

Capacitate



Resumen Imprimible

Curso Indemnizaciones laborales

Módulo 4

Contenidos:

- Despido verbal
- Despido por falta de pago de salarios
- Negativa de dar tareas. Violación del deber de ocupación del trabajador
- Despido por suspensiones reiteradas e injustificadas
- Leyes de regularización laboral. Distintos supuestos.
- Despido en virtud a la ley 24.013

Capacitarte

Despido verbal del trabajador

El despido verbal es la comunicación que le hace el empleador al trabajador, en forma oral, manifestándole la extinción del contrato de trabajo.

En el lenguaje de los trabajadores, el despido "verbal" es una negativa de tareas, no una conducta que extingue la relación laboral. Hasta tal punto es así que, en innumerables casos, los trabajadores, que han afirmado haber sido despedidos "verbalmente", intiman al empleador que aclaren la relación laboral, lo que demuestra-en principio- que la misma sigue vigente.

Dicha intimación efectuada vía telegrama obrero, sin perjuicio de lo expuesto, resulta a las claras tener presente que en el contrato de trabajo, ambas partes tienen derechos y obligaciones que surgen de la LCT, los convenios colectivos, los estatutos especiales -en este caso el del trabajador rural- y del contrato individual. El incumplimiento de lo pactado permite responsabilizar al "deudor" sea el trabajador o el empleador- por las consecuencias del hecho.

Ahora bien, en el proceso judicial es tarea de las partes probar la causal esgrimida en la comunicación de despido, dejando en manos del Juez la calificación de los hechos como injuriosos, no pudiendo decirse a priori que un hecho determinado constituya, en términos absolutos y en todos los casos, injuria, pues el mismo hecho, objetivamente considerado, puede configurar injuria en un caso y no serlo en otro.

La prueba de la causa del despido recae en quien invoca la existencia del hecho injurioso. En caso de despido directo, el empleador debe justificar la causa, y si se trata de un despido indirecto, la carga probatoria corresponde al trabajador.

Despido por falta de pago de haberes del trabajador

Ha sido reiterada y prácticamente unánime la jurisprudencia que autoriza el autodespido del trabajador en los supuestos de falta de pago de la remuneración

del dependiente. Esta falta de pago de haberes oportunamente, se engloba dentro del incumplimiento laboral injurioso.

Para la configuración de la injuria grave que legitima la denuncia contractual efectuada por el trabajador, basta con un solo hecho de entidad suficiente, y en este sentido, va de suyo que la inobservancia del principal deber prestacional a cargo del empleador; tal es, el pago íntegro y tempestivo de los salarios, resulta un hecho que por sí solo justifica desplazar del primer plano el principio de conservación del contrato.

Es más, la falta de pago de salarios es comprensiva de aguinaldos y vacaciones siempre y cuando haya sido intimada previamente su pago.

También el no pago de comisiones es causal de despido.

Asimismo, la falta de haberes, puede coexistir con otras causales de despido. Si la falta de pago de salarios, la negativa de tareas y el silencio de la empleadora ante intimaciones fehacientes, constituyen individualmente injurias de gravedad tal que permiten la ruptura del contrato de trabajo por culpa del empleador, si se dan todas las causales juntas, la actitud del trabajador de denunciar el contrato de trabajo, se encontrará ajustada a derecho.

Empero no resulta tan fácil para el dependiente colocarse en situación de despido indirecto en los supuestos de mora de pago de la remuneración. Debe en primer lugar, existir mora, es decir no pagar las remuneraciones dentro de los plazos indicados por la ley. En segundo lugar, debe haber intimación previa para que se regularice los pagos, intimación que deber ser por un plazo razonable no inferior a 48 horas de recepcionada la intimación y por último, ante la falta de regularización de lo adeudado, debe haber extinción formal por parte del trabajador. Estos pasos resultan ineludibles.

Estas pautas antes indicadas, han sido construidas por la jurisprudencia. Para que la deuda por salarios constituya la injuria y se perfeccionen el despido indirecto, con justa causa, es necesario que antes de que el trabajador exteriorice su voluntad de rescindir el contrato, llegue a conocimiento del destinatario la intimación del trabajador dirigida a su principal, a efectos de establecer su

situación respecto de la relación de trabajo y su posterior decisión de considerarse despedido.

Reitero, no es la mora en el pago lo que autoriza la rescisión unilateral sino el carácter injurioso que pueda tener la negativa del empleador de cumplir con su obligación o el atraso en la misma una vez intimado su cumplimiento por el dependiente.

Negativa de dar tareas - Retención de tareas

La negativa de tareas, como el ulterior silencio a la imputación formulada por el trabajador, también constituye injuria de magnitud tal que lo habilita para reaccionar extinguiendo el contrato de trabajo por culpa del empleador.

En la época actual, y dentro del ámbito laboral, se da un fenómeno -cada vez mayor- de desprotección del trabajador frente a su empleador.

Dentro de esta realidad es que resulta importante destacar, como una herramienta de defensa con la que cuenta el trabajador, la posibilidad de retener las tareas que presta a favor de su empleador, basándose en una causa que justifica esta medida y por lo tanto no conlleva la pérdida de salarios.

La retención de tareas se diferencia del derecho de huelga en la naturaleza individual, o plurindividual en algunos casos, del primero, y la naturaleza colectiva del segundo. No puede considerarse que la retención de tareas sea un ejercicio irregular del derecho de huelga, aun cuando este derecho sea ejercido por una pluralidad de empleados.

En este orden de ideas, resulta importante aclarar que ambas partes del contrato de trabajo tienen obligaciones y responsabilidades recíprocas, que no cabría clasificarlas en principales y accesorias, asignando a la obligación que el trabajador tiene hacia su empleador de prestar tareas en forma regular, puntual y dedicada (art. 84 LCT), cumpliendo las órdenes e instrucciones que se le impartan por el empleador o sus representantes (art. 86 LCT), y a la obligación de la remuneración al trabajador que pesa sobre el empleador (art. 74 LCT), el carácter de principales, considerando a las restantes a título secundario. Por lo tanto, no

podría pretenderse limitar la procedencia de la retención de tareas de parte del trabajador a un único caso, cuando el empleador adeuda salarios sino que todo incumplimiento de gravedad hace procedente esta medida con una doble finalidad que justifica su procedencia: conservar la relación de trabajo y proteger al trabajador y sus derechos. Algunos casos que harían procedente esta medida, a título de ejemplo, serían: la falta de pago al trabajador, el incumplimiento del deber de seguridad por el empleador, el incumplimiento del deber de observar las obligaciones frente a los organismos sindicales y de la seguridad social, las situaciones de discriminación, el mobbing, la no dación de tareas u ocupación efectiva del trabajador, la falta de registro o el registro deficiente de la relación de trabajo y, como en el caso de autos, el incumplimiento del empleador del deber de ejercer sus facultades (organización -art. 64 LCT-, dirección -art. 65 LCT-, ius variandi -art. 66 LCT-, disciplinaria -art. 67 LCT)) racionalmente, sin perjuicio material o moral del trabajador, respetando su dignidad.

El trabajador podrá hacer uso de esta facultad ante incumplimientos graves de parte de su empleador, reteniendo sus tareas sin pérdida del salario. Durante el tiempo que dure la retención de trabajo con justa causa, los salarios que debía percibir el trabajador seguirán siendo devengados, y deben ser abonados por el empleador, ya que el trabajo puesto a disposición de aquel no se ha concretado por razones no imputables al trabajador. No sería lógico que el trabajador ejerza un derecho para asegurar el cumplimiento de otra prestación que le fuera debida, a riesgo de perder nuevamente otra que le es substancial y vital para él, como lo es el salario.

La retención de tareas por el trabajador, cuando se funda en un incumplimiento grave y real del empleador, no puede ser considerada una indisciplina, ya que constituye el ejercicio de una potestad especial de autotutela reconocida por el ordenamiento jurídico. La omisión de prestar servicios en este caso no podrá erigirse en ilícito alguno en tanto no es más que el ejercicio regular de un derecho,

y por lo tanto, en estos casos no resulta admisible el despido del trabajador con base en la no prestación de tareas. Especial mención entre las causas que puede alegar el empleador ante la retención de tareas del trabajador para despedirlo con justa causa, reviste el despido fundado en la existencia de abandono de trabajo. En este caso, aun cuando los incumplimientos -de parte del empleador y alegados por el trabajador para retener tareas- fueran falsos, no procede el despido con base en la causal del art. 244 de la LCT por faltar el animus de parte del trabajador de dar por terminada la relación laboral. En el caso en cuestión se centra el análisis sobre la procedencia o improcedencia de la causa alegada para el despido por el empleador, abandono de trabajo (art.244 LCT), en la veracidad de la razón alegada por el trabajador para retener tareas, al decir que "debe verificarse si la suspensión aplicada (que motivó la retención del actor) se ajustó a derecho"; cuando se debería analizar el animus del trabajador. El abandono de trabajo no puede configurarse de ninguna manera cuando existe una retención de tareas por parte del trabajador con la invocación de un incumplimiento de parte de su empleador, aun cuando el incumplimiento denunciado por el trabajador no sea cierto. Si bien estas circunstancias pueden configurar una situación pasible de ser sancionada, y que en algunos casos extremos se pueda hacer procedente un despido con justa causa en los términos del art. 242 de la LCT; de ninguna manera pueden configurar la situación prevista en el art. 244 de la LCT (abandono de trabajo), ya que está ausente el animus del trabajador de terminar con la relación laboral. Por este motivo ante la retención de tareas por el trabajador, un despido dispuesto por el empleador con base en la causa del art. 244 de la LCT nunca puede considerarse como un despido con justa causa por la inexistencia de intencionalidad de abandono o ruptura del vínculo por parte del trabajador, por lo que a pesar de que el despido en los términos del art. 242 hubiese sido justificado en casos extremos ante falsedad de los incumplimientos denunciados por el trabajador y el incumplimiento grave del deber de asistencia, no existe posibilidad posterior de conversión de la causa de despido ya que el art.243 de la LCT es

estricto en cuanto a la causa alegada por el empleador, sus requisitos y su invariabilidad.

Al retener tareas, el trabajador no está evidenciando una intención de abandonar la relación laboral, muy por el contrario, se abstiene de concurrir como única forma de lograr su pretensión, la que considera contraprestación debida en correspondencia a la propia.

La jurisprudencia ha llegado a reconocer que, aun cuando durante el tiempo que se extienda la retención de tareas el trabajador busque una fuente ingresos para afrontar la situación, esto no implica un hecho que demuestre la intención del trabajador de hacer abandono de trabajo o renunciar a su trabajo, ni modifica el hecho de que, durante la retención del trabajador, los salarios se siguen devengando. Para esta jurisprudencia, no resulta censurable que el trabajador que comunica su legítima voluntad de retener tareas busque una fuente de ingresos mientras corre el plazo que otorga al empleador para cumplir con sus obligaciones, entre otras cosas, porque la exclusividad no es nota característica del contrato de trabajo.

El trabajador que no percibe de su empleador sus salarios, por causa imputable a este último, y/o que no presta tareas, también por causas imputables a su empleador, puede buscar otra fuente de ingresos, ya que le es indispensable para su subsistencia y la de su núcleo familiar tener un ingreso, que en caso de que el empleador no se lo esté dando deberá conseguir en otro lado. Sería injusto ver en esta actitud una manifestación de la intención del trabajador de dar por terminada la relación de trabajo en los términos del art. 241 2º párrafo LCT, del art. 244 LCT, ni ninguna otra norma, dado que el trabajador no tiene más opción que buscar una fuente de subsistencia hasta tanto su empleador dé cumplimiento a las obligaciones a su cargo. Lo contrario sería imponerle al trabajador que pase por un período de necesidades y penurias causadas por la falta del ingreso que le es tan necesario.

Debe evitarse tener por probada una voluntad recisoria de parte del trabajador por meras conjeturas, máxime cuando los hechos tenidos en cuenta son hechos inevitables para el trabajador, como es la búsqueda de una fuente que asegure su subsistencia, y que analizados en profundidad llevan a la conclusión opuesta, la necesidad del trabajador de contar con una fuente de ingresos. Interpretaciones que vean en la necesidad de trabajar para subsistir una intención de poner fin a las relaciones de trabajo en las que se están reclamando derechos constitucionalmente reconocidos vulnerarían la garantía del art. 19 CN y los principios de conservación del empleo (art. 10 LCT) y de irrenunciabilidad, entre otros.

Despido por suspensiones reiteradas e injustificadas

Se denomina sanción disciplinaria a la facultad que tiene el empleador de aplicar medidas correctivas al trabajador cuando este haya incurrido en un incumplimiento ya sea por acción u omisión de sus obligaciones laborales.

Se debe tener en cuenta que la sanción que se aplica debe ser contemporánea a la falta o incumplimiento imputado , no pudiendo el empleador sancionar al empleado por hechos ocurridos en un espacio significativo de tiempo , salvo que sea producto de una investigación interna merituando cada caso con criterio restrictivo

La sanción aplicada tiene que tener proporción y lógica con la falta imputada no debiendo la misma ser desproporcionada, como por ejemplo sancionar con una suspensión por una sola impuntualidad.

Obviamente debe ser permitida por las leyes y debe ser progresiva y razonable, esto significa que ante una falta debe aplicarse dependiendo la gravedad la sanción menos significativa y ante su reiteración aplicar una de mayor entidad, por ejemplo no aplicar una suspensión de 4 días como primera medida.

Por último no debe sancionarse dos veces por el mismo hecho.

Se debe confeccionar por escrito en doble ejemplar, entregando copia al trabajador, para permitirle su derecho a defensa.

Se debe consignar con claridad, el hecho imputado (descripción objetiva del incumplimiento), las características de tiempo y espacio (donde y cuando fue el hecho)

Se debe también explicar brevemente cual es el impacto de ese incumplimiento en el ordenamiento de la empresa y que norma interna se vio vulnerada por dicho incumplimiento (reglamento interno)

La sanción debe contener el apercibimiento específico con sus alcances, por ejemplo si se trata de una suspensión por dos días, debe consignarse que días se cumplirá.

Dentro de los 30 días corridos de su aplicación el empleado puede rechazar la procedencia, tipo o extensión de la medida por nota o por carta documento, para que la misma sea revisado por el empleador y que en su caso la sustituya, reduzca o finalmente la confirme, si el trabajador no la rechaza dentro del plazo fijado de 30 días la medida queda consentida.

Sin embargo, no cualquier conducta habilita a la empresa a concluir el vínculo en estos términos, ya que se exige proporcionalidad entre la falta y la sanción, y esta última debe ser contemporánea a la cesantía.

En caso de que se decida desvincular a un empleado bajo este causal, la firma deberá expresar detalladamente en la carta rescisoria los motivos que la llevaron a finalizar la relación.

Asimismo, la ley laboral contempla diversas sanciones que el empleador puede aplicar, como apercibimientos, suspensiones y el despido, aunque no establece un orden jerárquico.

Aun cuando la falta cometida fuera de tal gravedad que no permita otra solución más que la ruptura del vínculo -lo cual se agrava si el dependiente presentara

sanciones anteriores- siempre debe existir una razón que justifique por sí misma la cesantía.

Además, el empleador, luego deberá acreditar los hechos invocados. Es decir, tiene sobre sí la carga probatoria y el hecho de tener que justificar que aplicó la máxima sanción de forma proporcional y contemporánea con el hecho cuestionado.

Si no prueba, el despido, devendrá injustificado y por ende, deberá abonar al trabajador, las indemnizaciones de ley.

Desde otro ángulo, la ilegitimidad de la suspensión disciplinaria oportunamente impugnada por la trabajadora daría lugar -en principio aunque la jurisprudencia es dispar-, únicamente al reclamo de los salarios caídos durante los días objeto de la medida, pero no a resolver el vínculo, puesto que la ratificación de la suspensión decidida por la empleadora, ante el hecho injurioso no constituye un incumplimiento por parte del empleador de gravedad tal que imposibilite la continuación del vínculo, ni que su postura configure una injuria que justifique desplazar el principio de conservación del contrato (art. 10 de la LCT).

El trabajo no registrado en las normas de la OIT

Lucen por su importancia en el sentido de fuente normativa del derecho argentino laboral las emanadas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Éstas, luego de ratificadas por nuestro país- en su carácter de estado miembro de la Organización, se incorporan al estándar de normas de valor supra legal.

El ordenamiento laboral obligatorio no se agota en las normas de la OIT. Por el mecanismo establecido por la nuestra constitución en su Art. 75 inc. 22, se integran doce instrumentos con jerarquía constitucional en las condiciones de su vigencia. Lo último significa en la doctrina establecida por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en autos “Giroldi. Horacio David y otros s/ Recurso de casación, recurso de hecho (Causa 32/93)”, la aplicación de tales tratados y pactos debe ser hecha teniendo en cuenta las reservas que efectúen los Estados

miembros tanto como sus declaraciones interpretativas, y la interpretación jurisprudencia realizada por los organismos internacionales competentes.

En el orden de su aplicación a la materia, mencionados a la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948); Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948); Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969); Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1996); Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1976), Convención sobre Todas las Formas de discriminación contra la Mujer (1979) y la Convención sobre los derechos del Niño (1989). (Ackerman 205).

Son de mención respecto al tema que nos ocupan:

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1996):

“...Artículo 7

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativa y satisfactoria que le aseguren en especial:

- a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:
 - i) un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;
 - ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;
- b) La seguridad y la higiene en el trabajo;
- c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;
- d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos. ...”

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948);

“...Artículo II. Todas las personas son iguales ante la Ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna. Derecho de igualdad ante la Ley.

Artículo XIV. Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo. Toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia. Derecho al trabajo y a una justa retribución.

Artículo XV. Toda persona tiene derecho a descanso, a honesta recreación y a la oportunidad de emplear útilmente el tiempo libre en beneficio de su mejoramiento espiritual, cultural y físico. Derecho al descanso y a su aprovechamiento.

Artículo XVI. Toda persona tiene derecho a la seguridad social que le proteja contra las consecuencias de la desocupación, de la vejez y de la incapacidad que, proveniente de cualquier otra causa ajena a su voluntad, la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios de subsistencia. Derecho a la seguridad social...”

Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948);

“...Artículo 23

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses...”.

Convención sobre Todas las Formas de discriminación contra la Mujer (1979)

Art 11. ...d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;

e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;

f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción...”

4.2.- La normativa internacional emanada de la Organización Internacional del Trabajo.

Vale acotar sucintamente que La OIT es un organismo internacional multilateral convertido en agencia especializada de la Organización de las Naciones Unidas que se ocupa de las cuestiones relativas al trabajo y las relaciones laborales. Fundada el 11 de abril de 1919, su constitución se complementa con la Declaración de Filadelfia de 1944.

La OIT tiene un gobierno tripartito, integrado por los representantes de los gobiernos, de los sindicatos y de los empleadores. Sus órganos de gobierno son la Conferencia Internacional, el Consejo de Administración y Oficina Internacional del Trabajo.

Según su propia definición, la Organización Internacional del Trabajo ha mantenido y desarrollado un sistema de normas internacionales del trabajo que tiene por objetivo la promoción de oportunidades para hombres y mujeres, con el fin de que éstos consigan trabajos decentes y productivos, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad.

La OIT sanciona convenios internacionales y recomendaciones. Los convenios internacionales constituyen tratados internacionales obligatorios para sus miembros una vez ratificados, en tanto que las recomendaciones, no son obligatorias, y constituyen sugerencias relacionadas a la convenios destinados a posibilitar su mejor instrumentación, A lo largo de su historia la OIT ha promulgado 187 convenios internacionales y 198 recomendaciones.

La Comisión de Expertos en aplicación de convenios y recomendaciones, fue creada en 1926, con el fin de examinar el creciente número de memorias de los gobiernos sobre estado de aplicación de los convenios ratificados. Su función es la de evaluar técnicamente el estado de la aplicación de las normas internacionales del trabajo por parte de los estados miembros. La Comisión de Expertos efectúa dos tipos de comentarios: observaciones y solicitudes directas. Sus observaciones son a la vez analizadas por la Comisión de aplicación de normas de la Conferencia, las que son base de puntos de discusión en su seno tripartito para la formulación de recomendaciones, observaciones en la aplicación de los convenios, su instrumentación, etc.

Es necesario indicar que el trabajo no registrado, tal como lo hemos definido en este trabajo, aparece en la terminología de la OIT, inserto como especie de una categoría más amplia. Originalmente tal categoría fue denominada trabajo en el “sector no estructurado”, o “sector informal”. La clandestinidad o el ocultamiento de la relación laboral o de algunos de sus aspectos fúndanles, se vinculaba directamente con la idea de la informalidad laboral.

Tal como hace referencia las conclusiones de la propia CIT de la OIT (CIT 2000 90º conferencia), tal denominación se utilizó por primera vez en el documento OIT: Employment, incomes and equality: A strategy for increasing productive employment in Kenya (Ginebra, 1972). Allí se inserta la expresión «sector no estructurado» (actualmente, «sector informal») para describir las duras actividades de los trabajadores pobres que no eran reconocidas, registradas, protegidas o reguladas por las autoridades públicas.

Este trabajo reconocía tal categoría como aquel que no puede calificarse de «decente» en comparación con el empleo reconocido, protegido, seguro y formal. Es en la Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169). (DAZA 2005) donde se establece por primera vez, el intento de trazar un concepto de trabajo del sector informal:

Se denominaba aquel al relacionado con las “las actividades económicas realizadas al margen de las estructuras económicas institucionalizadas” (párrafo 27).

Por otra parte en misma recomendación se define como empleo ilegal es “aquel que no satisface las exigencias de las leyes, reglamentos y prácticas nacionales” [párrafo 8].

En el párrafo siguiente se insta a los Estados Miembros a adoptar medidas para combatir de manera efectiva el empleo ilegal y a adoptar medidas para permitir el traslado progresivo de los trabajadores del sector no estructurado, donde exista, al sector estructurado [párrafo 9]. (Daza 2005).

En el año 2002, El trabajo decente y la economía informal en el Informe VI a la 90.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (Ginebra, 2002), el concepto de trabajo del sector informal es analizado profundamente. En él se critica la a de la idea de relacionar el empleo informal basado en el tamaño o características de las empresas en las cuales se desarrolla:

“... La expresión «sector informal» se considera cada vez más inadecuada, e incluso errónea, para reflejar estos aspectos dinámicos, heterogéneos y complejos de algo que en realidad es un fenómeno más que un «sector» en el sentido de grupo industrial o actividad económica específicos. En cambio, la expresión «economía informal» se utiliza ampliamente para hacer referencia al grupo, cada vez más numeroso y diverso de trabajadores y empresas tanto rurales como urbanos que operan en el ámbito informal...” (pág. 2 3er. Párrafo)“...

Estos grupos diferentes se han denominado «informales» debido a que tienen en común una importante característica: no estar reconocidos ni protegidos dentro de

los marcos jurídico y reglamentario. Sin embargo, ésta no es la única característica que define la actividad informal. Los trabajadores y empresarios informales se caracterizan por su alto nivel de vulnerabilidad. No están reconocidos por la ley y, por consiguiente, reciben poca o ninguna protección jurídica o social, no pueden establecer contratos ni tienen asegurados sus derechos de propiedad...” (Pág. 3 2do. Párrafo)

Otra forma útil de describir la situación de los trabajadores y de los empresarios informales consiste en indicar el grado de seguridad que tienen en siete aspectos de su actividad, seguridad de la que a menudo carecen: la seguridad del mercado laboral (buenas oportunidades de trabajo derivadas de un nivel elevado de empleo resultante de políticas macroeconómicas adecuadas); seguridad del empleo (protección contra el despido arbitrario, reglamentación de la contratación y del despido, estabilidad en el empleo compatible con el dinamismo económico); seguridad ocupacional (este aspecto implica implantarse en un segmento profesional o carrera, y tener la oportunidad de consolidar un sentimiento de pertenencia mediante el propio perfeccionamiento); seguridad en el trabajo (protección contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales mediante normas de salud y seguridad, la regulación del tiempo de trabajo, etcétera); seguridad para el desarrollo de las competencias (amplias oportunidades para adquirir y mantener calificaciones profesionales mediante métodos innovadores, así como aprendizaje y formación en el empleo); seguridad del ingreso (obtención de ingresos adecuados); y seguridad de representación (protección del derecho a la representación colectiva en el mercado de trabajo a través de los sindicatos y de las organizaciones de empleadores independientes, así como de instituciones de diálogo social) .

Sin embargo, para la OIT la forma más consistente de analizar la situación de quienes se encuentran en la economía informal es en términos de déficit de trabajo decente. Los trabajos en malas condiciones, improductivos y no remunerados que no están reconocidos o protegidos por la ley, la ausencia de

derechos en el trabajo, la inadecuada protección social y la falta de representación y de voz se producen más en la economía informal, especialmente en el extremo inferior que constituyen las mujeres y los trabajadores jóvenes...”

La ausencia de registración laboral aparece entonces como manifestación del trabajo en la economía informal, que directamente impide el goce de los derechos laborales y de la seguridad social y con él, se asocia a una de las formas deficitarias del trabajo decente, es decir aquel empleo reconocido, protegido, seguro y formal. Por déficit de trabajo decente se entiende una oferta de empleo insuficiente, una protección social inadecuada, la denegación de los derechos en el trabajo y deficiencias en el diálogo social.

Así entendido el concepto de informalidad laboral se despliega como una categoría heterogénea, que abarca tanto situaciones en el sector de trabajadores vinculados a contratos o relaciones labores, como a otros no vinculados a ellas. Incluye actores laborales incluidos dentro de las normativas laborales nacionales como otras excluidas por ella. El Convenio sobre la administración del trabajo, 1987 (núm. 150) de la OIT, contiene en este sentido un indicación precisa respecto a este último sector: “A fin de satisfacer las necesidades del mayor número posible de trabajadores, cuando lo exijan las condiciones nacionales, y en la medida en que la administración del trabajo no haya abarcado ya estas actividades, todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá promover, gradualmente si fuera necesario, la ampliación de las funciones del sistema de administración del trabajo, a fin de incluir actividades, que se llevarían a cabo en colaboración con otros organismos competentes, relativas a las condiciones de trabajo y de vida profesional de determinadas categorías de trabajadores que, a efectos jurídicos, no se pueden considerar personas en situación de empleo, tales como:

a) los pequeños agricultores que no contratan mano de obra exterior, los aparceros y

Categorías similares de trabajadores agrícolas;

- b) las personas que, sin contratar mano de obra exterior, estén ocupadas por cuenta propia en el sector no estructurado, según lo entienda éste la práctica nacional;
- c) los miembros de cooperativas y de empresas administradas por los trabajadores;
- d) Las personas que trabajan según pautas establecidas por la costumbre o las Tradiciones comunitarias.”

Hemos ya desarrollado el concepto legal de trabajo no registrado, clandestino o en negro, en la legislación argentina. Según la determinación del art 7 de la ley 24.013, este se relaciona con la carencia de registración en los libros y documentación laboral obligatoria, tanto como la carencia de afiliación y pago al sistema único de seguridad social.

Dentro de la matriz conceptual elaborada por la OIT, tal anomalía es una de las manifestaciones de la informalidad laboral y demostrativa de déficit en el empleo decente, inscripta como anomalía o déficit para casos de relaciones laborales que nacen de la existencia de nexos contractuales clandestinos. No debe entonces olvidarse que, en la normativa internacional ha sido abordada, desde diferentes aspectos, conjuntamente con otras formas demostrativas de la vulnerabilidad laboral, no siempre compatibles con la existencia de una relación de empleo o trabajo. Lo dicho sirve por un lado para dejar indicado que en la selección normativa que se establece, el trabajo no registrado aparece conjuntamente tratado con otras dinámicas anómalas del mercado laboral. Por otro lado, tal indicación es importante a la hora de compatibilizar los planes gubernamentales pro registración laboral respecto de las indicaciones de la normativa de la OIT.