Este documento ha sido descargado desde - infojudicial.com.ar - Noticias Judiciales
Export date: Wed May 27 1:02:55 2026 / +0000 GMT

# Vinculo Laboral Presuncion Contrato De Trabajo

JURISPRUDENCIA Vínculo laboral. Presunción. Contrato de trabajo Se resuelve que era la demandada la que debía demostrar, tal como lo habilita el Art. 23 en la última parte del primer párrafo, que por las circunstancias, las relaciones o causas que motivaren ese contrato, no medió un vínculo laboral o, como lo permite el párrafo segundo, que quepa calificar de empresario a quien prestó el servicio. En la ciudad de Rafaela, a los 13 días del mes de junio del año dos mil diecisiete, se reúnen en Acuerdo Ordinario los Señores Jueces de la Cámara de Apelación en lo Civil, Comercial y Laboral de la Quinta Circunscripción Judicial, Dres. Beatriz A. Abele, Lorenzo J. M. Macagno y Alejandro A. Román, para resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, contra la sentencia dictada por la Señora Jueza de Primera Instancia de Distrito N° 10 en lo Civil, Comercial y Laboral de la ciudad de San Cristóbal, en los autos caratulados: ?Expte. N° 246 - Año 2.016 - DIAZ, Héctor Fabián c/ HERNANDEZ, Carlos Homero y/u Otros s/ LABORAL?. Dispuesto el orden de votación, en coincidencia con el estudio de la causa resulta: primera, Dra. Beatriz A. Abele; segundo, Dr. Lorenzo J. M. Macagno; tercero, Dr. Alejandro A. Román. Acto seguido el Tribunal se plantea las siguientes cuestiones: 1era.: ¿Es justa la sentencia apelada? 2da.: ¿Qué pronunciamiento corresponde emitir? A la primera cuestión, la Dra. Beatriz A. Abele dijo: Que la Jueza de Primera Instancia de Distrito N° 10 en lo Civil, Comercial y Laboral, dicta sentencia haciendo lugar a la demanda iniciada por el Sr. Díaz, y condena al demandado para que una vez firme la sentencia y dentro de los 10 días de aprobada la liquidación abone los siguientes rubros: 1) indemnización por antigüedad; 2) indemnización sustitutiva de preaviso; 3) indemnización integración mes de despido; 4) indemnización prevista en el Art. 2 de la Ley 25.323; 5) diferencias salariales por los meses de enero 2.011 a marzo 2.013, haberes diciembre 2.012, enero, febrero y marzo de 2.013, 6) sueldo anual complementario correspondiente al 1er. y 2do. semestre año 2.012 y proporcional al último período laborado 2.013 (Arts. 121 y 123 L.C.T.); 7) indemnización por vacaciones no gozadas; 8) indemnizaciones contempladas en los Arts. 8 y 15 de la Ley 24.013. A todos los rubros de condena le adiciona intereses al 22 % anual hasta su efectivo pago. Impone las costas al demandado y difiere la regulación de honorarios. Para fundar su decisión explica que ante la negativa del accionado de la existencia de un contrato de trabajo con el actor, debe en primer lugar dirimirse si existió la relación laboral entre las partes y en su caso el modo en que la misma se desenvolvió. Luego de analizar los Arts. 50 y 23 de la L.C.T., analiza los elementos probatorios arrimados a la causa y concluye que las pruebas valoradas corrobora los hechos afirmados por el actor, evidencia la prestación de servicios para la demandada, demuestra la existencia de un contrato de trabajo entre las partes y consecuentemente, el carácter de empleado del accionado. Por ello, continua diciendo que la empresa demandada con personal a sus servicios, se encontraba obligada a llevar los registros establecidos en los Arts. 52 y 54 de la L.C.T., la falta de cumplimiento de dicho recaudo y de inscripción del trabajador, torna operativa la presunción a favor de las afirmaciones del actor (Art. 55 L.C.T.), la que solo podría ser revertida por la accionada con la incorporación de pruebas que demuestren que se trató de un servicio no laboral, hecho que en autos no ocurrió. Por ello considera que el nexo se inició en la fecha consignada en la demanda y se desenvolvió con las características de un contrato por tiempo indeterminado como lo afirmó el actor. Pasa luego a analizar el modo en que se extinguió el vínculo, cuál fue la causa del distracto. El actor alegó haber sido despedido verbalmente, por lo que intimó al empleador para que ratifique o rectifique su decisión, éste último respondió la intimación rechazando la relación laboral invocada y los rubros laborales pretendidos. Dice la A-quo que el desconocimiento de la relación laboral por la parte requerida configura una injuria que puede cometer el empleador, importa una inobservancia a los deberes de prestación, lesiona el vínculo contractual y cuenta con entidad suficiente para que el trabajador se considere despedido por exclusiva culpa del empleador. Por todo ello resuelve como lo consignara ut-supra. Contra dicho fallo interpone recurso de apelación la parte accionada fs. 120, el que es concedido al pie de la misma foja. Ya radicados los presentes por ante este Tribunal, la parte apelante expresa agravios a fs. 138 a 141. Dice agraviarse porque (a) la A-quo no valoró ni consideró la prueba informativa ofrecida y producida por esa parte, en la que se informa que el actor fue imputado de lesiones leves dolosas (Expte. N° 307/2.011), ni del oficio glosado a fs. 97 a 100, donde se informa que el Sr. Díaz solicitó habilitación como vigilador privado y le fue denegada en virtud de contar con antecedentes penales, o sea que el mismo se encontraba inhabilitado para ejercer funciones de vigilancia; (b) entienden que no se puede configurar prestación de servicios, no darse por supuesto un contrato de trabajo, en virtud de la incompatibilidad absoluta del actor para ejercer funciones de vigilador; (c) porque las pruebas testimoniales valoradas por la Sentenciante para configurar la prestación de servicio, se basó en los dichos de (i) Jesús Rivero -empleado del S.A.M.Co. San Cristóbal- quien dijo que Díaz trabajó como vigilador en el período entre diciembre de 2.010 a abril de 2.013, aclarando que no sabe la fecha exacta ni aproximada, y (ii) Hilario Galarza, afirmó que es cierto pero que se lo dijo Díaz, sin dar ningún otro dato; (d) no se evaluaron correctamente otras

Este documento ha sido descargado desde - infojudicial.com.ar - Noticias Judiciales
Export date: Wed May 27 1:02:55 2026 / +0000 GMT

pruebas, como por ejemplo el hecho de que Díaz hacía propaganda por radio ofreciendo sus servicios como vigilador y seguridad de manera particular; (e) se haya hecho lugar erróneamente a las indemnizaciones solicitadas. Finalmente solicita se revoque la sentencia y se rechace la demanda. A fs. 144 a 145, la parte actora contesta los agravios propiciando su rechazo y reclamando se confirme el fallo en crisis. Ingreso al tratamiento del recurso. Como lo he manifestado en mi voto, emitido en la causa ?Vélez?, cuando el actor afirma haberse relacionado con la contraparte mediante un contrato de trabajo, y la patronal niega estas circunstancias, para resolver el conflicto debe la parte que afirma la existencia de un nexo de naturaleza laboral, probar tal extremo. Pero para ello, es necesario interpretar y determinar el alcance de la presunción creada por el Art. 23 de la L.C.T. Entiendo entonces que una forma lógica de analizar la cuestión central del debate es comenzando analizar el contenido del Art. 21 de la Ley 20.744. Dicha norma expresa 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. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres?. Luego de analizar la disposición transcripta, es dable afirmar que para que se tenga por configurado un contrato de trabajo deben concurrir los siguientes elementos: a) la labor desarrollada por el trabajador en forma personal, es decir realizada por él mismo ("intuito personae"); b) una subordinación continuada del trabajador respecto del empleador, lo que habilita a este último a exigir a aquél el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos; c) pago de un salario como retribución del servicio. Cuando concurren estos tres elementos se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo en razón del nombre que se le dé, ni de modalidades que se le agreguen (segundo párrafo del Art. 23 del L.C.T.). Cuando existe siquiera la posibilidad para la parte patronal de impartir órdenes -aún cuando por cualquier causa en la práctica no lo haga- y el trabajador, la obligación correlativa de obedecerlas, habrá subordinación jurídica, lo cual es la nota distintiva del contrato de trabajo. Reitero, que se ha dicho que la prueba de la relación laboral, más concretamente de la dependencia, incumbe a quien invoca su existencia (Krotoschin, Ernesto y Ratti, Jorge A. F., ?Código del Trabajo Comentado y Concordado, Bs.As.?, Depalma, 1986, 7º ed., pág. 92). Deviene lógico entonces que surja el interrogante respecto de qué extremos debe acreditar, en este caso el accionante, para que se considere demostrada la relación invocada. Para ello, entiendo que se debe hacer una interpretación armónica de los Arts. 21; 22 y 23 de la L.C.T. El citado Art. 23 establece una presunción de la existencia del contrato de trabajo al disponer que: ?El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario. Esa presunción operará igualmente aún cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar al contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio.? Dos corrientes doctrinarias se originaron a partir de esta cuestión: la amplia, que no requiere más prueba que la "prestación del servicio" y, la restrictiva que, exige además de la prestación de servicios la acreditación de otros elementos que hacen al contrato de trabajo, como la "dependencia" (Arts. 21 y 22 del L.C.T.). Me enrolo en esta segunda corriente. Hago mías las palabras de Vázquez Vialard para explicar las razones por las que me encolumno en la tesis restringida: ?... la ampliación de la tesis amplia trae inconvenientes cuando se dan casos en que no resultan evidentes las características que permiten definir a la relación como laboral, pues una explicación de la presunción del artículo 23 en sentido amplio extendería el carácter laboral a la totalidad de los casos en que se verifique una prestación. No es cierto que todas las prestaciones que se realizan en el tráfico son laborales? (Ackerman, Mario E. - Tosca, Diego; ?Tratado del Derecho del Trabajo?, Rubinzal Culzoni Editores; T. II; págs. 307/308). Según los Arts. 21 y 22 de la L.C.T., dos son, a mi entender, las notas distintivas: el hacer personal de una persona física en la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios y la subordinación o dependencia de ésta respecto de quien se beneficia con dicho trabajo. Por ello es entonces que la investigación debe orientarse a determinar la presencia de una prestación de servicios personal en el marco de una organización ajena y en relación de dependencia o subordinación, para activar la presunción del Art. 23. ?La principal característica que permite diferenciar el contrato de trabajo de otras figuras jurídicas aparentemente análogas es el elemento subordinación, que importa que el trabajador se encuentre sometido a la voluntad del empleador, que su autonomía se encuentre limitada en distintos grados pero siempre dentro de los parámetros de la ley. Es decir, la sumisión a las directivas del empleador, a la facultad sancionatoria de este último y a la necesidad de rendición de cuentas del dependiente, realizando este último tareas propias del servicio normal de la accionada? (Cám. Nac. Tr. Sala I, 2002/10/04, "Lypka Juan c. Mediconex S.A.", LA LEY, 2003-A, 544) (C. T. Mendoza; 26.08.2005; ?Arcardini, Nora N. c. Círculo Médico de Mendoza?, L.L. Gran Cuyo 2005, octubre, 1100). Pero la subordinación jurídica que caracteriza el contrato laboral no presenta en todos los casos la misma intensidad y el hecho de que la encontremos en distintos grados no modifica la naturaleza del vínculo. Cuando el trabajador tiene cierta autonomía para la ejecución de su trabajo, para tipificar su contrato hay que probar la existencia de otros indicios, esta técnica es lo que la jurisprudencia

Este documento ha sido descargado desde - infojudicial.com.ar - Noticias Judiciales
Export date: Wed May 27 1:02:55 2026 / +0000 GMT

especializada ha dado en llamar el ?haz de indicios?. Método éste que consiste en inducir de la convergencia de varios de ellos, la existencia de un vínculo de subordinación. Así tenemos por ejemplo, la ejecución del trabajo en forma personal, disponibilidad para la realización de tareas futuras, relación de cierta duración o permanencia y cierta exclusividad, sometimiento del prestador del servicio a órdenes y control del que lo encomienda respecto del método, el lugar o el tiempo de trabajo, el aporte de los medios y los gastos profesionales a cargo del receptor de los servicios, la tarea es remunerada y el trabajador está en una posición económica equivalente a un asalariado. No puedo dejar de recordar que, según el principio de la primacía de la realidad, uno de los principales instrumentos destinados a tutelar al empleado, impone que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir a lo que sucede en el terreno de los hechos. Tampoco lo es el hecho de realizar otras tareas -cobranzas a favor de un tercero, cuidar niños, vender ropa por catálogo-, porque el requisito de exclusividad debe ser entendido en su alcance correcto. Esto es que, el dependiente deberá estar a disposición del empleador en forma exclusiva durante el horario en que pactaron que el primero preste sus servicios. No se invalida ni desdibuja en absoluto el contrato de trabajo por el hecho de que fuera del horario destinado al empleador, el empleado realice otras tareas, ya sean en relación de dependencia o autónomas. De los elementos que aportan las pruebas rendidas en autos, las que consisten en su mayoría en testimoniales, se ha probado que efectivamente el actor ha prestado servicios para la parte accionada. Pero, si se entendiera que dichas pruebas son débiles para acreditar el vínculo, la patronal ha incurrido en una omisión cuyo apercibimiento legal apoya la postura de Díaz. Me estoy refiriendo a la falta de presentación de los libros exigidos en el Art. 52 de la Ley de Contrato de Trabajo (con lo que adquiere vida la presunción del Art. 55), a pesar de haber sido debidamente intimados, e interpretado en el marco de las disposiciones del segundo párrafo del Art. 9 de la Ley 20.744 (?Si la duda recayese en la ... apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador?), no tengo dudas que la accionante aportó los elementos necesarios para activar la presunción contenida en el Art. 23 de la L.C.T., ello aún analizado desde la postura restringida con la que me identifico. O sea, las partes han estado vinculadas por un contrato de trabajo. Los agravios que se refieren a la inhabilitación de Díaz para laborar como vigilador debido a sus antecedentes penales, no pueden prosperar. Es la parte patronal la que debe revisar los datos de identidad, laborales y antecedentes de las personas que toma para su empresa y si no lo hizo no puede cargar dicha responsabilidad en cabeza del actor. Los cuestionamientos que realiza el apelante respecto de las valoraciones de las testimoniales no exhiben argumento de peso suficiente para derrumbar los fundamentos que manifestó la Jueza de grado. Por último, la queja sobre las indemnizaciones, no es técnicamente un agravio, porque las indemnizaciones concedidas son la consecuencia lógica del análisis que ha realizado la Sentenciante. Y negar su procedencia sin dar razones es harto insuficiente como argumento. Por todo ello voto por la afirmativa. A esta misma cuestión, el Dr. Lorenzo J. M. Macagno dijo que hacía suyos los conceptos y conclusiones a que arribara la Jueza de Cámara preopinante y por lo tanto, votó en el mismo sentido. A esta primera cuestión, el Dr. Alejandro A. Román dijo: 1. Adhiero al análisis de los elementos probatorios que efectúa mi colega preopinante, la Dra. Beatriz A. Abele. Dicha valoración, también, me lleva a concluir en la existencia de la relación laboral invocada por el accionante, aunque -debo aclarar- no comparta la doctrina expuesta en el voto precedente en lo tocante al alcance que debe darse al Art. 23 de la L.C.T. pues adhiero a una corriente amplia para la cual basta la acreditación de la prestación de servicios para activar la presunción prevista en dicha disposición e invertir la carga probatoria que pasa a quien postule que ?las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven? demostrasen lo contrario. En el caso, no hay dudas en cuanto a la existencia de la prestación de servicio prestada por el actor, aunque se pretenda negar la existencia de toda vinculación laboral. En efecto, tal como lo pondera la Jueza de la instancia anterior surge del expediente que de declaraciones testimoniales obrantes en la causa (Rivero; Galarza) que se identifica a Héctor Fabián Díaz cumpliendo tareas laborales para el accionado; dando los testigos razones de esos dichos que colocan al demandante en una actividad indubitable de dependencia en favor de la parte apelante (vgr. utilización de uniforme de la empresa, entre otras referencias). Igualmente, Sosa testifica que el actor había sido contratado para cubrir unos reemplazos; en concreto, unas guardias. En otros términos, se ha probado -en mi opinión- los elementos mínimos necesarios para tornar operativa la presunción regulada por el Art. 23 L.C.T. Y, en lo tocante a la interpretación de esta norma, como indiqué al comienzo de mi voto y como surge de las distintas resoluciones que he suscripto, tanto como juez en primera instancia como integrante de este Tribunal de Alzada, adscribo a la corriente de interpretación, criterio respecto al cual no encuentro hasta el momento razones para apartarme, aún frente al hecho de que un sector jurisprudencial y de la doctrina consideren que la mencionada norma solo manda presumir la existencia de un contrato y que debe acreditarse igualmente la dependencia. Sin embargo, opino que desde una visión exegética el texto del precepto dice que el hecho de la prestación de servicios hará presumir la existencia de un contrato de trabajo y, obviamente, el contrato de trabajo es definido precisamente por la nota de la dependencia (v. Art. 21 L.C.T.). Así entonces, la letra de la ley expresa de modo nítido que lo que debe presumirse es la existencia de contrato de trabajo dependiente, sin que su texto autorice la lectura propuesta por aquel sector

Este documento ha sido descargado desde - infojudicial.com.ar - Noticias Judiciales
Export date: Wed May 27 1:02:55 2026 / +0000 GMT

doctrinario -y al que evidentemente adhiere la recurrente- y por la aludida jurisprudencia que equivale a decir que puede haber, en la Ley de Contrato de Trabajo, un contrato de trabajo no dependiente. Otro fundamento que debo señalar es que -desde el método teleológico de interpretación- resulta evidente que el legislador quiso con esta norma quitar al trabajador la difícil carga de probar los datos fácticos de la dependencia y por eso la mandó presumir, dejando en manos del demandado la posibilidad de demostrar que el contrato no fue laboral, es decir que no hubo dependencia. Véase que la interpretación con la que respetuosamente discrepo quita contenido al precepto pues si el trabajador debe acreditar que el trabajo fue desempeñado bajo dependencia, la presunción prácticamente queda vaciada (debería leerse limitada a presumir que hubo contrato) y contrariado el objetivo del legislador. Pues, la interpretación que restringe la operatividad de la presunción del Art. 23 L.C.T. al caso en que se hayan acreditado servicios prestados en relación de dependencia, esteriliza así el propósito de la norma. Asimismo no hay que olvidar que siempre debe presumirse la coherencia y razonabilidad del legislador. De aceptar una interpretación restrictiva se llegaría a una conclusión que roza la autocontradición. Para quienes la sostienen, la presunción del Art. 23 L.C.T. se activa cuando se prueba la dependencia. Es decir que si se prueba que se ha trabajado bajo dependencia se presume que hubo contrato de trabajo y ello implica que ya la presunción no hace falta pues lo que a partir de allí se quiere hacer presumir ya está probado. En otros términos: se desnaturaliza la presunción al despojarla de toda eficacia, pues si es exigible probar que el servicio prestado es dependiente, esto equivale a probar la existencia misma del contrato de trabajo. Ello convertiría la presunción consagrada por la norma en letra muerta. Y, por último, porque ante dos interpretaciones distintas la misma Ley de Contrato de Trabajo establece que debe optarse por la más favorable al trabajador (Art. 9, L.C.T.) y esto es así porque las normas de un mismo cuerpo legal deben interpretarse armoniosamente y no en contraposición. Dicho esto, el siguiente paso de esta construcción lógica implica que era la demandada la que debía demostrar, tal como lo habilita el Art. 23 en la última parte del primer párrafo, que por las circunstancias, las relaciones o causas que motivaren ese contrato, no medió un vínculo laboral o, como lo permite el párrafo segundo, que quepa calificar de empresario a quien prestó el servicio. 2. En suma, conforme lo he explicado en el punto anterior, me expido en igual sentido que la Dra. Beatriz A. Abele. Así voto. A la segunda cuestión, la Dra. Beatriz A. Abele dijo: En base al análisis precedente, propongo a mis colegas dictar la siguiente resolución: 1) No hacer lugar al recurso de apelación opuesto por la parte demandada y confirmar en todos sus términos el fallo venido a revisión. 2) Imponer las costas al apelante perdidoso. 3) Fijar los honorarios de la Alzada en el 50% de los que se regulen en baja instancia. A la misma cuestión, los Dres. Lorenzo J. M. Macagno y Alejandro A. Román dijeron que la resolución que corresponde adoptar era la propuesta por la Jueza de Cámara Dra. Beatriz A. Abele, y en ese sentido emitieron sus votos. Por las consideraciones del Acuerdo que antecede la CAMARA DE APELACION CIVIL, COMERCIAL Y LABORAL DE RAFAELA, RESUELVE: 1) No hacer lugar al recurso de apelación opuesto por la parte demandada y confirmar en todos sus términos el fallo venido a revisión. 2) Imponer las costas al apelante perdidoso. 3) Fijar los honorarios de la Alzada en el 50% de los que se regulen en baja instancia. Insértese el original, agréguese el duplicado, hágase saber y bajen. Concluido el Acuerdo, firmaron los Jueces de Cámara por ante mí, doy fe. Beatriz A. Abele Juez de Cámara Lorenzo J. M. Macagno Juez de Cámara Alejandro A. Román Juez de Cámara Héctor R. Albrecht Secretario Notas:

(*) Sumarios elaborados por Juris online 021811E