

LA REGULARIZACION DEL EMPLEO

REGULARIZATION OF THE LABOUR REGISTRATION

Alejandra Cecilia Beltrame ()*

Resumen: Se analizan los requerimientos legales para la correcta registraci3n laboral teniendo en cuenta las distintas leyes que establecen tales requisitos, reseñando la tendencia protectora del contrato de trabajo emergente de las mismas. Se analizan tambi3n las consecuencias jur3dicas de la falta de registraci3n laboral o de su insuficiencia determinando las opciones que tienen los trabajadores frente a la diversidad de supuestos que pueden operar. Se refiere jurisprudencia relacionada con distintos supuestos considerados.

Palabras clave: Empleo no registrado - empleo insuficientemente registrado - consecuencias indemnizatorias - jurisprudencia - correcta registraci3n contractual.

Abstract: The legal requirements for appropriate labor registration are analyzed, taking into account the different laws that set those requirements, and pointing out the protective tendency of the labour contract arising from said laws. The legal consequences in case of lack or inadequacy of labor registration are also analyzed by determining the different options workers have in the various situations that can be presented. Reference is made to jurisprudence in relation to the different situations that are considered.

Keywords: Non-registered job - Inadequate labour registration - Compensatory consequences - jurisprudence - appropriate contractual registration.

Sumario: I. Introducci3n.- crisis del derecho del trabajo.- II. Hacia el nuevo concepto de trabajo. el trabajo decente.- III. Normativa vigente en materia de regularizaci3n laboral. ¿C3mo opera la registraci3n laboral? R3gimen de sanciones por infracciones. Empleo no registrado e

(*) Profesora Titular, c3tedra Derecho Laboral y Previsional en las carreras de Contador P3blico, Abogacía y Escribanía de la Universidad Nacional de La Rioja. Profesora Titular, c3tedra Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Facultad de Ciencias Econ3micas en las carreras de Contador P3blico y Administraci3n de Empresas de la Universidad Cat3lica de C3rdoba.

insuficiente o defectuosamente registrado. ¿Qué dice la jurisprudencia respecto al plazo? Monto indemnizatorio. Análisis de la ley 25.323 (BO 11/10/2000). La Ley Antievasión Nro. 25.345(26/11/00). Análisis de la Ley 26.476. Nuevos contratos. Reglamentación. Algunas reflexiones sobre las consecuencias de la reforma.- IV. Conclusiones.- V. Bibliografía.

I. Introducción. Crisis del derecho del trabajo

El fenómeno que se aborda está directamente vinculado con los, cada vez más numerosos, casos de trabajadores que carecen de protección laboral o la tienen de manera precaria.

El contexto de este tema es la preocupación que genera la ineficacia de nuestra disciplina en materia de protección, que está siempre condicionada por las transformaciones socio-político-económicas que va experimentando nuestro país.

En principio se pueden remarcar dos tipos de dificultades a enfrentar en relación a la regularización de empleo no registrado y sus consecuencias indemnizatorias: a) la de su imprecisión técnica, y b) la de su ineptitud para lograr que el sistema de registración vigente se aplique en forma plena.

La corriente de flexibilización laboral de la década del 90, que se implementó para paliar el flagelo de la desocupación en el país, tuvo como consecuencia inmediata la precarización de las relaciones laborales en materia contractual, ello, sumado a que demostró ineficacia para combatir el desempleo, hechos que se constituyeron en atentatorios del empleo digno.

Este proceso se inició en el año 1991 con la Ley Nacional de Empleo (Ley 24.013) que intentó ser un paliativo para reducir el desempleo, aunque las modalidades promovidas que introducía fueron utilizadas en forma abusiva y produjeron el desfinanciamiento del sistema de seguridad social. Siguió en el año 1995 con la Ley de Reforma Laboral (Ley 24.465) y Ley de PYMES (Ley 24.467). El proceso suma la firma de numerosos convenios colectivos de empresas, especialmente a partir de 1993, ya que, por imperio del art. 198 de la LCT, modificado por el art. 25 de la Ley 24.013, se hizo posible que las partes colectivas debatieran esta temática y la incorporaran a los convenios colectivos.

En nuestro país el trabajo no registrado se fue incrementando con el paso de los años, así a comienzos de la década del 80 era del 18%, al iniciarse el proceso de convertibilidad era del 30%, con el efecto Tequila alcanzó el 35%, a fines del año 2000 subió al 38,6%, alcanzando su mayor nivel histórico a mediados del 2003 con el 49,5% y su gravedad persistió.

En la actualidad la media nacional de trabajo informal alcanza el 34,6% de la población activa, ello sin mencionar la temática del desempleo y del subempleo.

El índice de desocupación (según datos estadísticos) desde el año 2006, fue del 11.4% y el 45.5% de personas con alguna actividad laboral se mantenían en condiciones de trabajo clandestino y enorme disparidad en materia de salarios.

En relación a la tasa de desempleo, prácticamente el único dato que existe actualmente es el informe emitido por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC), sometido a sospechas por el problema de las estadísticas en Argentina y su intervención que son de público conocimiento. Dicho informe determina que el índice de desempleo en el país se redujo al 7,6% en el tercer trimestre del año 2010, cuando en el mismo periodo del año 2009 la tasa era del 9,1%.

Lo que señala un índice igualmente elevado y, consecuentemente, continúa incidiendo en el desfinanciamiento del sistema de seguridad social.

De esta manera, y a pesar del carácter tuitivo del derecho del trabajo, el problema más grave del trabajador para ejercitar los derechos que le otorga la legislación laboral está en la realidad socioeconómica actual: en la que se enfrentan cambios de las condiciones de trabajo, cambios de categorías, reducción de sus remuneraciones, todo impuesto por decisión unilateral empresaria o por acuerdos de partes entre comillas, en los que el trabajador acepta trabajar “en condiciones de clandestinidad” o “defectuosamente registrado” y no reclama sus derechos por temor a la pérdida de su puesto de trabajo, de modo que acepta condiciones de empleo que están sancionadas punitivamente por la legislación.

Lo expuesto describe muy someramente el panorama en el que se desarrollan las relaciones laborales de trabajadores registrados en los últimos años. Claro que es mucho más preocupante la situación de los trabajadores que directamente no se encuentran registrados, ya que están totalmente desprotegidos y no se los incluye en la protección del derecho del trabajo ni en la de la Seguridad Social, puesto que no tienen acceso a ninguna de las prestaciones que brindan los distintos subsistemas que la integran, no tienen Obra Social y tampoco asistencia de ningún tipo frente a los riesgos del trabajo, esto tratando de enumerar algunas consecuencias de la falta de registración la que, por supuesto, no es taxativa (1).

Por otra parte, la remuneración es comúnmente vista como un simple costo de producción, y la competitividad de los países debe aumentar básicamente por la disminución de tales costos, así algunos llegan rápidamente a la conclusión que para ser competitivo en el mercado global, hay que bajar los salarios y lograr que los gobiernos desarrollen un estrecho control de las remuneraciones para evitar que el incremento de estas deriven en situaciones de pérdida de competitividad (2).

Debemos tener presente que la falta de registración o incorrecta o insuficiente registración laboral es una especie de enfermedad que alcanza a la sociedad en general y que no sólo es grave porque produce evasión fiscal y previsional, sino que genera otros fenómenos sociales (igualmente graves) pero que, como no se miden económicamente, parecen ser de menor gravedad lo cual es bastante preocupante puesto que con este tipo

(1) GRISOLÍA, Julio Armando, *Manual de Derecho Laboral*, Ed. Lexis Nexis, Buenos Aires, 2005, p. 126.

(2) LAZO GRANDI, Pablo, “Dimensión social de la integración”, en *Revista de Derecho del Mercosur*, Año 1998-4, p. 30.

de concepción estamos olvidando la dignidad personal del trabajador tirando por tierra la ardua lucha que implicó su reconocimiento.

II. Hacia el nuevo concepto de trabajo. El trabajo decente

A esta altura del desarrollo del tema se puede afirmar que el registro laboral debe ser comprendido entonces como un elemento más del *trabajo decente* para que el trabajador pueda ejercitar sus derechos económicos y sociales en plenitud.

Esta concepción de trabajo decente fue introducida por el art. 7 de la Ley 25.877 al prever que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) promoverá la inclusión del contrato de trabajo decente en las políticas públicas nacionales, provinciales y municipales.

En función de ello, esta autoridad de aplicación, es la encargada de ejecutar y promover la implementación (juntamente con otros organismos nacionales, provinciales y municipales) de acciones dirigidas a sostener y fomentar el empleo, reinsertar laboralmente a los trabajadores desocupados y capacitar y formar profesionalmente a todos los trabajadores.

En este sentido, surge de fundamental importancia la intervención estatal ya que, al no existir conciencia social de la gravedad de las consecuencias que acarrea la existencia de trabajo no regularizado y la trascendencia social del problema, es necesaria la presencia del Estado que ejerza, en forma paralela a estas políticas, un fuerte control, ya que sin lugar a dudas, de otro modo se propicia o facilita esta actitud evasora frente a las obligaciones fiscales y laborales.

Es la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la que viene profundizando este concepto de trabajo decente haciendo alusión tanto a la cantidad como a la calidad de trabajo, definiéndolo como: "*trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con una remuneración adecuada y protección social*".

Sin lugar a dudas esta temática está incluida en el marco de los *derechos fundamentales* dentro del mundo del trabajo, excluyendo la visión solamente desde el ángulo fiscal.

No debemos olvidar que el artículo 75 inciso 22) de la Constitución Nacional (CN) ha incorporado normas internacionales con jerarquía constitucional por encima de las leyes internas, tales como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Protocolo facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; la Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación de la Mujer, entre otros, que estipulan la prohibición de todo tipo de discriminación por cualquier motivo, entendiéndose que el Estado debe garantizar, con sus normas internas, el cumplimiento efectivo de las normas internacionales por cuanto integran el *bloque constitucional federal*.

De esa línea argumental se infiere que el trabajador que no cuenta con registración laboral está incurso en una suerte de discriminación en el empleo, directamente rela-

cionada con la desprotección que padece frente a otros trabajadores que están debidamente registrados y gozan de la protección que les brinda la legislación laboral y de la seguridad social.

Además, la ausencia de registración laboral vulnera las fases ético-jurídicas fundamentales del derecho del trabajo como son, entre otras, el derecho a la salud, el derecho a la dignidad y el derecho a la igualdad frente a la ley.

En el orden internacional se establecen algunos objetivos a tener en cuenta. Así, el *Programa de Acción de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos (Viena 1993)*, determina que la educación, la capacitación y la información pública, en materia de derechos humanos, son indispensables para establecer y promover relaciones estables y fomentar la tolerancia y la paz.

En el ámbito de *Naciones Unidas y el Pacto Mundial (año 1999)*, se han señalado las siguientes necesidades a tener en cuenta: a) los valores universales hacia una economía global con rostro humano, b) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, c) el fomento del desarrollo personal, el respeto por el medio ambiente y el desarrollo social.

La *Comisión Mundial de la Organización de las Naciones Unidas para el ambiente y el desarrollo (Comisión Brundtland)* a su vez contempla la necesidad de alcanzar crecimiento económico y distribución equitativa para la satisfacción de necesidades básicas del hombre.

En este sentido la *OIT* se ha expedido informando que existe déficit de las naciones para combatir el flagelo del desempleo. Ha sostenido que existe gran cantidad de trabajadores en la economía informal sin derechos reconocidos, sumado ello a la imposibilidad de generación de trabajo decente (Informe 2004).

En la Argentina uno de los aspectos de la política de Estado tendiente a reducir las consecuencias de los flagelos señalados se ha orientado a alcanzar la reducción de la clandestinidad laboral con trabajadores sin acceso al sistema de seguridad social.

III. Normativa vigente en materia de regularización laboral

En el intento de alcanzar el objetivo perseguido de lograr una mayor regularización en el empleo, en Argentina encontramos la Ley Nacional de Empleo Nro. 24.013 (LNE), la Ley 25.323, la Ley 25.345, la Ley 25.877, el Decreto 1582 del 05/12/01 y la Ley 26.476, destacando estas normas como las de mayor implicancia en la temática analizada.

En principio, cabe señalar que “todos” los empleadores están obligados a llevar libros, cualquiera sea el número de trabajadores que ocupen en relación de dependencia.

La *Ley 24.013* establece claramente los requisitos básicos exigidos para que un contrato de trabajo esté correctamente registrado. Estos son: a) que el empleador inscriba el contrato de trabajo en el Libro del art. 52 de la LCT o en la documentación laboral que haga sus veces, b) que lo inscriba en el Sistema Único de Registro Laboral (SURL),

creado por Decreto 2284/1991, que eliminó el Instituto Nacional de Previsión Social y las ex cajas de subsidios familiares, c) que lo registre en la Obra Social pertinente y d) también se prevé la registración de los trabajadores beneficiarios del sistema de prestaciones por desempleo.

¿Cómo opera la registración laboral?

El empleador debe registrar el contrato de trabajo ante la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) que ha unificado el registro de empleadores por medio de la Clave Única de Identificación Tributaria (CUIT) y el registro de trabajadores en la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES) por medio del Código Único de Identificación Laboral (CUIL).

Además se deberá registrar el contrato de trabajo ante la *Obra Social* que corresponda al trabajador.

Lo cierto es que, por su contenido, el CUIL individualiza a empleadores y trabajadores en sus relaciones recíprocas y ante todos los organismos vinculados con la administración del trabajo y la seguridad social y el CUIT identifica a los empleadores.

Así el SURL concentra la información sobre la registración de empleadores, trabajadores activos, desempleados, asignaciones familiares y obras sociales.

El SURL procesa la información recibida y la transfiere a la AFIP a fin de que proceda al cobro de los aportes y contribuciones omitidos y a la aplicación de los recargos y/o multas pertinentes.

En resumen, de acuerdo a la legislación vigente, los principales registros son: el Libro Especial del artículo 52 de la LCT o la documentación que haga sus veces, las planillas de horarios y descansos (artículo 6 Ley 11.544), recibos de pago, constancia de CUIL, declaración jurada de cargas de familia, constancia de información de condiciones de seguridad, declaración jurada de la situación previsional del trabajador, contrato de afiliación entre el empleador y una Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART), constancia de opción del trabajador dentro del sistema previsional, constancias de aportes y contribuciones de la seguridad social y sindicales.

Para el caso especial de las *PYMES* se ha previsto que las registraciones, en lugar del Libro del artículo 52 de la LCT, se realicen en uno denominado "*Registro Único de Personal*", que para su validez formal deberá ser rubricado por la autoridad administrativa laboral competente (artículos 84 y 85 ley 24.467). En este Registro quedan unificados los libros, registros, planillas y demás elementos de control ya mencionados.

Se hace oportuna una referencia a la *presunción dispuesta en el artículo. 55 de la LCT* que se genera a favor del trabajador en el caso que la empresa no lleve libros ni exhiba la documentación legalmente exigida (artículos 52 a 54 LCT). Se debe aclarar que, en primer lugar se trata de una presunción "*iusuris tantum*", es decir que puede ser desvirtuada por prueba en contrario y, en segundo lugar, en relación a su alcance, se tienen por ciertas las afirmaciones del trabajador exclusivamente sobre las circunstancias que deben constar

en tales libros, por lo que si una empresa no lleva libros o no registró a un trabajador, esto no genera “*per se*” la presunción de que existe contrato o relación de trabajo, lo que requerirá de otras probanzas.

De igual manera sucede con ciertos hechos que no se acreditan con la exhibición de libros como por ejemplo, la realización de horas extraordinarias o el pago de remuneraciones. Por lo que la omisión de exhibirlos tampoco hace operar la presunción del artículo 55 de la LCT sobre ellos.

En tal sentido algunos pronunciamientos jurisprudenciales se han expedido en este sentido: “... *La falta de inscripción del trabajador en los libros del empleador no constituye prueba contundente respecto a la ausencia de la relación laboral; dichos libros aun cuando fueran llevados en legal forma, no hacen plena prueba de su contenido si existen otros elementos que los contradigan, ya que los datos volcados allí derivan exclusivamente del empleador. Las presunciones provenientes del incumplimiento de los arts. 52 a 55 LCT, están condicionadas a la previa demostración de los hechos que hubieran debido hacerse constar en la contabilidad no llevada o llevada en forma incorrecta, ya que si ello no fuere así, lo instituido en la ley autoriza a suponer que la sola afirmación de una circunstancia atinente al contrato de trabajo habría de ser acogida ipso facto como verdadera, de no obrar en poder del accionado elementos contables que la contradijesen...*” (Sala VII de la Cám. Nac. del Trabajo, “*Gambardella José H. y otros c/ ENTEL*,” 26/03/2003).

En otro fallo se hace expresa referencia al alcance de la presunción legal: “... *La presunción que prevé el art. 55 LCT sólo se proyecta respecto de los datos enumerados en el art. 52 LCT y carece de operatividad con relación a las horas impagas trabajadas en exceso de la jornada legal, ya que este tipo de situaciones no constan en los asientos respecto de los cuales es aplicable la presunción...*” (Sala I de la Cám. Nac. del Trabajo, “*Rolón Héctor c/ Souper Troupper S.A.*,” 28.04.2003).

Sin detenernos a considerar cómo es el procedimiento de inscripción o registración laboral ante la AFIP, se señala que la Ley 24.013 se ocupa de establecer un régimen de sanciones indemnizatorias que tienen como objetivo castigar el trabajo clandestino total como parcial, es decir tanto la falta de registración total como la defectuosa (fecha post datada, categoría inferior a la real o remuneración inferior a la real).

Es decir que persigue la falta de registración laboral pero, tal como surge de la práctica, no insta un sistema efectivo tendiente a lograr la correcta registración ya que, en la mayoría de los casos, esta norma es conveniente en cuanto engrosa el monto indemnizatorio que deberá percibir un trabajador por las causas indicadas pero no logra en definitiva preservar el puesto de trabajo y mucho menos su correcta registración laboral.

A ello se suma que, entre los requisitos de validez para la operatividad del régimen de sanciones que impone esta ley, exige que “*se encuentre vigente la relación laboral*” esto limitó a los trabajadores que no estaban registrados o lo estaban insuficientemente y eran despedidos, ya que no podían reclamar las indemnizaciones de la Ley 24.013 porque no estaba vigente el vínculo.

Esta falencia fue, en cierto modo, subsanada por la *Ley 25.323 (20/10/2000)* que se analizará seguidamente, y que protege a estos trabajadores que al momento del despido no tienen registrado su contrato de trabajo o lo tienen registrado deficientemente.

Un antecedente legislativo con objetivo de lograr una mayor registración de los contratos de trabajo, lo constituye la *Ley de Ordenamiento Laboral Nro. 25.877* que creó el Sistema Integral de Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social (SIDITYSS) con la finalidad de fiscalizar el cumplimiento de las normas del trabajo y de la seguridad social y con la tendencia de eliminar el empleo no registrado y demás incumplimientos de la normativa laboral y de la seguridad social.

El Título III de esta *Ley 25.877* consta de tres capítulos que regulan respectivamente: a) el sistema de Inspección del Trabajo, b) la simplificación registral y c) Cooperativas de Trabajo.

En lo atinente al tema que se analiza, se puede señalar que:

a) Respecto al “*Sistema de Inspección del Trabajo*”, la fiscalización de la registración y el cumplimiento de las normas laborales se enfrentan con la discusión sobre la competencia para entender en materia de inspección del trabajo.

La *Ley 25.877* intentó encauzar esta problemática, estableciendo que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación será la autoridad de aplicación del SIDIT y SS en todo el territorio nacional. Pero esta discusión sigue latente ya que hay opiniones en el sentido que debe respetarse la competencia provincial porque el poder de policía laboral forma parte de las materias no delegadas por las autonomías provinciales a la esfera nacional, en virtud de los artículos 121 a 124 C.N. y que el Estado Nacional al arrogarse esta facultad de inspección atenta contra el espíritu federal que deben tener las disposiciones legales.

Por su parte quienes justifican la atribución de estas facultades de inspección laboral a la órbita exclusiva del Estado Nacional, invocan los Convenios de la OIT Nros. 81 y 129, que requieren la presencia de una autoridad central que asegure la inexistencia de asimetrías en la tarea inspectiva, sobre todo teniendo en cuenta que algunas provincias no ejercen el control de policía del trabajo.

b) Respecto al capítulo referido a la “*Simplificación y Unificación Registral*”, éste viene a paliar en cierta medida la problemática planteada de la cantidad de organismos que en forma superpuesta y desarticulada han intentado la supervisión de la registración laboral.

La *Ley 25.877* sintetizó, en un único trámite y formulario, el registro de los nuevos trabajadores en relación de dependencia, evitando la gran cantidad de trámites complejos que debían realizar los empleadores para contratar un trabajador.

En nuestro país interactúan distintos organismos estatales y entidades no estatales en relación a la registración laboral, lo que implicó que su cumplimiento se tornara una tramitación con costos adicionales, ya que generalmente el empleador (ubicando nues-

tra perspectiva en el pequeño empleador) debe contratar los servicios de algún experto para cumplir con la obligación registral. La alternativa era realizar personalmente tales trámites, enfrentándose a un sistema que, hasta esta ley, era absolutamente burocrático, agravado por su desconocimiento sobre la normativa registral.

c) El tercer capítulo referido a la Administración del Trabajo, como ya se adelantó, se ocupa de las “*Cooperativas de Trabajo*”.

Su antecedente normativo inmediato está en el artículo 4 de la Ley 25.250, pero el artículo 40 de la Ley 25.877 es más amplio, ya que no sólo analiza la relación entre la cooperativa y los socios, sino también la relación entre éstos y las empresas usuarias.

La norma referida faculta a los servicios de inspección del trabajo para ejercer el control de las cooperativas de trabajo a fin de verificar el cumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social en relación con los trabajadores dependientes (a su servicio) y con los socios de ella que se desempeñaren en fraude a la ley laboral.

En este último caso se está refiriendo a una situación de fraude concreta, de cooperativas que encubren verdaderas relaciones laborales con sus asociados.

De su interpretación se deduce que es posible que una cooperativa contrate trabajadores en relación de dependencia, sin perder su naturaleza cooperativista, esta problemática ya había surgido en la jurisprudencia y la Corte Suprema se había expresado en el sentido de admitir este tipo de contrataciones por lo que la ley ha acogido el criterio de nuestro máximo tribunal.

El segundo párrafo del artículo 40 Ley 25.877 establece que los socios que se desempeñen en fraude a la ley laboral serán considerados dependientes de la empresa usuaria para la que presten servicios, a los efectos de la aplicación de la legislación laboral y de la seguridad social.

El tercer párrafo de este artículo 40 Ley 25.877 dispone que si durante las inspecciones se comprueba que se ha incurrido en una desnaturalización de la figura cooperativa para sustraerse, total o parcialmente, a la aplicación de la legislación del trabajo, se pondrá en conocimiento a la autoridad específica de fiscalización pública a efectos de ser sancionadas con apercibimientos, multas e incluso retiro de la autorización para seguir funcionando, sin perjuicio de constatar las infracciones laborales y proceder a su juzgamiento y sanción.

Es decir que la obligación de denunciar existe cuando se desnaturaliza la figura cooperativa y cuando se registra defectuosamente la relación laboral con los trabajadores reconocidos como tales puesto que la norma ha identificado dos situaciones distintas y ha tenido en consideración los supuestos de infracción a cada una de ellas (3).

(3) CHARTZMAN BIRENBAUM, Alberto, “Problemática de la Registración Laboral - Ética presente y Ética futura”, en *Maestría en Derecho del Trabajo Relaciones Laborales Internacionales - Universidad Tres de Febrero*, 2008.

Por su parte, *Decreto Nro. 1582/01* del Poder Ejecutivo Nacional (05/12/2001), implementó un procedimiento tendiente a facilitar la formalización de las relaciones no registradas y/o las diferencias salariales no declaradas.

Este decreto eximía a los empleadores de pagar la Contribución Única de Seguridad Social (CUSS), multas y sanciones de los recursos de la Seguridad Social por la falta de registro, si registraban espontáneamente las relaciones laborales o las diferencias salariales, según el caso, dentro de los sesenta (60) días de entrada en vigencia del decreto.

Régimen de sanciones por infracciones

En principio se debe recordar que el artículo 28 *Ley 25.877* crea el SIDITYSS, con la finalidad de controlar y fiscalizar el cumplimiento de las normas de trabajo y de la seguridad social y su artículo 29 establece que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) será la autoridad de la aplicación del mencionado sistema, por lo que, en tal carácter, controla el cumplimiento de las exigencias de los convenios 81 y 129 OIT.

Además los *Convenios 81 y 129 OIT* establecen las funciones que tiene el SIDITYSS, entre las más destacadas señalan las de:

- Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo, seguridad e higiene, etc.
- Implementar mecanismos de información técnica y asesoramiento a efectos de mejorar las funciones de control y cumplimiento de la normativa.

Por su parte, es necesario destacar que MTESS aplica las penalidades correspondientes, sin perjuicio de las facultades concurrentes de la AFIP.

Además la *Ley 25.512* otorga funciones de autoridad central de inspecciones del trabajo al *Consejo Federal del Trabajo*.

El artículo 30 *ley 25.877* establece que cuando un servicio local de inspección del trabajo no cumpla con las exigencias dispuestas en los convenios citados, el MTESS previa intervención del Consejo Federal del Trabajo, ejercerá coordinadamente con éste y con las jurisdicciones provinciales las correspondientes facultades.

Este artículo fue uno de los que modificó la Cámara de Senadores restringiendo las facultades del Ministerio Central, ya que en su redacción original facultaba exclusivamente a dicho organismo, con previa intervención del Consejo Federal, pero sin ninguna participación de las jurisdicciones provinciales. Esto constituye un atisbo en el intento de poner luz respecto a la ya mencionada disputa sobre si el ejercicio de esta facultad de inspección corresponde a la jurisdicción central o bien a la provincial. En tal sentido se ha empezado a recorrer un camino hacia el reconocimiento de la prevalencia de la jurisdicción provincial aunque sólo se trate, por ahora, de una facultad coordinada.

El artículo 31 *ley 25.877*, en armonía con los convenios 81 y 129 OIT, prevé que los servicios de inspección deberán contar con los recursos adecuados para la real y efectiva

prestación del servicio y llevarán un registro de inspección, infracciones y sanciones; con la participación de las asociaciones sindicales en los procedimientos de fiscalización.

El artículo 34 de la ley 25.877 dispone que el MTESS debe destinar la totalidad de los recursos obtenidos por la aplicación de sanciones pecuniarias a la infracción de la normativa laboral -sea por imperio de la ley 25.212 (multas- pacto federal) o por el régimen sancionatorio de la AFIP- al fortalecimiento del servicio de inspección del trabajo. Dicho régimen general de sanciones por infracciones laborales fue aprobado por el Anexo II del Pacto Federal del Trabajo.

En cuanto a las infracciones, la Ley 25.212, las distingue en *leves, graves y muy graves*, efectuando una enumeración detallada de las conductas sancionadas en cada categoría.

Relacionado con el tema central de desarrollo de este trabajo, se considera *falta muy grave la omisión de inscripción del trabajador* en los libros de registro, salvo que se haya denunciado su alta a todos los organismos de la seguridad social incluidas las obras sociales. La AFIP, por su parte, duplica las multas aplicables por la falta de denuncia de trabajadores en relación de dependencia.

Cuando se trata de *infracciones de los empleadores a las obligaciones de la Seguridad Social*, el MTESS debe aplicar las penalidades correspondientes, pero no se aplica el régimen de la Ley 25.212 sino *la tipificación, procedimiento y régimen sancionatorio instituido en el marco de la AFIP en virtud de la Resolución General (RG) 1566/03* texto actualizado a partir de 01/12/2004 y sustituido por *Resolución General 2766 (15/02/2010)*, remitiendo las actuaciones, en su caso, para la determinación, percepción o ejecución de la deuda (artículo 37 Ley 25.877) a la AFIP.

Cabe aclarar que las modificaciones introducidas por la RG 2766/10 resultan de aplicación para las infracciones cometidas a partir del 01 de febrero de 2010, por lo que las infracciones constatadas con posterioridad a esa fecha pero referidas a incumplimientos producidos con anterioridad se rigen por la RG 1566 conforme a su texto sustituido en 2004.

Finalmente, el artículo 36 de la ley 25.877, faculta al MTESS a verificar y fiscalizar en todo el territorio nacional, el cumplimiento por parte de los empleadores de la obligación de declarar e ingresar los aportes y contribuciones sobre la nómina salarial, que integran el Sistema Único de la Seguridad Social (SUSS).

Empleo no registrado e insuficiente o defectuosamente registrado

Pese a todos los intentos legislativos y reglamentarios referidos igualmente los incumplimientos en materia de registración laboral y las consecuencias que ello acarrea (no sólo para el trabajador sino también para su grupo familiar y que necesariamente se extienden a la sociedad) continúan siendo frecuentes, abundantes y graves.

De datos extraídos de la realidad, se puede afirmar que en actividades como servicio doméstico, construcción, comercio y trabajo rurales es en las que predomina el incumplimiento en materia registral.

La Ley 24.013, ya citada, sanciona el *trabajo clandestino total* es decir empleo no registrado y el *trabajo clandestino parcial* en función de que la fecha de ingreso registrada es posterior a la real o de que se registra una remuneración que no es la real.

Condiciones de validez para la operatividad de las multas dispuestas por la ley 24.013:

- En primer término el vínculo laboral debe estar vigente.
- Además el trabajador deberá intimar, en virtud del artículo 11 LNE, a su empleador consignando las irregularidades en la registración e indicando la real fecha de ingreso y determinadas circunstancias que permitan calificar la registración como defectuosa. También deberá denunciar la categoría laboral real que le corresponde y remuneraciones percibidas al momento del emplazamiento.

Existe jurisprudencia que adopta un criterio restrictivo con relación al contenido de la intimación, sosteniendo que: “.. *No corresponde la indemnización fundada en el art. 10 de la ley 24.013 cuando el demandante no cumplimentó debidamente con lo requerido en el art. 11 de la norma citada, al haberse limitado a denunciar sólo el valor horario, sin brindar otro parámetro en orden a la registración correcta por la cual intimaba, sin indicar su remuneración mensual ni cuál era el horario cumplido, máxime si se argumentaba el cumplimiento de una jornada superior a la legal...*” (CNAT Sala I, Expte N° 23.646/02, Sent. Def. N° 81.023, “*Roca, Omar c/ Benavent Hnos SA y otro s/ despido*”, 15/9/03).

Pero la ausencia de individualización de la fecha de ingreso no obsta la procedencia de las multas de la Ley 24.013 en el supuesto de que la inscripción sea inexistente.

Otro requisito formal es el introducido por la Ley de Antievasión Fiscal Nro 25.345 (B.O. 17/11/00) que en su artículo 47 establece una nueva exigencia además de la del artículo 11 de la ley 24.013, esto es, la remisión a la AFIP (por parte del trabajador), antes de las veinticuatro (24) horas hábiles siguientes, de copia del requerimiento o intimación efectuado al empleador.

Esta exigencia opera al punto que, si pese a la inscripción por parte del empleador en el libro del artículo 52 LCT, no se acredita la correspondiente al SURL, procede la multa del art. 8 igualmente, como tiene dicho la Sala 5º, en “*Otero Delgado c/ Digicon y otro*”, 12/05/03, ya que ambos requisitos se deben considerar en forma conjunta.

Por su parte el Tribunal Superior de Justicia Sala Laboral de Córdoba se ha expedido en autos “*Invernizzi c/ Barrios*” 24/05/2006, respecto a la importancia de la comunicación a la AFIP como un requisito de validez para la procedencia de la indemnización del art. 8 LNE, estableciendo que se trata de una “exigencia ineludible” para que proceda la misma.

El plazo de intimación a fin de que el empleador normalice la situación registral, es de treinta (30) días corridos según inciso 2º del art. 3 del Decreto Reglamentario Nro. 2725/1991.

Si frente a tal requerimiento el empleador niega la existencia misma de la relación laboral, o desconoce la veracidad de los datos consignados por el trabajador, éste podrá validamente considerarse injuriado y disponer el distracto de modo indirecto, sin necesidad de esperar el transcurso de los treinta días, en virtud de la posición negativa asumida por el empleador.

En cambio el silencio del empleador no habilita la denuncia del contrato de trabajo con anterioridad a dicho plazo de treinta (30) días en los términos del artículo 11 LNE.

¿Qué dice la jurisprudencia respecto al plazo?

- *“... Si el trabajador produce el despido indirecto antes que venzan los treinta (30) días de la intimación, pierde la posibilidad de ser beneficiario de la indemnización prevista en el art. 8 de la LNE...”* (Suprema Corte de Justicia de Mendoza 16/10/03).
- *“... El art. 11 no dispone que el trabajador deba esperar los treinta (30) días para ser acreedor a la indemnización del art. 8 ley 24.013, si existe una causa justificada que imposibilite la continuación del vínculo laboral...”* (Suprema Corte Buenos Aires, “Degennaro Vicente c/ Navegar Argentina SRL y otro”, 20/08/03).
- *“... Si el trabajador intima en los términos del art. 11 LNE y ante la falta de respuesta se considera injuriado e indirectamente despedido, no tendrá derecho a reclamar las multas de los artículos 8, 9 y 10 y/o la indemnización del art. 15 si el empleador (antes de los treinta (30) días de la intimación) registra o regulariza la relación laboral aunque ya se hubiese disuelto el vínculo...”* (Sala 9, Cám. Trab., “Whebi c/ D`Amico”, 29/08/97).
- *“... Si el recurrente se desvinculó de la empresa en los términos del art. 57 de la LCT y exigió el pago de la indemnización correspondiente, debió haber evaluado que esa conducta traería aparejado resignar la indemnización agravada prevista en la ley 24.013 pues implicaba no respetar el plazo especial asignado para su procedencia...”* (CSJN, autos Fernández, Ireneo c/ SIPEM SRL y otros”, 16/5/00, Fallos 323:1118).

El mencionado artículo 8 de la LNE se ocupa de la situación de clandestinidad total, es decir de los contratos no registrados.

Establece que el empleador que no registra una relación laboral deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a una cuarta parte de las remuneraciones devengadas desde el comienzo del vínculo y fija un tope mínimo cuando determina que, en ningún caso, esta indemnización será inferior a tres (3) veces el importe mensual del salario que resulte de la aplicación del artículo 245 LCT, es decir que no será inferior a 3 veces la “mejor remuneración mensual normal y habitual” (MRMNH) devengada durante el último año de prestación de servicios.

Por su parte, la situación de clandestinidad parcial se encuentra contemplada en los artículos 9 y 10 de la LNE.

El artículo 9 de la LNE establece que el empleador que consigna en la documentación laboral una fecha de ingreso posterior a la real, abonará una indemnización equivalente a un cuarto del importe de las remuneraciones devengadas desde la real fecha de ingreso hasta la fecha falsamente consignada.

El artículo 10 de la LNE se ocupa de la situación en que el empleador registra una remuneración inferior a la real y manda a pagar al empleador una indemnización equivalente a una cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas y no registradas.

En estos casos de clandestinidad parcial no existe garantía de tope mínimo como en el caso de clandestinidad total.

Hay que tener en cuenta que la indemnización del artículo 8 no puede ser consagrada juntamente con la del artículo 9 y/o artículo 10, pero estas últimas pueden proceder por separado o en forma conjunta, ya que la doble irregularidad de fecha de ingreso postdata y remuneración inferior a la real pueden verificarse conjuntamente al ser recibido el emplazamiento por el empleador.

No ocurre igual con el artículo 8 cuya finalidad es obtener la registración por lo que una vez que el trabajador es registrado (aunque lo sea deficientemente) ya no procede esta indemnización, por ello si la registración es incorrecta, procederá el artículo 9 o el artículo 10 pero no el artículo 8, que opera solamente cuando el trabajador no está registrado.

También se debe tener presente que, para calcular las indemnización de los artículos 8, 9 y 10 LNE, no rige el plazo de prescripción de los dos (2) años anteriores a la intimación efectuada por el trabajador, es decir que para su cálculo se deberán computar las remuneraciones devengadas mientras persistió el trabajo no registrado o la registración defectuosa, sin tener en cuenta el tiempo de la relación de trabajo.

El único límite que existe es el que surge de la propia LNE cuando expresa que el plazo a computar será hasta dos (2) años anteriores a la fecha de entrada en vigencia de la ley 24.013 (Dic. 1989). En la práctica, es muy difícil que existan situaciones de irregularidades registrales con esa antigüedad, ya que de ser así habría que remontarse al año 1987, es decir más de veinte (20) años atrás.

El artículo 15 de la LNE, por su parte, establece que: *“si el empleador despidiere sin causa justificada al trabajador dentro de los dos años desde que se le hubiese cursado de modo justificado la intimación prevista en el art.11, el trabajador despedido tendrá derecho a percibir el doble de las indemnizaciones que le hubieren correspondido como consecuencia del despido. Si el empleador otorgare efectivamente el preaviso, su plazo también se duplicará. La duplicación de las indemnizaciones tendrá igualmente lugar cuando fuere el trabajador el que hiciera denuncia de contrato fundado en justa causa, salvo que la causa invocada no tuviera vinculación con las previstas en los art. 8, 9 o 10 y que el empleador acredite de modo fehaciente que su conducta no ha tenido por objeto inducir al trabajador a colocarse en situación de despido”*.

Autores, como Julio Grisolí, sostienen que éste se trata de un periodo de sospecha a favor del trabajador, mediante una *presunción iuris et de iure* de que el despido sin invocación de causa dispuesto por el empleador tiene como propósito castigar la conducta intimidatoria del trabajador.

De modo que continuando en esa línea podemos sostener que en caso de despido indirecto, la *presunción es iuris tantum*, de modo tal, que el empleador podrá eximirse probando la falta de vinculación entre el despido y la intimación cursada por el trabajador.

En caso de despido con justa causa, el empleador para eximirse del pago de esta indemnización, deberá acreditar que la causa invocada que origina el despido no tuvo vinculación con la intimación para la registración o regularización del trabajador, o bien, que su conducta no tuvo por objeto inducir al trabajador o colocarse en situación de despido indirecto.

Monto indemnizatorio

La doctrina mayoritaria y la jurisprudencia han determinado que es el doble de las indemnizaciones que corresponden por los rubros de antigüedad (art. 245 LCT), sustitutiva de preaviso (art. 232 LCT) e integración del mes de despido (art. 233 LCT) más el Sueldo Anual Complementario (SAC) proporcional correspondiente a estos últimos rubros, ya que éstas son las indemnizaciones que le corresponden como consecuencia del despido y no, por ejemplo, el pago de vacaciones proporcionales que no se deben como consecuencia del despido, puesto que se trata de haberes devengados y que se perciben cualquiera sea la forma de extinción de contrato.

Esta indemnización del artículo 15 LNE podría concurrir con cualquiera de las agravadas previstas en la LCT por ejemplo: maternidad, matrimonio, pero dichas indemnizaciones no se duplican porque el objeto jurídicamente protegido que las genera, es diferente.

Finalmente se impone una carga a la autoridad judicial o administrativa que oportunamente tome intervención en este tipo de reclamos, en el sentido que existe la obligación, y se tipifica como falta grave del funcionario (judicial o administrativo) actuante, la omisión de cursar información al SURL, quien a su vez remite los antecedentes a la AFIP a los efectos pertinentes.

En relación a lo expresado el Tribunal Superior de Justicia de Córdoba (TSJ), Sala Laboral en autos *"Bossa Hector c/ Freudemberg Productor del Hogar SRL - Dda. - Rec. Casación"* del 5/7/04 ha expresado: *".. en el caso la actora aduce inobservancia de los arts. 8, 11 y 15 LNE. El a-quo rechazó la indemnización del art. 8 LNE (sin tener en cuenta que la demandada había negado la existencia de la relación de trabajo) porque la intimación del trabajador carecía de los requisitos formales del art. 11 LNE (ya que no había probado la fecha de ingreso y la remuneración referida en la misiva)..."* El TSJ entendió que ello era irrelevante, puesto que el objetivo del art. 8 es lograr la registración del trabajador y al haberse negado la relación laboral (no registrándose al mismo) la indemnización del

art. 8 es procedente y resulta irrelevante que haya acreditado o no la fecha de ingreso y remuneración que denunció en su intimación...”

Por otra parte respecto al art. 15 LNE, el TSJ se expidió, manifestando que para que proceda la indemnización, el trabajador que se coloca en situación de despido indirecto, debe demostrar la relación causal entre la cesantía y alguna de las irregularidades de los arts. 8, 9 y 10 LNE. En el caso no se probó sino que incluso en la intimación se ratificó un reclamo anterior en sede administrativa por diferencias de haberes. De modo que la injuria existió antes de la intimación, no procediendo en consecuencia la indemnización del art. 15 LNE.

Este criterio es reiterado en diversos fallos, así el TSJ de Córdoba, en Sentencia Nro. 10 del 05/03/09, en autos *“Suárez Miguel A. c/ Manuel Videla - Demanda - Rec. de Casación”*, resolvió: *“... Ello demuestra que la circunstancia que generó la injuria existió antes que la intimación en los términos de la ley 24.013, ya que ésta es concomitante con el restante emplazamiento. La presunción del art. 15 debe así desplazarse. Ergo, corresponde rechazar el reclamo de que se trata...”*

La Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN) el 31/05/06 en autos *“Di Mauro José c/ Ferrocarriles Metropolitanos y otro s/ despido”*, sentó jurisprudencia respecto a la exigencia de comunicar la intimación a la AFIP.

En el caso se habían rechazado las indemnizaciones de los artículos 8 y 15 LNE y 2 de la 25.323 por no cumplimentar la comunicación a la AFIP, obligación que surge del artículo 11. Se resolvió que la remisión dispuesta por el artículo 11 inciso b) (AFIP) sólo resulta exigible para la indemnización del artículo 8, pero no para la procedencia de la indemnización del artículo 15 LNE, ya que no está comprendida en la enumeración del artículo 47 de la ley 25.345 que sólo alcanza a los artículos 8, 9 y 10 LNE pero no obsta a la duplicación del artículo 15, siempre que se hubiere cursado intimación al empleador, de manera justificada.

Análisis de la ley 25.323 (B.O. 11/10/2000)

La Ley 25.323, si bien vino a cubrir el vacío legislativo que señalamos, siguió el camino de la anterior 24.013 de perseguir la falta o incorrecta registración laboral imponiendo indemnizaciones agravadas pero no estableció normas que promovieran la registración, sino que sólo castiga su omisión.

Esta ley ataca el trabajo no registrado o deficientemente registrado ampliando la protección a aquellos trabajadores que al momento del despido no tienen registrada su relación laboral o la tienen registrada de manera deficiente o insuficiente.

La sanción prevista por el artículo 1º de la Ley 25.323 es la *duplicación de la indemnización por antigüedad* solamente y no requiere intimación previa del trabajador.

Como ya se expresó, debemos entender que esta ley vino a cubrir un vacío legislativo respecto a trabajadores que no se encuentran registrados o lo están insuficientemente y

son despedidos, por lo que no encuadran en la protección de la Ley 24.013 que requiere que esté vigente el vínculo laboral.

Claro que esta ley tiene sólo un efecto sancionatorio para el empleador, ya que al encontrarse extinguido el contrato de trabajo, es imposible perseguir su registración, sólo es posible lograr una indemnización agravada, la que procede si se configura alguna de las causales de extinción que originan la indemnización por antigüedad del artículo 245.

De modo que podríamos decir que si bien se trata de una Ley que cubrió un vacío legislativo, no lo ha hecho de manera integral, ya que ha protegido las situaciones de falta de registración o de registración defectuosa pero sólo de aquellos casos en que la extinción del contrato ha dado lugar a la indemnización del artículo 245 LCT, de este modo se han excluido las otras formas de extinción contractual, quedando estos trabajadores en igual situación de desprotección que antes de la vigencia de esta Ley 25.323. Por ejemplo la situación de un trabajador que renuncia a su trabajo, ya que esta extinción contractual no genera la indemnización del artículo 245 LCT y por lo tanto éste trabajador no cuenta con acción alguna para reclamar su situación de falta o insuficiente registración con posterioridad a la extinción del vínculo contractual.

Esta indemnización no es acumulable a la de los artículos 8, 9, 10 y 15 de la Ley 24.013.

Existen diferentes opiniones doctrinarias respecto al alcance de esta norma. En tal sentido una opinión minoritaria entiende que su alcance es más amplio que el de la LNE ya que el artículo 1 de la Ley 25.323 expresamente refiere que la indemnización será incrementada al doble “...cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no esté registrada o lo esté de modo deficiente...”. Por lo que, al no especificarse que se refiere concretamente a las situaciones que prevé la LNE en sus arts. 9 y 10 sino que se ha utilizado la expresión “modo deficiente” se pueden incorporar, como pasibles de la indemnización agravada, otras situaciones de deficiencia registral que excedan las de fecha postdatada o remuneración inferior a la real.

Frente a esta opinión encontramos la mayoritaria que señala a esta norma como complementaria de la LNE en el sentido ya expresado.

La Ley Antievasión Nro. 25.345 (26/11/00)

También podemos incluir dentro de esta corriente de sancionar la falta o incorrecta registración laboral a la *Ley Antievasión Nro. 25.345*, que introdujo modificaciones a los artículos 80 y 132 bis de la LCT. Impone sanciones conminatorias para los casos en que el empleador omite entregar las pertinentes certificaciones de servicios y remuneraciones a sus trabajadores o bien cuando se constata que no ha integrado los aportes y contribuciones a los sistemas que correspondan en virtud de su obligación directa de contribuir y de la que detenta en carácter de agente de retención respecto a la obligación de aportar de los trabajadores.

Esta norma tampoco introduce normas tendientes a alcanzar la correcta registración, sino que sólo sanciona su incumplimiento.

En el *artículo 80 LCT* se establece que ingresar los fondos de seguridad social por parte del empleador y los sindicales a su cargo, ya sea como obligación directa o como agente de retención, es una obligación contractual del empleador.

Dichas sumas son las destinadas al Sistema Integrado de Jubilación y Pensión, Obras Sociales, Régimen de Asignaciones Familiares y Asociaciones Sindicales, a AFIP, Ley 24.557 (LRT), aportes Ley 19.032 y Seguro de Vida Obligatorio.

A tal punto se considera una obligación contractual, que el trabajador podría justificar su despido indirecto por la falta de cumplimiento de esta obligación por parte del empleador, por supuesto que previa intimación a su cumplimiento.

El empleador está obligado a acreditar ante el trabajador, mediante constancias documentadas, que ha efectuado los aportes mencionados, por esta razón, al momento de la extinción, o cuando exista causa para que el trabajador dude sobre su cumplimiento, el empleador deberá extenderle las pertinentes certificaciones de servicios y remuneraciones.

De lo expresado surge que el artículo 80 LCT establece una obligación contractual que tiene dos aristas, por un lado la obligación de ingresar los fondos de la seguridad social y sindicales y, por el otro, la de entregar las certificaciones pertinentes.

Relacionado con este tema de la prueba, la Sala Décima de la Cámara Unica del Trabajo de Córdoba, en un fallo del 20/11/03, en autos: "*Bustamante c/ Gonzalez*", determinó que la carga de la prueba de la falta de entrega de la certificación a que se refiere el artículo 80 de la LCT, corresponde al trabajador.

En tal sentido se debe actuar con cautela ya que la inversión de la carga probatoria no procede para todos los hechos objeto de prueba, así, como surge del fallo mencionado, el hecho puntual de que el empleador no haga entrega de las pertinentes certificaciones debe ser probado por quien lo alega, es decir por el trabajador, dejándose de lado, en este caso, el principio procesal laboral de la inversión probatoria.

Si el empleador no entrega dicha constancia dentro de los dos (2) días hábiles desde el requerimiento que le formule el trabajador, es sancionado con el pago de una indemnización equivalente a tres (3) veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual (MRMNH) percibida en el último año o en el tiempo de prestación de servicios, si éste fuese menor. Esto sin perjuicio de las sanciones conminatorias para cesar con esa conducta omisiva que le pueda imponer la autoridad judicial competente.

De ello se deduce que el incumplimiento de esta norma no constituye injuria grave suficiente para justificar un despido indirecto puesto que en la misma ya se han previsto sanciones indemnizatorias específicas.

Por su parte el *artículo 132 bis LCT* establece que si el empleador efectuó las retenciones al trabajador y al momento de la extinción no se encuentran, total o parcialmente, ingresadas a los organismos ya mencionados deberá, desde ese momento, abonar al

trabajador afectado una *sanción conminatoria* mensual equivalente a la remuneración percibida al momento de la extinción del contrato.

Cabe señalar que la norma no sanciona la falta de ingreso de las contribuciones a cargo del empleador como obligado directo, sino la retención de los aportes a cargo del trabajador, en su función de agente de retención.

El importe de la sanción se devengará hasta que el empleador acredite fehacientemente haber ingresado los fondos retenidos o, en su caso, haber formalizado un plan de pagos ante el organismo pertinente.

Para que proceda esta sanción y la indemnización prevista en el artículo 80 LCT, el Decreto 146/01 estableció que el trabajador debe intimar previamente al empleador para que en el término de treinta (30) días corridos (desde la recepción) ingrese dichos fondos con sus intereses y el pago de las multas pertinentes. Este también es un plazo de gracia que se otorga al empleador incumplidor para que regularice la situación.

Hay algunos autores que sostienen que el Decreto 146/01 al establecer dicho plazo (no previsto en la Ley) incurre en exceso reglamentario y por lo tanto puede ser atacado de inconstitucional, la jurisprudencia está también dividida sobre el tema pero esta última se trata de una postura minoritaria.

Del análisis de jurisprudencia surge que, sosteniendo el criterio mayoritario sobre el tema, la Sala Décima de la Cámara Única del Trabajo de Córdoba, resolvió en diversas causas que si el trabajador no está registrado o está registrado deficientemente, estas situaciones no lo habilitan para perseguir la sanción pecuniaria del artículo 132 bis LCT, ya que esta norma sanciona la retención indebida de aportes por parte del empleador y no la correcta registración.

De modo que la sanción no se aplica a casos de “empleo no registrado”, puesto que el bien jurídico protegido por la norma es la consecuencia de la retención indebida y no la registración en sí.

Análisis de la Ley 26.476

Finalmente, *Ley 26.476* es el primer intento legislativo que persigue este objetivo de intentar “prevenir” la falta de registración laboral o de regularización de la registración insuficiente, antes que se produzca el distracto y preservando la continuidad del vínculo laboral. No es una norma que castiga el incumplimiento sino una norma que promueve el cumplimiento registral y que cambia, si se quiere, la táctica para que los empleadores cumplan la normativa laboral vigente en materia registral, sin implementar indemnizaciones agravadas y otorgando la posibilidad de que accedan mediante un sistema de beneficios y planes de pagos.

El análisis se realiza respecto a la regularización de deudas en torno a la registración laboral.

Esta ley, en la parte pertinente a nuestra disciplina de derecho del trabajo y de la seguridad social, persigue la regularización de impuestos y recursos de la seguridad social, la regularización del empleo no registrado o insuficientemente registrado y la promoción para que los nuevos contratos de trabajo se regularicen utilizando como herramienta para lograrlo la condonación de deudas y el otorgamiento de planes de pagos.

En principio establece que los contribuyentes y responsables de los impuestos y de los recursos de la seguridad social, cuya aplicación, percepción y fiscalización se encuentra a cargo de la AFIP, en caso de tener obligaciones vencidas o infracciones cometidas al 31 de diciembre de 2007, pueden acogerse a un régimen de regularización de deudas tributarias y de exención de intereses, multas y demás sanciones (determinadas en la misma ley), con excepción de los aportes y contribuciones con destino al sistema nacional de obras sociales.

Entre los beneficios que se prevén para los empleadores que se adapten a este régimen se establece que se *suspenderán las acciones penales* en curso y se *interrumpirá la prescripción penal*, cualquiera sea la etapa del proceso en que se encuentre la causa, siempre y cuando la misma no tuviere sentencia firme.

Otro beneficio que surge es la *cancelación total de la deuda* (de contado o mediante plan de facilidades de pago), cuyo efecto es la extinción de la acción penal, en la medida que no existiera sentencia firme. Ahora bien, si el deudor incumple total o parcialmente el plan de facilidades de pago, consecuentemente se reanuda la acción penal o la promoción por parte de la AFIP de la denuncia penal que corresponda.

El artículo 4 refiere que el alcance de la condonación se dirige a:

- a) las multas y demás sanciones, que no se encuentren firmes;
- b) los intereses resarcitorios y/o punitivos y/o los previstos en el artículo 168 (interés que fija el Tribunal Fiscal cuando advierte que la apelación es maliciosa) de la ley 11.683 (Ley de Procedimiento Tributario), texto ordenado en 1998 y sus modificaciones.

Son *excepciones* a la condonación de deudas:

- a) Los intereses correspondientes a los aportes retenidos al personal en relación de dependencia con destino al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones y
- b) Los intereses y multas derivados de las cuotas destinadas a las Aseguradoras de Riesgos de Trabajo.

Claro que para obtener el beneficio de condonación que establece esta ley se deberá cumplir con otras obligaciones que habían sido contraídas con anterioridad y que no son objeto de exenciones en esta norma, es decir que para alcanzar los beneficios de la Ley 26.476, los empleadores deberán acreditar, respecto de *capital, multas firmes e intereses no condonados*, algunas de las siguientes situaciones:

- a) Cancelación con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley;

b) Cancelación mediante pago al contado, hasta la fecha en que se efectúe el acogimiento al presente régimen;

c) Cancelación total mediante el plan de facilidades de pago que al respecto disponga la AFIP, que podrá ser de:

1) un pago a cuenta equivalente al seis por ciento (6%) de la deuda, y

2) Por el saldo de deuda resultante, hasta ciento veinte (120) cuotas mensuales, con un interés de financiación del cero setenta y cinco por ciento (0,75%) mensual.

Por otra parte, como se ha señalado anteriormente, se pretende incentivar y alcanzar la *regularización del empleo como la regularización de registración insuficiente* en los términos de los arts. 8, 9 y 10 de la LNE.

Para ello se establece que en la medida que se cumplan los requisitos del art. 7 de la LNE se logrará:

a) la condonación de las infracciones, multas y sanciones previstas en las leyes 11.683 (Ley de Procedimiento Tributario), 17.250 (Ley que establece los requisitos para los obligados con las Cajas Nacionales de Previsión), 22.161 (Ley de Cajas de subsidios familiares para Comercio e Industria y Caja de asignaciones familiares para personal de la estiba), 24.769 (Régimen Penal Tributario), 25.212 (Ley de ratificación del Pacto Federal del Trabajo), 25.191 (Ley de trabajadores rurales) y 22.250 (Régimen laboral de obreros de la construcción);

b) En caso de regularizar *hasta diez (10) trabajadores*, inclusive, se extinguirá la deuda -capital e intereses- originada en la falta de pago de aportes y contribuciones con destino a los subsistemas de la seguridad social que se detallan a continuación:

1. Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, Ley 24.241 y sus modificaciones.

2. Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados, Ley 19.032 y sus modificaciones.

3. Régimen Nacional del Seguro de Salud, Ley 23.661 y sus modificaciones.

4. Fondo Nacional de Empleo, Ley 24.013 y sus modificaciones.

5. Régimen Nacional de Obras Sociales, Ley 23.660 y sus modificaciones.

6. Régimen Nacional de Asignaciones Familiares, Ley 24.714 y sus modificaciones.

7. Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores, Ley 25.191.

8. Ley de Riesgos del Trabajo, 24.557 y sus modificaciones.

Este beneficio también comprende a la deuda -capital e intereses- en concepto de cuotas sindicales correspondientes a las cotizaciones ordinarias y extraordinarias de

los afiliados y de contribuciones de solidaridad, pactadas en los términos de la Ley de Convenciones Colectivas.

c) Además los trabajadores incluidos en la regularización de esta ley tendrán derecho a computar sesenta (60) meses de servicios con aportes (o la menor cantidad de meses por las que se los regularice, si son menos de 60, a fin de cumplir con los años de servicios requeridos por la Ley 24.241 y sus modificaciones para la obtención de la Prestación Básica Universal y para el beneficio de prestación por desempleo previsto en el artículo 113 de la Ley 24.013.

Por su parte los meses regularizados serán considerados respecto de la prestación adicional por permanencia pero no se computarán para el cálculo del haber de la misma ni de la prestación compensatoria.

d) en caso de tratarse de la regularización de más de diez (10) trabajadores, *a partir del número once (11), inclusive*, para la procedencia de los beneficios referidos anteriormente se deberá cancelar, sólo por dichos trabajadores, las obligaciones adeudadas -capital e intereses- en concepto de aportes y contribuciones, con destino a todos los subsistemas de la seguridad social ya enumerados con exclusión de la Ley de Riesgos del Trabajo.

Para el pago de estas obligaciones se deberá observar un plan de facilidades de pago, ante la AFIP, con las siguientes características:

a) El interés de consolidación de cada una de las deudas que se incluya no podrá superar el veinte por ciento (20%) del respectivo capital;

b) El interés anual de financiación será del seis por ciento (6%), calculado sobre el importe de cada cuota del plan de pago;

c) Un pago a cuenta equivalente al seis por ciento (6%) de la deuda, y el saldo resultante en hasta ciento veinte (120) cuotas mensuales.

El *plazo de vigencia* de estos beneficios se estableció por ciento ochenta (180) días y, según el artículo 2 de la Ley 26.476, se otorgaba por única vez, entre el primer mes calendario posterior al de la publicación de la reglamentación del régimen en el Boletín Oficial (24/12/08) y el sexto mes calendario posterior al de dicha fecha.

Por su parte la *Resolución General de la AFIP Nro. 2537/09* estableció expresamente que la regularización registral a efectos de la Ley 26.476 vencía el 02 de agosto de 2009, aparentemente tomando como fecha de publicación la de la AFIP del 02/02/09.

Esto generó algunas dudas en el sentido de que si se tomaba como fecha de publicación oficial la de AFIP (02/02/09), aplicando el criterio del art. 2 de la Ley 26.476, entonces el periodo de vigencia sería desde el 01 de marzo de 2009 (primer mes calendario posterior al de la publicación) y hasta el 31 de agosto de 2009, máxime si tenemos en cuenta que algunas resoluciones reglamentarias establecían como fecha tope para obtener los beneficios o para realizar los trámites pertinentes esa fecha.

Pese a lo expresado fue públicamente conocido, incluso a través de los medios periodísticos y publicitarios, que la fecha de culminación de la vigencia de estos beneficios sería el *31 de agosto de 2009*.

Este plazo fue expresamente prorrogado mediante *Decreto del PEN Nro. 018/2009*, emitido el 30 de Julio de 2009 y publicado B.O. el 31 de julio de 2009, que estableció la prórroga del plazo establecido por el artículo 14 de la ley 26.476 (4).

Teniendo en cuenta que se comprobó una amplia adhesión por parte de los empleadores al sistema de regularización registral, los plazos otorgados por la norma fueron prorrogados en sucesivas oportunidades.

La última prórroga se materializó por *Decreto del PEN Nro. 68/2011* (5), publicado en Boletín Oficial el 31 de enero de 2011 y con sanción el 24 de enero del mismo año. Este decreto señala que la Ley 26.476 constituye una herramienta de promoción del “Trabajo Decente”, por tal motivo resulta oportuno prorrogar el plazo de vigencia para el beneficio dispuesto en el Capítulo II del Título II de la Ley 26.476, desde el 01 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2011. Consecuentemente, el régimen de la Ley 26.476 se encuentra plenamente vigente a la fecha.

En relación al plazo de vigencia es importante señalar que, como consecuencia de las diferentes interpretaciones que dio lugar el tema ya referido, la justicia fue la encargada de dar respuesta.

Así resulta interesante señalar un fallo que rechazó la incorporación a la moratoria impositiva, que rigió hasta fines de agosto de 2009, de deudas con vencimiento posterior al 31 de diciembre de 2007. Para los jueces, la AFIP cometió un exceso reglamentario al extender el plazo legal a través de una resolución general.

Si bien, al sancionarse la Ley 26.476, se admitía la inclusión de deudas con vencimiento al 31 de diciembre de 2007; posteriormente y a través de una resolución general, el Fisco permitió la regularización de aquellas derivadas de obligaciones fiscales que vencían a esa fecha. Es decir, ganancias del ejercicio 2007, que se pagaba ya en 2008, y el IVA de diciembre de 2007, que también vencía al año siguiente.

Sin embargo, la suerte de inmunidad de quienes adhirieron al régimen, encontró un punto de quiebre a la garantía penal que, en principio, éste les ofrecía.

La Sala B de la Cámara en lo Penal Económico de Capital Federal –en el marco de un incidente promovido por Claudio Daniel Isali por aplicación del artículo 3º de la Ley 26.476 que involucró a la empresa Ubicar SRL sobre infracción a la Ley 24.769 del 27 de Abril de 2010- consideró que la AFIP cometió un exceso reglamentario al extender el plazo establecido por ley a través de una simple resolución general.

(4) Registro del MTESS. Ley N°26.476. Resolución MTESS N°3, 12/01/09. Resolución General AFIP N° 2537 26/01/09.

(5) Registro MTESS. Ley 26.476. Decreto N° 2166, 28/12/09. Resolución General AFIP N° 2650,03/08/09. Res. MTESS Nros. 3, 12/01/09. R. 347, 24/04/09. R. 589,07/07/09. R. 122, 27/01/10.

En consecuencia, los magistrados rechazaron el pedido de suspensión de la acción penal tributaria, respecto de las deudas con vencimiento posterior al 31 de diciembre de 2007.

El novedoso fallo, si bien no está referido específicamente al tema de la regularización registral de los contratos de trabajo, constituye un importante antecedente aclaratorio del plazo de vigencia de los beneficios de la ley que se analiza.

Nuevos contratos

Los empleadores, por el término de veinticuatro (24) meses contados a partir del mes de inicio de una nueva relación laboral o de la regularización de una preexistente con ausencia total de registración, gozarán (por dichas registraciones) de una *reducción de sus contribuciones* vigentes con destino a los siguientes subsistemas de la seguridad social:

- a) Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, ley 24.241 y sus modificaciones;
- b) Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados, Ley 19.032 y su modificaciones;
- c) Fondo Nacional de Empleo, Ley 24.013 y sus modificaciones;
- d) Régimen Nacional de Asignaciones Familiares, Ley 24.714 y sus modificaciones;
- e) Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores, Ley 25.191.

Esa reducción consiste en que durante los primeros doce (12) meses sólo se ingresará el cincuenta por ciento (50%) de las citadas contribuciones y por los segundos doce (12) meses se pagará el setenta y cinco por ciento (75%) de las mismas.

A fin de que estas reducciones no afecten los derechos de los trabajadores frente a la seguridad social, el Poder Ejecutivo Nacional es el encargado de adoptar los recaudos presupuestarios necesarios para compensar las reducciones.

Están exceptuadas de este beneficio las contribuciones con destino al Sistema de Seguro de Salud previstas en las Leyes 23.660 (Ley de Obras Sociales) y 23.661 (Sistema Nacional de Seguro de Salud) y sus respectivas modificaciones, como también las cuotas destinadas a las administradoras de riesgos del trabajo en el marco de la Ley 24.557 y sus modificaciones.

A fin de amparar los vínculos laborales vigentes y prevenir el supuesto fraude laboral, se estableció que este beneficio no se otorgaría con relación a los siguientes trabajadores:

- a) Los que hayan sido declarados en el régimen general de la seguridad social hasta la fecha en que las disposiciones de esta ley tuvieran efecto y continuaran trabajando para el mismo empleador, con posterioridad a dicha fecha.
- b) Los que hubiesen sido declarados en el régimen general de la seguridad social y luego de producido el distracto laboral, cualquiera fuese su causa, hubiesen sido rein-

corporados por el mismo empleador dentro de los doce (12) meses, contados a partir de la fecha de desvinculación.

c) El nuevo dependiente que se contratara dentro de los doce (12) meses contados a partir de la extinción incausada de la relación laboral de un trabajador que haya estado comprendido en el régimen general de la seguridad social.

Quedan excluidos de pleno derecho de este beneficio los empleadores, cuando:

a) Se le constatará personal no registrado por períodos anteriores a la fecha en que las disposiciones de esta ley entraran en vigencia, o posteriores a dicha fecha y hasta dos (2) años de finalizada dicha vigencia.

b) Incluyeran a trabajadores en violación a lo explicitado en el párrafo anterior.

La exclusión se producirá en forma automática desde el mismo momento en que se incurra en cualquiera de las causales indicadas.

A modo de sanción se ha previsto que el incumplimiento de las disposiciones contenidas en esta ley produciría el decaimiento de los beneficios otorgados. En tal caso los empleadores deberán ingresar la proporción de las contribuciones con destino a la seguridad social de las que fueron eximidos, con más los intereses y multas correspondientes.

También se debe tener presente que la Ley 26.476 en su art. 41 establece expresamente una serie de *exclusiones*, a saber:

a) los declarados en estado de quiebra, respecto de los cuales no se hubiera dispuesto continuidad de la explotación,

b) los querellados o denunciados penalmente por evasión impositiva,

c) los denunciados formalmente o querellados penalmente por delitos comunes, que tuvieran conexión con el incumplimiento de sus obligaciones tributarias,

d) Las personas jurídicas -incluidas las cooperativas- en las que, según corresponda, sus socios, administradores, directores, síndicos, miembros del consejo de vigilancia, consejeros o quienes ocupen cargos equivalentes en las mismas, hubieran sido denunciados formalmente o querellados penalmente por evasión impositiva o por delitos comunes conexos,

e) Los que ejercieran o hayan ejercido la función pública, sus cónyuges y parientes en el primer grado de consanguinidad ascendente o descendente en referencia exclusivamente al Título III, en cualquiera de los poderes del Estado nacional, provinciales, municipales o de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Por vía reglamentaria se estableció que los beneficios sólo alcanzan a la remuneración regularizada.

Otra norma de interés es el art. 45, que expresa que los sujetos que fueron empleadores alcanzados por las disposiciones de la presente ley, mantendrán los beneficios creados por ésta, mientras no disminuyeran la plantilla total de trabajadores hasta dos (2) años después de la finalización del régimen de beneficios.

Reglamentación

Se ha plasmado en las Resoluciones Generales de la AFIP Nros. 2536/09 y 2537/09, que establecieron el procedimiento para activar los beneficios de la Ley 26.476.

La Resolución Nro. 2537/09, indica los parámetros para considerar que una registración está regularizada y dice que será cuando se ingresan los datos en el sistema “*MI SIMPLIFICACION*” y en los registros laborales. A tal efecto el empleador deberá: 1) dar de alta al trabajador utilizando los códigos del Anexo de la Resolución General AFIP N° 2536/09; 2) de corresponder, rectificar la fecha de ingreso y/o las remuneraciones; 3) presentar las declaraciones juradas originales o rectificativas, correspondientes a los períodos fiscales que se regularicen; 4) incorporar a los trabajadores y/o las reales remuneraciones regularizados, en las declaraciones juradas determinativas y nominativas de las obligaciones con destino a la seguridad social, correspondiente al período devengado diciembre 2008 y siguientes.

En cuanto a la selección de los trabajadores a regularizar la Resolución reglamentaria determina que el empleador debía comenzar a registrar a los de mayor antigüedad y, en caso de igualdad de antigüedad, a los de menor remuneración.

Posteriormente y para concluir el procedimiento, la AFIP comunicará a los organismos de la seguridad social la regularización de la registración, y (hasta diez trabajadores) la extinción de la deuda por aportes y contribuciones (capital e intereses).

Por su parte la *Resolución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social Nro. 3/2009* reglamentó el Título II, capítulo I (Regularización del Empleo) y Título IV (Disposiciones Generales) de la Ley 26.476.

Además la *Resolución Nro.347/2009-MTESS* estableció el procedimiento y requisitos para aplicar el régimen de la Ley 26.476 a la Industria de la Construcción (Ley 22.250).

La *Resolución General de la AFIP 2576/09* del 16/03/09, por su parte, incluyó en los beneficios de la ley a los trabajadores autónomos.

Algunas reflexiones sobre las consecuencias de la reforma

1.- Del análisis de la Ley 26.476 se puede inferir que según el artículo 1 del mismo quedan *excluidas* del beneficio de condonación las deudas en concepto de *Obras Sociales*, entre otras.

Pero continuando el análisis, se observa que el artículo 11 inc. b) estableció que para el caso de regularización de hasta diez trabajadores se previó la *extinción de la deuda* (capital e intereses) por falta de pago de aportes y contribuciones a los subsistemas de

seguridad social y entre ellos se enumera el *Régimen Nacional de Obras Sociales de la ley 23.660 y sus modificatorias*.

Aparentemente, hay contradicción entre las dos normas. Hay opiniones que explican esto aduciendo que el art. 1 se estaría refiriendo a contratos de trabajo extinguidos y el artículo 11 a contratos de trabajo vigentes pero ello no surge expresamente de la letra de la ley. Este debió ser un tema de aclaración por vía reglamentaria que hasta la fecha no se ha efectuado.

2.- Otra observación que se puede formular también surge del artículo 11 en cuanto a que cuando enumera las deudas a las que alcanza la condonación expresa que este beneficio también comprende a la deuda -capital e intereses- en concepto de cuotas sindicales correspondientes a las cotizaciones ordinarias y extraordinarias de los afiliados y de contribuciones de solidaridad, pactadas en los términos de la Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo.

En este punto podemos ser coincidentes con quienes señalan la necesidad de analizar la constitucionalidad de esta parte del artículo 11 (6) ya que, aparentemente, se está condonando una deuda sobre cuotas sindicales disponiendo y avanzando sobre el patrimonio de terceros lo que puede ser atentatorio de la constitucionalidad del derecho de propiedad.

3.- Idéntico razonamiento cabe respecto a la condonación de deudas sobre alícuotas de las Aseguradoras de Riesgos de Trabajo de la Ley 24 557, pues no hay que olvidar que las ART son entes privados con fines de lucro y esta norma avanzó contra sus posibles créditos que forman parte de su patrimonio.

4.- También se plantearon algunos interrogantes sobre cómo jugarían los plazos de esta ley que analizamos y los de la Ley 24.013.

Es decir, como ya se ha analizado la Ley 24.013 establece, en virtud de su artículo 11, que cuando el trabajador intima su empleador a los fines de lograr su registración laboral o la regularización de una registración deficiente, a partir de dicha intimación el empleador cuenta con treinta (30) días para proceder a la correcta registración y, en caso de no hacerlo, se configura una injuria grave que justifica el despido indirecto.

La Ley 26.476 otorgó a los empleadores un plazo de 180 días para proceder a las regularizaciones de deudas o a la registración de los contratos de trabajo o regularización de contratados insuficientemente registrados. Además, se debe tener en cuenta que ésta es una ley posterior y especial, que en opinión de algunos podía dejar sin efecto la Ley 24.013 en lo que se refiere al plazo de treinta (30) días referido anteriormente.

Esta última interpretación puede considerarse excesiva puesto que la Ley 26.476 persigue la regularización de deudas al sistema y la Ley 24.013 persigue la registración

(6) TOSELLI, Carlos Alberto, Conferencia de "Las últimas reformas en el Ordenamiento Laboral", organizada por la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social - Filial Córdoba, Salón Biale Massé, (Cámara del Trabajo de la ciudad de Córdoba, Tribunales III, 05/03/09).

laboral, por lo que al tener distinto objeto no opera la interpretación de considerar que la primera deroga la segunda.

Se abre el interrogante sobre ¿qué ocurriría en un caso concreto si el trabajador intima a su empleador en los términos y bajo los apercibimientos de la Ley 24.013 y éste responde que se ha acogido a los beneficios de la Ley 26.476 que le otorga ciento ochenta (180) días desde la entrada en vigencia de la ley para regularizar la situación? Es decir que, en vez de treinta (30) días de la 24.013, el empleador podría contar con un plazo mayor hasta el 31/08/09 por la Ley 26.476 y hasta las fechas determinadas por sus sucesivas prórrogas.

Siguiendo con la afirmación de que dichos cuerpos legales están en contraposición y persiguen objetivos diferentes, queda claro que el trabajador que intimó en los términos de la Ley 24.013 podría producir el despido indirecto luego de transcurridos los treinta (30) días, en la medida que se cumplan todos los recaudos de dicha ley.

Todo esto desde la óptica de una de las tantas interpretaciones que puede tener este tema. Lo correcto hubiese sido que la propia Ley 26.476 hubiese dejado expresamente aclarado el punto, pero ello no ha ocurrido. Tampoco se ha resuelto por vía reglamentaria, por lo que quedamos a la expectativa de las decisiones jurisprudenciales que, sobre estos conflictos de intereses, se dicten.

En tal sentido podemos referir que los jueces laborales, no obstante lo sostenido por la Ley 26.476, continúan remitiendo los antecedentes a la AFIP cuando se ha probado en juicio una relación laboral no registrada, clandestina o de deficiente registración, en cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 17 de dicha Ley 24.013. Así podemos citar un fallo de la Sala Décima de la Excma. Cámara del Trabajo de Córdoba, que en autos "*Pereyra María Rosa del Milagro c/ Herrero Claudio Lorenzo y otros - Ordinario - Despido*" (Expte. 71.821/37), Sentencia del 18/05/10, señaló: "... *Habiéndose acreditado en la causa que el actor no se encontraba correctamente registrado ante los Organismos Previsionales y de Fiscalización correspondiente, de conformidad a lo dispuesto por el art. 17 de la Ley 24.013, se deberá remitir copia de este pronunciamiento a la Administración Federal de Ingresos Públicos (A.F.I.P.), a sus efectos...*" Igual criterio había adoptado el juzgador en autos "*Sánchez Pablo Raúl c/ Torres Mónica Luisa y Otro- Ordinario- Despido*" (Expte. 68.080/37), Sentencia del 21/04/09, en cuanto pese a la vigencia de la Ley 26.476 sostuvo: "... *De conformidad a lo dispuesto por el art. 17 de la Ley 24.013, sin perjuicio de lo dispuesto por la Ley 26.476, deberá remitirse copia certificada de este pronunciamiento a dicho Organismo de Fiscalización, a los efectos correspondientes...*"

Debemos entender entonces que la Ley 26.476 tiene una finalidad distinta a la que preveía y mantiene en vigencia la Ley 24.013, pues esta última norma sigue vigente y los empleadores que no cumplimentan sus disposiciones de registración laboral, pese a la vigencia de aquélla, continuarán siendo sancionados pecuniariamente con indemnizaciones agravadas.

5.- Por otra parte, es de destacar que del informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Tra-

bajo (7) surgen algunas observaciones que se efectúan a nuestro país en relación a esta ley que se analiza.

“La Comisión pide al Gobierno que informe sobre el impacto en la práctica de esta ley, del Plan Nacional de Regulación del Trabajo y de las demás medidas adoptadas para fomentar la regularización de los trabajadores no registrados con miras a reducir su vulnerabilidad y mejorar sus condiciones de trabajo.”

Hasta la fecha no se han conocido públicamente los resultados de tal informe solicitado por la Comisión pero es de señalar la preocupación de la OIT por proteger el contrato de trabajo, puesto que se advierte su vulnerabilidad ante los posibles reclamos de los trabajadores a fin de que se regularicen sus relaciones laborales.

IV. Conclusiones

La 26.476 nació como una ley que beneficia a los que, por mucho tiempo, no cumplieron sus obligaciones registrales y mantenían deudas. Esto ha irritado las susceptibilidades de los que siempre cumplieron tales obligaciones ya que, pareciera que les otorga un “premio” por no cumplir con sus obligaciones impositivas condonándoles la deuda.

Si se analiza desde la óptica del trabajador que se encuentra en una situación registral irregular, se puede concluir que es una ley muy valiosa porque les abre la posibilidad de regularizar sus contratos de trabajo y así acceder a los beneficios de la seguridad social, los que no puede usufructuar si mantienen en la clandestinidad, sea total o parcial, sus relaciones laborales.

De este intento por dar un panorama integral de lo que significa registración laboral y de los requerimientos principales a tener en cuenta en el proceso de registración del contrato de trabajo, podemos concluir que, se advierte que existe una clara evidencia respecto a las causas de la problemática de la registración laboral en nuestro país, las que han sido atacadas por la vasta legislación imperante, pero pese a ello, la situación socio política y económica del país ha imposibilitado que los trabajadores se encuentren en posición de ejercitar los derechos previstos en las normativas analizadas. Será necesario, por parte del Estado, rever una política de control, con ajustes, (en especial de la excesiva rigurosidad formal con que se interpretan las normas) a fin de restaurar el carácter tuitivo del derecho del trabajo, que existe desde siempre y que se encuentra debilitado. Esto surge del hecho real que el trabajador no puede ejercitar libremente sus derechos por temor a la pérdida de su fuente de trabajo, aceptando en definitiva prestar servicios bajo condiciones sancionadas punitivamente.

Pese a que la ley de blanqueo laboral constituye un avance importante en materia de registración contractual se trata de una afirmación que sólo se podrá convalidar cuando culmine el plazo de vigencia de la norma y se puedan apreciar los resultados concretos, aunque aún no ha logrado revertir las consecuencias señaladas, alcanzando sólo su objetivo recaudador.

(7) Conferencia Internacional del Trabajo, 100° reunión, 2011.

En términos generales se hace necesario encontrar un punto de equilibrio entre el ideal de eficacia productiva y la necesidad de que los contratos de trabajo cuenten con una correcta regularización registral.

V. Bibliografía

DE DIEGO, Julián. *Jornada de Trabajo y Descansos*, Ed. Depalma, 2da. Ed. Actualizada, Abeledo Perrot, Buenos Aires, 1998.

GRISOLIA, Julio Armando. *Manual de Derecho Laboral*, Lexis Nexis, Buenos Aires, 2005.

GRISOLIA, Julio Armando. *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2da. Edición actualizada, Depalma, Buenos Aires, 2001.

KROTOSCHIN, Ernesto. *Manual de Derecho del Trabajo*, Ed. Depalma, Buenos Aires, 1968.

MARTINEZ VIVOT, Julio. *Elementos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ed. Astrea, Buenos Aires, 1996.

MIROLO, René Ricardo. *Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Advocatus, Córdoba, 1998.

PODETTI, Humberto. *Política Social*, Buenos Aires, 1982.

RODRIGUEZ MANCINI, Jorge. *Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ed. Astrea, Buenos Aires, 1996.

TOSELLI, Carlos Alberto. *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Alveroni Ediciones, Córdoba, 2006.

VAZQUEZ VIALARD, Antonio. *Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, Capital Federal, 1989. ♦