

SEMINARIO FINAL DE ABOGACIA

MODELO DE CASO – NOTA A FALLO

**EL FLAGELO DE LA RELACIÓN LABORAL NO REGISTRADA:
CAMARA DE TRABAJO DE CORDOBA, FALLO “LUQUE”**

ALUMNA: ESTELA KARINA MARCHISIO

LEGAJO: VABG82060

D.N.I.: 24120980

CARRERA: ABOGACIA

MODALIDAD: DISTANCIA

FECHA: 26/06/2022

MODULO: 4

TUTOR: STELZER, HERNAN ALCIDEZ

AÑO: 2022

TEMA: DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL MUNDO DEL TRABAJO

FALLO: “L. S. E. – C. R. Y OTRO – ORDINARIO – DESPIDO – TRIBUNAL UNIPERSONAL N° 2 – CAMARA DEL TRABAJO - SALA 5ª CORDOBA – SENTENCIA N° 136 – 07/07/2021”.

<https://jurisprudencia.justiciacordoba.gob.ar/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=72881>

Sumario: I. Introducción. II. Descripción de hechos relevantes (Premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal.) III. La *ratio decidendi*. IV. Análisis y comentarios: 1. En cuanto a la determinación de la relación laboral. 2. En cuanto al problema lingüístico. 3. En cuanto a la postura del Tribunal. 4. En cuanto al instituto de despido indirecto. 5. En cuanto a la diferencia de haberes. 6. En cuanto a la posición del autor: 6.1. La determinación de la relación laboral. 6.2. El tratamiento del instituto del despido indirecto. 6.3. A las Indemnizaciones. V. Conclusión. VI Referencias Bibliográficas.

I. Introducción

Es una recurrente diaria en las demandas laborales, un flagelo de nuestra sociedad, empleadores que no registran a sus empleados y les privan de sus derechos y beneficios legales, para así no tener que pagar las cargas sociales y los sueldos legales según el convenio colectivo de trabajo a que corresponda, y la necesidad del empleado a un trabajo e ingreso de dinero para su sostenimiento y el de su familia, aceptando por obligación e involuntariamente, pero necesaria, esta informalidad laboral.

Durante la década del 60 comenzaron a dictarse numerosas normas y leyes dirigidas a regular aspectos de las relaciones laborales existentes, de las asociaciones gremiales y de la seguridad social, siendo la de mayor trascendencia –en materia de derecho individual– la Ley 20.744 (1974) de Contrato de Trabajo, que con diversas reformas, continúa vigente y constituye el cuerpo normativo fundamental en la materia. La normativa laboral para destacar se conforma por la Ley Nacional de Empleo N° 24.013, sancionada en 1991 –con sus consecuentes reformas por Ley 25.345– que tiene como fines destacados la promoción del empleo, la regularización del trabajo no registrado, y la protección de los trabajadores desempleados; o la Ley 25.323 del año 2000, que duplica las indemnizaciones para los casos de trabajo no registrado. (Cámara Argentina de Comercio y Servicios).

Se eligió este fallo por su relevancia para tratar uno de los temas más recurrentes en nuestra sociedad: “el trabajo no registrado” ó llamado “trabajo en negro”, y para quien trabaja desde muy temprana edad y ha vivido la vulneración de éste derecho y visto una y otra vez éste problema, la no registración del empleado por parte del empleador, amerita esta elección.

En el fallo: **“Luque, Samuel Esteban c/ Ceballos, Rodrigo y otro - Ordinario - Despido”**. Expediente n° 3439906, sentencia n° 136, Tribunal Unipersonal n° 2, Cámara del Trabajo, Sala 5ª Córdoba. Firmante: Sr. Vocal, Dr. Alcides Segundo Ferreyra de fecha: 07/07/2021. Sujeto activo, el actor: Luque, Samuel Esteban y sujeto/s pasivo/s, los demandados: Sr. Ceballos, Rodrigo Sebastián y la Sra. Lucero Farías, Fernanda Noelia Yamana. El actor intimó por Carta Documento a que le aclararan su situación laboral, que al no recibir respuesta, dio inicio a la demanda a la cual responden los demandados, negando tener una relación de trabajo con el actor. (Revista Derecho Laboral N° 281).

“... El fallo resuelve sobre una única cuestión: ¿Ha existido relación de trabajo entre las partes del proceso? en el presente caso los demandados niegan la existencia de relación de trabajo con el actor...”

Entonces, nos preguntaremos ¿en qué consiste una relación de trabajo ó relación de dependencia? La L.C.T. en su art. 22 lo expresa, por lo que existe relación de trabajo cuando una persona preste servicio bajo dependencia, en forma voluntaria por una remuneración.

La relación de dependencia se caracteriza por la subordinación que se manifiesta en un triple sentido: técnico, somete su trabajo a los pareceres y objetivos señalados por el empleador. Económico: no recibe el producto de su trabajo y no comparte el riesgo de la empresa. Jurídico: es la principal característica para configurar la dependencia, consiste en la posibilidad jurídica del empleador de dirigir en el empleo la conducta del trabajador hacia los objetivos de la empresa. El trabajador está sometido a la autoridad del empleador: facultad de dirección, control y poder disciplinario. Uno de los principales caracteres del contrato de trabajo es, el carácter dependiente del trabajo, existe subordinación técnica, jurídica y económica entre el trabajador y el empleador. Esencialmente es una vinculación jerárquica en la que el empresario – propietario del capital- tiene la potestad de organizar y dirigir el trabajo de conformidad con los fines de la empresa, mientras que el trabajador no asume riesgos ya que el trabajo se efectúa por cuenta ajena. (Grisolia, J. (2012). Manual de Dcho. Laboral. p. 35). En síntesis; es una subordinación tripartita, somete su trabajo a objetivos del empleador sin recibir el producto ni el riesgo y siendo dirigido por éste.

Entonces, aquí centramos nuestra atención en dos términos sumamente importantes que surgen de los conceptos ut supra, donde se nos presenta un problema de tipo lingüístico, de ambigüedad; que una expresión es ambigua significa que puede

entenderse de varias maneras ó que puede asumir significados distintos. (Alchourrón y Bulygin, 1991). Ésos términos son: “prestación” y “subordinación”.

El juez en este fallo asume el concepto más lato del término “prestación” según el Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia, en el sentido de que alude a la “acción y efecto de prestar” en su primera acepción. Por ello el concepto prestación del art. 23 LCT debe interpretarse en forma específica, esto es, en el contexto al cual pretende asimilarse. En este sentido, explican López, Centeno y Fernández Madrid que “se trata de prestaciones en el sentido propio de la expresión (hacer, dar) lo que coloca a la relación de trabajo en la categoría de relación obligatoria” (Ley de Contrato de Trabajo Comentada. Tomo I, pág.187), (Revista Derecho Laboral N° 281).

El caso de trabajo “en negro” existe contrato de trabajo y la relación de trabajo, ya que hay acuerdo de voluntades y prestación de la actividad, pero ni el contrato ni el trabajador fueron registrados por el empleador. Por tanto, si un trabajador invoca la existencia de un contrato de trabajo y la empresa lo niega, es al trabajador a quien le corresponde demostrar sus afirmaciones. Sin embargo, la presunción contenida en el art. 23 de la L.C.T. –la prestación de servicios hace presumir el contrato de trabajo– invierte la carga de la prueba. (Grisolia, J. 2012. Manual de Derecho Laboral p.111 y 119).

La teoría de las cargas probatorias dinámicas, flexibilizando el rigor de los principios tradicionales, se inclina por poner la carga de la prueba sobre la parte que está en mejores condiciones de hacerlo. No se trata de fijar quien debe llevar la prueba, sino quién asume el riesgo de que ella falte, es decir, que a esa parte le corresponde el interés de que tal hecho quede probado o de evitar que se quede sin prueba y por consiguiente el riesgo de que falte (lo cual se traduce en una decisión adversa). (AÑO v • N° 5 • OCTUBRE 2014 - Derecho Comercial del Consumidor y de la Empresa • 335 Gustavo de Jesús y Manuela Adrogué).

Entonces, retomando a la pregunta inicial ¿Ha existido relación de trabajo entre las partes del proceso? Ante la pretensión del accionante, la negación de los demandados, serian las pruebas las que van a develar la respuesta, probar la prestación de servicios, la subordinación y a quien corresponde la carga probatoria.

Para concluir diremos que la siguiente nota fallo está direccionada a dar dichas respuestas al analizar: las premisas fácticas, historia procesal, la resolución e identificación de la ratio decidendi.

II. Descripción de los hechos relevantes, historia procesal y resolución del tribunal.

El actor, Luque Samuel Esteban entabló formal demanda laboral en contra de sus empleadores, el Sr. Ceballos Rodrigo Sebastián y la codemandada, Sra. Lucero Farías Fernanda Noelia Yamana, para quienes trabajó en un taller de chapa y pintura. Señaló que sus tareas eran de masillado y lijado de los vehículos para su posterior pintado en el horario de 9 a 19 hs. Adujo haber trabajado en negro por lo que la categorización así como el CCT aplicable son propuestos por él “auxiliar de cuarta categoría” del CCT N° 27/88 (SMATA FAATRA) solicitando la determinación de la Cámara. En función de ello pide diferencias de haberes.

El accionante ante la inferior remuneración y la situación de clandestinidad, discutió con su empleador, lo que determinó que el día 18 de octubre se le impidiera ingresar a su trabajo. Por ello, intimó por Carta Documento a que le aclaran su situación laboral, le proveyeran de tareas, registraran la relación laboral, y le abonaran las remuneraciones pendientes, bajo apercibimiento de darse por despedido por exclusiva culpa y responsabilidad patronal, con copia a la Administración Federal de Ingresos Públicos.

Al no recibir respuesta, efectivizó la demanda e intimó al abono de las indemnizaciones derivadas del despido, bajo apercibimiento del art. 2 de la ley 25323. Finalmente emplazó sin éxito para que le hicieran entrega de la documentación laboral del art. 80 de la LCT.

En sede judicial, ambos demandados opusieron falta de acción ya que el accionante jamás desempeñó tareas para ellos. Uno de los codemandados agregó que no es propietario del taller en el que dice trabajó y la codemandada, titular del establecimiento, dijo no conocer al actor. No arribando a un acuerdo, se eleva el caso a la Cámara.

Luego la Sala V de la Cámara Única del Trabajo de la ciudad de Córdoba, hizo lugar a la demanda, tuvo por acreditada la prestación de servicios y ante el desconocimiento total de los accionados, aplicó la presunción del art. 23 LCT, condenándolos al abono de todo lo reclamado.

El Tribunal Unipersonal Número Dos de la Sala V de la Cámara Única del Trabajo de la ciudad de Córdoba, Dr. Alcides Segundo Ferreyra, hace lugar a la demanda y en consecuencia condena al abono de las indemnizaciones reclamadas.

III. La *ratio decidendi*:

El magistrado se valió de las siguientes pruebas en su decisión: En cuanto a la relación laboral, los demandados negaron la existencia de una relación subordinada de trabajo en la que el actor asienta su reclamo. Al respecto, resultó fundamental el testimonio del Sr. Ricardo Aguayo, al igual que el testimonio del Sr. Vallejos, quienes testificaron ver al demandante prestar servicios de forma subordinada, por lo tanto queda probada la relación laboral y el tiempo de la misma... Ahora bien, respecto de la individualización de los demandados, la Sra. Fernanda Noelia Yamana Lucero Farías reconoció en su memorial de contestación de demanda, poseer la explotación de un taller de chapa y pintura denominado Greencars, pero el demandado Rodrigo Ceballos negó tal circunstancia. El testigo Vallejos nada dijo al respecto y el testigo Aguayo en su relato confirmó tal individualización y se constató que el demandado Rodrigo Ceballos también era dueño y por ende empleador del demandante.

Cuando se trata de casos donde está negada la relación laboral, este Tribunal en numerosos fallos anteriores, entre ellos, Felizia c/ Sociedad de Beneficencia Hospital Italiano, en voto colegiado,” Médica c/ Congregación Hijas de San Camilo”, en voto unipersonal sostuvo que para esta Sala, la presunción del art. 23 LCT opera ante la prueba de la prestación simple de servicios, es decir; no se requiere la acreditación de que éstos fueron prestados en forma dependiente o subordinada, debiendo la parte actora, para quedar a su amparo, demostrar el hecho de la prestación.

Se asume el concepto más lato del término “prestación”, alude a la “acción y efecto de prestar” en su primera acepción. Por ello el concepto prestación del art. 23 LCT debe interpretarse en forma específica, esto es, en el contexto al cual pretende asimilarse.

En este sentido, explican López, Centeno y Fernández Madrid que “se trata de prestaciones en el sentido propio de la expresión (hacer, dar) lo que coloca a la relación de trabajo en la categoría de relación obligatoria” (Ley de Contrato de Trabajo Comentada. Tomo I, pág.187).

La actividad que torne operativa la mentada presunción no puede ser otra que la realizada en forma personal por el sujeto que se pretende trabajador. Esta premisa no encuentra polémica en doctrina autorizada, que la da por supuesta al afirmar que “...demostrada la prestación de servicios personales por quien se dice trabajador dependiente, la relación encuadra dentro del concepto establecido en el art. 21 LCT...”

(García Martínez, Roberto, “Ponencia Oficial: Actualidad y Contenido del Concepto de Dependencia Laboral” en las XII Jornadas de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social organizadas por la Asociación Argentina del Derecho del Trabajo Filial Córdoba en 1995 Libro de Ponencias). “... la presunción se sustenta en la circunstancia de que cuando se prestan servicios personales para otro, lo corriente es que la prestación se efectúa por cuenta y riesgo del beneficiario de dichos servicios y que ellos hayan sido organizados por éste último...” (Perugini Alejandro H., “Relación de Dependencia”, Edit. Hammurabi, pág.116 1ª. Edición 2004).

Además, y en este sentido se ha expedido, el Tribunal Superior de Justicia de la Provincia en autos “López, Ana Trinidad c/ Ganun y Asociados S.A. Ordinario Despido Recurso de Casación”, por Sentencia N° 84 del 11/08/2009, (Actualidad Jurídica Laboral N° 137) afirmando, con relación al art. 23 de la LCT, que: “Más una correcta exégesis de dicho dispositivo, implica que el hecho de la prestación de servicios, acreditada en autos, causa la presunción de la relación laboral, debiendo el probable empleador demostrar que la vinculación tuvo su origen en otra causa.”

En cuanto a la categoría invocada, corresponde la aplicación del CCT propuesto por el accionante, el CCT.27/88 en cuanto en el ámbito de aplicación se encuentra incluido el personal obrero y administrativo de los Talleres Mecánicos, Chapa y Pintura, y la categoría de “auxiliar de cuarta categoría” en cuanto se desempeñaba como empleado ayudante de talleres de servicio.

En cuanto a la jornada se presume que cumplía la legal, y en el horario de 9 a 18 hs. y la presunción respecto de la falta de exhibición de la documentación laboral alcanzan solo a la jornada legal de trabajo.

El despido: éste Tribunal ha dicho que para que sea procedente el despido indirecto, conforme la normativa legal vigente, este debe ser motivado por una injuria, esto es, un motivo legal de denuncia consistente en el incumplimiento de deberes contractuales propios de la relación de trabajo. El actor afirma remitió a sus empleadores CD, en la audiencia respectiva, la demandada Lucero Farías negó la recepción del telegrama en cuestión. Sin embargo, el Correo Oficial, el TCL CD 737382521 informó del remito de la misma, con fecha 04.11.2016, y recibido por Kromer, pues el silencio del demandado hace operativa presunción a favor de la posición del reclamo del trabajador, siendo que esa obligación de responder dimana del principio de buena fe consagrado en el art. 63 de la LCT. A su vez, la ley 24487 ha establecido la obligación del empleador de recibir las comunicaciones escritas que, por

asuntos referidos a una relación de trabajo, le curse cualquier trabajador dependiente. El magistrado reitera, el actor se ha colocado justificadamente en situación de despido indirecto y en su mérito resulta acreedor de las indemnizaciones derivadas del despido incausado.

Diferencia de Haberes: El actor solicita el pago de las diferencias de haberes por el periodo trabajado. En consecuencia, conforme las razones que anteceden, el magistrado admite la demanda, en cuanto persigue el pago de las indemnizaciones por antigüedad (art. 245 LCT), por omisión de preaviso (art. 232 LCT), integración del mes de despido (art. 233 LCT) por catorce días del mes de diciembre de 2016, haberes adeudados del mes de octubre de 2016, haberes devengados del mes de noviembre de 2016 y dieciséis días del mes de diciembre de 2016; SAC correspondiente al segundo semestre del año 2016 (art. 123 LCT).

Vacaciones proporcionales no gozadas correspondientes al año 2016 (Art. 156); indemnización art. 80 de la LCT; diferencia de haberes del modo señalado; indemnización de los arts.1 y 2 de la Ley 25323. Se deberá tener en cuenta para fijar los montos de la condena la remuneración consignada en demanda de pesos trece mil sesenta y uno con 68/100 ctvs. (\$ 13.061,68) por cuanto era la que correspondía a la categoría del actor conforme CCT 27/88 y escalas salariales vigentes a la época del distracto, que resulta aplicable y por jornada completa, debiendo tomarse como fechas topes de la relación laboral habida el día 15.03.2016 como de inicio y el día 16.12.2016 de finalización.

A los importes que se obtengan en la etapa previa a la ejecución de sentencia, de conformidad a lo dispuesto por el art. 812 del C.de P.C.C. de aplicación por remisión expresa del art. 84 y 114 de la Ley 7987, se le adicionaran intereses desde que cada una de ellas fue debida y hasta su efectivo pago, equivalentes a la tasa pasiva promedio que publica el BCRA con más el 2% mensual y abonarse a los diez días de notificado el auto aprobatorio de sumas líquidas. Dispuso que las costas deben ser soportadas por los demandados condenados al haber resultado vencidos en la litis (art. 28 ley 7987) y diferirse la estimación de los honorarios a los letrados intervinientes para el momento procesal en que exista base económica suficiente para ello., oportunidad en la que se practicará de conformidad a lo establecido en los arts.31, 36, 39 y 97 de la ley 9459, previo cumplimiento de lo dispuesto por el art. 27 del mismo cuerpo legal. Remetiéndose copia del presente pronunciamiento a la AFIP, en cumplimiento de lo

dispuesto por el art. 17 de la ley 24.013 a sus efectos. (Revista Derecho Laboral N° 281, pp.3-10).

El magistrado en su razonamiento se valió de las pruebas proporcionadas: Por el actor; la recepción de los CD y los TCL CD y la testimonial de los testigos. Por los demandados; su actitud de mala fe ante la negación de la relación laboral y la falta de exhibición de la documentación laboral. Admite la demanda iniciada, reconociendo la relación laboral, la prestación de servicios en subordinación del actor como para con los demandados. En consecuencia falla a favor del actor en su pretensión, resultando éste acreedor de las indemnizaciones correspondientes.

V. Análisis y comentarios

1. En cuanto a la determinación de la relación laboral: El fallo resuelve sobre la existencia de la relación de trabajo entre las partes del proceso. Que ante la negación de la relación de trabajo de los accionados con respecto al accionante, fue de suma importancia haber determinado “la relación de trabajo entre las partes”. L.C.T. art.22. La doctrina y la jurisprudencia distinguen tres clases o facetas de “subordinación”: La jurídica, la económica y la técnica: (Grisolia, Julio Armando, “Derecho del trabajo y la seguridad social”, pág. 6); (Demichelis, “Evolución del concepto de subordinación”, en Revista “Trabajo y Seguridad Social” año 1982, p. 385).

Ut supra, el actor reunía las tres facetas de “subordinación”; en su labor de chapa y pintura, recibía y acataba órdenes de los demandados, se sometía a la autoridad de los mismos a cambio de una remuneración económica, sin riesgo ni participación de ganancias.

La doctrina es categórica al afirmar que: “La existencia de una relación o prestación de servicios hace presumir que también existe un contrato de trabajo”. Esta es la regla, la excepción determinará la particular circunstancia del caso debidamente acreditada, y a este efecto la prueba debe ser diáfana porque la misma ley se encarga de afirmar que la presunción progresará aunque se utilicen o mencionen formas no laborales para caracterizar el contrato. Consecuentemente, demostrada la relación entre las partes, incumbe al empleador probar que el vínculo era otro. (Sardegna, “Ley de Contrato de Trabajo”, Ed. 1985, p. 92).

Ha señalado calificada jurisprudencia que la clandestinidad laboral “si bien disvaliosa y atentatoria a los derechos humanos, cunde en el país como un virus cultural”, CNAT, Sala VI, “Cascio c/ San Sebastián S.A.”, (sent. del 29/8/2003); SCBA, “Glenon c/ Antonello S.A.I.C.” (sent. del 25/11/2009), Juba L. 89.782.

Trabajo registrado o legal y trabajo clandestino o ilegal. Precisamente para que la función estatal de control de cumplimiento de las normas laborales sea realmente efectiva, es que se impone la obligación de registrar las relaciones individuales de trabajo que vinculan a los empleadores con los trabajadores. Como es sabido, en nuestro derecho positivo el contrato de trabajo-tipo (contrato por tiempo indeterminado, de prestaciones continuas y a jornada completa, arts. 90/91, L.C.T.) es un contrato no formal o de forma libre, que admite incluso la forma de la declaración o el comportamiento (arts. 21 y 48, L.C.T.). Orsini, Juan I. Abogado (UNLP).

Sin embargo, aunque ello no tenga ninguna incidencia constitutiva del vínculo, el empleador debe, necesariamente, documentar la existencia del contrato de trabajo, registrándola tanto en instrumentos privados que debe confeccionar cumpliendo con los requisitos legalmente establecidos (art. 52, L.C.T.), cuanto ante los organismos estatales que conforman el Sistema Único de Registro Laboral (arts. 7 y 18 inc. a), ley 24.013. Orsini, Juan I. Abogado (UNLP).

En efecto, con arreglo a lo que prescribe el citado art. 7 de la Ley Nacional de Empleo, se entiende que la relación o contrato de trabajo ha sido registrado cuando el empleador hubiere inscripto al trabajador: a. En el libro especial del art. 52 de la L.C.T. o en la documentación laboral que haga sus veces, según lo previsto en los regímenes legales particulares. b. En los registros mencionados en el art. 18 inc. a de la ley 24.013 (Sistema Único de Registro Laboral), que comprende la inscripción del empleador y la afiliación del trabajador en determinados subsistemas de la Seguridad Social (sistema previsional, asignaciones familiares y obra social). Orsini, Juan I. Abogado (UNLP).

Por lo demás, por más extenso que haya sido el período durante el cual la relación laboral haya permanecido clandestina, en modo alguno puede considerarse que el trabajador pudo haber “consentido” el carácter no laboral del vínculo y la consecuente falta de registración, confirmando o purgando la conducta ilícita del empleador. Orsini, Juan I. Abogado (UNLP).

El trabajador no registrado está en una situación de precariedad e inestabilidad mayúsculas, lo que explica y justifica su silencio como una derivación del temor al despido, impidiendo que se lo tome en cuenta como una declaración

espontánea de voluntad, no sólo porque la ilicitud es continuada (es decir, se sigue cometiendo mientras no se registre la relación), sino también, porque al estar en juego una cuestión de orden público, el incumplimiento del deber de registración laboral no podría ser válidamente consentido por el trabajador, ni siquiera el flagelo del trabajo clandestino, por lo que mucho menos aún podría considerárselo tácitamente admitido por su silencio y la falta de reclamos. Orsini, Juan I. Abogado (UNLP).

Al respecto, ha resuelto la casación bonaerense: “Resulta desacertado computar como dato relevante para la calificación del contrato, el ‘consentimiento’ que implícitamente habría prestado el actor -derivado del silencio y la falta de reclamaciones al respecto- toda vez que, en caso de que se verifiquen los requisitos legalmente establecidos para la configuración de un contrato o relación de trabajo (arts. 21 y 22 de la L.C.T.), la circunstancia expuesta en modo alguno puede enervar la calificación del vínculo como laboral, ya que -por imperio de los principios de irrenunciabilidad y primacía de la realidad que imperan en la disciplina (art. 39 inc. 3 de la Const. Prov. y 12 y 14 de la L.C.T.)- la eventual falta de reclamos y el pretendido ‘consentimiento’ resultan por completo irrelevantes a los fines de definir el linaje del contrato, SCBA, “García Cambón c/ Clínica Colón S.R.L”, (sent. del 1/10/2008), JUBA, L. 90.373; SCBA, “Urrutia c/ Usina Pop. Cooperativa” (sent. del 29/2/2012), JUBA, L. 97.962. (Orsini, Juan I. El flagelo del trabajo clandestino y la nulidad del despido-represalia por reclamar la registración del contrato de trabajo. pp. 160 – 163).

2. *En cuanto al problema lingüístico*: El magistrado resuelve la ambigüedad definiendo el término y asume el concepto más lato del mismo, “prestación” según el Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia, en el sentido de que alude a la “acción y efecto de prestar” en su primera acepción. Por ello en el art. 23 LCT debe interpretarse en forma específica. Por lo que, “la presunción se sustenta en la circunstancia de que cuando se prestan servicios personales para otro, lo corriente es que la prestación se efectúa por cuenta y riesgo del beneficiario de dichos servicios y que ellos hayan sido organizados por éste último...” (Perugini Alejandro H., “Relación de Dependencia”, Edit. Hammurabi, pág.116 1ª. Edición 2004).

3. *En cuanto a la postura del Tribunal*: Cuando se trata de casos donde está negada la relación laboral, este Tribunal en numerosos fallos anteriores, entre ellos, Felizia c/ Sociedad de Beneficencia Hospital Italiano, en voto colegiado; Médica c/ Congregación Hijas de San Camilo”, en voto unipersonal; sostuvo que para esta Sala la

presunción del art. 23 LCT, opera ante la prueba de la prestación simple de servicios. Atento a la documentación laboral del art. 80 de la LCT solicitada por el actor a los demandados y sin respuesta de los mismos, se determina la presunción del art. 23 LCT.

El magistrado determina la relación laboral entre las partes y da lugar a la demanda, ante el análisis lógico y congruente de la pretensión, los hechos, las pruebas testimoniales, pruebas documentales (CD), el comportamiento de mala fe de los accionados, la observancia de la doctrina y la valoración de la jurisprudencia.

4. *En cuanto al instituto de despido indirecto:* Los accionados niegan la existencia de relación laboral con el accionante y niegan también la recepción de la CD enviado al domicilio por el accionante y ante la negación de la recepción de los mismos y las pruebas de remitos del correo, queda por acreditada la injuria y por ende el actor se ha colocado justificadamente en situación de despido indirecto y en su mérito resulta acreedor de las indemnizaciones derivadas del despido incausado.

5. *En cuanto a la diferencia de haberes:* el magistrado al admitir la demanda, persigue el pago de las indemnizaciones por antigüedad, por omisión de preaviso, integración del mes de despido, por catorce días del mes de diciembre de 2016, haberes adeudados del mes de octubre de 2016, haberes devengados del mes de noviembre de 2016 y dieciséis días del mes de diciembre de 2016; SAC correspondiente al segundo semestre del año 2016; vacaciones proporcionales no gozadas correspondientes al año 2016 ; indemnización art. 80 de la LCT; indemnización de los arts.1 y 2 de la Ley 25323. No hay disidencias y nada por agregar al tratamiento decisorio de los rubros mencionados.

6. *En cuanto a la posición del autor:* en acuerdo con la ratio decidendi en cuanto a: 6.1. La determinación de la relación laboral: El Tribunal ya tiene una posición tomada al respecto de la presunción del art. 23 LCT, opera ante la prueba de la prestación simple de servicios, por ende, se está en acuerdo a tal posición al igual que la doctrina y jurisprudencia en que se valió para justificar la determinación de la relación de trabajo. 6.2. El tratamiento del instituto del despido indirecto: en acuerdo a la resolución del mismo de cómo validó las pruebas documentales (CD), y la legislación citada de principio de buena fe art. 63 de la LCT. y la recepción de correspondencia, ley 24487. 6.3. A las Indemnizaciones: Se encuentra en ellas justeza y la legislación se luce ponderosa en cada uno de los ítems, en total acuerdo.

VI. Conclusión

La decisión del magistrado fue certera, lógica y congruente, ante la pretensión del accionante: la negación de los accionados, la determinación de la relación laboral, la postura de la presunción art. 23 LCT., la postura del término “prestación”, la valoración de las pruebas, la normativa legal, la doctrina citada y la jurisprudencia. Se considera fue una decisión asertiva.

El magistrado de la Sala V de la Cámara Única del Trabajo de la ciudad de Córdoba, sobre la relación laboral resuelve el reconocimiento y determinación de la misma, para ello resultó fundamental el testimonio de los testigos, quienes testificaron ver al accionante prestar servicios de forma subordinada, e identificar como empleador al accionado que decía no ser propietario y también resultaron importantes las pruebas del Correo Oficial, sobre los TCL CD y sus respectivos remitos, por las pruebas mencionadas ut supra, queda probada la relación laboral y el tiempo de la misma. El Tribunal tiene su postura con respecto a la presunción del art. 23 LCT, opera ante la prueba de la prestación simple de servicios. La doctrina es contundente ante la existencia de una relación o prestación de servicios, hace presumir que también existe un contrato de trabajo, por ello el magistrado aplica la presunción del art. 23 LCT.

Retomando la pregunta inicial “¿Ha existido relación de trabajo entre las partes del proceso?” El Magistrado resuelve y determina la relación de dependencia entre las partes, al igual que resuelve el problema de ambigüedad, por cuanto al concepto “prestación” lo interpreta en forma específica en el sentido de que alude a la “acción y efecto de prestar” en su primera acepción. Por lo tanto hizo lugar a la demanda, al despido indirecto y en consecuencia condena a los accionados a abonar todos los rubros reclamados, más costas.

VII Listado de Referencias Bibliográficas

Doctrina

Actualidad Jurídica Laboral N° 137. www.actualidadjuridica.com.ar

Alchourrón y Bulygin (1991).

Cámara Argentina de Comercio y Servicios.

De Jesús G. y Adrogué M. (2014) Derecho Comercial del Consumidor y de la Empresa.

Demichelis, Héctor B. “Evolución del concepto de subordinación”, Trabajo y seguridad social, U.C.A. año (1982) p.385.

Seguridad Social organizadas por la Asociación Argentina del Derecho del Trabajo Filial Córdoba en (1995) Libro de Ponencias.

Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia (1780).

García Martínez, Roberto, “Ponencia Oficial: Actualidad y Contenido del Concepto de dependencia Laboral” en las XII Jornadas de Derecho del Trabajo

Grisolia, Julio Armando, “Derecho del trabajo y la seguridad social”, p.6.

Grisolia, J. (2012). Manual de Derecho Laboral. p.35 y 111 y 119.

Gustavo de Jesús y Manuela Adrogué, (Octubre 2014) Año V. N° 5 Derecho Comercial del Consumidor y de la Empresa. 335 p.5, Párr. 3.

López, Centeno y Fernández Madrid, Ley de Contrato de Trabajo Comentada. Tomo I, p.187.

Orsini, Juan I. El flagelo del trabajo clandestino y la nulidad del despido-represalia por reclamar la registración del contrato de trabajo. pp. 160 – 163.

Perugini Alejandro H., “Relación de Dependencia”, (2004) Edit. Hammurabi, p.116.

Revista Derecho Laboral N° 281. <https://fcu.edu.uy/fcu/revistas/revista-derecho-laboral/revista-derecho-laboral-n-281>. pp. 3-10.

Sardegna, Ley de Contrato de Trabajo, (1985), p. 92.

Jurisprudencia

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VI, “Casco c/ San Sebastián S.A.”,
(sent. del 29/8/2003). Juba L. 782.

Suprema Corte de Justicia Provincia de Buenos Aires, “Glenon c/ Antonello S.A.I.C.”
(sent. del 25/11/2009). Juba L. 89.

Suprema Corte de Justicia Provincia de Buenos Aires, “García Cambón c/ Clínica
Colón S.R.L”, (sent. del 1/10/2008).

Suprema Corte de Justicia Provincia de Buenos Aires, “Urrutia c/ Usina Pop.
Cooperativa” (sent. del 29/2/2012).

Tribunal Superior de Justicia Córdoba, Sala Laboral, “López, Ana Trinidad c/ Ganun y
Asociados S.A. Ordinario Despido Recurso de Casación”, por Sentencia N° 84
del 11/08/2009.

Tribunal Superior de Justicia, Sala Laboral, De Los Ríos, Griselda Fabiana C/
Congregación Hijas de San Camilo– Ordinario – Despido. Recurso de Casación
(sent. del 21/05/2018).

Cámara del Trabajo, Córdoba, Sala 5ª, Felizia, Pablo c/ Sociedad de Beneficencia
Hospital Italiano y otro – Ordinario – Despido. (sent. del 22/12/2009).
Recuperado: <http://www.forodecordoba.com.ar>

Legislación

Congreso de la Nación Argentina, (11/09/1974), Ley de Contrato de Trabajo 20.744.
Arts. 21, 22, 23, 52, 80, 123, 156, 232, 233, 245. <https://servicios.infoleg.gob.ar>

Congreso de la Nación Argentina, Ley Nacional de Empleo N° 24.013, (13/11/1991),
reformas por la ley 25.345. Arts.7, 8, 9, 10, 17, 18.
<https://servicios.infoleg.gob.ar>

Congreso de la Nación Argentina, (13/09/2000), Ley 25.323 Indemnizaciones
Laborables. Arts. 1 y 2. <https://servicios.infoleg.gob.ar>

Congreso de la Nación Argentina, (13/11/1990), Ley 7987 Código procesal del trabajo.
Art.28. <https://servicios.infoleg.gob.ar>

Congreso de la Nación Argentina, (26/12/2007), Ley 9459 Código Arancelario. Arts. 27, 31, 36, 39,97. <https://servicios.infoleg.gob.ar>

Congreso de la Nación Argentina, (27/04/1995), Ley 8465 Código Procesal Civil de Córdoba. Arts. 83 y 812. <https://servicios.infoleg.gob.ar>

Congreso de la Nación Argentina, (31/05/1995), , Ley 24487 Servicios Postales. <https://servicios.infoleg.gob.ar>

Congreso de la Nación Argentina, (13/11/1991), Ley 7987 Código Procesal del Trabajo. Arts.28, 84, 114. <https://servicios.infoleg.gob.ar>

Convenio Colectivo de Trabajo N° 27/88 (SMATA FAATRA)

Justicia Córdoba/TSJ/boletín-judicial. <https://jurisprudencia.justiciacordoba.gob.ar> .

Ley de Contrato de Trabajo Comentada. Tomo I, p.187