

Contrato De Trabajo Contrato Eventual Carga De La Prueba Fraude Laboral Interposicion Fraudulenta

JURISPRUDENCIA

Contrato de trabajo. Contrato eventual. Carga de la prueba. Fraude

laboral. Interposición fraudulenta Se hace lugar a la demanda por despido iniciado por la actora, dado que la utilización fraudulenta de la contratación eventual constituye una grave injuria laboral en perjuicio del trabajador y genera responsabilidad solidaria (art. 29, LCT), tanto para la empresa de servicios eventuales como para la real empleadora del trabajador. En la ciudad de Buenos Aires, capital de la República Argentina, 28/12/2017, reunidos en la Sala de Acuerdos los señores miembros integrantes de este Tribunal, a fin de considerar los recursos deducidos contra la sentencia apelada, se procede a oír las opiniones de los presentes en el orden de sorteo practicado al efecto, resultando así la siguiente exposición de fundamentos y votación. La Doctora Diana Cañal dijo: I.- La Sra. Juez de anterior grado, hizo lugar a la demanda y condenó solidariamente en los términos del art. 29 de la LCT a DESARROLLO HUMANO SA, REST PERSONAL EVENTUAL SA y a SUOMY LATINO AMERICA SA, al pago de las indemnizaciones derivadas del despido y los agravamientos dispuestos en los artículos 1 y 2 de la ley 25323 (fs. 326/337). Contra tal pronunciamiento, se alzan las codemandadas Desarrollo Humano SA y Rest Personal Eventual SA a tenor de los memoriales obrantes a fs. 338/344 vta. y fs. 345/351 vta., con réplica a fs. 357/359. II.- De una breve reseña de los extremos del litigio, resulta que el actor manifestó que fue contratado por DESARROLLO HUMANO SA para comenzar a prestar tareas el 15 de abril de 2010 en SUOMY LATINO AMERICA SA, cumpliendo tareas de pintor de cascos de motocicletas. Afirma que una vez vencido el plazo de prueba, DESARROLLO HUMANO SA adujo que para quedar efectivo debía cambiar de agencia y por lo tanto celebró nuevo contrato con REST PERSONAL EVENTUAL SA, del cual nunca recibió formalmente una copia. Manifestó que continuó trabajando para SUOMY LATINOAMERICA SA, hasta que pasados los tres meses la empresa REST PERSONAL EVENTUAL SA, le comunicó que para ser efectivizado debía renunciar, y en consecuencia hizo efectiva su renuncia con DESARROLLO HUMANO SA y con REST PERSONAL EVENTUAL SA. Es así, que una vez efectivo, SUOMY LATINOMERICA SA antes de finalizar el primer mes de servicio decide despedirlo amparándose en el art. 92 bis LCT, situación que desconoce porque sostiene que prestó tareas para esta última sociedad por el plazo de siete meses. Por lo tanto, denuncia la existencia de fraude laboral en el accionar de las tres empresas en su perjuicio, y que dos de las sociedades tienen un domicilio en común en la ciudad de Rosario (arts. 14, 29, 29 bis de la LCT, fs. 5/10). La codemandada DESARROLLO HUMANO SA contestó demanda, negó cada uno de los hechos y manifestó que el 15 de abril de 2010, el actor ingresó como trabajador eventual con el fin de desarrollar tareas transitorias, extraordinarias y no permanentes. Afirma que ante un requerimiento de la SUOMY LATINOAMERICA SA, el mismo fue asignado para desempeñarse como ADMINISTRATIVO NIVEL 1 y para cubrir ?un pico de trabajo?. La coaccionada afirmó que el 31 de agosto de 2010, cedió el contrato de trabajo del demandante a la empresa REST PERSONAL EVENTUAL SA, por lo tanto una vez finalizada la cesión, dio por terminada la relación laboral con PIETROPAOLO. Manifiesta que es una empresa de servicios eventuales legalmente inscripta en el Ministerio de Trabajo y que no se trata de una mera intermediaria de provisión de trabajo. Negó la existencia de fraude laboral, así como el extremo invocado por el actor en cuanto a que REST PERSONAL EVENTUAL SA es la única empresa (fs.36/40). La codemandada REST PERSONAL EVENTUAL SA, contestó demanda, negó cada uno de los hechos invocados por el actor en el escrito inicial, y adujo que el mismo el 15 de abril de 2010 ingresó a trabajar para la empresa DESARROLLO HUMANO SA, hecho este que quedó plasmado en el contrato de cesión celebrado el 31 de agosto de 2010. Negó que le hubiera solicitado la renuncia al trabajador para mantener su puesto de trabajo y que fue asignado a SUOMY para cubrir un pico de trabajo con el fin de desempeñar tareas de Administrador Nivel I. Adujo que el 4 de octubre de 2010, recibió la comunicación del actor por la cual se desvinculaba desde el 30 de septiembre. También desconoció el fraude invocado por el accionante, y manifestó ser una empresa de servicios eventuales legalmente inscripta en el Ministerio de Trabajo (Decreto Nro. 1694/2006). La codemandada SUOMY LATINO AMERICA SA, negó cada una de las afirmaciones expuestas por el actor en la demanda. Manifestó que se dedica a la explotación del rubro venta de motocicletas y de sus partes, piezas refiriendo accesorios, y que el 1 de octubre de 2010 el actor ingresó a prestar tareas de operario de manera eventual ante las necesidades extremas y transitorias que padecía la empresa. A su vez, afirmó que hasta el mes de septiembre de 2010 las empresas DESARROLLO HUMANO SA y REST PERSONAL EVENTUAL SA, fueron las reales y únicas empleadoras del actor (fs.78/84). III.- Sentadas sucintamente las posturas de los litigantes procederé a tratar los recursos planteados por las demandadas. Las codemandadas DESARROLLO HUMANO SA y REST PERSONAL EVENTUAL se consideran agraviadas porque la Sra. Juez de anterior grado, concluyó que las tareas prestadas por Pietropaolo para SUOMY LATINOAMERICA SA desde abril a septiembre de

2010 no eran ?eventuales?. Ambas agraviadas señalan que el actor fue contratado dentro de las previsiones de los arts. 90 y 99 de la LCT. A su vez, señalan que en autos resultó acreditado que SUOMY LATINOMERICA SA transitó por un pico de trabajo que motivó la contratación del actor y por último, cuestionan la valoración de la sentenciante sobre la cesión del contrato de trabajo del actor y sus efectos. Respecto de ambas empresas eventuales, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social informó que DESARROLLO HUMANO SA fue habilitada para funcionar como empresa de servicios eventuales el 17 de octubre de 2000, mediante Disposición D.I.R.I.T. N° 319/00, bajo el decreto 1694/06 (antes Decreto 342/92) e inscripta en el legajo 1251/342 (fs. 174). En cuanto a REST PERSONAL EVENTUAL SA obtuvo su inscripción en el legajo Nro. 1141/342 y su habilitación mediante Disposición D.I.R.I.T. Nro. 55/94 de fecha 10 de agosto de 1994, bajo el Decreto 342/92 y presentó la documentación a fin de dar cumplimiento a las obligaciones previstas en los arts. 15 y 16 del Decreto 1694/06 correspondiente al 2011 (fs. 169). Ahora bien, la prestación de tareas eventuales se encuentra regulada en el 3er párrafo del art. 29 y art. 29 bis de la LCT, y en los arts. 77 a 80 de la Ley Nacional de Empleo, así como en el decreto 1694/06. Este último, en el art. 6, establece que antes de la asignación de trabajadores a la empresa usuaria, la agencia de servicios eventuales deberá verificar si la labor efectivamente será eventual. A tal fin, enumera las eventualidades que justifican este tipo de contrato: para cubrir la ausencia de un trabajador permanente; para cubrir licencias o suspensiones legales o convencionales; excepto para cubrir suspensiones por huelga o fuerza mayor; para atender incrementos en la actividad de la empresa que, en forma ocasional y extraordinaria, requiera de un mayor número de trabajadores; para la organización de congresos, ferias, exposiciones; para la realización de un trabajo impostergable para la prevención de accidentes, por medidas de seguridad, para reparar equipos, instalaciones, edificios, que hagan peligrar a los trabajadores o terceros, "siempre que las tareas no puedan ser realizadas por personal regular de la empresa usuaria", y finalmente "en general, cuando atendiendo a las necesidades extraordinarias o transitorias hayan de cumplirse tareas ajenas al giro normal y habitual de la empresa usuaria". Esta circunstancia, surge del art. 72 de la ley 24013, que establece que ?deberá estarse a lo siguiente: a) en el contrato se consignará con precisión y claridad la causa que lo justifique; b) la duración de la causa que diera origen a estos contratos no podrá exceder seis meses por año, y hasta un máximo de un año en un periodo de tres años?. El citado artículo, señala que cuando el trabajador sea contratado para cubrir exigencias extraordinarias, es un requisito la forma escrita (conf. Arts. 69 y 72 ley 24013), ya que es necesario que se le comunique al dependiente estas circunstancias. De no hacerlo, podrían generarse falsas expectativas de permanencia del vínculo (conforme el principio de buena fe en los términos del art. 63 de la LCT). En estas condiciones, por interpretación emergente del art. 90 de la LCT, se presume que el contrato es por tiempo indeterminado. Y el empleador, es quien está a cargo de producir prueba a fin de demostrar la contratación eventual, colocándose en la hipótesis del art. 99 último párrafo. Pues bien, observo que la codemandada SUOMY LATINOAMERICA SA afirmó que el actor fue contratado a fin de colaborar en necesidades extraordinarias en la empresa. Luego, el contrato eventual reclama una formalidad, y es que debe ser hecho por escrito, sin embargo ninguna de las codemandadas lo aportó al contestar demanda, ni al ofrecer prueba y esencialmente, el perito contador informa que al requerir la documentación necesaria para esclarecer los puntos sobre el contrato eventual, las demandadas no aportaron dicha documentación (fs. 297, arts. 386 y 477 del CPCC). Por otra parte, las codemandadas DESARROLLO HUMANO SA y REST PERSONAL EVENTUAL SA registraron al trabajador con la categoría ADMINISTRATIVO NIVEL 1 cuando la propia empresa SUOMY LATINOMERICANA SA en su responde de fs.79 manifestó que lo registró como ?operario?. Por otra parte, la prueba testimonial aportada por la parte actor, dio cuenta del vínculo entre ambas empresas, y con el actor así como detalló la modalidad de trabajo en SUOMY LATINOMERICA SA. En efecto, Moreno única que testigo que aportó declaración por la parte actora, adujo que ?trabajó con el actor en la empresa Suomy, que conoce a Desarrollo Humano y Rest Personal por que fueron las empresas que la tomaron para trabajar en Suomy, lo que hizo Desarrollo fue la selección para ingresar a trabajar en Suomy, esto fue en enero de 2010, que conoce a Rest por que después se vinculó con Desarrollo y la mandaron a la dicente a enviar unos papeles a Rest el DNI y el CUIL; (...) que el actor ingresó a trabajar en abril el día 10 o 15 de 2010, que esto lo sabe por que lo recuerda, que el actor estaba en el sector de pintura, pintaba cascos, que la dicente estaba en producción pero entre los dos sectores interactuaban, que primero todos tenían un horario de 8 a 17 hs y a veces les decían que se quedaran a hacer horas extras y las hacían, y los últimos tiempos el actor estaba de noche y se cruzaban en el cambio de turno, y el actor ingresaba a la noche alrededor de las 18 hs, no sabe hasta que hora, que en ese lugar trabajaban unas 20 personas y 25 personas dice que no veía a los de administración, (...) que a la dicente la tomó para trabajar Desarrollo y después de semanas le hicieron llenar unos papeles y fue lo dejó en Rest y después 10 días ya la pasaron a Suomy, que la mayoría de los empleados ingresaba así con este sistema de contratación y eso lo saben por conversar con sus compañeros en el horario del almuerzo, que en un momento tuvieron un pedido extraordinario por cascos de motos que se iban a vender a Brasil esto fue entre junio y agosto de 2010, y después hubo algo más pequeño de mayo de 2010? (fs. 157/158). El único que testigo que aportó la demandada SUOMY LATINOAMERICA SA resultó ser el testigo IBALO, empleado -supervisor de esta sociedad y manifestó que conocía al actor de la

empresa desde octubre de 2009, cuando el ingreso como operario fue en abril de 2010 y adujo ¿el actor en la empresa era pintor sopletista, y el dicente era el supervisor, que no sabe en que época del año ingresó el actor? (fs. 199). Los restantes testigos fueron desistidos fs.227, fs. 233 y fs. 235). Reconozco plena eficacia convictiva a este testimonio, porque otorgó suficiente razón de sus dichos y la situación que tuviera juicio pendiente con las codemandadas no invalida su testimonio (ver fs. 107 y fs. 130/131; arts. 386 y 456 del CPCCN). Este criterio lo he seguido invariablemente como Juez de primera instancia, en la lógica de lo cerrado de la comunidad de trabajo, que impedían de otro modo que aún la empleadora no pudiese tampoco acompañar declaraciones de quienes son sus dependientes y/o funcionarios. En ambos casos, la vara es la misma: verificar con mayor estrictez a esta clase de declarantes, teniendo en cuenta la coherencia con los escritos introductorios y la de los testigos de la parte entre sí. Por lo tanto, el testimonio aportado por la testigo Moreno es el único que otorgó precisiones en cuanto a la modalidad de la prestación de tareas de Pietropaolo desde el inicio con las codemandadas DESARROLLO HUMANO SA, REST PERSONAL EVENTUAL SA y SUOMY LATINOMERICANA SA, y esencialmente, corroboró los hechos invocados por la actora en su demanda. Visto el análisis de las pruebas pericial y testimonial, considero que el demandante cumplió tareas de operario propias y permanentes del giro empresarial de SUOMY LATINOMAERICA SA en forma ininterrumpida. Por lo tanto, esta empresa resultó empleadora conjuntamente con DESARROLLO HUMANO SA y REST PERSONAL EVENTUAL SA. Por lo tanto, de la regla general contenida en la primera parte del art. 29 de la LCT, verifico que SUOMY LATINOAMERICA SA utilizó la prestación de tareas de Pietropaolo. Por la regla prevista en el último párrafo de los arts. 29 y 29 bis de la LCT examino que DESARROLLO HUMANO SA y REST PERSONAL EVENTUAL SA. utilizaron la figura de las empresas eventuales en la contratación con la actora. De tal suerte, ambas formas son expresiones de la ¿tercerización? en el mercado. Efectuado un análisis de todas las pruebas producidas en autos, destaco respecto de la tercerización, que he dicho como juez del Juzgado Nacional del Trabajo Nro. 74, en la sentencia Nro. 3076, dictada en el 2004, en autos ¿MARTÍN, FABIÁN ANTONIO C/ LATER CER S.A. Y OTRO S/ DESPIDO? que ¿?... Es un principio del Derecho del Trabajo por todos conocido que, el hecho de que las partes le atribuyan a la relación una determinada naturaleza, no la convierte en tal, dependiendo por el contrario de la calificación jurídica que se le de, fundada en la realidad de los hechos?. ¿En el caso, ambas partes reconocieron la existencia de una tercerización, en la variante de la eventualidad, la que necesariamente vincula a dos empresas y un trabajador.? Asimismo, como juez de Cámara de esta Sala, en la SD Nro. 92598, del 21.06.11, dictada en autos ¿MINISTERIO DE TRABAJO C/ LA DELICIA FELIPE FORT SA S/SUMARIO?, que ¿según Simón Andrade, el empresario es ¿aquella persona natural o jurídica que generalmente es titular de una unidad de producción o servicio, y como tal, éste asume el riesgo principal de la misma, siendo la circunstancia que lo diferencia del ejecutivo? (Diccionario de Economía, de Andrade Simón, Editorial Andrade, tercera edición, 2005, pág. 258). ¿Por ello, considero que si el empresario es quien se beneficia por las ganancias de su empresa, también este debe ser quien afronte los riesgos de su propia actividad, ya que no puede trasladar estas circunstancias negativas a la modalidad de contratación de sus empleados, perjudicando a la parte más débil, quien por una cuestión de necesidad económica, está en peores condiciones para discutir los términos del contrato de trabajo.? ¿Analizando la realidad que nos toca vivir hoy, considero que desde hace varios años se ha abusado de la contratación de personal proporcionado por las agencias de servicios eventuales, para realizar trabajos que realmente no revisten la calidad de tales.? ¿Ciertamente, muchas veces las empresas utilizan esta modalidad, ya que les genera muchos beneficios económicos y logran evitar, de manera fraudulenta, la incorporación de los trabajadores a la nómina de empleados permanentes, contratándolos a través de una intermediaria agencia de servicios eventuales, sirviendo inclusive el mecanismo, como un método de prueba de personal, o testeo, encubierto.? ¿Luego, los perjudicados son los trabajadores eventuales, que generalmente desconocen sus derechos y la magnitud de este engaño. Y en su mayoría, se anotan del fraude una vez que fueron despedidos.? ¿El Decreto 1694/06 permite este tipo de contrato, si se cumplen ciertos requisitos de habilitación y un plazo máximo para brindar tareas, que no puede exceder los seis meses durante un año, o bien un año en un período de tres años?. ¿Sin embargo, al confrontarnos con la realidad, vemos que las usuarias, muchas veces, siguen utilizando esta figura, en forma excesiva y sin cumplir con las obligaciones exigidas por las normas legales.? Analizadas todas estas cuestiones, a la luz de este marco teórico, arribo a la conclusión de que el actor desde su inicio, prestó tareas para DESARROLLO HUMANO SA, REST PERSONAL EVENTUAL SA y para SUOMY LATINOMERICA SA. Ahora, más allá de la contratación comercial entre las codemandadas DESARROLLO HUMANO SA, REST PERSONAL EVENTUAL SA y SUOMY LATINOMERICA SA todas las empresas utilizaron al trabajador en forma fraudulenta, porque DESARROLLO HUMANO SA y REST PERSONAL EVENTUAL SA aportaban personal a SUOMY LATINOMERICA SA, entre ellos el actor. El cual, era registrado por las empresas eventuales con la categoría de ¿ADMINISTRATIVO NIVEL I?, cuando en realidad era operario-pintor de los cascos de motocicletas que producía la coaccionada SUOMY. Todo ello, surge del art. 29 de la LCT, que tiene como fin impedir la interposición de persona fraudulenta, de la siguiente manera: ¿los trabajadores que habiendo sido contratados por terceros con vista a proporcionarlos a las empresas serán considerados empleados directos de quien utilice su

prestación?. Esta relación, que desde el inicio de la prestación el 15 de abril de 2010 la codemandada SUOMY LATINOMERICA SA pretendía desconocer, y a la que en todo caso se consideraba ajena, no podía en modo alguno ser ignorada, a la luz de lo normado por los artículos 26, 29, 29 bis y 136 de la LCT. Porque, precisamente estas obligaciones que la parte ignora, lisa y llanamente tienen dos caras. La una, es la de la verificación del cumplimiento de la normativa, que implicaba el control desde los registros de las codemandadas DESARROLLO HUMANO SA, REST PERSONAL EVENTUAL SA. La otra, que para la hipótesis de verificar irregularidades, debía cumplir en su lugar y luego repetir de la co-demandadas, efectuando en su caso las denuncias pertinentes, si deseaba excepcionar la responsabilidad que, como regla, le impone la ley de contratos. Es que, para el derecho del trabajo, así como para el derecho fiscal, lo que interesa es la realidad, y esta fue que SUOMY LATINOMERICA SA se benefició con la prestación del trabajador desde 15 de abril de 2010, razón por la cual esta actuó como empleadora, en los términos del artículo 26 de la LCT y por ende, de los artículos 29 y 29 bis del mismo cuerpo legal. Considero que puede resultar tal vez criticable la política legislativa, que pusiera en cabeza de las cedentes el control de las obligaciones que en esta ?triangulación? del vínculo participan, porque se compadece poco con las estrategias de mercado. Ello en razón de que, si las usuarias recrudescen sus propios controles en relación con el cumplimiento de todas las cargas sociales, laborales y previsionales, corren el riesgo de un encarecimiento del servicio. Pero, cuál sea la solución a este dilema moral y económico, en donde las reglas del mercado parecen compadecerse poco con un planteo ético, lo cierto es que hoy por hoy, el control está en cabeza de la empleadora, mal llamada ?principal?, del cumplimiento de las obligaciones recíprocas. Finalmente, sobre la idea del empleador múltiple, y la eliminación de cualquier concepto de accesoriedad, toda duda resulta despejada ya no sólo por los aludidos artículos 5 y 26 de la LCT, sino por el artículo 136 referido específicamente a la hipótesis de los artículos 29 y 29 bis (así como del artículo 30), cuando en alusión a este ?principal?, lo denomina ?empleador?, de lo que se deriva que el intermediario también es su empleador secundario, o confusamente llamado accesorio (bueno también es de destacar, que muchas veces llamamos principal al que contrata originariamente al trabajador -el tercero- y lo destina a trabajar para el tercerista, invirtiendo la ecuación principal/accesorio). En efecto, si tenemos presente la lógica que surge de la Ley de Contrato de Trabajo, en la que sabiamente el legislador originario recogiera el dato de la realidad de que, para el trabajador su empleador es uno solo, aunque se presente en forma múltiple (y aún en diferentes lugares, toda vez que el establecimiento no está constituido necesariamente por un espacio físico). Ella misma nos lleva a comprender la inteligencia que entraña el artículo 29: la de la imposibilidad de distinguir entre empleador principal y accesorio, en el sentido que a estos términos les otorga el Código Civil, puesto que ambos tienen obligaciones ?directas? para con el trabajador y ?cruzadas? (o de control, que derivan en la obligación de cumplir cuando el otro no cumple, lo que no se podría conocer sin ese ?control?). Lo que puede ser accesorio, es la actividad nunca el empleador, bajo la óptica de los mandatos legales referidos. Esto demuestra una abrumadora cosmovisión de la Ley de Contrato de Trabajo desde una teoría completamente descaminada, porque la misma ley provee las herramientas para comprender los alcances, en el caso concreto del artículo 29, y 29 bis del modo correcto y sin necesidad de recurrir a otro cuerpo normativo: ambas empresas constituyen el empleador, y son solidarias, responsabilidad que se excepciona solo cuando acreditan haber cumplido con las obligaciones a su cargo. Por eso, nada como los gráficos que nos permiten poner en blanco y negro los conceptos, a fin de evitar confusiones. Según la redacción de los invocados artículos 29, 29 bis, y 136 de la LCT, el esquema es el siguiente: T A B A: empleador principal, tercerista, empresa usuaria (SUOMY LATINOAMERICA SA). Quien se beneficia con la prestación de servicios de los trabajadores asignados por la intermediaria, o por una empresa de servicios eventuales habilitada por la autoridad competente. B: tercero, intermediario, agencia de servicios eventuales, contratista o subcontratista (DESARROLLO HUMANO SA y REST PERSONAL EVENTUAL SA). Quien contrata mano de obra con vista a proporcionarlas a otras empresas (usuarias) T: trabajador (PIETROPAOLO) Destaco que he utilizado la variedad de denominaciones señaladas por la ley, las que deben unificarse en la lógica reseñada ut supra, que anula la idea de principal y accesorio. En este triángulo, se verifican dos clases de vínculos y tres relaciones: un vínculo comercial entre A y B, y dos relaciones laborales: entre A y T, y entre B y T. La pregunta es si las obligaciones generadas por estos vínculos laborales son independientes entre sí, y la respuesta es que no. Porque, precisamente, la solidaridad que funciona como regla y no como excepción, juega automáticamente a menos que A demuestre haber cumplido con las obligaciones a su cargo (lo cual no constituye ?accesoriedad?, sino ?condicionalidad?); de ello se deriva que tiene el peso del onus probandi, y que si no cumple, o demuestra la satisfacción de las obligaciones, debe responder. En definitiva, y de conformidad con lo expuesto precedentemente, agrego que si bien, las codemandadas DESARROLLO HUMANO SA y REST PERSONAL EVENTUAL SA y habían registrado la relación laboral en un principio, en definitiva fue SUOMY LATINOAMERICA SA quien utilizó la prestación del trabajador, y por lo tanto, las tres sociedades demandadas resultaron ser ?el empleador? (conf. arts. 29, 29 bis y 26 de la LCT). Lo cual, lleva a concluir que el registro no ha sido correcto, porque en realidad estamos en presencia de un empleador plural (art. 26 LCT). Por todo lo expuesto, propongo confirmar el decisorio en cuanto a que existió una interposición fraudulenta de personas en el registro del contrato de

trabajo de Pietropaolo, con fecha de inicio 15 de abril de 2010 y cese laboral el 1 de noviembre del mismo año. En consecuencia acreditado el fraude laboral (art. 14 de la LCT), la cesión de personal celebrado entre DESARROLLO HUMANO SA y REST PERSONAL EVENTUAL SA carece de validez y por lo tanto es inoponible al trabajador, así como la renuncia resulta un acto jurídico nulo, por cuanto fue acreditado la actitud fraudulenta de las codemandadas y la utilización por parte de éstas de la necesidad y la inexperiencia del actor a fin de obtener su desvinculación, todo ello conforme las disposiciones dispuestas en el arts. 12, 332, 333 y 336 del Código Procesal Civil y Comercial del Nación. IV.- En relación con el agravamiento previsto en el art. 2 de la ley 25323, considero que el actor intimó a recurrentes el 31 de marzo de 2011, al correcto pago de las indemnizaciones derivadas del despido y visto que el trabajador al no encontrar una respuesta satisfactoria a sus intimaciones, tuvo que iniciar la presente acción, a fin del correcto registro del contrato de trabajo, lo que habilita el derecho a este rubro. Por lo tanto, propongo confirmar este aspecto de la sentencia apelada. En cuanto a la procedencia de la indemnización del artículo 1º de la ley 25.323. Dicho resarcimiento procede cuando al momento del despido la relación laboral (...) no esté registrada o lo esté de modo deficiente?, circunstancia que claramente ocurrió en la especie. En efecto, el registro al que la norma refiere es el que debe cumplir el empleador según lo establecen los artículos 7 y 18 de la ley 24.013, de modo que la circunstancia de que una persona física o jurídica distinta del empleador, en el caso, que las empresas de servicios eventuales DESARROLLO HUMANO SA y REST PERSONAL EVENTUAL SA hayan registrado haya registrado fraudulentamente la relación laboral no subsana la irregularidad en cuestión. Por estos fundamentos, propongo se confirme la condena a las demandadas de las mencionadas multas de la ley 25323. V.- En cuanto a la multa del art. 80 de la LCT, las codemandadas recurrentes manifiestan que el actor no intimó fehacientemente a las mismas para la entrega del certificado del trabajo, por lo tanto no puede proceder la condena al pago de la multa dispuesta en el art. 45 de la ley 25345. Al respecto, he sostenido invariablemente, que el reclamo efectuado ante el SECCLO en el que se incluyó la pretensión de entrega del certificado de trabajo previsto en el art. 80 de la LCT debe entenderse razonablemente constitutivo del requerimiento que prevé el art. 3 del decreto 146/01, reglamentario de la ley 25345? (Esta Sala, SD Nº 92488, CAUSA No. 7.726/2008 ?SCARAFIA, JULIO RICARDO c/IBM ARGENTINA SA Y OTRO s/ DESPIDO?). Habida cuenta de la gestión conciliatoria que se llevó a cabo en ese organismo, estimo prudencial considerar que el requerimiento referido a la entrega del certificado, adquirió virtualidad a partir de la fecha de conclusión del trámite administrativo (acta de la audiencia celebrada en el SECCLO, que obra a fs.3). Entiendo, por lo tanto, que indudablemente la actora cumplió con los recaudos previstos en el art. 3 del decreto 146/01 porque, luego de haber transcurrido el plazo de 30 días corridos, a contar desde la extinción del contrato, sin que las demandadas hicieran entrega de la certificación respectiva, el trabajador requirió en forma concreta el cumplimiento de la obligación que establece el art. 45 de la ley 25.345, sin que las mismas se avinieran a cumplir con la obligación a su cargo dentro de los dos días hábiles posteriores. En consecuencia, considero que corresponde confirmar la sentencia de grado anterior, en el punto apelado. VI.- Por todo lo expuesto propongo confirmar la sentencia de primera instancia en todo cuanto fue motivo de recursos y agravios. No soslayo que hasta la fecha, la suscripta ha aplicado la actualización de los créditos, aun en los casos en que sólo apela la demandada, y para toda etapa procesal. Lo que aun sostengo. No obstante, en virtud de la nueva integración, auspicio sostenerlo como otro ?obiter dictum?, a fin de arribar a un acuerdo con el Tribunal. Ello es así, por cuanto el art. 125 de la L.O en su segundo párrafo dispone que: ?...las sentencias de la Cámara se dictaran por mayoría de votos...?, y teniendo en cuenta la doctrina sentada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en los autos ?Rossi, Muñoz c/ Agencia Noticiosa Saporiti S.A? del 10 de abril de 1990 (T:313, 475), que dispone ?... que la circunstancia señalada priva a la resolución de aquello que debe constituir su esencia; es decir una unidad lógica-jurídica, cuya validez depende no sólo de que la mayoría convenga en lo atinente a la parte dispositiva sino también ostente una sustancial coincidencia en los fundamentos que permitan llegar a una conclusión adoptada por la mayoría absoluta de los miembros del Tribunal...? (confr. Fallos: T304:590; 308:139, entre otros, ver asimismo Fallos: 273:289; 281:306 y causa B 85.XXII/?Brizuela, Gustavo Nicolás- casación- (autos: ?Brizuela, Gustavo Nicolás c/ Antonio R. Karam y César R Karam- medidas preparatorias?); Fallos 302:320; 304:590; 305:2218; Fallo 330:331 causa ?Piriz? de la CSJN de fecha 23 de marzo de 2010. En atención a lo expuesto precedentemente, comparto el criterio de que la Sentencia es una discusión razonada, y ante la evidencia de que mis colegas no comparten el criterio de la actualización monetaria, voto por realizar el ?obiter dictum?, a fin de arribar a un acuerdo con el Tribunal. A fin de tener en cuenta los argumentos de mi criterio me remito a los autos ?Balbi Oscar c/ Empresa Distribuidora Sur S.A - Edesur S.A s/ despido?, registrada el 10/10/17 y ?Sánchez Javier Armando c/ Cristem S.A s/ Juicio Sumario? (causa Nro. 28.048/2011/CA1), registrada el 01/12/14. Por todo lo expuesto hasta aquí, corresponde confirmar la sentencia de primera instancia, en todo lo que fuera materia de agravios. Asimismo, en atención al resultado del litigio, y por el principio objetivo de la derrota, propongo confirmar el régimen de costas (art. 68 del CPCCN). Por los mismos fundamentos expuestos en el párrafo anterior, corresponde imponer las costas de alzada, a las codemandadas vencidas (art. 68 CPCCN). Las codemandadas DESARROLLO HUMANO SA, REST PERSONAL EVENTUAL SA apelan los honorarios regulados a la representación letrada

del actor y al perito contador por considerarlos elevados. En atención al monto del litigio, al mérito y extensión de los trabajos realizados en la instancia anterior, a lo dispuesto en los art. 38 la ley 18.345; art. 3 del decreto ley 16638/576, 7, 8, 9, 19, 37, 37 y conc. de la ley 21.839 -reformada por la ley 24.432- y demás normas arancelarias vigentes, los honorarios regulados la representación letrada y al perito contador resultan adecuados y por ello propongo confirmarlos. Auspicio regular los honorarios de los profesionales firmantes de fs. 338/344 vta., fs. 345/351 vta. y fs. 357/359 vta. por sus trabajos ante la alzada, en ...%, ...% y ...%, respectivamente de lo que les corresponda percibir por sus trabajos en la instancia previa (art. 14 de la ley 21839). En definitiva y por lo que antecede voto por: I.- Confirmar la sentencia de primera instancia. II.- Imponer las costas de la alzada a las codemandadas DESARROLLO HUMANO SA y REST PERSONAL EVENTUAL SA. III.- Confirmar los honorarios recurridos IV.- Regular los honorarios de los profesionales firmantes de fs. 338/344 vta., fs. 345/351 vta. y fs. 357/359 vta. por sus trabajos ante la alzada, en ...%, ...% y ...%, respectivamente de lo que les corresponda percibir por sus trabajos en la instancia previa. VII.- Remitir copia de la sentencia a la Organización Internacional del Trabajo para que la tenga en cuenta respecto de los Derechos Fundamentales del Trabajo y al Ministerio de Trabajo para que la considere al momento de elaborar la Memoria Anual del cumplimiento de la Declaración Sociolaboral del Mercosur, lo que oportunamente se pondrá en conocimiento por intermedio de la Secretaría de Primera Instancia. El doctor Alejandro Hugo Perugini dijo: antecede. Por compartir sus fundamentos adhiere al voto que Por lo tanto, el Tribunal RESUELVE: Confirmar la sentencia de primera instancia. II.- Imponer las costas de la alzada a las codemandadas DESARROLLO HUMANO SA y REST PERSONAL EVENTUAL SA. III.- Confirmar los honorarios recurridos IV.- Regular los honorarios de los profesionales firmantes de fs. 338/344 vta., fs. 345/351 vta. y fs. 357/359 vta. por sus trabajos ante la alzada, en ... POR CIENTO (...%), ... POR CIENTO (...%) y ... POR CIENTO (...%), respectivamente de lo que les corresponda percibir por sus trabajos en la instancia previa. VII.- Remitir copia de la sentencia a la Organización Internacional del Trabajo para que la tenga en cuenta respecto de los Derechos Fundamentales del Trabajo y al Ministerio de Trabajo para que la considere al momento de elaborar la Memoria Anual del cumplimiento de la Declaración Sociolaboral del Mercosur, lo que oportunamente se pondrá en conocimiento por intermedio de la Secretaría de Primera Instancia. Regístrese, notifíquese y oportunamente devuélvase. Alejandro Hugo Perugini Juez de Cámara Diana Regina Cañal Juez de Cámara Ante mí: María Luján Garay Secretaria. 027939E