

Universidad Nacional de Córdoba
Facultad de Ciencias Económicas
Escuela de Graduados

Especialización en Derecho del Trabajo y de
la Seguridad Social

TRABAJO FINAL

**EMPLEO NO REGISTRADO EN
ARGENTINA**

AÑO 2023

Autor: Cr. Ocampo Mauro Daniel - DNI: 29838659
Tutora: Cra. Flores Norma Gladys



EMPLEO NO REGISTRADO EN ARGENTINA by Ocampo Mauro Daniel is licensed under a [Creative Commons Reconocimiento 4.0 Internacional License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



EMPLEO NO REGISTRADO EN ARGENTINA

RESUMEN

El trabajo en relación de dependencia importa una relación muy delicada entre el empleador y el trabajador, en donde este último pone a disposición del primero su fuerza de trabajo, la cual es indivisible de su persona, por lo que todo vicio que afecte esta relación repercute directamente en el trabajador y sus efectos nocivos trascienden la relación de trabajo. El vicio más grave que podemos encontrar es la falta de registración de la relación laboral.

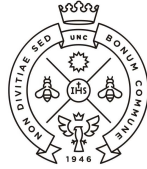
El presente trabajo pretende comprender y analizar la legislación laboral referente al empleo no registrado, las sanciones que de ello deviene al empleador que en incumplimiento de la legislación contrata empleados sin la registración correspondiente o lo hace de manera parcial.

Analizamos además la realidad en que se encuentra nuestro país según las últimas noticias con los datos informados por el INDEC sobre la tasa de actividad, el empleo y desempleo.

Palabras claves: empleo no registrado, trabajo en negro, deficiente registración, sin contrato, falta de registración.

ABSTRACT

Work involves a very delicate relationship between employer and employee. In this relationship, the latter puts at the disposal of the former his labor force, which is indivisible from his person. Therefore, any defect affecting this relationship has a direct impact on the employee, and its harmful effects transcend the employment relationship. The most serious defect that can be found is unregistered employment.

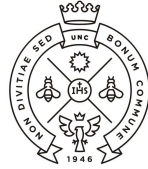


EMPLEO NO REGISTRADO EN ARGENTINA

This paper aims to understand and analyze the labor legislation on unregistered employment and the penalties that are imposed on the employer who, in breach of the legislation, hires employees without the corresponding registration or does so in an incomplete manner.

We also analyze the reality in which our country finds itself according to the latest news with the data reported by INDEC (National Institute of Statistics and Censuses) on the activity rate, employment and unemployment.

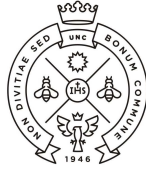
Key words: unregistered employment, unregistered work, deficient registration, no contract, lack of registration.



EMPLEO NO REGISTRADO EN
ARGENTINA

INDICE

INTRODUCCIÓN	1
OBJETIVOS	4
METODOLOGÍA	5
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	6
Conceptos y definiciones	6
Legislación Laboral Argentina	8
Ley 24013	12
Ámbito de aplicación, Objetivos y Competencia Ley 24013	12
I.- Historia y referencias	12
II.- Ámbito de Aplicación	13
III.- Objetivos	15
De la Regularización del Empleo No Registrado	22
I.- Definición	22
II.- Multas	24
III.- Requisitos	27
IV.- Protección	29
Ley 25323	32
Ley 25345	37
Jurisprudencia	42
Datos de Argentina	43
CONCLUSIÓN	47
BIBLIOGRAFIA	49



INTRODUCCIÓN

A lo largo del tiempo el hombre ha utilizado diversos modos para la producción de diferentes bienes y servicios que logren satisfacer sus necesidades, esas técnicas de producción que el hombre utiliza para la transformación de la naturaleza han caracterizado al trabajo humano.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos.

En tanto que la OIT pregona que el trabajo decente debe reunir las características de una relación laboral acorde con los estándares internacionales, de manera que el trabajo se realice en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

El trabajo humano ha sido definido en el artículo 4° de la LCT como “toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración”. También el mismo artículo dice que el contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí.

El trabajo en sí, además, implica la existencia de dos valores fundamentales: dignidad y libertad. Quien brinda su actividad creadora de bienes y servicios busca que se realice en condiciones dignas y, de hecho, el trabajo hace a la dignidad del hombre.

También es fundamental que el trabajo haya sido una opción libre del sujeto, por ello, el trabajo forzoso o el obligatorio no son formas de ejercer la actividad productiva con el significado expuesto de Libertad. El trabajo no es solo un derecho que merece la



EMPLEO NO REGISTRADO EN ARGENTINA

2

protección de las leyes, sino también un deber moral, ya que a través de él se procuran los medios que hacen a la subsistencia del trabajador y de su grupo primario.

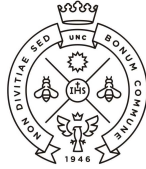
El flagelo del empleo no registrado es uno de los principales problemas que enfrenta el mercado de trabajo argentino desde mediados de los años noventa y que sólo mejoró su tendencia negativa en los últimos 10 años. Sin embargo, continúa representando una preocupación central del Gobierno Nacional.

El autor De Diego al dar un concepto de empleo no registrado, expresa que se denomina así a la situación de hecho que se da cuando un empleador contrata trabajadores sin inscribirlos en los registros especiales, ni en los libros de ley, y sin otorgar los recibos especiales, con el objeto de eludir responsabilidades laborales, previsionales y de la seguridad social y fiscales. El empleado puede quedar parcialmente registrado cuando se lo inscriba falseando la fecha de ingreso, la categoría o los ingresos reales.

Aunque el contrato no esté registrado, el mismo existe desde el momento en que se establece la relación salarial, no obstante el trabajador no se encuentra bajo el manto protectorio del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, puesto que la autoridad ignora la existencia de dicha relación laboral, en consecuencia no cuenta con un contrato de trabajo seguro, ni prestaciones laborales, protección social o representación sindical, lo que implica una carencia de derechos y beneficios previstos por la norma para los trabajadores en relación de dependencia.

La ley Nacional de Empleo N° 24013 en sus artículos 7° al 17° prevé las sanciones para aquellos empleadores que no cumplan con la correcta registración de sus empleados.

Según detalla el mismo artículo 7° se entiende que la relación o contrato de trabajo ha sido registrada cuando el empleador hubiere inscripto al trabajador: a) en el libro especial



EMPLEO NO REGISTRADO EN ARGENTINA

3

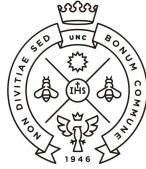
del artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo o en la documentación que haga sus veces, según lo previsto en los regímenes jurídicos particulares; b) en los registros mencionados en el artículo 18 inciso a). Las relaciones laborales que no cumplieren con los requisitos fijados en los incisos precedentes se consideran no registradas.

Luego encontramos las sanciones de los artículos 8°, 9° y 10° ante la falta de registración, parcial o deficiente registración de la relación de empleo por parte del empleador.

En tanto que para que las sanciones del artículo 8°, 9° y 10° sean indemnizaciones a favor del trabajador, éste deberá dar cumplimiento a los requisitos que el artículo 11° detalla, como así también que el cumplimiento por parte del empleador al reclamo realizado por el empleado lo exime de las sanciones indicadas.

En cuanto a la protección del trabajador ante su iniciativa a solicitar la correcta registración de su relación de trabajo, en el artículo 15° la ley cubre por el plazo de 2 años con la duplicación de las indemnizaciones para el caso de que el empleado fuera despedido sin justa causa. La duplicación de las indemnizaciones también serán debidas al trabajador cuando éste se coloque en situación de despido por el incumplimiento del empleador a la correcta registración.

Pero cuando el empleado después de haber sido desvinculado sin justa causa, y que por lo tanto no logró realizar la intimación con los requisitos del artículo 11° de la Ley Nacional de Empleo para su correcta registración, será acreedor de la duplicación de las indemnizaciones por despido del artículo 245 de la LCT según la Ley de Indemnizaciones Laborales N° 25323 en su artículo 1°. Este agravamiento indemnizatorio no es compatible con la Ley Nacional de Empleo. -



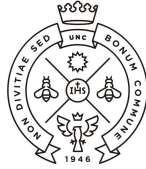
EMPLEO NO REGISTRADO EN ARGENTINA

4

OBJETIVOS

Son objetivos de este trabajo

- Desarrollar la legislación nacional vigente relativa a las sanciones por la falta o deficiente registración del contrato de trabajo.
- Conocer y comprender las recomendaciones relativas al trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo.
- Analizar los distintos fallos y Jurisprudencia relacionada con la no registración de la relación laboral.
- Analizar y desarrollar la situación actual del empleo no registrado en Argentina



METODOLOGÍA

Para el logro de los objetivos planteados se comenzará con el abordaje de conceptos considerados indispensables para el desarrollo del trabajo y la comprensión de nuestra normativa legal y la jurisprudencia más relevante.

Se analizará la situación actual de nuestro país con respecto al trabajo no registrado, se interpretarán estadísticas relacionadas con la economía informal del trabajo. Para ello se examinará la información de los distintos indicadores socioeconómicos y laborales disponibles a partir de los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) a través de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH).

Se desarrollará la legislación vigente y jurisprudencia relacionada con la falta o deficiente registración del contrato de trabajo y sus consecuencias ante los incumplimientos por parte del empleador como también por el lado del trabajador al momento de poder hacer valer su derecho. Para poder lograr un adecuado tratamiento de relación y análisis se utilizará la técnica de investigación bibliográfica de Libros específicos del Derecho del Trabajo y trabajos de investigación desarrollados por especialistas del tema, utilizando la información disponible en páginas web, Legislación, Doctrina y Jurisprudencia.



RESULTADOS Y DISCUSIÓN

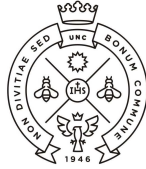
Conceptos y definiciones

Podemos dar una definición de Trabajo como:” Actividad creadora y productiva del hombre desarrollada a través de su esfuerzo físico e intelectual, y tiene por fin transformar la realidad” (De Diego, 2002).

El Tesoro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos.

Nuestra constitución Nacional dispone en su Artículo 14 bis.- El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

Nos encontramos en lo desarrollado hasta aquí que las características que el autor De Diego Julián Arturo (2022) nos da en la definición del trabajo del hombre son las de: Actividad Productiva y Transformadora de la Realidad. En tanto que la OIT nos introduce la posibilidad de que esas actividades humanas puedan ser remuneradas o no. También la CN nos hace referencia a que el trabajo gozará de la protección de las leyes y nos detalla las garantías mínimas con que contará el trabajador. Tenemos así definiciones y



EMPLEO NO REGISTRADO EN ARGENTINA

7

características del Trabajo Humano, del trabajo en general siendo que para el desarrollo e interés de nuestro trabajo vamos a necesitar un concepto más restrictivo, el desarrollado en relación de dependencia. Para ello nos vamos a remitir a la ley de contrato de trabajo (en adelante LCT) .

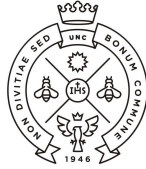
El Artículo 4 de la LCT dice: “Constituye trabajo, a los fines de esta ley, toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración.”

El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley.”

Encontramos entonces los siguientes caracteres dentro de la definición que nos da la LCT: - Actividad Productiva, ya que sirve tanto a quien va destinada como al propio ejecutor como medio de subsistencia; - Ajenidad, se realiza para otro; - Libertad, en cuanto a la voluntad del trabajador para efectuarlo.

Podemos concluir que dentro de la órbita de la LCT se encuentra el trabajo en relación de dependencia, quedando excluido el trabajo autónomo, el trabajo familiar y el trabajo benévolo.

El Art 21 de la LCT nos dice: “Habrà contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las



EMPLEO NO REGISTRADO EN ARGENTINA

8

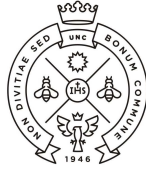
disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres.

El trabajo decente es un concepto desarrollado por la Organización Internacional del Trabajo para establecer las características que debe reunir una relación laboral acorde con los estándares internacionales, de manera que el trabajo se realice en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

Legislación Laboral Argentina

Hacia finales de la década de 1980, en pleno auge del modelo neoliberal, hizo eco en nuestro país la tesis según la cual, para generar empleo, reducir el desempleo, el subempleo y el trabajo precario, particularmente el trabajo no registrado, y obtener mayor productividad y crecimiento económico se debían “flexibilizar/ desregular” las relaciones laborales y reducir el llamado “costo laboral”. Quienes la sostenían entendían que el objetivo que se planteaban no podría alcanzarse manteniendo el grado de protección establecido en la legislación laboral.

En 1991 se sanciona la Ley de Empleo N° 24.013. Esta ley marco de la regulación laboral inaugura un período histórico en materia de desregulación salarial que se extiende durante todo el gobierno de Menem con una profunda reforma laboral y de la seguridad social con la sanción en 1998 de la Ley de Reforma Laboral N° 25.013 y el Decreto N° 146/1999 de reglamentación del Régimen Laboral de la Ley PYME (N° 24.467 de 1995) que culmina durante el gobierno de la denominada Alianza con la sanción en el año 2000 de la Ley N° 25.250 de Reforma Laboral.



EMPLEO NO REGISTRADO EN ARGENTINA

9

Este período de 1989 al año 2001 se caracteriza por promover la desregulación laboral y de la seguridad social. Se promueve el contrato laboral flexible tanto en sus modalidades permanentes como por tiempo determinado, la introducción de nuevos modelos de gestión del proceso de trabajo (neo taylorismo, neotoyotismo, etc.), la promoción de la individuación de la relación laboral en detrimento de los colectivos de trabajo, la sujeción del salario a la productividad en detrimento del costo de vida y la disminución del salario indirecto, la prestación de las modalidades de seguridad social de acuerdo a la capacidad de cotización individual, la descentralización de la negociación colectiva y a la limitación del rol sindical en la negociación de las condiciones de trabajo y acuerdos de salarios entre los aspectos más relevantes.

Esta política laboral suponía que la disminución del costo laboral, la flexibilidad laboral acompañada al ciclo económico y el aumento del ahorro fruto de las cotizaciones individuales a la seguridad social junto a la desregulación económica contribuirían al crecimiento económico y al aumento de la competitividad económica. Pero la política económica desregulatoria y de la Convertibilidad de la Moneda colapsan a fines del año 2001 con la crisis financiera y de la moneda y profundiza la caída de la actividad económica iniciada en 1998. A lo largo de la década se observa, el deterioro del empleo registrado en detrimento de la desocupación abierta, el subempleo involuntario y el empleo no registrado, el aumento de las escalas diferenciales de ingreso y el consiguiente aumento de los indicadores de pobreza contradiciendo los postulados y fundamentos de las leyes de empleo mencionadas. Las políticas sociales laborales previstas en la Ley de Empleo de 1991 no lograron atemperar la disminución del empleo registrado previsto por



EMPLEO NO REGISTRADO EN ARGENTINA

10

la reestructuración económica mostrando el fracaso de las políticas focales implementadas.

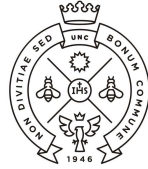
El conflicto capital/trabajo tiende a individuarse en detrimento de la intervención sindical. Se promueve la mediación laboral individual limitando la intervención del fuero de la justicia laboral favoreciendo al fuero civil. También se establecen los procedimientos de crisis y se intenta limitar el derecho de huelga en el ámbito de los servicios públicos.

El colapso económico de fines del año 2001 provoca la caída del gobierno de la Alianza y abre un interregno de gobierno en el que asume la presidencia Eduardo Duhalde con el acuerdo de la Asamblea Legislativa. La sanción de la Ley N° 25.820 de Emergencia Pública da lugar a una política económica intervencionista y establece el régimen de flotación cambiaria de la moneda. También regula el aumento de los costos de las indemnizaciones por despido frente a una tasa de desocupación que ronda el 23 %.

En el año 2003 asume el gobierno Néstor Kirchner y en marzo del año 2004 se sanciona la Ley 25.877 de Ordenamiento del Régimen Laboral. Esta norma marca el inicio de una política laboral regulacionista que modifica diversas normativas sancionadas desde 1976 (Ley de Contrato de Trabajo) hasta el año 2001 (Ley 20.250).

La etapa que se inicia en el año 2003 muestra en materia laboral una serie de políticas específicas que la diferencian cualitativamente de las fases anteriores, aunque se mantienen algunas características de las reformas previas.

Se establecen cambios que se sujetan en mayor medida a las políticas recomendadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como el concepto empleo decente y la promoción de la negociación colectiva de trabajo para definir condiciones de trabajo y



EMPLEO NO REGISTRADO EN ARGENTINA

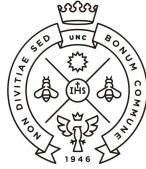
11

salarios por actividad. Se regulan los ingresos mínimos y se mejora el salario indirecto. Se promueve la incorporación del empleo no registrado al regulado. Se estatiza el sistema de seguridad social de jubilaciones y pensiones. Se tienden a establecer políticas sociales laborales universales como el acceso al sistema de jubilaciones y pensiones de aquellos que no reúnen los requisitos legales preestablecidos, el aumento de las pensiones no contributivas, y el aumento del acceso a las asignaciones familiares, entre las más destacables.

Las asociaciones sindicales recobran protagonismo y se reactiva la promoción de la negociación colectiva de trabajo que incorpora a la mayor parte del trabajo registrado privado y a una parte creciente del empleo público.

El Estado Nacional limita el contrato por tiempo determinado traspasando a la planta denominada transitoria a gran parte de los agentes contratados bajo modalidades flexibles. Se implementa la negociación colectiva en el sector y se incorporan al mismo otros sistemas escalafonarios o de carrera. Se otorgan aumentos salariales anuales que coadyuvan a pautar la negociación salarial del sector privado.

Por último, el Ministerio de Trabajo, Empleo y de la Seguridad Social se constituye en una agencia estatal relevante en materia laboral recobrando su protagonismo mediador del conflicto capital/trabajo, sus capacidades de control y de promoción y sus competencias administrativas en materia de seguridad social.



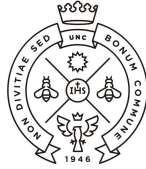
Ley 24013

Ámbito de aplicación, Objetivos y Competencia

I.- Historia y referencias

En pleno auge del modelo neoliberal en el experimento populista conservador que gobernó nuestro país en la década perdida en materia de Derecho Laboral (1989-1999) con un claro retroceso de los derechos de los trabajadores y precarización de las relaciones laborales, se sanciona la Ley de Empleo, que como regalo de navidad para los trabajadores argentinos entró en vigencia en el ordenamiento positivo interno el día 26 de diciembre de 1991 (Toselli y Solá, 2009).

Dicha norma, de vasto espectro, con una intencionalidad omnicompreensiva trató problemas tan diversos como la problemática general del empleo en nuestro país, con la idea de la promoción de empleo registrado o en blanco, las sanciones derivadas de la clandestinidad laboral, introdujo los contratos “basura” en la legislación local (aquellos de flexibilidad de salida y reducido o nulo aporte a los sistemas y subsistemas de la seguridad social), autorizó y reguló el funcionamiento de la empresas de servicios eventuales, modificó el contrato de temporada, incorporó los planes de trabajo gubernamentales que se constituyeron en los precursores de lo que luego se habría de llamar “Programa Jefes de Hogar”, que consagra un subsidio para jefas y jefes de hogar desocupadas, incorporó el procedimiento preventivo de crisis de empresa, instauró el seguro de desempleo en el país, creó el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil como organismo tripartito y por último modificó la base de cálculo de la indemnizaciones por antigüedad (Toselli y Solá, 2009).

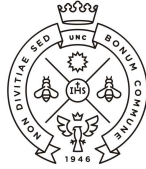


Como se puede apreciar se trata de una ley marco que pretendió una abarcabilidad de modo tal que modificaba el esquema de relaciones laborales individuales con un alto costo e incidencia en la seguridad social (Toselli y Solá, 2009).

Los resultados obtenidos han distado y mucho de los objetivos explícitos de la ley, debiendo ser derogada gran parte de la legislación allí contemplada (todos los contratos promovidos, ya sea el de fomento de empleo, el de lanzamiento de nueva actividad, el de práctica laboral para jóvenes y el de trabajo formación) aunque alguna de ella fuera modificada por la tolerancia hacia otras prácticas tan nocivas para el contrato de trabajo como aquellas modalidades desterradas, como son las “pseudo” becas y pasantías, que más allá del aspecto formal encubren verdaderos contratos laborales subsidiados por la necesidad acuciante que tienen los jóvenes de incorporarse a cualquier precio al mercado de trabajo, aunque ello signifique que carezcan de derechos tan elementales como vacaciones, aguinaldo, licencia paga por enfermedad y obra social y sin obviar el lógico impacto hacia la seguridad social por la falta de ingreso de aportes y contribuciones que bajo estas figuras no se devengan o al menos no se persiguen como tales, salvo casos de declaración judicial de fraude (Toselli y Solá, 2009).

II.- Ámbito de Aplicación

El ámbito de aplicación de la ley N° 24013 lo encontramos en su artículo 1, que nos dice: “Las acciones del Poder Ejecutivo dirigidas a mejorar la situación socioeconómica de la población adoptarán como un eje principal la política de empleo, entendido éste como situación social jurídicamente configurada. Dicha política, que a través de los mecanismos previstos en esta ley tiende a hacer operativo al derecho constitucional a trabajar, integra en forma coordinada las políticas económico-sociales.”



EMPLEO NO REGISTRADO EN ARGENTINA

14

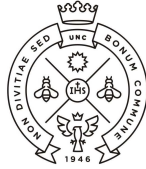
En el art. 1 se define al empleo como aquella situación social jurídicamente configurada, señalando que será objetivo de las acciones del Poder Ejecutivo dirigidas a mejorar la situación socioeconómica, tomando como eje la política de empleo. Lo importante es que se señala que esta política a instrumentar tiende a hacer operativo el derecho constitucional a trabajar (Toselli y Solá, 2009).

Esta cuestión constituye una definición política y merece un análisis más profundo, ya que a partir de la reforma del año 1994 al incorporar nuestro país a diversos pactos y tratados de Derechos Humanos, el derecho al empleo parecería tener otras aristas dignas de considerar (Toselli y Solá, 2009).

Así por un lado, se determinaría una obligación de garantía estatal a la provisión de empleo, no bastando simplemente la enumeración de la posibilidad de obtener trabajo remunerado en condiciones dignas, sino que avanza sobre ello en cuanto a los casos relacionados con el desempleo y en definitiva a la adopción de políticas activas tendientes a corregir el objetivo proclamado (Toselli y Solá, 2009).

Debe tenerse presente que a partir del pronunciamiento de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en la causa “Vizzoti”, las normas constitucionales y los diez tratados expresamente mencionados en el art. 75, inc. 22, revisten tal carácter y consagran derechos cuya operatividad, en lo que hace a modo y plazo, no es susceptible de elección por parte del legislador encargado de llenar su contenido (Toselli y Solá, 2009).

Por otro lado, ese derecho al trabajo, conforme también los últimos precedentes de nuestro Máximo Tribunal Nacional incluyen la discusión al derecho a mantener su fuente laboral si no existe una causa justa que determine lo contrario. Cuando hablamos de terminación de vínculo de manera incausada simplemente nos referimos a ausencia de



hecho motivante de la decisión del desahucio que hubiera sido provocada por el trabajador (Toselli y Solá, 2009).

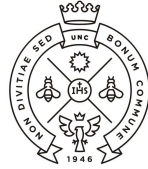
III.- Objetivos

Para analizar los objetivos de la ley nos remitimos al artículo 2 de la misma, en lo que comenzaremos analizando el inciso a) que nos dice el primer objetivo de la ley: “Promover la creación del empleo productivo a través de las distintas acciones e instrumentos contenidos en las diferentes políticas del Gobierno Nacional, así como a través de programas y medidas específicas de fomento de empleo”.

En este sentido el artículo 6 de la ley 25877, derogado por el artículo 49 de la ley 26479 y el Régimen de Promoción y Protección del Empleo Registrado está instrumentado a través de los arts. 16 a 24 de dicha nueva regulación que en lo esencial contempla la reducción de las contribuciones vigentes en diferentes subsistemas de la seguridad social por el término de dos años consistiendo durante los primeros doce meses en una reducción del 50%, que se aminorará al 25% en los segundos doce meses debiendo mantener la dotación de personal y caducará automáticamente si se le constata personal no registrado por períodos anteriores a la fecha en que las disposiciones de la ley tengan efecto o posteriores a dicha vigencia y hasta el término de dos años de finalizado el mecanismo de promoción (Toselli y Solá, 2009).

Siguiendo con el objetivo del inciso b) tenemos: “Prevenir y regular las repercusiones de los procesos de reconversión productiva y de reforma estructural sobre el empleo, sin perjuicio de salvaguardar los objetivos esenciales de dichos procesos”.

Este aspecto de la norma revela la tensión existente en la época y en definitiva el predominio de la concepción economicista del derecho, al dar prevalencia en última



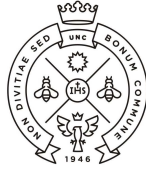
EMPLEO NO REGISTRADO EN ARGENTINA

16

instancia a la realización del proceso de reestructuración, más allá del costo humano que tal determinación pudiera implicar, simplemente en esa línea limitándose a morigerar los perjuicios que pudieran padecer los trabajadores y a darle un encuadre jurídico que en última instancia tendiera a evitar el desborde social, generando, a través del Procedimiento Preventivo de Crisis, la negociación entre los trabajadores, el sindicato y la empresa para encarar la solución, que en general, en los casos que hemos podido constatar, concluyó con el desplazamiento de mano de obra, a cambio del pago de indemnizaciones de diferente rango, ya que en algunas hipótesis se utilizó lisa y llanamente la indemnización atenuada del art. 247 de la LCT, mientras que en otros se fijaron montos que incrementaban dicha tarifa, incluso por sobre de la fijada para el supuesto del despido incausado contemplado en el art. 245 de la LCT y otorgaban además diversos beneficios sociales (mantenimiento de la obra social por algún período temporal, más allá de lo prescripto por la ley 23660, pago de aportes jubilatorios y continuación con la contribución patronal estipulada por ley 24241 e incluso gratificaciones de pago único o mensual) (Toselli y Solá, 2009).

Otro objetivo detallado en el inciso c) nos dice: “Inducir la transferencia de las personas ocupadas en actividades urbanas o rurales de baja productividad e ingresos, a otras actividades de mayor productividad”.

Esta disposición proclamada como una consecuencia de la formación profesional y que pretendía una modificación de la composición de la estructura del empleo, ha tenido muy poco avance en la realidad concreta, ya que sólo en casos muy puntuales se han dado cursos de capacitación o se han efectuado procesos de reconversión de la mano de obra



EMPLEO NO REGISTRADO EN ARGENTINA

17

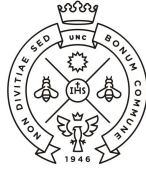
que quedará excluida del mercado laboral al influjo del avance tecnológico (Toselli y Solá, 2009).

Siguiendo con el objetivo del inciso d) tenemos: “Fomentar las oportunidades de empleo para los grupos que enfrentan mayores dificultades de inserción laboral”.

Bajo esta premisa fue que se habilitaron los contratos promovidos y leyes especialmente dictadas, como la pomposamente llamada “Ley de Flexibilidad Laboral, que especifica algunos supuestos de colectivos de trabajadores con dificultades para el empleo como son los excombatientes de las Islas Malvinas, los discapacitados, las personas de ambos sexos mayores de 45 años de edad y las mujeres, y que, como acción afirmativa estatal, supuestamente de promoción, redujo, a favor de las empresas que contrataban trabajadores de estos grupos, las garantías contractuales de estos trabajadores, sin reasignarlas de otro modo, por lo cual en definitiva se transformó más en una conducta discriminatoria e injusta que tendía a agravar la situación de desprotección (Toselli y Solá, 2009).

Tenemos que el inciso e) nos plantea como objetivo: “Incorporar la formación profesional como componente básico de las políticas y programas de empleo”.

Sobre el particular se ha señalado: “La formación profesional ha revalorizado su función educativa y de realización y desarrollo de los individuos, adicionándole una función económica que refiera a la necesidad de toda sociedad de contar con trabajadores aptos para mantener e incrementar su desarrollo económico y satisfacer las necesidades del sistema productivo. Asimismo, en la órbita de las empresas se ha revalorizado el interés de contar con mano de obra calificada, y desde la óptica de las personas que intentan acceder o reingresar a un puesto de trabajo, se considera a la formación



EMPLEO NO REGISTRADO EN ARGENTINA

18

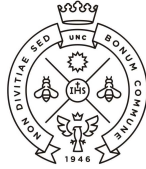
profesional una herramienta de apoyo, que facilita la inserción y reinserción en el mercado de trabajo (Toselli y Solá, 2009).

Veamos que nos dice el inciso f) “Promover el desarrollo de políticas tendientes a incrementar la producción y la productividad”.

Al amparo de este objetivo fue que en los años de la época dorada de la convertibilidad del super ministro Cavallo, se pretendió atar la posibilidad de disponer mejoras salariales a un aumento de la productividad, afirmando que de lo contrario se afectaba el poder adquisitivo de los consumidores, sin hacerse cargo de que los trabajadores habían sido quienes más habían visto postergados sus ingresos por la irrupción del nuevo modelo, en un claro desplazamiento de los principios protectorios prevaleciendo el supuesto orden público económico por sobre incluso acuerdos sectoriales o convencionales que pretendían lograr la recuperación salarial postergada (ARTICULO 3º ter. del decreto N° 470/93- A los efectos de la homologación, el MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL deberá tener en cuenta si el Convenio Colectivo de Trabajo contiene cláusulas violatorias de las normas de orden público de las Leyes 14.250 y 23.928 y si se tuvieron en cuenta criterios de productividad, inversiones, incorporación de tecnología, sistemas de formación profesional y lo dispuesto en la normativa vigente") (Toselli y Solá, 2009).

Por otro lado, el inciso g) nos define como objetivo de la ley: “Atender la movilidad sectorial y geográfica de la mano de obra, de modo de contribuir a una mayor adecuación entre la disponibilidad de mano de obra y la generación de puestos de trabajo”.

En este sentido las políticas tendientes al favorecimiento, vía estímulo en la contratación, de ciertas regiones postergadas fue el instrumento elegido para la atención



de la movilidad geográfica, tratando de evitar la concentración en grandes centros urbanos que generalmente terminaban en situaciones de marginación y carencia de empleo (Toselli y Solá, 2009).

En lo que hace a la movilidad sectorial ello sigue siendo un gran déficit, ya que se han seguido postergando el estudio de estatutos especiales como el del régimen nacional de trabajo agrario o de la industria de la construcción, que consiente numerosas disposiciones que deberían ser revisadas para adaptar su texto a políticas protectorias del más débil de la vinculación y que bajo el dogma de que dichas actividades son “multiplicadoras” de empleo, olvidan las condiciones en que las mismas operan para sus trabajadores (Toselli y Solá, 2009).

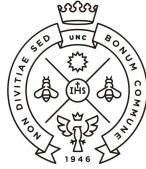
Las políticas tendientes a evitar el abuso infantil y de trabajadores migrantes no ha sido efectiva y se siguen operando desplazamientos masivos de grupos, que ora en una u otra actividad siguen fuera del sistema, por disposición legal y por ausentismo del adecuado mecanismo de contralor (Toselli y Solá, 2009).

Por otro lado tenemos el objetivo planteado en el inciso h) que dice: “Organizar un sistema eficaz de protección a los trabajadores desocupados”.

La existencia de tal sistema y el nivel de protección alcanzado. .. difícilmente se pueda considerar dentro de la grandilocuente definición a aquel que está limitado como prestación máxima a una cifra notoriamente inferior al salario mínimo vital y móvil (Toselli y Solá, 2009).

Ello a pesar de que se había dispuesto:

“Facúltese a la Comisión del Salario Mínimo, Vital y Móvil y Prestación por Desempleo para que se aboque al estudio integral del régimen de prestaciones por



EMPLEO NO REGISTRADO EN ARGENTINA

20

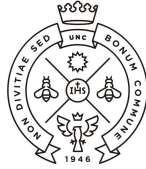
desempleo, a fin de que eleve una propuesta normativa a la consideración de una próxima sesión plenaria del consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil” (Toselli y Solá, 2009) .

Por otra parte la norma es de una abarcabilidad mínima por cuanto quedan fuera de la protección, aquellas personas que están en la búsqueda de su primer empleo o quienes se desempeñaron en la informalidad, es decir no cotizaron al Sistema de la Seguridad Social, que ha sido el molde de referencia para determinar el mecanismo inclusivo-exclusivo respecto de quienes obtenían la respuesta patrimonial de cobertura estatal (Toselli y Solá, 2009).

Siguiendo con el inciso i) que nos define como objetivo: “Establecer mecanismos adecuados para la operatoria del régimen del salario mínimo, vital y móvil”.

Al establecerse posteriormente en el art 114 de la ley, la exclusión como parámetro referencial en materia indemnizatoria del salario mínimo, vital y móvil se explicaba que con ello se tendía a la despolitización de ese instrumento que había quedado desactualizado por el hecho de que su modificación generaba de inmediato un alto impacto en las indemnizaciones por despido y por reparaciones de los daños en la salud a través del sistema de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y que de este modo se podría atender de inmediato las reales urgencias de los sectores más postergados en materia remuneratoria (Toselli y Solá, 2009).

La realidad, última dueña de la verdad, demostró la falsedad de esta premisa, ya que los instrumentos utilizados a través del Consejo Nacional de Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil han sido de una mezquindad más gravosa que la que



existía antes cuando dependía en última instancia de la decisión del príncipe (Toselli y Solá, 2009).

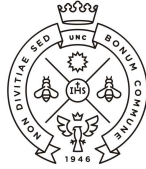
En tanto que el inciso j) de la ley nos define como objetivo: “Promover la regularización de las relaciones laborales, desalentando las prácticas evasoras”.

El mecanismo ha sido el de la moratoria hacia el empresario para lograr la regulación espontánea, lo que conlleva en última instancia al favorecimiento de quienes obtuvieron ingresos adicionales por vía de la evasión impositiva (Toselli y Solá, 2009).

Por el lado de los trabajadores, no sólo determina en muchos casos la pérdida de aportes efectivamente generados y de contribuciones no ingresadas al sistema estatal de reparto, sino que además para lograr el objetivo propuesto, ante la destrucción del sistema de inspección del trabajo que se había materializado en Argentina, se transformó a los trabajadores que querían salir de la clandestinidad laboral, en funcionarios de hecho de la autoridad de aplicación laboral, con el consiguiente riesgo para su fuente laboral, situación que, bueno es decirlo, sólo sirvió en muchos casos para incrementos en las planillas de rubros reclamados en la hora de la potenciación del conflicto, antes que una verdadera regularización de la relación laboral (Toselli y Solá, 2009).

El último objetivo, el inciso k), nos plantea: “Implementar mecanismos de participación tripartita y federal en el nivel de toma de decisiones, y de federalización y descentralización municipal en el nivel de ejecución y gestión”.

Dentro de este aspecto es importante destacar la ley 25212 de creación del Consejo Federal del Trabajo, más allá de las críticas que se sostienen en atención de que la Autoridad Central sigue siendo el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Este cuerpo federal, a no dudar ha contribuido a este propósito al igual que los



numerosos convenios celebrados con jurisdicciones provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, teniendo presente que la creación del SIDITYSS tiene como uno de sus objetivos primordiales “la eliminación del empleo no registrado” (Toselli y Solá, 2009).

Si nos vamos al artículo 5 de la ley, vemos que será El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social la Autoridad de Aplicación de esta ley y quien deberá elaborar regularmente el Plan Nacional de Empleo y Formación Profesional. Asimismo, podrá delegar las facultades de policía derivadas de la aplicación de políticas fijadas por esta ley mediante convenios celebrados con las provincias.

De la Regularización del Empleo No Registrado

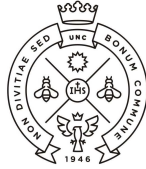
I.- Definición

Para entender cuando una relación o contrato de trabajo ha sido registrado, el artículo 7 de la Ley Nacional de Empleo nos dice que el empleador debería haber inscripto al trabajador en:

- a) En el libro especial del artículo 52 de la ley de contrato de trabajo (t.o. 1976) o en la documentación que haga sus veces, según lo previsto en los regímenes jurídicos particulares.
- b) En los registros mencionados en el artículo 18 inciso a).

El mismo artículo nos aclara que las relaciones laborales que no cumplieren con los requisitos fijados en los incisos precedentes se considerarán no registradas.

En función de ello se determina que para que la registración se considere regularmente efectuada la misma debe haber sido realizada (para que así sea constatado) en el libro del art. 52 de la LCT o en la documentación que haga sus veces y en los registros



EMPLEO NO REGISTRADO EN ARGENTINA

23

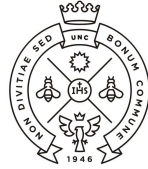
mencionados en el art. 18, inc. a) de la ley, es decir en el Sistema Único de Registración Laboral, que en definitiva comprende la inscripción del empleador y la afiliación del trabajador al Sistema Integrado Previsional Argentino (S.I.P.A. , ley 26425), al régimen de Asignaciones Familiares (ley 24714) y a la obra social correspondiente (ley 23660), a más de la afiliación a la Aseguradora de Riesgos del Trabajo o la autorización para funcionar como empresa autoasegurada (supuesto no previsto por ser posterior la ley 24557). También, aunque no lo diga allí se deberá disponer la incorporación del trabajador en el Seguro de Vida Obligatorio (Toselli y Solá, 2009).

El art. 2 del decreto N° 2725/91 determinó el carácter indivisible de esta obligación de registro al disponer:

“Se entenderá que la relación o contrato de trabajo ha sido registrada cuando el empleador haya cumplido con los requisitos de los inc. a) y b) en forma conjunta”.

La exigencia de registración también ha sido determinada como requisito indispensable si el empleador pretende valerse del período de prueba instaurado a partir de la ley 24467 pero con la modificación determinada por las leyes 25250 y ratificada por la nueva reforma laboral 25877, al disponer la derogación de la ley “Banelco”, por lo que ahora ha quedado la ausencia de registración como una presunción iure et de iure de renuncia al período de prueba (Toselli y Solá, 2009).

Tenemos entonces que la correcta registración de la relación laboral o del contrato de trabajo debe cumplimentarse con la inscripción del empleado en el libro del art 52 de la LCT y en los registros mencionados en el artículo 18 inc. a) de la ley de empleo 24013. Ambos requisitos son indispensables para que la relación se considere correctamente registrada.



II.- Multas

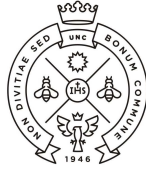
Para comenzar con las multas que la ley determina analizaremos el artículo 8, el cual nos dice: El empleador que no registre una relación laboral abonará al trabajador afectado una indemnización equivalente a una cuarta parte de las remuneraciones devengadas desde el comienzo de la vinculación, computadas a valores reajustados de acuerdo a la normativa vigente.

Si seguimos con el segundo párrafo del artículo, tenemos el piso de esta indemnización, el que, en ningún caso podrá ser inferior a tres veces el importe mensual del salario que resulte de la aplicación del artículo 245 de la ley de contrato de trabajo (t.o. 1976).

Dicho artículo resulta ser la primera de las normas sancionatorias del dispositivo en análisis y comprende el caso más grave, esto es la ausencia absoluta de registración. Es el supuesto del trabajador que a los fines de la documentación empresarial y de los ingresos de la seguridad social no existe, no resulta ser un sujeto de existencia visible, es lo que vulgarmente se denomina “el trabajador en negro” (Toselli y Solá, 2009).

Resulta indudablemente un acierto legislativo la decisión de considerar el importe de los salarios a los fines del cálculo de la sanción a valores actuales, ello porque evita un engorroso mecanismo de determinación de cuantías a valores históricos para luego tener que actualizar y adicionar intereses, con las notorias distorsiones (en más o en menos) que el proceso inflacionario pudiera ocasionar, a más de las dificultades que determinaría en muchas ocasiones conseguir cuál fue el salario que debió haber sido abonado en el período en consideración (Toselli y Solá, 2009).

El último párrafo define varias situaciones. Así se la considera indemnización, con lo que establece su naturaleza jurídica, es decir, a partir de tal categorización no se la puede



EMPLEO NO REGISTRADO EN ARGENTINA

25

considerar ni salario, ni tampoco multa y por otra parte al revestir tal característica puede ser objeto de embargo en mayor cuantía que si se lo considerase salarial (Toselli y Solá, 2009).

En segundo lugar, la remisión al art. 245 de la LCT hace referencia, no al último que hubiere devengado, sino a la mejor remuneración, mensual, normal y habitual del año anterior a la fecha de intimación fehaciente, lo que tiene importancia en todos aquellos supuestos de remuneraciones variables (Toselli y Solá, 2009).

Tenemos aquí la primera de las sanciones de la ley ante el incumplimiento del empleador, que en este caso se refiere a la ausencia de registración de la relación laboral, es decir, la falta de inscripción del empleado en los libros empresariales y registros de la seguridad social. Esta sanción consiste en un 25 % de las remuneraciones devengadas ajustadas según la normativa vigente desde el comienzo de la vinculación, dicha indemnización no podrá ser inferior a 3 veces el importe mensual del salario determinado según el art 245 de la LCT.

Ahora vamos a ver las multas derivadas de una registración defectuosa, primero analizamos el artículo 9 de la ley que nos plantea la situación en la cual el empleador consigna en la documentación laboral una fecha de ingreso posterior a la real, por lo que como sanción abonará al trabajador afectado una indemnización equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas desde la fecha real de ingreso hasta la fecha falsamente consignada, computadas a valores reajustados de acuerdo a la normativa vigente”.

Siguiendo con las multas por una deficiente registración, tenemos el artículo 10 que nos define la situación en la cual el empleador consigna en la documentación laboral una



EMPLEO NO REGISTRADO EN ARGENTINA

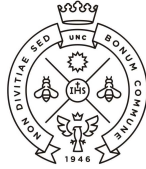
26

remuneración menor que la percibida por el trabajador, por lo tanto abonará a éste una indemnización equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas y no registradas, debidamente reajustadas desde la fecha en que comenzó a consignarse indebidamente el monto de la remuneración.

Los artículos 9 y 10 contemplan los supuestos de registración defectuosa, donde existen constancias registrales pero las mismas no se ajustan a la verdadera relación laboral habida, ya sea por cuanto figura una fecha de ingreso posterior a la real (art. 9) o bien por hacer constar una remuneración inferior a la que efectivamente es abonada (art 10) (Toselli y Solá, 2009).

Respecto de estas normas debe señalarse que el supuesto no cubre el caso de incorrecta registración en cuanto a categoría convencional de la cual surgiesen diferencia salariales, sino que el objetivo de la misma es evitar el fraude, fundamentalmente a la seguridad social, que se ve perjudicada por cuanto el trabajador y el empresario ingresan sus aportes y contribuciones por cifras que difieren de las realmente abonadas o considerando un período laboral inferior al efectivamente acontecido entre las partes (Toselli y Solá, 2009).

Existe imposibilidad fáctica de acumulación de las sanciones del artículo 8 con el artículo 9 o con el artículo 10 de la LNE, ya que el primer supuesto implica inexistencia de registración, mientras que en los otros dos casos la misma existe, aunque falsamente se pretende desfigurar la verdadera antigüedad o la remuneración del trabajador (Toselli y Solá, 2009).



En cambio, no hay inconveniente alguno en que en un mismo caso se puedan aplicar las indemnizaciones de los arts. 9 y 10 ya que pueden efectivamente acontecer que en la relación laboral se verifique ambas infracciones (Toselli y Solá, 2009).

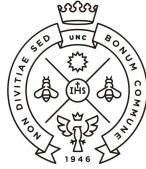
Nos encontramos ahora con las indemnizaciones de los artículos 9 y 10 de la LNE que sancionan la deficiente registración de la relación laboral, ya sea por falsear la fecha de ingreso, registrando una fecha posterior a la verdadera, o abonando una remuneración inferior a la realmente pagada al trabajador. En estos casos la cuantía se determinará abonando al trabajador el 25% de las remuneraciones devengadas computadas a valores reajustados desde la fecha real de ingreso hasta la fecha de registración para el caso del artículo 9, o el 25% de las remuneraciones devengadas y no registradas a valores reajustados desde la fecha en que comenzó a consignarse incorrectamente el monto de la remuneración.

III.- Requisitos

Para poder ser acreedor de las indemnizaciones planteadas en los artículos 8, 9 y 10 de la ley será necesario que el trabajador o la asociación sindical que lo representa cumplan de forma fehaciente con las siguientes acciones que detalla el artículo 11 y son:

- a. intimar al empleador a fin de que proceda a la inscripción, establezca la fecha real de ingreso o el verdadero monto de las remuneraciones, y
- b. proceder de inmediato y, en todo caso, no después de las 24 horas hábiles siguientes, a remitir a la Administración Federal de Ingresos Públicos copia del requerimiento previsto en el inciso anterior.

Con la intimación el trabajador deberá indicar la real fecha de ingreso y las circunstancias verídicas que permitan calificar a la inscripción como defectuosa. Si el



empleador contestare y diere total cumplimiento a la intimación dentro del plazo de los treinta días, quedará eximido del pago de las indemnizaciones antes indicadas.

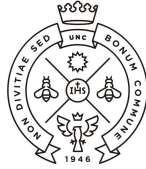
A los efectos de lo dispuesto en los artículos 8º, 9º y 10 de esta ley, sólo se computarán remuneraciones devengadas hasta los dos años anteriores a la fecha de su entrada en vigencia.

Tenemos dos modificaciones al respecto de este artículo, una vía reglamentaria y la otra legislativa. La primera de ella surge del decreto 2725/91 en su art. 3 inc. 1 al señalar: “[...] la intimación para que produzca los efectos previstos en este artículo deberá efectuarse estando vigente la relación laboral” (Toselli y Solá, 2009).

La segunda modificación al esquema originario lo constituyó la reforma al artículo 11 dispuesto por el artículo 47 de la ley N° 25345 que exige la notificación fehaciente a la Administración Federal de Ingresos Públicos de la intimación cursada por el trabajador dependiente para la regularización de su situación laboral en un plazo que no exceda de las veinticuatro horas hábiles siguientes (Toselli y Solá, 2009).

En este sentido debe destacarse que conforme al actual texto del artículo 2 de la ley N° 23789 que regula el servicio de telegrama gratuito para el trabajador para las comunicaciones laborales, su inciso d) determina que el trabajador dependiente o la asociación sindical que lo represente podrá enviar dicho telegrama para notificar a la AFIP en los términos del inciso b) del artículo 11 de la Ley de Empleo (Toselli y Solá, 2009).

Debe señalarse que se ha admitido también como válida la presentación ante la AFIP con una nota cargada, de fotocopia de la comunicación cursada al empleador e incluso se



consideró suficiente la copia cargada por la AFIP de presentación ante ella del telegrama original remitido al empleador (Toselli y Solá, 2009).

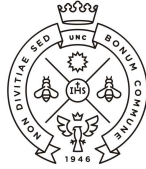
El artículo 14 nos aclara que para percibir las indemnizaciones de los artículos 8, 9 y 10 de la ley 24013, habiendo cumplido con los requisitos del artículo 11, no será necesaria la previa extinción de la relación de trabajo.

IV.- Protección

El trabajador que intime al empleador para que regularice su incorrecta o inexistente registración del contrato de trabajo cuenta con la protección del artículo 15 por el término de 2 años desde que el trabajador le hubiere cursado de modo justificado la intimación prevista en el artículo 11, con una duplicación 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 del contrato de trabajo fundado en justa causa, salvo que la causa invocada no tuviera vinculación con las previstas en los artículos 8, 9 y 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.

Esta norma en la jurisprudencia cordobesa es la que ha dado más argumentos para la discusión en función de la interpretación que realizara y actualmente sostiene, la mayoría de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Justicia (con disidencia de la Dra. María de las Mercedes Blanc de Arabel) ya que se ha determinado que para la procedencia de la misma debe existir una vinculación directa entre la intimación a registración y el despido instrumentado, libre de otro tipo de injurias o agravios preexistentes, De lo contrario si



no se demuestra el nexo o vínculo directo, para el Máximo Tribunal Provincial la sanción deviene improcedente (Toselli y Solá, 2009).

Así, entre otras muchas causas similares, en la causa Braschi se dijo:

El despido debe estar vinculado con el pedido de registración que se cursara. Se advierte pues que la situación que generó la injuria del trabajador fue preexistente a la intimación en los términos de la ley 24013, ya que ésta es concomitante con el emplazamiento de aclaración de otras condiciones laborales. Por ello, no puede inferirse que esta actitud pueda derivar de la intimación cursada, ya que el supuesto impedimento resultaría anterior a aquella, por lo que no procede la sanción prevista en el art 15 ib.

Ratificando esta línea de pensamiento se expresó:

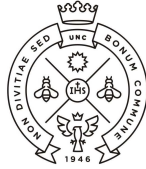
No procede la indemnización del art. 15 ley 24013 cuando no se verifica vinculación directa entre el pedido de registración y la medida extintiva.

En cambio el voto disidente de la Dra. Blanc de Arabel sostiene:

Respecto de la multa del art. 15 de la ley 24013, procede porque el despido devino injustificado. Es que la mera simultaneidad del pedido de registración con otros hechos configurativos del despido no pueden impedir la aplicación de la norma de que se trata.

La norma también contempla idéntica sanción en los supuestos de despido indirecto, salvo que el empleador pudiera acreditar de modo fehaciente que su conducta no ha tenido por objeto inducir al trabajador a colocarse en situación de despido (Toselli y Solá, 2009).

La Sala Laboral del TSJ ha acotado significativamente esta posibilidad en los despidos indirectos producidos en dicho período temporal, entendiendo que se producirá un agravamiento indemnizatorio no previsto por la norma. así señaló:

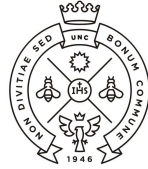


La mera circunstancia de que el despido se produjo dentro de los dos años posteriores a la intimación no es suficiente para tomar operativo el mecanismo protectorio. Además, debe ser calificada como justificada. Si bien, la ley pretende estimular al trabajador para que procure el saneamiento de las relaciones total o parcialmente clandestinas, no corresponde admitir que por esta vía se persiga un amparo extra contra el despido arbitrario.

Particularmente no compartimos esa posición. Si bien cada caso requerirá un análisis de la casuística vinculada con el distracto, nos parece peligrosa tal tesitura pues llevaría al trabajador que ha logrado la registración adecuada a tener que soportar agravios patronales para el mantenimiento del vínculo laboral, o por el contrario si decide extinguir el vínculo en función de tala actitud patronal, el agravamiento indemnizatorio se tornaría en letra muerta. Sostenemos que la norma en tales casos contiene una presunción (*iuris tantum*). la que debe ser destruida por la parte generadora de la injuria que motiva la decisión del trabajador de interrumpir el contrato laboral, si es que pretende eximirse del agravamiento dispuesto (Toselli y Solá, 2009).

Encontramos en el artículo 16 de la LNE la posibilidad de que el juez o tribunal reduzca la indemnización prevista en el artículo 8 de la misma ley hasta una suma no menor a dos veces el importe mensual del salario que resulte de la aplicación del artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo, cuando por las características de la relación existente entre las partes pudiera haberse generado en el empleador duda acerca de la aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo.

Con igual fundamento los jueces podrán reducir el monto de la indemnización establecida en el artículo 15 incluso hasta la eliminación de la duplicación allí prevista.



Siguiendo con el articulado de la ley, el artículo 17 expresa la nulidad y sin ningún valor los pagos por los conceptos de los artículos 8, 9 y 10 que no sean realizados ante la autoridad administrativa o judicial.

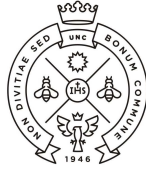
Ley 25323

La Ley N° 25323 sancionada el 13 de septiembre de 2000, promulgada de hecho y publicada el 11 de octubre del mismo año, al no estatuir fecha determinada de entrada en vigencia, por aplicación de los artículos 2°, 27 y 28 del Código Civil, comenzó a regir el 20 de octubre del año precipitado (Toselli y Solá, 2009).¹

En el contexto de crisis política, institucional, social y económica, la ingeniería laboral procuró un diseño normativo que enerva anomalías laborales registrales y morigerar los efectos disvaliosos de la mora en el pago de las indemnizaciones por despido, cuyo contenido material tiende a estimular la regularización del empleo no registrado o efectivizado con déficit mediante la duplicación de las indemnizaciones en supuestos de despidos que extingan las relaciones jurídico-laborales no registradas o deficientemente asentadas, y el cumplimiento íntegro y oportuno del débito indemnizatorio del empleador mediante el incremento del cincuenta por ciento (50%) de las indemnizaciones por despido en las hipótesis en las que el empresario, obligare al operario, para percibir las, a la promoción de acciones judiciales o al recurso de instancia previa obligatoria (Toselli y Solá, 2009).

Comenzamos analizando el artículo 1 de la ley que prevé un incremento al doble de las indemnizaciones previstas por las Leyes 20.744 (texto ordenado en 1976), artículo

¹ Artículos 4 y siguientes del Nuevo Código Civil y Comercial de la Nación



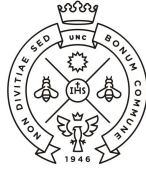
EMPLEO NO REGISTRADO EN ARGENTINA

33

245 y 25.013, artículo 7º, o las que en el futuro las reemplacen, cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no esté registrada o lo esté de modo deficiente. Dicho agravamiento indemnizatorio, no será acumulable a las indemnizaciones previstas por los artículos 8º, 9º, 10 y 15 de la Ley 24.013.

La previsión normativa articula un mecanismo sancionatorio de entidad patrimonial - que no se opone, antes bien se incardina en el complejo normativo de la ley N° 24013 - cuya finalidad disuasiva de la precarización del empleo por evasión registral total o parcial del vínculo de linaje laboral se efectiviza con la imposición de una condena de tipo pecuniario a la situación jurídica obligatoria entre sujetos laborales no registrados, o bien con condiciones de trabajo asentados con déficit formal. En Consecuencia, las cargas técnicas de procedencia del agravamiento indemnizatorio son, a saber: a) incumplimiento total o parcial de la obligación del empleador de registración adecuada de la relación de trabajo; b) extinción unilateral del nexo de linaje laboral entre los sujetos contractuales, sea por despido directo incausado o ad nutum, sea por despido indirecto con justa causa - por asimilación de tal hipótesis de distracto unilateral de la relación de trabajo a la del artículo 245 de la LCT conforme artículo 246 de dicho cuerpo positivo (Toselli y Solá, 2009).

Si bien la ley N° 25323 no proporciona un concepto de relación no registrada o registrada de modo deficiente, una interpretación sistemática del ordenamiento jurídico laboral, tributaria de una relación de complementariedad con la Ley de Empleo, concluye que la primera resulta comprendida en la hipótesis de ausencia absoluta de registración del artículo 8 de la Ley de empleo, por falta de las constancias registrales exigidas por el artículo 7 de aquella, mientras la segunda se condice con la economía de los artículos 9 y



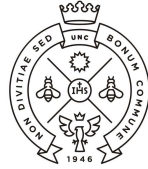
EMPLEO NO REGISTRADO EN ARGENTINA

34

10 de la ley 24013, en virtud de los cuales se reputará la relación laboral insuficientemente registrada por defecto, aquella en la que se consignare en la documentación laboral una fecha de ingreso posterior a la real, como también aquella en la que se asiente una remuneración inferior a la efectivamente abonada. Tales vicios de deficiencia registral, enseña Ackerman, son los que resultan configurativos del tipo legal y no cualquier hipótesis de diferente índole o gravedad formal. Empero, un sector dogmático, extiende la intensificación indemnizatoria no sólo a los déficits de inscripción registral previstos en la ley 24013 - supuestos reglados-, a saber: falta de registración, distorsión de la fecha de ingreso, falseamiento del monto remunerativo, sin que, en virtud de una relación de supletoriedad con la Ley de Empleo, resultan extensivos a cualquier otra irregularidad en los asientos formales del dependiente que importen un registro deficiente: incorrección en constancias relativas a la persona del empleador, del operario, de los organismos de la seguridad social, naturaleza del vínculo, modalidad de contratación o naturaleza del nexo vinculante, categoría laboral, identificación de familiares que generen derechos a percibir asignaciones, etc. - supuestos no reglados (Toselli y Solá, 2009).

La disposición normativa otorgaba, en su segundo párrafo, un plazo de gracia (Toselli y Solá, 2009). Tal plazo de 30 días, los que se computan como corridos conforme el artículo 28 del código civil², vencieron el 18 de noviembre de 2000, dentro del cual los empleadores debieron regularizar la situación de sus operarios - total o parcialmente clandestinos - para evitar el incremento indemnizatorio. Empero se observó la técnica legislativa empleada, en contraste con los efectos jurídicos más amplios del saneamiento registral previsto en el artículo 12 de la ley N° 24013 (Toselli y Solá, 2009).

² Artículo 6 del Nuevo Código Civil y Comercial de la Nación.

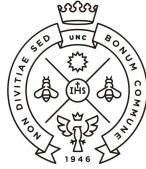


EMPLEO NO REGISTRADO EN ARGENTINA

35

Aunque la finalidad de los corpus normativos converjan en la erradicación del empleo precario, son divergentes las vías de acción diseñadas por el legislador para el cumplimiento de tal cometido. En efecto, mientras la ley N° 24013 trasunta un sistema positivo tendiente al encauzamiento del empleo clandestino mediante su regularización, por lo que la intimación previa del asalariado, en vigencia de su relación de trabajo, importa un requisito legal de procedencia a los fines del acogimiento de pretensión de correcta registración, la ley N° 25323 comporta un complejo normativo de naturaleza retributiva mediante la imposición de una sanción o pena pecuniaria consistente en la duplicación de la indemnización por despido o antigüedad, una vez finalizada la situación jurídica obligatoria entre los sujetos laborales, con un palmario objetivo disuasivo de comportamientos irregulares ex nunc por parte del empleador (Toselli y Solá, 2009).

La ciencia de la Legislación Laboral concreta una exégesis conciliadora entre dichos regímenes positivos: el operario recurrirá al sistema de incremento indemnizatorio de la ley N° 25323 cuando habiendo resultado incurso en una relación jurídico-laboral total o parcialmente no registrada, la misma se extinguiere sin que hubiera emitido el requerimiento de regularización registral previsto por el artículo 11 de la ley N° 24013. Por consiguiente, no verificándose el acto intimatorio como presupuesto ministerio legis para el nacimiento del derecho indemnizatorio de raigambre laboral, las indemnizaciones previstas en los artículos 8°, 9° y 10° de la Ley de Empleo resultan inhibidas ex lege en su precedencia. Caso contrario, devendrían desamparadas aquellas situaciones de registración irregular, en la que la anticipación del empresario a la petición fehaciente de regularización formal obstará la aplicación del mecanismo sancionatorio del ordenamiento de empleo: la ley 25323 confiere cobertura temporal al empleo



formalmente precario, total o parcial, en el intervalo subsiguiente al del cese de vigencia del ligamen laboral (Toselli y Solá, 2009).

Tal temperamento condice con la ingeniería laboral impresa al artículo 15 de la ley N° 24013, la que también requiere como presupuesto de procedencia la previa intimación al empleador durante la vigencia de la relación de trabajo en los términos del artículo 11 de la Ley de Empleo, operando en tal sentido como un plazo de caducidad. Por tanto, se enfatiza la pauta hermenéutica conforme a la cual el agravamiento indemnizatorio de la Ley N° 25323 resulta susceptible de admisibilidad ex post la finalización del vínculo contractual, y no ex ante, en tanto no haya operado el término de prescripción -artículo 256 de la Ley de Contrato de Trabajo y artículo 3962 del código civil³ (Toselli y Solá, 2009).

Tenemos así que entre la ley N° 24013 y la ley N° 25323 tanto el empleo no registrado como el deficientemente registrado tienen como consecuencia para el empleador el pago de una indemnización ya sea que el trabajador intimó al dador de trabajo antes de la desvinculación, hipótesis contempladas en la primera de las normas legales, o bien luego de despido, hipótesis contempladas en la segunda norma legal.,

Por otro lado tenemos que el artículo 2° de la ley nos detalla la situación en la cual el trabajador intima fehacientemente al empleador y éste no le abona las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245 de la Ley 20744 y los artículos 6 y 7 de la ley 25013, o las que en el futuro las reemplacen, y como consecuencia de ello lo obligue a iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibir las, incrementándolas en un 50%. Queda a criterio del juez reducir el incremento

³ Artículo 2553 del Nuevo Código Civil y Comercial de la Nación.



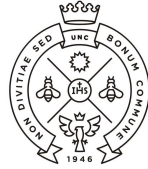
indemnizatorio si las causas justificaren la conducta del empleador, inclusive la eximición del mismo.

El agravamiento indemnizatorio dispuesto por el artículo 2° de la ley N° 25323 resulta acumulable con el recargo resarcitorio previsto en el artículo 1°, en la medida que cada regla de Derecho Social comprende una antijuricidad distinta y postula sanciones patrimoniales por conductas patronales diferentes y siempre que permaneciesen inalteradas las bases de determinación resarcitoria: mientras la primera atiende a la falta de inscripción o registración deficiente del tomador de trabajo, la segunda se atiende a la mora del empleador en el pago de las indemnizaciones por ceses (Toselli y Solá, 2009).

Ley 25345

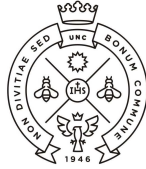
La norma en análisis, ley 25345, de vasto espectro en la lucha contra la evasión fiscal, abordó numerosos aspectos que no tienen incidencia en la vinculación laboral, sin embargo, quizás sin querer, incorporó un efectivo instrumento antifraude en el capítulo primero de su plexo, a más de un capítulo específico referido a las relaciones laborales en su vinculación con los organismos de la seguridad social (Toselli y Solá, 2009).

Como dato adicional de análisis no puede obviarse señalar el marcado deterioro de la economía argentina que ya se advertía en la época de la sanción del instrumento legal en consideración y es por ello que sus medidas son todas de neto corte fiscalista y de control, tratando de evitar de alguna manera del precipicio a la economía argentina, algo que, como todos sabemos, no iba a ser posible y que determinó el estallido del verano del 2001, con las consecuencias que ya hemos analizado [...](Toselli y Solá, 2009).



De todas maneras la norma no ha podido evitar los cuestionamientos que se realizaron en función de su reglamentación dispuesta por el decreto 146/01 que si bien pudo haber tenido una intención no exenta de razonabilidad, el mecanismo utilizado, que demuestra el poco apego a la pirámide constitucional en materia legislativa, no importa el signo del gobierno político que esté en la gestión, ha venido a modificar el texto legal y ha generado la pérdida del derecho, en razón de la convalidación casi general que de la norma han hecho los tribunales intervinientes que ha alterado el tipo sancionable. Esto se produjo en muchos casos lisa y llanamente por desconocimiento por parte de la representación jurídica actora de la modificación operada, ya que en la realidad no se advierte agravio hacia el trabajador por el plazo de espera otorgado por la ley (Toselli y Solá, 2009).

Vamos a ver qué nos dice el artículo 45 de la ley N° 25345 y el artículo 3 del decreto reglamentario 146/01. Primero veamos el artículo 45 que agrega al artículo 80 de la LCT un último párrafo referido a la falta de entrega por parte del empleador de la constancia o del certificado previstos respectivamente en los apartados segundo y tercero de este artículo en un plazo máximo de dos (2) días hábiles contados a partir del día siguiente al de la recepción del requerimiento que a tal efecto le formulare el trabajador de modo fehaciente y prevé como sanción una indemnización a favor de este último equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuere menor. Esta indemnización se devengará sin perjuicio de las sanciones conminatorias que para hacer cesar esa conducta omisiva pudiere imponer la autoridad judicial competente. En cuanto al artículo 3 del decreto reglamentario, el mismo habilita al trabajador a remitir el requerimiento fehaciente al empleador cuando el mismo no hubiere hecho entrega de las



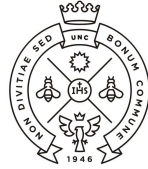
constancias o del certificado, dentro de los 30 días corridos de extinguido, por cualquier causa, el contrato de trabajo.

El primer problema de interpretación que se plantea en el juego armónico entre ley y su texto reglamentario es la discordancia de la misma, que resulta violatorio de lo dispuesto por los artículos 28 y 99, inciso 2, de la constitución Nacional, ya que incorpora un plazo de gracia para habilitar la intimación que no surge de la norma, con el agravante que la incorporación es efectuada como un requisito de procedencia para la habilitación de la sanción (Toselli y Solá, 2009).

También debe quedar claro que la misma sólo procede a la extinción de la relación laboral, por lo que no es abarcativo el dispositivo sancionatorio del segundo párrafo en cuanto éste prevé el otorgamiento de la constancia de ingreso de los fondos de la seguridad social durante la vigencia de la relación laboral. La falta de entrega en dicha ocasión simplemente queda reducida al incumplimiento de una obligación contractual, pero no resulta comprensiva de la sanción que surge del cuarto párrafo agregado en la norma (Toselli y Solá, 2009).

El tercer párrafo señala dos obligaciones contractuales diferentes que deben ser cumplimentadas mediante entrega patronal: a) el certificado de trabajo, y b) la constancia documentada del ingreso de los fondos a la seguridad social (Toselli y Solá, 2009).

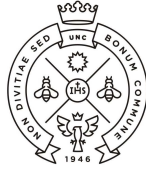
Como ya hemos señalado supra el decreto reglamentario introdujo una sustancial alteración del texto legal al fijar el plazo de 30 días corridos como plazo adicional a la extinción del vínculo para que el empleador procediera a la entrega de la documentación para recién a su vencimiento, tornar operativo el mecanismo sancionatorio previsto por la ley (Toselli y Solá, 2009).



Ya hemos señalado con anterioridad, que el plazo otorgado para la expedición de tales constancias luce como razonable máxime en aquellos casos donde se debe recabar documentación de varios años o en casos de pequeños establecimientos cuya parte legal y contable es manejada por estudios especializados, que se verían en serios aprietos a la hora de cumplir el requerimiento dentro del perentorio plazo fijado por la ley. Pero, el hecho de la razonabilidad del dispositivo reglamentario no le hace quitar el carácter de desviación constitucional en que ha incurrido al modificar por vía impropia un texto legal (Toselli y Solá, 2009).

Con relación al monto de la indemnización derivada de la falta de entrega será el equivalente a tres veces la mejor remuneración, mensual, normal y habitual percibida por el trabajador durante el último año de la relación laboral o durante el tiempo de la prestación de servicios si éste no alcanzare al año, no rigiendo al respeto tope alguno, es decir que se debe considerar dicho monto sin ningún tipo de quita o reducción, ya que no está vinculada con la base indemnizatoria del artículo 245 de la LCT aunque utilice el mismo parámetro de referencia (Toselli y Solá, 2009).

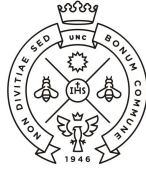
Como señala el último párrafo del artículo en cuestión, de su texto surgen dos consecuencias diferentes por la falta de entrega de la aludida documentación: 1. la sanción aquí estipulada y 2. la obligación de cumplimiento contractual de la entrega de la documentación requerida, a cuyo fin el Magistrado al momento de dictar sentencia haciendo lugar a la obligación de confeccionar en debida forma dicha documentación incluirá en la parte resolutive la condena de astreintes, conforme artículo 666 bis del CC, como modo de lograr el cumplimiento efectivo de la resolución judicial (Toselli y Solá, 2009).



Otro punto que ha generado algún debate en la doctrina consiste en determinar el lugar de cumplimiento de la obligación. sobre el particular hemos sostenido que el mismo es el establecimiento, por lo que si el empleador debidamente intimado por el trabajador procede a comunicar que se encuentra a disposición en el lugar de trabajo, corresponderá al trabajador demostrar que ello no fue de tal modo, ya sea en lo que hace a la negativa de entrega o bien a la inexistencia de la documentación (Toselli y Solá, 2009).

Con relación a la prescripción de las acciones, la jurisprudencia mayoritaria entiende que el plazo para la entrega de la certificación de servicios y remuneraciones es decenal, con variantes de pronunciamiento que sostienen la aplicación del régimen prescriptivo bianual conforme al artículo 256 de la LCT o quienes afirman el carácter de imprescriptible. Con respecto a esta última posibilidad, la misma choca con la exigencia de mantener la documentación laboral y comercial por un plazo máximo de 10 años, con lo cual se tornaría de imposible cumplimiento si el empleador adujere carecer de la misma, por lo que entendemos que en tal hipótesis no podría sustentarse una condena a confeccionar dicha documentación por un plazo que excede el decenal al que hemos hecho referencia (Toselli y Solá, 2009).

Otro aspecto que resulta interesante es verificar si la prescripción de la sanción indemnizatoria corre con la misma suerte que la prescripción de la obligación contractual de entrega de la documentación. Al respecto entendemos que para la indemnización estipulada por la incorporación prevista por la ley 25345, la prescripción siempre será de dos años, teniendo en cuenta que lo dirimente, para el comienzo del cómputo prescriptivo es el momento de intimación, es decir dicho plazo comenzará a correr a partir de la fecha en que se genere la notificación fehaciente al empleador para su entrega. El plazo de



EMPLEO NO REGISTRADO EN
ARGENTINA

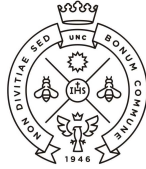
42

treinta días estipulado por el decreto 146/01 es un plazo mínimo de espera, pero nada obsta a que el mismo se mayor, ya que la obligación contractual sigue incumplida (Toselli y Solá, 2009).

Jurisprudencia

Para el análisis de jurisprudencia referente al tema del presente trabajo se tomó la SENTENCIA NUMERO 411 del año 2017 del Tribunal Unipersonal de la Sala Séptima de la Excma. Cámara del trabajo integrada por el Vocal de Cámara Dr. Arturo Bornancini en los autos **“FUNES RENE ANTONIO C/ AOSICIANCION OBRERA DE LA INDUSTRIA DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR (AOITA) – ORDINARIO – DESPIDO – EXPTE. N° 3262485”**.

El Señor Funes (actor) se coloca en situación de despido indirecto el día 30 de diciembre de 2014 por exclusiva culpa y responsabilidad patronal, luego de haber remitido telegrama el día 15 de diciembre de 2014 intimando se proceda a la correcta registración de la relación laboral y cumpliendo con los requisitos legales de establecer la fecha real de ingreso o el verdadero monto de las remuneraciones y remitir no después de 24 horas hábiles copia a la AFIP. Con fecha 29 de diciembre de 2014 remite telegrama aduciendo que desde el día 18 de diciembre del mismo año no se le permite efectuar sus tareas e ingresar a su lugar de trabajo. Ese mismo día recibe por parte de la demandada (AOITA) carta documento negando la relación de dependencia y aduciendo que la realidad de lo hechos es que el Señor Funes es jubilado y concurría a la entidad gremial en carácter de afiliado, ex colega y amigo de las personas que integran la comisión directiva; que según los propios dichos del actor quería salir de casa, distraerse y tomar



EMPLEO NO REGISTRADO EN
ARGENTINA

43

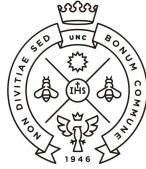
café con amigos; solicitaba computadora libre para revisar su correo y navegar por internet; y si acompañaba a algún dirigente al Ministerio de Trabajo era por su deseo y que lo mantenía informado de los problemas del gremio.

El Vocal de Cámara Dr. Arturo Bonacini resuelve: ” condenar a la demandada, Asociación Obrera de la Industria del Transporte Automotor (AOITA), a pagarle al actor, señor René Antonio Funes, los haberes del mes de diciembre de 2014; indemnizaciones por antigüedad, sustitutiva por omisión de preaviso y las previstas por los artículos 8 y 15 de la ley 24013 y 2 de la ley 25.323; en los montos indicados al tratar la cuestión anterior, con costas a la accionada (artículo 28 LPT). Las sumas que se mandan pagar deberán ser abonadas dentro del término de diez días de notificado el auto aprobatorio de la liquidación y devengará un interés, desde que cada suma es debida y hasta la de su efectivo pago, equivalente a la tasa pasiva promedio mensual que publica el Banco Central de la República Argentina con más un porcentaje del dos por ciento (2%) nominal mensual

Datos de Argentina

Para ver en qué situación nos encontramos en nuestro país, vamos a tomar la noticia del Diario Online Infobae de fecha 22/12/2022 titulado: “En un año se crearon más de 277.000 empleos no registrados y el mercado laboral sigue dando señales de deterioro”

“Según la **Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del Indec**, en el tercer trimestre del año mejoraron casi todos los indicadores básicos del mercado laboral argentino, incluidas las tasas de actividad, empleo y desocupación. Sin embargo, una mirada hacia



adentro de los números conduce a una inevitable conclusión: los puestos de trabajo están perdiendo calidad.

Para entender de qué se trata este deterioro del mercado laboral, es necesario analizar qué pasó con cada uno de los principales indicadores publicados en la EPH.

En primer lugar, es importante aclarar que la **tasa de actividad**, valor que mide qué porcentaje de población está activa en el mercado laboral, ya sea trabajando o buscando empleo, creció 0,9 puntos porcentuales en el tercer trimestre del año, en comparación con el mismo período del año pasado (saltó de 46,7% a 47,6%). Esa es siempre una buena noticia, teniendo en cuenta que a mayor tasa de actividad, mayor es la cantidad de personas que busca hacer un aporte a la economía.

Por otro lado, creció de 42,9% a 44,2% la **tasa de empleo**. Como su nombre lo indica, ese valor refleja qué porcentaje, dentro de la población económica activa, está trabajando actualmente.

Por último, la **tasa de desocupación**, que hace referencia a la población que está buscando trabajo activamente (sin encontrarlo), bajó de 8,2% a 7,1%. En este caso, analizando los tres indicadores en forma conjunta, se puede concluir que la reducción de la desocupación tiene más que ver con el hecho de que miles de personas consiguieron empleo. En otras oportunidades, por el contrario, se ha observado una baja de los niveles de desocupación, pero por el simple hecho de que muchas personas se rindieron y dejaron de aspirar a un puesto de trabajo.



Trabajo de mala calidad

De este modo, hay más personas activas, más argentinos trabajando y menos buscando trabajo. En primera instancia el escenario es positivo pero no lo es cuando se analiza cómo son los nuevos puestos de trabajo creados.

Extrapolando los datos de la EPH a la población total, se puede concluir que hay 20.629.300 personas ocupadas en Argentina (datos del tercer trimestre del año). Entre ellas, 12.806.000 tienen un empleo registrado y 7.823.000 se manejan en la informalidad.

Un año atrás, en el tercer trimestre de 2021, había 19.737.000 ocupados, de los cuales unos 12.191.000 tenían un empleo formal y 7.545.000 trabajaban sin descuento jubilatorio (en negro).

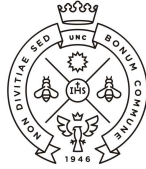
Eso quiere decir que en doce meses se crearon cerca de 892.400 empleos en el país. ¿Cuál es entonces el problema? Uno de ellos, es que si bien se generaron **614.600 trabajos formales**, también se crearon en Argentina otros 277.800 empleos en negro.

Dicho de otra forma, **tres de cada diez empleos que creó la economía argentina en el último año se desarrollan en la informalidad.**

Por otro lado, se observa que el crecimiento de la tasa de empleo se ha concentrado en el último año en personas con menor nivel educativo y con menor calificación.

En detalle, la Encuesta Permanente de Hogares indica que creció la tasa de empleo en personas con educación de nivel primario y secundario (completo e incompleto), pero cayó en la población con niveles de estudios universitario (completo e incompleto).

A su vez, las estadísticas señalan que se crearon miles de puestos de trabajo para operarios y trabajadores “no calificados”, mientras que el nivel de ocupación de técnicos y profesionales decreció 2,2 y 1,5 puntos porcentuales respectivamente.



EMPLEO NO REGISTRADO EN ARGENTINA

46

De todo esto se concluye que efectivamente sí bien hay más personas trabajando en Argentina, una gran parte se desempeña en la informalidad. Además, cada vez ganan mayor participación dentro del mercado laboral las personas con bajo nivel de estudios y los puestos de trabajo de menor calificación.

Como nos refleja la noticia, 3 de cada 10 nuevos trabajadores lo está en la informalidad, es decir, no registrado y por lo tanto sin todos los beneficios y derechos que de la registración laboral deviene, produciéndose así un perjuicio que afecta al trabajador y al Estado, por cuanto no le ingresan las cotizaciones de la seguridad social.



CONCLUSIÓN

Podemos concluir que el empleo no registrado es el máximo exponente de la precarización del trabajo por cuanto sus efectos sobrepasan al trabajador y se extienden al Estado y a toda la sociedad en general.

Es importante que quienes tienen que cuidar de los trabajadores porque es su función, sindicatos, sean quienes primero cumplan puertas adentro con las leyes. Aquí es necesario poner énfasis en lo dicho por el Vocal de Cámara Dr. Arturo Bornancini del Tribunal Unipersonal de la Sala Séptima de la Excma. Cámara del Trabajo: ...” es pertinente llamar a la reflexión a sus dirigentes (AOITA), quienes no se pueden escudar en el argumento de que desconocen la legislación pues todos los días están aplicándola en su actividad, es decir que no ignoran que la ley debe ser igual para todos. Esto es que los trabajadores de las empresas prestatarias del transporte público de pasajeros estén correctamente registrados, que cuando corresponda tengan su antigüedad total reconocida, que se le abonen sus salarios conforme las normas convencionales, y que esa misma vara sea aplicada a todos los trabajadores que prestan su débito laboral en la entidad que, como ya se dijera, tiene como obligación primordial velar por el trabajo decente en todos los ámbitos, y sin embargo esta es la prueba más acabada que ese principio es ignorado por la accionada con quienes prestan servicios en su sede, habida cuenta que no pueden existir justificativos que avalen esa conducta total y absolutamente ambivalente y que como ya se señaló es totalmente descalificable. Detentar cargos gremiales no solo es para defender a los afiliados que representan sino que esa calidad no puede ser nunca olvidada ni dejada de lado cuando se trata de sus propios dependientes”.



EMPLEO NO REGISTRADO EN ARGENTINA

48

Es responsabilidad de los gobernantes y de los representantes de los trabajadores y empleadores realizar los esfuerzos necesarios para la erradicación de este fenómeno y un cambio cultural en la sociedad, ya que no sólo es una cuestión de costos sino también de dignidad del trabajador al estar registrado y tener todos los derechos que la ley le otorga.

Nuevas políticas públicas que permitan una transformación del mercado laboral no sólo con multas para el empleador por su incumplimiento sino con controles que cumplan con el objetivo de lograr la registración de la relación clandestina. Controles que debieran ser coordinados entre los diferentes organismos del estado nacional (AFIP y Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social) como así también entre los diferentes órdenes de gobierno (Nacional, Provincial y Municipal)

. El trabajo es fundamental para el logro de un crecimiento económico y el desarrollo social que permita lograr una sociedad más inclusiva y con mejores oportunidades.



BIBLIOGRAFIA

- ◇ Toselli, Carlos A. y Solá Torino, Victorino (2009). Régimen de la ley 24013 y normas agravantes del distracto
- ◇ De Diego, Julián Arturo (2002). Manual de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, 5° Edición.
- ◇ Carlos Dasso, Contartese Daniel y Zeller, Norberto (2011). [www.
http://sociologiapoliticalaboral.sociales.uba.ar/las-politicas-laborales-1989-a-2005/](http://sociologiapoliticalaboral sociales.uba.ar/las-politicas-laborales-1989-a-2005/)
- ◇ Organización Internacional del Trabajo (s.f.)Tesauro .
<https://metadata.ilo.org/thesaurus/3655441.html>
- ◇ Tribunal Unipersonal de la Sala Séptima de la Excma. Cámara del Trabajo, 15/09/2017, Sentencia N° 411
- ◇ Diario Digital Infobae (22 de diciembre de 2022).
<https://www.infobae.com/economia/2022/12/22/en-un-ano-se-crearon-mas-de-277000-empleos-en-negro-y-el-mercado-laboral-sigue-dando-senales-de-deterioro/#:~:text=Un%20a%C3%B1o%20atr%C3%A1s%2C%20en%20el,892.400%20empleos%20en%20el%20pa%C3%ADs.>