



“El problema interpretativo acerca del alcance del art 1° de la Ley n° 25.323: ¿Qué implica una “registración deficiente?”

Corte Suprema de Justicia de Salta- Sala III: “R., R. A. c/ E. C. S.R.L. - Recurso de Inconstitucionalidad” (Expte. N° CJS S-III 42.013/22) (04/11/2022).

Seminario Final

Abogacía

Alumno: Ramiro Rodrigo Rosales

DNI: 37.998.795

Legajo: VABG81184

Tutor: Nicolás Cocca

Tema: “Derechos Fundamentales en el mundo del trabajo”

Modelo de caso

2 de julio de 2023

Tema: Derechos fundamentales en el mundo del trabajo

Autos: “R., R. A. c/ E. C. S.R.L. - Recurso de Inconstitucionalidad” (Expte. N° CJS S-III 42.013/22) (04/11/2022).

Tribunal: Corte Suprema de Justicia de Salta- Sala III

Sumario: **I.** Introducción. **II.** Descripción de la premisa fáctica, historia procesal y resolución del tribunal. **III.** Reconstrucción de la *ratio decidendi*. **IV.** Marco legislativo, doctrinario y jurisprudencial. **V.** Postura del autor. **VI.** Conclusión. **VII.** Referencias bibliográficas. a) Doctrina. b) Legislación. c) Jurisprudencia.

I. Introducción

Debe partirse del entendimiento de que la jornada de trabajo es uno de los institutos centrales y más antiguos del Derecho del Trabajo. Tal como esgrime Goldín (2017), el contexto propio de una relación de trabajo importa indefectiblemente un sometimiento de la persona trabajadora a una relación inequitativa y desigual, debido a que a la otra parte (empleador) le asisten de forma exclusiva y excluyente ciertos poderes que lo colocan en una posición sumamente ventajosa.

Ello conduce a destacar la relevancia de la causa “R., R. A. c/ E. C. S.R.L. - Recurso de Inconstitucionalidad” resuelta Corte Suprema Salteña el 4 de noviembre de 2022. La controversia se originó ante la pretensión de un ex empleado a percibir la indemnización agravada prevista por las Leyes 20.744, art. 245, y 25.013, art. 7°, (cuyo monto asciende al doble) cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no esté registrada o lo esté de modo “deficiente”.

El eje central se basa en la procedencia de la multa del artículo 1 de la ley n° 25.323. El actor solicitaba que se la aplique a E. C. S.R.L por haberlo registrado bajo la modalidad de la jornada laboral reducida a pesar de que cumplimentaba sus servicios a tiempo completos. La Cámara confirmó la sentencia de primera instancia en lo relativo a la desestimación de la indemnización, por lo cual el actor recurrió a la Corte.

Este decisorio constituye un aporte para la jurisprudencia dada la magnitud de la cuestión de fondo planteada, ya que debe interpretarse cual alcance del término “deficiente registración” que se le asigna al precepto, ya que ello condiciona el ámbito de su aplicación.

El problema hallado es el de tipo interpretativo. La doctrina enseña que este tipo de conflictos se da cuando a pesar de que *prima facie* sea posible identificar qué preceptos jurídicos son relevantes para el caso, surgen dudas acerca de cuál es la interpretación adecuada de dichos preceptos ya que hay varias alternativas razonables y que dan lugar a consecuencias distintas (Martínez Zorrilla, 2010).

En este caso se intenta determinar si el art 1° de la Ley n° 25.323 al disponer que las indemnizaciones previstas por las Leyes 20.744, art. 245 y 25.013, art.7°, deben ser incrementadas al doble en caso de una relación laboral que al momento del despido no esté registrada o lo esté de modo deficiente, debe asumirse como viable para el caso del trabajador. Esto es, una situación en la que se pretende resolver si tal disposición debe ser interpretada como inclusiva del trabajador que estaba registrado como de tiempo parcial, cuando en realidad lo era de tiempo completo. De tal suerte, los jueces se ocupan de indagar cual es el verdadero alcance interpretativo de la norma, sin perder de vista la indiscutida naturaleza constitucional del derecho en juego, la plena vigencia de principios protectorios laborales y el carácter de orden público del ordenamiento jurídico referido a la materia.

II. Descripción de la premisa fáctica, historia procesal y resolución del tribunal

El proceso tuvo lugar luego de que un trabajador fuera despedido e indemnizado, momento en el cual el mismo instó una demanda laboral aduciendo su derecho a percibir la indemnización agravada por registración deficiente prevista por las Leyes 20.744, art. 245, y 25.013, art. 7°. A criterio del trabajador, correspondía que su empleadora (E. C. S.R.L) le abone la multa del artículo 1 de la ley n° 25.323, por estar registrado bajo la modalidad de jornada laboral reducida, a pesar de haberse desempeñado a tiempo completo.

El señor juez de grado, resolvió rechazar lo peticionado por el trabajador. El mismo analizó que la norma tiene una evidente articulación con la Ley 24013, por lo que debía interpretarse en complementariedad. Bajo tal premisa remarcó que conforme a los arts. 9° y 10 de esta ley, se buscaba sancionar el registro de un ingreso con fecha formal o aparente posterior al real y con ello, la consignación en la documentación laboral de una remuneración menor a la percibida por el trabajador; por lo que entendió que no se configura la situación de clandestinidad exigida por la Ley 25323.

El trabajador instó un recurso de apelación, sin embargo, el mismo fue rechazado luego de que la Sala I de la Cámara de Apelaciones del Trabajo confirmara lo resuelto en la instancia de grado, por análogos fundamentos. En tal caso, procedió a desestimar la indemnización prevista en el art. 1° de la Ley 25323.

El actor interpuso entonces un recurso de inconstitucionalidad contra la sentencia emitida en la instancia previa, sosteniendo que el fallo de la alzada conculcó garantías constitucionales, desconoció el derecho aplicable y evidenció solo una fundamentación aparente. En sustento de ello indicó que, pese haber quedado acreditada la incorrecta registración laboral del actor por una jornada reducida y la mitad de la remuneración devengada, el tribunal desestimó la aplicación de la multa dispuesta en el art. 1° de la Ley 25.323.

Concedido el recurso, obra dictamen del señor Fiscal, quien se pronuncia por el acogimiento del recurso de inconstitucionalidad. A su orden, la Sala III de la Corte de Justicia resolvió hacer lugar al recurso de inconstitucionalidad deducido por el actor y, en su mérito, modificar el punto I de la parte resolutoria de la sentencia objetada y con ello, hacer lugar al recurso de apelación en cuanto a la procedencia de la multa del art. 1° de la Ley 25.323.

III. Reconstrucción de la ratio decidendi

Para adoptar la postura interpretativa formulada en el sentido antes expuesto, los jueces consideraron que no se discutía que el propósito de la sanción de la norma 25.323 se fundó en el interés en mitigar las prácticas evasoras del empleo mal registrado, pero que lo cierto era que tanto la jurisprudencia como la doctrina habían desarrollado dos posturas bien diferenciadas en relación al supuesto de la “deficiente registración”.

En efecto, un importante sector se postulaba en favor de que la finalidad del art. 1° era de llenar un vacío legislativo y dar solución a aquellos casos en que la relación laboral no se encontraba registrada o estaba mal registrada y el trabajador resultaba despedido sin haber intimado en los términos del art. 11 de aquella norma. En tal entendimiento, los supuestos que hacían procedente el agravamiento dispuesto era la consignación de una fecha de ingreso posterior a la real -art. 9°- o el registro de una remuneración inferior a la efectivamente percibida -art. 10-.

Sin embargo, desde otra perspectiva, numerosos precedentes entendieron que la interpretación que cabía asignarle al concepto en referencia, dada su vaguedad, se equiparaba a cualquier irregularidad o deficiencia en la registración, es decir, en todos los supuestos en que algún dato de la relación que la ley exija que sea registrado que estuviera distorsionado (Maza, 2012).

Así las cosas, la Corte salteña subrayó que según la Corte Suprema de Justicia de la Nación, al momento de interpretar una norma, debía tenerse primordialmente en cuenta su finalidad. Ello, toda vez que no siempre era recomendable el atenerse estrictamente a las palabras de la ley, ya que el espíritu que la nutre debía determinarse en procura de una aplicación racional, que elimine el riesgo de un formalismo paralizante (Fallos, 326:2095; 329:3666; 330:2093; 344:223). En ese sentido, la interpretación de la ley debía practicarse teniendo en cuenta la finalidad perseguida por las normas, e indagando, por encima de lo que ellas parecían decir literalmente, lo que decían jurídicamente (CSJN, “Gonzalves López, José Manuel”, Fallos: 294:29, (1976)).

Que además, debía preferirse siempre la interpretación que favoreciera a los fines que inspiraban a la ley y no a aquellos que la dificultaran, máxime cuando aquella “ratio” se vinculara con principios constitucionales que siempre debían prevalecer en la interpretación de las leyes (CSJN, “Crocí, Rubén Alberto y otros s/ infrac. a la ley 23.737 -causa N° 32/97-” Fallos: 323:212, (29/02/2000)).

De tal suerte, el tribunal salteño, asumió que a la luz de la plena vigencia de los principios protectorios laborales y el carácter de orden público del ordenamiento jurídico referido a la materia, el criterio seguido por la Cámara colisionaba abiertamente con las directivas que fluían de la Constitución Nacional, de los tratados internacionales de derechos humanos y de los principios tuitivos de la L.C.T.

Con tal propósito, los jueces subrayaron que el derecho al trabajo posee raigambre constitucional que merece una tutela preferente derivada de su recepción en el art. 14 bis de la Constitución Nacional, así como de los principios recogidos por los tratados internacionales, tales como el principio de progresividad y el de la tutela judicial efectiva. Concluyendo así que en la especie,

(...) la registración por parte del empleador de una jornada laboral inferior a la efectivamente prestada por el trabajador, remunerando en consecuencia y evadiendo el mayor costo de las cargas sociales que implica la jornada extendida, traduce una maniobra de evidente vulneración de las normas

protectorias laborales. (Considerando 10, SCJ Salta (2022). “R., R. A. c/ E. C. S.R.L. - Recurso de Inconstitucionalidad” (Expte. N° CJS S-III 42.013/22), 04/11/2022)

Lo cual selló la suerte de la cuestión interpretativa, en favor del trabajador. A lo cual agregaron que frente a la necesidad de contar con criterios interpretativos homogéneos que asegurasen la coexistencia armónica de las disposiciones existentes en las distintas ramas del ordenamiento nacional, la única inteligencia que resultaba viable, era asignar que respecto del art. 1° de la Ley 25323, debía entenderse que por “deficiente registración” se asumía a aquella que no se condecía con las condiciones fácticas de la relación de trabajo.

IV. Marco legislativo, doctrinario y jurisprudencial

A tenor de la problemática interpretativa que afecta a la sentencia bajo examen, se parte por poner en claro que interpretar significa atribuir u otorgar un significado a cierto texto, y este proceso da lugar a dos tipos de interpretación (Guastini, 2015). Una de ellas, que es la que aquí puntualmente importa, es la denominada “en abstracto”, lo cual es asimilable a la traducción, dado que consiste en atribuir significado a enunciados normativos (Guastini, 2015).

En estas páginas, lo que se pretende es formar un juicio de valor en torno a la posible idoneidad con la que los jueces interpretaron el art 1° de la Ley n° 25.323. Téngase a bien saber, que los miembros de la Corte Suprema de Justicia de Salta asumieron que tal disposición era aplicable a casos en los que el trabajador estuviera registrado con una carga horaria inferior a la real, porque a criterio de los mismos, siempre debía preferirse la interpretación que favoreciera a los fines que inspiraban la ley.

Partiendo de esta premisa, hay que tener en cuenta que en el derecho laboral se tiene dicho que el apartamiento encubierto de las normas constituye un obrar evasivo en el cual se produce un fraude a la ley, en tanto se actúa mañosamente mediante la elección de normas que en principio parecen consentir tales actos (Seco, 2015). Oportuna es esta valoración, dado que de algún modo explicita como algunas veces la selección e interpretación de ciertas normas permite al empleador apartarse de los caminos de la ley, y más concretamente, de los fines esperados por la norma.

En otras palabras, si lo actuado por la demandada no denota la realidad, pues entonces esto violenta el principio de supremacía de la realidad entendido como el deber

de dar prioridad a los hechos (es decir lo que efectivamente sucedió), por sobre las formas o apariencias que se pretenden dar al acto (Morea, 2014). De este modo, indirectamente, se produce un menoscabo al trabajador, quien, a fin de cuentas –en este caso- percibió una remuneración inferior a la debida, y se vio perjudicado en el ingreso de menores aportes a los organismos de seguridad social.

Tampoco puede dejarse de lado, que el actuar del empleador que consigna en sus registros una carga inferior a la efectivamente laborada por el trabajador, actúa en detrimento de lo normado por el art. 63 LCT, por cuanto el mismo constituye un llamado al obrar bajo el deber de buena fe que debe existir entre las partes en la celebración, la ejecución y la extinción del contrato de trabajo.

Retomando entonces la cuestión interpretativa en torno al art. 1 de la Ley n° 25.323, es crucial tener presente que en cuanto a la registración defectuosa; ésta -en principio- se debe entender en referencia a los casos de los arts. 9 y 10 de la Ley n° 24.013 (cuando se haya asentado una fecha de ingreso posterior o una remuneración menor a la real), además esto en la inteligencia de que el art. 1 de la Ley n° 25.323 resulta ser complementario de los arts. 8, 9, 10 y 15 de la Ley 24.013, por cuanto se asume que artículo vino a llenar un vacío legislativo y a dar solución a aquellos casos en que el trabajador, cuya relación no estaba registrada o estaba mal registrada, era despedido sin haber intimado en los términos del art. 11 de la ley 24013 (Grisolía, 2001).

A su vez, conforme lo analiza la jurisprudencia sentada por la Cámara del Trabajo de la Segunda Circunscripción Judicial de Mendoza, el régimen establecido por el art 1 de la Ley n° 25.323 no ha sido pacífico, en tanto entraña una discusión profunda que gira en torno a los supuestos que hacen posible su procedencia. Remarcando además, que desde su perspectiva, una registración es correcta en la medida que el contrato de trabajo fue registrado a) en el libro especial del art. 52 de la LCT o en la documentación laboral que haga sus veces, según lo previsto en los regímenes jurídicos particulares; b) en los registros mencionados en el art. 18, inc. a) (Cámara del Trabajo de la Segunda Circunscripción Judicial de Mendoza, “Fernández María Belén C/ Pasten Fernando y Ots. p/ Despido”, Sentencia N° 9999, (2016)).

En ese horizonte interpretativo la jurisprudencia tiene dicho artículo fue creado con la finalidad de alentar el blanqueo de las relaciones laborales sumergidas en la clandestinidad, por lo que cabe aplicar dicha sanción ante el caso en que la demandada

registró un contrato de trabajo de tiempo parcial, aunque en los hechos el accionante probó haber cumplido una jornada completa (CNAT Sala VI, "Valdebenito Alejandro c/ Chadspport S.A. y Otros s/ despido". Expte. N° 12.125/08, (2010))

En análogo sentido, en la causa "Galende María Sol c/ Atento Argentina S.A. y otro s/ despido" resuelta por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, los jueces asumieron que al haberse verificado que la empleadora inscribió la relación bajo un contrato de trabajo a tiempo parcial y no completo como se debía, incurrió en la conducta fraudulenta que castiga la norma y no en un mero incumplimiento laboral, lo cual selló la suerte de su reconocimiento.

Mientras en la sentencia emitida por la sala IV de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en autos "F.F.Q c. Prisma Medios de Pago S.A. s. Despido" (2022), los jueces asumieron que considerando que el ámbito de aplicación del incremento previsto en el art. 1 de la Ley 25.323, tal concepto indemnizatorio era procedente para los pagos abonados "en negro" (es decir en efectivo y sin recibo, omitiendo el empleador realizar los aportes y contribuciones correspondientes).

En función de lo expuesto, se advierte una clara inclinación doctrinaria como jurisprudencial en cuanto a los alcances interpretativos que deben de tenerse por ciertos en cuanto a la citada ley. Esto de algún modo, determina la suerte del blanqueo de las relaciones laborales clandestinas, y forma un juicio de valor en cuanto a los fines de la norma.

V. Postura del autor

Tras el estudio precedente del marco conceptual que hace a la interpretación del art. 1 de la Ley n° 25.323, se concuerda plenamente con la posición asumida por la Sala III de la Corte de Justicia de Salta en cuanto la misma proclamó:

(...) la única inteligencia posible que cabe asignarle, es la que entiende por "deficiente registración" aquella que no se condice con las condiciones fácticas de la relación de trabajo, y seguir la pauta interpretativa que desaconseja distinguir allí donde la ley no distingue. (SCJ Salta "R., R. A. c/ E. C. S.R.L. - Recurso de Inconstitucionalidad", (2022), consid. 12°)

Es que no escapa al conocimiento personal la plena vigencia laboral del principio de la primacía de la realidad, lo cual demarca que ante la duda que se presenta en torno a la viabilidad de la indemnización pretendida, debe estarse a los hechos que efectivamente

se sucedieron. No obstante, el asunto reside en probar qué y cómo sucedieron. De tal modo, si el empleador incumplió con su deber de registrarlo como de tiempo completo, efectuó una violación al mentado principio de la norma laboral.

Por otro lado, es menester tener en cuenta, que conforme impera desde lo normado por el art. 63 LCT, el principio de buena fe constituye otro principio rector del mundo de los vínculos laborales. Lo cual debe ser interpretado a sabiendas de que todo “buen” empleador debe cargar y responder por su deber de registro conforme impera en el contenido de la propia norma, cuyo articulado consigna que una registración es correcta en la medida que el contrato de trabajo fue registrado a) en el libro especial del art. 52 de la LCT o en la documentación laboral que haga sus veces, según lo previsto en los regímenes jurídicos particulares; b) en los registros mencionados en el art. 18, inc. a) (causa “Fernández”).

Lo propio sucede si se tiene en cuenta que lo actuado por la demandada sin duda constituyó un fraude a la ley, en tanto la misma se apartó de la senda de lo legal, para mañosamente seguir criterios similares que encubrían la verdadera realidad de los hechos (Seco, 2015). Tamaña elección ilegítima, fue incluso determinante en el hecho de que el trabajador se vio afectado en cuanto a la consignación de sus aportes efectuados al sistema de seguridad social; lo que a largo plazo incluso resulta perjudicial a los fines jubilatorios.

Partiendo de esta premisa, es explícita la necesidad de seguir las nociones de Guastini (2015) en cuanto a que interpretar es atribuir significados, lo que a fin de cuentas hace que desde lo personal se juzgue que el término “modo deficiente” que consta en la redacción del art. 1 de la ley 25.323, debe ser interpretado como inclusivo de aquellos casos en los que el empleo fue registrado con una carga horaria inferior a la real. Ese es el significado con el que tanto la doctrina como la jurisprudencia –y por supuesto esta opinión personal- concuerdan plenamente.

A tenor de lo descripto, la problemática interpretativa quedó finalmente resuelta. La interpretación aplicada, permitió salvaguardar los derechos del trabajador actuante.

VI. Conclusión

El análisis de la causa “R., R. A. c/ E. C. S.R.L. - Recurso de Inconstitucionalidad” resuelta por la Corte Suprema Salteña (04/11/2022) sirvió para retomar una controversia que no estaba aún zanjada para el derecho laboral. El núcleo

de la disputa se sustentó en la pretensión de un ex empleado a percibir la indemnización agravada prevista por las Leyes 20.744, art. 245, y 25.013, art. 7°, -duplicando la suma percibir- cuando se tratase de una relación laboral que al momento del despido no esté registrada o lo esté de modo “deficiente”. Para ello se requería la procedencia de la multa del artículo 1 de la ley n° 25.323, el actor pretendía que se la aplique a su empleadora por haberlo registrado bajo la modalidad de la jornada laboral reducida a pesar de que cumplimentaba sus servicios a tiempo completos.

A la par, se verificó la existencia de un problema de tipo interpretativo. Martínez Zorrilla (2010) refirió que a pesar de que a *prima facie* sea posible identificar qué preceptos jurídicos son relevantes para el caso, surgen dudas acerca de cuál es la interpretación adecuada de dichos preceptos ya que hay varias alternativas razonables y que dan lugar a consecuencias distintas.

La cuestión a dilucidar era entender que la finalidad pretendió darle el legislador al art. 1° de la Ley n°25.323. Parte de la doctrina y jurisprudencia, dada su vaguedad, debía interpretarse que su aplicabilidad era viable en todos los supuestos en que algún dato de la relación que la ley exija que sea registrado que estuviera distorsionado (Maza, 2012). O, tal vez, su función era llenar un vacío legislativo y dar solución a aquellos casos en que la relación laboral no se encontraba registrada o estaba mal registrada.

Por otro lado, el actuar del empleador que consignó en sus registros una carga inferior a la efectivamente laborada por el trabajador, actúa en detrimento de lo normado por el art. 63 LCT. Es por ello, que la CSJ de Salteña asumió que el art 1° de la citada ley era aplicable a casos en los que el trabajador estuviera registrado con una carga horaria inferior a la real, porque a criterio de los mismos, siempre debía preferirse la interpretación que favoreciera a los fines que inspiraban la ley.

La Sala III del máximo tribunal provincial resolvió hacer lugar al recurso de apelación en cuanto a la procedencia de la multa del art. 1° de la Ley 25.323 y otorgó al trabajador afectado la indemnización agravada pretendida. Tal inteligencia es armonizadora a la naturaleza constitucional del derecho en juego, la plena vigencia de principios protectorios laborales y el carácter de orden público del ordenamiento jurídico referido a la materia.

VII. Referencias bibliográficas

a) Doctrina

- Goldín, A. (2017) “*Configuración teórica del derecho del trabajo*”, Healista, Buenos Aires, 2017, 1ª ed.
- Grisolia, J. (2001). *Incremento de las indemnizaciones laborales: la ley 25.323*. Recuperado el 09 de 06 de 2023, de Revista Saij: <http://www.saij.gob.ar/julio-armando-grisolia-incremento-indemnizaciones-laborales-ley-25323-dacf010023-2001/123456789-0abc-defg3200-10fcanirtcod>
- Guastini, R. (2015). Interpretación y construcción jurídica. *Isonomía N° 43*, pp. 11-48.
- Martínez Zorrilla, D. (2010). *Metodología jurídica y argumentación*. Buenos Aires: Marcial Pons.
- Maza, M. Á. (2012). *Ley de Contrato de Trabajo Comentada (2ª edición actualizada y ampliada)*. Buenos Aires: Ed. La Ley.
- Morea, A. (2014). *Radiografía del principio de primacía de la realidad*. Recuperado el 09 de 06 de 2023, de Infojus: Id SAIJ: DACF140002
- Seco, R. F. (2015). Fraudes en la remuneración y fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación sobre ellos. *Revista de Derecho Laboral, n°1*, p. 11-62

b) Legislación

- Ley n° 20.744 (1976). Ley de Contrato de Trabajo. (B.O 13/05/1976). *Honorable Congreso de la Nación Argentina*.
- Ley n° 24.430, (1994). Constitución de la Nación Argentina. *Honorable Congreso de la Nación Argentina*. (BO 03/11/1995).
- Ley n° 25.323, (2000). Contrato de Trabajo. Indemnizaciones. Modificación. *Honorable Congreso de la Nación Argentina*. (BO 11/10/2000).
- Ley n° 24.013, (1991) Empleo. Ámbito de aplicación, objetivos y competencias. *Honorable Congreso de la Nación Argentina*. (BO 05/12/1991)

a) Jurisprudencia

- CNAT Sala VI, "Valdebenito Alejandro c/Chadspport S.A. y Otros s/ despido". Expte. N° 12.125/08 (2010).
- CNAT, Sala IV, “F.F.Q c. Prisma Medios de Pago S.A. s. Despido”, (2022).

CNAT, “Galende María Sol c/ Atento Argentina S.A. y otro s/ despido”, Cita: MJ-JU-M-93416-AR | MJJ93416 | MJJ93416 (2015).

CSJN, “Crocí, Rubén Alberto y otros s/ infrac. a la ley 23.737 -causa N° 32/97-” Fallos: 323:212, (29/02/2000)).

CSJN, “Gonzalves López, José Manuel”, Fallos: 294:29, (1976)

SCJ Salta, “R., R. A. c/ E. C. S.R.L. - Recurso de Inconstitucionalidad” (Expte. N° CJS S-III 42.013/22). (04/11/2022).