



ABOGACÍA

DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO

- **Modelo de caso:** Nota a Fallo
- **Alumno:** María Soledad Gimenez
- **DNI:** 35.936.974
- **Legajo:** VABG69621
- **Tutor:** Nicolás Cocca
- **Año:** 2021

Problemática de Investigación “Trabajo no registrado”

Autos y tribunal: "Oviedo Juan José y otros c/ Manufactura True Argentina S.A. p/ Despido" (157464) p/ Recurso extraordinario provincial. Fallo de la Suprema Corte de Justicia - Sala II. Poder Judicial de Mendoza

Sumario: **I.** Introducción- **II.** Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal.- **III.** Identificación y reconstrucción de la ratio decidendi.- **IV.** Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudencia: Precariedad laboral. Empleo atípico: **1.** Derecho del trabajador a la registración laboral- **2.** Deber del empleador a registrar al trabajador.- **V.** Postura del Autor. **VI.** Conclusión.

I. - Introducción:

El trabajo que se presenta versa sobre el derecho del trabajador a la registración laboral. Cuestión crucial para la sociedad y el país debido a que es una de las mayores problemáticas a la que se enfrenta el mercado de trabajo argentino desde finales del siglo pasado. Desde el año 2003 en adelante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social concibe al "trabajo no registrado como una problemática de origen multicausal y de perfil heterogéneo que requiere, por lo tanto, un conjunto de políticas activas sociales, laborales y económicas que atiendan a cada uno de sus determinantes y consecuencias". (MTySS, Mendoza, 2013).

En Mendoza, a 4 de marzo de dos mil veintiuno, la Suprema Corte de Justicia de Mendoza resolvió la causa “Oviedo Juan José y Otros c/ Manufactura True Argentina S.A. p/ Despido” La sentencia analizó sobre la existencia del vínculo laboral reconocida por la Cámara y resolvió sobre la procedencia del artículo 80 LCT aplicado por el tribunal a quo, como así el art. 54 y 59 LSC.

Atento a lo dicho es que el presente fallo ha sido escogido para analizar en tanto obedece a la importancia de realizar un análisis crítico tanto en la normativa vigente como principios referentes a un derecho fundamental como lo es la registración laboral, reconocido en Título II, Capítulo I de la Ley 24.013 (De la regularización del empleo no

registrado). Este derecho, a su vez, garantiza a los trabajadores una cobertura médica para ellos y sus familiares, beneficios de jubilación cuando se retiren del mercado laboral, seguro de desempleo en caso de ser despedidos, entre otros. Esto a su vez se complementa con beneficios laborales no ligados directamente con la seguridad social como sería la indemnización por despido, vacaciones pagas, aguinaldo y cobertura por accidentes de trabajo, etc.

Asimismo se observa que la problemática jurídica que presenta dicho fallo es de relevancia normativa, la misma se vincula con la identificación inicial de la norma aplicable al caso, es decir, se plantea una discrepancia entre el tribunal o juez que resolvió inicialmente aplicando una determinada norma y la establecida por el tribunal superior que realizó dicha revisión de la sentencia resuelta por el a quo.

Finalmente el fallo podrá ser analizado desde diferentes criterios conforme las contradicciones normativas que se suscitan entre leyes reglamentarias que hacen a los derechos fundamentales en el mundo del trabajo. Asimismo es dable precisar que el orden que ha de seguir el comentario de la sentencia obedece a esclarecer la premisa fáctica, historia procesal y la sentencia.

II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal:

El actor Juan Oviedo quien trabajaba -inscripto en la seguridad social- bajo las órdenes de BGR S.A., desde el año 2008, presento una demanda contra su continuadora Manufactura True S.A. (quien era la que registraba actividad como tal frente a la AFIP y la ART) y Roberto Gómez, quien tenía otorgado un poder amplio de administración por parte de la demandada y al mismo tiempo era integrante de la otra sociedad.

Dicha demanda se funda en que cuando la empresa procedió a hacer el cambio de denominación social de BGR S.A. a Manufactura True S.A., el mismo continuó trabajando sin registración y desempeñando las mismas actividades para esta última. Además indicó que estaba mal categorizado como vendedor “B”, cuando en realidad realizaba tareas de “Auxiliar especializado A” conforme el CCT 130/75. Por lo que emplazó a su registración y como la relación laboral fue negada por la empresa se dio por despedido.

La decisión de cámara acreditó la existencia de una relación laboral entre el actor y la empresa, y la extensión de responsabilidad de BGR S.A. a Manufactura True S.A., quienes comparten el mismo domicilio social, asimismo resultó evidente que el accionar del codemandado Gómez, evidenció haberse comportado de mala fe. Por ello, tipificó su conducta encuadrada en el art. 59 de la L.S., y lo responsabilizó solidariamente con la sociedad al contravenir los deberes de conducta que impone el actuar de buena fe exigido por los arts. 62y 63 de la LCT. Condenándolos a una indemnización derivada del despido indirecto, con costas a cargo de las accionadas.

Contra dicha decisión, los demandados, interponen recurso extraordinario provincial que fue admitido parcialmente por encontrarse en juego la interpretación de normas de naturaleza federal. También denuncian arbitrariedad de la sentencia que atacan, el cual fue rechazado ya que consideró que el Tribunal no se apartó de la normativa legal que es de aplicación ni ha extralimitado sus facultades.

III. Identificación y reconstrucción de la ratio decidendi:

En la sentencia mencionada ut supra se admitió parcialmente el recurso interpuesto por la demandada y se ordenó la suspensión de los procedimientos en la causa principal. La queja se sintetizó en cuatro agravios: valoración de la prueba, responsabilidad solidaria, tasa de interés legal y procedencia de la multa del art. 80 de la LCT.

Los primeros tres agravios mencionados fueron rechazados por decisión unánime de los jueces Mario Daniel Adaro, José Virgilio Valerio y Omar Alejandro Palermo al considerar que la cámara resolvió correctamente sin extralimitarse en sus facultades.

Distinta suerte resultó respecto del último agravio sobre la multa prevista por el art. 80 de la L.C.T. ya que la corte se apoyó en el criterio sostenido en el fallo “Pérez c/ Serniz, Roberto p/desp.”, en los casos de ausencia de registración el emplazamiento previsto en el art. 80 LCT y dec. 146/01 resulta inoperante.

Se consideró que el requerimiento, en la forma en que se cursó y las circunstancias de hecho que rodearon a la causa, hicieron que el mismo se reduzca a la obtención de una indemnización más y no es el objetivo que la ley previó al establecerla.

Así, la Sala concluye en que," con la reforma introducida por el artículo 45 de la ley N° 25.345 al artículo 80 citado, el legislador ha manifestado su intención de sumar un instrumento a la lucha contra la evasión fiscal y fortalecer el derecho del trabajador, a diferencia por ejemplo, del requisito agregado al artículo 11 de la ley 24.013 por el artículo 47de la mencionada ley. El párrafo agregado al artículo 80 por la ley N° 25.345, establece que cuando el empleador omite entregar al trabajador la documentación prevista en sus párrafos anteriores, será sancionado con una indemnización a favor de este último.”

Por consiguiente se consideró por decisión unánime hacer lugar a este agravio y determinar la improcedencia de la multa del art. 80 LCT. No obstante, y en relación al periodo en que el vínculo laboral no se encontraba registrado afirma que la negativa de la relación expresada por la demandada torna estéril el reclamo efectuado por el trabajador en su demanda, donde reclamó claramente la indemnización prevista en la ley, lo cual es contrario al objetivo que se habría previsto para establecerla. Ello sin perjuicio de que la demandada pueda llegar a ser condenada una vez acreditada la relación laboral a la entrega de los certificados correspondientes a dicha relación e inclusive bajo apercibimiento del pago de astreintes conforme el fallo antes mencionado (“Perez, Paola Inés c/ Semiz, Roberto Lindor p/despido s/ Inc. Cas.”)

IV. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudencia: Precariedad laboral. Empleo atípico.

1- Derecho del trabajador a la registración laboral.

La sentencia a comentar se aboca al estudio del derecho involucrado en el caso concreto, cual es el derecho de los trabajadores a la registración laboral para así poder hacer uso de los beneficios y derechos mencionados ut supra, como así también la obligación del empleador de no evadir al fisco, lo cual se logra entre otras cosas, al tener a un empleado en situación atípica.

Adrián Goldín distingue el “trabajo precario legal del trabajo precario ilegal, decorosamente el trabajo no registrado engloba en la segunda categoría distinguida.” (Goldin, 1988, p.111 y ss.)

Asimismo el autor De Diego expresa sobre el trabajo no registrado que “se denomina así a la situación de hecho que se da cuando un empleador contrata trabajadores sin inscribirlos en los registros especiales, ni en los libros de ley, y sin otorgarle los recibos especiales, con el objeto de eludir responsabilidades laborales, previsionales y de la seguridad social y fiscales. El empleado puede quedar parcialmente registrado cuando se lo inscribe falseando la fecha de ingreso, la categoría o los ingresos reales” (De Diego, 2002, p.577) Se trata, en efecto, de un disvalor que ocasiona un daño al dependiente para cuyo resarcimiento el congresista ha señalado mecanismos determinados de reparación mediante la Ley 24.013.

En tal sentido, y en el tema que nos ocupa, la mencionada ley sanciona tanto la falta de registración del trabajador y del contrato, como el trabajo registrado en forma parcial, o sea, aquel en que la fecha de ingreso o el salario denunciado no son correctos.

Al respecto cabe recordar que el fallo hace hincapié y se resuelve conforme el precedente “Pérez c/ Serniz, Roberto p/ Despido” (CSJMza., 2012), en el cual se enfatizó en la interpretación del artículo 80 LCT, donde se consideró que en los casos de ausencia de registración, el emplazamiento previsto en dicho artículo resulta improcedente ya que hace que el mismo se reduzca a la obtención de una indemnización más y no es el objetivo de la ley, cuya intención es combatir la evasión fiscal por parte de los empleadores y así disminuir al máximo posible la informalidad laboral.

2- Deber del empleador a registrar al trabajador.

El art. 8 de la Ley 24.013 se ocupa de aquellas relaciones que no se encuentran registradas. Así dispone que “El empleador que no registrare una relación laboral abonará al trabajador afectado una indemnización equivalente a una cuarta parte de las remuneraciones devengadas desde el comienzo de la vinculación, computadas a valores reajustados de acuerdo la normativa vigente”.

Irrecusablemente, la finalidad del legislador ha sido combatir el empleo no registrado mediante la aplicación de sanciones al empleador que no inscribe la relación, las que culminan por convertirse en un resarcimiento a favor del trabajador. Claro está, que tales indemnizaciones no reparan el despido, si no el hecho de haber mantenido el vínculo

atípico (Cámara Nacional de Trabajo, 2003, “Ayala, Cristián P. y otros c/ Aspis, Marcelo p/ Despido”).

Según Grisolí Julio A. y Ahuad Ernesto J.

“La Corte Suprema de Justicia en sus últimos pronunciamientos a puesto énfasis en los principios rectores del Derecho Internacional del Trabajo, enmarcando la justa reparación de los daños derivados de la falta de registración y de casos de precariedad laboral y explotación en condiciones infrahumanas dentro de este nuevo proceso de revalorización de los pilares fundacionales del Derecho de Trabajo.” (Grisolí y Ahuad, 2006)

Además en marzo del 2004 el Congreso Nacional sancionó la ley N° 25.877 de Ordenamiento del Régimen Laboral, la cual dispone que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social promueva la inclusión del concepto de trabajo decente en las políticas públicas, nacionales y municipales.

V. Postura del Autor:

Para finalizar puede destacarse que la Corte, en el fallo en cuestión, puso fin a la litis trabada con base en el derecho del trabajador a la correspondiente registración. Coincidimos con el excelentísimo tribunal ya que tuvo un criterio más amplio en consideración con la cámara debido a que éste además de analizar los hechos expuestos opinando en consonancia con la misma, dio un gran paso al determinar el alcance del art. 80 LCT y su correcta diligencia destacando la verdadera intención del congresista, el cual entiende al trabajador como un sujeto en total desprotección y posición desfavorable respecto del empleador, con lo cual desde aquí se conviene rotundamente; por lo que a través de dicho artículo intenta combatir la evasión al fisco como así también el abuso de posición que se genera entre éste último y su dependiente. De ésta forma se intenta cercenar la aplicación del artículo en mención para la obtención de una simple indemnización más.

En este sentido, siguiendo el enfoque tanto de la cámara como de la corte, es de suma importancia mantener esta posición para lograr aplicar, darle cuerpo y firmeza a la ley en vista a los derechos fundamentales, o sea, no perder el horizonte de lo realmente significativo que es hacer valer los derechos de los trabajadores evitando una grieta entre la

norma, su interpretación y su aplicación.

VI. Conclusión.

Para afianzar estas reflexiones, y si bien desde aquí se acuerda con el raciocinio seguido por la Corte en la sentencia dictada en el fallo disertado por parecer moderada, sensata y ajustada a derecho. Podemos concluir que el empleo no registrado constituye una forma abulta y extrema de precariedad laboral, cuyos efectos perniciosos se extienden no solo al trabajador afectado sino que también a la sociedad y al Estado en su totalidad. Asimismo queda la incertidumbre sobre qué impacto podría observarse a futuro en los empleadores, cuando se trate de la contratación de un trabajador, de acuerdo a lo resuelto en esta sentencia.

Como así también, conforme en que la sentencia consiguió mermar el camino para concluir el debate del régimen jurídico aplicable a este tipo de situaciones alarmantes que forjan en manos de los empleadores.

REFERENCIAS:

Jurisprudencia

Camara Nacional de Trabajo, “Ayala, Cristian P. y otros c/ Aspis Marcelo p/ Despido” (2003)

SCJMza., “Perez c/ Serniz Roberto p/ Despido” (2012)

Legislación

Ley 19.550, Ley de Sociedades Comerciales.

Ley 20.744, Régimen de Contrato de Trabajo.

Ley 24.013, Ley de Empleo.

Ley 25.345, Prevención de la Evasión Fiscal.

Ley N° 25.877, Ordenamiento del Régimen Laboral.

Decreto 146/01, Prevención de la Evasión Fiscal.

Doctrina

De Diego, Julián Arturo, (2002) “Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social” ,5a ed., Buenos Aires, Abeledo Perrot, pág. 577.

Grisolía, Julio A. y Ahuad Ernesto J. (2006) artículo “La reparación del daño ante la falta de registración del contrato de trabajo”

Goldin, Adrián, (1988) “Trabajo precario y Negociación colectiva” en “El empleo precario en Argentina” p.111 y ss.

Moreso y Vilajosana (2004). Introducción a la teoría del derecho, Madrid, Marcial Pons, Ediciones Jurídicas y Sociales.

Sitio Web

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Mendoza.

<https://www.argentina.gob.ar/trabajo>4