

DERECHO PENAL LABORAL A LA SUERTE DE LOS DINOSAURIOS

*“Contratan el fuerte y el débil,
el que detenta los medios de producción y
el que sólo tiene necesidades de sobrevivir y
trabajo en potencia para vender,
¿Dónde está la libertad?”
Alfredo L. Palacios*

María Elena Arriazu¹

Sumario: I. Introito. II. Análisis de la reforma laboral bajo el prisma del control de constitucionalidad y convencionalidad. III. Reforma laboral en materia de Derecho Penal Laboral. IV. Postura restrictiva del Tribunal Superior de Justicia de Córdoba en la temática. V. Herramientas legales frente a la reforma en el tópico. VI. Conclusión.

Palabras clave: Derecho. Penal- Laboral- Ley Bases-Despido arbitrario.

I. -Introducción.

Es sabido que en el mundo del Derecho, una de las funciones del Estado es propender y velar por el cumplimiento de la ley y ello implica de todas las leyes, incluidas las laborales, las previsionales y las penales que son las que nos interesan en el tema bajo estudio.

Como contrapartida, los ciudadanos violan consuetudinariamente las normas, cualquiera que éstas sean, lo que pone en funcionamiento los mecanismos legales y judiciales propios para hacer efectiva la legislación toda, a fin de no poner en peligro el reinado de la ley y el Estado de Derecho.

Y es que esta práctica diaria de evadir el cumplimiento de la legislación laboral tuitiva es de tan vieja data como la existencia del hombre mismo, máxime cuando su imperatividad e irrenunciabilidad, unidas a los altos costos de las cargas sociales, son un estímulo para ambicionar quebrantarla.

¹ Abogada y Notaria (U.C.C.), Jueza de Conciliación y del Trabajo en el Juzgado de Conciliación y del Trabajo N° 16 del Centro Judicial Capital, perteneciente a la Primera Circunscripción Judicial con asiento en la ciudad de Córdoba; Maestranda en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales de la Universidad Nacional Tres de Febrero (U.N.Tre.F.), fundadora y Secretaria de la Asociación Civil Espacio Nacional de Jóvenes Académicos del Derecho de Trabajo (E.N.J.A.De.Tra.), docente adscripta de grado en la Cátedra de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Córdoba (U.N.C.), autora y coautora de libros y publicaciones en revistas especializadas, expositora y coordinadora en numerosos Congresos de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

No obstante lo aquí expuesto, esa falta de apego a la juridicidad o bien la inobservancia de normas jurídicas por los particulares, no viene a ser definitivamente resuelto con la reforma laboral pretendida, esto es, el dictado de un Decreto de Necesidad y Urgencia (D.N.U.) 70/23 - Bases para la Reconstrucción de la Economía Argentina (B.O., 21/12/23), que si bien actualmente se declaró inaplicable por inconstitucional por la Sala de FERIA de la C.N.A.T., en el expediente: "Confederación General del Trabajo de la Argentina c/ Poder Ejecutivo Nacional s/ Acción de amparo", se encuentra pendiente de resolución ante la C.S.J.N.

Y tampoco con el posterior proyecto denominado Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos (B.O., 27/12/23), que naufragó en el Congreso de la Nación. Ni con el finalmente concretado proyecto de ley que lleva igual denominación y que ahora es la ley 27.742 (B.O., 08/07/24). Ello, porque frente al marco de incumplimiento y fraude generalizado por las patronales facilita ostensiblemente a quienes tienen el mayor poder en la relación de trabajo a realizar conductas "ilícitas" sin castigo alguno, propiciando aún más la desigualdad en la distribución de la riqueza, la asimetría en la relación de poder y el desequilibrio en el sinalagma contractual, cuando la verdadera finalidad debiera ser lograr la mayor aplicación efectiva de la ley y reinstalar en la comunidad, la creencia de que una sociedad con justicia y paz social es posible.

En el convencimiento de que éste debe ser el camino que los operadores jurídicos debemos ofrecer a la comunidad, es que propicio la necesidad del dictado de nuevas normas que ayuden al verdadero cumplimiento de los objetivos fijados en la legislación protectoria del trabajo, a fin de hacer realmente efectiva esa protección y no contribuir a premiar a los incumplidores contumaces que incurrir sin más en comportamientos "antisociales" contrarios a los principios mínimos de convivencia y respeto a la ley.

II. Análisis de la reforma laboral bajo el prisma del control de constitucionalidad y convencionalidad.

La reforma contiene profundas y significativas modificaciones en materia laboral y de seguridad social -D.N.U. 70/23 y Ley de Bases 27.742-, que merecieron y continúan siendo objeto de serios cuestionamientos de inconstitucionalidad e inconventionalidad – arts. 14 bis, 16, 19 y 75, incs. 22 y 23 C.N.- en sede judicial y el rechazo explícito de gran parte de nuestra sociedad y de las organizaciones sindicales, sociales y de Derechos Humanos.

Sabemos que el registro de las relaciones de trabajo no es otra cosa que el reconocimiento público de un vínculo de trabajo protegido, con todos los derechos que conlleva, como ser cobertura de obra social, de A.R.T. y aportes jubilatorios.

Dicho ello, claro está que, lejos de introducir "*modernización*" a las relaciones laborales como anuncia el Título V del mentado D.N.U. o implementar "*medidas para generar empleo o reducir empleo no registrado*", como se argumentó para fundamentarlo, introduce viejas reivindicaciones del sector empresarial, haciendo recaer en la clase trabajadora las consecuencias de la durísima crisis económica, financiera y social que nos encontramos atravesando.

Ello se evidencia claramente en aspectos centrales de la actual legislación laboral que se modifica:

- En cuanto a la esfera individual: la reducción de indemnizaciones por despido que

implica el abaratamiento de los costos del despido, la financiación del despido mediante fondos de aportes o contratación de seguros, la eliminación de indemnizaciones por trabajo no registrado o deficientemente registrado, la promoción de tercerización y fraude laboral, la legalización o la negación de la nulidad del despido discriminatorio y

- En torno a la esfera colectiva: la instauración de los despidos represalia por opiniones gremiales o ejercicio de la actividad sindical, la criminalización de la protesta social, entre tantos otros.

En toda crisis como la que transitamos, se produce el crecimiento de: los despidos, la clandestinidad laboral, la contratación fraudulenta y todas las formas de precarización y flexibilización de condiciones de trabajo y salarios.

En todos esos aspectos se centra la reforma, en sentido evidentemente regresivo y perjudicial para el conjunto de la clase obrera que vive de su trabajo, haciendo recaer en ella todavía más efectos perjudiciales de la criminal política de ajuste y recorte que tiene como principales depositarios y víctimas de este flagelo social.

No se aprecia ninguna innovación destinada a: prever licencias parentales, proteger el empleo frente al despido arbitrario, aumentar las remuneraciones e ingresos, erradicar la informalidad, la clandestinidad, el fraude y la tercerización laboral, eliminar las desigualdades estructurales en el empleo, incluidas aquellas por motivo de género, ni garantizar la organización sindical libre y democrática.

Serrano Alou² afirma: *"El fundamento principal de la protección contra el despido arbitrario es democratizar la empresa y, a partir de esto, la economía, evitando la existencia de un poder arbitrario y abusivo ... El despido arbitrario es un acto de violencia del poder privado, un ilícito que constituye uno de los atentados más grandes contra la justicia y la paz social"*.

Sólo con ese contenido sería *"legítima"* una reforma laboral acorde con el mandato constitucional de protección de la persona que trabaja, que materialice los derechos consagrados en el art.14 bis C.N. y que propenda a su realización plena e integral, principios éstos totalmente ausentes.

Ergo, viene a profundizar en sentido regresivo cada uno de esos objetivos, demostrando que no hay lugar para el mejoramiento de las condiciones de trabajo, ni de la vida de la clase trabajadora y que, bajo la alusión de *"modernización laboral"*, se oculta el cercenamiento de derechos conquistados históricamente por el movimiento obrero organizado. Constituye una reforma laboral nociva que ataca el corazón del derecho protectorio del trabajo y lesiona gravemente los Derechos Humanos Fundamentales de las personas que trabajan y que viven de su salario, al igual que su grupo familiar.

En definitiva, tales medidas propuestas resultan a todas luces:

- **inconstitucionales:** por ser contrarias a los arts. 14 bis, 16, 19 y 75, incs. 22 y 23 C.N. e
- **inconvenientes:** por ser contrarias al Bloque Constitucional Federal constitutivo de los Tratados y las Convenciones ratificados por Argentina, tales como: Preámbulo de la Declaración Universal de Derechos Humanos, Art. 26 Convención Americana de

2 SERRANO ALOU, Sebastián, "Las bases están en la Constitución Nacional", cita: R.C. D 421/2024.

Derechos Humanos -Pacto de San José de Costa Rica- por Ley 23.054, Art. 1 Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos -Protocolo de San Salvador- por Ley 24.658, Arts. 11.1 y 21 P.I.D.E.S.C. y 19.8 Constitución de la O.I.T., entre otros; por regir los **principios tuitivos**:

- **protectorio – Arts. 7, 8 y 9 L.C.T.:** con sus tres (3) reglas (in dubio pro operario, regla de la norma más favorable y regla de la condición más beneficiosa), una norma de jerarquía inferior puede prevalecer sobre otra de jerarquía superior si resulta más favorable al trabajador, ya que en caso de duda, la interpretación será a favor del trabajador.

- **equidad – Art. 11 L.C.T.:** es la justicia del caso concreto y resulta de trascendental importancia cuando la aplicación de una norma a un caso determinado produce una situación disvaliosa o no querida por el propio legislador. Al interpretar la norma, usando como filtro el principio de equidad, se humaniza su aplicación y se corrigen los resultados injustos.

- **justicia social – Art. 11 L.C.T.:** consiste en dar a cada cual lo que le corresponde, a fin de lograr el bien común. Se vincula con la protección de la dignidad del trabajador como persona humana.

- **irrenunciabilidad y orden público – Arts. 7, 12, 13, 15 y 58 L.C.T.:** la autonomía de la voluntad individual está limitada por las normas imperativas que constituyen el orden público laboral y que surgen de las disposiciones de la L.C.T. y del C.C.T. aplicable. La renuncia es el abandono voluntario de un derecho mediante un acto jurídico unilateral, por ello el Derecho del Trabajo considera que cuando el trabajador renuncia a un derecho lo hace por falta de capacidad de negociación o por ignorancia, forzado por la desigualdad jurídico-económica existente con el empleador. La L.C.T. procura evitar esas renunciaciones, declarando que la renuncia no tiene validez y es inoponible al trabajador e ineficaz jurídicamente, es decir, que coloca un límite concreto a la disponibilidad de los derechos del trabajador. El principio de irrenunciabilidad de los derechos presenta distintas excepciones: a) transacción, b) conciliación, c) renuncia al empleo, d) prescripción, e) caducidad y f) desistimiento de la acción y del derecho.

- **primacía de realidad – Art. 14 L.C.T.:** otorga prioridad a los hechos, es decir, a lo que efectivamente ocurrió en la realidad, sobre las formas o apariencias o lo que las partes han convenido, por tanto, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos suscritos por las partes o acuerdos celebrados entre ellos, debe darse preferencia a los hechos.

- **igualdad de trato y no discriminación – Arts. 16 C.N. y 17, 17 bis, 70, 72, 73, 81, 172 y 187 L.C.T.:** comprende la obligación del empleador de no discriminar por razones de sexo, religión, estado civil, raza, ideas políticas, razones gremiales, de edad, etc., lo que también puede hacerse extensivo al aspecto físico y a la discapacidad.

- **gratuidad de actuaciones en beneficio del trabajador – Art. 20 L.C.T.:** garantiza el acceso gratuito de los trabajadores a la justicia para reclamar por sus derechos y se materializa en la eximición a los trabajadores del pago de la tasa de justicia. Con esta protección se trata de evitar que los trabajadores resignen sus derechos por falta de recursos económicos y se extiende también a los procedimientos y actuaciones administrativas.

- **indemnidad – Art. 19 C.N.:** el trabajador no puede sufrir daños o perjuicios patrimoniales o no patrimoniales, frente a lo cual deberá ser reparado de manera integral.

- **progresividad y no regresividad – Art. 75, incs. 22 y 23 C.N., Art. 26 Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica) y Arts. 11 y 21 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales:** ningún cambio se puede realizar en el marco del contrato de trabajo que implique una disminución o pérdida de un derecho, y en su caso, los cambios o modificaciones son sólo admisibles

si son más beneficiosas para el trabajador.

III. Reforma laboral en materia de Derecho Penal Laboral.

La referida reforma laboral deroga y elimina las disposiciones generales del Derecho Penal Laboral, a saber:

* **L.N.E. 24.013 – Arts. 8 a 17 y 120, inc. a)**: Sanciones por falta o deficiencia de registración de la relación laboral, lo que la fomenta, porque premia a los empleadores que incumplen con el registro del vínculo laboral.

* **L.I.A. 25.323 – Arts. 1 y 2**: Sanciones por falta o deficiencia de registración de relación laboral y obligación de iniciar acciones para cobro de indemnizaciones, lo que beneficia a los empleadores que incumplen con el registro de la relación laboral y el pago de las indemnizaciones por despido incausado en tiempo y forma.

Lutereau³ expuso: *“Al ser sancionada la ley 24.013 como así la ley 25.323, en lo referido a las indemnizaciones agravadas por la deficiente registración, el objetivo era penalizar a los empleadores con sanciones económicas y otorgarle la percepción de éstas a los trabajadores para incentivar así, a que los mismos denuncien las irregularidades existentes y, consecuentemente, los organismos de la Seguridad Social puedan recaudar los pagos retroactivos por la falta de aportes y contribuciones”.*

* **L.R.L. 25.013 – Art. 9**: Presunción de existencia de conducta temeraria y maliciosa – art. 275 L.C.T. por falta de pago en término de indemnización por despido incausado o acuerdo rescisorio homologado, lo que favorece a los empleadores que incumplen con el pago de las indemnizaciones por despido incausado.

* **Ley 25.345 – Arts. 43 a 48**: Multa por falta de entrega de certificados - art. 80 L.C.T., sanción conminatoria por retención indebida de aportes y contribuciones patronales - art. 132 bis L.C.T. y gratuidad del telegrama que manda el trabajador a la A.F.I.P. – art. 11 Ley 24.013, lo que beneficia a los empleadores que incumplen con: la entrega de certificados y certificaciones, el depósito en organismos pertinentes de aportes y contribuciones retenidos y el registro de la relación laboral.

* **Ley 26.727 – Art. 15**: Prohibición de actuación de empresas de servicios temporarios, agencias de colocación o cualquier otra empresa que provea trabajadores, lo que beneficia la clandestinidad y la precarización laboral.

* **Ley 26.844 – Art. 50**: Agravamiento por falta o deficiencia de registración, lo que fomenta y premia a los empleadores que incumplen con el registro de la relación laboral.

Finalmente, Marugo⁴ refiere: *“El derecho es más que buena voluntad, es una conducta reglada y prescripta, a los efectos de obtener un determinado resultado, de forma coactiva, en beneficio colectivo. Sin ese elemento punitivo, se convierte en una mera expresión de deseos”.*

IV. Postura restrictiva del Tribunal Superior de Justicia de Córdoba en la temática.

En cuanto a la morigeración y/o eximición prevista por el art. 16 L.N.E., nuestro máximo tribunal provincial se expidió en cuanto a su procedencia:

a) Por reducción del art.8 L.N.E. hasta dos (2) veces el importe mensual del salario que resulte del art.245 L.C.T., por la duda razonable en la naturaleza de la relación en

3 LUTEREAU, Tomás: “D.N.U. 70/2023: ¿el trabajo registrado en peligro?, cita: TR LALEY AR/DOC/105/2024.

4 MARUGO, Daniel S.: “La derogación de los arts. 8 a 17 de la ley 24.013 y sus consecuencias”, 13/05/24, cita: MJ-DOC-17750-AR | MJD17750.

autos: "Teruel"⁵, "Fernández"⁶, "Ortíz"⁷, "Previtera"⁸, "Sajen"⁹, "Pizarro"¹⁰ y "Díaz"¹¹.

b) Por reducción del art. 8 L.N.E. a tres (3) R.M.N.H., por la duda razonable en la naturaleza de la relación en autos: "Di Mauro"¹².

c) Por dispensa del art. 15 L.N.E., por la duda razonable en la naturaleza de la relación en autos: "Carranza"¹³, "Caro"¹⁴, "Di Mauro"¹⁵ y "Sajen"¹⁶.

Se dispuso, en cuanto a su improcedencia:

a) Por falta de respaldo en la valoración previa en autos: "Araujo Albrecht"¹⁷.

Mientras que en relación a la indemnización por falta o deficiente registración dispuesta en el art. 1 Ley 25.323 dispuso su improcedencia:

a) Por ser una sanción de interpretación restrictiva en autos: "Roque"¹⁸, "Barbosa"¹⁹, "Molina"²⁰ y "Vilella"²¹.

Y en cuanto a la indemnización del art.2 Ley 25.323 también recaló su improcedencia:

a) Por ser una sanción de interpretación restrictiva en autos: "Chocobares"²²,

5 T.S.J.Cba., "Teruel, Domingo E. c/ Bujedo, Carlos Alberto y Otro – Ordinario – Despido – Rec. de casación (Expte. 3384/37)" – Sent. 26 (07/04/09).

6 T.S.J.Cba., "Fernández, Beatriz María c/ Sanatorio Allende S.A. – Despido – Recs. de casación e inconstitucionalidad (Expte. 39868/37)" – Sent. 21 (25/04/13).

7 T.S.J.Cba., "Ortíz, Laura Felicinda c/ Sociedad de Beneficencia Hospital Italiano – Ordinario – Despido – Rec. de casación (Expte. 28813/37)" – Sent. 36 (14/05/13).

8 T.S.J.Cba., "Previtera, José Sergio c/ LWK Mantenimiento y Servicio S.A. y Otro – Ordinario – Despido – Rec. de casación (Expte. 3252677)" – Sent. 195 (29/08/22).

9 T.S.J.Cba., "Sajen, Pamela Elizabeth c/ Martín, Cristian y Otros – Ordinario – Despido – Rec. de casación (Expte. 7023791)" – Sent. 143 (21/09/23).

10 T.S.J.Cba., "Pizarro, Christian Nicolás c/ Borcosqui, Bernardo José Juan y Otro – Ordinario – Despido – Rec. directo (Expte. 7861157)" – Sent. 60 (22/05/24).

11 T.S.J.Cba., "Díaz, Daniel Sabas c/ Calvo, Walter Oscar y Otro – Ordinario – Despido – Rec. de casación (Expte. 3261637)" – Sent. 78 (06/06/24).

12 T.S.J.Cba., "Di Mauro, Enrique c/ Sindicato de Luz y Fuerza – Ordinario – Despido – Rec. de casación (Expte. 3223948)" – Sent. 50 (27/04/23).

13 T.S.J.Cba., "Carranza, Carlos Alberto c/ Marchiaro, Henry Tomas – Ordinario – Despido – Rec. de casación (Expte. 5356/37)" – Sent. 11 (10/03/09).

14 T.S.J.Cba., "Caro, Pablo Sebastián c/ Hinga, Luciana Verónica y Otros – Ordinario – Despido – Rec. de casación (Expte. 3331841)" – Sent. 236 (26/08/21).

15 T.S.J.Cba., "Di Mauro, Enrique c/ Sindicato de Luz y Fuerza – Ordinario – Despido – Rec. de casación (Expte. 3223948)" – Sent. 50 (27/04/23).

16 T.S.J.Cba., "Sajen, Pamela Elizabeth c/ Martín, Cristian y Otros – Ordinario – Despido – Rec. de casación (Expte. 7023791)" – Sent. 143 (21/09/23).

17 T.S.J.Cba., "Araujo Albrecht, Alejandra Cristina c/ Vanin S.R.L. - Vanin S.A. - Ordinario – Despido – Rec. de casación (Expte. 31146/37)" – Sent. 40 (12/05/09).

18 T.S.J.Cba., "Roque, Iván Federico c/ Fapiquim S.A. - Ordinario – Despido – Rec. de casación (Expte. 3180583)" – Sent. 329 (10/11/22).

19 T.S.J.Cba., "Barbosa, Marcela Daniel c/ Vicco, Diego Alejandro y Otro – Ordinario – Estatutos Especiales – Rec. de casación (Expte. 3476257)" – Sent. 196 (28/12/23).

20 T.S.J.Cba., "Molina, Ana Mabel c/ Pomez S.A. - Ordinario – Despido – Rec. directo (Expte. 3234306)" – Sent. 26 (16/04/24).

21 T.S.J.Cba., "Vilella, Sonia Celeste c/ Servicios de Alimentos S.A. – Ordinario – Despido – Rec. de casación (Expte. 7079892)" – Sent. 80 (06/06/24).

22 T.S.J.Cba., "Chocobares, Hugo Roberto c/ Renault Argentina S.A. – Ordinario – Despido – Rec. de casación (Expte. 3107/37)" – Sent. 140 (15/10/08).

"Heredia"²³, "Vallejo"²⁴, "Bandiera"²⁵, "Ángelo"²⁶, "Britos"²⁷ y "Funes"²⁸.

V. Herramientas legales frente a la reforma en el tópic.

Es dable remarcar que el art.14 bis C.N. es la norma central en el Derecho del Trabajo en nuestro país, por proteger nada más ni nada menos que los "derechos sociales" al establecer: *"El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador ..."*, con lo cual se erige como regla que la normativa laboral protectoria debe surgir de leyes y no de un decreto del Poder Ejecutivo; todo lo cual se complementa con la obligación de reparar del art. 19 C.N.

En otras palabras, son las leyes la reglamentación del texto constitucional, las que deberán asegurar derechos humanos fundamentales, tales como: el salario digno, la jornada limitada, las vacaciones pagas, el cuidado de la vida y la salud, la protección frente al despido arbitrario, el derecho de asociación y protesta, la libertad sindical, entre otros, de manera de velar por la dignidad de la persona que trabaja que permita la construcción de una sociedad más justa y equitativa para todos.

Así, Rodríguez²⁹ enuncia: *"El empleador no puede correrse de su función social, y para ello su ganancia no puede ser condicionante del desfinanciamiento del Sistema Único de la Seguridad Social, ni mucho menos de los derechos laborales de los trabajadores"*.

A más de estas normas, específicamente, se podrá echar mano al art. 275 L.C.T. que regla que cuando *"se declarara maliciosa o temeraria la conducta asumida por el empleador"* que perdiere total o parcialmente el juicio, será condenado a pagar un interés de hasta dos veces y media el que cobren los bancos oficiales, para operaciones corrientes de descuento de documentos comerciales, el que será graduado por los jueces, atendiendo a la conducta procesal asumida.

Seguidamente, considera especialmente comprendidos los casos en que se evidenciaren propósitos obstruccionistas o dilatorios en reclamos por accidente de trabajo, atendiendo a las exigencias más o menos perentorias provenientes del estado de la víctima, la omisión de los auxilios indispensables en tales casos, o cuando sin fundamento, y teniendo conciencia de la propia sin razón, se cuestionase la existencia de la relación laboral, se hiciesen valer actos cometidos en fraude del trabajador, abusando de su necesidad o inexperiencia, o se opusiesen defensas manifiestamente incompatibles o contradictorias de hecho o de derecho.

23 T.S.J.Cba., "Heredia, Héctor Oscar c/ Renault Argentina S.A. – Ordinario – Despido – Enfermedad – Rec. de casación (Expte. 10689/37)" – Sent. 141 (15/10/08).

24 T.S.J.Cba., "Vallejo, Pablo Alfredo c/ Rodas, María Angélica – Ordinario – Despido y sus acumulados – Rec. de casación (Expte. 51632/37)" – Sent. 10 (10/03/11).

25 T.S.J.Cba., "Bandiera, Ariel Marcos c/ Gómez, Félix Domingo - Ordinario – Despido – Rec. de casación (Expte. 133212/37)" – Sent. 130 (13/12/12).

26 T.S.J.Cba., "Ángelo, Cintia Yanina c/ Pro-Clean S.R.L. y Otros - Ordinario – Despido – Rec. de casación (Expte. 14938/37)" – Sent. 94 (05/09/13).

27 T.S.J.Cba., "Britos, Mario Enrique c/ Disco S.A. – Ordinario – Despido – Rec. de casación (Expte. 76901/37)" – Sent. 166 (19/08/15).

28 T.S.J.Cba., "Funes, Dante Nelso c/ Transporte Automotor Municipal Sociedad del Estado (T.A.M.S.E.) - Ordinario – Despido – Rec. de casación (Expte. 3212693)" – Sent. 148 (10/09/18).

29 RODRÍGUEZ, Sergio O.: "Consecuencias de la detonación material de la función inhibitoria tras la eliminación de indemnizaciones especiales por fraude en la registración laboral", 08/05/24, cita: MJ-DOC-17708-AR | MJ17708.

Y, finalmente, cuando por falta de cumplimiento de un acuerdo homologado en sede judicial o administrativa el trabajador se vea precisado a continuar y/o promover la acción judicial, independientemente de las sanciones que tal actitud genere, dicha conducta será calificada como 'temeraria y maliciosa' y la suma adeudada devengará a favor del trabajador, desde la fecha de la mora y hasta su efectiva cancelación, el máximo del interés acá contemplado.

Se trata de una presunción "*iuris tantum*", que admite prueba en contrario del empleador y para que se torne operativa deben concurrir dos (2) extremos: a) la falta de pago o la demora en la cancelación de lo debido y b) la inexistencia de causa justificada que pueda desvirtuarla.

En relación al art. 275 L.C.T., nuestro tribunal cimero provincial resolvió en cuanto a su procedencia:

- a) Por falsear la realidad con recibos de haberes con firmas fraguadas en autos: "Figueredo"³⁰.
- b) Por evidenciar un propósito obstruccionista o dilatorio en reclamos por accidente in itinere "letal", atendiendo a exigencias más o menos perentorias provenientes de una situación de desamparo de los derechohabientes en autos: "Romussi"³¹.

Pero no obstante lo aquí expuesto, el trabajador damnificado podrá reclamar por la vía judicial civil la indemnización adicional a la legalmente prevista, por los daños y perjuicios ocasionados frente a la falta o deficiencia de registración del vínculo laboral que le priva de gozar de sus más legítimos derechos laborales, tales como: cobertura de obra social, de A.R.T. y aportes jubilatorios, en función del art. 1740 C.C.C.N. que norma la reparación plena, en correlación con el art. 79 L.C.T., ya que es deber del empleador cumplir con las obligaciones que resulten de la ley, estatutos profesionales, C.C.T. y de los sistemas de seguridad social, a fin de posibilitar al trabajador el goce íntegro y oportuno de los beneficios que tales disposiciones le acuerdan.

VI. Conclusión.

Ahora bien, el sistema legal de indemnizaciones agravadas para los casos de "trabajo no registrado o deficientemente registrado" no fracasó en nuestro país por el hecho de que sigan existiendo situaciones de incumplimiento malicioso. Por ello la solución radica en formular propuestas políticas superadoras que reduzcan el costo impositivo para los empleadores, promoviendo un régimen menos gravoso y con más incentivos hacia las pequeñas y medianas empresas y no limitarse a derogar y eliminar lo ya existente.

Si bien es cierto que deviene necesaria una reforma laboral, no menos cierto es que la ambicionada transformación a través del decreto de necesidad y urgencia (D.N.U.) 70/23 y posterior ley 27.742, encubren un evidente nuevo intento flexibilizador y desregulador que afecta fuertemente a las personas que trabajan como sujetos hiposuficientes, de preferente tutela constitucional y convencional y a sus organizaciones.

Por ello es dable exigir una discusión seria sobre estos temas, en el ámbito del Congreso

30 T.S.J.Cba., "Figueredo, Cristian Adrián c/ Clínica Privada Caraffa S.R.L. – Ordinario – Despido – Rec. de casación (Expte. 3050691)" – Sent. 22 (04/04/17).

31 T.S.J.Cba., "Romussi, Carolinla Desiréé por sí y en representación de su hija Brunella, Carotta c/ Federación Patronal Seguros S.A. – Ordinario – Incapacidad – Rec. directo (Expte. 1785061)" – Sent. 211 (21/12/18).

de la Nación, enmarcada en la garantía de su tutela que el Bloque Constitucional Federal consagra, que permita que se materialicen en normas concretas, los derechos humanos fundamentales, laborales y sociales de las personas que trabajan, garantizándose la dignidad de la persona que trabaja, el trabajo decente, la estabilidad laboral, la democratización de las relaciones laborales y la totalidad de los derechos enumerados en el art. 14 bis de nuestra Carta Magna y Tratados Internacionales con jerarquía constitucional.

De allí que, como adelantara, propicio una auténtica reforma equilibrada y ajustada al marco constitucional, que en verdad garantice el sostenimiento de la paz social.
