



Fallo Elegido:

“DELGADO VERA, Eduardo Ismael c/ SEPELIOS ROMANO SRL; ROMANO, Héctor O. S/ ORDINARIO”

Carrera: Abogacía

Alumno: Sonia Fedeli

Legajo: VABG38714

D.N.I.: N° 21.682.474

Producto Seleccionado: Nota Fallo

Temática elegida: Derechos fundamentales en el mundo del Trabajo. futuro y presente del derecho del Trabajo

Módulo de cursado: Modulo 4

Tutor de la Materia: Hernán Alcides Stelzer

Fecha de entrega: 02/07/2023

Sumario: I. Introducción- II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia Procesal y resolución del Tribunal. – III. Análisis de la ratio Decidendi de la Sentencia. –IV. Descripción del análisis conceptual , antecedentes, doctrinarios y jurisprudenciales. – V. Postura del Autor .-VI. Conclusión. VII. Referencias Bibliográficas.-

I. Introducción

En el fallo analizado se presenta un problema de tipo axiológico, el cual se manifiesta en la no aplicación por parte del Tribunal *a quo* del principio de primacía de la realidad, el cual afirma que: “en caso de existir discrepancia o divergencia entre lo sucedido en la práctica y lo plasmado en documentos, debe primar lo surgido de la práctica”. Tal es así que, en muchos casos las reales condiciones de trabajo no se condicen con lo que realmente realiza día a día el trabajador. Dicha problemática se ve plasmada y sancionada en el Artículo 26 de la Ley de Contrato de Trabajo configurando un caso de empleador conjunto.

Otro de los derechos que se ven violentados también, es el derecho del trabajo y de la seguridad social, contemplado en el Artículo 14 bis de la Constitución Argentina, incorporado en la reforma constitucional del 1957 y que significaron el reconocimiento de los derechos sociales, atribuyendo al Estado un rol de mayor actividad en la regulación de la sociedad y así poder mantener una mejor convivencia entre el capital y el trabajo. El derecho del trabajo es de esencia protectora, precisamente para equiparar las desigualdades entre el empleador y el trabajador.-

En el fallo que se estudia “Delgado Vera, Eduardo Ismael c/ SEPELIOS ROMANO S.R.L.; ROMANO, Héctor O. S/ ORDINARIO” se observa la problemática mencionada y que es sancionada en el Art.26 de la Ley de Contrato de Trabajo que reza “se considera empleador a la persona física o conjunto de ellas, o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador”.

Como puede observarse en este fallo se refleja que el trabajador prestó servicios en forma conjunta para diferentes personas jurídicas que en conjunto constituían una sola empresa .Por lo tanto en caso de discordancia ente lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos suscritos por las partes o acuerdos celebrados entre ellos (lo que

se pactó o documentó), debe darse preferencia a los hechos .(Grisolia, J. 1999,Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social –Pag.98 Ed. Depalma).-

Se trata de un caso en el cual las dos personas jurídicas han utilizado en forma indistinta los servicios de un trabajador por lo que aplicando analógicamente la solución que contempla el Art.26 de la LC.T. (Cuando actúan conjuntamente varias personas físicas) , es evidente que ambas asumen en forma conjunta el rol de empleador (pluripersonal) que describe la norma y es consecuencia de su obrar como tal.(CNT,Sala 2, Agosto 31-2006 Diaz, Roberto Martin c/ Pronto Wash S.A y Otro s/ Despido N°Interno:94415.

Muchos son los fallos en los cuales se resolvió que si la actora prestaba sus servicios indistintamente, en forma “simultánea y paralela” en beneficios de todas sus empleadoras, que eran cuatro, y éstas pagaron una sola retribución, que era la sumatoria de la que abonaba cada una de ellas, la relación de trabajo no fue de pluriempleo, sino de un solo empleo, con la característica de que hubo pluralidad de empleadores (art.26 de la LCT).-

II.-Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y resolución

La actora como trabajadora interpone una demanda en contra de su empleadora en Primera Instancia. Como consecuencia de esta demanda obtiene Sentencia y el Juez *A quo*, hace lugar a la demanda interpuesta en forma parcial, condenando a la demandada a pagar en forma solidaria una suma de dinero en concepto de Indemnización por antigüedad, sustitutiva de preaviso, SAC, proporcional segundo semestre del 2018, vacaciones y los agravamientos indemnizatorios de los arts.1 y 2 de la Ley 25323, como así también a la entrega de Certificado de Trabajo y Certificación de servicios y remuneraciones –

Como consecuencia de esta Sentencia obtenida en Primera Instancia, las partes, actora y demandada, interponen recursos de Apelación por ante la Cámara de Apelaciones del Trabajo. En cuanto a la parte actora se agravia por el hecho de que Juez *A quo* no hace lugar a los rubros diferencias salariales.

Por otro lado, la demandada aduce sentirse agraviada por que sostiene que, no existió relación laboral que lo vincule con la actora, como así también lo agravia la

forma en que el Juez *A quo* determinó como quedó acreditado el vínculo laboral entre las partes. Fundamentalmente hace mención que el Juez de Primera Instancia no especifica cómo quedó acreditado el vínculo laboral del actor para con ambos Demandados.-

En relación a las expresiones de agravios interpuestas por ambas partes, la Cámara de Apelaciones del Trabajo resolvió que desde la valoración de las pruebas aportadas por las partes, esto es ; prueba testimonial, Cartas Documentos y todo otro medio probatorio obrante en autos, se tiene por acreditada la relación laboral del actor con las Empresas demandadas, y desestima las defensas esgrimidas por dichas Empresas.-

Entiende el *Ad quem* que el contrato de trabajo se tiene por acreditado en la forma prevista por el Art.23 de la L.C.T. y además a través de la prueba rendida en autos, y de las testimoniales ofrecidas por la demandada, que manifiestan haber visto al actor prestar servicios para las demandas y en el caso de los testigos de la actora dando razón de sus dichos, admiten haber visto al actor realizar tareas de instalación de internet y servicios fúnebres también.

Por toda la prueba rendida en autos, la Excma. Cámara de Apelaciones del Trabajo encuentra acreditada la relación laboral en cuanto a la jornada de trabajo, la remuneración real que percibiera el actor y configura el planteo, como el típico caso de empleador conjunto contemplado en el Art.26 de la L.C.T.-

Por lo que condena a las demandadas no en carácter solidario, sino como pluralidad de empleadores en los términos del Art. 26 de la L.C.T.-

El fallo se dicta en forma unánime por los dos integrantes de la Sala II de la Cámara de Apelaciones del Trabajo de la Provincia de Salta Dres. José Manuel Pereira y Mirtha Inés Regina, optando por el rechazo de los recursos interpuestos por la actora y demandada.-

III. Análisis de la ratio decidendi

Para el presente decisorio, el Tribunal de Alzada, en forma unánime y conjunta los Dres. Jose Manuel Pereira y la Dra. Mirtha Ines Regina argumentan que, en primer lugar, en lo atinente al planteo efectuado por la demandada en autos, que si un trabajador prestó servicios en forma conjunta para distintas personas jurídicas, estamos frente a lo que se denomina pluralidad de empleadores.-

A su vez dan cuenta de que, en torno a lo expuesto en la prueba rendida, y que tampoco es valorado por el tribunal a quo, destacan que encontrándose acreditada la relación laboral en cuanto a la jornada de trabajo, por haberse requerido los libros respectivos, los cuales no fueron presentados en la oportunidad procesal, conforme lo dispone el Art.52 L.C.T. y ordena que se hagan efectivos los apercibimientos dispuestos en los Arts. 55 y 56 L.C.T.-

Confirma el convenio colectivo de trabajo en el cual el Juez A quo encuadro al actor, a mérito de la actividad principal que desarrollaba la empresa demandada y atento al hecho público y notorio del servicio que la misma prestaba en la ciudad de Salta.-

A su vez, dan cuenta de que, en torno a lo expuesto se hace lugar a una demanda por despido sin causa en el marco de una relación laboral no registrada, contra una pluralidad de empleadores.-

Por otro lado los Magistrados, en razón del voto unánime, deciden no hacer lugar a los recursos de apelación interpuestos por la actora y demandada y establecen que la condena de la Empresa demandada es a título personal y como pluriempleadores del actor.

IV.-Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.-

Luego de analizar el fallo, el problema devenido es de carácter axiológico el cual se manifiesta en la omisión por parte del A quo de considerar que el extremo probatorio relevante a la hora de establecer la presunción del Art.26 L.C.T se encontraba probado en la prueba rendida en autos, y de la no aplicación por parte del tribunal del principio de supremacía de la realidad.-

En este contexto dice GRISOLIA, que el derecho del trabajo es tuitivo, al no existir igualdad entre las partes, protege al trabajador, que es la parte más débil en la relación del trabajo.-

Así, tal y como resalta RECALDE (2017), cada vez que comienza la existencia de un vínculo laboral que une a un trabajador con un empleador se activan mecanismos de derechos y deberes de las partes, muchas veces recíprocos entre estas. Estas facultades y obligaciones surgen de la necesidad de proteger tanto al empleador como al trabajador, pero hacen incapie en este último ya que detenta una inferioridad considerable.

En relación a lo expuesto por la Cámara de Apelaciones, abordando la carga de deber probatorio, probar es procurar la demostración que un hecho ha existido y existido de un determinado modo y no de otro. Las cargas procesales constituyen un actuar facultativo de las partes, que se traduce en un imperativo de su propio interés.

En el proceso laboral, el juez adquiere funciones de “director” del proceso y la investigación, poderes que debe ejercitar vivamente. (Alejandro Oscar BABIO 30/11/1990 Revista del Derecho del Trabajo N°11 Pag.2283)- Ricci, Francisco “Tratado de las pruebas” Ed. La Espada Moderna.-

También ha dicho la Suprema Corte de Justicia de Mendoza, de que el Juez tiene facultad para decidir y definir cuales elementos de juicio apoyan su decisión, sin estar obligado a considerar todos los rendidos en la causa, sino sólo los elementos que, conforme a la sana crítica racional, le sirvan para fundar acabadamente su conclusión (SCJM “Martinez,18/12/19 y C.S.J.N Fallos: 300-535, 301-672, 302-253,303-275,304-819,306-444)

Continuando con la forma de plantear la carga probatoria, por su parte dice PALACIO que prueba debe entenderse, como, “la actividad procesal, realizada con el auxilio de los medios sobre la existencia o inexistencia de los hechos afirmados por las partes como fundamento de sus pretensiones o defensas”.-

Siguiendo con el abordaje de la carga probatoria, al decir de CISNEROS (2000) **la ley** entiende que una de las partes está en inferioridad fáctica y por ello establece incentivos cuya finalidad es lograr la igualdad.-

De esta manera abordando lo dispuesto en el fallo, el art.26 de la L.C.T. no define el concepto de coempleadora, limitándose a admitir un hecho material factible y frecuente de que el sujeto empleador sea complejo, es decir que esté formado por un conjunto de personas físicas (o jurídicas) .Se sostiene también que: “...En la inteligencia de que la propia LCT admite la figura de un empleador pluripersonal (Art.26 LC.C.T) y por razones de economía y celeridad , nada impide al trabajador remitir una única comunicación “ Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala IV; 31 de Julio 2013- Rubinzal Online: RC J 16632/13).

Todo encuentra su fundamento, en el principio pro operario del derecho laboral y en palabras de PLA RODRIGUEZ el criterio según el cual, en caso de que una norma pueda tener varias interpretaciones, debe referirse a aquella más favorable al trabajador.-

Por último DEVEALI, dice: “el in dubio pro operario otorga un amparo a la parte más frágil del contrato de trabajo, parte más débil que precisamente a consecuencia de su vulnerabilidad , se encuentra en la mayoría de los casos-

V.-Postura de la autora:

El fallo en análisis es un precedente, ya que se demostró que el derecho al trabajo se ve afectado con nuevas formas de contratación. Esto es preponderante para configurar la relación de trabajo, incluso para prevenir abusos cometidos cuando se niega la relación de trabajo.-

Esto es en relación a que el derecho del trabajo nace como un intento de protección a la parte más frágil de la relación de trabajo, y que los principios del derecho laboral, son aquellas directivas que orientan la interpretación y aplicación de las normas laborales.

Esta autora adhiere al decisorio de la Excm. Cámara de Apelaciones, el cual prioriza el principio de primacía de la realidad que es el que define la existencia o no de una relación de dependencia. Este principio otorga prioridad a los hechos, es decir a lo que efectivamente ha ocurrido en la realidad.-

Por otro lado, adhiere esta autora al criterio en cuanto se logró determinar la existencia de la relación laboral con las demandadas. La simultaneidad de tareas implica

en los términos del Art.26 de la LCT una sola relación laboral entre un trabajador o trabajadora y un grupo de personas físicas o jurídicas. En principio esto implica, tener en cuenta aspectos relativos a la forma en que se desempeña, la tarea realizada, la remuneración real percibida y toda otra circunstancia que hace a la confirmación de la relación laboral.

También se destaca que la obligación que une a esta pluralidad de empleadores, entre las variadas formas en que la relación laboral aparece en la realidad y es que se vinculan con un trabajador o con varios mediante un único contrato.-

En la norma que dispone el art, 26 LCT, se debe distinguir esta situación de (pluralidad de empleadores) de aquella en que el trabajador está vinculado a empleadores diversos por contratos también diferentes.

Este caso, los empleadores pueden no tener una vinculación jurídica o económica entre sí, el factor que los vincula es que un mismo trabajador presta servicios diferenciados para cada uno de ellos, en un mismo período, pero en diferentes horarios o jornadas.

En este sentido, se ha dicho que incumbe al actor acreditar la relación laboral en la demanda si esta es negada en el escrito de responder. Sabido es que el contrato de trabajo se prueba por los modos autorizados por las leyes procesales y lo previsto por el Art. 23 de la L.C.T.-

Por último, esta autora destaca el innovador fallo, que hace lugar a una demanda por despido sin causa contra una pluralidad de empleadores (Art.26 LC.T.), aclarando el Tribunal Superior que no es en carácter solidario la condena, sino como pluralidad de empleadores y en cuanto a que se ha logrado delimitar en qué casos y bajo que supuestos se puede utilizar la figura de pluralidad de empleadores.-

Usualmente en este tipo de relación laboral, una sola persona registra al trabajador, pero como se ha dicho, existen además otra u otras personas que reciben la prestación de servicios, cuya responsabilidad por el cumplimiento de los créditos laborales del trabajador es solidaria.-

Finalmente, esta autora destaca como afirmativo el accionar de la Excma. Cámara de Apelaciones de Salta, en cuanto a la prueba que puede determinar la existencia de la

relación laboral con una pluralidad de empleadores. Así lo entiende la jurisprudencia, sobre la base de que existe un solo vínculo laboral entre el trabajador y sus empleadores habiéndose resuelto que “Para para que exista condena solidaria basta con que se dé la figura del empleador múltiple que contempla el Art. 26 L.C.T., aunque no resulte un grupo económico (CNAT, SALA IV, 30/11/89, DT, 1990 A-228).-

VI. Conclusión

En la sentencia analizada se destaca el fraude a la Ley de Contrato de Trabajo mediante la utilización de contratos de servicios por uno o más empleadores sin tener en cuenta lo prescripto por el Art.26 L.C.T.

Esta autora adhiere en lo referente a que Excma. Cámara de Apelaciones buscó averiguar la naturaleza jurídica de la relación que vinculaba al actor y los demandados, para así decidir, que se trataba de un trabajado bajo relación de dependencia y que ; no se trata de contratos diferentes, ni de dos empleadores directos y dos empresas que responden solidariamente , sino de uno solo de carácter plural, al tratarse de la responsabilidad solidaria con fundamentos en el Art.26 de la LCT.-

En relación a lo antedicho, se debe tener en cuenta que siempre que las características del caso así lo permitieron, los magistrados han aplicado de manera acabada la LC.T.-

Esta clase de decisiones cobrarán impulso en las últimas décadas, marcadas por el auge de los grupos de empresas. Este temprano y constante reconocimiento a nivel normativo de la figura del empleador plural se ha visto respaldado a su vez, por un buen número de pronunciamientos judiciales.-

Asimismo esta autora adhiere y destaca, lo resuelto por los magistrados, respecto del carácter de irrenunciabilidad de los derechos laborales, incluso en el caso en el que expresamente el trabajador aceptara trabajar bajo condiciones inferiores, en términos de contratación y derechos protectores.-

Es decir, que el principio del derecho del trabaja es la irrenunciabilidad y la excepción es la renuncia. El propósito es demostrar cómo estos derechos se ven violentados frecuentemente por el empleador.-

A modo de cierre, en lo respectivo a la determinación de los magistrados, con respecto a la presunción del principio de primacía de la realidad, adoptó una posición muy importante, este principio otorga prioridad a los hechos, es decir, a lo que efectivamente ha ocurrido en la realidad, sobre las formas o apariencias o lo que las partes han convenido: el contrato de trabajo en un “contrato-realidad”.-

VII. Referencias bibliográficas

Doctrina

- Ackerman, M. Tratado de Derecho de Trabajo, Tomo I, PC.422-423
- Babio, Alejandro Oscar, Revista del Derecho del Trabajo N°11 pag.2283
- Dr. Enrique Caviglia- El Cronista.com Contrato de Trabajo con Pluralidad de Empleadores (10 de Diciembre de 2012)
- Deveali, Mario “ Interpretación y aplicación del derecho del trabajo” Ed. Astrea- P.114
- Ferrer Beltran, J, Prueba y Verdad en el Derecho . 2° edición Marcial Pons , Ediciones Jurídicas y Sociales S.A. Madrid Barcelona (2005)
- Hernandez, Manuel O. “La carga dinámica de la prueba en el proceso laboral “- Pag.3
- Grisolia, J, (1999) Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social- Ed. Depalma
- Grisolia, J. (2011). Tratado de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. 3° Ed. Abeledo Perrot. Buenos Aires.
- Palacio, Lino Enrique (2003) Manual de Derecho Procesal Civil. Ed. Abeledo Perrot –Buenos Aires
- Recalde, M. (2017) Manual de Derecho Colectivo del trabajo Editor: Buenos Aires Edupanz 2017.-
- Sanguinetti Raymond, Wilfredo “El empleador plural: articulación jurídica y responsabilidades”- Universidad de Salamanca Pag.23-MLR, Vol.I,N°1, 2020.-

Legislación

- Boletín Informativo Laboral N°92, Agosto de 2019.-
- Constitución de la Nación Argentina [Const.]. (1994)
- Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina. (13 de Octubre de 1953). Convenio Colectivo de Trabajo. [Ley 14.250 de 1953]
- Senado de la Nación Argentina. (13 de noviembre de 1991). Ley Nacional de Empleo. [Ley 24.013) Art. 3°- 1° párrafo

Jurisprudencia

- Corte Suprema de Justicia de la Nación. (2 de Diciembre del 2022 Id.SAIJ: SUS0011669