



Análisis del fallo: "Zárate, Pablo Andrés c/ Providus SA. de Capitalización y Renta y Otros - Ordinario - Despido- Recursos de Casación" 3152940"

Carrera: Abogacía

Alumno: Matassini Maximiliano Liber

Legajo: ABG09385

D.N.I.: 35.529436

Tutor: Carlos Isidro Bustos

Opción de trabajo: Comentario a fallo

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

SUMARIO: Introducción. II. Aspectos procesales: a) Premisa fáctica. b) Historia Procesal. c) Decisión del Tribunal. III. Ratio decidendi o argumentos en los que se basó el Tribunal. IV. Antecedentes doctrinales y jurisprudenciales. V. Posición del autor/ar tomada con respecto al caso. VI. Conclusión. VIII. Referencias bibliográficas

I. INTRODUCCIÓN

El Derecho Laboral o Derecho del Trabajo es el conjunto de reglas y de principios, resultantes de valores y pautas culturales, propias de un contexto socio-histórico que conforman una determinada realidad social. Por la importancia que imponen en el cuerpo social al que están destinadas a regir, revisten el carácter de disposiciones de orden público.

El Derecho del Trabajo y la Ley 20744, vienen a proteger a los trabajadores y a regular las relaciones laborales, es por ello que establecen las condiciones y los supuestos en que se debe instituir el trabajo.

Las crisis económicas y las políticas adoptadas en materia laboral de la última década han dejado al trabajador dependiente en un alto grado de desprotección, favoreciendo la utilización de formas encubiertas y fraudulentas de contratación.

La locación de servicios en nuestro país se erige como política clientelar utilizada en forma masiva y abusiva.

Pero existen principios en el Derecho Laboral, como el principio de la “primacía de la realidad” el cual tiene por función, anular aquellas figuras no-laborales que utilice el empleador, como maniobra evasiva al cumplimiento de sus deberes y obligaciones. Este principio supone que el contrato laboral es un contrato realidad otorgando en todos los casos prioridad a los hechos y no así a los documentos.

Por ello, de comprobarse la simulación o fraude, la relación automáticamente será regulada por la ley como contrato por tiempo indeterminado.

En los autos caratulados "**Zárate, Pablo Andrés c/ Providus SA. de Capitalización y Renta y Otros - Ordinario - Despido- Recursos de Casación" 3152940**" dictado por el **Tribunal Superior de Justicia** de la provincia de Córdoba, publicado el mismo en Semanario Jurídico:

www.semanariojuridico.info/jurisprudencia/ver/7583/1/1121/, el cual posee sentencia firme, dictada con fecha 14/03/2019. La vinculación del fallo con la temática elegida, versa sobre el debate acerca de si existió: relación laboral, contratación, delegación y subordinación entre el Sr. Zarate y Providus S.A.

El problema de razonamiento jurídico identificado en el fallo, es un **problema de relevancia**, ya que el juez, en el hecho puntual alegado por el Sr. Zarate, el cual invoca una subordinación entre el mismo y Providus S.A, que encierra la relación típica entre un trabajador y su empleador, solicitando de este manera, el pago de las indemnizaciones por antigüedad, sustitutiva del preaviso omitido, integración del mes de despido, art. 8 de la ley 24.013, art. 2 de la ley 25.323, art. 80 de la LCT; y de esta manera estamos en un problema de relevancia por parte del juez al momento de aplicar las normas solicitadas o la norma que regula a los productores asesores de seguros- ley 22.400-.

II. ASPECTOS PROCESALES

a) Premisa fáctica

La accionada "Providus SA de Capitalización y Renta" se dedica a gestionar el ahorro particular mediante la colocación de planes de capitalización y renta, cuyo objeto es, para los clientes, la conformación de un fondo mediante cuotas mensuales y de acuerdo con las condiciones previamente establecida

El reclamante aduce que realizaba su actividad laboral en forma dependiente realizando viajes a diferentes pueblos, para así poder ofrecer los planes de ahorro y capitalización a los posibles suscriptores, pero este diligenciaba su actividad en libertad con total autonomía e independencia. fuera del entorno de la empresa, no cumplía horarios ni recibía sanciones. Nada lo obligaba a realizar determinadas tareas ni cumplir determinadas directivas más que las observaciones de las condiciones generales dadas por PROVIDUS S.A. Es más, el reclamante solicitó ejercer dicha actividad siendo debidamente informado de las condiciones para las suscripciones y el desempeño de su tarea. La obligación con la accionada finalizaba con la entrega de información de los suscriptores captados, en las distintas giras realizadas por el demandante.

El reclamante acudía a la sede de la empresa PROVIDUS S.A ubicada en Humberto primo 525 en forma esporádica, que actuara en coordinación con otros asesores y el

mismo portara una identificación a los solos fines de presentarse ante el público en general. No constituyen en indicadores de una subordinación entre el demandante y la accionada

b) Historia procesal

La Sala Quinta de la Cámara Única del Trabajo, constituida en tribunal unipersonal a cargo del señor juez doctor Julio Francisco Manzanares -Secretaría N° 10-, primeramente mediante sentencia Numero 137, resolvió, admitir la demanda incoada por Pablo Andrés Zárate en contra de Providus SA de Capitalización y Renta, Genus Comercial SA y Edgardo Regiardo en cuanto pretende el pago de las indemnizaciones por antigüedad, sustitutiva del preaviso omitido, integración del mes de despido, art. 8 de la ley 24013, art. 2 de la ley 25323, art. 80 de la LCT; como asimismo haberes correspondientes a 23 días del mes de septiembre de 2010, sueldo anual complementario proporcional segundo semestre del año 2008, primero y segundo semestres del año 2009, primer semestre año 2010 y segundo semestre proporcional del mismo año y vacaciones proporcionales del año 2010 y la entrega de las certificaciones establecidas en el art. 80 de la LCT. Frente a dicha resolución, las co-demandadas interponen recurso de casación, y los integrantes de la Sala Laboral del Tribunal Superior deciden revertir el fallo en cuestión y rechazar la demanda incoada por el Sr. Zarate en todos sus términos.

c) Decisión del Tribunal

El tribunal superior de justicia de la provincia de Córdoba resuelve: I. Admitir los recursos de casación deducidos por las demandadas y, en consecuencia, anular el pronunciamiento conforme se expresa. II. Rechazar la demanda interpuesta por el Sr. Pablo Andrés Zárate. III. Con costas por su orden. IV. Disponer que los honorarios de los Dres. Jorge Ernesto Olguín, José María Olguín y Hernán Faure, en conjunto, Carlos Alberto Rodríguez Bris (h) y Hernán Faure, también en conjunto, y Mario Augusto Baldaccini, sean regulados por la *a quo* en un treinta por ciento, para cada representación, de la suma que resulte de aplicar la escala media del art. 36 de la Ley N° 9.459 sobre lo que constituyó materia de impugnación. Deberá considerarse el art. 27 del CA.

III. RATIO DECIDENDI

El Excmo. TSJ funda su decisión jurídica en que lo acreditado por los testimonios, no constituyen necesariamente indicadores de la existencia de una sujeción jurídica ni económica, por ende, la legitimidad de la organización y su desarrollo no se advierte agotada.

La decisión se basa en valoración de la prueba que hizo el Tribunal en base a las constancias de la causa, que en función de la sana crítica no puede omitirse que lo característico de una prestación de servicios subordinada entre el Sr. Zarate y Providus y Genus Comercial S.A., no está presente.

La adecuada relación entre los hechos que componen la litis y el derecho que subsume el caso y lo resuelve, de conformidad a ciertas pautas valorativas, constituye un requisito insoslayable para que podamos decir que estamos ante un acto judicial válido.

Al negar los co-demandados enfáticamente todos los dichos vertidos por el actor y las actividades desarrolladas, es sabido que, por la inversión de la carga de la prueba, es a la parte actora, a quien le corresponde probar los extremos invocados, y ello entiende el TSJ no ocurrió.

Al no tener otro elemento probatorio, se le atribuye valor convictivo a los testigos, que no lograron probar los hechos.

Por lo que, de las constancias de autos, no se verifica la existencia de las tareas, ni nexo causal adecuado y esta situación no es una mera discrepancia, sino que hace a un punto esencial de la demanda y fue fundada por el Tribunal.

El TSJ baso su decisión conforme el sistema de la sana crítica racional, la regla de valoración de las pruebas, y de motivación y fundamentación de la sentencia, principio que debe regir en todo proceso y traer al mismo el sentido común.

En este sentido el T.S.J., expresó “La motivación de la sentencia debe ser derivada, para lo cual es preciso observar el principio de razón suficiente. El pronunciamiento ha de estar constituido por inferencias razonables de las pruebas y de las conclusiones que en base a ellas se vayan determinando, a la vez que deben apoyarse

en la lógica jurídica y en las reglas de la experiencia, para ello tiene que ser concordante cada conclusión negada o afirmada, debe corresponder convenientemente a un elemento de convicción del cual puedas inferirse aquella.”

Agregando que: “...*la libre convicción se funda en un convencimiento razonado y sometido a los principios de la lógica o la sana crítica racional...*”.

Con igual criterio, la sala Laboral del mismo Tribunal ha sostenido reiteradamente: “la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica supone la vigencia de la libre convicción y la determinación por parte del juzgador de “la amplia apreciación de los elementos probatorios agregados al juicio”. Su decisión es el resultado de un proceso de tipo racional formado no de un modo arbitrario y sin fundamento, sino que se encuentra inspirado de manera natural por el entendimiento humano, que actúa conforme a las reglas de la sana crítica racional...”

Criterios jurisprudenciales tienen dicho también que: “La motivación es el conjunto de razones o fundamentos de hecho y de derecho, sobre los que se asienta una decisión jurisdiccional, constituyéndose en el único medio por el cual se puede verificar la justicia de la decisión y ejercer el control de la labor jurídica del tribunal de mérito.” (Ostoich, José V., op. Cit. P.144).

La sentencia debe mostrar, tanto el propio convencimiento del juez como la explicación de las razones dirigidas a las partes; ha de explicar el proceso de su decisión y las razones que motivaron la misma; esto debe ser entendido como garantía del derecho fundamental de las personas y su diferenciación con lo que es la fundamentación, pues una sentencia carente de fundamentación razonada en derecho deviene en una resolución anclada fuera de todo respeto constitucional, social y público, afectando lo que las partes de un conflicto pretenden encontrar, cuando confiados, recurren al órgano jurisdiccional como ente del Estado encargado de velar por los intereses de la sociedad en su conjunto, esto de tal manera si entendiéramos al proceso laboral con una función publicista y sociabilizadora. Es por ello que consideramos que la falta de motivación conduce a la arbitrariedad en la resolución.

IV. ANTECEDENTES DOCTRINARIOS Y JURISPRUDENCIALES

Como punto de partida considero oportuno aclarar primordialmente a qué llamamos Contrato laboral o contrato de trabajo del cual se cita que: *habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración*”.

En el fallo en cuestión se determinó que: “... *se carecía de sustento al establecer que se trató de una relación de trabajo dependiente*”, pero aún así en el fallo de primera instancia se destacó que: “*sobre la parte demandada pesaba la carga probatoria que desvirtuara la presunción, cometido que no ha sido cumplido, sino que por el contrario la prueba testimonial que más abajo se destaca ha demostrado que el actor se encontraba inserto en una organización empresarial ajena y que cumplía trabajos correspondientes a la actividad normal y específica propia de Providus y Genus*”. En cuanto a ello Grisola sostiene que: *se configura una prestación legal de la existencia de contrato de trabajo cuando se acredita la prestación de servicios para otro*”. Esto produce como consecuencia la inversión de la carga probatoria, por lo tanto, cuando se prueba la prestación de servicios, el trabajo por cuenta ajena, puede presumirse un contrato de trabajo, o sea la “relación de dependencia”. (Grisola: 2012: pág. 146)

Este hecho fue completamente no tenido en cuenta por el Tribunal Superior en su fallo, no teniendo en cuenta la prueba testimonial que acreditaba la relación laboral. Pero ¿por qué nos encontramos ante esta mala interpretación de la relación laboral por parte del Tribunal Superior? La respuesta es, que el TSJ no tuvo en cuenta la simulación ejercida por las empresas, estos actos dolosos llevados a cabo en la formación del negocio jurídico-laboral en la ejecución del contrato de trabajo, como el incumplimiento de las cláusulas contractuales y del marco imperativo que son conductas no evasivas. Es así que terceros contratantes y la empresa para la cual los trabajadores presten servicios serán solidariamente responsables de todas las obligaciones emergentes de la relación laboral y de las derivadas de la seguridad social.

Es importante destacar que la evasión de normas laborales se produce cuando el empleador no cumple ciertas disposiciones establecidas con la intención de eludir el costo económico de todas aquellas cargas que deben afrontar como tal. En este sentido, Alba define a la simulación como “*la discordancia entre lo aparente y lo real*”. De allí la difícil tarea del juez quien debe descubrir la situación real, amén de lo que se quiere

aparentar y evitar ser manipulado por quienes intentan eludir responsabilidades (Alba: 2012, pág. 2)

En relación a lo citado Gatti cita que: *“es una circunstancia históricamente repetida, en el desarrollo de las relaciones laborales, la tentativa de eludir y frustrar la normativa protectoria, propia del derecho del trabajo”*. Más adelante el autor afirma que esta situación puede ser considerada como una “simulación” a la cual la define como: *“negocio aparente que encubre una realidad vinculante diferente de la que se exhibe, una construcción de índole ficticia elaborada para sustraer al trabajador de la red normativa de tutela”* (Gatti: 2015, pág. 165)

En un mismo tenor Vivot sostiene que: *“al existir un acto simulado o fraudulento, se aplican automáticamente las normas correspondientes al hecho o acto real que se quiso evadir”*. De tal manera que al mismo tiempo hay nulidad, se opera esta institución de la simulación que aparece como una manifestación del principio de la primacía de la realidad. (Martínez Vivot: 1994, pág. 125)

En cuanto al principio de primacía que cita el autor, también llamado “primacía de la realidad”, tiene por función, tal como lo cita Grisolia y Sardeña: *anular aquellas figuras no laborales que utilice el empleador, como maniobra evasiva al cumplimiento de sus deberes y obligaciones. Este principio supone que el contrato laboral es un “contrato-realidad” otorgando en todos los casos prioridad a los hechos y no así a los documentos.* (Grisolia: 2009: pág. 36-104 y Sardeña: 1999, págs. 71-118; 262)

En base a esto podríamos manifestar que el contrato de trabajo es solamente un medio de prueba del mismo, el cual no impide su acreditación por otros medios probatorios. Esto nos llevaría a poder rectificar la idea que en todo momento existió **una dependencia con respecto a las empresas**, porque cuando hablamos de “primacía de la realidad” hacemos alusión a la relación que existe entre los hechos y lo pactado o documentado entre las partes. Vázquez Vialard, sostiene que *“de no coincidir, se adoptará como medida legal regular la relación laboral en base a los hechos concretos, sean éstas simuladas o fraudulentas o si se hubiere cometido maniobras evasivas por intermedio de terceros, se presumirá la existencia del contrato **simplemente con la prestación del servicio**”* (Vázquez Vialard: 1999: págs. 138-140)

Es así que querer suscribir la situación laboral del Sr. Vazquez es un verdadero acto de fraude en el sentido técnico-jurídico tal como lo cita Ferreirós Estela, quien cita

que: *“resultan por lo menos, inoponibles al trabajador debiendo ser desplazada la legislación que se pretende aplicar, por la legislación laboral que es la que verdaderamente corresponde.* (Ferreirós: 2008)

“Los contratos de locación de servicios (como los de viajantes), exhiben cierta aptitud para el ejercicio de la simulación o fraude” (Goldín: 2011, pág. 68). Esto se puede vislumbrar cuando se advierte que existe una creciente intencionalidad de los empleadores de poner o tipificar ciertos vínculos al margen de la legislación laboral; lo que puede realizarse de modo legítimo, mediante una contratación efectiva o mediante la utilización simulada de los denominados contratos de Locación de Servicios.

Siguiendo lo citado anteriormente, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de la Capital Federal, en el fallo **“González Dego, María c/ Ministerio de Trabajo y otro s/ despido”**¹, determinó que el Ministerio de Trabajo y la Universidad de Buenos Aires, fueron condenados por *fraude laboral al despedir sin indemnización a una supuesta pasante que se desempeñaba desde hacía siete años en su labor, considerando que el Estado había mantenido de manera fraudulenta un “aparente contrato de pasantía” para evitar incorporar a la empleada a su planta permanente y reconocerle los derechos que brindan las leyes laborales como la protección contra el despido arbitrario que ello implicaba*”. Esto sigue demostrando la continua utilización que hacen algunos empleadores ocultando la verdadera relación laboral **dependiente** con maniobras evasivas para beneficiarse.

En atención a los despidos en estas situaciones de simulación o fraude laboral la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala VII, en la causa N° 26043/12, Sentencia Definitiva 51192 de la ciudad de Buenos Aires, en los autos *“Harlap, Ana María c/ Osde Organización de Servicios Directos Empresarios s/ despido”*², sostuvo que: *“en la actualidad suele oírse para desechar la existencia de un contrato de trabajo que se invoca la existencia de un contrato de locación de servicios... luego de lo expuesto destaco que, si el trabajador ya sea en el ámbito público o privado ha firmado un contrato de ese tipo corresponde que sea considerado en la verdadera situación jurídica que le cabe. Prevalece el principio de primacía de la realidad y esa realidad muestra que es un*

¹ Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Capital Federal. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. “González Dego, María c/ Ministerio de Trabajo y otro s/Despido”. Sentencia abril 2006. 34595/02

² Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala VII, en la causa N° 26043/12, Sentencia Definitiva 51192 de la ciudad de Buenos Aires, en los autos *“Harlap, Ana María c/ Osde Organización de Servicios Directos Empresarios s/ despido*

trabajador en relación de dependencia, que es protagonista de un contrato de trabajo”, demostrándonos en este efecto que la figura que se pretende aplicar por parte de las empresas es totalmente fuera de derecho.

V. OPINIÓN DEL AUTOR

En el fallo analizado nos encontramos ante una situación de simulación o fraude laboral, el cual no fue reconocido por el Tribunal Superior a pesar de las pruebas y testimonios que no fueron tenidos en cuenta, pero por sobre todo se ha podido corroborar la forma en que empresas utilizan la simulación o fraude laboral para encubrir bajo una figura de locación de servicios (viajante) con la intención de ocultar una relación de dependencia laboral.

Se procedió a analizar el derecho de trabajo, rama del derecho que tiene un carácter netamente protectorio del sujeto más débil de la relación laboral. Pero por sobre todo el principio de primacía de la realidad es el que define la existencia o no de una relación de dependencia.

En cuanto a los indicios que pudieron presumir la existencia de la relación laboral, lo he dilucidado en doctrinas, donde se pudo considerar que la provisión de material para el desempeño de la función, así como el hecho que esa prestación de servicio el trabajador la realizaba con el servicio que se le había encargado, demuestran esta relación.

En la ley de contrato de Trabajo existen principios y características que resultan claves al momento de enfrentar litigios judiciales. El principio de la realidad, la forma de entender la carga de la prueba y la presunción de existencia de una relación laboral son elementos claves a la hora de tomar una decisión por parte de los jueces, porque tienen ante sus propios ojos la evidencia protectoria del derecho laboral.

Es importante destacar que lo manifestado por el demandante acredita indicadores de laboralidad, la asistencia al domicilio de la empresa, el acatamiento de las acciones que debía llevar a cabo, los períodos de descanso, demuestran una relación subordinada, siendo sin dudas un trabajador dependiente y por cuenta ajena con todas sus implicancias.

Vuelvo a reiterar, que el principio laboral que rige en estas circunstancias es el principio de la primacía de la realidad, en el cual se deja de lado la figura o la apariencia que quisieron darle los demandados.

La utilización de estas figuras resulta en una serie de maniobras completamente evasivas que ubican en una situación de vulnerabilidad al trabajador.

Por lo tanto, concluyo que el fraude o simulación laboral es una práctica continua, la encontramos también en los contratos de aprendizaje y en las pasantías como modalidades de instituciones jurídicas que conducen al empleador a quebrar lo taxativamente citado por las normas que delimitan las contrataciones.

VI. CONCLUSIÓN

El fallo analizado no tiene en cuenta el principio de primacía de la realidad el cual exige que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, se acuerde preferencia a lo primero, o sea, a lo que ocurre en el terreno de los hechos.

A partir de lo relatado, se puede señalar que este principio ingresa al ámbito de las relaciones laborales para que éstas sean juzgadas y valoradas por su auténtico contenido fáctico.

Insisto, no se trata de despreciar el valor de las convenciones formales, lo cual sería inapropiado puesto que constituyen una fuente incuestionable de derecho, sino de conferir preponderancia a la realidad, principalmente mediante la posibilidad de presentar la prueba en contrario que desvirtúe la estipulación contractual cuando ésta obnubila la realidad. Sólo en honor a la verdad de los hechos, el derecho laboral autoriza a postergar la verdad de las formas.

Concluyo, en que se actúa con simulación ilícita o fraude, cuando se pretende disfrazar la verdadera naturaleza dependiente de la relación bajo ropajes de figuras extra-laborales (locación de servicios, viajantes de comercio, etc.) perjudicando al propio trabajador, a quien se le niegan los beneficios que la legislación laboral establece en su favor, y a la sociedad toda, al sustraer recursos-aportes destinados a los organismos de previsión y seguridad social.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Doctrina

ALBA, T. “*La valoración de la prueba en los casos de fraude y simulación laboral*”. La Ley. 2012

FERREIRÓS, Estela Milagros, “*El contrato de trabajo y la locación de servicios*”, publicado en *Doctrina Laboral y Previsional- Errepar*; N° 270, febrero de 2008

GATTI, Ángel Eduardo. *Manual de Derecho del Trabajo*. Euro editores. Buenos Aires. 2015.

GOLDIN, Adrián. *El derecho del trabajo. Conceptos, instituciones y tendencias*. Ediar. Buenos Aires. 2014. Biblioteca Jurídica del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.

GRISOLIA, Julio Armando. *Manual de Derecho Laboral*. Octava edición ampliada y actualizada. Editorial Abeledo Perrot. 2012

GRISOLÍA, Julio A. *Ley de Contrato de Trabajo comentada*. Segunda Edición. Editorial Estudio. Buenos Aires. 2009

MARTINEZ VIVOT, Julio. *Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social*. Editorial Astrea. 1994.

SARDEGNA, Miguel Ángel. *Ley de Contrato de Trabajo y sus reformas*. Séptima Edición. Editorial Universidad. Buenos Aires. 1999

VAZQUEZ VIALARD, Antonio. *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Octava Edición. Editorial Astrea. Tomo I. 1999

Jurisprudencia

González Dego, María c/ Ministerio de Trabajo y otro s/ despido. Sentencia abril de 2006. Cámara de apelaciones del Trabajo. Capital Federal

Harlap, Ana María c/ Osde Organización de Servicios Directos Empresarios s/ despido”. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala VII, en la causa N° 26043/12, Sentencia Definitiva 51192

Leyes

Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 y sus modificaciones (1974)

Ley de Empleo N° 24.013 (1991)

Ley de Riesgos del trabajo N° 24.557 (1995)

Ley N° 25.877 de Régimen Laboral (2004)

Ley de Promoción del Trabajo Registrado y Prevención del Fraude Laboral N° 26.940,
y sus decretos reglamentarios (2014)

Ley N° 26941(2014).