

# SEMINARIO FINAL



## Los Derechos Laborales y la Jurisprudencia como protagonista de su aplicación.

**\*Nombre y Apellido: Facundo José Videla Acevedo.**

**\*D.N. I: 39.015.356**

**\*Carrera: Abogacía**

**\*Legajo: VABG71041**

**\*Nombre del Tutor: Susana Paola Abraham.**

**\*Año: 2023**

## Sumario

1. Introducción – 2. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal – 3. Identificación y reconstrucción de la ratio decidendi de la sentencia – 4. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y Jurisprudenciales – 5. Postura del autor – 6. Conclusión – 7. Referencias bibliográficas.

### 1.Introduccion

En esta ocasión nos remitiremos al análisis de la sentencia “*Quirno Travers, Eduardo Jorge c/ Asociación Civil Jockey Club s/ Despido*”, en la ciudad de Buenos Aires dictada con fecha 17 del mes de noviembre del año 2022, con acuerdo de los jueces de la sala VIII de la Cámara Nacional de Apelaciones de Trabajo. El inicio de la controversia se da a partir del año 2015, donde el reclamo consistía en que un trabajador intimó por telegrama laboral a su empleadora a la registración de la relación laboral en el marco de la **ley 24.013**, denunciando haber ingresado a trabajar el 29 de noviembre del año 1982. Frente a dicha intimación, la empresa le respondió mediante carta documento informando que procedería a registrar la relación y lo intimó a que se reincorpore a su puesto de trabajo. El autor de la demanda (ahora fallecido) empezó a realizar su trabajo en conjunto con su hijo en el año 2000, siendo este Maximiliano Quirno, lo cual también tiene participación en los rubros reclamados, por la su participación en la labor.

La sentencia de la instancia anterior hizo lugar a la demanda parcialmente, que perseguía el cobro de indemnizaciones y otros rubros de naturaleza salarial. Donde la misma se encuentra apelada para revocar lo decidido en el tribunal de 1era instancia con el fin de dilucidar un fallo justo que se ajuste al derecho.

Ambas partes admitieron que, el conflicto, se inició a partir de la intimación cursada por el accionante concretado con el telegrama de fecha 19 de marzo de 2015, intimando en los términos de la Ley 24.013, para que se procediera a la inscripción de la relación laboral, reclamando asimismo cuotas adeudadas de SAC, todo bajo apercibimiento de darse por despedido. Por su parte, la accionada sostuvo que tal

comunicación, no era idónea a los fines expresados, por cuanto no se consignaron en ella los verdaderos ingresos a registrar, al incluirse en las cifras consignadas, salarios de su hijo, que, a su vez, simultáneamente, estaba realizando un reclamo similar contra la accionada.

Luego de avance de los días el trabajador por diversas circunstancias personales no se presenta con la documentación correspondiente para su registración laboral, ante ella falta al principio de buena fe y diligencia con el puesto de trabajo. Finalmente, luego de haberse presentado en las oficinas al mes de la intimación se dio por despedido por vencimiento del plazo previsto en el artículo 11 de la ley 24.013, por falta de pago del S.A.C. (2ª cuota de 2013 y las dos cuotas de 2014) y por falta de pago de los haberes de la segunda quincena del mes de marzo de 2015.

Se considera relevante dicho fallo debido a la controversia generada a partir de la registración laboral, donde el trabajador no presenta la documentación correspondiente, violando los principios de buena fe y continuidad del vínculo, al haber imposibilitado que la empresa lo registre correctamente no concurriendo a su puesto de trabajo. Este uno de los pocos casos, en que, ante el reclamo por la registración de un contrato de trabajo de mucha antigüedad (más de 30 años), un empleador accede a la regularización pretendida, y el pago de honorarios de viáticos correspondientes.

Es importante el análisis para tener en cuenta que, ante una falta de registración laboral o la existencia de registración errónea, y se intima por la ley 24.013, si la parte empleadora procede a informar que realizará la registración requerida, el trabajador deberá colaborar con el proceso aportando todos los datos y documentación necesaria para realizar el trámite de registración y debe reincorporarse a su puesto de trabajo.

Por último, cabe destacar que el fallo analizado presenta un problema jurídico de tipo Axiológico, es decir, por la contradicción de un principio y una norma aplicable al caso concreto (Dworkin, 2004). Debido al conflicto entre un principio, que en este caso es el de buena fe. Este principio es ineludiblemente el alma de los contratos y tienen mayor incidencia en los que regulan los vínculos laborales. Si bien hay una vulneración de derechos por la parte demandada por ejemplo en la mala registración, donde se vulnera los art. 14 bis, 16, 75 inc. 22 de la Constitución Nacional, como los art. 4 y 5 de la Ley de Contrato de Trabajo. Por ejemplo, en el 14 bis de la CN donde menciona que el trabajador gozará de condiciones dignas y equitativas de labor. También en el art. 16 de la CN que especifica que todos los habitantes de la Nación gozan de los mismos derechos,

obligaciones y garantías, sin ninguna discriminación. Es irrefutable mencionar el art. 75 en su inc. 22 donde se le delega al congreso la facultad de legislar sobre condiciones de trabajo, regulación del empleo, organización sindical y seguridad social, y concluyendo en la Ley de Contrato de Trabajo en sus arts. 4 y 5 que la relación laboral deberá constar por escrito y que se presume existente y vigente.

## **2. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y resolución del tribunal**

La premisa fáctica esta explícitamente respaldada por ambas instancias decisorias del conflicto, en que, según las pruebas que se remiten en el fallo, hubo un claro accionar tendencioso de la parte actora a inducir al despido indirecto, omitiendo el espíritu del contrato que unía al accionante con la patronal. Todo indica que al concretarse el despido indirecto de la empresa Asociación Civil Jockey Club, inducido por la parte actora, en este caso el señor Quirno Travers, Eduardo Jorge, tuvo su fundamento en el art. 11 de la Ley 24.013, lo cual, ante la negativa de pago por parte del empleador, fundando su decisión en que actuó como la ley indica, la parte actora insiste por el cobro por los rubros indemnizatorios correspondientes a la multa estipulada por la norma, la parte actora decide iniciar las debidas acciones legales.

Ante situarse a derecho, el Sr. Quirno Travers, decide iniciar el litigio en la justicia laboral persiguiendo el cobro de los rubros que reclamaba, por la aplicación de La L.C.T en sus art. 231, 232, 233, 245 y las multas previstas *in fine* en la Ley 24.013. Para ello interpone ante el Juzgado Nacional de 1ra Instancia del Trabajo nro. 76 una demanda dirigida contra su ex empleadora, Asociación Civil Jockey Club, a los fines de que se realice el pago de los rubros mas las multas estipuladas, haciendo hincapié en la correcta intimación para la regulación de la mala registración laboral. El juez de primera instancia decide fallar a favor de la parte demandada considerando que el despido indirecto producido por la parte actora es injustificable, entendiendo que forzó la situación al ubicarse en el lugar de despedido. La parte actora decide apelar la decisión del colegiado de primera instancia, asintiendo que los derechos del trabajador habían sido vulnerados, aún con la intención de registrar al trabajador, explayando que los plazos estaban vencidos y que el ordenamiento era específico en esos términos. Por consiguiente, la Cámara de

Apelaciones del Trabajo Sala VIII decide rectificar la decisión del juzgado de primera instancia, condenando en costas a la parte actora.

### **3. Identificación y reconstrucción de la ratio decidendi de la sentencia.**

Teniendo en cuenta todo el camino procesal que atraviesa la causa, la Cámara de Apelaciones del Trabajo Sala VIII decide revocar la postura del apelante. Primero realiza su principal enfoque en que las intimaciones propuestas por la parte actora no pueden utilizarse a fin de desplazar, en inicio, el principio por excelencia que empapa a los contratos laborales, como lo es el principio de buena fe. Como bien indica las multas de los art. 8, 9 y 10 de la Ley 24.013, el art. 14 de la misma señala específicamente que bajo ningún punto de vista, las aplicaciones de las multas respaldan como única causal la ruptura del vínculo laboral como lo menciona inmedible jurisprudencia, tales como "Molina, Juan Carlos c/Alpargatas S.A.I.C."; "Gómez, José Luis c/ Cerámica Alberdi S.A.", y que la L.C.T detalla en su art 10 que sobre todo litigio siempre debe primar la continuación del contrato laboral.

Asimismo, la ley de contrato de trabajo en su art. 7 menciona que de ninguna manera podrán ser aplicables condiciones menos favorables para el trabajador, y ante el expuesto accionar del empleador, utilizando y aplicando correctamente la normativa, intenta generar y solventar esas condiciones desfavorables, por la mala registración, en los términos de ley, lo que sigue demostrando que el fin inmediato es la conservación del vínculo laboral. Finalizando cabe destacar que la situación de despido indirecto en la que un empleado termina ubicándose, debe obtenerse como última opción, donde la falta se torna sumamente gravosa e irreparable, y que una de las partes desiste de obrar con buena fe, y ante este comportamiento el cuerpo colegiado o el juez debe identificar como premisa indicativa a donde se dirige la intención de quien invoca el derecho a subsanarse, para que, luego de esta detección, suprima comportamientos e intenciones que perculan el espíritu legal del fuero descripto.

#### **4. Descripción del análisis conceptual y antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.**

“El hombre se inserta al proceso económico de dos maneras. Si se dispone de capital, organizado una empresa, y si sólo dispone de su fuerza de trabajo, laborando por cuenta ajena. De allí que el vínculo jurídico laboral revista trascendental importancia. Y en tanto, la apropiación de la fuerza de trabajo humano no es la mera apropiación de la fuerza de trabajo - digamos de una maquina o una bestia -, implica la asunción por parte del Estado de una dimensión política que se expresa en valores y que excede el mero intercambio económico. A partir de la comprensión histórica de la necesidad de esta dimensión política es que sostenemos que el contrato de trabajo es un contrato legalmente intervenido bajo las normas del orden público laboral. (Dr. Luis Roa)”.

Con una pequeña sintaxis como menciona el Dr. Luis Roa, respecto a la LCT, se denota la importancia de la intervención estatal, tanto legal como reguladora de cómo se miden los derechos laborales, considerando como en reiteradas y repetitivas situaciones el obrador se encuentra en una situación de total desamparo por la ignorancia que predomina generalmente en las situaciones de abuso de poder en ámbito laboral, que son constantes en realidades históricas y actuales.

Como bien podemos ver la decisión de la Cámara de Apelaciones del Trabajo VIII determina que la reclamación observada por la parte actora no resulta procedente, si marca un precedente en los casos que a futuro van a tener, de antemano, un problema jurídico que desdobra una problemática como es la mala aplicación y la disparidad ante ciertos litigios que se coinciden con el fallo analizado. Todo esto contemplando que las normas laborales se construyen diariamente con un único fin de equilibrar las cargas obligacionales que le corresponde a cada centro de interés que se configuran en un contrato de trabajo. Es relevante considerar las decisiones de los jueces que fallan a favor de los empleadores que actuaron de buena fe en litigios laborales. Uno de los autores destacados en este tema es Guillermo Cabanellas, reconocido jurista y autor de "Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual". Cabanellas argumenta que el principio de buena fe debe ser considerado en la resolución de disputas laborales, permitiendo un equilibrio justo entre los intereses de los trabajadores y los empleadores.

Según Cabanellas, el principio de buena fe es fundamental en el ámbito laboral, ya que implica la confianza y el respeto mutuo entre las partes. Si un empleador ha actuado de buena fe, siguiendo las normas y regulaciones laborales, y ha demostrado una conducta responsable en el cumplimiento de sus obligaciones, una decisión judicial a su favor puede ser justificada.

Es importante destacar que esta postura no busca menoscabar los derechos de los trabajadores. La justicia laboral debe asegurar que los trabajadores reciban una compensación justa y adecuada por cualquier perjuicio sufrido. Sin embargo, cuando un empleador ha actuado de buena fe y ha cumplido con sus obligaciones legales, la justicia debe buscar un equilibrio entre los derechos de los trabajadores y los intereses legítimos de los empleadores.

## **5. Postura del autor**

En el caso analizado podemos distinguir como se apela la decisión del Juzgado de Primera Instancia en “*Quirno Travers, Eduardo Jorge c/ Asociación Civil Jockey Club s/ Despido*” donde la parte actora, decide elevar la decisión al cuerpo colegiado de la Cámara de Apelaciones Trabajo Sala VIII con una fecha de sentencia 17 de noviembre del año 2022, en la cual la cámara decide rectificar la decisión del juzgado de primera instancia.

Por todo lo expresado, es inexorable comprender que el principio de buena fe debe primar en todo accionar contractual, mas en cuestiones laborales, y que ante escenarios que sean pasibles de conflicto, es dirimente contemplar que los principios y bases del derecho laboral se funden y se crean en su gran espíritu que es la costumbre, la necesidad de la protección de los derechos generalmente vulnerados, pero sin violar el norte de la cuestión, que, debe ser la justicia. Resulta oportuno mencionar que todo el marco de regulación legal que delimita las aplicaciones normativas tiene su clara protección sobre los principios de la justa aplicación, como ser el Art. 14 que establece que las disposiciones de la LCT son de orden público y no pueden ser objeto de renuncia o transacción, excepto en casos expresamente previstos por la ley, asimismo el Art. 17 establece que la prueba de los hechos que hacen al derecho de las partes en el proceso laboral debe apreciarse en conciencia, teniendo en cuenta la verdad real.

Lo primordial sobre este conflicto deber la objetividad en las interpretaciones que se realicen en los lugares donde se analizan las pretensiones de las partes, y que no debemos caer en una tendencia donde, si bien, la generalidad nos indica que hay una parte “débil”, la misma debe ser consecuente y diligente con su accionar para la determinación de su justo reclamo, y que no puede demostrarse que los principios son aplicables unidireccionalmente. Amen de lo dicho, el macro de éste es enaltecer al correcto principio de Buena Fe, que no posee fecha de caducidad ya que, desde un principio del fuero hasta la fecha, nos demuestra su correcta vigencia y que sigue siendo un clarificador en materia contractual.

## **6. Conclusión.**

Cerrando el camino recorrido en todo este proceso, lo que se refiere a un litigio indemnizatorio, la correcta aplicación de las leyes y el régimen que encuadra las principales problemáticas del derecho laboral, se puede expedir de dicha situación que, como principal apartado significativo respecto al fallo, se permite tener como indeclinable garantía y responsabilidad social que nuestras bases de derecho, nuestras instituciones, como lo estipula nuestra Ley de Contrato de Trabajo 20.744 en su art. 1 cuando menciona como fuentes, de este tan importante fuero, que los usos y las costumbres constituyen a la pragmática e irrefutable creación de marcos protectorios a los sujetos que participan en un contrato laboral; dicho esto, esos usos y costumbres de ninguna manera puede contribuir a precedentes que desvirtúen o desvíen el alma de este tipo de contratos, generando la posibilidad de aplicaciones erróneas o tergiversadas por haber utilizado el marco normativo para defender intereses que carecen de buenas costumbres, moral y ante todo Buena Fe.

Concluyendo, nos inclinamos a optar por decir que la Cámara de Apelaciones del Trabajo aplico correctamente el criterio e interpretación normativo, respaldando su postura en lo que empapa a las leyes laborales, a los principios que solidifican las bases contractuales y que el abuso interpretativo no puede ser protagonista en ninguna de las partes del conflicto, que debe primar sobre todo la aplicación mas equitativa, que las vulneraciones a los trabajadores tienen su debido respaldo, pero cuando el obrar de buena fe provienen de cualquiera sea las partes, será el destino en común que buscaran seguir, tanto los competentes de impartir justicia como los actuantes.



## Referencias bibliográficas

### Legislación

- **Constitución Nacional de la Nación, Ley N° 24.430 – Texto recuperado**  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>
- **Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (LCT) - TEXTO ORDENADO POR DECRETO 390/ (1976) recuperada de:**  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/norma.htm>
- **Ley de Empleo, 24.013 (Protección del Trabajo) – Promulga por decreto N° 2565(5-11-1991) recuperada de:**  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/412/texact.htm>

### Doctrina

- **Dworkin, Ronald (2.004).** Los derechos en serio.  
[http://ejuridicosalta.com.ar/files/derecho\\_trabajo.pdf](http://ejuridicosalta.com.ar/files/derecho_trabajo.pdf)
- **Cabanellas, Guillermo.** Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual
- **Dr. Luis Roa.** El contrato de trabajo

### Jurisprudencia

- **Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo sala VIII**  
[http://www.eldial.com/nuevo/pdf\\_fallos/AAD313.pdf](http://www.eldial.com/nuevo/pdf_fallos/AAD313.pdf)
- **Corte Suprema de Justicia de la Nación**  
"Molina, Juan Carlos c/Alpargatas S.A.I.C."
- **Corte Suprema de Justicia de la Nación** "Gómez, José Luis c/ Cerámica Alberdi S.A."