

Autor/Expositor: Karina Beatriz Nazer¹

Jueza del Trabajo y Minas de 3 Nominación

Poder Judicial Santiago del Estero

Email: karinazer74@hotmail.com

La Informalidad Laboral Flagelante

SUMARIO: I. Empleo No Registrado. II. Causas de la irregularidad III. Consecuencias de la Informalidad IV. Estado Actual de Situación. V. Sistema Normativo Registral Argentino: las leyes 24.013 y 25.323. A) Ley 24.013. Diseño. Alcances. Requisitos y Operatividad de las multas. B) Ley 25.323. Diseño. Alcances. Requisitos y Operatividad de las multas. VI. Corolario Final.

I. Empleo No Registrado.

Tratar de alcanzar el bien común es un anhelo social dentro de una sociedad inclusiva, sin embargo desde la visión jurídica como económica encontramos fenómenos que hacen difícil la coordinación de conductas para alcanzar el bien de todos.

Debemos admitir como parte de la realidad, que un sector de la población puede no conseguir su bienestar en desigualdad con otro sector, que por apego al sistema legal, disfruta de derechos que aquel carece.

¹ Jueza del Trabajo de 3° Nominación del Poder Judicial de Santiago del Estero (Argentina). Abogada con Estudios finalizados de: Especialista en Derecho Procesal de la Universidad Nacional de Córdoba y Maestría en Relaciones Laborales de la UNTREF. Diplomada en Derecho Penal por la Universidad Blas Pascal.

Este entramado, se haya protagonizado por operarios, patrones y el estado que actúa como creador de estructuras y contralor de la vigencia de derechos y obligaciones de sus componentes.

Deteniéndonos en el entorno del empleador, el mismo se encuentra impuesto de obligaciones jurídicas prediseñadas relativas al registro del contrato de trabajo que celebra con sus dependientes. Ello, a fin de que por su intermedio, como con el pago de sus cargas e ingreso de los aportes que se le imponen, accedan luego los trabajadores a beneficios tales como obra social, cobertura siniestral, seguro de desempleo, licencias por enfermedad o accidente y jubilación, entre otras.

Dicho contexto social, se encuentra inserto con un mundo cada vez más competitivo, rentable, globalizado, que en sus estrategias puede llegar a olvidar lo que es parte de la esencia misma humana: el trabajo dignidad y el derecho a ser un trabajador en el marco de la ley.

Pasando a otro plano, lo descrito nos llama a detenernos en el escenario de aquella persona que se encuentra en situación de trabajo al margen de la ley, la que ha sido abordada como: trabajo no registrado, en negro, clandestino o trabajo sin contrato, que en visión general abarca a la informalidad ante el empleo.

El mismo, se caracteriza principalmente por **un proceso de situaciones de empleo al margen de la normativa y procedimientos vigentes, basado fundamentalmente en la ilegalidad.**

Digo proceso, porque entiendo que **el mismo se conforma como una historia a partir de diversos actos y actores que aunque no siempre sean consecutivos, puedan ser consecuentes y conducir a la ilegalidad.**

Para su desarrollo, se requiere inexorablemente que una persona ponga su fuerza productiva al servicio de otra –empresa/empresario- a cambio de una remuneración, eludiendo adoptar una forma legal.

Se dibuja así entonces, un cuadro llamado de “clandestinidad laboral” que va ligado a la omisión de la obligación y cumplimiento registral patronal que tiene sus consecuencias.

Expresa Tosto que la doctrina llama a la "omisión de registración" *comportamiento antijurídico o ilícito laboral*².

Capón Filas detalla que en el uso forense, el trabajo clandestino suele denominarse "trabajo en negro", término subrepticamente racista que debe ser eliminado, el trabajador clandestinizado es un *trabajador discriminado* porque ni siquiera es reconocido como tal³.

Añade con solidez el antedicho autor, que en los casos de trabajo no registrado o registrado deficientemente, como en el resto del derecho de trabajo (el cual debe darse según el Art. 14 bis de la CN, dentro de condiciones dignas y equitativas), se encuentran *involucrados los Derechos Humanos*, entre ellos el derecho a un orden social justo (Art. 28 Declaración Universal de Derechos Humanos -DUDH-) y el derecho a condiciones dignas de trabajo (Art. 23 DUDH). Como los documentos de Derechos Humanos enumerados en el Art. 75 Inc. 22 CN., son superiores a las leyes, ya no se puede prescindir de ellos en la solución de los casos concretos, máxime si guardan relación con otras normas de la CN, con el agregado que la prescindencia puede originar responsabilidad internacional

² TOSTO, Gabriel. Revista de D. Laboral Año 2009 / N° 2 / Pág. 209 / Ed. Rubinzal Culzoni.

³ CAPON FILAS, Rodolfo. Registro laboral y Ciudadanía en la empresa. Publicado en: LA LEY 08/04/2005, 08/04/2005, 1 - LA LEY2005-B, 1359

del Estado Argentino. Del mismo modo, la Declaración Socio laboral del MERCOSUR, por emanar del Tratado de Asunción, es superior a las leyes (Art. 75 Inc. 24 CN), y la misma combate la clandestinidad como una forma sutil de discriminación, ya que ante los registros laborales, previsionales y sociales, el clandestino no es tratado en idéntico modo que el registrado⁴.

También se ha dicho que: el trabajo en negro no tiene que ver con el tipo de trabajo (ilegal o no), sino con "esconderse de las autoridades debido al deseo del empleador de eludir el pago de contribuciones a la seguridad social o de evadir impuestos"⁵.

Puesto de manifiesto la conceptualidad doctrinaria, debo añadir al escenario descrito, la esperanza realizadora que emana de la normativa laboral cuya intención es de tutelar a los trabajadores, que como bien se dice: subyacen encuadrados en una relación desigual frente al patrono y que, por lo tanto, se erige para proteger al trabajador como la parte más vulnerable que es; evitando que quede al margen del ordenamiento jurídico, económico, social y cultural, dando lugar a una "situación de clandestinidad".

La misma puede ser total o parcial. La abstención patronal registral *absoluta* del trabajador genera la denominada "clandestinidad total", pues en tal caso, prácticamente el trabajador es eludido por el circuito socio, jurídico, económico, sin ser detectado, como si no existiera. Es el caso del sujeto que no se encuentra registrado, sin embargo presta servicios laborales y se haya inserto en una organización empresarial.

⁴ CAPÓN FILAS, Rodolfo, en: CNTrab, sala VI, 23/08/04, "Salinas, Noelia c/ Compañía de Telecomunicaciones y Seguridad S.R.L. y otros"

⁵ PNUD-MTSS-Proyecto ARG/92/009, "El empleo clandestino, evolución y características", p. 1, informe N° 4, 1992

Entretanto, que cuando la abstención patronal registral es *relativa*, o sea se registra a su empleado de alguna manera pero ello no coincide totalmente con la realidad; ergo, ingreso, categoría, jornada, remuneración lucen afectadas, nos encontramos frente al fenómeno de “clandestinidad parcial” y por ende la relación laboral se encuentra “deficientemente registrada”.

Tanto uno como otro supuesto, son formas de empleo no registrado infundiendo terribles consecuencias de diversa índole.

II. Causas de la irregularidad.

Descrito que fue el obscurantismo registral, la doctrina puntualiza como posibles causas de la clandestinidad, razones de carácter económico del empleador (abaratamiento de costos), razones de necesidad y conveniencia del trabajador en que acepta condiciones de ilegalidad para no perder su fuente de ingresos o percibir una mayor remuneración ante la falta de descuento de los rubros correspondientes, la existencia de mano de obra extranjera e ilegal que por su ingreso ilegal al país los obliga a permanecer bajo esa situación y cuestiones de diversa índole como la tendencia al incumplimiento por el incumplimiento mismo y la falta de conciencia real acerca de la importancia y beneficios de la registración⁶.

⁶ GRISOLIA. Tratado. Op Cit. Pág. 712/3.

III. Consecuencias de la Informalidad.

Ahora bien, el contexto clandestino afecta -como dije-, a los principales participantes del mismo (trabajador/empleador/estado), pero sus efectos se visualizan como exponenciales.

Esto es, las consecuencias de su acaecimiento infunden *efectos negativos* en otros planos que componen al desenvolvimiento de una sociedad, que bien enumera el Dr. Grisolia, a saber:

- Competencia desleal: las empresas al dar cumplimiento íntegro a sus obligaciones de registro laboral necesariamente incurren en mayores gastos que a su vez deben proyectar sobre el costo de sus productos o servicios, lo que no ocurre con los empleadores que optan por la conducta inversa, generando un abaratamiento de costos comparativos con la competencia e ingresando al mercado en condiciones más favorables;
- Desfinanciamiento del sistema de la seguridad social: esto es consecuencia inevitable del sistema solidario en que los aportes y contribuciones de los trabajadores en actividad son los que financian el mantenimiento del sistema previsional argentino (SIPA);
- Debilita la acción sindical: el trabajador no registrado se ve imposibilitado de afiliarse y ejercer sus derechos sindicales, y la asociación sindical posee un número de afiliados que debilita su acción, amén de que la perjudica económicamente al privarla de las cuotas sindicales pertinentes;
- Perjudica a la sociedad: por tratarse de una actividad contraria a derecho

Por ende el cumplimiento y efectividad registral tienen *incidencia positiva* en la esfera individual y social del trabajador, pues éste puede demostrar

solvencia económica para acceder a un crédito o tarjeta de crédito, facilita el acceso de su núcleo familiar al sistema de salud o asignaciones⁷, entre otros.

Sin embargo el empleo no registrado constituye una problemática central para el mercado de trabajo argentino, ya que no brinda las condiciones mínimas al trabajador y su familia para llevar una vida digna, configurando una situación precaria que ocasiona serios daños al trabajador y a todo el orden económico-social⁸.

IV. Estado Actual de Situación.

Por un lado, las estimaciones internacionales del Fondo Monetario Internacional muestran una realidad acuciante de resolución, al afirmar que: “Alrededor de 130 millones de latinoamericanos tienen empleos informales, lo cual limita la productividad y el desarrollo económico de la región, excluyendo a los trabajadores de las protecciones sociales y laborales...El empleo informal afecta a alrededor de 130 millones de trabajadores en América Latina y el Caribe, de los cuales al menos 27 millones son jóvenes, representando a casi la mitad del empleo no agrícola. Su incidencia varía entre los países de la región (desde 30,7% en Costa Rica al 73,6% en Guatemala), y entre sectores y grupos de población”⁹.

A su vez la Organización Internacional del Trabajo, por medio del Forlac (Programa de la OIT para la Promoción de la Formalización En América Latina y el Caribe) coincide en el cifrado al sostener: “En América Latina y el Caribe hay al

⁷ GRISOLIA, Julio A. Tratado del D del T y Seguridad Social. Ed. Abeledo Perrot. 2013. Pág. 628 y 629.

⁸ GRISOLIA. Op Cit. Pág. 771.

⁹ La economía informal de América Latina supera por primera vez la de África Subsahariana. Disponible en: <https://www.weforum.org/es/agenda/2017/05/la-economia-informal-de-africa-esta-retrocediendo-mas-rapido-que-la-economia-latinoamericana/>

menos 130 millones de personas trabajando en condiciones de informalidad, lo que representa al 47,7% de los trabajadores¹⁰.

Desde la mirada mundial, el panorama tampoco es alentador ya que la OIT en el marco de la Reunión 325/2015 en Ginebra sostuvo que se desarrollan en condiciones de informalidad la mitad de la fuerza de trabajo mundial y a más del 90 por ciento de las pequeñas y medianas empresas del mundo¹¹.

V. Sistema Normativo Registral Argentino: las leyes 24.013 y 25.323.

En nuestro territorio podemos señalar las alternativas intentadas por medio de una serie de normas que se ocupan sobre el tema.

Con impronta sancionatoria de conductas anti registrales, emerge la Ley 25.212 modificada por la ley 26.941 sobre Sanciones por Infracciones Formales, la ley 25.877 que crea el Sistema Integral de Inspección del Trabajo y la Seguridad Social, la Ley 24.769 reformada por la ley 26.735 que tipifica los Delitos contra la Seguridad Social y el Orden Tributario, la ley 11.683 de Procedimiento Tributario que prescribe multas a incumplimientos de orden formal y material del empleador, por mencionar solo algunas.

Más concretamente, procurando la regularidad laboral encontramos dos leyes puntuales, como la ley 24.013 y la 25.323, que ameritan detenerme en su detalle por la especificidad del tratamiento de esta cuestión.

A) Ley 24.013. Diseño. Alcances. Requisitos y Operatividad de las multas.

¹⁰Economía informal en América Latina y el Caribe. Disponible en: <http://www.ilo.org/americas/temas/econom%C3%ADa-informal/lang-es/index.htm>

¹¹ http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB325/pol/WCMS_413818/lang-es/index.htm

El 13-11-91 se sanciona la Ley Nacional de Empleo (24.013), que desde su diseño se encuentra dirigida a mejorar la situación socioeconómica de la población, como eje principal de la política de empleo.

Entre los objetivos propuestos en su Art. 2°, la legislación aspira a: promover la creación del empleo productivo, prevenir y regular las repercusiones de los procesos de reconversión productiva y de reforma estructural sobre el empleo, inducir la transferencia de persona ocupadas en actividades de baja productividad hacia otras de mayor productividad, fomentar las oportunidades de empleo, incorporar la formación profesional, organizar un sistema de protección a los trabajadores desocupados, promover la regularización de las relaciones laborales desalentando practicas evasoras, etc.

En cuanto a su alcance, señala la doctrina que este dispositivo permitía al empleador registrar espontáneamente y comunicar de modo fehaciente al trabajador dentro de los noventa días de la vigencia de la ley las relaciones laborales establecidas con anterioridad a dicha vigencia y que no estaban registradas. En ese caso, el empleador quedaba eximido del pago de los aportes, contribuciones, multas y recargos adeudados, incluyendo obras sociales. La experiencia demostró que no tuvo la eficacia que se esperaba, resultando favorecidos los abogados con las acciones judiciales promovidas que reclamaban las indemnizaciones previstas en la ley 24.013; pero el empleo y la registración formal no dieron sus frutos¹².

La LNE se refiere a distintas omisiones que dan lugar a multas indemnizatorias en que podría incurrir la parte empleadora respecto a la

¹² ALTAMIRA GIGENA, Raúl E.. Revista de D. Laboral Ed Rubinzal Culzoni. Año 2009. N° 2 Pág. 37

registro de su empleado: la primera consiste en la falta total de registro (Art. 8). En cuyo caso, el empleador deberá abonarle una indemnización que ascenderá a la cuarta parte de las remuneraciones devengadas desde el comienzo de la relación, las que se computarán a valores reajustados. El importe a abonarse no podrá ser inferior a tres veces el importe que resulte de la aplicación de lo dispuesto en el artículo 245 de la LCT

Juristas¹³ explican que esta base no tiene tope y es porque no penaliza la extinción del vínculo laboral sin una relación laboral no registrada que puede poseer una duración de un día como una duración de dos años.

Las otras multas indemnizantes, se configuran cuando, existiendo tal inscripción, la misma no guarda correspondencia con la realidad de la relación, ya sea que porque se consigna una fecha de ingreso posterior a la real –registro postdatada- (Art. 9) o una remuneración menor que la percibida (Art. 10).

Aquí, el empleador tendrá que pagar al empleado una indemnización equivalente a la cuarta parte de las remuneraciones devengadas desde la fecha de ingreso hasta la falsamente registrada -en el caso de que la incorrecta inscripción refiera a la fecha de ingreso; o idéntica proporción que resulte del importe de las remuneraciones devengadas y no registradas -cuando el incumplimiento patronal consista en la falta de consignación del importe íntegro al cual ascienden la remuneraciones percibidas por el empleado-. En ambos casos, reajustadas conforme las normas vigentes.

¹³ TOSTO, Gabriel; TOSELLI, Carlos y ARESE, Cesar. Extinción del Contrato de Trabajo. Ed. Nuevo Enfoque Jurídico. Año 2005. Pág. 515.

Arese¹⁴ pormenoriza que los módulos base son la cuarta parte de las remuneraciones devengadas desde el comienzo de la vinculación laboral con un piso de tres veces el importe mensual del salario que resulte de la aplicación del Art 245 LCT para el vínculo no registrado (Art 8); desde el ingreso hasta la fecha falsamente consignada para el nexos posdatado (Art 9) y de las remuneraciones devengadas y no registradas desde la fecha en que comenzó a consignarse indebidamente el monto de la remuneración (Art 10). Dentro del concepto de remuneraciones devengadas solamente pueden comprenderse aquellas a las que el dependiente tenía derecho y no las efectivamente percibidas.

En cuanto a los alcances temporales el Art 11 in fine los limita a los dos años de puesta en vigencia de la LE, por lo que no puede ir más allá del 26/12/89 en el caso de vinculaciones laborales iniciadas con anterioridad. Ello se corresponde con el sistema temporal de regularización de empleo que en el Art 12 instituyó la LNE con una suerte de moratoria o jubileo en los aportes a partir de los 90 días de sancionada.

El autor mencionado, agrega que la prescripción bianual puede computarse a partir de que el empleador se manifestó incumplidor del emplazamiento, consumido el plazo legal de 30 días o bien a partir de que contestó negativamente ese emplazamiento. Hasta aquí no estuvo en mora. Y finalmente, puede oponerse la prescripción bianual frente al reclamo de las diferencias salariales surgidas con motivo registral, sin olvidar que el emplazamiento significa un acto suspensivo o interruptivo de su computo (Art 257 LCT).

Para que las indemnizaciones de esta ley nacional procedan, es requisito

¹⁴ TOSTO, TOSELLI, ARESE. OP. Cit.

de operatividad que el trabajador (o la asociación sindical) debe cumplir con lo establecido en el Art. 11 de la LNE, esto es: a) intimar a la patronal a fin de que proceda a la inscripción, establezca la fecha real de ingreso o el verdadero monto de las remuneraciones; b) indicar la real fecha de ingreso y las circunstancias verídicas que permitan calificar a la inscripción como defectuosa; y c) remitir "de inmediato" –no después de las 24 hs hábiles siguientes-, a la A.F.I.P. copia del requerimiento antes aludido.

Según el decreto 2725 (Art 3) la intimación debe cursarse estando vigente la relación laboral.

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.

En cambio, si despide al trabajador dentro de los dos años de cursada la intimación este último se hace acreedor de una doble indemnización y preaviso.

La duplicación de las indemnizaciones tendrá igualmente lugar cuando fuere el trabajador el que hiciere denuncia del contrato de trabajo fundado en justa causa, salvo que la causa invocada no tuviera vinculación con las previstas en los arts. 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 (Art 15). De allí surge que la condición de operatividad de la aplicación es que el despido (directo o indirecto) tuviera lugar dentro de los dos años posteriores a la intimación a la inscripción; de manera que si no hay intimación o si hay extinción por "mutuo acuerdo" u otra forma de terminar la relación diferente del despido), entonces no se aplica la multa.

Entiéndase que en la cronología de sucesos este plazo del Art. 15 de dos años comienza a contarse desde que cesa el plazo del emplazamiento de 30 días (Art 11 LE) y que la extensión de la duplicación no abarca a otras instituciones como el Art 80 y 132 bis LCT o Art 2 ley 25.323.

No pueden acumularse las indemnizaciones de los Art. 8 con la del Art 9 y 10 puesto que como sostiene Arese, estas últimas suponen la existencia de un nexo laboral regularizado o regular, haciendo desaparecer el reclamo indemnizatorio o superponiéndolo en cuanto a la base de cálculo.

Si podrían acumularse las indemnizaciones de los Art 8 y 15 y las de los Art 9 y 10 en tanto que la primera tendría por base de cálculo el periodo de nexo laboral no registrado y la segunda el lapso en que estando el trabajador blanqueado se abonaron remuneraciones no registradas.

Finalmente, se reconoce la facultad judicial de reducir la cuantía de las indemnizaciones agravadas "cuando las características de la relación existente entre las partes pudieran haber generado en el empleador una razonable duda acerca de la aplicación de la LCT (Art. 16 LNE).

B) Ley 25.323. Diseño. Alcances. Requisitos y Operatividad de las multas.

La ley 25.323 en lo relativo al empleo no registrado o deficientemente registrado, se encuentra vigente desde el 20/10/2000 prevé en su Art. 1°: "Las indemnizaciones previstas por las leyes 20.744 (t.o.) arts. 245 y 7° de la ley 25.013, o las que en el futuro las reemplacen, serán incrementadas al doble cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no esté

registrada o lo esté de modo deficiente. El agravamiento indemnizatorio establecido en el presente artículo, no será acumulable a las indemnizaciones previstas por los arts. 8°, 9°, 10 y 15 de la ley 24.013".

Desalentando el incumplimiento prevé en su Art. 2°: cuando el empleador, fehacientemente intimado por el trabajador, no le abonare las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245 de la ley 20744 (t.o. en 1976) y los artículos 6 y 7 de la ley 25013, las que en el futuro las reemplacen, y, consecuentemente, lo obligare a iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibir las, éstas serán incrementadas en un 50%. Si hubieran existido causas que justificaren la conducta del empleador, los jueces, mediante resolución fundada, podrán reducir prudencialmente el incremento indemnizatorio dispuesto por el presente artículo hasta la eximición de su pago.

Revelan los doctrinarios¹⁵ en cuanto al diseño de la ley analizada, que ésta tuvo su origen en un proyecto del diputado Horacio F. Pernasetti, en el que se propiciaba originariamente la incorporación a la LCT de dos artículos (el 245 bis y el 245 ter) que preveían sendos incrementos indemnizatorios: el primero para el caso de despido del trabajador no registrado (o registrado de modo deficiente) y el segundo para el supuesto de falta de pago de las indemnizaciones derivadas del despido. La Comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara de Diputados efectuó algunas modificaciones a la propuesta, la más relevante de las cuales fue la de suprimir la incorporación formal de los nuevos preceptos a la LCT, con lo cual aquéllos pasarían a constituir un texto separado de aquel cuerpo normativo.

¹⁵ GUIADO, Héctor C. El incremento indemnizatorio del artículo 1° de la ley 25.323. Publicado en: DT2010 (julio), 1679

El proyecto, que pasó prácticamente desapercibido en el ámbito profesional y académico, fue aprobado sin más cambios (y sin ningún tipo de debate) por ambas cámaras.

En cuanto a su alcance, añade Arese que el radio de persecución de las sanciones no se limitó a los inconvenientes de registración de la LNE, sino que esta ley habla de la represión de la omisión de registración y registración deficiente.

Desde la óptica de Poliche de Sobre Casas¹⁶ para la operatividad de estas multas, se prevén los siguientes supuestos a los que alcanza la norma: a) relación laboral no registrada y b) relación laboral deficientemente registrada que se mantuvieren en dicho estado al momento del despido injustificado del trabajador. También debe operar en el caso en el que el trabajador se considere injuriado por no encontrarse registrada su relación laboral o bien por encontrarse la misma deficientemente registrada.

Agrega la doctrinaria, que resulta aplicable cuando el trabajador no haya podido intimar al empleador vigente la relación laboral, o cuando por cualquier defecto no se generaran las indemnizaciones por clandestinidad previstas por la ley 24.013, dado que cuando los recaudos previstos en la L.E. fueran alcanzados, el trabajador seguramente optará por el régimen más beneficioso.

Guisado, por su parte detalla que el primer supuesto (falta de registro) no suscita dificultades. En efecto, la doctrina considera pacíficamente que el concepto de relación "no registrada" a los fines del Art. 1º de la ley 25.323 debe buscarse en

¹⁶ POLICHE DE SOBRE CASAS, María A. Defensa del trabajador no registrado. Aplicación de la legislación vigente frente a la realidad del NOA. Publicado en: LLNOA2005 (junio), 722

el Art. 7º de la ley 24.013. Este último precepto establece que "se entiende que la relación o contrato de trabajo ha sido registrado cuando el empleador hubiere inscripto al trabajador": a) en el libro especial del Art. 52 de la LCT o en la documentación laboral que haga sus veces, y b) en los registros mencionados en el Art. 18, Inc. a) de la misma ley; y agrega —en forma quizás redundante— que "las relaciones laborales que no cumplieren con los requisitos fijados en los incisos precedentes se considerarán no registradas". En consecuencia, el primer supuesto de aplicación del Art. 1º de la ley 25.323 es el mismo que el del Art. 8º de la ley 24.014 y se configura cuando el empleador omite inscribir al dependiente en sus registros o no comunica su alta ante la AFIP. Más compleja es la definición del registro "deficiente". Para algunos, debe recurrirse también a la ley 24.013, de manera que las únicas deficiencias relevantes serían las contempladas en los arts. 9º y 10º de ese cuerpo legal, es decir la inscripción del trabajador con una fecha de ingreso posterior a la real o con una remuneración menor que la percibida (tesis restrictiva). Para otros, en cambio, el Art. 1º de la ley 25.323 no se limita a esos supuestos, sino que alcanza también a otras deficiencias (tesis amplia). Esa controversia se ha trasladado a la jurisprudencia.

Comparando las dos leyes analizadas, prosigue diciendo Guisado: la relación entre el Art. 1º de la ley 25.323 y el régimen de la ley 24.013 es de complementariedad, en cuanto aquel precepto viene a llenar el "vacío legal" dejado por la 24.013 en cuanto a la situación del trabajador no registrado (o deficientemente registrado) que no ha cursado la intimación respectiva durante la vigencia de la relación laboral. El Art. 1º de la ley 25.323, en cambio, no requiere ninguna intimación, por lo que tiene vocación para aplicarse en casos no

amparados por la ley 24.013. Sin embargo, no existe equivalencia en los resarcimientos, ya que la ley 24.013 prevé distintas indemnizaciones a las que tiene derecho el trabajador por el solo hecho de no estar registrado (o de estar registrado de modo deficiente), independientemente de la extinción del contrato (arts. 8, 9 y 10 LNE), y otra que tiene como causa el despido directo inmotivado (o, bajo ciertas condiciones, el despido indirecto) producido dentro de los dos años desde que el trabajador hubiera cursado de modo justificado la intimación respectiva (Art. 15). En cambio, el Art. 1º de la ley 25.323 sólo prevé una indemnización por el despido directo (injustificado) o indirecto (con justa causa) del trabajador que al momento de la ruptura se encuentre en situación irregular, resarcimiento este de monto similar pero no igual al del Art. 15 de la ley 24.013. Este último consiste en la duplicación de o "las indemnizaciones que le hubieren correspondido [al trabajador] como consecuencia del despido", enunciación esta que comprende no sólo a la indemnización por antigüedad, sino también a la indemnización sustitutiva del preaviso e, incluso, a la integración del mes de despido; mientras que el incremento del Art. 1º de la ley 25.323 consiste, en una suma igual a la indemnización del Art. 245 de la LCT. Como contrapartida, el Art. 1º de la ley 25.323 no habilita al juez a reducir o eliminar el incremento indemnizatorio en caso de "duda razonable" (como, en cambio, lo autoriza el Art. 16 de la ley 24.013, respecto de las indemnizaciones de los arts. 8º y 15 de esa ley).

Asimismo, la ley estudiada prevé en el Art. 2 la mora en el pago de las indemnizaciones, que Arese expone de que: se trata de la represión de la lógica privación alimentaria y consecuente renuncia a derechos laborales en que se

coloca al trabajador al privárselo de las indemnizaciones derivadas de la extinción del vínculo laboral. A la vez es un mecanismo de intangibilidad indemnizatoria.

Las condiciones de exigibilidad operatoria son: a) la existencia del derecho indemnizatorio referido en la norma (despido, omisión de preaviso, integrativo), b) constitución en mora al empleador, c) demanda judicial o actuación administrativa obligatoria persiguiendo su percepción. La intimación no tiene formalidades ni plazo especial, pareciendo razonable la aplicación del Art 57 LCT a estos efectos.

Por último, esta norma habilita al juez cuando considere justificado reducir o eximir prudencialmente de su pago por resolución fundada.

VI. Corolario Final.

Entiendo, que el debate sobre alternativas para este fenómeno de degradación de la persona en situación de empleo clandestina, pasa por la concurrencia de medidas que transversalicen de modo sostenido la realidad y lo ponderen como un desafío realizable.

Esto es, que la atraviesen de tal manera que rescaten al sujeto en situación de vulnerabilidad desde una mirada proteccionista integral.

Para ello, el diseño de políticas públicas de Estado, debe procurar convocar a disciplinarios de diversa índole bajo la premisa de aportes contributivos dialogados.

Frente a esto, se alzan posturas sectoriales que ofrecen soluciones parciales como el fortalecimiento de algunos fragmentos de la economía, la inyección económica o la adopción de medidas legislativas o macroeconómicas que lejos de acercar, tienden a expulsar del sistema aún más al trabajador.

No obstante ello, abogo por la toma de conciencia de que es necesario construir y educar hacia la “cultura registral”, puesto es vulnerable el que peca por la paga pero injusto el que paga por pecar, lo que no lo ennoblece.

Como vemos, la falta de registración es un flagelo del que entre todos podemos superarlo con responsabilidad.

Bien corresponde aquí traer las palabras del Dr. A. Gigena que nos llevan a la reflexión, cuando parafraseando dice: *que los sociólogos afirman que en lugar de hablar de "los de abajo" habría que hablar de "los de afuera", porque no sólo están en la periferia de las ciudades, sino también en la periferia de los derechos y de las posibilidades de insertarse dignamente en la sociedad*¹⁷.

¹⁷ ALTAMIRA GIGENA. Rev. D. Laboral. Op. Cit.