



NOTA A FALLO : DERECHO LABORAL

DESPIDO INDIRECTO POR FALTA DE REGISTRACIÓN LABORAL

**Causa Nro. SG 4994/2015 Carátula "Jara Hernán Rodrigo c/Sverdlik Yamil Roy y otro/s
Despido"// Tribunal del trabajo Nro. 1/ Ciudad de San Miguel Buenos Aires 12 de
noviembre 2019**

Alumno: Vallejos Nélide Dionicia

D.N.I: 21597612

Legajo: VAbg. 74000

Carrera: Abogacía

Materia: Seminario Final de Abogacía

Tutor: Hernán Alcides Stelzer

IV Entrega: /02/07/2023

Sumario: **I** Introducción **II** Premisa Fáctica Historia Procesal y Resolución del Tribunal **III** Análisis de la *Ratio* decidendi de la Sentencia **IV** Antecedentes Legislativos Doctrinales y Jurisprudenciales **V** Postura del Autor **V** Conclusión **VII** Referencias Bibliográficas

I) Introducción

Antes de comenzar con el presente análisis, es necesario tener presente el avance en la legislación nacional y su trayectoria, tanto al dar origen, como el reconocimiento de nuevos derechos, concerniente en el presente análisis a la temática de derecho laboral. Marcando a través de la historia un camino de lucha y conducente a lograr objetivos concretos, enarbolado principalmente por la clase trabajadora, que nace como consecuencia de una marcada desigualdad entre los derechos del trabajador y el capital, que dieron como victorioso resultado el cuerpo normativo vigente en la actualidad y teniendo presente otros que conquistar.

Pero sin embargo, aunque es digno de mención lo conseguido hasta ahora, la precariedad laboral sigue siendo una práctica cotidiana de muchas empresas, evidenciándose de esta forma un claro tinte de negativismo social a los derechos del trabajador, omitiendo reconocer su alcance en la legislación nacional con principios inspirados en el art. 14 bis de la Constitución Nacional (CN) y la ley 20.744 de Contrato de Trabajo (LCT) que especifica y detalla pautas a tener presente en el contrato y dependencia laboral, tal como expresa Gamonal Contreras (2013), cuyo objeto es amparar derechos del trabajador.

Para concluir, advertir que en el presente siglos es imperioso seguir luchando a fin de no resignar derechos, lo que daría como resultado una sociedad postergada debido al avance del capitalismo, eminentemente empresas dominantes, que presionan y marcan pautas en la derogación de derechos a gobernantes de turno, marcando hacer ajustes y restricciones.

Dando comienzo ahora al análisis del presente fallo en el cual el actor, Sr. Jara, trabajaba en un supermercado, registrado debidamente, pero que al fallecer su empleador pasó a trabajar en estado de informalidad laboral y cuando pide al cesionario, quien retomó la explotación comercial, que regularice su estado laboral,

éste toma una actitud negativa al respecto, aduciendo sobre todo que la relación quedó extinta a la muerte de su empleador. Ante estos términos se ve obligado a buscar amparo judicial a fin de obtener una indemnización laboral.

En el presente fallo puede apreciarse un problema jurídico al que la ciencia jurídica llama axiológicos. Alchourrón y Bulygin (2012) lo definen como un conflicto entre reglas y principios que causa una indeterminación en el derecho entre el CCT 130/175 y el Convenio 95 art. 1 de 1949, Co95 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con relevancia jurídica siendo la informalidad laboral una práctica arraigada en el entorno empresarial provocándoles un estado de desamparo y menoscabo económico al trabajador. Debido a esto, es oportuno y necesario tener en cuenta la sentencia del tribunal que después de analizar los autos, valiéndose de la jurisprudencia que en causas similares consiguieron dirimir la causa de sus reclamos al comparar los hechos con el derecho, acreditados con pruebas sólidas y un análisis congruente y sólido, llevaron al tribunal a tomar una justa y acertada decisión, quedando como precedente para otros cuando atraviesen situaciones similares y requieran una resolución judicial.

II Reconstrucción de la Premisa Fáctica, Historia Procesal Y Decisión del Tribunal

En este presente caso, la controversia que da origen al siguiente fallo se trata de la situación laboral del trabajador, Hernán Rodrigo Jara, que se desempeñaba como repositor dependiente bajo el mando de su empleador en un supermercado de la localidad de José C. Paz, Bs AS. desde el día 05 de diciembre del 2005, pero después de la muerte del empleador la parte demandada el Sr. Sverdlik continúa con la explotación del comercio sin reconocerlo y sobre todo negando la relación que los unía a la actora. Denuncia además que, a posterioridad a su desvinculación, el demandado Sr. Sverdlik, transfiere dicho comercio ya individualizado al Sr Chen Xiangshu por lo cual este último resulta responsable solidario en los términos de los arts. 225 y 228 de la LCT.

Motivado por lo antedicho, procede a intimar de forma fehaciente, aduciendo en su primera misiva efectuar la debida y correspondiente registración del contrato de trabajo y señalando como fecha de ingreso la anteriormente señalada, como cesionario del comercio que antes explotaba su difunto empleador en el cual cumplía tareas como

repositor dependiente, bajo apercibimiento de verse agraviado y despedido por exclusiva culpa de la demandada.

Acto seguido reproduce el telegrama enviado a la demandada y lo envía a la oficina de administración de ingresos públicos, a fin de informar la falta de regularidad laboral, pero en su contestación al telegrama de la actora la demandada niega la relación laboral y niega la debida registración como empleado afirmando que la relación laboral quedó extinta con el fallecimiento del empleador, quien fuere empleador durante años de la parte actora.

En el siguiente comunicado a la demandada da por hecho su apercibimiento, y procede a darse por despedido e intimándolo a realizar la indemnización correspondiente según la ley. Envía su última CD en la que la íntima a la empleadora a la confección y entrega de los certificados de trabajo como obligación instrumental según lo prevé el art. 80 de la LCT.

Llegado a este punto y sin recibir ofrecimiento alguno de solución a sus reclamos y agotando el intercambio epistolar entre ambas partes por vía administrativa, pero manteniendo la misma motivación siguiendo con el objetivo inicialmente expuesto, el agraviado interpone formal demanda en sede judicial aduciendo causa de despido y el cobro de indemnización a los Sres. Sverdlik-Xiangshu, rechazando este último la acción incoada por la actora negando vinculación con su codemandado y negando transferencia de comercio a su nombre. Acto seguido el codemandado Sr. Sverdlik tras oponerse a la demanda, continua con la negatividad a todo reconocimiento y vínculo de índole laboral con la actora, transferencia de comercio con el Sr. De León y negando legitimación pasiva en la causa incoada en su contra.

Siguiendo hasta aquí la controversia entre las partes, el tribunal de trabajo N°1 con asiento en la Ciudad de San Miguel, se reúne el 17 de febrero del 2020, con el propósito de estudiar los autos y tener por entendida la pretensión esgrimida por las partes, comparar los hechos y aplicar el derecho a los hechos controvertidos y realizar un análisis exhaustivo con sana crítica racional empleando medios e instrumentos de prueba recolectados a tal fin (testigos, documento, etc.) y medios (materiales) mobiliario, góndolas, artículos que sirven como prueba a la causa e (inmateriales) nombre de fantasía del comercio y haciendo una lectura comprensiva de los motivos

causales plasmados en el expediente cursando ante todo por un proceso de investigación de los hechos y la legislación aplicable a tal fin, jurisprudencia y doctrina que sirva como fundamento principal para arribar a una decisión que sea determinante para un veredicto que logre dirimir de forma concluyente y definitiva la controversia esgrimida por las partes llevadas al tribunal.

A continuación, el tribunal, integrado por tres vocales, a tal fin da por terminado el litigio entre partes y procede a dictar sentencia. Y resuelve rechazar la excepción opuesta de falta de acción, falta de legitimación pasiva opuesta por los codemandados Sverdlik-Xiangshu y haciendo lugar parcialmente a la demanda del actor y condenando al Sres. Sverdlik-Xiangshu de forma solidaria al pago de los rubros referidos y condenando al demandado Sr. Sverdlik a hacer entrega de un certificado de trabajo debidamente confeccionado y aplicando multas por la falta de registración de trabajo. Concluyendo así el veredicto final en una sentencia favorable a la actora y condenatoria para la demandada, en línea con la LCT en sus arts. 8, 15, 80.

III Análisis de La Ratio Decidendi de la Sentencia

El tribunal resuelve de manera favorable al actor, ambos jueces adhieren mostrando así, respeto, vocación e integridad a los principios, de Justicia, equidad y ética profesional, según la normativa vigente y teniendo en cuenta a la parte más débil, en la relación laboral, entre empleador/empleado en este caso litigioso traído analizado y resuelto por el tribunal.

En primer momento haciendo hincapié en que la parte accionada no podía desconocer el telegrama enviado por medio de CD del reclamo a la falta de registración laboral, dado que dicho documento se diligencia ante la oficina de correo entidad pública, que contiene la firma del empleado y el sello de la institución Pública existente como forma probatoria en la causa a favor de la otra parte si lo pidiera (Verdaguer,A.C.2014) Sumando a esto los recibos de haberes siendo estos un medio de prueba irrefutable presentados ante el tribunal, confeccionados por el Sr De León, muestran la fecha que aseguró haber empezado la relación laboral en la fecha que dice el actor suscrito y el registro electrónico enviado a la oficina de AFIP.

En cuanto a lo afirmado por los codemandados que no hubo transferencia de comercio, los testimonios aportados por los 2 testigos de la causa lograron probar que

el demandado estuvo a cargo del comercio sin solución de continuidad del mismo, la testigo Sra. Juárez declaró que “Solía ver al Sr. Sverdlik en la caja donde solía estar el Sr De León anteriormente,” asegurando además en su testimonio, que es cliente del comercio hasta la actualidad y que el Sr Sverdlik estuvo a cargo del comercio por 3 o 4 meses hasta que aparecieron los “chinos,” aclarando así, que el Sr Chen Xiangshu su codemandado se hizo cargo del comercio a posterioridad, agregando, que solo estuvo cerrado por un breve tiempo para efectuar un reparo en el local; también un dato importante es que el nombre de fantasía seguía siendo “Manjares,” el mismo con el que había registrado el Sr De León, el cedente.

Siguiendo con los testimonios, el Sr. “ Alarcón por su parte aseguró que en la actualidad se encontraba trabajando para el señor Chen” desde 2014 y que también la parte actora trabajaba allí, por otro lado cotejando los informes de la Municipalidad de la Ciudad en donde se ubica el comercio, el registro de actividad del mismo a partir del 21 mayo de 2014 por parte del codemandado Xiangshu, sumando a esto los testimonios queda acreditado que el Sr Sverdlik, transfirió el comercio al Sr. Xiangshu.

Acerca de la postura por la parte demandada la testigo Sra. Juárez confirma que veía a la actora trabajando allí a la orden de la demandada, sumando los testimonios de los testigos Alarcón y Morán, ambos confirman que Jara, prestó servicio tanto para el Sr De León y para el Sr. Sverdlik, concluyendo con todo lo aportado hasta ahora a la causa queda claramente probado que la actora efectivamente trabajó allí, tanto para el Sr De León como para el Sr Sverdlik, revirtiendo así, lo afirmado por la demandada.

Quedó probado que la actora prestó servicio, aunque no pudo precisarse cuando la demandada empieza con la continuación de la explotación, pero la fecha más cercana es la muerte del Sr De León en enero de 2014, dado que tanto los testigos como la actora dan una fecha aproximada en diciembre de 2013, después de la muerte de De León.

Con todo lo aportado y probado que la actora trabajaba en el comercio al mando y a la orden de la demandada se presume lo plasmado en el art. 23 de la LCT que el hecho de que Jara prestara servicios allí, hace presumir que existía un contrato de trabajo, quedando acreditado que la causa en que se basa es un contrato de trabajo,

es decir, que existe una posición contractual donde Jara era empleado y Sverdlik empleador.

No se trata de una presunción de los hechos sumando que la demandada no exhibió el libro especial, previsto como obligación instrumental tal como lo estipula la LC|T en su art 52 ni constancia de inscripción al sistema Único de Registro Laboral (S.U.R.L) sin que le asista razón para no hacerlo, quedo por acreditado que el contrato de trabajo habido entre la actora y la demandada, se encontraba sin la debida registración laboral.

También; una de las razones para condenar a la demandada es por qué esta no hizo confección ni entrega de los documentos de registro laboral solicitado por la actora luego de su desvinculación laboral, al probarse que la actora lo intimara a hacerlo y que la demandada rechazara la carta documento enviada por la actora, dado que el incumplimiento de la carga de recibir las comunicaciones que se cursen entre partes en su propio domicilio, es responsabilidad del destinatario tal como se recepta en la LCT en sus arts. 62 y 63, haciendo lo contrario sería contraproducente para sí mismo.

Principalmente el hecho de no abonar la indemnización por sus servicios prestados y su actitud negativa a realizarlo, salario. antigüedad y demás beneficios laborales y sociales, bajo apercibimiento de darse por despedido, consumándose así, en un hecho de gravedad suficiente para que la actora se agravie y proceda con la demanda, (245, LCT).

El siguiente punto es debido que la actora, computó la suma percibida por los acuerdos salariales y de esta suma tomó como referencia “ la mejor, normal y habitual” remuneración, generando una controversia sobre cuál de ellas se debe tomar a la hora de calcular esta como referencia, considerando la proposición normativa del Co 95 de la OIT, dado que la actora tomó o sumó los acuerdos paritarios del 2013 CCT130/75 no remunerativos a fin de obtener una referencia si cual sería el monto total a cobrar.

Un punto importante para remarcar es que el juez teniendo presente el Co. 95 art.1 de la OIT sintetizando que salario es toda remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, debida por un empleador a un trabajador por emplear su fuerza laboral a su disposición. Entonces, resumiendo que un acuerdo

paritario es una disposición interna en un convenio colectivo y dada en el marco de una negociación, debería ceder ante una ley de orden superior, sobre todo si esta, es menos conveniente para el trabajador, por lo tanto, ordenó que se compute esta cifra incluida en los acuerdos salariales a la suma salarial y cobro de indemnización CC130/75 del 2013.

IV) Antecedentes Legislativos Jurisprudenciales y Doctrinales

Ante todo, ha sido significativo el avance en la sanción de leyes que tienen como finalidad el amparo de los derechos del trabajador, ya sea de forma individual o colectiva. Siguiendo en orden y de forma más específica, integrando en el presente un cuerpo normativo que fundamenta sus principios en el artículo 14 bis de la CN principalmente reconoce derechos individuales sociales y gremiales, el Convenio 95 con la OIT y la LCT, entre otras que regulan la relación entre empresa y el trabajador, sumándose a los distintos convenios colectivos de trabajo según los rubros y destino empresarial. Teniendo los mismos como finalidad principal la representación y organización de los intereses de los trabajadores en la relación laboral entre estos y el capital (García Ninet, 2020).

Continuando con el análisis del caso, se menciona la excepción opuesta de falta de legitimación pasiva y su negativa a reconocer la vinculación laboral con el trabajador y negando transferencia de establecimiento alguna con el Sr. Norberto Luis De León. El tribunal, basándose en el artículo 6 de la LCT que, sintetizando, reconoce que se entiende por establecimiento la unidad técnica o de ejecución asignada al logro de los fines de la empresa a través de una o más explotaciones, agregando que en caso de transferencia del establecimiento por cualquier título, el contrato de trabajo con un trabajador y sus derechos por antigüedad y otros derechos continuará tal como tenía con el transmisor del mismo, como se encuadra en la LCT en su artículo 225.

Melocchi (2013), en su trabajo de investigación de transferencia de comercio, comenta que la LCT en su artículo 228 establece la solidaridad entre transmitente y adquirente por todas las deudas laborales anteriores a la transferencia. Y agrega en dicho informe que, además, por aplicación de su artículo 225 ante la transferencia de

elementos constitutivos de un fondo de comercio, como en el presente caso analizado a un tercero, se produce la continuación de las relaciones laborales existentes.

Remarcando en la conclusión y quedando claro que la actividad explotada por el demandado Sr. Sverdlik es la misma que anteriormente explotaba el Sr. De León (los medios materiales), los mobiliarios existentes resultan ser los mismos, el nombre de fantasía (medio inmaterial) resulta ser igual y también el personal del establecimiento, teniendo acreditado en el acta de vista de la causa y afirmados por los testigos. Así, destacando que “el establecimiento es una parte de la empresa diferenciada pero no independiente ya que está al servicio total de aquella - la empresa” (López, Fernández y Centeno, 1977, p. 71).

Fernández Madrid (2012) ayuda a entender de la siguiente forma, que se crea un centro particular de imputación de normas que regla o regula las conductas de las partes. Se enfatiza la real actividad llevada a cabo en el establecimiento y no en el objeto. En el caso “Villanueva” SCBA L112.987, sentencia del 30-X-2013, el tribunal admite que la actividad normal específica y propia no surge del objeto social sino de la real actividad desarrollada en el establecimiento, agregando finalmente que la casación provincial se pronunció de la misma manera, considerando la amplitud de los términos de los artículos 225 y 228 L.C.T. Se considerará como adquirente a aquel que pasare a ser titular del establecimiento por cualquier título e inclusive por cualquier modo cuando por los medios probatorios quede confirmado que hubo explotación. En ese caso, se usará la mencionada normativa - SCBA L115/743 “Ávalos”, sentencia del 1-IV-2018.

En otro de los puntos, el juez considera que le asiste razón al Sr. Jara al despido indirecto, debido al desconocimiento manifiesto de la relación laboral que unía a este con el demandado Sverdlik. Una inapropiada actitud hacia el trabajador hizo de imposible continuidad la relación laboral, tornándose de aplicación el artículo 242 de la LCT. Sintetizando, el artículo 246 del mismo cuerpo normativo, el despido indirecto fundado en justa causa tendrá derecho a indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233, 245. Lo que puede comprobarse en el siguiente fallo.

Caso “Limache Quispe Lourdes / Banco S.A. S/ Despido”

La actora denuncia que trabajó como operaria de limpieza, encontrándose mal registrada con una fecha posterior a la de ingreso a sus servicios, trabajando 8 horas

diarias pero registrada por media jornada de trabajo. Comenta que, tras intimación de registro de trabajo a la empleadora, es emplazada a presentarse a trabajar invocando faltas injustificadas. Y ante la negativa a la correcta registración, se considera despedida. Se puede observar que la trabajadora se ajustó a derecho, ya que la falta de registración laboral por conducta de parte de la empleadora es motivo suficiente para dar por extinta la relación laboral. La jueza de la Cámara ordena abonar las indemnizaciones correspondientes, aplicación de multas y costas a la demandada.

En el siguiente punto, el trabajador Jara computó las sumas de dinero que integran el acuerdo salarial de mayo de 2013 celebrado en el ámbito de la negociación colectiva de trabajo CCT130/75, con el fin de calcular cuál sería la “mejor remuneración normal y habitual”. La totalidad de las sumas devengadas para el cobro de pesos que persigue en su petitorio como parte de la indemnización.

El juez se manifestó al respecto y, sintetizando cómo lo resolvió, dijo que el acuerdo remuneratorio o no de los incrementos que se otorgue al trabajador determinado por una convención colectiva en negociación de partes, dependerá de su estructura y función, no de un nomen iuris. Resumiendo que lo importante es que el trabajador esa diferencia salarial la ganó empleando su fuerza laboral a disposición de su empleador. Tenga o no carácter remunerativo y aclarando que las cosas son tal y como son, y no tal y como las partes aseguran que son. Y concluyó que todo aquello que sea ganancia o más conveniente para el trabajador, eso es lo que se debe aplicar.

Sintetizando, lo que menciona el artículo 103 de la LCT debe entenderse por remuneración como la contraprestación que debe recibir el trabajador por el contrato de trabajo [...] aunque este no preste servicio, pero sí presta su fuerza laboral al servicio del empleador (Grisolía, 2019). En consonancia con esta línea de pensamiento, el artículo 1 del Convenio 95 de la OIT debe entenderse por salario, sintetizando, que es la remuneración o garantía, sea cual fuere su denominación o cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, debida por un empleador a un trabajador, en virtud de un contrato de trabajo escrito o verbal, por el trabajo que este haya efectuado.

Comprendiendo lo dicho arriba, se puede entender que cuando una ley de rango inferior, sean normativas o acuerdos con convenios del trabajo como el siguiente 130/75 u otros, si estos se contraponen a una ley de rango superior como es el

Convenio 95 de la OIT y causen una indeterminación en el derecho a aplicar, se toma en cuenta aquellas con rango superior y las demás deben ceder ante aquellas de mayor jerarquía. Teniendo presente que, a partir del año 1994, adquirió junto a otros Tratados jerarquía constitucional, tal como se enmarca en el artículo 75 inciso 22 de la CN.

Como lo expresó acertadamente el juez en la sentencia analizada, determinando que para el normal funcionamiento del ordenamiento jurídico, en caso que estos alteren o menoscaben de alguna manera los derechos del trabajador, teniendo esto presente que por medio de una homologación con la autoridad de aplicación en los acuerdos paritarios que se llevó a cabo en el mes de mayo de 2013, como se hace notar en la presente causa del actor, se pretendió privar de naturaleza salarial a un incremento a este trabajador. Por ello, sintetizando lo que admitió el juez, es factible restarle validez a un acuerdo paritario a través de su declaración de inconstitucionalidad.

En un caso similar, la CSJN declaró la inconstitucionalidad de una norma en el caso “Madorran, Marta C. C/ Administración Nacional de Aduanas/Reincorporación”, sentencia del 3-5-2007, M.1488.XXXVI. Donde la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (Sala VI) revocó la sentencia de 1° instancia, declarando la inconstitucionalidad del artículo 7° del convenio colectivo de trabajo 56/92 [...] y ordenó a la Administración Nacional de Aduanas a reincorporar a la actora.

V) Postura de la Autora

Según la opinión de la presente autora de este análisis, puede observarse que la sentencia estuvo en congruencia con la pretensión de la actora, expuesto en el expediente, a fin de fundamentar su decisión en principios de equidad y justicia, con el objetivo de dirimir la controversia de forma definitiva.

Como se analizó en la parte introductoria, en la sentencia se tomó en cuenta el problema axiológico entre reglas y principios, entre el CCT130/75 y el Convenio 95 de la OIT. Con el motivo de calcular cuál sería la mejor, normal y habitual remuneración que debería cobrar por indemnización como método de cálculo, el trabajador integró el no remunerativo del acuerdo paritario del año anterior 2013 a la suma devengada del salario y calcular cuál sería la cifra acertada "que debería tomar como referencia para el cobro de la indemnización". El tribunal, al analizar este punto,

deja en claro que no importa el carácter en que se incrementó la suma del salario y que esto sea o no remunerativo. Lo que importa es, en otras palabras, que el trabajador se lo ganó empleando su fuerza de trabajo a disposición del empleador (L.C.T. art. 103).

Cabe agregar en sintonía que la remuneración es la contraprestación que debe percibir el trabajador como pago de su trabajo, cualquier pago en el trabajo recibido y conculda sobre todo con el Convenio 95 art. 1 de la OIT, sintetizando el concepto de salario es "la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por un acuerdo o por la legislación nacional, debida por un empleador a un trabajador por su fuerza de trabajo a su disposición".

Y dando conclusión a este punto, dado que el Convenio 95 adquirió jerarquía constitucional en 1994 con rango superior a las leyes, una normativa interna dictada por una convención colectiva de trabajo se vuelve inaplicable si esta no se ajusta a una norma de rango superior.

Por lo tanto, sentenció que debe agregarse el acuerdo del convenio colectivo CCT 130/75 a la mejor remuneración normal y habitual, el incremento acordado por convenio colectivo en 2013 que se había acordado como no remunerativo, a la base de cálculo para el cobro de la indemnización del trabajador.

Teniendo en cuenta y siguiendo en el mismo contexto, como opinión de la autora de este presente análisis, agregaría que se debió tomar en cuenta el daño moral, no como parte de una indemnización monetaria integral en sí misma, ya que al verse el trabajador en estas condiciones afecta a la persona en su estado integral y sus derechos, su vida depende de trabajar y ganarse el sustento, subjetivado en un estado emocional de incertidumbre al quedarse sin empleo. Dado que, según los registros de haberes, trabajaba allí desde diciembre de 2005 y se vio empujado a darse por despedido y pasar a estar en calidad de desocupado, debiendo nuevamente posicionarse en competencia con otros postulantes, aprender un nuevo oficio a la espera de una incierta oferta de trabajo y ocupar un lugar en las largas filas concernientes a la búsqueda laboral. No hace falta agregar si el trabajador tenía cargas familiares, lo que sumaría aún mayor inquietud.

Sin embargo, pese a algunas obviedades, es digno destacar la adhesión de los jueces que de forma congruente con la normativa vigente sentenciaron que le asiste razón al actor en su pretensión en la demanda incoada en contra de su empleador. Dando por finalizado, queda demostrado en la exposición que se necesita seguir avanzando en la ampliación en materia de Derecho Laboral.

VI) Conclusión

A modo de conclusión, puede tenerse en cuenta que en la parte introductoria se hizo mención a la lucha emprendida por los trabajadores a fin de adquirir y mantener sus derechos laborales reconocidos en la Constitución Nacional y la Ley de Contrato de Trabajo. Seguido a esto, en el fallo analizado se hizo mención a la razón por la cual el trabajador, al acontecer la muerte de su empleador, es empujado a un despido indirecto por falta de registración laboral. Intimando a la demandada para el cobro de su indemnización, debido a la negativa actitud de esta, interpone demanda judicial.

Debiendo atravesar un largo proceso judicial para ver realizado su objetivo; en primer lugar, tener por asegurado el cobro de la debida indemnización y por otro, para que los codemandados reciban una sentencia condenatoria. Por último, resaltar que tanto los testimonios, el razonamiento fundado en pruebas objetivas y el compromiso versado en la causa, sumando la jurisprudencia y doctrina, hicieron posible arribar a una decisión justa y acertada.

El problema axiológico que contenía el fallo, el tribunal lo resolvió de manera elogiable, aplicando y concluyendo que le asistía razón al trabajador. Así, de esta forma, demostraron un profundo compromiso con la justicia y, sobre todo, con la parte actora al condenar a los codemandados a pagar una suma importante en indemnización, multas y costas.

Al finalizar, puede decirse con certeza que el trabajador Hernán Rodrigo Jara logró obtener la ansiada justicia.

VII) Referencias

LEGISLACIÓN

Ley n° 24.430 (1994) Constitución Nacional (BO 03/01/1995).

Ley n° 20.744 (1976) Ley de Contrato de Trabajo. Honorable Congreso de la Nación Argentina. (BO 27/09/1974).

Ley n° 25323 (2000) Ley de indemnizaciones. Honorable Congreso de la Nación Argentina. (BO 11/10/2000).

Organización Internacional del Trabajo (1919)

Convenio 95 sobre la protección del salario (1949)

JURISPRUDENCIA

Tribunal del Trabajo Nro. 1 (12/11/2019) “Jara Hernán Rodrigo c/ Sverdlik Yamil Roy y otro/s Despido”

Sala VI CNAT (03/05/2007) “Modorran, Marta Cristina c/ Administración Nacional/reincorporación de Aduanas M .1488 XXXVI”.

SCBA (30/10/2013) “Villanueva, José Gustavo/Conquil S.R.L y otro Despido”.

Cámara del Trabajo de Mendoza (21/04/14) “Limache Quispe Lourdes c/ Blanco S.A. s/ despido”

DOCTRINA

Alchourron, C. E., & Bulygin, E. (2012). Sistemas normativos. Introducción a la metodología de las ciencias jurídicas. Buenos Aires: Astrea.

Fernández Madrid, J. C. (2012). Ley de Contrato de trabajo comentada y anotada (Vol. Tomo I). Buenos Aires: La Ley.

Gamonal Contreras, S. (2013). El principio de protección del trabajador en la Constitución chilena. Estudios constitucionales, 425-458.

García Ninet, J. I. (2020). Derecho del Trabajo. Marcial Pons.

Grisolía, J. A. (2019). Manual de Derecho Laboral. Buenos Aires: Abeledo Perrot.

López, Fernández, & Centeno. (1977). Ley de contrato de trabajo comentada y anotada (Vol. Tomo I). Buenos Aires: Ediciones Contabilidad Moderna.

Marí, E. (2002). La teoría de las ficciones. Buenos Aires: EUDEBA.

Melocchi, C. M. (2013). Trabajo de investigación transferencia de un fondo de comercio. Obtenido de https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5606/melocchilona-transferenciafondodecomercio.pdf

Verdaguer, A. C. (2014). Las formalidades del proceso civil. Consideraciones lingüísticas y argumentales. La Ley, 1161-1164.