



INCREMENTO DE LAS INDEMNIZACIONES LABORALES

Criterios para la aplicación del artículo 1 de la ley 25.323

NOTA A FALLO

Nombre: Néstor Hugo Mellao

Legajo: VABG66984

DNI: 29.692.020

Tema: Derechos fundamentales en el mundo del trabajo

Tutora: María Belén Gulli

Abogacía

2021

Autos: “DALLA FONTANA, José Ignacio c/ Brightstar Fueguina s/ Diferencias salariales”.

Tribunal: Superior Tribunal de Justicia de Tierra del Fuego.

Fecha de la sentencia: 11 de febrero del año 2021.

Sumario. I. Introducción – II. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal – III. La *ratio decidendi* de la sentencia – IV. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales – V. Postura del autor – VI. Conclusión – VII. Listado de referencia bibliográfica

I. Introducción

En el marco de la compleja situación económica por la que atraviesa nuestro país resulta indispensable que la actuación de los tribunales en el ámbito laboral pueda servir como instrumento que, por una parte, proteja al trabajo en sus diversas formas y, a la vez, resguarde de igual manera la propiedad privada. Este equilibrio es fundamental para promover la inversión que indudablemente propicia el crecimiento económico y la generación de empleo, todo ello sin perder de vista el valor justicia y la realidad social.

Respecto de las relaciones laborales, la Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo¹ (en adelante LCT) establece en su artículo 9 el principio *in dubio pro operario*, el cual, ante la duda sobre la aplicación de normas legales prevalece la más favorable al trabajador. Junto a este, convive el principio de seguridad jurídica a fin de resguardar -en este caso- todas las partes, actor y demandado.

En la necesidad de encontrar la imperiosa armonía en la aplicación del derecho se analiza el fallo “DALLA FONTANA, José Ignacio c/ Brightstar Fueguina s/ Diferencias salariales” dictado por el Superior Tribunal de Justicia de la provincia de Tierra del Fuego(en adelante STJ) del año 2021. Dicha causa se dio en el marco de un reclamo interpuesto por un trabajador, el cual se hallaba registrado bajo la modalidad del contrato de trabajo a plazo fijo. El principal problema se dio a causa de que el tribunal a quo consideró que el empleador no pudo demostrar a través de pruebas que los trabajos realizados por el empleado cumplieran con las características requeridas para esa modalidad de trabajo.

Por lo tanto, ello dio lugar al problema jurídico lingüístico de vaguedad que se halla presente en el fallo. Al respecto, dicho problema es identificado por Moreso y Vilajosana

¹ Sancionada el 05/09/1974; B.O.: 27/09/1974

(2004), como un problema de interpretación en la norma, en tanto que, el mismo se da toda vez en que no se conoce con exactitud cuál será el alcance del sentido de la norma. En este caso, el problema radica en el artículo 1° de la Ley 25.323 de Indemnizaciones Laborales² ya que, el tribunal anterior entendió que al no haberse presentado las características de un contrato a plazo a fijo, en verdad, entre las partes rigió un contrato por plazo indeterminado, por lo tanto, consideró que la relación laboral se encontraba registrada de forma deficiente.

En efecto, la norma mencionada, establece el incremento al doble para las indemnizaciones cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no esté registrada o, lo esté de “*modo deficiente*”. Éste último término utilizado en la norma es propenso a distintas interpretaciones por parte de los juzgadores. Por lo cual, ello da lugar al problema jurídico mencionado ya que, en muchas ocasiones las palabras usadas en una oración plantean problemas en cuanto a la determinación de su alcance (Nino, 2017).

Resulta entonces de suma relevancia analizar los criterios utilizados en el juzgamiento de los trámites laborales cuando se presenta un problema de este tipo, sin dudas esto tiene incidencia en la realidad social y económica. En efecto, en esta nota a fallo se intentará contribuir con una crítica para la construcción y búsqueda de una necesaria armonización en los criterios adoptados, para la aplicación del derecho a los casos concretos poniendo de relieve el trascendental rol de magistrados y tribunales.

En síntesis, en la presente nota a fallo se analizarán los hechos de la causa, la historia procesal, la decisión del tribunal y sus principales argumentos para arribar a la misma. Luego, se desarrollarán los principales ejes del fallo, analizados legislativa, doctrinaria y jurisprudencialmente. Quedando en última instancia, desarrollar la postura del autor y una conclusión final.

II. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal

El Sr. Dalla Fontana en su carácter de actor, interpuso demanda laboral por diferencias salariales contra la empresa fabricante de productos electrónicos Brightstar Fuegoína. El mismo solicitó la aplicación de la multa estipulada en el artículo 1 de la Ley 25.323 por haber sido registrado como empleado a plazo fijo en lugar de hacerlo por tiempo indeterminado.

La señora jueza de primera instancia hizo lugar a la demanda laboral incoada por el actor y, en consecuencia, condenó a la accionada al pago de la doble indemnización del

² Sancionada el 13/09/2000; B.O.: 11/10/2000

artículo 1 de la ley 25.323. Seguidamente, la accionada interpuso recurso de apelación contra el pronunciamiento de primera instancia, manifestando que el sentido de la norma es combatir la clandestinidad, la cual solo se configura en los supuestos de los artículos 9 y 10 de la Ley 24.013 de Empleo³. Cabe recordar que, los supuestos que aquí se mencionan hablan de las situaciones cuando el empleador consignare en la documentación laboral una fecha de ingreso posterior a la real y, cuando el empleador consignare una remuneración menor a la percibida por el trabajador.

La Cámara de Apelaciones rechazó el recurso de la demandada, confirmando de esta manera la sentencia apelada. Posteriormente, la accionada interpuso recurso extraordinario de casación, reiterando los argumentos invocados en la apelación, agregando que los sentenciantes debían respetar los principios de legalidad, tipicidad, ofensividad y todos aquellos que hacen al orden punitivo.

A su turno, y en sentido contrario, el STJ dio lugar al recurso extraordinario de casación con voto unánime por parte de los magistrados. Al respecto, determinó no correspondía aplicar el artículo 1° de la Ley 25.323, por tanto, correspondía que el tribunal anterior dictase una nueva sentencia con arreglo a los argumentos desarrollados en la sentencia.

III. La *ratio decidendi* de la sentencia

El STJ tuvo como primordial tarea la de resolver el problema jurídico lingüístico de vaguedad referido al término contenido en el artículo 1° de la Ley 25.323, referido a la aplicación de la multa ante una “deficiente registración”. Al respecto, determinó que dicho término es pasible de la aplicación de dos teorías bien diferenciadas, la tesis restrictiva y la amplia.

El Superior Tribunal explica que la tesis amplia determina que la Ley 25.323 abarca toda deficiencia que implique una registración incompleta, imperfecta, incorrecta o defectuosa. Por lo tanto, de acuerdo a esa tesis, el artículo 1° aludido tendría aplicabilidad en el caso en estudio. Sin embargo, el tribunal determina que adhieren a la tesis restrictiva de la interpretación normativa, considerando que los supuestos de deficiente registración deben ser regulados a través de la aplicación de los artículos 9 y 10 de la ley 24.013.

En efecto, el tribunal sostiene que el espíritu de la Ley 25.323 no es la supletoriedad sino, el de la complementariedad de la ley 24.013, a fin de llenar un vacío

³ Sancionada el 13/11/1991; B.O.: 17/12/1991

legislativo destinado a amparar a los trabajadores que no reclamaron las multas por clandestinidad laboral estando vigente la relación laboral. Inclusive, se pone de relieve que una interpretación amplia de la norma importa que toda deficiencia registral, por menor que esta sea, implicaría una sanción desproporcionada que se torna irrazonable.

Es decir, el tribunal considera que la indeterminación de las conductas pasibles de ser sancionadas obliga a ponderar que, la magnitud de la sanción que prevé la norma, esto es, la “duplicación de la indemnización”, puede aparecer desproporcionada ante una deficiencia registral ínfima, distorsionándose así el sistema de reparación con base constitucional, produciéndose así, el detrimento al derecho de propiedad que le corresponde a la empleadora.

Por último, el Superior tribunal determina que, el asiento de la categoría no es una exigencia a consignar en el libro especial del artículo 52 de la LCT y que, tampoco se evidencia una registración de una remuneración menor a la percibida ni una fecha de ingreso posterior a la real. Por lo tanto, en conclusión, el STJ sostiene una tesis restringida al decir que, el artículo 1 de la ley 25.323 por su carácter sancionatorio implica que deba ser interpretado de forma restrictiva.

IV. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales

Las distintas modalidades de trabajo están previstas en la Ley 20.744, la cual, en su artículo 90 determina que, por regla general, el contrato de trabajo se entiende celebrado por tiempo indeterminado. Luego, el mismo artículo, determina en su inciso a) que sólo se considerará que el contrato de trabajo fue celebrado por plazo determinado si se ha fijado de forma expresa y por escrito el plazo de su duración y, su inciso b), determina que sólo procede su aplicación si la modalidad de las tareas o de la actividad lo justifican.

En efecto, como puede apreciarse, se pondera la protección del trabajador, lo cual proviene de la tutela impuesta en la Constitución Nacional, más precisamente, lo determinado en su artículo 14 *bis*, el cual señala expresamente que “el trabajo gozará de la protección de las leyes”. Bidart Campos (2016) dice al respecto que esta tutela surge directa y operativamente de la Constitución y que, en consecuencia, las leyes deben asegurar todo lo que el mencionado artículo enumera.

Por ello, la LCT en el artículo 9 introduce el principio de la norma más favorable para el trabajador, estableciendo que en caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador. El mismo artículo también

indica que si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, los jueces decidirán en el sentido más favorable al trabajador.

Otra de las leyes que tienen gran significancia para el caso es la Ley 24.013 de empleo, la cual, ha sido sancionada con la idea de promover la regularización de las relaciones laborales y, evitar así, prácticas evasoras (Ricci, 2012). En efecto, la mencionada ley, en sus artículos 9 y 10 prevé situaciones que ameritan el incremento de las indemnizaciones, como ser, que el empleador consignare en la documentación laboral una fecha de ingreso posterior a la real y que, el empleador haya registrado en la documentación pertinente una remuneración menor a la percibida por el trabajador.

Por otra parte, la ley 25.323 sobre Indemnizaciones Laborales que entró en vigencia en el año 2000, establece en su artículo 1° que las indemnizaciones por despido serán incrementadas al doble cuando se trate de una relación laboral que, al momento del despido, no se encuentre registrada o lo esté de modo deficiente. En efecto, luego de delimitar el campo normativo que regula para el caso, se procede a analizar el problema jurídico lingüístico de vaguedad que presenta el artículo mencionado anteriormente, más específicamente, se analizará cuál es la interpretación que le da tanto la doctrina como la jurisprudencia a que un contrato laboral se halle registrado de *modo deficiente*.

A los efectos, la doctrina determina que el registro defectuoso tiene lugar cuando no figura los términos reales de la relación laboral, por ejemplo, cuando el empleador consignare una fecha de ingreso posterior o un salario inferior al que percibe realmente el trabajador⁴ (Ricci, 2012). Ahora bien, en principio, dichas situaciones estaban previstas en los artículos 8, 9, 10 y 15 de la ley de empleo, pero sólo podían tener lugar su aplicabilidad siempre que el trabajador hubiere denunciado las mismas antes de ser despedido. Por lo tanto, el Congreso, dictó la ley 25.323 con la finalidad de cubrir las lagunas que presentaba aquella norma, las cuales se daban cuando el empleador despedía al trabajador que no se hallaba registrado o, en su caso, se encontraba de modo deficiente, y el trabajador no había alcanzado a intimar al empleador para obtener las indemnizaciones allí previstas (Dacuña, 2010).

Por lo tanto, de acuerdo a Comadira (2000), si el trabajador, estando la relación laboral vigente, hubiese intimado la regularización de su situación, correspondería aplicar la ley de empleo. Empero, si no lo hiciese antes de ser desvinculado, posterior al despido, le corresponde se aplique la multa prevista en la ley de indemnizaciones agravadas. Por lo

⁴ Artículo 7 Ley 24.013 de empleo.

tanto, de lo mencionado por el autor puede desprenderse que, la interpretación que corresponde hacer es, en principio, verificar en qué momento se reclama la regularización de la situación laboral, ya que de ello dependerá la normativa aplicable.

Ahora bien, una vez delimitado en qué casos corresponde aplicar cada ley, se procede a analizar el caso concreto, es decir examinar si la doctrina considera que encuadraría dentro del supuesto de registro de modo deficiente cuando el trabajador se encuentra bajo una modalidad de contrato de trabajo que no se corresponde con la realidad. En principio, partamos que dicha situación constituye un serio problema en la actualidad, en tanto que, el autor Sauro (2012) determina que ello se da sobre todo en el ámbito de grandes empresas, que buscan cubrir puestos de trabajos, bajo dicha modalidad, siendo que sus actividades o servicios no obedecen a las características de un contrato a plazo fijo.

Dicho autor, además, sostiene que según datos de Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) “la cantidad de trabajadores que se desempeñaron bajo esta modalidad fue durante el 2011 de 92.140, registrándose un incremento del 3,4% en relación con el año anterior, lo que nos da una idea de los posibles alcances de esta situación” (Sauro, 2012, párr. 2º). Por lo tanto, puede observarse que, de acuerdo a lo mencionado por el autor, sería justo que mereciera una indemnización o multa lo suficientemente trascendente que busque desalentar esta práctica evasora por parte de empresas y empleadores.

Por lo tanto, en causas como “Cáceres”, “Clavero” y “Pereyra”, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, buscando sancionar las conductas mencionadas en el párrafo anterior, determinó que cuando un trabajador ingrese a una empresa a través de contrato a plazo fijo, y “sin que se respetaran las condiciones establecidas por la ley, pues los trabajadores eran contratados para tareas permanentes, corresponde hacer lugar al incremento indemnizatorio establecido en el art. 1º de la ley 25.323”⁵.

No obstante, en la causa “Andreiv”, la Cámara determinó que no corresponde aplicar el artículo aludido para el caso en que el empleador haya fijado una modalidad de contrato que no coincide con la realidad, en tanto que, lo prescripto en el artículo 1º, viene a complementar los artículos 8, 9 y 10 de la ley de empleo, pues en dicha causa el Tribunal consideró que la expresión registración de *modo deficiente* sólo hace alusión a los supuestos en que no se encontrara registrada la relación laboral, o cuando se consignara una fecha de ingreso posterior a la real o bien, cuando se consignara una remuneración

⁵ CNAT Sala III, “Cáceres, Cecilia c/ Banco Río de la Plata s/ despido”, 26/12/06; CNAT Sala VI, “Clavero, Walter c/ Cosméticos Avon SA y otro s/ despido”, 19/10/07; CNAT Sala IX, “Pereyra, Adriana c/ Adecco Argentina SA y otro s/ despido”, 23/5/07.

menor que la percibida por el trabajador. En efecto, en la causa “Andreiv”, se determinó que si el contrato se halla debidamente inscripto y no se falsearon datos relativos a la fecha de ingreso y remuneración, no corresponde aplicar el artículo 1° de la ley 25.323⁶.

Finalmente, hacemos referencia a la causa “Martínez”, en la cual la Cámara de Apelaciones del Trabajo determinó que el artículo 1° de la ley 25.323 sólo se aplicará siempre que medie una situación de clandestinidad⁷, lo cual, en el caso concreto no tendría lugar ya que el contrato de trabajo se halla registrado de manera correcta, sólo tuvo por exactitud la prolongación del tiempo de duración del mismo.

V. Postura del autor

Teniendo en cuenta que, ante la duda sobre la interpretación de las leyes, se debe optar por la más favorable al trabajador, esto no debiera ser en ningún caso un factor que haga irrazonable y desproporcionada la aplicación de una multa. Por lo tanto, una interpretación amplia implica que, ante un error en la registración, por menor que esta sea, supone la doble indemnización, por lo cual, dicha situación desvirtúa el sentido de la norma. En efecto, ante el supuesto que pudiera darse dicha situación, puede apreciarse la correcta interpretación de la norma, quedando reflejada con la decisión que adoptó el máximo Tribunal Fuegoño.

Es decir, respecto a la resolución del problema jurídico lingüístico de vaguedad se considera que la interpretación que el Superior Tribunal le ha dado al artículo 1° de la ley 25.323 fue la correcta. En efecto, se considera que el término registración de *modo deficiente* hace alusión a los casos en que se hubiere consignado la registración en una fecha posterior a la del ingreso efectivo o bien, si se hubiere consignado una remuneración inferior percibida por el trabajador. Por el contrario, en el caso concreto, se considera que el contrato se hallaba registrado de manera eficiente, y no corresponde aplicar el artículo aludido.

No obstante, es oportuno señalar que la registración del trabajador como empleado a plazo fijo y no por tiempo indeterminado, es una práctica que atenta a la estabilidad laboral, necesaria para toda persona en su proyecto de vida personal y familiar. Tal como se mencionó anteriormente, haciendo alusión a lo expresado por el autor Sauro, van en aumento los casos en que las empresas celebran simulados contratos por plazo fijo, en detrimento de los principios protectorios, de raigambre constitucional de los trabajadores, como lo es, el principio de continuidad del trabajador. Ya que, a través de dichos contratos

⁶ CNAT Sala VI, “Andreiv Jorge Daniel c/ Oblak Hermanos S.A. s/ despido”, 24/11/2011.

⁷ CNAT Sala II, “Martínez, Carlos A. c/Valet Parking S.A. s/Despido”, 29/12/2007

persiguen tener de forma temporaria trabajadores y evitar abonar indemnizaciones una vez acaecido la fecha de vencimiento de dichos contratos.

Por ende, puede advertirse la necesidad de regular este vacío legal, el cual es aprovechado por las empresas para evadir sus responsabilidades como empleadores. Más aun, habiéndose convertido esta sucesión “infinita” de contratos eventuales, en algo habitual y generalizado por parte de las empresas electrónicas que operan en la provincia más austral del país, a pesar de estar radicadas desde hace décadas en Tierra del Fuego y gozando de los beneficios del régimen especial fiscal y aduanero de la ley 19.640, la cual prevé -entre otros- la exención del pago de impuestos y múltiples beneficios en las importaciones y exportaciones para las empresas radicadas en la provincia. En efecto, se considera que será entonces, una deuda el poder regularizar dicha situación a través de las instancias apropiadas para ello, tanto legislativa como jurisprudencialmente.

En conclusión, se considera que el problema jurídico fue resuelto de manera correcta, es decir, el Superior Tribunal logró interpretar el artículo 1° de la ley 25.323 de forma acertada. Sin embargo, no puede dejar de advertirse la necesidad de prever legislativamente casos como el analizado en el presente, en el cual, se considera que el empleador merece recibir una sanción por usar una figura como lo es la modalidad de contrato a plazo fijo para vulnerar principios y normas que protegen al trabajador.

VI. Conclusión

En la presente nota a fallo se analizó la causa “DALLA FONTANA, José Ignacio c/ Brightstar Fueguina s/ Diferencias salariales” dictado por el Superior Tribunal de Justicia de la provincia de Tierra del Fuego, la cual tuvo su origen en la demanda presentada por un trabajador quien reclamó que el contrato de trabajo se halla registrado bajo una modalidad que no correspondía a la naturaleza de las actividades que eran llevadas a cabo en la empresa.

En razón de ello, reclamó la multa prevista en el artículo 1° de la ley 25.323, por considerar que se su relación laboral se hallaba registrada de modo deficiente. En efecto, ha sido tarea de los distintos tribunales por los cuales ha pasado la causa el analizar el sentido de la norma y su alcance. Por ende, la presente tuvo por objeto examinar el problema jurídico lingüístico de vaguedad presente en el artículo mencionado.

Para ello, se comenzó por analizar los hechos que presidieron a la causa y que fueron origen del litigio, para luego proceder a relatar la historia procesal de la causa, y la decisión del tribunal. Consiguientemente, se analizaron los principales argumentos del

tribunal, denotando claramente la postura de los jueces, la cual se hallaba a favor de la no aplicación al caso concreto el artículo 1°. En efecto, su argumento mayor fue sostener que no puede extenderse dicho artículo a toda situación posible, ya que vulneraría el principio de propiedad que le corresponde a los empleadores.

Luego, se analizaron las principales normas que han tenido aplicación en el caso, y se procedió a analizar doctrinal y jurisprudencialmente la indemnización agravada del artículo aludido. Primordialmente, se determinó que la interpretación que correspondía darle al término “registro de modo deficiente” sólo hace alusión al supuesto de registro en fecha posterior a la real, y a la registro de la remuneración inferior percibida por el empleado. Por lo cual, pudo advertirse luego de analizar los antecedentes y los motivos que llevaron al STJ a decidir por la negativa a la aplicación de la doble indemnización estipulada en el artículo 1° de la ley 25.323, que se observa la necesidad de una lectura clara y precisa de las normas.

Por último, se desarrolló la postura del autor, la cual se adhiere a la decisión arribada por el Superior tribunal, aunque se advierte la falta de normativa al caso concreto, en tanto que, se repudia de manera total toda vez que muchas empresas radicadas en Tierra del Fuego, aprovechando el vacío legal, vulneran primordiales derechos y principios protectorios del trabajador como lo es el principio de continuidad del trabajador.

VII. Bibliografía

a. Doctrina

- Bidart Campos, G. J.** (2016) *Compendio de Derecho Constitucional*, 4ta ed. Buenos Aires, AR: Ediar.
- Comadira, G. L.** (2000). Registro laboral y mora en el pago de las indemnizaciones por despido. *Revista de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, pág. 946 - Tomo 2000
- Dacuña, C. M.** (2010). Las indemnizaciones laborales - Segunda Parte. Buenos Aires: IJ Editores
- Nino, C. S.** (2017) *Introducción al análisis del derecho*, 2da ed. Buenos Aires, AR: Astrea.
- Ricci, F. V. & Romualdi, E.** (2012). Indemnización por incumplimiento por parte del empleador de la correcta registro de la relación laboral en la Ley de Empleo N° 24.013. Buenos Aires: IJ Editores
- Sauro, G.** (2012). Trabajadores contratados para desempeñarse en otras empresas. Interposición fraudulenta. Multas e indemnizaciones aplicables. *Revista Argentina*

b. Legislación

Constitución de la Nación Argentina.

Ley N° 24.744. Ley de Contrato de Trabajo.

Ley N° 24.013. Empleo.

Ley N° 25.323. Indemnizaciones Laborales.

Ley N° 19.640. Exención Impositiva en el Territorio Nacional de la Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur.

Ley N° 110. Ley orgánica del Poder Judicial.

c. Jurisprudencia

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala III, “Cáceres, Cecilia c/ Banco Río de la Plata s/ despido”, SD Nro. 88392, 26/12/06

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VI, “Clavero, Walter c/ Cosméticos Avon SA y otro s/ despido”, SD Nro. 59914, 19/10/07.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala IX, “Pereyra, Adriana c/ Adecco Argentina SA y otro s/ despido”, SD Nro. 14269, 23/5/07.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VI, “Andreiv Jorge Daniel c/ Oblak Hermanos S.A. s/ despido”, 24/11/2011.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II, “Martínez, Carlos A. c/Valet Parking S.A. s/Despido”, SD Nro. 95432, 29/12/2007.