



**El problema de la relación laboral: registración laboral defectuosa Art. 9 Ley**

**24.013**

*Análisis de caso “Altieri Marcelo Fabián c/ Classic S.A. Ciudad Mendoza s/diferencias salariales” resuelto por la Excma. Tercera Cámara de Trabajo de la Provincia de Mendoza en fecha 26 de marzo de 2015*

ALUMNA: Videla Betiana

LEGAJO N°: 29648

FECHA: 30 de Junio del año 2021

CARRERA: Abogacía

PROFESOR VIRTUAL: Lozano Bosch Mirna

**SUMARIO: 1. Introducción. 2. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal. 3. Análisis de la ratio decidendi en la sentencia. 4. Antecedentes Doctrinarios y jurisprudenciales. 5. Postura del autor. 6. Conclusiones. 7. Referencias**

## **1. Introducción**

El artículo 14 bis de la Constitución Nacional argentina establece el principio protectorio de los trabajadores cuando expresa que “el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes”. Se consagra el principio *in dubio pro operario*, que comprende tres supuestos: en caso que dos normas concurren a resolver una misma situación, prevalecerá la más favorable, considerando la norma o conjunto de normas que rija cada una de las instituciones del derecho del trabajo. Corresponde la norma más favorable que tutela y protege al trabajador, también cuando una ley o una norma de convención colectiva tuviera distintos sentidos; y cuando la duda recaiga sobre la prueba de los hechos, los jueces también deben inclinarse en favor del trabajador.

Teniendo en cuenta el Art. 9 de la 24.013 “En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjunto de normas que rija cada una de las instituciones del derecho del trabajo”. Esta aplicación de la norma más favorable no debe imperar cuando existe una discusión sobre la prueba y la acreditación de los hechos por quien los alega sea dudosa.

En el trabajo se analizará el caso “Altieri Marcelo Fabian c/ Classic SA Ciudad de Mendoza p/ diferencias salariales”, resuelto por la Excma. Tercera Cámara del Trabajo de la Provincia de Mendoza, con fecha 26 de marzo de 2015. El Sr. Marcelo Altieri formula demanda por el pago de diferencias salariales contra Classic SA, empresa que se dedica a la rama bebidas y gaseosas y se encuentra regida por el Convenio Colectivo de Trabajo 152/91. Dicha empresa se encuentra registrada en la AFIP como “elaboración de bebidas – fabricación de sodas”,

La acreditación de bajo que rubro se encuadra la empresa es determinante, dado que prevalecerá la Federación Argentina de Trabajadores de Aguas, Gaseosas y Afines (F.A.T.A.G.A.), constituida el 10 de Abril de 1957, y los Sindicatos Unificados de Aguas y Gaseosas y Afines (S.U.T.I.A.G.A) de la Provincia de Mendoza, fundada el 28 de Octubre de 1946. Ellos son quienes tienen la responsabilidad de enmarcar las reglas fundamentales en la defensa de los derechos del trabajador, sus relaciones laborales en la industria, dando respaldo y apoyo a la actividad que se desarrolla en diferentes ámbitos y enmarcan las escalas salariales en los convenios colectivos de trabajo, en este caso el CCT 152/91.

Como manifiesta la ley de asociaciones sindicales: “Las asociaciones que tengan por objeto la defensa de los intereses de los trabajadores se regirán por esta ley” (ley 23.551 art. 2) y su decreto reglamentario 467/88. Los derechos exclusivos de la asociación sindical con personería gremial son: “a) defender y representar ante el Estado y los empleadores los intereses individuales y colectivos de los trabajadores. c) intervenir en negociaciones colectivas y vigilar el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social” (ley 23.551 art. 31). Por lo tanto, en el CCT N° 152/91 Título II artículo 2, se plantea lo necesario para aclarar las diferentes ramas, es decir, cada una de las especialidades definidas en todos los ámbitos que correspondan en el estatuto (ley 23.551 art. 16). Además en situaciones controvertidas la ley faculta al juez a fijar el salario “de acuerdo a las circunstancias de cada caso” (LCT, art. 56).

Por último cabe destacar que el caso analizado presenta un problema jurídico de prueba dado que existe una afectación de la premisa fáctica por falta de prueba aportada por las partes, por lo tanto se conoce la norma aplicable y las propiedades relevantes, pero por ausencia de la prueba no se sabe si existe o no la propiedad relevante. Esta situación es denominada laguna de conocimiento por Alchourron y Bulygin (2012). Expresa el tribunal que es la actora quien debe probar los hechos que alega por aplicación del principio de contradicción.

## **2. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal**

El Sr. M.F.A. inicia demanda contra la empresa CLASSIC SA, basada en diferencias salariales desde abril de 2011 hasta marzo de 2013, incorrecta registración y errónea aplicación de convenio colectivo. Expresa el actor que ingresó a la empresa como oficial para mantenimiento de las máquinas a partir del 02/09/2004 y a su registración no aplica la escala salarial correspondiente a ramas gaseosas. Remitió telegrama con fecha 08/05/2013 por su incorrecta registración en Jarama Sodas, donde los salarios son más bajos y emplaza el pago de diferencias salariales bajo apercibimiento de ley. Ante el envío de dicho telegrama, Classic S.A. rechaza el emplazamiento y se compromete a evaluar la situación del trabajador. La empresa rechaza la demanda. Alega que corresponde aplicar rama bebidas, que su función principal es la del fraccionamiento a favor de terceros y deja en claro que no comercializa sus productos.

El caso es analizado y resuelto por la Excma. Tercera Cámara del Trabajo de la Provincia de Mendoza, conformada por la Dra. Arroyo, el Dr. Catapano y la Dra. Rauek de Yanzon. Con voto unánime resuelven: en primer lugar no hacer lugar a la demanda en concepto de diferencias salariales por improcedente e imponer las costas a la actora. Aclaran que no se encuentra en discusión la existencia de la relación laboral, pero ante la carencia de prueba acompañada por el actor para demostrar que la actividad principal de la empresa es la elaboración de bebidas, y así proceder al cambio de registración, no es posible admitir la demanda.

## **3. Análisis de la ratio decidendi en la sentencia**

En primer lugar, el Tribunal tiene por acreditada la relación laboral, dado que se acompañó a la causa recibos de haberes, intercambio de telegramas y la prueba testimonial producida, con todo lo cual queda demostrado que el actor y la demandada se encontraron unidos en un vínculo laboral desde el 2 de septiembre de 2004.

Aclara el Tribunal que la discusión se basa en qué rama del Convenio Colectivo de Trabajo N° 152/91 es aplicable: rama soda o rama bebida. Cita el artículo 7 del CCT, el cual establece que:

Rama soda: comprende los establecimientos que elaboran, venden y/o distribuyen soda en sifones. Rama bebida: comprende a los establecimientos que elaboran, venden y/o distribuyen los productos de las actividades comprendidas en esta convención colectiva con excepción de soda en sifones y jugos concentrados...

Asimismo, la segunda parte del artículo séptimo establece que si el establecimiento elabora, distribuye o vende más de un producto (soda, bebida y jugo concentrado), pertenecerán a la rama de producción dominante.

Es en ese punto donde se encuentra la discusión del fallo, dado que el Tribunal establece que no se encuentra debidamente probado por el actor cuál es la producción dominante de la empresa.

Define el tribunal el principio de contradicción como aquel en el cual “la carga de la prueba de los hechos constitutivos del derecho que se intente hacer valer pesa sobre quien pretende una declaración del órgano Jurisdiccional que así lo reconozca...”. Es la parte actora la que deberá acreditar los hechos que invoca, es decir la defectuosa registración o la producción dominante.

#### **4. Antecedentes Doctrinarios y jurisprudenciales**

Para desalentar las conductas con respecto a registros defectuosos la Ley Nacional de empleo se establece multas para los supuestos en el que “El empleador que consignare en la documentación laboral una remuneración menor que la percibida por el trabajador abonará a éste una indemnización equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas y no registradas” (Ackerman, Maza, Sudera, Tula, 2019, pág. 536).

El Tribunal examina las pruebas aportadas en el caso analizado, el actor no logra probar su pretensión, y en cuanto a la demandada su correcto proceder quedó expreso al

dar la documentación emanada por la AFIP, la correcta inscripción de la empresa en “Elaboración de bebidas – fabricación de sodas”, aclaró toda duda sobre la registración de la parte actora, y demuestran su actuar de buena fe, con criterio de colaboración y solidaridad por parte de la demandada (art. 62 y 63 LCT).

El convenio colectivo puede establecer mejores derechos para el trabajador que la ley, y en todo caso, se aplica la ley más favorable del convenio colectivo en situaciones excepcionales (Madrid, Caubet, 2016) en los casos “Nordensthol c/SBA” y “Soengas c/EFA”, pero la ley debe ser razonable. Estas convenciones colectivas se encuentran reguladas en la ley 14.250 con eficacia normativa la celebra la asociación sindical con personería gremial. En consecuencia, las sanciones por consignar una remuneración menor al empleado según Art. 10 de la ley nacional de empleo (Ley 24.013), abonará a éste una indemnización equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas y no registradas, con el reajuste desde la fecha en que se comenzó a consignar indebidamente el monto de la remuneración.

Lo dispuesto en los art. 8 indemnización debida por obligaciones no registradas equivalente a una cuarta parte de las remuneraciones devengadas desde el comienzo de la vinculación, computadas a valores reajustados de acuerdo a la normativa vigente y en ningún caso esta indemnización podrá ser inferior a tres veces el importe mensual del salario que resulte de la aplicación del artículo 245 de la LCT, artículo 9° sanciones por falsear la fecha de ingreso y artículo 10° sanciones por consignar una remuneración menor ley 24.013, solo se computarán remuneraciones devengadas hasta los dos (2) años anteriores a la fecha de su entrada en vigencia (Texto según ley 25.345, art. 47, BO: 17/11/2000) y la intimación para que se produzcan los efectos previstos en el art. 11 de la presente ley deberá efectuarse estando vigente la relación laboral. (Decreto 2725/91 Art. 3).

Con respecto a la norma reglamentaria que versa sobre la intimación requerida por el art. 11 de la ley 24.013 tiene que ser efectuada durante la vigencia de la relación laboral. El trabajador por ende tiene un plazo establecido para intimar al empleador para regularizar su situación.

Según *ex lege* la prueba efectiva no alega un acontecimiento imprevisible ni extraordinario, sino por el contrario, disipa toda duda y admite el reconocimiento en cuanto a conceptos y regímenes.

“Probar es procurar la demostración que un hecho ha existido, y existido de un determinado modo y no de otro” (Babio, 1990, pag. 1). La prueba es una etapa clave en cualquier proceso judicial. Si bien el proceso laboral tiene sus particularidades, dado que existe el principio *in dubio pro operario*, este no excluye la carga de la prueba que pesa sobre el actor. Enseña Babio (1990) que “la parte cuya petición procesal depende, para poder tener éxito, de la aplicación de una determinada norma jurídica, soporta la carga de la prueba de los presupuestos de hecho que condicionan su aplicación” (pág. 1).

Es interesante sumar un tema vinculado a la prueba, que no aparece en el fallo: la teoría de la carga probatoria dinámica. Hernández (2015)

la teoría de la carga dinámica de la prueba implica que, más allá del carácter de actor o demandado, en determinados supuestos, la carga de probar debe desplazarse de actor a demandado, o viceversa, según correspondiere, atendiendo a la parte que se encuentre en mejores condiciones de suministrar la prueba con absoluta independencia de su posición en el proceso y de la naturaleza de hechos que alegue (pág. 6).

No obstante en el caso planteado, ¿corresponde indemnización por registro deficiente de la relación laboral? De acuerdo con las leyes laborales, doctrina y la jurisprudencia, la registración de la empresa debe ir acorde a su inscripción en la AFIP, puesto que el trabajador tiene el principio *in dubio pro operario* (Art. 9º) de la aplicación de la norma más favorable. Si bien en todos los casos debe protegerse la dignidad del trabajador –arts. 14 bis, CN - (casos “Vizzoti, Carlos Alberto c/AMSA SA” y Aquino, Isacio c/Cargo Servicios Industriales SA”), a condición de que los principios permiten llenar vacíos legislativos e inducen a la interpretación para favorecer en un sentido al trabajador, también promueven a la aplicación de la ley de la misma manera. Por tanto, se entiende que a pesar del principio protectorio de los trabajadores, no es correcto que toda la carga de probar recaiga sobre el demandado cuando no existe dificultad para acreditar los hechos.

## 5. Postura del autor

Es la postura de autor que la decisión tomada por la Excma. Tercera Cámara del Trabajo de la provincia de Mendoza es pertinente, ya que se ha demostrado con elementos de prueba idóneos y contundentes la correcta inscripción de la parte demandada. Además, la registración que se presumía incorrecta por parte del actor también es negada en su procedencia debido a las pruebas y leyes que fundamentan en derecho, entre otros, y brindan sustento a la sana crítica racional del Tribunal.

Como opinan Ackerman, Maza, Sudera, Tula (2019), el rol y la mera interpretación de la ley es la clave jurídica en cuanto a la realidad de lo que está en discusión, el procedimiento por el cual se llevó a cabo, deberá preferirse la que mejor concuerde con las garantías, principios y derechos ya consagrados.

Frente al accionar omiso del actor, desde el tiempo de registración hasta el entablamiento de la demanda sin procurar la existencia de una petición fundada en los plazos de prescripción, permiten ver una situación en la que las instituciones del derecho del trabajador son más valederas que cualquier otro acto. Como menciona Fernández Madrid (2016), si no se hubiera probado en conformidad a lo normado en el derecho del trabajo, la sentencia podría haber quedado llena de contradicciones y disputas laborales.

Ramírez (2018), opina que el derecho de trabajo es un producto del sistema capitalista, le reconoce al empleador la facultad de organización y dirección de la empresa, pero estas facultades o derechos no son absolutos, sino que están condicionados. Por lo tanto a través de estas normas imperativas que determinan la consecuencia de acción judicial del trabajador, como puede ser la aplicación de un convenio colectivo, es que se tomó en consideración este pedido de re categorización y demanda por diferencias salariales. Pero el claro espíritu de la ley que no deja librado al azar a este caso en particular, justificó la decisión correcta del Tribunal.

Por lo manifestado *ut supra* es que afirmo de forma terminante aprobar la sentencia resuelta, que la norma pactada en el convenio colectivo de trabajo resultó equivalente al mínimo común, adquiriendo la forma de una norma individual. Asimismo,

se fundó acabadamente que el actor no logro acreditar los hechos alegados, en los que basaba su reclamo.

Con respecto al procedimiento se llevaron a cabo todos los mecanismos de aplicación de la ley, para no dejar duda alguna, el derecho debe ser el límite para justificar una ley y la correcta aplicación de la misma es lo que le otorga carácter legal al producto normativo y para finalizar la responsabilidad que atañe a los que imparten el derecho debe ser instrumentada de forma tal que aclare este tipo de conflictos con justicia y verdad como principios fundamentales del derecho.

## **6. Conclusiones**

El caso analizado presenta un problema jurídico de prueba. El actor alega una registración laboral defectuosa y que la actividad predominante de la empresa no es la que surge de la inscripción, no logrando demostrar lo alegado.

De la legislación Ley Nacional de Empleo 24.013, Ley de Contrato de Trabajo 20.744, convenio colectivo 152/91, doctrina y jurisprudencia analizada, se puede concluir que la registración fue acorde a los lineamientos enmarcados en los mismos, que el proceso judicial se llevó a cabo bajo el marco jurídico correspondiente, que la petición del actor fue realizada fuera de los plazos establecidos que el Tribunal unipersonal confirma la existencia de la relación laboral, y que la empresa Classic S.A. registra su actividad principal bajo la escala salarial correspondiente a las actividades regidas por el CCT 152/91, queda establecida en sentencia definitiva que no se hace lugar a la demanda promovida.

## 7. Referencias

Ackerman, M. E., Maza M. A., Sudera A., Tula D. J. (2019). *Manual de Elementos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Santa Fe. Lux S.A.

Alchourron, C. y Bulygin, E. (2012). *Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales*. Buenos Aires, AR: Astrea.

Babio, A. O. (30 de noviembre de 1990) La prueba y su carga en el proceso laboral. Disponible en [http://www.saij.gob.ar/doctrina/daca910009-babio-prueba\\_su\\_carga\\_en.htm#:~:text=Le%20incumbe%20al%20actor%20la,los%20que%20basa%20su%20defensa](http://www.saij.gob.ar/doctrina/daca910009-babio-prueba_su_carga_en.htm#:~:text=Le%20incumbe%20al%20actor%20la,los%20que%20basa%20su%20defensa).

Código Procesal Laboral de la Provincia de Mendoza (2016), Publicación Oficial Ley N° 4099/76. Talleres de la Imprenta del Poder Judicial, Mendoza.

Fernández Madrid, J. C.; Caubet A. B., Madrid Fernández, D. (2016). *Leyes Fundamentales del Trabajo sus reglamentos y anotaciones complementarias*. Buenos Aires. Erreius

Hernández, M. O. (Julio 2015). Carga dinámica de la prueba El paradigma de la carga probatoria en el proceso laboral Disponible en [https://aadproc.org.ar/pdfs/biblioteca\\_virtual/Congreso\\_2015/Ponencias%20de%20Participantes/Jurisdicion%20Protectoria/Laboral%20y%20Seguridad%20Social/HERNANDEZ%20Manuel%20O..pdf](https://aadproc.org.ar/pdfs/biblioteca_virtual/Congreso_2015/Ponencias%20de%20Participantes/Jurisdicion%20Protectoria/Laboral%20y%20Seguridad%20Social/HERNANDEZ%20Manuel%20O..pdf)

LLatser, N. L., Gauna R. E., Lorente L. B., Leonelli L. V., Danitz A. J., Rumbo C. A. (2018). *Código Procesal Laboral Provincia de Mendoza*. (2° Edición). Buenos Aires. Ya S.R.L.

Ramirez, L. E., (2018). *Derecho del Trabajo: Manual Práctico para representantes sindicales*, Buenos Aires. IB de F.