



Alcance de la expresión “modo deficiente” de la Ley 25323

Carrera: Abogacía

Nombre de la alumna: Rocío Romina Bravo

Legajo: VABG94860

DNI: 34167071

Fecha de entrega: 26/06/2022

Nombre de tutor: Nicolás Cocca

Año: 2022

Tema: Derechos fundamentales en el mundo del trabajo

Autos: “TORRES VERONICA ISABEL C/ LOPEZ Y ASOCIADOS SRL Y/U OTROS S/ DIFERENCIA DE HABERES- CASACION LABORAL”.

Tribunal: Tribunal Superior de Santiago del Estero

Fecha de la sentencia: 11/06/2019.

SUMARIO: I. Introducción II. Premisa fáctica, historia procesal y resolución del tribunal III. Ratio decidendi. IV. Descripción del análisis conceptual y antecedentes. V. Postura del autor VI. Conclusión. VII. Bibliografía

I) Introducción

En la actualidad debido al estado de necesidad en el que se encuentra el trabajador, precarización de las relaciones laborales, la existencia de numerosos casos de contratación fraudulenta, las dificultades para encontrar empleo. No le permiten elegir el puesto de trabajo que desea, la remuneración que desearía ganar, etc., estas situaciones indudablemente condicionan al trabajador a la hora de que decida encarar algún reclamo, ya que su empleador puede recurrir al despido como medio de evitar estos intentos.

Frente a estas circunstancias, la Ley tutela este derecho, dándole protección al trabajador. Por eso nuestra Constitución Nacional consagra las garantías mínimas que deben ser consideradas en este ámbito, en su art. 14 bis establece que: El trabajo, en sus diversas formas, gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador...”

La razón de ser del derecho del trabajo es amparar al trabajador en virtud del desequilibrio que existe frente a la superioridad del empleador. Es a partir de este conjunto de normas y principios laborales que se le reconoce al trabajador estos derechos. De esta manera se pretende proteger al trabajador de cualquier situación de registración inadecuada que lo posicione en una situación de desventaja frente al empleador. Ya que se presentan numerosos casos de irregularidad laboral como la falta de inscripción o registro deficiente en los contratos, pese a que existen normas que buscan regular las conductas de los empleadores y proteger de esta manera los derechos

del trabajador; sin embargo dichos mecanismos no resultan algunas veces eficaces para cumplir su finalidad protectoria.

Estas leyes buscan prevenir el empleo informal, evitar conductas de los empleadores que vulneren derechos de los trabajadores con el fin de sacar ventajas económicas, estableciendo sanciones para esos casos. Como lo dispone la Ley 24013 que prevé multas e indemnizaciones agravadas, para estimular al empleador al "blanqueo total" de sus de empleados.

Es por esta razón se sanciona la Ley 25.323, como complemento de la ley 24013, reconociendo la dificultad que tiene el trabajador de poder reclamar; la que establece en su artículo 1º, “Las indemnizaciones previstas por las Leyes 20.744 (texto ordenado en 1976), artículo 245 y 25.013, artículo 7º, o las que en el futuro las reemplacen, serán incrementadas al doble cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no esté registrada o lo esté de modo deficiente”.

Resulta entonces de suma relevancia analizar el fallo “TORRES VERONICA ISABEL C/ LOPEZ Y ASOCIADOS SRL Y/U OTROS S/ DIFERENCIA DE HABERES- CASACION LABORAL” dictado por el TSJ de Santiago del Estero; el que surgió con la interposición de un recurso de casación por parte de la trabajadora. El problema se dio cuando el tribunal a quo si bien reconoció se encontraba acreditado que la actora percibía una remuneración menor a la que le correspondía por su jornada laboral, no correspondía la indemnización contemplada en el artículo 1 de la Ley 25323, por cuanto no se encontraba en presencia de falta de registración.

Por lo que se observa, que el fallo seleccionado dio lugar a un al problema jurídico lingüístico de vaguedad, un problema de interpretación de la norma, la cual radica en determinar la extensión de la palabra en relación a su intención o connotación, en este caso el problema es la relación laboral registrada de “*modo deficiente*”, por su falta de precisión en dilucidar si se encuadra como agravante indemnizatorio, contemplado en el art. 1 de la Ley 25323 que el actor percibió una remuneración menor a la que le correspondía por la cantidad de horas trabajadas en su jornada laboral.

Cuando se presenta un problema de este tipo, de la expresión relación laboral registrada de “modo deficiente”, de incluir dentro del alcance del art. 1 de Ley 25323, y

de los arts. 9 y 10 de la Ley 24013, diferentes supuestos de registros deficientes o distorsión de algún dato de la relación laboral que la ley exige. Considerando una perspectiva amplia de dicha expresión que incluye cualquier irregularidad en su registración laboral que ponga al trabajador en una situación de vulnerabilidad de sus derechos, en una situación de desventaja con el empleador. Teniendo en cuenta que el derecho busca proteger al trabajador, este tribunal considera que queda comprendido dentro del art. 1 citada normativa todos aquellos supuestos de incorrecta registración o de manera deficiente que distorsionen alguna información que exige la ley en toda relación laboral que perjudiquen al trabajador.

II) Premisa fáctica e historia procesal

La actora se desempeñaba laboralmente en la sociedad López y Asociados SRL, en la cual si bien cumplía una jornada inferior a la laboral convencional, percibía a cambio de ello un salario menor al que efectivamente le correspondía por la cantidad de horas trabajadas.

La trabajadora interpuso recurso de apelación en la Cámara de Apelaciones del Trabajo y Minas de Primera Nominación, en la cual rechazó los agravantes indemnizatorios de los artículos 1 y 2 la Ley 25323. Basándose en que la Ley 25323 es un complemento de la Ley 24013 (LNE), por lo que cuando se expresa “modo deficiente” en la registración laboral, es la que establece la LNE en sus hipótesis de los arts. 9 y 10; por lo que no corresponde agravante indemnizatorio. También rechazó la indemnización prevista en el art. 2 de la Ley 25323 ya que ante la primera intimación a efecto del pago a la empleadora la misma los abonó.

Este tribunal de segunda instancia revocó la decisión del tribunal de primera instancia y dispuso el pago de diferencias salariales, al acreditar que la trabajadora cumplía una jornada laboral de lunes a viernes de 6 horas diarias, lo que coincide con lo denunciado en su demanda. Siendo así que trabajaba una hora más diaria de lo que reconocía y abonaba el empleador. En este sentido el tribunal calificó a la relación laboral como una jornada de tiempo parcial. Por la aplicación del art. 55 de la Ley de Contrato de Trabajo el empleador debía registrar como tal dicha relación. Pero que no encuadraba en el art. 1 por lo que le correspondía el agravante de la indemnización.

Lo que dio lugar a la recurrente a objetar tal sentencia presentando un recurso de casación, buscado una revisión del pronunciamiento del tribunal de segunda instancia sobre el alcance del art. 1 de la Ley 23323.

El Superior Tribunal de Justicia de Santiago del Estero compartió la decisión del Tribunal a quo sobre que toda relación laboral debe estar registrada como tal, y al estar en presencia de una jornada reducida su remuneración no puede ser inferior a la que le corresponde proporcionalmente al trabajador a tiempo completo.

En consecuencia el Tribunal consideró que el empleador no cumplió con la registración correspondiente, en jornada de tiempo parcial y que la remuneración no era abonada conforme a las horas trabajadas por la trabajadora, estaría dentro de un situación de irregularidad en la registración de la relación laboral lo que sería procedente el agravante indemnizatorio dispuesto por el art. 1 de la Ley 23323, al provocarle a la trabajadora grave perjuicio.

III) Ratio decidendi

El Superior Tribunal de Justicia de Santiago del Estero tuvo como tarea primordial resolver el problema jurídico lingüístico de vaguedad en cuanto al alcance de la expresión “modo deficiente” contenido en el art. 1 de la Ley 25323, referido a la aplicación de la multa ante una “deficiente registración”. Al respecto, reconoció que dicho término es susceptible de la aplicación de dos teorías diferenciadas, la tesis restrictiva y la amplia. La primera de esta fue la considerada por las dos instancias anteriores en las que habían rechazado en dicho encuadre el hecho de que la trabajadora percibía un salario menor al que le correspondía por tener registrada menos horas trabajadas; caso contrario esta última instancia se basó en la teoría amplia, por lo sí consideró un registro deficiente por parte del empleador que declaraba una hora menos de trabajo diario.

Por lo que el STJ consideró que la expresión “modo deficiente” no se limita a los supuestos de los arts. 9 y 10 de la Ley 24013, sino que implica una visión más amplia de todas las situaciones que colocan al trabajador en un perjuicio por darse una irregularidad en su registración. Reconociendo que cualquier irregularidad en la

consignación favorece el fraude laboral o el incumplimiento de obligaciones, cuyas consecuencias no solo afectan al trabajador sino al estado y a la sociedad.

La sentencia se emite entendiendo que la solicitud de la parte actora es legítima por estar dicha situación dentro del art. 1 por lo que corresponde doble indemnización por ser una agravante al encontrarse una inadecuada registración de la relación laboral; por lo que la demandante deberá realizar dicho pago más los intereses fijados en la sentencia.

IV) Descripción del análisis conceptual y antecedentes

La protección del trabajador, proviene de la tutela impuesta en la Constitución Nacional, en su artículo 14 bis, y su materialización por medio del principio protectorio, mediante reglas fundamentales, las que establecen, que ante la duda respecto a cómo debe interpretarse una Ley debe elegirse el que resulte más favorable al trabajador; una Ley no puede modificar para peor la situación del trabajador, es decir no se puede modificar en perjuicio del trabajador. Esto quiere decir que en caso de duda sobre la interpretación o alcance de la ley, prevalecerá la más favorable al trabajador. .

Cabe señalar que la ley aplicable en materia de registración es la Ley 24.013 (Ley Nacional de Empleo) la que ha sido sancionada con la idea de incentivar la regularización de las relaciones laborales, de la cual se desprenden todos los supuestos jurídicos que se tornaran aplicable o no en los casos de falta de registración laboral o alguna deficiencia en la registración, con aplicación de multas al empleador en caso de incumplimiento. Por lo es importante conocer primero lo que establece como registro laboral la Ley Nacional de Empleo:

ARTÍCULO 7 - Se entiende que la relación o contrato de trabajo ha sido registrado cuando el empleador hubiere inscripto al trabajador:

a) En el libro especial del artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976) o en la documentación laboral que haga sus veces, según lo previsto en los regímenes jurídicos particulares; b) En los registros mencionados en el artículo 18, inciso a).

La definición de relación laboral registrada adecuadamente en el libro especial viene determinada por la norma del artículo 52 Régimen de Contrato de Trabajo que establece: Artículo 52. Los empleadores deberán llevar un libro especial, registrado y rubricado, en las mismas condiciones que se exigen para los libros principales de comercio, en el que se consignará: a. Individualización íntegra y actualizada del empleador. b. Nombre del trabajador. c. Estado civil. d. Fecha de ingreso y egreso. e. Remuneraciones asignadas y percibidas. f. Individualización de personas que generen derecho a la percepción de asignaciones familiares. g. Demás datos que permitan una exacta evaluación de las obligaciones a su cargo. h. Los que establezca la reglamentación.

En sus artículos 9 y 10 prevé situaciones que implican el incremento de las indemnizaciones, como lo son cuando, el empleador consignare en la documentación laboral una fecha de ingreso posterior a la real y cuando, el empleador que consignare en la documentación laboral una remuneración menor que la percibida por el trabajador. De esto surge que cualquier incumplimiento de la carga de registro está comprendido en la categoría más amplia de registro deficiente, que sirve como antecedente de la sanción punitiva establecida por el artículo 1 de la Ley. Ello incluye cualquier falta de registro de la remuneración debida, aún así no fuera abonada por el empleador (Enrique Gibert, 2012, 17).

De la redacción del artículo 1 de la Ley surgen dos discusiones, sobre el alcance del término “modo deficiente”, cierta doctrina y jurisprudencia está limitada a los supuestos de los arts. 9 y 10 la ley 24013 y otros tienen una mirada más amplia de lo que este término implica haciendo alusión a cualquier irregularidad en la registración que afecte al trabajador.

Ahora se procede analizar el caso concreto, 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 diferente al que corresponda con su realidad. Para eso tomaremos algunos casos; el fallo “Valdebenito, Alejandro c/ Chadspport SA y otros s/ despido”, la Cámara Nacional de Apelaciones de Trabajo, de Capital Federal determinó que corresponde aplicar el artículo 1 ante el caso en que la

demandada hizo figurar el contrato de trabajo del actor como de tiempo parcial, aunque en los hechos el accionante probó haber cumplido una jornada completa. En tanto la ley 25323 ha tenido como finalidad alentar el blanqueo de las relaciones laborales sumergidas en la clandestinidad, dicho Tribunal consideró que cabe aplicar dicha sanción dentro la expresión registración de modo deficiente, en cuanto La utilización de la modalidad prevista en el art. 92 ter L.C.T. cubrió una conducta evasiva de la accionada, que de esa forma evitó cumplir en toda la extensión debida con las normas del sistema de Seguridad Social. En referencia a la causa “VERDU, DAMIÁN ENRIQUE c/ PACHECO FERNANDO GABRIEL Y OTRO s/ ORDINARIO”, en la cual la Cámara del Trabajo, de San Francisco, Córdoba determinó que en el caso del trabajador registrado con jornada a tiempo parcial que cumplía su labor a tiempo completo, pues no corresponde ajustarse al texto literal de la ley sino admitir que la realidad, por el principio de primacía de la misma, que rige en el Derecho del Trabajo, supera la previsión normativa y, consecuentemente, le confiere a la misma una visión y alcance tuitivo que sea eficaz para desarticular el fraude en todas sus variantes.

Teniendo en cuenta art. 1 de la ley 25323 ha tenido como finalidad alentar el blanqueo de las relaciones laborales sumergidas en la clandestinidad. Cabe aplicar dicha sanción ante el caso en que la demandada hizo figurar el contrato de trabajo del actor como de tiempo parcial, aunque en los hechos el accionante probó haber cumplido una jornada completa. Dicha actitud de la empleadora no solamente produjo una reducción de los costos salariales —abonando un salario por jornada reducida cuando contaba con la puesta a disposición a tiempo completo— sino, que ello también trajo aparejada una disminución de las sumas que en concepto de aportes y contribuciones debió ingresar al sistema de Seguridad Social. La utilización de la modalidad prevista en el art. 92 ter L.C.T. cubrió una conducta lesiva de la accionada, que de esa forma evitó cumplir en toda la extensión debida con las normas del sistema de Seguridad Social.

V) Postura del autor

Desde mi punto de vista considero procedente la decisión tomada por el Tribunal Superior de Justicia en base al alcance del artículo 1 de la ley 25323 del término “modo deficiente” es la más adecuada, porque la protección del trabajo implica una visión

amplia de la tutela de sus derechos, y no la limitación expresa de los artículos 9 y 10 de la ley 24013 como lo hicieron las instancias anteriores.

Es por ello que cuando se considera la relación de desventaja que existe entre el empleador y el trabajador, la cual se agrava en una situación de crisis, debe partirse de la dignidad de la persona, es decir proteger su integridad laboral. Considerando que el trabajo dignifica al hombre, afirmamos que el trabajo es un valor, pero el trabajo no registrado, vulnera y destruye. Es por ello que los objetivos del Estado a través de sus normativas no deben estar dirigidos solamente a disminuir sus consecuencias sino orientados a la erradicación de la informalidad laboral como una política de Estado. Para eso es necesario intensificar la labor de la inspección del trabajo, posibilitando que se aplique de modo sostenido en el tiempo la legislación vigente, ya que el crecimiento de trabajadores desprotegidos deteriora no solo su capacidad de autodefensa, sino la negociación de los protegidos.

Por eso que en busca de regular esas conductas de los empleadores es que se multa el no cumplir con lo que las normas laborales especifican mediante la implementación de resarcimientos económicos a favor del trabajador, pero lo cual no ha resultado suficientemente eficaz en la verdadera finalidad perseguida por la institución que es, precisamente, el lograr que el empleador realice una correcta registración laboral, es decir en modificar esas conductas por parte del empleador. Porque una incorrecta registración no solo afecta parte económica sino que también los aportes jubilatorios, obra social, asignaciones familiares.

Además teniendo en cuenta que en toda relación contractual se supone que existe el principio de buena fe en toda relación laboral, lo que incluye tanto al trabajador como al empleador, el deber de rectitud, honradez, honestidad e integridad en sus obligaciones.

En este sentido considero que el problema jurídico fue resuelto de manera correcta por el Tribunal Superior de Justicia, el cual interpreto el alcance del artículo 1° de la ley 25.323 de forma acertada, al considerar que cualquier situación de desprotección de los derechos establecidos en la Constitución Nacional en sus artículos 14 bis y 16, los considera dentro del artículo 1 de la ley 25323, haciendo una correcta interpretación y efectivo el principio de igualdad material, en fin de mantener la justicia social. Ratificando una vez el TSJ en este fallo que en el término “modo deficiente”

tiene una gran amplitud la cual debe adecuarse a cada situación en particular de desprotección del trabajador.

Claro está que será menor aún la eficacia de la lucha contra el empleo clandestino si el ámbito de aplicación previsto por las leyes laborales sancionatorias está restringido a los supuestos de los artículos 9 y 10 de la Ley 24013. Es por ello considero necesario modificar la norma que es objeto de análisis a los fines de que se esclarezca a que se refiere el concepto de registración de “modo deficiente”; dado que esta reforma podría favorecer en el sentido de ampliar el ámbito de aplicación de la sanción prevista en el art. 1° de la ley 25.323 a la mayoría de los supuestos casos de extinción del contrato de trabajo.

VI) Conclusión

De lo analizado en el fallo “TORRES VERONICA ISABEL C/ LOPEZ Y ASOCIADOS SRL Y/U OTROS S/ DIFERENCIA DE HABERES- CASACION LABORAL”, dictado por Tribunal Superior de Justicia de Santiago del Estero, se han examinado los argumentos que tuvo en cuenta el tribunal al hacer lugar el recurso de casación interpuesto por la trabajadora en relación al reclamo de los agravantes indemnizatorios previsto en el artículo 1 de la ley 25323 que no hizo lugar el tribunal a quo, en cuanto si bien se encontraba acreditado que el actor percibía una remuneración menor a la que le concernía por las horas trabajadas, no correspondía una doble indemnización, en cuanto no se encontraba en una situación de registración deficiente, sino que se trataba de un pago de salario menor al proporcionado por su jornada laboral.

En razón de esto la trabajadora reclama la multa prevista en el artículo 1 de la Ley 25323 al considerar estar encuadrada en los previstos de un registro de “modo deficiente”. Es por ello que este TSJ tuvo por objeto examinar el problema jurídico lingüístico de vaguedad presente fallo, ya que si bien la ley es clara cuando la relación laboral no está registrada, no hay claridad en cuanto al alcance del término “modo deficiente”. Por dicha razón para decidir el tribunal se inclinó por la llamada interpretación amplia de la norma citada, en tanto explicó que el incremento indemnizatorio receptado en el artículo 1 del citado cuerpo normativo implica tener en

cuenta todos los supuestos hipotéticos que distorsionen algún dato de la relación laboral que según la ley deba ser registrado, situaciones que exceden las contempladas en la ley de empleo, alcanzando a cualquier irregularidad o deficiencia en la registración, que exige la ley de modo que perjudiquen al trabajador .

VII) Bibliografía

Doctrina

ARIAS GIBERT, Enrique N. (2012). Las multas en el contrato de trabajo. REVISTA Derecho del Trabajo. Año I, N°2. Ediciones Infojus. Id SAJJ: DACF120138.

GUASTINI, Riccardo (2015). Interpretación y construcción Jurídica. Universidad de Génova.

GRISOLIA, Julio Armando. (2019), Derecho del trabajo y de la seguridad social, (18° Ed.). Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Estudio S. A.

MORESO, Juan José y VILLAJOSANA, Josep María. (2004). Introducción a la Teoría del Derecho. Madrid: Marcial Pons, Ediciones Jurídicas y sociales S. A.

Jurisprudencia

CAMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO, CAPITAL FEDERAL Sala 06 (Fontana-Fernández Madrid) Valdebenito, Alejandro c/ Chadspport SA y otros s/ despido SENTENCIA, 61794 del 19 DE FEBRERO DE 2010.

CAMARA DEL TRABAJO (SAN FRANCISCO), SAN FRANCISCO, CORDOBA (CERQUATTI) VERDU, DAMIÁN ENRIQUE c/ PACHECO FERNANDO GABRIEL Y OTRO s/ ORDINARIO - DESPIDO SENTENCIA del 14 DE NOVIEMBRE DE 2013. Nro. Fallo: 1316024

Legislación

Constitución Nacional Argentina

Código Civil y Comercial

Ley N° 25323- Indemnizaciones Laborales.

Ley N° 24013- Ley Nacional de Empleo.

Ley N° 20744- Régimen de contrato de trabajo.

FALLO

En la Ciudad de Santiago del Estero, a los once días del mes de junio de dos mil diecinueve, la **Sala Criminal, Laboral y Minas** del Excmo. Superior Tribunal de Justicia, integrada por el **Dr. Gustavo Adolfo Herrera**, como Presidente, y los **Dres. Eduardo Federico Lopez Alzogaray y Sebastián Diego Argibay**, como Vocales y, a los efectos del art. 188 de la Constitución Provincial, con los **Dres. Eduardo José Ramón Llugdar y Carlos Pedro M. A. Lugones Aignasse**, asistidos por el Secretario Judicial Autorizante, **Dr. Mario José Medina**, a los efectos de resolver el recurso interpuesto contra la resolución de fs. 213/223 vta. del **Expte. N° 18.592 - Año 2016 - Autos: "Torres Verónica Isabel c/ Lopez y Asociados S.R.L. y/u otros s/ Diferencia de Haberes, etc.- Casación Laboral"**. Establecido el orden de pase a estudio, resultó designado para hacerlo en primer término el **Dr. Sebastián Diego Argibay**, y en segundo y tercer lugar, los **Dres. Eduardo Federico Lopez Alzogaray y Gustavo Adolfo Herrera**, respectivamente; y a los efectos del art. 188 de la Constitución Provincial, los **Dres. Eduardo José Ramón Llugdar y Carlos Pedro M. A. Lugones Aignasse**.

El Sr. Vocal, Dr. Sebastián Diego Argibay, dijo:

Y Vistos:

Para resolver en los autos del epígrafe el recurso de casación interpuesto a ff 224/231 por la apoderada de la actora contra la sentencia de la Excma Camara de Apelaciones del Trabajo y Minas de Primera Nominación, de fecha 23 de septiembre del 2015 , obrante a ff 213/223 vta.-----

Y Considerando:

I) Que el recurrente objeta la decisión del Tribunal a-quo en el punto que resolvió rechazar los agravantes indemnizatorios previstos en los arts. 1 y 2 de la ley 25323 y, por otro lado, confirmar la decisión de primera instancia de hacer lugar a la excepción de falta de legitimación pasiva.-----

II) Que para así decidir, y en lo que aquí interesa, el tribunal de segunda instancia, concluyó que si bien se encontraba acreditado que la remuneración percibida por el actor era menor a la correspondiente a la jornada que cumplía, no correspondía la indemnización contemplada en el **art 1 de la ley 25323**, por cuanto, no se estaba en presencia de falta de registración, consignación en la documentación laboral de una fecha de ingreso posterior a la real, o de una remuneración menor a la efectivamente percibida, sino que se trataba del pago del salario en menos de lo que correspondía por la jornada que efectivamente cumplía, la cual continuaba siendo reducida, tal como figuraba en los registros de haberes.-----

Así también, **rechazó la indemnización prevista en el art 2 de la Ley 25323**, con fundamento en que ante la primera intimación a la empleadora a efecto del pago de las indemnizaciones que entendía procedentes, en forma contemporánea a dicha intimación, la empleadora las abonó. Que en razón de ello, y atento que la norma contempla el supuesto de no pago de las indemnizaciones en tiempo oportuno, y que el fin que persigue es la reparación del daño que se produce cuando el empleador es renuente a abonarlas, correspondía su rechazo. Agregó que, tampoco surge de las constancias de la causa, que ante la insuficiencia del monto abonado, la trabajadora haya efectuado la respectiva intimación.-----

En cuanto a la **falta de legitimación pasiva** acogida en primera instancia, el Tribunal a-quo entendió que dada la falta de prueba de que se haya estado en presencia de actos o conductas fraudulentas del codemandado, como relación de clandestinidad, defectos en la fecha de ingreso, categoría, pagos en negro, ausencia de aportes sindicales, previsionales o

de obra social, los presupuestos legales previstos en la ley de sociedades comerciales para establecer la responsabilidad del socio gerente, no se encontraban configurados.-----

III) Que a ff. 246/247 vta. el Sr. Fiscal General se pronuncia por hacer lugar parcialmente al recurso interpuesto. Con respecto a los agravios que recaen sobre el art. 1 de la Ley 25323 señala que ese Ministerio se alinea en la corriente jurisprudencial que afirma que dicha normativa es aplicable a todos los supuestos en que este distorsionado algún dato de la relación de empleo que la ley exija ser registrados, lo que no se limita a los expresamente previstos en los arts. 8, 9 y 10 de la ley 24.013. Entiende que en el caso dicho rubro debe ser admitido. Para ello considera que entre las partes ha existido una relación de trabajo bajo la modalidad de tiempo parcial, que autoriza al pago proporcional de la remuneración; que la empleadora había sostenido que ello correspondía a una jornada de cinco horas, pero el a quo determinó que esta era de seis horas, basado en presunciones legales y prueba aportada. De los cual desprende que no sólo corresponde el pago de diferencia, sino el reconocimiento de una registración deficiente por la empleador, que a la postre implica la procedencia de la indemnización prevista en el art. 1 de la Ley 25323. En cuanto a los agravios relacionados el incremento indemnizatorio previsto en el art. 2 de la Ley 25323, entiende que, al contrario, no resulta procedente. Refiere que la norma prevé que el trabajador debe requerir, en forma fehaciente, el pago de indemnizaciones -art. 232, 233, 245, LCT-, y que la patronal se hubiera negado a abonarlas, obligando al trabajador a iniciar acciones judiciales. Obseva que, en el caso, luego de la intimación cursada por el actor en el sentido que exige la norma, la empleadora puso a disposición certificación de servicios e indemnizaciones, las que pagó y que el accionante las recibió sin expresar disconformidad. Tras esto, considera que no puede erigirse válidamente que se colocó al trabajador en aquella situación referida en la disposición, puesto que si este entendió que era insuficiente la indemnización, debió notificar

nuevamente exigiendo una cancelación total. Respecto al reclamo del impugnante sobre la responsabilidad personal del Sr. López como administrador de la sociedad Lopez y Asoc SRL, destaca que corroborada la clandestinidad parcial de la actora, ese Ministerio tiene sentado criterio respecto que el trabajador registrado en forma defectuosa implica per-se la existencia de un acto fraudulento, que no sólo contraría el deber de obrar con lealtad y buena fe de un buen hombre de negocio, sino que además frustra derechos de terceros y por lo tanto habilita la sanción impuesta en la norma -art. 274 Ley General de Sociedades, LGS- esto es responsabilidad solidaria e ilimitada de órganos directivos de la gestión administrativa. En conclusión estima que debe admitirse parcialmente el recurso, haciendo lugar a la indemnización del art. 1 de la Ley 25323, declarar procedente hacer extensiva la responsabilidad del Sr. Sergio Lopez y resolver la improcedencia del rubro previsto en el art. 2, Ley 25323.-

Planteada de ese modo la cuestión, cabe recordar que este Tribunal viene señalando, que resulta esencial el cumplimiento por parte del recurrente de una cabal demostración de la violación de la ley o la aplicación falsa o errónea que denuncia del fallo impugnado, de manera de suministrar con ello, fundamentos que estén referidos directa y concretamente a los conceptos que estructuran la construcción jurídica en que se asienta la sentencia, especialmente teniendo en cuenta que estamos frente a una vía extraordinaria y por ende limitada y restringida como es la casación. Que la instancia casatoria tiene un ámbito restrictivo en cuanto a la posibilidad de revisión de pronunciamientos de mérito, ya que la valoración probatoria y la apreciación de los hechos escapan al control de la vía recursiva intentada por ser cuestiones privativas de los jueces de la causa, salvo que se invoque y demuestre perspicuamente absurdo o arbitrariedad. "Que, una de las características propias del recurso sub-examen y que la diferencia de otros medios de impugnación, es que la casación solo tiene viabilidad en el caso de que exista un motivo legal (o causal); por ende no es suficiente el simple interés -

agravio- sino que se precisa que el defecto o error que se le imputa al decisorio recurrido esté expresamente tipificado - objetivado- por la ley (conf. Juan Carlos Hitters, en "Técnica de los recursos extraordinarios y de la casación", 2da. edición, Ed. Librería Editora Platense SRL, p. 213).-----

 El carácter extraordinario de la vía casatoria y el criterio restrictivo con el que este Alto Cuerpo como tribunal del recurso revisa los pronunciamientos de mérito de los tribunales inferiores, se acentúa mas aún a la luz de la nueva organización del fuero laboral dispuesta por la ley 7.049, la que implementara el sistema de la doble instancia, mediante la creación de las Cámaras de Apelaciones con competencia para entender en los recursos ordinarios de apelación que posibilitan la revisión amplia de las sentencias de primera instancia en lo que hace a aspectos fácticos del decisorio.-----

Quedan de ese modo en el ámbito de la casación sólo las impugnaciones de orden jurídico o las que denuncien, expongan y acrediten de modo acabado, que la resolución recurrida ha incurrido en evidente arbitrariedad, esto es, en quebrantamiento palmario de las leyes de la lógica, apartamiento de las constancias de autos y/o grosera desinterpretación material de alguna prueba con la consecuente denuncia de infracción a las normas que la rigen.-----

VI) En dicho contexto, los agravios de la actora en orden al rechazo del agravante indemnizatorio previsto en el **art. 1 de la Ley 25323**, encierran cuestiones de naturaleza jurídica en tanto lo que cuestiona, en esencia, es el alcance que el tribunal de segunda instancia le dio al supuesto allí previsto, al concluir que dicha norma sólo contempla casos de falta o de incorrecta registración, dejando fuera de su aplicación, el caso de autos, en el que, el trabajador cumplía jornada inferior a la habitual de la actividad (legal o convencional), pero el empleador le abonaba en menos su salario en relación a la cantidad de horas a las que estaba obligada a

prestar servicios.-----
 --

Siendo ello así, la cuestión a resolver radica en determinar el contenido y alcance dado por el tribunal de segunda instancia al precepto legal.-----

En esa tarea, cabe recordar que el art 1 de la Ley 25323, prevé que, "las indemnizaciones previstas por las Leyes 20.744 (texto ordenado en 1976), artículo 245 y 25.013, artículo 7°, o las que en el futuro las reemplacen, serán incrementadas al doble cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no esté registrada o lo esté de modo deficiente. Para las relaciones iniciadas con anterioridad a la entrada en vigencia de la presente ley, los empleadores gozarán de un plazo de treinta días contados a partir de dicha oportunidad para regularizar la situación de sus trabajadores, vencido el cual le será de plena aplicación el incremento dispuesto en el párrafo anterior. El agravamiento indemnizatorio establecido en el presente artículo, no será acumulable a las indemnizaciones previstas por los artículos 8°, 9°, 10 y 15 de la Ley 24.013.".-

 Ahora bien, la cuestión a dilucidar radica en que, si el agravante indemnizatorio de que se trata, abarca -en el caso de las registraciones deficientes- además de los supuestos previstos en los arts. 9 y 10 de la ley 24013, otros supuestos de deficiente o incorrecta registración, entre ellos, el de la modalidad contractual, como el caso de autos.-----

 A tal efecto, no es en vano resaltar que el precepto legal bajo análisis, al utilizar la expresión "relación deficientemente registrada", no define ni limita expresamente los supuestos en ella comprendidos, lo cual ha dado lugar a dos posiciones doctrinarias y jurisprudenciales diferentes, una llamada restrictiva y otra amplia, en orden a los casos que quedarían comprendidos dentro del precepto legal en cuestión.---

En ese marco, cabe señalar en primer término que, la primera se fundamenta básicamente en que la Ley 25323 constituye un complemento del sistema sancionatorio contra la clandestinidad laboral delineado por la Ley 24013 (LNE), y que por tanto, cuando el art. 1 de aquella refiere a "deficiente registración" debe ser interpretado en el marco de las hipótesis que sanciona la LNE.- Dicha conclusión se apoya además, en "...el informe del autor del proyecto (que la Comisión de legislación del trabajo de la Cámara de Diputados utilizó para fundar su dictamen) que expresa claramente que las deficiencias que pueden dar lugar al recargo indemnizatorio no son otras que las definidas en los artículos 9 y 10, LNE, pues vino a suplir un vacío legislativo que se presentaba en los casos en que el trabajador (por temor a perder el empleo o por ignorancia de la norma) perdía el derecho a reclamar las indemnizaciones de la ley de empleo porque no habían intimado la regularización del contrato durante la vigencia de la relación laboral. (Silvia Pinto Varela, "El Trabajo no registrado. Estado actual de la jurisprudencial en la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo a la luz de las leyes 24013 y 25323-Revista de derecho laboral - Trabajo no registrado- Rubinzal Culzoni- Edic 2104- Tomo 2014-2, pag. 334).-----

Asimismo, dicha postura entiende que lo dispuesto en el último párrafo del precepto legal en cuestión, en cuanto establece que el agravamiento allí previsto no es acumulable con los de los arts. 8, 9, 10 y 15 de la ley 24013, permite concluir que el alcance dado por la norma en cuestión, se limita a los supuestos contemplados en los citados artículos de la LNE (ley 24013) (Conf autor y ob citados, pag. 350), esto es, trabajo no registrado, pos datación de fecha de ingreso, o consignación de una remuneración menor a la percibida y que, en consecuencia, el asiento de una categoría diferente a la que se corresponda con la tarea real o con una modalidad distinta a la cumplida, o el trabajo en horas extras, no pueden ser considerados supuestos de clandestinidad sancionados por la Ley 25323 y la 24013.--

VII) Sin embargo, y a lo contrario de la posición doctrinaria antes reseñada, considero que justamente la falta de precisión en cuanto a la connotación de la expresión relación laboral registrada "de modo deficiente" que sanciona el precepto legal bajo análisis, mediante el agravante indemnizatorio, permite incluir supuestos, a mas de los contemplados por los arts. 9 y 10 de la LNE, el art 1 de la Ley 25323.-----

En efecto, y tal como se señalara, el art 1^a de la ley 25323, no precisa el alcance de la expresión "relaciones deficientemente registradas" y frente a ello, queda la posibilidad de incluir dentro del ámbito de aplicación de la norma, hipótesis diferentes a las de los contemplados en la LNE, en tanto, también representan casos de clandestinidad, en orden a tergiversar, desdibujar u ocultar características del contrato de trabajo de que se trate, facilitando o promoviendo de ese modo el fraude laboral.-----

-

En esta línea, y a modo de ejemplo, Mario Ackerman, sostiene que, corresponde el agravante indemnizatorio previsto en el art 1° de la LNE, "cuando la relación se hubiera registrado como de tiempo parcial, cuando en realidad superaba los límites impuesto por el art 92 ter de la LCT..." (autor cit en Silvia Pinto Varela, "El Trabajo no registrado. Estado actual de la jurisprudencial en la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo a la luz de las leyes 24013 y 25323-Revista de derecho laboral - Trabajo no registrado- Rubinzal Culzoni- Edic 2104-Tomo 2014-2, pag 335).-----

Es así que debe interpretarse la expresión "registración deficiente" como "...registro incompleto, imperfecto, defectuoso, es decir no sólo la falsedad de la remuneración o de la fecha de ingreso sino cualquier irregularidad o deficiencia en la registración..." (conf Autor: Ferraro, Leonardo Pablo, La viabilidad de las multas de la ley 25.323, Publicado en: DT2013 (junio), 1337, Cita Online: AR/DOC/1117/2013).-----

En esa línea, y siguiendo a Raúl Ojeda en su artículo "Nuevas fórmulas para combatir el empleo no registrado en la Argentina", resulta razonable, a los efectos de determinar el alcance de la norma bajo análisis, tener en cuenta el bien jurídico protegido por aquella, y su relación con la noción de daño, en la aplicación del deber genérico de no dañar.-----

El citado autor señala que "...En tal búsqueda y toda vez que la ley no lo especifica, no se deberían estudiar sólo los presupuestos desde la óptica de los daños al trabajador y sus derechohabientes, como clásicamente suele analizarse cuando está involucrada la lógica contractual y las consecuencias de los incumplimientos a ese conjunto de deberes y cargas (desde el punto de vista negativo y positivo) que componen las relaciones de trabajo...", sino que también debe considerarse a los terceros cuyos bienes jurídicamente protegidos pudieran estar involucrados (artículo de doctrina cit, publicado en Revista de Derecho Laboral, Trabajo no registrado, 2014-2, Edit Rubinzal Culzoni, pags 112-113).-----

En ese marco de razonamiento, más allá que, en los casos de trabajo no registrado y de deficiente registración en orden a la antigüedad y a la remuneración, surge evidente el perjuicio al Estado, y por ende su interés, en tanto se afecta el sostén financiero del sistema de la seguridad social, existen otros casos en los que el trabajador pero también terceros pueden verse perjudicados o afectados en aspectos que exceden a las salidas que ofrece la lógica contractual, y que por ende, merecen tener una solución adicional a las que brinda el contrato de trabajo en sí. Por ejemplo, la registración incorrecta de la modalidad contractual, esto es, registrar como de tiempo parcial, un contrato de trabajo de jornada completa, incide no sólo en el salario del trabajador, sino también en los aportes patronales y, en consecuencia, en el sistema previsional (seguridad social) y también impositivo y fiscal.-----

Si bien es cierto que como lo señala Ferraro, Leonardo Pablo que "datos como categoría profesional y jornada laboral que no son exigidos por el art. 52 de la Ley de Contrato de Trabajo, punto básico de la registración laboral...", si hacen a aquellos datos necesarios para una correcta identificación de la relación laboral y en consecuencia, permiten una exacta evaluación de las obligaciones a cargo del empleador (art. 52 inc g de la LCT).- Asi, "los libros de contralor en materia laboral resultan de fundamental importancia para determinar no solo los derechos y obligaciones de las partes que conforman la relación laboral, sino que también hacen al efectivo contralor que realizan las administraciones laborales de las provincias..."(Fernández Madrid, Ley de Contrato de Trabajo, Comentada y anotada- Edit La Ley, Edic 2009, Tomo I, pag 724), por lo cual la modalidad contractual y la categoría laboral, entre otros, son datos de la relación laboral necesarios a efecto de identificar sus rasgos particulares y así poder supervisar y verificar si el empleador cumple con las obligaciones que de dichos datos se desprenden y que se encuentran en cabeza del mismo.-----

 En el caso concreto de la modalidad contractual, por ejemplo, contrato a tiempo parcial (art. 92 ter LCT) como excepción a la regla que el contrato de trabajo se presume a tiempo completo (conforme podría desprenderse del art 198 LCT), presenta una serie de particularidades que generan en el empleador determinadas obligaciones, que sólo pueden ser controlados si la misma es registrada. Entre otros, el trabajo en horas que exceda la establecida para el contrato a tiempo parcial(art 92 ter 2 párrafo LCT).-----

 En definitiva, la necesidad de esos asientos se explica en que, su omisión o su deficiente consignación, facilita y propicia el fraude a la ley o el incumplimiento de obligaciones, cuyas consecuencias negativas afectan no solo al trabajador sino a terceros.-----

Respecto de estos últimos, Raúl Ojeda, enumera algunos otros supuestos en los que la deficiente registración podría afectar intereses de terceros, que exceden el marco del contrato y las soluciones que dentro del mismo se le ofrecen al trabajador. Entre ellos, la incorrecta registración de la tarea a desempeñar y de la categoría laboral, la cual a más de perjudicar al trabajador en orden a su salario, y al estado en orden al sistema previsional, podría afectar también los intereses del sindicato y en consecuencia intereses de naturaleza colectiva. Menciona también que la defectuosa consignación de la modalidad contractual dificulta el control del Estado y del sindicato, así como que la incorrecta determinación de la remuneración asignada, monto y fecha de pago, constituyen una de las típicas formas de fraude a los organismo de la seguridad social (conf. autor y obra citados-pag 113).-----

A más de ello, es preciso dejar sentado que el sistema de registración laboral, se encuentra conformado no solo por la inscripción del contrato de trabajo en el libro especial del art. 52 del CPL o en la documentación laboral que haga a sus veces, según lo previsto en los regímenes especiales; "...sino además en el sistema único de registro laboral (art. 18 Ley 24.013). A su vez el art. 2° del decreto reglamentario 2725/91 se encarga de aclarar que para que el contrato o relación de trabajo se considere registrada los requisitos de los incisos a) y b) del art. 7° de la Ley Nacional de Empleo deben cumplirse en forma conjunta. Ello significa que si el empleador ha registrado al trabajador en el libro especial del art. 52 L.C.T. y, en cambio, no ha efectuado las inscripciones previstas en el art. 18 inciso a) de la ley 24.013, el contrato o relación de trabajo se considera no registrada. Lo mismo ocurre en la situación inversa" (Conf Etala, Carlos Alberto, Comentado por Carlos Alberto Etala - Comentario a la ley 24.013 - La Ley On Line - Igual sentido Carlos Toselli en publicación para la Ley On Line "Las sanciones de la ley de empleo por ausencia de registración del trabajador y su aplicación jurisdiccional") (Expte. N° 18.000

Año 2011 Autos: "Neder José Julio c/ Ortopedia Tucumán y/u otros s/ Diferencia de Sueldos Casación Laboral" - Resol Serie B, N° 35 del 09/04/2015, entre otros).-----

En este segmento de análisis es de resaltar que a la fecha del inicio de la relación laboral de la actora con la demandada, las relaciones laborales debían ser registradas en el Sistema Único de Registro Laboral, creado por el dec. 2284/1991, que eliminó el Instituto Nacional de Previsión Social y las cajas de subsidios familiares, al que hacía referencia el art 18 inc a de la ley 24013; pero que -no es vano señalar- no derogó el mencionado artículo sino que extinguió el organismo al que hacía referencia, como consecuencia de la modificación en el sistema de registración ,quedando éste, en el ámbito de la AFIP (Administración Federal de Ingresos Públicos).----

El objeto del Sistema Único de registración Laboral, fue centralizar la información del empleador y de sus trabajadores y unificar las afiliaciones al ex Instituto Nacional de Previsión Social, a las ex cajas de subsidios familiares y a las obras sociales y de los trabajadores beneficiarios del sistema de prestaciones por desempleo.-----

Así, el empleador debe registrar el contrato de trabajo ante la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) -que ha unificado el registro de los empleadores por medio de la Clave Única de Identificación Tributaria (CUIT) y el de los trabajadores en la Administración Nacional de la Seguridad Social (Anses), por medio del Código Único de Identificación Laboral (CUIL)- y además ante la obra social que corresponda al trabajador.-----

El Sistema Único de Registro Laboral consiste en un Código Único de Identificación Laboral (CUIL) que individualiza a empleadores y trabajadores en sus relaciones recíprocas y ante todos los organismos vinculados con la administración del

trabajo y la seguridad social.-----

Por su lado, y con el objeto de armonizar las diversas bases de datos existentes y facilitar la regulación de la relación laboral, a través de un único trámite que reemplace a los que con finalidades análogas le requieren a los empleadores las disposiciones laborales y de la seguridad social, mediante Resol Gral 1891/2005 de la AFIP ,se instrumentó dentro de su ámbito, el Registro de ALTAS Y Bajas operado a través del sistema "Mi Simplificación". Así, mediante dicho sistema, el empleador, a través de un único trámite, debe informar "proporcionar una copiosa y calificada información actualizada respecto de su plantilla, dentro del cual cabe resaltar el deber de identificar el CCT aplicado conforme la actividad principal del establecimiento, remuneración pactada y su modalidad de liquidación, puesto a desempeñar, modalidad de contratación (ej. tiempo parcial, pasantía, periodo de prueba, etc) y si fuera a plazo fije fecha estipulando del vencimiento, interrelación domicilio de la explotación con la actividad económica, clave bancaria uniforme de la cuenta sueldo, vínculos familiares del trabajador, etc..."(Fernández Madrid, Ley de Contrato de Trabajo, Comentada y anotada- Edit La Ley,Edic 2009, Tomo I, pag 725).-----

Es importante recordar que la registración de la relación laboral de acuerdo a las pautas legales antes indicadas, permitirá al trabajador gozar de los beneficios de la seguridad social que las leyes le reconocen, entre ellos: contar él y su familia con una cobertura de salud. (obra social), estar cubierto con el seguro por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (ART), cobrar las asignaciones familiares, percibir una jubilación cuando corresponda o cobrar una pensión por invalidez en caso de sufrir alguna enfermedad que lo incapacite para seguir desarrollando tareas.-----

VIII) En consecuencia, la modalidad contractual y categoría profesional, ente otros, son datos que deben ser

consignados o asentados por el empleador, a efectos de una correcta identificación del contrato de trabajo, a efecto de posibilitar la evaluación y contralor de las obligaciones a cargo de aquel.-----

IX) Así, el agravante indemnizatorio previsto en el precepto bajo análisis importa en definitiva una respuesta adicional a las que puede brindar el contrato de trabajo, tanto así que ante la incorrecta registración de la fecha de ingreso, esta procede, sin perjuicio que el trabajador tenga a su alcance la salida que le brinda el art 242 de la LCT. En esa línea de razonamiento, no se advierte argumento de peso para su improcedencia en otros supuestos como relacionados a la modalidad contractual o la categoría profesional, entre otros.--

Dentro de dicho marco argumentativo, y atento que la finalidad de la ley mencionada es erradicar el trabajo clandestino y combatir la evasión previsional estableciendo efectos sancionatorios -condena pecuniaria- cuando no se registre o se lo haga de manera deficiente, si únicamente se la aplicara a los casos previstos por los arts. 8, 9 y 10 de la ley 24.013, se estaría obstaculizando de algún modo que el aquel fin se alcanzara.-----

Es que, en definitiva, el Estado, lo que persigue es que el trabajador denuncie situaciones de irregularidad, y con ello compeler al empleador a registrar en debida forma el contrato de trabajo, bajo la amenaza de la sanción pecuniaria.--

De modo que, si sólo quedaran comprendidas, dentro del ámbito material de la norma, los casos previstos en los arts 9 y 10 de la ley 24013 (LNE), quedarían al margen otros supuestos de incorrecta registración del contrato de trabajo, que importan también formas de clandestinidad.-----

Por otro lado cabe también señalar que, ante la falta de precisión normativa de la expresión "registración deficiente", y en función de la finalidad que la ley 25323

persigue como consecuencia de una realidad que muestra numerosos y variados casos de clandestinidad laboral en sus distintos grados y matices, se impone una interpretación de dicho precepto legal, en el sentido que más beneficie al trabajador (art 9 LCT), y que proteja también los intereses del Estado y la sociedad toda.-----

En consecuencia, es doctrina legal de este Alto Cuerpo que el art 1 de la Ley 25323, es aplicable a los supuestos de falta de registración y de deficiente registración del contrato de trabajo, quedando comprendidos dentro de este último, no sólo los casos previstos por los art 9 y 10 de la ley 24013 sino además todas aquellas otros supuestos de incorrecta o de incompleta consignación de datos que hagan a la identificación de la relación laboral y que conlleven un perjuicio al trabajador y a terceros (STJ "Perez, Máximo c/ Sociedad Rural Quebrachales Tintina s/ Hab Dias Trab - Casación" - Res. Serie "B" N°160 del 10/12/2018).-----

X) En el caso bajo estudio, el Tribunal a-quo revocó la decisión de primera instancia, y dispuso el pago de diferencias salariales, en tanto tuvo por acreditado que la trabajadora cumplía una jornada laboral de lunes a viernes, de 6 horas diarias, tal como lo había denunciado en su demanda. Es decir, en más de una hora diaria de lo reconocido y abonado por el empleador, calificando por ello, dicha relación como contrato de a tiempo parcial.---

Que arribó a dicha conclusión por aplicación de la presunción prevista en el art. 55 de la LCT, en tanto consideró que la jornada laboral debía estar registrada (art. 52 inc g) LCT), criterio que este Alto Cuerpo comparte y así lo expone en la presente, en tanto se está en presencia de una jornada reducida en los términos del art. 92 ter, LCT. Cabe resaltar además que dicha conclusión no fue cuestionada por las partes.--

En consecuencia, y atento que el empleador no acreditó haber registrado la modalidad contractual, en los términos antes descriptos (contrato de a tiempo parcial y

unidades horarias que comprendía la jornada diaria), y que la remuneración no era abonada conforme la real jornada (cantidad de horas diarias) de la trabajadora, provocando con ello perjuicio a la trabajadora y a terceros (inc. 3 del art. 92 ter LCT se torna procedente el agravante indemnizatorio dispuesto por el art. 1 de la ley 25323.---

XI) Distinta suerte corre el agravio de la actora ante el rechazo del agravante indemnizatorio previsto en el art. 2 de la Ley 25323.----- El tribunal fundamentó dicha conclusión en que si bien la actora había intimado a abonar los rubros indemnizatorios mediante telegrama cuya copia obra a ff. 12, una vez percibidos éstos (copia del recibo de liquidación final obrante a ff 46/47), no intimó luego a la empleadora a abonarle las diferencias indemnizatorias que la condujeron a demandar judicialmente.-----

La recurrente sostiene como fundamento de su impugnación que el Tribunal a-quo, impuso recaudos que el precepto legal en cuestión no contempla, al exigirle, para su procedencia, una segunda intimación a abonar las indemnizaciones por despido. Aduce asimismo que, incurrió en incongruencia y por ello en arbitrariedad, al concluir que la trabajadora no había intimado a la demandada a abonar las diferencias indemnizatorias. Que, al valorar la prueba obrante en autos, omitió considerar que la interpelación que se le exige, fue realizada mediante el telegrama del 03/7/2010 en el que ratificaba los telegramas del 09/11/2010 y del 15/12/2010, y negaba el correcto pago de la indemnización adeudada.-----

Los planteos de la recurrente, consisten en dos cuestiones centrales: una jurídica y otra fáctica.- Ninguna puede prosperar.----- **XI.a)**

Respecto a la crítica en cuanto a la exigencia de un requisito no previsto en la norma en cuestión, es preciso señalar en primer lugar que, este Alto Cuerpo tiene dicho que, el art. 2 de la ley 25323 se aplica "cuando el empleador fehacientemente intimado por el trabajador no le abonare las indemnizaciones

previstas en los arts. 232, 233, y 245 de la ley 20.744 y los artículos 6 y 7 de la ley 25.013,...y consecuentemente, lo obligare a iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibir las..." (Conf. STJ "Casado Luis A. c/ GEMSA Automotores S.A. s/ Indemnización por Antigüedad, etc. Casación Resol. Del 1/11/2005). Asimismo ha dejado sentado que dicha norma " es clara y operativa, requiere solo de parte del actor la intimación fehaciente al empleador del pago de las indemnizaciones correspondientes por el despido incausado, no establece requisito alguno referente a la enunciación de las indemnizaciones que le correspondieren ni la indicación al régimen agravado de la norma como establece el fallo impugnado"(Conf. STJ "Casado Luis A. c/ GEMSA Automotores S.A. s/ Indemnización por Antigüedad, etc. Casación Resol. Del 1/11/2005).-----

Por otro lado, ha dejado sentado que "La ley 25.323 mediante el art. 2 tiende a resarcir daños distintos y autónomos de los que causa la cesantía en sí. La norma procura indemnizar los perjuicios que sufre el trabajador como consecuencia de la falta de pago en tiempo oportuno de las reparaciones consagradas por la Ley de Contrato de Trabajo y por la ley 25.013; pretende que el acreedor laboral sea satisfecho de modo inmediato en atención al carácter alimentario de sus créditos.... De este modo se desalientan las conductas dilatorias de los empleadores, quienes eluden el pago inmediato de las indemnizaciones legales obligando al trabajador a afrontar las consecuencias de un juicio que por lo general insume varios años de tramitación. Podría inferirse que el legislador entendió que todos estos perjuicios no resultan suficientemente conjurados con los intereses moratorios, pues en el caso el supuesto de hecho para la aplicación de la norma es algo más que la mora del deudor, es la circunstancia de que el acreedor laboral hubiera tenido que recurrir a la instancia conciliatoria o judicial para hacerse de su crédito" (jurisprudencia citada).-----

En ese marco doctrinario y legal antes delineado, es posible concluir que la intimación que requiere el precepto

legal en cuestión, si bien no necesita ser extremadamente detallada, debe dejar en claro al empleador, el fin que con ella se persigue (objeto), a efecto de posibilitar que este último, lo satisfaga sin que el acreedor laboral deba recurrir para ello a la instancia judicial, con todos las vicisitudes, incluso, de tiempo, que dicha vía de reclamo conlleva.-----

Ahora bien, en este segmento de análisis no es en vano recordar que cuando la norma refiere a "abonar" las indemnizaciones, está haciendo alusión a una forma de cumplimiento y también de extinción de las obligaciones dinerarias, esto es, al pago. Dicho pago para que sea tal debe reunir los requisitos de identidad, integridad, puntualidad y localización (arts. 742 Código Civil (Ley 17711 y mod) y arts. 867, 869 y cc (Código Civil y Comercial).-----

Así también lo exige la Ley de Contrato de Trabajo, buscando de esa manera proteger la intangibilidad de las remuneraciones dado su carácter netamente alimentario (en el caso de la indemnización) (art. 130 LCT).- En razón de ello, el acreedor no está obligado a recibir pagos parciales, salvo excepciones, que en el ámbito del derecho del trabajo, tiene sus particularidades, en orden a la naturaleza netamente protectoria del mismo.-----

En razón de ello, si no se abonó el total de las indemnizaciones de ley, no se está en presencia de un pago, lo cual habilita sin más, el reclamo por vía judicial, sin perjuicio que la trabajadora -como en este caso- haya percibido la liquidación final sin ningún tipo de reservas, por cuanto, dicha circunstancia, no tiene cabida en el ámbito del derecho del trabajo, donde prima los principios protectorios y de irrenunciabilidad, contenidos en los arts 12, 15 y 58 de la LCT.-----

Ahora bien, sin perjuicio de ello, en el marco del art. 2 de la Ley 25323, su finalidad y a efecto de su aplicación, resulta imperioso que, antes de demandar judicialmente, el trabajador le dé la oportunidad al empleador

de cumplir en su totalidad (pagar) con la obligación a su cargo y, es por ello que el precepto legal bajo análisis requiere de la intimación fehaciente, esto es, que no quede lugar a dudas de lo que se reclama.-----

Ello es así, por cuanto el agravante indemnizatorio sanciona la conducta del empleador que colocó al trabajador de manera injustificada en la necesidad ineludible de reclamar sus derechos por vía judicial.- Ello explica incluso la facultad del juez de morigerar fundadamente el porcentaje del agravante cuando hubieren existido causas razonables para dicha conducta.-

-

De modo que, como en el caso, si ante una primera intimación, el empleador abonó bajo el concepto de liquidación final, las indemnizaciones por despido injustificado a la trabajadora, y esta las percibió sin formular ningún tipo de reserva o aclaración respecto de las diferencias en los montos indemnizatorios (conforme constancias de autos), debió previamente, a efecto del art 2 de la Ley 25323, interpelar al deudor para su pago.-----

Tal como lo señala el A-quo, dicha exigencia responde también a la buena fe que debe regir en las conductas de ambas partes del contrato, aun en la etapa de su extinción (art.62 LCT).-----

Es así que, en el contexto factico y jurídico antes descripto, el requerimiento del Tribunal a-quo en orden a que la acreedora laboral intime al deudor a abonar las diferencias indemnizatorias, no puede ser entendida como exigencia de una "segunda intimación" en el sentido de reiteración, sino la primera y necesaria para tornar aplicable el agravante del art 2 de la ley 25323, en el contexto en que las diferencias indemnizatorias impagas fueron las que motivaron la demanda judicial.-----

En consecuencia, cabe concluir que el tribunal a-quo no incurrió en el vicio señalado por la recurrente, por cuanto no exigió requisito alguno a la trabajadora, que no estuviera contemplado en el art 2 de la ley 25323, a efecto analizar si

estaban dados los recaudos para la procedencia del agravante reclamado.-----

XI.b) Por otro lado, el planteo que en orden a la valoración de la prueba efectúa la recurrente tampoco puede prosperar. Si bien denuncia arbitrariedad, en tanto sostiene que el Tribunal a-quo tuvo por no efectuada una intimación cuya efectivización surgía del telegrama del 3/6/2010 (f.13), dicha afirmación no condice con las constancias de la causa. En consecuencia, sus alegaciones quedan limitadas a puntos de vista personal sobre la prueba y los hechos, que no pueden ser reeditados en esta instancia extraordinaria.-----

En efecto, de las constancias de los telegramas remitidos por la actora a la demandada (ff 11,12 y 13), no aparece de modo fehaciente lo sostenido por ella en el escrito casatorio (ff 227 vta), esto es, que luego de la intimación a abonar las indemnizaciones de ley, haya ratificado aquella y negado su correcto pago.-----

De modo que, si no surge de forma indubitable la arbitrariedad que denuncia la recurrente, en orden a que el tribunal omitió considerar circunstancias concretas de la causa y determinantes para la procedencia del agravante indemnizatorio, los argumentos casatorios no pasan de ser apreciaciones personales de la prueba valorada en la instancia anterior. Esa apreciación, que difiere con la del tribunal de apelación, no resulta apta para habilitar un nuevo examen en esta instancia, extraordinaria.-----

Su sola manifestación de disconformidad con lo resuelto y las alegaciones en abstracto formuladas por el recurrente, no logran poner en crisis al fallo apelado, toda vez que de ello no surge de modo palmario, quebrantamiento de las leyes de la lógica, apartamiento de las constancias de autos o la grosera desinterpretación material de alguna prueba con la consecuente denuncia de infracción a las normas que la rigen, extremos éstos que -como se dijo-, no solo deben estar alegados sino que deben quedar perfectamente acreditados. "Revisados los

agravios se advierte que el recurrente no cumple con las cargas impuestas para fundar la casación toda vez que, ha omitido realizar un análisis crítico del pronunciamiento que pretende descalificar; su pretensión está dirigida a un reexamen de las cuestiones de hecho y prueba, sin lograr determinar el error o desacierto en que supuestamente incurrieron los juzgadores."
 Expte. N° 17292 Año 2010 Autos: "Reyes Patricia Karina c/ Obispado de Santiago del Estero s/ Diferencia de Indemnización por Antigüedad, etc.- Casación Laboral" Resol. Serie "B" N° 313 del 15/10/12, entre otros).-----

XII) Se agravia también la actora de la decisión de la Cámara de confirmar la sentencia de primera instancia que hizo lugar a la excepción de **falta de legitimación pasiva** opuesta por el accionado Sergio López, con sustento en que mediaba falta de prueba sobre actos o conductas fraudulentas que respaldaran su responsabilidad.-----

Contra dicha conclusión, el recurrente denuncia que el tribunal de apelación omitió valorar prueba dirimente, postulando que la sociedad López y Asociados SRL es una firma ficticia, que su constitución fue meramente formal, que nunca tuvo vida societaria y que medió el uso abusivo de la personalidad societaria.-----

Como elementos demostrativos indica la prueba informativa producida por el Registro Público de Comercio, el que -aduce- acredita que la única actuación que tuvo lugar es la de su constitución el año 2001 (fs. 147/141). En igual sentido refiere al incumplimiento de la presentación de la documental requerida por el Juzgador consistentes en el libro de inventario y balance, formulario 931, el cual detalla el personal a cargo. (f.177).-----

Ahora bien, dichos fundamentos recursivos, no se enfocan en los que básicamente sostienen la decisión que le es adversa. Esto es, no se dirigen a rebatir puntualmente los argumentos del pronunciamiento, los que en esencia se basaron en la falta de prueba de la conducta fraudulenta -clandestinidad

del contrato de trabajo, entre otras- de la sociedad para dar lugar a la aplicación del art 59 de la LGS(Ley General de Sociedades).-----

En efecto, centra su embate recursivo en que - según su apreciación- la sociedad demandada era una sociedad ficticia, sin actividad, y que la voluntad del socio gerente demandado, no era la de la persona jurídica, sino la de el mismo.-----

Cabe destacar además que estos últimos elementos fácticos y el razonamiento que en torno a ellos expone el recurrente en esta instancia, han sido introducidos recién en la casación. Tanto al interponer la demanda, como al fundar el recurso de apelación (ff 204) contra la sentencia de primera instancia que le fue adversa, la actora denunció únicamente como sustento fáctico de su reclamo, la incorrecta registración de la jornada laboral, a la que calificaba como supuesto que autorizaba la responsabilidad del demandado.-----

De modo que, no sólo no rebate puntual y concretamente el argumento decisivo del Tribunal a-quo para confirmar la sentencia de primera instancia, sino que además modifica el argumento fáctico introducido en la demanda y sostenido en la apelación para reclamar la condena al socio gerente.-----

Sin perjuicio de ello, el tribunal de apelación concluyó también que no había si quiera indicios de que la sociedad demandada haya tenido una metodología de gestión o práctica generalizada encaminada a ocultar su verdadero desenvolvimiento o que haya perseguido fines extrasocietarios (ff 222).-----

Al respecto, los fundamentos fácticos con los que la recurrente sostiene la responsabilidad del socio gerente, tampoco evidencian de modo contundente e indiscutible, que aquélla haya encubierto con su actuación fines extrasocietarios o que haya consistido en un mero recurso para violar la ley, el orden público o la buena fe o para frustrar derechos de

terceros, en los términos del art. 54 de la Ley 19550 que podría haberle sido aplicable por su calidad de socio.-----

En consecuencia, las motivaciones del agravio bajo análisis, consisten en cuestiones de orden fáctico, las que además no logran poner en evidencia la presencia de arbitrariedad por omisión de valoración de prueba y hechos determinantes para la procedencia de la demanda contra el gerente, en tanto no rebate los fundamentos del Tribunal a-quo, sino que alega otros que no atacan ni desvirtúan directamente los de la instancia anterior. Por lo contrario, formula su tesis sobre las circunstancias de hecho que considera subsumibles en las normas en juego, pero no logra con ello demostrar la existencia de elementos fácticos determinantes que hagan a su derecho, lo cual obsta al examen de los mismos en esta instancia extraordinaria.-----

En efecto, este Alto Cuerpo no puede ser considerado como una tercera instancia ordinaria *"donde hayan de apreciarse nuevamente los hechos de la causa, con facultades para rever todas las cuestiones planteadas a las instancias de grado. No puede a través de este recurso extraordinario atenderse a las quejas fundadas tan sólo en un criterio distinto a la de los juzgadores en punto a la verificación de las cuestiones fácticas y su prueba"* (Morello, A. Sosa, G. Berizonce, R., en "Códigos Procesales en lo Civil y Comercial de la Prov. de Bs. As. y de la Nación" Comentados y Anotados Segunda Edición Edit. Abeledo Perrot T. III., pág. 527).-----

Es que, en materia de hecho y prueba, no es tarea a cargo de la casación, reexaminar la plataforma fáctica recortada en las instancias ordinarias, salvo que los jueces de grado hubieran transgredido las reglas legales que gobiernan la apreciación de la prueba; o que en dicha labor hayan incurrido en absurdo o la hubiesen realizado en forma irrazonable, o arbitraria, sin que resulte suficiente para dar sustento a dicha crítica, que la referida valoración sea discutible, objetable o poco convincente. (Morello, Augusto M., en "Los Recursos

extraordinarios y la eficacia del proceso", V. 2 ,Ed. Hammurabi, pag. 611). Así lo ha dejado sentado también este Alto Cuerpo en el considerando IV de "Pérez c. Obispado" Sent del 15/6/2017, entre otros.-----

De ese modo, siendo que lo discutido en esta instancia versa sobre la conclusión del tribunal de segunda instancia en base al análisis de los distintos elementos de prueba aportados a la causa, a fin de determinar la inexistencia de los presupuestos de hecho para la responsabilidad del gerente, los fundamentos dados por el recurrente, no resultan ser suficientes a los fines de la apertura de esta instancia extraordinaria.-----

Su sola manifestación de disconformidad con lo resuelto, no logran poner en crisis al fallo apelado, toda vez que de ello no surge de modo palmario, quebrantamiento de las leyes de la lógica, apartamiento de las constancias de autos o la grosera desinterpretación material de alguna prueba con la consecuente denuncia de infracción a las normas que la rigen, extremos éstos que -como se dijo-, no solo deben estar alegados sino que deben quedar perfectamente acreditados."Revisados los agravios se advierte que el recurrente no cumple con las cargas impuestas para fundar la casación toda vez que, ha omitido realizar un análisis crítico del pronunciamiento que pretende descalificar; su pretensión está dirigida a un reexamen de las cuestiones de hecho y prueba, sin lograr determinar el error o desacierto en que supuestamente incurrieron los juzgadores."Expte. N° 17292 Año 2010 Autos: "Reyes Patricia Karina c/ Obispado de Santiago del Estero s/ Diferencia de Indemnización por Antigüedad, etc.- Casación Laboral" Resol. Serie "B" N° 313 del 15/10/12, entre otros).-----

Por lo expuesto, y oído que fuere el Sr Fiscal General, **Voto por: I) HACER LUGAR PARCIALMENTE al recurso** de casación deducido a ff 224/230. En consecuencia **II) REVOCAR parcialmente el punto 2°-III de la sentencia** de la Excma Cámara de Apelaciones del Trabajo y Minas de Primera Nominación, de

fecha veintitrés de septiembre de 2015, obrante a ff 213/223. En su merito **III) HACER LUGAR a la indemnización prevista en el art 1 de la ley 25323**, y condenar a la demandada a su pago, cuyo monto se determinara en la etapa procesal oportuna con mas los intereses fijados en la sentencia antes referida.- Con Costas.- **IV)** Confirmar el punto 2°-I y parcialmente el punto 2° III (indemnización art 2 ley 25323) de la resolución impugnada. Eximir de costas a la actora conforme lo dispuesto por el art 62 segundo párrafo de la ley 7049.-----

A estas mismas cuestiones, el **Dr. Eduardo Federico Lopez Alzogaray** dijo: Que comparte los argumentos esgrimidos por el Vocal preopinante, **Dr. Sebastián Diego Argibay**, emitiendo su voto en idéntico sentido.

A las mismas cuestiones, el **Dr. Gustavo Adolfo Herrera**, dijo: Que se adhiere en un todo a lo sustentado por el **Dr. Sebastián Diego Argibay** votando en igual forma. Con lo que se dió por terminado el Acto, firmando los Sres. Vocales, por ante mí, que doy fe.- *Fdo: Sebastian Diego Argibay - Eduardo Federico Lopez Alzogaray - Gustavo Adolfo Herrera - Ante mí: Dr. Mario José Medina - Secretario Judicial Autorizante - Es copia fiel del original, doy fe.-*

Santiago del Estero, once de junio del año dos mil diecinueve.-

En mérito al resultado de la votación que antecede, la **Sala Criminal, Laboral y Minas** del Excmo. Superior Tribunal de Justicia, Resuelve: **I) HACER LUGAR PARCIALMENTE al recurso** de casación deducido a ff 224/230. En consecuencia **II) REVOCAR parcialmente el punto 2°-III de la sentencia** de la Excma Cámara de Apelaciones del Trabajo y Minas de Primera Nominación, de fecha veintitrés de septiembre de 2015, obrante a ff 213/223. En su merito **III) HACER LUGAR a la indemnización prevista en el art 1 de la ley 25323**, y condenar a la demandada a su pago, cuyo monto se determinara en la etapa procesal oportuna con mas los

intereses fijados en la sentencia antes referida.- Con Costas.-
IV) Confirmar el punto 2°-I y parcialmente el punto 2° III (indemnización art 2 ley 25323) de la resolución impugnada. Eximir de costas a la actora conforme lo dispuesto por el art 62 segundo párrafo de la ley 7049.- Protocolícese, expídase copia para agregar a autos, hágase saber y oportunamente archívese.-
Fdo: Sebastian Diego Argibay - Eduardo Federico Lopez Alzogaray - Gustavo Adolfo Herrera - Ante mí: Dr. Mario José Medina - Secretario Judicial Autorizante - Es copia fiel del original, doy fe.-