



**TITULO:**

**“VISION INTEGRAL ACTUAL DEL TRABAJO EN NEGRO EN LA  
REPUBLICA ARGENTINA”**

**MATERIA:** SEMINARIO FINAL DE ABOGACIA

**CARRERA:** DERECHO

**ALUMNO:** FACUNDO MANUEL RAPOSEIRAS

**DNI:** 34257826

**LEGAJO:**VABG11243

**FECHA DE ENTREGA:** 02 DE JULIO DE 2023

**TIPO:** MODELO DE CASO

**TEMA:** DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL MUNDO DEL TRABAJO.  
FUTURO Y PRESENTE DEL DERECHO DE TRABAJO

**FALLO:** “P. D. M, J. E. c/ GIMNASIOS ARGENTINOS SA. Y OTRO S/  
DESPIDO”

**TRIBUNAL Y PROVINCIA:** CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL  
TRABAJO - SALA VI - FEDERAL - CIUDAD AUTONOMA DE BUENOS AIRES

**Sumario:**

I. Introducción – II. Cuestiones procesales: a) Premisa fáctica – b) Historia procesal – c) Decisión del tribunal – III. Análisis de la ratio decidendi de la sentencia – IV. Descripción del análisis conceptual: antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales – V. Postura del autor – VI. Conclusión – VII. Listado de referencias bibliográficas.

**I. INTRODUCCION:**

En este fallo se sienta un importante precedente en materia laboral en relación a la interpretación de la Ley de Contrato de Trabajo de Argentina, que regula las indemnizaciones por despido. Desde un punto de vista jurídico, tanto los fallos de cámara de apelación del trabajo como los de la corte suprema son muy importantes ya que establecen un precedente en cuanto a los derechos sociales, civiles y laborales.

El trabajo no registrado constituye un flagelo social y una problemática económica social que termina exponiendo a los trabajadores a situación de vulnerabilidad ocasionando problemas sociales en el orden tanto social, económico como así también estatal, por lo que se produce una grave desfinanciación del estado. Hoy en día nos encontramos con una gran cantidad de personas bajo contratos de precarización laboral y no registrado, lo que conlleva una disminución de calidad de vida de los trabajadores e índices más elevados de pobreza en general. Por todo ello es importante dotar al derecho del trabajo de legislación, doctrina y principios jurídicos que se dirijan a perseguir la protección jurídica del trabajador.

En el fallo, se realiza una exposición donde reducen la sanción reglamentada por el artículo 8 de la ley de empleo de 1991 debido a que dicha ley no ha contribuido al blanqueo de las relaciones laborales clandestinas y en muchas ocasiones, ha dado lugar a reclamos exorbitantes que llevan a las empresas a situaciones de insolvencia fraudulenta, lo que afecta negativamente a la economía y la industria del país. El fallo indica que el pedido de regularización del vínculo laboral ha sido negado por la demandada, por lo que los reclamos indemnizatorios y punitivos deben ser concedidos debido al cumplimiento de los requerimientos formales para hacerlos operativos. Sin embargo, se propone reducir la sanción reglamentada por el artículo 8 de la ley de empleo de 1991 debido a que dicha ley no ha contribuido al blanqueo de las relaciones laborales clandestinas y en muchas ocasiones, ha dado lugar a reclamos exorbitantes que llevan a las empresas a situaciones de insolvencia fraudulenta, lo que afecta negativamente a la economía y la industria del país.

El tribunal deberá resolver frente a dos problemas jurídicos. El primer problema jurídico que surja es en cuanto si el actor es considerado un trabajador autónomo o bajo relación de dependencia, por cuanto se genera un problema de prueba, puesto la principal cuestión que deberá resolver el tribunal es la existencia de un contrato de trabajo y el alcance de lo establecido en la LCT, en cuanto el actor reclama una indemnización por despido, y la demandada desconoce dicho contrato de trabajo por estar relacionado mediante una contratación mercantil.

El segundo problema jurídico versa principalmente sobre la interpretación y alcance de la punición establecida en el art. 8 de la ley 24013, y la contraposición de principios, por un lado el principio protectorio del derecho laboral y por otro el derecho a la sana industria. Se analiza e interpreta la posibilidad de cobrar multas por trabajo en negro y su limitación racional en post de la sana industria y comercio. Es un problema axiológico de conflicto jurídico entre reglas y principios (sea por incompatibilidad de una propiedad relevante presente en una regla jurídica, por la ausencia de una propiedad relevante que debió haberse tenido en cuenta en la formulación de la regla para el cumplimiento de las exigencias de un principio jurídico superior, o entre principios jurídicos en la solución de un caso).

## **II. CUESTIONES PROCESALES:**

### **A) PREMISA FACTICA:**

El presente conflicto jurídico se inició con el reclamo por parte de Javier Eduardo PETIT DE MEURVILLE del cobro de salarios adeudados, liquidación final e indemnización por despido incausado, multas por art. 8 y 15 de la 24013, art. 2 ley 25323 y art 80 LCT, contra GIMNASIOS ARGENTINOS S.A. y a Fernando Martín STORCHI de manera solidaria. Aduce un fraude laboral, deficiencias en la registración laboral y la falta de reconocimiento de la calidad de trabajador, por lo que intima a su empleador y ante la negativa registral se considera despedido e interpone la correspondiente demanda laboral persiguiendo el cobro de los créditos laborales adeudados pretendidos. Ante esto, la parte demanda afirma que no existía relación laboral con la parte actora, mas bien existía una relación de tipo mercantil basada en un contrato de locación de servicios,

dónde se prestaban los servicios de asesoría comercial y marketing, y era remunerado con un sistema de comisiones e incentivos, sin existir ningún tipo de relación de dependencia. Además el

demandado dice que los créditos que reclama se encontraban prescritos al momento de realizar la demanda.

## **B) HISTORIA PROCESAL**

La parte actora se presenta e inicia demanda laboral contra GIMNASIOS ARGENTINOS S.A, en reclamo de las acreencias por haberes e indemnización que, según estima, se le adeudan. La demanda es iniciada en el año 2017, y según el sorteo de causas queda iniciada en el JUZGADO NACIONAL DE 1RA INSTANCIA DEL TRABAJO NRO. 72, correspondiente a CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO, bajo el Nro. de Expte. 027557/2017. Una vez presentada la demanda, y corrido el traslado de la misma con copias a los demandados en autos, se presentan los dos demandados rechazando, negando los hechos y oponiendo excepciones de falta de legitimación pasiva como defensa de fondo, rechazando y negando que existiere un contrato de trabajo con el actor, como así también oponiendo excepción de prescripción. Seguido esto y contestado el traslado de la actora, el expediente se abrió a prueba, produciéndose vasta prueba documental, librando sendos oficios, produciendo prueba testimonial que acreditaría los dichos por la actora y produciendo una pericia contable sobre la empresa, que sería de vital importancia para la reconstrucción de los hechos. Siguiendo esta misma línea y terminada la etapa probatoria, el expediente siguió su curso con la presentación de los alegatos, para finalmente el 16 de marzo de 2020 llegar a la sentencia de primera instancia, cuestión que fue apelada por la demandada y terminó resolviendo la cámara de apelaciones, en la sala IV.

## **III. DECISION DEL TRIBUNAL**

Analizando la sentencia del tribunal, vemos que el tribunal de primera instancia fallo a favor de la demandada dictando la siguiente resolución: “(...) *Hacer parcialmente lugar a la demanda promovida por Javier Eduardo PETIT DE MEURVILLE y condenar en consecuencia, a GIMNASIOS ARGENTINOS S.A y a Fernando Martín STORCHI a pagarle, dentro del quinto día y mediante depósito de estilo, la suma de TRECE MILLONES NOVECIENTOS OCHO MIL SEISCIENTOS OCHENTA Y CUATRO PESOS CON SESENTA Y CUATRO CENTAVOS (\$13.908.684,64)(...)*”.

Frente a la sentencia de primera instancia la parte demandada interpone recurso de apelación y se agravia, por lo que finalmente el expediente pasa a la cámara de apelaciones, resolviendo la sala IV, modificar el fallo de primera instancia fijando como monto de condena la suma de \$7.200.357,43 y dejando sin efecto la condena en materia previsional. Analizando la decisión del tribunal de segunda instancia, vemos que reduce la condena en casi la mitad del monto, haciendo lugar en parte a los argumentos vertidos por la parte demandada. La sentencia de segunda instancia sigue con los argumentos de la primera instancia, en tanto reconoce los presupuestos y premisa fáctica, y da como reales los hechos denunciados, solo que reduce la condena de primera instancia.

### **3) RATIO DECIDENDI**

Los argumentos centrales del fallo “PETIT DE MEURVILLE JAVIER EDUARDO C/ GIMNASIOS ARGENTINOS S.A. Y OTRO S/ y de la resolución de segunda instancia que reducen el importe y monto de condena. En primer lugar, la sala IV de la cámara de apelaciones del trabajo rechaza la primer pretensión de la demandada en cuanto a la prescripción liberatoria, entendiendo que el art. 8 de la ley 24013 no establece una obligación de tracto sucesivo sino una reparación única que comienza a prescribir a partir de su exigibilidad que coincide con el momento de vencimiento de intimación a la regularización de la situación. Asimismo, los agravios referidos a la cuestión de la tipificación de la relación contractual como mercantil no son atendidos por la cámara, apoyados en la visión, jurisprudencia y doctrina de la Corte Suprema, entendiendo que existió contrato de trabajo según el art 21, que establece que “habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a prestar servicios a favor de la otra y bajo la dependencia de esta, durante un periodo determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración”, y el tribunal entiende que esto mismo es lo que hizo el actor. En cuanto a las multas establecidas en el art. 8 de la ley de empleo, la sala IV de la cámara de apelaciones, si bien entiende que deben prosperar ya que el actor intimo a que le regularicen la situación y vinculo contractual, y la demandada se negó a ello, cumpliendo asi los requisitos de punición para que prosperen dichas multas, el tribunal en este punto propicia la reducción de la punición reglamentada en dicha ley, argumentando que la sanción de la ley de empleo del año 1991 no contribuyo en la gran mayoría de las situaciones al blanqueo de las relaciones clandestinas, ya que la mayoría de los trabajadores solo pretenden la regularización cuando el despido es previsible o inminente. Asi es, que en lugar de contribuir a la regularización y blanqueamiento de las relaciones laborales, lograr cierta paz social y seguridad jurídica, solo ha servido para potenciar e

inflar el valor económico de los reclamos laborales por montos que en la gran mayoría de situación resultan exorbitantes. De esta manera, son numerosas las empresas que, al sufrir una condena de este tipo, terminan presentándose a concurso preventivo, pidiendo su propia quiebra o entrando en situaciones de insolvencia fraudulenta, factores que terminan contribuyendo a la destrucción de las pequeñas y medianas empresas, generando pérdidas económicas, desindustrialización, bajos salarios, etc.

#### **IV. DESCRIPCION DEL ANALISIS CONCEPTUAL: ANTECEDENTES DOCTRINARIOS Y JURISPRUDENCIALES**

En el presente caso vemos y analizamos conceptos fundamentales para el derecho del trabajo, que fueron fundamentales para la interpretación del tribunal. Los desarrollaremos a través de la legislación actual, como también de doctrina y jurisprudencia aplicable al caso.

El principio de la primaridad de la realidad evita que el empleador utilice figuras no laborales para evitar la aplicación del derecho del trabajo: prima la verdad de los hechos sobre la apariencia o lo documentado. Este principio nos ayuda a interpretar y resolver el presente caso. En relación al primer problema jurídico que se nos plantea, con respecto a si existió una relación laboral o una relación mercantil mediante un contrato de prestación de servicios entre el actor y la demandada. Según la visión de Julio A. Grisolia *“este principio esta esencialmente destinado a otorgar prioridad a los hechos, es decir a lo efectivamente ha ocurrido en la realidad, sobre las formas o apariencias o lo que las partes han convenido. Si se demuestra lo pactado y los hechos ejecutados, lo pactado es nulo, carece de eficacia, y es reemplazado por las normas de orden publico laboral violadas”*. Afianzando este punto, el art. 23, LCT, sostiene: *“el hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo (...)”*.

En este punto, vemos que en los autos *“Cadelago Víctor Leandro C/ Expreso Trole S.R.L s/ Despido (01/2018)* la Excm. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (Sala V) considero Hubo una relación de empleo dependiente entre la compañía demandada y el empleado que realizaba tareas de transporte, pero fue registrado como trabajador autónomo *“La fuerza de trabajo es un momento del proceso de reproducción del capital, no basta para descartar los efectos de la presunción del art. 23 de la L.C.T. que el trabajador posea medios de producción sean estos*

*materiales, inmateriales o ambos conjuntamente*". En idéntico sentido, en los autos "V., M. L. c. Zumo Natural SA y otros" se dispuso: *"Si bien la forma de pago fue instrumentada con la extensión de facturas por parte de la trabajadora, en virtud del principio de primacía de la realidad, debe prevalecer lo realmente acontecido sobre lo documentado por las partes y por ello corresponde entender que las demandadas actuaron en fraude a la ley laboral disfrazando la verdadera relación y privando a la trabajadora de sus beneficios."*

En este mismo sentido, es importante tener en cuenta lo establecido en el art 14 de la LCT: *"la nulidad de todo contrato por el cual las partes hayan procedido con simulación o fraude laboral, sea aparentando normas contractuales no laborales, interposición de personas o de cualquier otro medio. En tal caso, la regla quedara regida por esta ley"*.

Vemos que los derechos del trabajador están reconocidos en nuestro ordenamiento jurídico con jerarquía constitucional. En nuestra constitución están establecidos en el art 14 bis, el cual establece *"El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil (...)"*.

Siguiendo esta misma línea de análisis, podríamos invocar el principio protectorio junto con el principio de irrenunciabilidad. Según Grisolia, estos son considerados los más importantes dentro del derecho del trabajo, ya que tienen la finalidad de proteger al trabajador en su condición de persona utilizando diferentes técnicas dirigidas a equilibrar las diferencias preexistentes entre trabajador y empleado. (Grisolia, 2019)

Asimismo vemos que el derecho del trabajador también están reconocidos por el derecho internacional. Así, en el fallo *"Vizzoti, Carlos C/ AMSA S.A s/ Despido"*, el Alto Tribunal argentino afirmó que el trabajador es sujeto de preferente tutela constitucional. En esa oportunidad, señaló la CSJN que *"sostener que el trabajador es sujeto de preferente atención constitucional no es conclusión sólo impuesta por el art. 14 bis, sino por el renovado ritmo universal que representa el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, que cuenta con jerarquía constitucional a partir de la reforma constitucional de 1994"*.

La situación de trabajo en la sombra ocurre cuando el empleado no se encuentra debidamente inscrito. Esto lleva consigo el encubrimiento o la simulación engañosa de la relación laboral. En consecuencia, el trabajador no suscribe recibos de pago, carece de cobertura de salud, contribuciones jubilatorias y protección en caso de accidentes laborales. Por otro lado, el empleador que participa en estas prácticas deshonestas y fraudulentas no realiza los aportes y contribuciones destinados a la seguridad social. (Juan P. Chiesa, 2021, <https://aldiaargentina.microjuris.com/2021/11/26/doctrina-una-mirada-practica-de-la-clandestinidad-en-el-trabajo-el-trabajo-en-negro-terror-social/>)

Llegado a este punto, y reconocido la relación como una relación laboral, encuadra en el derecho del trabajador con protección constitucional, corresponde aplicar lo establecido en la ley 24013. Esta ley fue sancionada y promulgada en el año 1991, con el claro objetivo de la defensa, protección y promoción del empleo registrado, y la regularización del empleo no registrado. Dicha ley establece multas para los empleadores en casos de que se dé la falta de registración, o que dicha registración sea deficiente. El art 8 de dicha ley establece: *“El empleador que no registre una relación laboral abonará al trabajador afectado una indemnización equivalente a una cuarta parte de las remuneraciones devengadas desde el comienzo de la vinculación, computadas a valores reajustados de acuerdo a la normativa vigente”*.

Es importante destacar también que en el fallo, el actor fue registrado en cortos periodos de tiempo en otras empresas, de alguna manera tercerizando la relación laboral. En este punto es importante destacar lo establecido en el fallo plenario *“Vazquez, Maria Luisa C/ Telefonica de Argentina SA y otro s/despido”*, que fijó *“cuando de acuerdo con el Parr. 1º del art. 29 LCT, se establece que el trabajador ha sido empleado directo de la empresa usuaria de sus servicios, procede la indemnización prevista en el art. 8º de la ley 24.013, aunque el contrato de trabajo haya sido inscripto solamente por la empresa intermediaria”*.

Asimismo establece ciertos requisitos que deberá cumplir el trabajador para poder reclamar dicha indemnización, son establecidos en el art 11 de dicha ley, modificado por el art 47 de la ley 25.345, donde se establece *“(…) Las indemnizaciones previstas en los artículos 8º, 9º y 10 procederán cuando el trabajador o la asociación sindical que lo representen cumplimente en forma fehaciente. (…)*.

En el fallo “Paredes, Marina Antonieta c/ Asociación Civil Universidad Argentina Kennedy, se concluyo que: *“encontrados acreditada la deficiente registraci3n laboral, se aplicara la indemnizaci3n prevista por el art. 1 de la ley 25.323.”*

Vemos tambi3n que la jurisprudencia fue contundente con el tema de los requisitos previo que debe cumplir el trabajador para que sean operativas las multas previstas, como tal estableci3 la sala II de la CNAT en el fallo “Ruiz, Nestor Alberto C7 Lusoan S.R.L s/ despido: *“que para que resulte procedente tal indemnizaci3n el trabajador no solo debe acreditar haber efectuado la intimaci3n prevista en el art. 11 de dicha normativa, sino tambi3n la veracidad de las condiciones de contrataci3n all3 denunciadas”*.

En el derecho laboral, rigen las reglas del “onus probandi”, siendo carga de la parte actora acreditar y demostrar el presupuesto de su pretensi3n, lo que no implica someterla injustamente en violaci3n al principio “in rubio pro operario” ni del orden publico laboral. Pero si, afirmando un hecho relevante, pesa sobre 3l la carga de probarlo. Asi quedo expresado en el fallo de la sala 8 Aldabe Leoncia Irma c/ Cosmesur SA.

Llegado a este punto, vemos que la innovaci3n y la singularidad del presente fallo, es la reducci3n en las sanciones que imponen los jueces ante las multas que corresponden al empleador por la falta de registraci3n laboral. Esta reducci3n, la realizan argumentando una complicidad del trabajador con dicha falta de registraci3n, dicen que el trabajador no fue una simple v3ctima de la situaci3n, sino que fue c3mplice benefici3ndose de dicha situaci3n, pues *“le resultaba c3modo figurar como monotributista y percibir, en negro, comisiones escapando a la voracidad fiscal”*. Vemos que aqu3 la jurisprudencia avala la reducci3n de las multas, como por ejemplo en el fallo “R3os, H3ctor Ariel c/ Asoc. Civil Jockey Club s/ despido” donde en el voto del Dr. Hera, en mayor3a argumento: *“El actor se desempeñ3 como caddie “de primera” para la demandada. Las caracter3sticas de la relaci3n existente entre las partes pudo haber generado una duda razonable en el empleador respecto de la aplicaci3n de la LCT, por lo que corresponde reducir el monto de los incrementos indemnizatorios fundados en los arts. 8 y 15 de la ley 24.013 en un 25%, en los t3rminos de lo dispuesto en el art.16 de dicha norma.”*, de esta manera, si bien se determino el fraude laboral, pero se redujo el monto de la indemnizaci3n correspondiente.

También en este punto en el fallo se remarca que la ley de empleo 24013 fue sancionada con el fin último de terminar con el trabajo en negro y la clandestinidad laboral, por ser un problema acuciante para el estado, y con el correr de los años lejos de haber solucionado este problema, ha hecho que muchas empresas, principalmente PYMES se vean en graves problemas económicos, llevando en casos a la quiebra e insolvencia financiera del mismo, por enfrentar duras sanciones derivadas de la ley. Es importante remarcar lo que establece Grisolia en este punto: “(...) *Creo, pues que el legislador de 1991 propiciaba terminar con estas practicas tan nocivas y censurables mediante dos instrumentos: por un lado, un régimen de blanqueo con facilidades, perdones tributarios y otras medidas, y por el otro un sistema sancionatorio complementario para disuadir a Quienes no mostraban voluntad propia de salir de la situación de infractores en la que estaban(...)* La ley de empleo (como toda norma represiva), no buscaba prioritariamente sancionar sino vencer la pertinaz actitud de aquellos empresarios que mantenían trabajadores desempeñando en la clandestinidad” (P.142, Grisolia, Manual de derecho Laboral, 2015).

#### **V. OPINION DEL AUTOR:**

La falta de registro laboral es una problemática grave en el contexto laboral actual, ya que conlleva consecuencias negativas tanto para los trabajadores como para el Estado. Esta situación se configura cuando los empleados no están debidamente registrados por sus empleadores, lo que implica un encubrimiento o disfraz fraudulento de la relación laboral.

En primer lugar, la falta de registro laboral tiene un impacto directo en la desfinanciación del Estado. Cuando los empleadores no registran adecuadamente a sus trabajadores, evaden el pago de impuestos y contribuciones destinados a la seguridad social. Esto significa que el Estado pierde importantes recursos que podrían utilizarse para financiar programas de bienestar social, salud, educación y jubilaciones. La desfinanciación resultante afecta negativamente a toda la sociedad, ya que se reducen los fondos disponibles para satisfacer las necesidades de los ciudadanos.

Además, la falta de registro laboral contribuye a la precarización laboral. Al no estar registrados, los trabajadores se ven privados de una serie de derechos y beneficios laborales fundamentales. No firman recibos de haberes, lo que dificulta el control de sus salarios y el cumplimiento de las normas laborales. También carecen de acceso a servicios de salud, aportes jubilatorios y protección

en caso de accidentes laborales. Esta precarización laboral genera inseguridad económica y vulnerabilidad para los trabajadores, perpetuando la desigualdad social.

En este sentido, la registración laboral adecuada es esencial para proteger los derechos de los trabajadores y garantizar un sistema justo y equitativo. Al registrar a los empleados, se promueve la transparencia en las relaciones laborales y se fomenta el cumplimiento de las normas laborales y de seguridad social. Además, la registración laboral contribuye a fortalecer las finanzas del Estado, permitiendo el adecuado financiamiento de políticas públicas y programas sociales.

En conclusión, la falta de registro laboral representa un problema que afecta tanto a los trabajadores como al Estado. Además de ser un acto de evasión fiscal, contribuye a la precarización laboral y a la desfinanciación de programas sociales. Por ello, es fundamental promover y garantizar la registración laboral adecuada como un medio para combatir la desfinanciación del Estado y la precarización laboral, asegurando así un ambiente laboral justo y equitativo para todos los trabajadores. En este sentido, es acertado que se persiga y sancione la incorrecta registración laboral, ya que esto constituye una vulneración de los derechos y una desfinanciación del Estado.

En el presente fallo vemos que el juez decide favorablemente a favor del trabajador, amparando los derechos fundamentales del trabajo, basándose en los diversos principios protectores del derecho laboral ante la pretensión del trabajador.

Sin embargo, el fallo también pone de manifiesto la complicidad del trabajador en la falta de registración y su beneficio personal a partir de esta situación. Esto plantea un desafío en la asignación de responsabilidades, ya que no debería recaer exclusivamente sobre él empleador la carga de la falta de registración cuando existen pruebas de la participación activa del trabajador en el fraude.

Es importante reflexionar sobre la eficacia de la legislación actual en la persecución del trabajo en negro. Si bien es necesario fortalecer la regulación y promover medidas para prevenir y sancionar la incorrecta registración laboral, es evidente que en casos de complicidad por parte del trabajador, la ley actual no parece ser suficientemente efectiva. Es relevante señalar que, aunque la sanción por la

incorrecta registraci3n laboral puede ser necesaria, no siempre resuelve el problema de manera efectiva. En algunos casos, estas consecuencias pueden agravar la situaci3n, especialmente para la industria y las peque1as y medianas empresas (PYMES). Por tanto, es fundamental adoptar un enfoque equilibrado que permita corregir las irregularidades sin poner en riesgo la estabilidad y viabilidad de la industria nacional.

En este contexto, podr3a ser necesario explorar alternativas legislativas que aborden espec3ficamente los casos de las peque1as y medianas empresas, como asi tambi3n los casos en los que se evidencia la complicidad del trabajador en la falta de registraci3n. Estas alternativas podr3an establecer sanciones proporcionales para ambas partes involucradas, promoviendo as3 una mayor responsabilidad compartida en la correcta registraci3n laboral, distintos planes o facilidades a la hora de registraci3n para empresas peque1as y medianas, como asi tambi3n incrementar las inspecciones de trabajo que permita verificar efectivamente las infracciones antes de tener que recurrir a la justicia.

La legislaci3n actual podr3a beneficiarse de una revisi3n y adaptaci3n para abordar estos casos espec3ficos, buscando alternativas que promuevan una mayor responsabilidad y mayor registraci3n laboral. De esta manera, se podr3a fortalecer la lucha contra el trabajo en negro y garantizar una mayor equidad y justicia en las relaciones laborales, sin comprometer las peque1as y medianas empresas.

## **VI. CONCLUSION**

A modo de conclusi3n, en el presente fallo "P. d. M, J. E. c/ Gimnasios Argentinos SA. y otro s/ despido", el trabajador Javier Eduardo Petit De Meurville demanda a Gimnasio Argentinas S.A por despido indirecto, al haber intimado a su empleador, Gimnasios Argentinos S.A, a que regularice su situaci3n laboral, y al rechazar dicho intento por parte del empleador, darse como despedido, reclamando adem3s los rubros indemnizatorios por las multas correspondientes por ley por trabajo no registrado y fraude laboral. El principal problema jur3dico del fallo versa sobre un problema de prueba, donde el tribunal contrapuso los derechos establecidos en la Constituci3n Nacional, la ley de empleo y la ley de contrato de trabajo, como asi tambi3n presunciones legales y cargas probatorias.

El tribunal dicta sentencia a favor del trabajador reconociendo la existencia de un contrato de trabajo entre las partes. Ahora bien, con respecto a las multas laborales el tribunal reduce dicho monto argumentando que el trabajador se benefició y fue cómplice de dicha falta de registración y que además la finalidad de la ley de empleo al multar fuertemente dicha falta de registración buscaba regularizar el mercado de trabajo y no solo que no cumplió dicho objetivo, sino que se incrementó, llevando muchas veces a situaciones de insolvencia de parte de empresas y sociedades comerciales, conllevando problemas en la industria en general. En este punto se contraponen el segundo problema jurídico, siendo un problema axiológico donde el tribunal contraponen distintos principios como el derecho a una sana industria y desarrollo económico, y el derecho aplicable de las normas del trabajo.

En relación al fallo, es evidente que el trabajo en negro es un flagelo social que ha vulnerado los derechos de los trabajadores, afectando no solo su salud, sino también al Estado y a la sociedad en general. Es imperativo que se tomen medidas y se promulguen leyes que protejan los derechos laborales y aborden de manera efectiva el problema del trabajo precarizado.

El trabajo en negro no solo implica una violación de los derechos laborales fundamentales, sino que también tiene consecuencias perjudiciales para la salud y el bienestar de los trabajadores. La falta de registro impide el acceso a la seguridad social, la cobertura médica y otros beneficios a los que los trabajadores deberían tener derecho. Además, esta práctica conlleva un impacto económico negativo para el Estado, ya que se evade el pago de impuestos y se generan desigualdades en el sistema de recaudación fiscal.

No obstante, es necesario destacar que al abordar este problema, se deben tener en cuenta las particularidades de las pequeñas y medianas empresas. Es fundamental encontrar un equilibrio entre la protección de los derechos laborales y las necesidades de estas empresas, evitando que se vean sobrecargadas con multas laborales excesivas que puedan poner en peligro su supervivencia y continuidad.

Es fundamental promover una legislación que fomente la formalización del empleo y brinde incentivos para que las empresas cumplan con sus obligaciones laborales. Esto implica la adopción

e implementación de mecanismos de control y sanciones proporcionales a la gravedad de la falta de registración, con el objetivo de disuadir la práctica del trabajo en negro y garantizar la protección de los derechos de los trabajadores.

Asimismo, es necesario fortalecer los mecanismos de fiscalización y promover una mayor concientización sobre la importancia de la registración laboral. La educación y la difusión de información sobre los derechos laborales deben ser prioritarias tanto para los empleadores como para los trabajadores, a fin de que puedan exigir y hacer valer sus derechos de manera efectiva.

En conclusión, el fallo analizado pone de manifiesto la necesidad de avanzar en la implementación de leyes y políticas que protejan los derechos laborales y aborden de manera contundente el problema del trabajo en negro. Es crucial encontrar un equilibrio entre la protección de los trabajadores y las necesidades de las empresas, sin comprometer la supervivencia de las pequeñas y medianas empresas. Solo a través de un enfoque integral y coordinado podremos erradicar esta práctica perjudicial y construir una sociedad mas justa y equitativa para todos.

VII. Listado de revisión bibliográfica inicial recopilada y/o consultada que pueda servir para la redacción de los comentarios a la nota a fallo, conforme al sistema APA.

#### CNAT

- “Aldabe Leoncia Irma c/ Cosmesur SA” 32903/2015
- “Cadelago Victor Leandro C/ Expreso Trole S.R.L s/ Despido (01/2018)
- “Paredes, Marina Antonieta c/ Asociación Civil Universidad Argentina Kennedy” sala VII, 2015
- “Ríos, Héctor Ariel c/ Asoc. Civil Jockey Club s/ despido” Sala IX N° 8973/2015
- “Ruiz Nestor Alberto c/ Lusoan SRL s/ despido” sala II Expte 12926/10”
- “Vazquez, Maria Luisa C/ Telefonica de Argentina SA y otro s/despido” Plenario 323, 30/06/2010
- “V., M. L. c. Zumo Natural SA y otros” sala II, 26/02/2016

#### C.S.J.N

- C. S. J. N., “Vizzoti, Carlos Alberto c/ Amsa S.A. s/ despido”, Fallos: 327:3677 (2004).

#### DOCTRINA

- Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Jorge Rodriguez Mancini, Editorial Astrea
- [http://www.saij.gob.ar/docs-f/dossier-f/empleo\\_no\\_registrado.pdf](http://www.saij.gob.ar/docs-f/dossier-f/empleo_no_registrado.pdf)
- <https://aldiaargentina.microjuris.com/2021/11/26/doctrina-una-mirada-practica-de-la-clandestinidad-en-el-trabajo-el-trabajo-en-negro-terror-social/>
- <https://www.mpf.gob.ar/dgdh/files/2021/04/Jurisprudencia-reciente-sobre-derecho-al-trabajo-Corte-IDH.pdf>
- Manual de Derecho Laboral, Julio Armando Grisolia, Edición 2015

#### LEGISLACION

- Ley N° 20.744 Texto Ordenado Por Decreto 390/1976 y sus modificatorias. Ley de Contrato de Trabajo.(1974).
- Ley N° 24.013 Ley de empleo (1991)
- Ley N° 25.345 Ley de prevención de la evasión fiscal (2000)

#### COPIA DEL FALLO

LINK: <https://abogados.com.ar/archivos/2022-09-02-112438-p-de-m-j-e-c-gimnasios-argentinos-sa-y-otros-s-despido.pdf>