

Voces: LABORAL - PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL - PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES - ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO - INDEMNIZACIÓN - IRRETROACTIVIDAD DE LA LEY - DERECHO PENAL - JURISPRUDENCIA - APLICACIÓN RETROACTIVA DE LA LEY - MULTA LABORAL

Título: Aplicación retroactiva de la ley 27.742 en el fuero laboral de la provincia de San Luis

Autor: Careaga Quiroga, Sebastián

Fecha: 31-ago-2024

Cita: MJ-DOC-17961-AR | MJD17961

Producto: LJ,MJ

Sumario: *I. Introducción. II. El Juez y la Aplicación de la Ley 27.742: Análisis de los Argumentos Utilizados. II.a. Distinción entre Derecho Penal y Derecho Laboral. II.b. Jurisprudencia sobre la Naturaleza de las Sanciones Laborales. II.c. Crítica a la Aplicación del Caso «ESTEX S.A.». III. Normativa Internacional: Inaplicabilidad de los Principios Penales al Derecho Laboral. III.a. Convenios de la OIT. III.b. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC). IV. Consecuencias para el país por la violación de los Tratados de la OIT. V. Conclusión.*

Por Sebastián Careaga Quiroga (*)

I. INTRODUCCIÓN

La reciente sentencia dictada en la causa EXP 364296/20, «Lucero Romina Natalia c/ Distribuidora Mitre SRL s/ Cobro de Pesos - Laboral», por un magistrado de la provincia de San Luis, ha suscitado un intenso debate en la comunidad jurídica.

En este fallo, el juez decidió aplicar retroactivamente la Ley 27.742 para eliminar los agravamientos indemnizatorios previstos en las leyes 24.013 y 25.323, basándose en una analogía con el derecho penal. Esta interpretación, sin embargo, plantea serias inquietudes sobre la adecuada comprensión y aplicación de principios fundamentales del derecho laboral, particularmente en lo que respecta a la seguridad jurídica y la irretroactividad de la ley.

El presente artículo se propone analizar en profundidad la argumentación del juez, revisando la jurisprudencia y doctrina invocadas, para ofrecer una crítica fundamentada. En especial, se cuestionará la pertinencia de trasladar principios del derecho penal al ámbito laboral, considerando las diferencias sustanciales entre ambos campos y los riesgos que esta práctica

implica para los derechos de los trabajadores.

II. EL JUEZ Y LA APLICACIÓN DE LA LEY 27.742: ANÁLISIS DE LOS ARGUMENTOS UTILIZADOS

En la sentencia, el juez aplica retroactivamente la Ley 27.742, eliminando los agravamientos indemnizatorios previstos en las leyes 24.013 y 25.323, basándose en la premisa de que las sanciones laborales impuestas por estas leyes tienen una naturaleza penal. Según el juez, este carácter penal justifica la aplicación del principio de la ley penal más benigna, lo que permitiría la aplicación retroactiva de la Ley 27.742.

II.a. DISTINCIÓN ENTRE DERECHO PENAL Y DERECHOS LABORAL

Es crucial destacar que el derecho penal y el derecho laboral tienen objetivos y principios diferentes. Mientras que el derecho penal busca sancionar conductas ilícitas para proteger el orden social, el derecho laboral se enfoca en la protección de los derechos del trabajador y en la regulación de las relaciones laborales bajo un marco de justicia y equidad.

En el ámbito laboral, las sanciones no tienen un carácter punitivo, sino resarcitorio y compensatorio. Las multas y agravantes previstos en las leyes 24.013 y 25.323 no buscan castigar al empleador per se, sino compensar al trabajador por el perjuicio sufrido debido al incumplimiento de las obligaciones legales del empleador.

II.b. JURISPRUDENCIA SOBRE LA NATURALEZA DE LAS SANCIONES LABORALES

La jurisprudencia argentina ha sido clara en establecer que los derechos indemnizatorios en el ámbito laboral no son de naturaleza penal. En «Vizzoti c/ AMSA S.A.»; (2004), la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN) determinó que los derechos indemnizatorios derivados de la extinción del contrato de trabajo se consolidan al momento del despido y que cualquier modificación legislativa posterior no puede afectar estos derechos, ya que están protegidos por el principio de irretroactividad.

Asimismo, en «Aquino c/ Cargo Servicios Industriales S.A.»; (2004), la CSJN reafirmó que los derechos adquiridos bajo la normativa vigente al momento de la extinción de la relación laboral no pueden ser alterados retroactivamente por nuevas leyes, reforzando la distinción entre el carácter punitivo del derecho penal y el carácter resarcitorio del derecho laboral.

II.c. CRÍTICA A LA APLICACIÓN DEL CASO «ESTEX S.A.»

El juez cita el fallo «ESTEX S.A.»; (2001), en el cual la CSJN se pronunció sobre la retroactividad de una norma penal más benigna aplicada a multas administrativas. Sin embargo, este fallo se refiere específicamente al ámbito administrativo y penal, donde las multas tienen un carácter sancionatorio. Aplicar este principio al derecho laboral es un error, ya que se desconoce la naturaleza distinta de las indemnizaciones laborales, que no tienen carácter punitivo sino compensatorio.

La extrapolación del principio penal de la retroactividad de la ley más benigna al ámbito laboral sin una justificación adecuada sienta un precedente peligroso que podría erosionar progresivamente los derechos laborales adquiridos.

III. NORMATIVA INTERNACIONAL: INAPLICABILIDAD DE LOS PRINCIPIOS PENALES AL DERECHO LABORAL

La inaplicabilidad de los principios penales al derecho laboral también encuentra respaldo en la normativa internacional, particularmente en los tratados de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otros instrumentos internacionales de derechos humanos.

III.a. CONVENIOS DE LA OIT

Los convenios de la OIT, como el Convenio N° 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación (1948) y el Convenio N° 98 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva (1949), subrayan la importancia de proteger los derechos de los trabajadores en un marco de justicia social. La retroactividad de leyes que disminuyan estos derechos contraviene los principios establecidos en estos convenios, que buscan garantizar condiciones de trabajo dignas y la estabilidad en el empleo.

Además, el Convenio N° 158 sobre la Terminación de la Relación de Trabajo (1982) establece que la terminación de la relación laboral debe estar justificada y protegida por el derecho, y que cualquier cambio legislativo que afecte las condiciones de terminación debe ser aplicado de manera que no vulnere los derechos adquiridos.

III.b. PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES (PIDESC)

El PIDESC, ratificado por Argentina, incorpora el principio de progresividad en la protección de los derechos económicos, sociales y culturales, incluidos los derechos laborales. Este principio impone a los Estados la obligación de avanzar en la protección de estos derechos y prohíbe retrocesos injustificados. La aplicación retroactiva de la Ley 27.742, que disminuye los derechos indemnizatorios de los trabajadores, podría ser vista como una violación de las obligaciones internacionales asumidas por Argentina en virtud del PIDESC.

La Observación General N° 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que interpreta el PIDESC, enfatiza que los derechos laborales deben ser protegidos de manera que se garantice la estabilidad y progresividad en su protección, lo que excluye la posibilidad de retrocesos mediante la aplicación retroactiva de normas menos favorables.

IV. CONSECUENCIAS PARA EL PAÍS POR LA VIOLACIÓN DE LOS TRATADOS DE LA OIT

La violación de los tratados internacionales de la OIT y otros instrumentos como el PIDESC puede tener graves consecuencias para Argentina, tanto en el plano jurídico como en el económico. En primer lugar, el incumplimiento de estas obligaciones internacionales puede dar lugar a sanciones o condenas en tribunales internacionales, como la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), afectando la imagen del país en la comunidad internacional.

Además, la violación de estos tratados puede generar desconfianza entre los inversores internacionales y organismos multilaterales, como el Banco Mundial o el Fondo Monetario Internacional, lo que podría afectar negativamente la economía del país, limitando el acceso a financiamiento y aumentando el riesgo país.

La CIDH, en casos como «Baena Ricardo y otros vs. Panamá»; (2001), ha reiterado la

importancia del principio de progresividad y no regresividad en la protección de los derechos laborales. La Corte ha sostenido que cualquier medida que implique un retroceso en la protección de estos derechos debe estar estrictamente justificada y no puede aplicarse retroactivamente. En «Five Pensioners vs. Perú»; (2003), la CIDH condenó a Perú por la aplicación retroactiva de una ley que disminuía los derechos adquiridos de los pensionados, subrayando que tales medidas contravienen el derecho a la seguridad jurídica y a la protección efectiva de los derechos adquiridos.

Jurisprudencia Adicional sobre la Naturaleza Jurídica Penal en Derecho Laboral La doctrina y jurisprudencia argentina han sido claras en cuanto a la inaplicabilidad de los principios penales en el derecho laboral. Carlos Fernández Sessarego, en su obra «Derecho del Trabajo», afirma que «el derecho laboral debe ser entendido como una disciplina autónoma, cuyo fin es proteger al trabajador, por lo que no se pueden importar sin más principios de otras ramas del derecho, como el penal, que podrían contravenir los objetivos fundamentales del derecho del trabajo».

En el fallo «Banco de Galicia y Buenos Aires S.A. c/ Simón»; (2006), la CSJN subrayó que «la protección de los derechos laborales no puede ser equiparada a la aplicación de sanciones penales, ya que el propósito del derecho del trabajo es compensar y reparar los daños sufridos por el trabajador, no sancionar al empleador». Esta distinción es esencial para evitar interpretaciones erróneas que puedan perjudicar a la parte más débil de la relación laboral.

V. CONCLUSIÓN

La Necesidad de Reafirmar los Principios del Derecho Laboral

La sentencia que aplica retroactivamente la Ley 27.742 para eliminar los agravamientos indemnizatorios previstos en las leyes 24.013 y 25.323 representa un error jurídico que no solo vulnera los derechos adquiridos por los trabajadores, sino que también contraviene principios fundamentales del derecho laboral, el derecho internacional y los derechos humanos. La equiparación de las sanciones laborales con las sanciones penales, y la subsiguiente aplicación del principio de la ley penal más benigna, es un enfoque equivocado que ignora la naturaleza tuitiva y resarcitoria del derecho laboral.

Es imperativo que los tribunales argentinos respeten los principios de irretroactividad y progresividad en la protección de los derechos laborales, garantizando que las normas internacionales y nacionales que protegen estos derechos sean aplicadas de manera coherente y justa. La correcta interpretación y aplicación de estos principios es esencial para preservar la seguridad jurídica y evitar retrocesos en la protección de los derechos de los trabajadores en Argentina.

Además, es crucial considerar las consecuencias internacionales de violar los tratados de la OIT y otros instrumentos de derechos humanos, ya que esto podría derivar en sanciones, afectar la imagen internacional de Argentina y limitar su acceso a financiamiento externo. La jurisprudencia y doctrina deben seguir siendo baluartes en la defensa de estos principios, asegurando que el derecho laboral cumpla su función esencial de tutela y protección del trabajador.

(*) Abogado.