



Seminario Final de Abogacía

Modelo de Caso

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

**“CONTRATOS DE TRABAJO INTERNACIONALES.
Análisis en el marco de la prueba del derecho aplicable.”**

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO, SALA VIII

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

Alumna: Carla Noelí Castillo

DNI: 32.805.762

Legajo: VABG48666

Sumario: I. Introducción.- II. Plataforma fáctica, historia procesal y sentencia.- III. Análisis de la *ratio decidendi* de la sentencia.- IV. Antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.- IV.1 Relaciones laborales internacionales.- IV.2 Relaciones laborales y contrato de trabajo internacional.- IV.3 El artículo 3 de la Ley de Contrato de Trabajo. Derecho aplicable.- IV.4 Necesidad de prueba del derecho extranjero.- V. Postura de la autora.- VI. Conclusiones.- VII. Referencias.-

I. Introducción

En el fallo comentado, dictado por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala III, en autos “De Nevares Alejandro c. Citibank NA s/ despido” (CNApt, Sala III, 2021), se hizo lugar a la acción incoada por el actor contra la empresa en la que prestó servicios, sin solución de continuidad y en el marco de una relación laboral encuadrada en contratos de trabajo autónomos, celebrados y ejecutados de modo sucesivo entre el accionante y dos empleadores - personas jurídicas – distintas.

El objeto reclamado en la litis eran indemnizaciones por despido entre otros rubros que fueron incluidos en la liquidación final. La causa concluyó con la condena a pagar a la demandada, Citibank NA, la suma de \$ 640.913,44 con más los intereses.

El decisorio de la alzada que se comenta estuvo signado por la postura opuesta que adoptaron las instancias que llevaron adelante el proceso. En primera instancia la acción no prosperó siendo la misma rechazada, mientras que la Cámara revocó por mayoría la sentencia de grado haciendo lugar a la demanda. Esta cuestión ya torna *per se* trascendente el comentario en tanto permite distinguir los distintos criterios adoptados por los magistrados intervinientes.

Por otra parte, resulta justificado el examen del fallo ya que en él se llevó adelante la exégesis prolija del derecho aplicable a la acción impetrada, resultado del despido del actor.

Como corolario, puede afirmarse que el comentario es digno de desarrollo ya que, a partir de lo dictaminado por la alzada, cuestiones como las aquí abordadas transitan un sendero con mayor seguridad jurídica. Dicho en otros términos, el fallo ha esclarecido el derecho aplicable a este tipo de relaciones laborales donde se inmiscuyen cuestiones espacio-temporales en materia laboral.

Además, y he aquí el mérito de la causa “De Nevares” (CNApt, Sala III, 2021), son las cuestiones de derecho y prueba, sobre los que se han propuesto distintos razonamientos lógicos a través de la sana crítica.

Al decir de Maccormik (2003) hay que distinguir entre casos fáciles y casos difíciles. Este autor considera que en los casos fáciles, la justificación de las decisiones puede alcanzarse por una simple deducción de una regla establecida y los difíciles, en cambio, como hay problemas de interpretación, clasificación o relevancia, obligan al juzgador a acudir a la deducción.

Es preciso destacar en esta instancia que en autos “De Nevares” (CNApt, Sala III, 2021) se llevó la discusión al plano de razonamiento jurídico que buscaba dar solución a un problema de prueba. Alchourrón y Bulygin, (2012) explican que un problema de prueba es aquel donde se debate no versa sobre la prueba de un hecho en un caso concreto o como fue éste acreditado, sino que se trata de la apreciación judicial y funcionamiento de ciertas presunciones legales, de cargas probatorias y la ponderación de algunos tipos de pruebas que obran en la causa.

En este fallo el referido problema es posible de ser inferido a través del desarrollo argumental que realiza la Cámara para llegar a la conclusión sobre cuál es la prueba necesaria para dilucidar el derecho aplicable a la causa. Cabe poner de manifiesto que cuando el derecho internacional está inmiscuido en un conflicto judicial del orden local, éste debe ser interpretado por sus propias reglas; de allí que los jueces deberán considerar y valorar los alegatos y pruebas que aporten los litigantes de un modo particular.

Para cerrar estas palabras introductorias, es preciso dejar asentado que el comentario lleva un orden tal que permite analizar la causa desde sus inicios comenzando por la narración de la premisa fáctica, la historia procesal y el análisis de la decisión de la Cámara. También se examinarán posturas doctrinarias y jurisprudenciales que sean aplicables al caso. Esto permitirá que pueda arribarse luego a las conclusiones pertinentes y a una toma de posición respecto a la causa.

II. Plataforma fáctica, historia procesal y sentencia

El Sr. De Nevares, actor, comenzó a trabajar para la sucursal argentina del Citibank NA; prestó tareas desde el 01/04/1991 hasta julio del año 1994. A partir de agosto de 1994 se desempeñó en otra compañía denominada Citicorp Capital Market SA, también con asiento en Argentina, hasta que renunció en enero de 2004 para empezar a laborar en Citibank NA New York, en la ciudad de Nueva York, en Estados Unidos, lugar donde celebró un nuevo contrato. Allí trabajó hasta que fue despedido el 11/04/2007.

Ante ello, De Nevares regresó a Argentina e intimó a la demandada (Citibank NA) para que le otorgue tareas en el país bajo apercibimiento de considerarse despedido. Ante la negativa de la accionada, esa decisión la efectivizó el 31/07/07.

En primera instancia no se acogió el reclamo de la parte actora a mérito de no considerar válida la renuncia del actor a Citicorp Capital Market SA y, por lo tanto, su desempeño para Citibank NA New York. En virtud de ello, no se autorizó a De Nevares a reclamar por una relación laboral extinguida tres años antes.

Ante esa resolución, las partes apelaron el pronunciamiento de la instancia anterior que no acogió el reclamo de la parte actora.

La alzada, en oportunidad de pronunciarse, resolvió revocar la sentencia apelada y en su mérito hacer lugar en lo principal, es decir, a la acción entablada por el accionado. Así condenó a ésta última a pagar al actor, mediante depósito judicial, dentro del quinto día de quedar firme la liquidación, la suma de \$ 640.913,44.- con más los intereses. También dejó sin efecto la distribución de las costas y las regulaciones de honorarios efectuadas en la anterior instancia, imponiéndole las costas de ambas instancias a la parte vencida en lo principal.

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

Con respecto a los argumentos que sirvieron de sustento al decisorio, cabe comenzar señalando que el voto de la mayoría fue elaborado por el Dr. Catardo, quien destacó la unidad de la relación laboral por todo el periodo denunciado por el actor, pues habría sido brindada a favor de una aparente pluralidad de personas. En ese orden, resolvió —de conformidad a las pruebas aportadas al expediente— que Citicorp Capital Market SA era un simple vehículo societario utilizado por la demandada para operar bonos y acciones en el mercado; con motivo de ella es que la relación laboral fue fragmentada en perjuicio del actor para evitar las consecuencias legales que se prevén en el ordenamiento jurídico argentino.

Ante tal situación, descalificó la renuncia considerándola involuntaria y simulada, en tanto pudo entender que el actor comenzó a desempeñarse casi de forma inmediata a favor de la accionada, pero en la sucursal foránea y por la existencia de una nota dirigida a Citibank NA, en lugar de Citicorp Capital Market SA, donde expresó que en virtud de su desvinculación nada más tendría por reclamar a la primera. Asimismo concluyó que la transferencia del actor a los Estados Unidos tuvo carácter meramente transitorio, pues su

visa de trabajo estaba condicionada desde el inicio de la relación laboral con dicha sucursal extranjera, con obligación de retornar a Argentina ante su eventual finalización.

Con el voto minoritario, el Dr. Pesino propuso confirmar el rechazo de la acción, al estimar que correspondió distinguir el vínculo habido en Estados Unidos de sus anteriores, lo que impediría la aplicación al caso de la legislación argentina (art. 3º, LCT). En el fundamento de su voto también ponderó que la renuncia del actor era válida y efectiva. Además, interpretó que tampoco se habría demostrado 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 o conducción temeraria (art. 31, LCT).

Obiter dictum el Dr. Pesino expresó que era indispensable considerar la fecha de extinción del vínculo laboral, la cual sería la del despido directo materializado en los Estados Unidos (11/04/2007) y no la de la denuncia del contrato efectuada en la Argentina (31/07/07). Ello lo entendió 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.

Como bien se observa en los argumentos del pronunciamiento de alzada, la cuestión probatoria es sumamente importante para resolver litigios como el que aquí se comenta; más cuando se involucra al derecho internacional el cual, como oportunamente se señalara, se rige por sus propias reglas.

En ese orden, 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.". Esto se transcribe en aras de acentuar que es, en suma, el juez de la causa quien debe calificar la forma jurídica apropiada a los hechos alegados y comprobados y a las pretensiones deducidas por las partes, aunque ello diste del encuadramiento normativo efectuado por ellas.

IV. Análisis doctrinario y jurisprudencial

IV.1 Relaciones laborales internacionales

El mundo actual se caracteriza por una amplitud de relaciones entre personas de distintos Estados. En el caso comentado se destacan las relaciones jurídicas internacionales de naturaleza contractual-laboral.

Las libertades de circulación, integradas entre todas por la libre circulación de personas, servicios y capitales, y además, el libre establecimiento de empresas; inciden directamente en el elevado número de situaciones privadas internacionales de naturaleza

laboral en el territorio comunitario. Los trabajadores y los empresarios pueden desplazarse libremente por los Estados para prestar tareas entre ellos distinto del de origen o para establecer una empresa (Garcimartín Alférez, 2014).

Debido a esto es de gran importancia el derecho local pero también el derecho internacional privado para regular las relaciones privadas internacionales entre los particulares, en este caso en materia laboral y por cuestiones relativas al contrato internacional de trabajo y a los desplazamientos temporales de trabajadores entre los Estados.

IV. 2 Relaciones laborales y contrato de trabajo internacional

Para que el conflicto de trabajo sea objeto del derecho internacional privado deben darse dos requisitos: por un lado, debe tratarse de una relación jurídica horizontal, que lo es la materia laboral, y por otro, 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.3 El artículo 3 de la Ley de Contrato de Trabajo. Derecho aplicable

El artículo 3 de la Ley de Contrato de Trabajo 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 Caubet (2013) que con respecto al lugar de ejecución del contrato de trabajo que, en este sentido, la norma resulta clara al determinar que la LCT se aplica a todo contrato de trabajo que se ejecute en Argentina, cualquiera hubiera sido el lugar de su celebración. Y sobre el lugar de ejecución múltiple, explica la autora que si existe un lugar de ejecución, debe aplicarse la ley del principal lugar de ejecución y, en caso de duda, la que tenga el derecho más favorable al trabajador.

Esta norma, es consecuencia del principio de territorialidad receptado por el art. 1209 del Código Civil. Dicha norma ha sido receptada por el art. 2652 del Código Civil y Comercial unificado por la ley 26.994, codificación que abandona el principio de territorialidad y privilegia la autonomía de la voluntad, ya que dispone que la ley aplicable

será la que elijan las partes y solo ante la falta de elección, se aplicarán las leyes y usos del lugar de cumplimiento (Porta, 2015).

Sin embargo, este precepto no es aplicable al contrato laboral, porque el art. 1252, 2° párrafo del Código Civil y Comercial dispone que los servicios presentados en relación de dependencia se rigen por las normas del derecho laboral. En suma, en este punto prevalece lo dispuesto por la LCT. Ergo, la LCT será de aplicación en el caso de contratos laborales celebrados en el extranjero pero ejecutados en Argentina.

En cambio, la legislación no será aplicable a aquellas contrataciones que, celebradas en territorio nacional, deban ejecutarse en el exterior. En el supuesto de que la ejecución se realice en diferentes países, se deberá tener en cuenta el principal lugar de ejecución (Etala, 1999).

Cabe traer a colación que el art. 3° de la LCT, se corresponde con lo dispuesto — al momento de estar vigente— en el art. 1210 del Código Civil y con el criterio general previsto en los instrumentos multilaterales de derecho internacional privado (González Pereira, 2018). Esta cuestión no resulta marginal si se considera que en el fallo anotado, el último contrato de trabajo celebrado era un contrato autónomo respecto de los anteriores instrumentos y fue ejecutado por las partes en Nueva York, lo que llevaría a la aplicación del derecho foráneo.

Un criterio extendido en la doctrina advierte que debe estarse a la localización de la prestación principal del contrato (donde se ejecuta la dación laboral efectuada por el trabajador), más allá de dónde se encuentre radicado su empleador (González Pereira, 2018). No obstante ello, la jurisprudencia también ha señalado el lugar en el que se ubica la beneficiaria de la prestación laboral a tales efectos (CNTrab., sala V, “Carrillo Ricardo César c. Inversora de Eventos SA y otros s/ despido”, 18/5/2010).

Ahora bien, si se estima la unidad del vínculo laboral sin solución de continuidad, se estaría frente a un supuesto donde las prestaciones del trabajador tuvieron un lugar de cumplimiento múltiple, entre los EE.UU. y Argentina. Esto permite entender que la pauta interpretativa aplicable sería la del lugar principal de ejecución (Espinillo, 2019), lo que no resulta menor si se tiene en cuenta que las partes podrían modificar el derecho aplicable a la relación en su inicio, pero también durante la ejecución del contrato de trabajo.

IV.4 Necesidad de prueba del derecho extranjero

La prueba del derecho extranjero radica en el *principio jura novit curia* por el cual se establece que los jueces y tribunales solo están obligados a conocer las normas escritas,

las cuales no requieren ser probadas con base en este principio; es por esto que se presume que el juez no conoce el derecho extranjero y debe ser probado para su debida aplicación en la resolución del litigio. Así y por regla general, el derecho extranjero deberá ser probado en el litigio privado internacional (Scotti, 2019).

Deberán quedar, por tanto, suficientemente probadas las normas que se deban aplicar a la situación privada internacional para resolverla. En este sentido en un proceso ante la jurisdicción relativa a 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 o 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, aquellos recogidos en la legislación nacional. Puede utilizarse un solo medio de prueba o varios y será a elección de las partes. Entre los medios de prueba a los que pueden acudir se pueden mencionar fundamentalmente: el documento público y la prueba pericial (Scotti, 2019).

V. Postura de la autora

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

En esta inteligencia, y referido al fallo comentado, se trae a colación que la modalidad laboral itinerante que el actor ejercía, consistía en prestar tareas en distintos y sucesivos espacios geográficos por lo que se vio sometida a distintas legislaciones. Tal modalidad de trabajo, a tenor de lo resuelto en la causa, se caracterizó por la unidad de ejecución; de allí 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.

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.

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.

Debido a que cada Estado tiene su propia regulación interna y sus propios tribunales, es posible concluir que se está ante un fraccionamiento jurídico. 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, lo que implica idénticas soluciones en situaciones privadas internacionales, tanto en competencia judicial internacional, como en ley aplicable.

VI. Conclusiones

En autos “De Nevares Alejandro c. Citibank NA s/ despido” (CNAT, Sala III, 2021), se estudiaron algunos aspectos de naturaleza laboral combinados con algunos elementos propios del derecho internacional. De allí que el comentario del fallo permitió abordar el problema jurídico sobre el cual giró el decisorio: la prueba para determinar el derecho aplicable.

Cabe recordar que el actor prestó tareas en Argentina y Estados Unidos para el mismo empleador; sin embargo, cada uno de los contratos de trabajo en cada uno de ellos eran autónomos y fueron celebrados de forma sucesiva entre De Nevares y dos personas

jurídicas diferentes. Su actividad fue continua 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 la negativa de ésta, efectivizó la intimación en julio de 2007. En primera instancia no fue acogido el reclamo del accionante por no considerarse válida su renuncia. La decisión fue apelada por ambas partes.

A *posteriori* la Cámara revocó la sentencia apelada e hizo lugar en lo que hace a lo principal de la acción incoada por el actor. La causa concluyó con la condena a la demandada a pagar al accionante lo debido por el despido.

Luego de estudiado el caso se llegó a la conclusión de que se concuerda con lo resuelto por la Cámara: que conforme la regla del derecho internacional privado contenida en el art. 3 de la Ley de Contrato de Trabajo, el punto de conexión en materia de legislación aplicable en casos como el comentado, es el del lugar de ejecución del contrato.

La Cámara realizó un desarrollo argumental de la legislación, doctrina y jurisprudencia que logró su propósito: dilucidar que un empleado que presta servicios en Argentina (y aunque también lo haga en otro país) debería estar —en principio— regido por la normativa laboral local.

Si bien son evidentes las dificultades que representó 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, la Cámara pudo determinar que el reclamo está bien justificado a partir de la normativa nacional. Para arribar a tal conclusión 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 si se toma este principio. Además, éste es el motivo por el que se presume que el juez no conoce el derecho extranjero y debe ser probado para su debida aplicación en la resolución del litigio

A modo de colofón se deja señalado que el derecho extranjero tiene que ser probado en su contenido y en su vigencia. Y como sucedió en esta sentencia comentada, el tribunal se valió de cuantos medios de acreditación consideró necesarios —además del principio *iura novit curia* —ya que lo que se busca es proteger los derechos de 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.
- Espinillo, N., (2019) “Interpretación del art. 3° de la Ley de Contrato de Trabajo en la jurisprudencia actual”, DT, 2019 (mayo), 1057
- Etala, C.A, (1999) *Contrato de trabajo*, (2ª ed.), Buenos Aires: Astrea
- 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
- González Pereira, O. (2018) “El contrato de trabajo internacional. El impacto del Código Civil y Comercial”, LA LEY 15/06/2018, 1
- Maccormick, N, (2003). *Legal Reasoning and Legal Theory*, Reino Unido: Oxford University Press.
- Porta, E. (2015) “Sección IV. LCT (Ley 20.744) Arts. 62 al 89”, 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

2. Jurisprudencia

- CNApt, Sala III, “De Nevares Alejandro c. Citibank NA s/ despido” (14/05/2021)
- CNTrab., sala V, “Carrillo Ricardo César c. Inversora de Eventos SA y otros s/ despido”, 18/5/2010

3. Legislación

- Congreso de la Nación. Ley N° 20.744 – Ley de Contrato de Trabajo (1976)

