

Material Imprimible

Curso Indemnizaciones laborales

Módulo Despido indirecto del trabajador

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
- Promoción del empleo. Regularización laboral. Modificaciones de la ley bases. Sustitución y reemplazo del Registro Único laboral. Derogación de artículos de la ley 24.013

De la lectura del artículo 243 de la Ley de Contrato de Trabajo queda claro que la ley no impide el **despido verbal** y exige la comunicación por escrito, sólo cuando la disolución del contrato se pretende producir con invocación de causa, más ello no implica que un despido comunicado sin observar tales formalidades carezca de aptitud como acto jurídico extintivo del contrato de trabajo.

Dicho en otras palabras, el despido es válido pero sin causa generando el pago de las indemnizaciones correspondientes.

Efectuada esta advertencia, diremos sin embargo que, el mayor problema para el trabajador ante un despido verbal es acreditar que se ha producido el mismo y, sobretudo, cuál ha sido su fecha, a efectos del comienzo del cómputo del plazo para realizar los reclamos fehacientes a los que el trabajador tiene acceso conforme ley. Para demostrar esta clase de despido, el trabajador debe adoptar una postura activa- no pasiva- que le sirva para acreditar tanto la existencia del despido y su fecha.

No negamos que el despido verbal puede resultar de difícil o imposible prueba si no existieron terceros presentes en el momento del distracto, por lo que resulta recomendable que el trabajador intente que su empleador vuelva a indicárselo o reiterarlo en presencia de algún testigo que le pueda servir posteriormente para acreditar ante los tribunales la existencia del despido verbal.

Y ello es de trascendental importancia puesto que si el trabajador acepta este hecho concreto y deja de ir a su lugar de trabajo durante tres días o más, su empleador puede maliciosamente remitirle comunicación intimándolo a reincorporarse y justificar ausencias, bajo el apercibimiento de incursionar en abandono de trabajo.

Si el trabajador no tiene testigos u otras pruebas de este tipo de despido, lo recomendable es enviar un telegrama laboral para denunciar esta situación e intimar a su empleador a aclarar la situación laboral, para que así quede documentado en forma expresa la decisión de poner fin al vínculo.

En otras palabras, ante un despido verbal, su destinatario puede optar entre efectuar el reclamo de lo que se considera acreedor y asumir la carga de probar el despido, o pedir que se aclare su situación laboral. La utilización del modo verbal de comunicar la terminación de la relación laboral es excepcional en el curso normal y habitual de los sucesos.

Téngase en cuenta, en virtud a lo que hemos dicho anteriormente, que una posterior ratificación por escrito de un despido verbal dispuesto con anterioridad no tiene la virtualidad de atrasar en el tiempo la disolución del vínculo contractual sino que, a todo evento, sólo es útil para corroborar la afirmación del trabajador.

A su vez, y desde la óptica del empleador, en varias resoluciones judiciales, se ha permitido probar la causa de despido cuando la noticia verbal de la cesantía es consecuencia o complemento de una escritura pública de la que surgen las causales de despido.

La notificación verbal del despido con causa registrada en una escritura pública cumple acabadamente la finalidad que persigue el artículo 243 de la Ley de Contrato de Trabajo cuando se comunica en forma expresa la voluntad rescisoria y las causales en que se funda la decisión.

Ahora bien. Una de las obligaciones ineludibles que tienen las empresas en materia laboral es depositar los salarios en tiempo y forma, y en caso de no hacerlo, corre el riesgo que el trabajador se ponga en situación de autodespido (despido indirecto).

La normativa obliga al empleador a abonar las remuneraciones de los trabajadores dentro del plazo máximo de cuatro días hábiles, ya sea que se trate de sueldos mensuales como quincenales (Conforme artículo 128 de la Ley de Contrato de Trabajo).

Nuestro ordenamiento legal no ha receptado la posibilidad de que pueda posponerse el pago de la remuneración, ya que ello afecta el principio de intangibilidad salarial.

La mora en el pago de las remuneraciones se producirá por el solo vencimiento de los plazos señalados por la ley. Es que resulta a las claras que la remuneración no se debe por el trabajo efectivamente prestado, sino por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del empleador.

Pero también el trabajador puede ejercer, en virtud a la falta de pago de los haberes, dos actitudes claras:

- Hacer uso de la excepción de incumplimiento contractual o retención de tareas- aunque existen posiciones doctrinales y jurisprudenciales a favor y en contra-, es decir no trabajar, hasta tanto no se pague el salario, o
- Seguir trabajando, colocar en mora fehacientemente a su empleador y reclamar judicialmente los sueldos adeudados.

En efecto, es criterio pacíficamente aceptado que la falta de pago de los salarios, previa intimación del trabajador, configura injuria impositiva de la continuación de la relación laboral y constituye justa causa para disolver el contrato de trabajo, resultando procedente el pago de las indemnizaciones de ley.

En el primer supuesto, debemos recordar previamente que el contrato de trabajo pertenece a la clase de los contratos bilaterales y las obligaciones son recíprocas, pues el trabajador se obliga a prestar el servicio y el empleador a pagar la remuneración. El trabajador asume la obligación de trabajar para ganar el salario a cuyo pago se obliga el empleador.

Se admite, sin discusiones en la doctrina ni en la jurisprudencia, que las normas generales de la regulación de los contratos en el derecho civil, antes referidas, son aplicables al contrato de trabajo. Por lo tanto, aunque no exista una regulación expresa en la ley de contrato de trabajo, se admite la procedencia de la aplicación de la excepción de incumplimiento.

En virtud de ella, si se considera la cuestión del lado del trabajador, éste puede retener su prestación (abstenerse de trabajar) esgrimiendo esa facultad frente al incumplimiento del empleador.

Es una forma de defensa del trabajador que, de esa manera, puede presionar a la otra parte a cumplir su prestación y conforma lógicamente un medio transitorio de presión, a efectos de que el empleador tome los recaudos necesarios y convenientes para restituir el contrato a las condiciones normales. Básicamente, el trabajador se autoprotege.

Sin perjuicio de ello, se requiere que el empleador esté en mora, que su incumplimiento sea significativo, y que el ejercicio de la excepción sea invocado por la parte que la utiliza. Uno de los temas en que existe divergencia en la doctrina y la jurisprudencia, es el de las consecuencias del ejercicio de esa facultad sobre el devengamiento o no del salario durante el tiempo en que la prestación es retenida por el trabajador. Esta cuestión sigue suscitando soluciones diversas.

Además, el ejercicio de esta forma de autotutela del trabajador, o sea, colocarse en situación de considerarse despedido, a veces se cruza con la intimación del empleador que amenaza al trabajador a retomar sus tareas, bajo el apercibimiento de extinguir el contrato por el abandono de trabajo si este no se presentara dentro del término establecido.

En ese escenario conflictivo, la secuencia más probable será la extinción del contrato, en virtud de la invocación del abandono de trabajo o del incumplimiento contractual por

ausencias injustificadas (más frecuente es la primera posibilidad). Los jueces han considerado, en reiterados fallos, esta confrontación de posiciones jurídicas.

En el segundo supuesto, el mismo no trae demasiadas complejidades, solo se debe tener en cuenta si el no pago es cometido en un breve o largo lapso. Es decir, cuan extensa sea la demora, dado que, no resulta lo mismo, un retraso de días, que una de meses.

Finalmente, otra cuestión importante, serán la intimación fehaciente- al pago debido- y el apercibimiento que realice el trabajador, puesto que sin tal requisito, la injuria no se configura y por ende, el autodespido deviene en improcedente.

El **deber de ocupación efectiva** es un deber expresamente previsto en el artículo 78 de la Ley de Contrato de Trabajo, este en su parte pertinente, establece que “el empleador deberá garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo a su calificación o categoría profesional, salvo que el incumplimiento responda a motivos fundados que impidan la satisfacción de tal deber”.

Así, de los términos de la norma transcripta surge que el deber de ocupación se focaliza en la “dación de tareas”, que es, junto con el pago de la remuneración, la principal obligación del empleador, mientras que la del trabajador es poner su fuerza de trabajo a disposición de aquel.

Debe tenerse en cuenta que, por imperio de lo previsto en el artículo 4 de la Ley de Contrato de Trabajo, el contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí, y es bajo este principio rector que debe evaluarse este deber del empleador. En caso de que no se le brinde ocupación, el trabajador puede exigirlo, no siendo suficiente que el empleador pague la remuneración correspondiente. El empleador tiene la obligación de garantizar la entrega en cantidad suficiente para que el trabajador perciba en una jornada habitual de labor una remuneración que no sea inferior al básico de convenio o, en su caso, al salario mínimo y vital.

Según lo dispuesto en el artículo 78 de la Ley de Contrato de Trabajo, la asignación de tareas que debe otorgar el empleador no solo debe ser adecuada a la capacidad física del trabajador, sino también a su calificación, que se vincula al nivel salarial y a lo que establezca el convenio colectivo correspondiente.

Pero... ¿qué es la ocupación adecuada? Es el compromiso asumido al momento de la contratación con independencia de la profesionalidad del trabajador. Es decir, el

empleador está obligado a dar ocupación acorde con la categoría y función acordada, y no con el título que posea el trabajador. De ello se deduce que el trabajador solo está obligado a cumplir con su débito laboral en función de las tareas asignadas y no de su aptitud profesional, si esta última no fue tenida en cuenta al momento de su contratación.

Respecto a la capacidad psicofísica del trabajador, se debe tener en cuenta que muchas veces, por razones ajenas a su voluntad, como enfermedad o accidente laboral, u otras circunstancias similares, el dependiente no puede realizar las tareas que normalmente desarrollaba. Y es en este supuesto que el empleador tiene la obligación de asignarle tareas acordes con su capacidad psicofísica y adecuada a las posibilidades laborales del trabajador, sin disminución de su remuneración.

Esta obligación, vale recordarlo, tiene su fundamento en el deber de previsión del empleador y supone, entre otras, aplicación de los deberes comunes de ambas partes, tales como: la buena fe, colaboración y solidaridad.

La negativa a dar ocupación efectiva, sin causa justificada del empleador para cumplir con dicho deber y aun pagando las remuneraciones correspondientes, constituye un incumplimiento contractual grave que legitima al trabajador a considerarse, previa intimación, indirectamente despedido.

El precitado artículo 78, además de establecer el deber de dar ocupación efectiva al trabajador, contiene una salvedad: que el incumplimiento de tal deber responda a motivos fundados que impidan la satisfacción de tal deber. Por lo tanto, en estos supuestos, el empleador deberá no solo invocar, sino acreditar en debida forma las causales que pueden dar motivo a la excepción, no existiendo una libre disponibilidad al respecto, sino que se debe respetar el límite impuesto por la norma.

Recuérdese que la conducta del empleador puede llegar a ser juzgada a fin de verificar si las razones invocadas para no otorgar tareas fueron justificadas o no.

Entre las excepciones contempladas en la Ley de Contrato de Trabajo, se pueden mencionar a los casos de suspensión disciplinaria, o por falta o disminución de trabajo, o fuerza mayor y el periodo de reserva del puesto.

A mayor abundamiento, cabe señalar, entre otras:

- Suspensiones disciplinarias;
- Suspensiones por causas económicas;
- Suspensión por quiebra;
- Suspensión preventiva (ya sea por la denuncia criminal efectuada por el propio empleador, o por denuncia de un tercero o de oficio);
- Suspensión precautoria o cautelar (aunque no previstas legalmente, en ciertos casos resultan necesarias para realizar alguna investigación o averiguación sobre hechos en los que se encuentre involucrado el trabajador).

En la materia, debe atenderse a la conducta del empleador frente a la particular situación de extrema vulnerabilidad del trabajador; también, tiene que atenderse a los bienes que deben protegerse.

Además, es evidente que debe propenderse a la protección del empleado en situación de vulnerabilidad, quien debe estar debidamente protegido frente a conductas que lo priven de ocupación, ya que dichos comportamientos resultarían abiertamente violatorios del deber de buena fe y solidaridad, los que revisten naturaleza contractual. Y no puede soslayarse la vinculación existente entre el deber de dar ocupación efectiva y el derecho al trabajo.

El derecho al trabajo es un derecho fundamental, reconocido en diversos instrumentos de derecho internacional. Por ejemplo, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, a través de su artículo 6, trata este derecho más extensamente que cualquier otro instrumento.

El derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene el derecho a trabajar para poder vivir con dignidad.

El derecho al trabajo sirve, al mismo tiempo, a la supervivencia del individuo y de su familia, y contribuye también, en tanto que el trabajo es libremente escogido o aceptado, a su plena realización y a su reconocimiento en el seno de la comunidad.

El empleador, desde su rol de propietario de la empresa donde los trabajadores prestan tareas, tiene determinadas facultades que le confiere la Ley de Contrato de Trabajo vigente en todo el país.

Estas facultades se encuentran relacionadas con la dirección de la empresa, la posibilidad de realizar controles, y el poder reglamentario. Este último consiste en determinar las “reglas” que van a regir el comportamiento dentro de cada establecimiento, normas internas que en la mayoría de los casos quedan plasmadas en el Reglamento Interno de cada empresa.

Entre estas facultades figura una que reviste particular importancia, y es el poder disciplinario del empleador, es decir, aplicar sanciones disciplinarias cuya su función principal, además de la punitiva, es corregir la mala conducta del trabajador, materializada en faltas o incumplimientos a las obligaciones contractuales.

El artículo 67 de la Ley de Contrato de Trabajo establece que “el empleador podrá aplicar **medidas disciplinarias** proporcionales a las faltas o incumplimientos demostrados por el trabajador”.

La facultad disciplinaria del empleador tiene limitaciones en su ejercicio, al imponer una necesaria proporcionalidad entre falta y sanción, lo que excluye la aplicación de medidas disciplinarias irrazonables o arbitrarias en relación al incumplimiento del trabajador. También su ejercicio está sujeto a limitaciones a lo que se refiere respetar la dignidad del trabajador.

Las **sanciones disciplinarias** aplicables pueden ser: el apercibimiento, las suspensiones (entre 1 y 30 días en un año) y el despido con justa causa.

Las sanciones legales aplicables según nuestro régimen son, primeramente, el apercibimiento, que es la sanción más leve. Se debe efectuar por escrito, ya que constará como antecedente en el legajo del trabajador. Además, no genera pérdida de salarios.

En la práctica, esta sanción se suele plasmar en una nota que se le hace firmar al trabajador para que tome conocimiento. En caso de que el trabajador se niegue a firmarla, se le debe notificar por telegrama o carta documento.

En segundo lugar, las suspensiones (entre 1 y 30 días al año), que tienen un límite temporal, según la ley de Contrato de Trabajo, y éste es que no pueden exceder los 30 días al año, computados desde la fecha de la primera sanción que fue impuesta.

Por su lado, el habitualmente denominado “llamado de atención”, o la simple advertencia verbal, no constituyen una sanción disciplinaria propiamente dicha, por lo que no son susceptibles de impugnación ni recurso posterior.

Asimismo, es muy importante recalcar que la ley prohíbe expresamente sanciones que consistan en aplicar modificaciones al contrato de trabajo, ni imponer “multas” al trabajador, ni retener monto alguno de la remuneración.

Estas sanciones, al igual que las anteriores, deben ser notificadas por escrito al trabajador, entregándole una copia por medio del superior jerárquico a fin de permitirle defenderse por intermedio de un descargo, o mediante telegrama o carta documento, y también constarán como antecedentes en el legajo del trabajador.

Finalmente podemos mencionar el despido con justa causa, que se puede aplicar sólo ante una falta de tal gravedad que signifique un quiebre irreparable en la relación de confianza que hay entre trabajador y empleador, o bien si se supera el número anual de suspensiones.

Si efectivamente tuvo lugar una suspensión disciplinaria, existe un límite temporal contemplado en el artículo 220 de la Ley de Contrato de Trabajo, al consignar que “las suspensiones fundadas en razones disciplinarias o debidas a falta o disminución de trabajo no imputable al empleador, no podrán exceder de treinta (30) días en un año, contados a partir de la primera suspensión”.

El trabajador cuenta con 30 días para cuestionar una sanción, lo que significa que a partir de que la misma le es notificada comienza a correr el plazo referido para que el trabajador impugne, también por escrito, la medida, y reclame el pago de los haberes que hubiera perdido, en su caso.

Todas las sanciones pueden ser impugnadas, ya sea por su procedencia como por su extensión, pero si el trabajador deja pasar el plazo de 30 días y no realiza impugnación alguna a la sanción, la misma queda consentida y se pierde el derecho a todo reclamo posterior.

Es esencial saber que se han establecido distintos requisitos o principios que deben cumplimentarse para que las sanciones sean válidas. Hay tres que resultan esenciales: la contemporaneidad, la proporcionalidad y la no duplicación de sanciones. Conozcamos cada una de ellas.

Debe existir contemporaneidad entre la falta cometida y la sanción aplicada, es decir, que debe sancionársela en tiempo oportuno, no dejando transcurrir desde el incumplimiento del trabajador un lapso que indique que la falta ha sido consentida.

La demora está justificada cuando se produce por la instrucción de un sumario o la investigación de la conducta, es decir, cuando se produce una falta pero no se sabe aún su magnitud, ni con certeza quién la cometió; en este caso, el tiempo para sancionar debe comenzar a contarse a partir de la finalización del sumario interno.

Sobre la proporcionalidad podemos decir que la sanción aplicada por el empleador debe ser proporcional a la falta cometida por el trabajador. Para efectuar una correcta graduación de la sanción a aplicar no sólo se debe tener en cuenta la gravedad del incumplimiento del trabajador, sino también sus antecedentes (sanciones anteriores) y su antigüedad, como también si la falta cometida ha sido reiterada.

Este requisito se relaciona con el principio de razonabilidad, es decir, que la sanción debe guardar una adecuada relación no sólo con la falta, sino también con quien la comete: el empleador no tiene que utilizar una regla estricta de causa-efecto que indique que a tal incumplimiento corresponde tal sanción. Por ejemplo, resultaría desproporcionado e irrazonable suspender por 2 días a un trabajador por llegar tarde cuando esa conducta es aislada y se ha verificado solamente 5 veces en 3 años de trabajo en la empresa.

El tercer requisito es la no duplicación de sanciones, puesto que el empleador no puede aplicar por una misma falta o incumplimiento del trabajador más que una sola sanción; rige el principio del derecho penal “non bis in ídem” (No dos veces por lo mismo). Por ejemplo, un trabajador que ya fue apercibido por faltar al trabajo sin avisar no puede ser suspendido por 2 días por la misma falta.

Otros requisitos que debe respetar el empleador al adoptar medidas disciplinarias son:

- Expresar la causa de la sanción en forma clara, lo que implica que la causa de la sanción sea justa y que se determinen los hechos que la motivaron y la fecha en que ocurrieron.
- El empleador debe comunicar la sanción por escrito, ya sea un telegrama, carta documento o nota firmada por el trabajador.
- Las sanciones aplicadas por el empleador deben ser medidas disciplinarias legalmente admisibles, excluyéndose: cualquier menoscabo a la dignidad del trabajador o abuso de derecho, las multas y las retenciones en las

remuneraciones, la modificación de los términos del contrato o cualquier medida que tienda a provocar su alejamiento de la empresa o que implique una discriminación y conculque el principio de igualdad de trato.

- Si en el convenio colectivo, en el estatuto profesional o en el reglamento de empresa existe un procedimiento especial, el empleador debe respetarlo y el trabajador someterse a él, salvo que viole el orden público laboral.

Leyes que regulan las relaciones laborales en nuestro país

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

Este proceso se inició en el año 1991 con la Ley Nacional de Empleo (Ley 24.013). Siguió en el año 1995 con la Ley de Reforma Laboral (Ley 24.465) y Ley de PYMES (Ley 24.467).

El proceso suma la firma de numerosos convenios colectivos de empresas, especialmente a partir de 1993, ya que, por imperio del artículo 198 de la Ley de Contrato de Trabajo, modificado por el artículo 25 de la Ley 24.013, se hizo posible que las partes colectivas debatieran esta temática y la incorporaran a los convenios colectivos.

La obligación de registrar por parte del empleador, en la actualidad, forma parte de la obligación genérica de diligencia planteada en la Ley de Contrato de Trabajo. Así lo dispone en su artículo 79.

A su vez, la ley bases 27742/2024, ha desarrollado todo un título dedicado a la promoción del empleo, en su título IV a través de los artículos 76 al 80. El artículo 76 se aboca a la promoción del trabajo registrado, facultando a los empleados a regular aquellos contratos laborales vigentes con anterioridad a la promulgación de la ley.

Tal regularización comprende las relaciones laborales no registradas o aquellas deficientemente registradas. Así, se incluye el personal “en negro” y los empleados con registración de media jornada, cuando en realidad desarrollan una jornada completa, los empleados con alta extemporánea, aquéllos que tienen parte de su remuneración “en negro”, entre otros.

En tales casos, el Poder Ejecutivo Nacional, reglamentará los efectos de la regularización de las relaciones laborales mencionadas. En particular, producirá la extinción de la acción penal previsto por el Régimen Penal Tributario de la ley 27.430.

Asimismo, se condonarán las infracciones, multas y sanciones de cualquier naturaleza correspondientes a dicha regularización, previstas en la Ley de Procedimiento Fiscal (ley 11683), Ley de Cajas Nacionales de Previsión (ley 17250), Ley de Solidaridad Social (ley 22161), Ley de Riesgos de Trabajo (ley 24557, art 32), Pacto Federal de Trabajo (ley 25212).

Es importante destacar que tal condonación operará, en los casos de infracciones, multas y sanciones firmes o no, siempre que se encuentren impagas o incumplidas a la fecha de entrada en vigencia de la ley.

También se dará de baja el Registro de Empleados con Sanciones Laborales (REPSAL) (ley 26940), respecto de las infracciones cometidas o constatadas hasta la entrada en vigencia de la ley, siempre y cuando **regularicen a la totalidad de los trabajadores** por los que se encuentra publicado en el REPSAL y pague, de corresponder, la multa.

En los casos en que se haya generado la falta de pago de aportes y contribuciones con destino a los subsistemas de la Seguridad Social, se condonarán la deuda por aportes y contribuciones. Se trata del Sistema Integrado Previsional Argentino (ley 24241), INSSJyP (ley 19032), Seguro de Salud (ley 23661), Fondo Nacional de Empleo (ley 24013), Asignaciones Familiares (ley 24714), Registro Nacional de la Industria de la Construcción (ley 22250) y otros regímenes laborales o de Seguridad Social que determine la reglamentación.

A tales efectos, se faculta a la reglamentación a determinar los porcentajes de condonación que habrán de aplicarse, los que, en ningún caso, serán inferiores al 70% de las sumas adeudadas.

Se podrán también establecer incentivos para la cancelación de las obligaciones de contado y beneficios especiales para las micro, pequeñas y medianas empresas.

Además, los trabajadores incluidos en la regularización tendrán derecho a computar hasta 60 meses de servicios con aportes o la menor cantidad de meses por la que se regularice, calculados sobre un monto mensual equivalente al salario mínimo vital y móvil, únicamente a fin de cumplir con los años de servicio requeridos por la ley 24241 para la obtención de la Prestación Básica Universal y para el beneficio de Prestación de Desempleo (art 113 de la ley 24013).

Es de destacar que, los meses regularizados, no serán considerados a los fines de la determinación de la Prestación Compensatoria ni de la Prestación Adicional de Permanencia. Sin embargo, esta regularización de contratos laborales deberá efectivizarse dentro de los 90 días corridos, contados desde la fecha de entrada en vigencia de la reglamentación respectiva.

A su vez, la reglamentación podrá disponer planes de regularización plurianuales previendo un plazo máximo de 5 años y una regularización anual mínima del 20% de las diferencias. Dicho porcentaje deberá ser constante o decreciente a lo largo de la regularización.

Asimismo, podrán incluirse en el régimen las deudas que se encuentran controvertidas en sede administrativa, contencioso administrativa o judicial, a la fecha de la publicación oficial de la ley, en la medida que el empleador se allane incondicionalmente y, en su caso, desista y renuncie a toda acción o derecho, incluso al de la repetición, asumiendo el pago de costas y gastos causídicos.

Es importante destacar que el allanamiento o desistimiento podrá ser total o parcial, y procederá en cualquier etapa o instancia administrativa, contencioso - administrativa o judicial, según corresponda.

En lo que respecta a la Administración de Ingresos Públicos (AFIP) como a las entidades de la Seguridad Social, con facultades propias o delegadas en la materia, se abstendrán de formular, de oficio, determinaciones de deuda y de labrar actas de infracción por las mismas causas y períodos comprendidos en la regularización correspondiente a los subsistemas de la Seguridad Social, así como formular ajustes impositivos, todo ello con causa en las relaciones laborales regularizadas.

El Título IV representa un giro significativo en la regulación laboral argentina, al priorizar la formalización del empleo a través de incentivos económicos para las empresas. Esta nueva normativa se distancia del enfoque del Título V y contrasta marcadamente con el carácter predominantemente punitivo de la Ley 24.013. Sin embargo, la implementación exitosa de este cambio dependerá en gran medida de la capacidad del Estado para fiscalizar y controlar el cumplimiento de las nuevas disposiciones.

La transición hacia un sistema laboral más formal plantea un desafío complejo que exige una comparación detallada entre el nuevo enfoque y el modelo anterior, a fin de identificar las oportunidades y obstáculos que se presentan.

Volviendo al texto de la ley 24.013, debemos tener presente que su séptimo artículo fue sustituido por artículo 82 de la Ley N° 27.742 B.O. 8/7/2024, quedando su redacción de la siguiente manera: “Se entiende que la relación o el contrato de trabajo se encuentran registrados cuando el trabajador esté inscripto en las formas y condiciones que establezca la reglamentación. Dicha registración deberá ser simple, inmediata, expeditiva y realizarse a través de medios electrónicos. La autoridad de aplicación

aseguraré un mecanismo ágil, simplificado y diferenciado para la confección de los recibos de sueldo en el sistema de registración, especialmente para las empresas de hasta doce (12) trabajadores inclusive. Respecto de éstas últimas, dicho sistema contemplará un importe único para todas las obligaciones emergentes de las relaciones laborales legales y de la seguridad social. Del importe abonado, la entidad recaudadora deberá distribuir cada uno de los conceptos emergentes de la relación a los destinatarios correspondientes”.

Si bien determina que las formas y condiciones en que estará correctamente inscripto un trabajador dependiente lo establecerá la reglamentación a dictarse al efecto, la norma tiende a flexibilizar el concepto de trabajador debidamente registrado.

Ello no implica la derogación del artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo, actualmente vigente, pero cambiaría el principio general al suprimirse el último párrafo del artículo 7º, que rezaba: “Las relaciones laborales que no cumplieren con los requisitos fijados en los incisos precedentes se considerarán no registradas”. Entonces, la idea es flexibilizar, modernizar y simplificar el registro laboral.

Antes, cualquier incumplimiento significaba que la relación se consideraba no registrada. Con el texto actual del artículo 7º de la Ley Nacional de Empleo, parecería ser lo contrario: el registro es la norma y principio general, el incumplimiento es la excepción, y solo podría darse ante la falta de inscripción simple, inmediata, expeditiva y/o a través de medios electrónicos. Además, las relaciones laborales que no cumplieren con los requisitos fijados en los incisos precedentes se considerarán no registradas.

Se ha dicho en defensa de esta reforma que tenemos un abismo de diferencias entre una anticuada forma de ver el inicio de toda relación laboral, dejando la mera inscripción de un dependiente a un libro contable o documentación que haga sus veces. En ese sentido, la Ley Bases actualiza y moderniza el alta temprana, único registro válido para tener a ciencia cierta la registración laboral.

Por último, cuando en su segundo párrafo refiere de un **mecanismo ágil y simplificado**, entra en juego el organismo recaudador (AFIP) donde deberá proveer los medios necesarios para que eso ocurra como hoy día sucede con la confección de haberes del servicio especial de casas particulares a través de dicho organismo.

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo “Vázquez”, en tanto refiere que el registro laboral se considerará plenamente eficaz cuando hubiera sido realizada por cualquiera de las personas, humanas o jurídicas, intervinientes.

Se debe tener presente que el precitado Plenario decidía sobre la admisión de la multa por falta de registro laboral, en caso de que se demostrara la interposición de personas en los términos del artículo 29 de la Ley de Contrato de Trabajo, sin perjuicio de que el empleador “formal” hubiera realizado la registración, porque se entendía que no lo hizo su verdadero empleador.

Entonces, el artículo 83 de la Ley Bases, de manera tajante, anularía la doctrina del plenario, puesto que resuelve, de manera antagónica, la incógnita que se planteó la Cámara en dicho fallo.

El objetivo de la norma es claro: la inscripción laboral no puede obrar como un obstáculo para el empleador. El registro no debe ser una carga de dificultoso cumplimiento, sino que debe ser sencilla y clara, y cualquier distorsión no puede jugar en su contra.

Bajo estos parámetros, se podría deducir que cualquier empleador estaría de acuerdo con el registro de sus dependientes, y que ello reduciría la clandestinidad laboral. Pero como veremos más adelante, la ausencia de sanciones por no registrar trabajadores actúa en contra de los propios intereses que la ley parecería fomentar.

Recordemos que, hasta este momento, existía la obligación de que ambas empresas registren a los trabajadores eventuales o subcontractados, con las salvedades de que la empleadora los debía registrar como dependientes, mientras que la usuaria debía dejar registro del tipo de contratación o subcontratación.

Otra de las modificaciones se da con motivo del reemplazo y sustitución del Sistema Único de Registro con la redacción del nuevo artículo 18 de la Ley 24013 (Artículo 87 de la Ley N° 27.742), que concentrará a la inscripción del empleador y la afiliación del trabajador al Instituto Nacional de Previsión Social, a las cajas de subsidios familiares y al prestador del sistema nacional de salud elegido por el trabajador; y al registro de los trabajadores beneficiarios del sistema integral de prestaciones por desempleo.

El artículo 18 sostiene lo siguiente: “El Sistema Único de Registro concentrará los siguientes registros:

- a) La inscripción del empleador y la afiliación del trabajador al Instituto Nacional de Previsión Social, a las cajas de subsidios familiares y al prestador del sistema nacional de salud elegido por el trabajador;
- b) El registro de los trabajadores beneficiarios del sistema integral de prestaciones por desempleo”.

En resumen, este nuevo sistema integrará varios registros bajo un mismo sistema, lo que incluye:

- La inscripción de empleadores y la afiliación de trabajadores a servicios como la seguridad social, cajas de subsidio familiar y prestadores de salud.
- El registro de trabajadores que sean beneficiarios de prestaciones por desempleo, asegurando un acceso más coordinado y eficiente a estos servicios

Resulta igualmente importante resaltar que los artículos 19 y 20 han quedado también sin efecto en virtud a la eliminación de este Registro único.

El artículo 19 sostenía que: “El Poder Ejecutivo Nacional, a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, tendrá a su cargo la organización, conducción y supervisión del Sistema Único de Registro Laboral, a cuyo fin tendrá las siguientes atribuciones:

- a) Coordinar las acciones de los organismos mencionados en el artículo 18 inciso a) de modo de obtener el máximo de uniformidad, celeridad y eficacia en la organización del sistema;
- b) Elaborar el padrón único base del Sistema Único de Registro Laboral, con los datos existentes en esos organismos y los que surjan de los nuevos empadronamientos;
- c) Aprobar los formularios de inscripción de los obligados al registro
- d) Disponer la habilitación de las distintas bocas de recepción de las solicitudes de inscripción de los obligados al registro sobre la base de las oficinas existentes en los mismos organismos;
- e) Disponer la compatibilización y posterior homogeneización de los sistemas y procedimientos informáticos de registro a fin de establecer un sistema integrado;
- f) Disponer el adecuado, inmediato y exacto conocimiento por parte de esos organismos, de los datos que conforman el Sistema Único de Registro Laboral, facilitando sus respectivas tareas de fiscalización y ejecución judicial

g) Diseñar y hacer aplicar la boleta única de pago de aportes y contribuciones emergentes de la relación laboral, con excepción de las obras sociales. Por este último concepto, y con fines informativos sólo constará la fecha y la institución recaudadora del pago correspondiente al mes anterior de que se trate; (Inciso vetado por art. 1º del Decreto Nacional N° 2565/1991 B.O. 17/12/1991)

h) Establecer el código único de identificación laboral.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social designará el funcionario que ejercerá las atribuciones enumeradas, fijando su jerarquía y retribución”

Y el artículo 20: “El Instituto Nacional de Previsión Social, las cajas de subsidios familiares y los entes de obras sociales, deberán poner a disposición del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social los datos y los medios necesarios para la creación y organización del Sistema Único de Registro Laboral”.

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

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

En lo atinente al libro del artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo, este y en general toda la documentación obligatoria laboral tienen una doble misión:

- Son, por un lado un medio de prueba,
- Y son una carga pública exigida por normas de orden público, ya sea de origen laboral, o de origen administrativo.

Como medio de prueba, este libro funciona de la misma manera que los libros obligatorios de comercio, los que son su antecedente. En efecto, este libro permite al empleador repeler la presunción favorable respecto a las afirmaciones que establece en una demanda el trabajador, y que debieron constar en tales libros o sus asientos. Si el

empleador no exhibe tales registros cuando se lo exija administrativa o judicialmente, la presunción funciona en su contra respecto a las afirmaciones hechas por el trabajador.

Como carga pública, el no llevarlos es un incumplimiento que arrojará al empleador a las penalidades o sanciones legales que la autoridad de aplicación le aplique.

Además, este libro debe ser llevado con ciertos extremos formales y de contenido: Son requisitos formales que estén rubricados, registrado, foliado y encuadernado, en iguales condiciones que los libros de comercio. No podrán contener tachaduras, enmiendas, interlineaciones o supresión de fojas o alteración de foliatura o registro. En caso de enmiendas, es necesario salvarlas en un cuadro especial con la firma del trabajador. Y debe ser rubricado por la autoridad del trabajo.

En cuanto al contenido, es necesario introducir los registros que permitan:

- Identificar al empleador
- Identificar al trabajador (datos personales completos, Nro. CUIL, etc.)
- Identificar la relación laboral (Fecha de ingreso y egreso);
- Remuneraciones asignadas y percibidas, (categoría profesional y tareas, y todo dato que permita la evaluación de las obligaciones a su cargo, puntualidad, sanciones, etc.)

En caso de que los libros no se lleven con los extremos formales o materiales mencionados, el juez evaluará el valor probatorio de estos libros.

Las consecuencias de no llevar adecuadamente o no exhibir estos libros, se extienden a todos los registros y libros que la ley obligue: recibo de salarios; planilla de horarios y descansos; etc.; según lo que está determinado por el artículo 54 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Para el caso especial de las PYMES se ha previsto que las registraciones, en lugar del Libro del artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo, se realicen en uno denominado “Registro Único de Personal”, que para su validez formal deberá ser rubricado por la autoridad administrativa laboral competente. En este Registro quedan unificados los libros, registros, planillas y demás elementos de control ya mencionados.

Se hace oportuna una referencia a la presunción dispuesta en el artículo 55 de la Ley de Contrato de Trabajo que se genera a favor del trabajador en el caso que la empresa no lleve libros ni exhiba la documentación legalmente exigida.

Se debe aclarar que, en primer lugar, se trata de una presunción que puede ser desvirtuada por prueba en contrario y, en segundo lugar, en relación a su alcance, se

tienen por ciertas las afirmaciones del trabajador exclusivamente sobre las circunstancias que deben constar en tales libros, por lo que si una empresa no lleva libros o no registró a un trabajador, esto no genera “*per se*” la presunción de que existe contrato o relación de trabajo, lo que requerirá de otras probanzas.

Se señala que la Ley 24.013 se ocupaba de establecer un régimen de sanciones indemnizatorias que tenía como objetivo castigar el trabajo clandestino total como parcial, es decir, tanto la falta de registración total como la defectuosa (fecha post datada, categoría inferior a la real o remuneración inferior a la real). Es decir, que perseguía la falta de registración laboral.

Pero, tal como había surgido de la práctica, no instaura un sistema efectivo tendiente a lograr la correcta registración, ya que, en la mayoría de los casos, esta norma era conveniente en cuanto engrosaba el monto indemnizatorio que iba a percibir un trabajador por las causas indicadas, pero no lograba, en definitiva, preservar el puesto de trabajo y mucho menos su correcta registración laboral.

De acuerdo a lo anteriormente señalado, el PEN, tiene en cuenta que el título V de la ley 27742, llamado “**Modernización Laboral**”, en su Capítulo VI, deroga lisa y llanamente todas las sanciones establecidas para los supuestos de defectos registrales en un contrato de trabajo, así como aquellas vinculadas con falta de pago en término de indemnizaciones o de acreditación de ingreso oportuno de aportes retenidos o de entrega de certificaciones de trabajo y constancias de aportes y contribuciones. Dichas cuestiones las desarrollaremos más adelante y en módulos respectivos y subsiguientes. A ello se sumaba que, entre los requisitos de validez para la operatividad del régimen de sanciones que impone esta ley, exige que “se encuentre vigente la relación laboral”. Esto limitó a los trabajadores que no estaban registrados o lo estaban insuficientemente y eran despedidos, ya que no podían reclamar las indemnizaciones de la Ley 24.013 porque no estaba vigente el vínculo.

Esta falencia fue, en cierto modo, subsanada por la Ley 25.323. Esta corrió la misma suerte que la 24.013 al ser suprimida por la ley denominada bases.

El otro requisito formal introducido por la Ley de Antievasión Fiscal N° 25.345 que en su artículo 47 establecía una nueva exigencia además de la del ya derogado artículo 11 de la ley 24.013, esto es, la remisión a la AFIP (por parte del trabajador), ha quedado sin efecto.

La ley 27.742, a través de su artículo 99, derogó los artículos 8 al 17, incluyendo obviamente el precitado artículo 11 de la ley de empleo, que recordamos estipulaba que antes de las veinticuatro (24) horas hábiles siguientes de remitir la comunicación telegráfica, debía enviar copia del requerimiento o intimación efectuado al empleador.

El plazo de intimación, a fin de que el empleador normalice la situación registral, era de treinta (30) días corridos según inciso 2º del artículo 3 del Decreto Reglamentario Nro. 2725/1991, que queda claro, también indirectamente, ha quedado sin efecto.

La intimación del artículo 11 tenía un plazo deliberadamente prolongado de treinta días, dirigido a posibilitar al empleador una reflexión racional sobre su accionar futuro que finalmente lo decida a regularizar la relación y no a provocar su ruptura. En ese lapso de treinta días corridos, el empleador debía responder a la intimación y, si fuera procedente, estaba obligado a dar cumplimiento a los reclamos del trabajador.

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

En cambio, el silencio del empleador no habilitaba la denuncia del contrato de trabajo con anterioridad a dicho plazo de treinta (30) días en los términos del artículo 11 de la Ley Nacional de Empleos. A su vez, el artículo 8 de la misma ley se ocupaba de la situación de clandestinidad total, es decir, de los contratos no registrados. Por su lado, la situación de clandestinidad parcial se encontraba contemplada en los artículos 9 y 10.

Y... ¿qué ocurre con el despido del trabajador por recauda de reclamo de registración? El artículo 15 de la Ley 24.013, por su parte, establecía que: "si el empleador despidiere sin causa justificada al trabajador dentro de los dos años desde que se le hubiese cursado de modo justificado la intimación prevista en el artículo 11, el trabajador despedido tendrá derecho a percibir el doble de las indemnizaciones que le hubieren correspondido como consecuencia del despido. Si el empleador otorgare efectivamente el preaviso, su plazo también se duplicará. La duplicación de las indemnizaciones tendrá igualmente lugar cuando fuere el trabajador el que hiciere denuncia de contrato fundado en justa causa, salvo que la causa invocada no tuviera vinculación con las previstas en los artículos 8, 9 o 10 y que el empleador acreditare de modo fehaciente que su conducta no ha tenido por objeto inducir al trabajador a colocarse en situación de despido".

Ahora, el trabajador puede, conforme el nuevo artículo 7 de la ley 24.013, denunciar la falta de registración laboral ante la autoridad de aplicación, que deberá ofrecer un medio electrónico a tal efecto, ante la Administración Federal de Ingresos Públicos, también podrá optar hacerlo ante el Ministerio de Economía y otras entidades autárquicas (ya sea de Nación o Provincia, como ser por ejemplo el Ministerio de Trabajo). El sistema deberá expedir la constancia pertinente.

A ello se adiciona que además de las entidades antes indicadas, los Secretarios de Juzgados de Primeras Instancias tienen la obligación de comunicar a la AFIP sentencias y acuerdos donde existen incorrecta o incompletas registraciones laborales. Si bien el Secretario realizaba dicha tarea con copia de sentencia, ahora podría llegar a ser bajo cualquier circunstancia que permita la determinación de deuda existente, y es el Secretario, quien deberá realizar la determinación de la cuenta, es decir, será las personas que realice la liquidación pertinente.

Cabe agregar que mediante Resolución General 5560/2024, la AFIP dispuso derogar la Resolución General 4747, publicada en fecha 30/06/2020, mediante la que se había implementado el servicio informático denominado “Telegramas Laborales”, que permitía a los trabajadores cargar la copia digital de la comunicación laboral enviada a su empleador, con impacto inmediato en las bases del Organismo para su posterior consulta por las áreas de investigación.

Asimismo, la resolución aclara que se mantendrá el servicio informático, que contiene la imagen digitalizada y los datos de la comunicación laboral enviada por los trabajadores a su empleador, a los efectos de permitir el acceso a los datos históricos de registración.

Resumiendo: Queda perfectamente derogada la potestad que detentaba el trabajador de remitir a su empleador. La intimación de registrar y/o regularizar el vínculo laboral en virtud al artículo 11 de la ley 24.013, ello a través de telegrama laboral, cuyo envío era gratuito y se realizaba por medio del Correo Argentino, así como la remisión de copia, conforme la Resolución General AFIP 4747/2020 que asimismo también queda sin efecto por Resolución General 5560/2024. Mismo destino -de derogación- los artículos 7 al 18 de la ley 24.013.