con un problema jurídico de prueba. Al decir de Alchourrón y Bulygin, (2012) este tipo de problemas no son sobre la prueba *per se* del caso concreto o como fue acreditado en el expediente un hecho determinado, sino que se trata de la ponderación y funcionamiento de ciertas presunciones legales, de las cargas probatorias y la apreciación judicial de algunos tipos de pruebas definidos para el litigio.

En el fallo anotado es posible inferir el problema de prueba en el desarrollo argumental que realiza la Cámara. Va de suyo que cuando hay injerencia del derecho internacional en el marco de un litigio local de naturaleza laboral, éste posee reglas propias; por tanto, los jueces deberán estar atentos a la ponderación de las cargas probatorias y alegaciones que aporten los litigantes al expediente para dar su veredicto. En otras palabras, deberán resolver la cuestión según el grado de convicción y certeza al que arriben gracias a los elementos probatorios de cargo y descargo, con más el soporte del marco normativo vigente.

Para cerrar esta introducción, se advierte que en el comentario se describirá la plataforma fáctica, la historia procesal y se analizará la *ratio decidendi*. También se expondrán diferentes posturas doctrinarias y jurisprudenciales relativas y aplicables al

caso. Todo esto a los efectos de adoptar una postura sobre el problema analizado en la causa y sobre lo resuelto.

## **II. Plataforma fáctica, historia procesal y sentencia**

El actor, De Nevares, comenzó a prestar tareas para la sucursal argentina del Citibank NA; allí se desempeñó desde el 01/04/1991 hasta julio del año 1994. Luego, en agosto del año 1994 trabajó en otra compañía denominada Citicorp Capital Market SA, también con asiento en Argentina hasta su renuncia en 2004, momento en que empezó a trabajar en Citibank NA New York, en Estados Unidos (Nueva York), país donde celebró un nuevo contrato. Allí ejecutó sus tareas hasta que fue despedido en abril del año 2007.

Ante ello, De Nevares retornó a Argentina e intimó a Citibank NA con el objetivo de que le otorgue tareas en el país bajo apercibimiento de considerarse despedido. Ante el rechazo de la demandada, hizo efectiva la intimación el 31 de julio de 2007.

En primera instancia el reclamo del actor no fue acogido por no considerarse válida la renuncia de De Nevares a Citicorp Capital Market SA y, por lo tanto, las actividades prestadas para Citibank NA New York. Por dicha interpretación no se habilitó judicialmente al actor a reclamar por un vínculo laboral que tres años antes fue extinguido. El pronunciamiento fue apelado por ambas partes.

A su turno, la Cámara revocó la sentencia apelada e hizo lugar en lo principal en lo que hace a la acción incoada por el actor. Finalmente, condenó a la demandada a pagar al accionante la suma de \$ 640.913,44 con más los intereses y dejó sin efecto la distribución de las costas —que se impusieron a la parte vencida— y las regulaciones de honorarios efectuadas en la instancia anterior.

## **III. Análisis de la *ratio decidendi***

Para comprender la sentencia, es indispensable conocer los argumentos que brindaron los jueces de la Cámara para sustentarla. Es dable destacar que el fallo comentado no fue unánime, sino que hubo un voto mayoritario (Dres. Catardo y González) y un voto en disidencia (Dr. Pesino).

El voto mayoritario fue elaborado por el Dr. Catardo, quien puso énfasis en señalar la unidad de la relación laboral durante todo el lapso denunciado por el actor,

pues las tareas prestadas por éste habrían sido brindadas a favor de una aparente pluralidad de personas.

En ese orden determinó, considerando los elementos probatorios de cargo y descargo, que Citicorp Capital Market SA no fue más que un mero vehículo societario utilizado por la demandada con el propósito de operar bonos y acciones en el mercado. Ante tal circunstancia es que se desprende que la relación laboral fue fragmentada en claro perjuicio del actor para evitar las consecuencias legales que se prevén en el ordenamiento jurídico argentino frente al fraude a la ley laboral.

Del voto del Dr. Catardo también surge que descalificó la renuncia considerándola involuntaria y simulada (“consensuada” según sus propias palabras), en tanto pudo interpretar que el actor comenzó a desempeñarse casi inmediatamente a favor de la accionada pero en la sucursal foránea. Esta dilucidación llega por una cuestión meramente de prueba ya que se presentó una nota dirigida a Citibank NA, en lugar de Citicorp Capital Market SA, donde en la cual se expresa que en virtud de su desvinculación nada más tendría por reclamar a la primera.

Otro argumento que da el Dr. Catardo para fundar su voto es que la transferencia del actor a los Estados Unidos fue meramente transitoria, ya que su visa de trabajo estaba limitada desde el inicio del vínculo laboral con la sucursal extranjera con obligación de retornar a Argentina ante su eventual extinción.

Como se adelantara, el Dr. Pesino estuvo a cargo del voto disidente. El magistrado propuso confirmar el rechazo de la acción por entender que correspondió distinguir, a partir de la valoración de las pruebas, el vínculo laboral habido en Estados Unidos de sus anteriores, lo que impediría la aplicación al caso de la legislación nacional (art. 3°, LCT).

También señaló en su voto el Dr. Pesino que la renuncia del actor era válida y efectiva. Además, interpretó que tampoco se pudo acreditar una cesión del contrato de trabajo (art. 229, LCT), ni una situación de empleador pluripersonal (art. 26, LCT), ni la solidaridad prevista para los conjuntos económicos de carácter permanente que hubieran realizado maniobras fraudulentas (art. 31, LCT).

*Obiter dictum*, el Dr. Pesino manifestó que era necesario tener presente la fecha de extinción del vínculo laboral, la cual sería la del despido directo materializado en Estados Unidos (11/04/2007) y no la de la denuncia del contrato efectuada en la Argentina (31/07/07). Según su entender esto es así pues el actor al demandar como

titular del vínculo al propio Citibank NA, mal pudo desconocer luego la operatividad de la decisión de su empleador.

A modo de colofón, y como bien se observa en los argumentos brindados en el pronunciamiento de la Cámara tanto el voto mayoritario como el minoritario, la cuestión probatoria es sumamente relevante para resolver litigios como el suscitado en esta causa; más cuando se ve involucrado el derecho internacional el cual, como oportunamente se señalara, se rige por sus propias reglas y, además, se relaciona íntimamente con el derecho laboral.

Es por lo dicho que se destaca lo expresado en el fallo: "...cada una de las partes deberá probar el presupuesto de hecho de las normas que invocare como fundamento de su pretensión, defensa o excepción.". Estas palabras permiten poner de relieve que es el juez de la causa quien debe calificar la forma jurídica apropiada a los hechos alegados y acreditados y a las pretensiones deducidas por las partes, aunque diste del encuadramiento normativo efectuado por ellas.

## **IV. Análisis crítico**

### **IV.1 Relaciones y contratos laborales internacionales**

El mundo actual está caracterizado por haber ampliado las relaciones de personas entre distintos países. En el caso anotado se destacan las relaciones jurídicas internacionales con base en un vínculo contractual-laboral.

La libertad de circulación, compuesta por la libre circulación de personas, servicios y capitales y, por obvias razones, se incluye el libre establecimiento de empresas en los distintos Estados. Todo ello tiene incidencia directa en el número creciente de situaciones privadas internacionales de naturaleza laboral ya que trabajadores y empleadores pueden desplazarse libremente por los Estados para prestar tareas entre ellos o para establecer una sede de una empresa determinada (Garcimartín Alférez, 2014).

Debido a esto es de gran importancia entender que para que el conflicto de trabajo sea objeto del derecho internacional privado deben presentarse dos requisitos *sine qua non*: a) debe tratarse de una relación jurídica horizontal, que lo es la materia laboral;

b) debe existir al menos un elemento de extranjería en el sujeto o los sujetos (empresa

y/o trabajador) y/o en el objeto (lugar de prestación habitual de los servicios (Scotti, 2019)

Cuando se cumplen estos dos requisitos, la relación laboral deberá analizarse partiendo de la determinación de la competencia judicial para conocer del litigio y a continuación deberá determinarse la ley aplicable para poder resolver sobre el fondo del litigio, esto es, qué concreto derecho laboral rige el mismo (Scotti, 2019).

## **IV.2 Derecho aplicable a la cuestión de contrato de trabajo internacional.**

### **Incidencia del artículo 3 de la Ley de Contrato de Trabajo**

El dispone que esta normativa regirá “todo lo relativo a la validez, derechos y obligaciones de las partes. Sea que el contrato se haya celebrado en el país, o fuera de él, en cuanto se ejecute en su territorio”.

Explica Grisolia (2013) con respecto al artículo 3 de la Ley de Contrato de Trabajo que sobre el lugar de ejecución del contrato laboral la norma resulta clara en tanto define que la LCT es aplicable a todo contrato ejecutado en territorio argentino, independientemente del lugar de su celebración. El autor enseña también sobre el lugar de ejecución múltiple que si existe un lugar determinado para su ejecución, debe aplicarse la ley del principal lugar de cumplimiento y, en caso de duda, se aplicará la normativa que ostente el derecho más favorable al trabajador.

Ahora bien, el art. 2652 del Código Civil y Comercial privilegia la autonomía de la voluntad por sobre el principio de territorialidad (Porta 2015). En ese sentido, la mentada norma dispone que será aplicable la ley que escojan las partes y solo ante la falta de selección, se aplicarán las leyes y usos del lugar de ejecución. No obstante, este precepto no es válido para el contrato laboral ya que el artículo 1252, 2º párrafo del mismo cuerpo legal estipula que los servicios presentados en relación de dependencia se rigen por las normas del derecho laboral.

Llevado lo antes dicho al caso que se comenta puede colegirse que será de aplicación la Ley de Contrato de Trabajo ya que se pudo corroborar la existencia de un contrato laboral celebrado en el extranjero pero ejecutado en Argentina.

## **IV.3 Necesidad de prueba del derecho extranjero**

La prueba del derecho extranjero debe asentarse sobre el principio *jura novit curia*. Este aforismo pone de manifiesto que los jueces solo están obligados a conocer las normas escritas, las cuales no requieren ser probadas con base en este principio. Esta

es la razón por la que se presume que el magistrado no conoce el derecho extranjero y debe ser probado para su debida aplicación en la resolución del litigio (Scotti, 2019).

Deberán quedar, por tanto, suficientemente probados los hechos pero también se habrán de distinguir con precisión las normas a aplicar a la situación privada internacional para resolverla. En este sentido, ante un proceso donde el objeto litigioso es un contrato internacional, el derecho extranjero, el trabajo y sus condiciones deberá ser probado durante dicho proceso. En realidad, no se trata de una prueba en sí del derecho extranjero, sino de una acreditación de su vigencia y contenido (Fernández Rozas, 2016).

Respecto a los medios de prueba y la correspondiente acreditación del derecho extranjero que pueden ser utilizados por las partes, podrán ser empleados para probar el contenido y la vigencia de una ley extranjera todos aquellos elementos que admita la legislación nacional. Puede utilizarse un solo medio de prueba o varios y serán a elección de las partes (Scotti, 2019).

Las partes pueden acreditar el contenido y vigencia del derecho laboral extranjero los cuales pueden ser, a decir de Calvo Caravaca y Carrascosa González (2013) los siguientes:

1) Documentos públicos: Los certificados de los funcionarios públicos diplomáticos o consulares; extranjeros, como cualquier documento extranjero, tienen que estar traducido y legalizado (acreditación del funcionario). En consecuencia, los documentos públicos son por naturaleza, para probar el derecho extranjero.

2) El dictamen de peritos: Se usa mucho porque los colegios profesionales (colegio de abogados, por ejemplo) tienen contactos con despachos en países extranjeros a los que se pueden dirigir cuando necesiten un dictamen sobre derecho extranjero. Ese dictamen de perito incluso puede ser realizado por profesores universitarios de derecho internacional privado.

Los jueces, al decir de Boggiano (2004), pueden acreditar el contenido y vigencia del contrato laboral internacional: Los jueces, para acreditar el derecho extranjero pueden valerse de:

1) La prueba que ya existe de ese derecho extranjero en su juzgado. Es decir, lo que consta acreditado en procesos idénticos.

2. Además pueden utilizar el propio conocimiento del juez, pero se ha de aplicar siempre el principio de contradicción.



3. Además los jueces pueden acceder inmediatamente a los consulados y embajadas pidiendo de manera gratuita y rápida los certificados consulares. Pueden hacerlo a través del Ministerio de Justicia.

Además, explica Wienberg de Roca (2011), existen dos convenios internacionales en materia de información de derecho extranjero:

1) Convenio de Londres sobre información del derecho extranjero de 7 de junio de 1968, redactado en el seno del Consejo de Europa. Está integrado no solo por miembros de Europa sino también por países asociados. El Convenio de Londres funciona basándose en que cada estado tiene su órgano de recepción de información, obligación de resolver en plazo y envía un informe con el articulado, normas e incluso jurisprudencia y opinión doctrinal.

2) Convenio de Montevideo: es el Convenio Iberoamericano sobre pruebas e información sobre derecho extranjero, hecho en Montevideo el 8 de mayo de 1979. Es igual que el Convenio de Londres pero en el ámbito de otros países.

## **V. Postura de la autora**

En estos tiempos se presentan un innumerable número de relaciones jurídicas internacionales debido a la globalización que generan un aumento de la movilidad y la interconexión entre personas, físicas y jurídicas, de distintos Estados. Esto se da tanto en el ámbito comercial como en el contractual lo que ineludiblemente afecta al volumen de la contratación laboral internacional.

Ahora bien, el problema que se presenta en casos como el anotado radica en el hecho de que los contratos internacionales de índole laboral, generan muchas dudas legales. Y los contratantes —trabajadores y empleadores— merecen conocer cuál es o será el régimen jurídico que hará de marco regulatorio del contrato que los vincule en aras de tener por sabidos sus derechos y obligaciones.

Dentro de las incertezas jurídicas que deben ser erradicadas, y tal como ha quedado puesto de manifiesto tras el análisis de este caso, surgen las siguientes:

1. La indeterminación de la ley que va a regir el contrato: ya que puede generar graves problemas debido a la multiplicidad de puntos de contacto (y en consecuencia, de leyes) que presentan estas relaciones.

2. La indeterminación de la forma de solucionar los conflictos que se puedan derivar de la relación jurídica.

En ese orden de ideas, y referido al fallo comentado, se recuerda que la modalidad laboral itinerante que el actor ejercía se consideraba tal en tanto este realizaba sus actividades en distintos ámbitos geográficos por lo que se vio sometida a diversas legislaciones. Tal modalidad de trabajo, a tenor de lo resuelto en la causa, se caracterizó por la unidad de ejecución; de allí que se haya sostenido en la Cámara que no resulta factible fragmentar el vínculo laboral aun a pesar del traslado del trabajador desde Argentina a EE.UU y viceversa.

Para arribar a tal conclusión, y concordando con lo resuelto, se destaca que era menester una acabada y concreta acreditación de la existencia y validez del contrato y/o de cualquiera de sus cláusulas. A partir de ese momento, recién podría dilucidarse la ley que sería aplicable al contrato; ergo, solo en esa oportunidad podrían distinguirse los derechos y obligaciones de las partes.

Por lo dicho, es que en caso de conflicto y tal como se señalara al inicio de comentario, resultaba elemental que la Cámara hallara la prueba necesaria para dilucidar el derecho aplicable a la causa. Y eso es ineludible, cabe recordar, porque cuando el derecho internacional está inmiscuido en un dilema jurídico dentro del orden local, éste debe ser interpretado por sus propias reglas.

Atento a que cada Estado tiene su propia regulación interna y sus propios tribunales, es posible concluir que se está ante un fraccionamiento jurídico que puede conllevar distintos conflictos. De allí que se concluya, para evitar futuros inconvenientes, legislar de manera comunitaria en materia de contratación laboral internacional, lo que evita que cada Estado tenga sus propias normas de derecho internacional privado y se garantice así una especie de igualdad normativa.

## **VI. Conclusiones**

El comentario al fallo “De Nevares Alejandro c. Citibank NA s/ despido” (CNAT, Sala III, 2021), permitió examinar algunos aspectos de naturaleza laboral que se combinan con elementos del derecho internacional. En otras palabras, permitió abordar jurídicamente del problema jurídico sobre el cual giró el decisorio: la cuestión probatoria para definir el derecho aplicable.

Un sintético repaso de los hechos y del derrotero procesal es útil previo a avanzar con las conclusiones. Cabe recordar que el actor prestó tareas en dos países (Argentina y Estados Unidos) para el mismo empleador; sin embargo, los contratos de

trabajo en cada uno de ellos eran autónomos y fueron celebrados de forma sucesiva entre el demandante y dos personas jurídicas diferentes. Prestó tareas hasta que fue despedido en abril del año 2007.

Luego de intimar a Citibank NA con el objetivo de que le otorgue tareas en el país bajo apercibimiento de considerarse despedido y ante el rechazo de la empleadora, hizo efectiva la intimación en julio de 2007. En primera instancia el reclamo del actor no fue acogido por no considerarse válida su renuncia. El pronunciamiento fue apelado por ambas partes.

En instancia de Cámara se revocó la sentencia apelada y se hizo lugar en lo principal en lo que hace a la acción incoada por el actor. Finalmente, se condenó a la demandada a pagar al accionante lo debido por el despido.

Luego de estudiado el caso, desde los hechos y pasando por el plano normativo e incorporando distintas posturas doctrinarias y jurisprudenciales referidas a la cuestión tratada, puede concluirse —coincidiendo con la Cámara— que conforme la regla del derecho internacional privado contenida en el art. 3 de la Ley de Contrato de Trabajo, se erige como punto de conexión en materia de legislación aplicable, el del lugar de ejecución del contrato.

Ahora bien, para arribar a esta conclusión fue necesario el tratamiento de la cuestión probatoria de los hechos alegados pero también de la legislación aplicable. En ese sentido, la Cámara logró un desarrollo argumental que dio con su cometido: dilucidar, a partir del entendimiento de que la normativa laboral es territorial, que un empleado que preste servicios en Argentina (y aunque preste también tareas en otro país) debería estar —en principio— regido por la ley local.

Si bien desde un punto de vista teórico son evidentes las dificultades que representa la acreditación de la ley laboral extranjera y las características positivas de la ley laboral nacional en lo que hace a la tutela de los empleados, cabe asumir que en la mayoría de los casos se optará por reclamar con base en la normativa nacional. Algo que aconteció en el caso comentado ya lo que la Cámara aplicó el principio *iura novit curia* por el cual los jueces solo están obligados a conocer las normas escritas, las cuales no requieren ser probadas con base en este principio. Esta es la razón por la que se presume que el magistrado no conoce el derecho extranjero y debe ser probado para su debida aplicación en la resolución del litigio

En suma, el derecho extranjero tiene que ser probado en su contenido y en su vigencia. Y como sucedió en la causa comentada, el tribunal puede valerse de cuantos

medios de acreditación sea necesario ya que lo que se busca es dar respuestas y soluciones a los justiciables.

## **VII. Referencias**

### **1. Doctrina**

- Alchourrón, C. y Bulygin, E. (2012). *Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales*. Buenos Aires: Astrea.
- Boggiano, A. (2004) *Contrato Internacional de Trabajo*. Buenos Aires: Abeledo Perrot
- Calvo Caravaca, A. y Carrascosa González, J., (2013) *Derecho internacional privado*. (Vol. I., 14ª edición) Granada: Comares
- Fernández Rozas J.C., (2016) *Derecho Internacional Privado*, (9ª ed.), Navarra: Thomson Reuters
- Garcimartín Alférez F.J., (2014) *Derecho Internacional Privado*, (2ª ed.) Navarra: Thomson Reuters
- Grisolía, J.A., (2007) *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (T. II) Buenos Aires: Lexis Nexis
- Hart, H. (1998). *El concepto de derecho*, (traducción G. Carrió) Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- Porta, E. (2015) “Sección I. LCT (Ley 20.744) Arts. 1 al 24”, en Pirolo, M.A. (dir.) *Legislación usual comentada. Derecho laboral. Constitución Nacional y tratados internacionales. Contrato de trabajo. Estatutos especiales* (T.I) Buenos Aires: La Ley
- Scotti, L. (2019) *Manual de Derecho Internacional Privado*. Buenos Aires: La Ley
- Weinberg de Roca, I. (2011) *Derecho Internacional Privado*. Buenos Aires: Abeledo Perrot

### **2. Jurisprudencia**

CNApt, Sala III, “De Nevares Alejandro c. Citibank NA s/ despido” (14/05/2021)

