

Diario Laboral Nro 43 - 03-09-2015
Registración o regulación del empleo y el despido
Por Agustín E. Mariano Zurdo

1.- Examen inicial

El trabajo es un derecho con una importante base constitucional, el cual poseen todos los habitantes de la Nación (art. 14 CN), el que a su vez, gozará de la protección de las leyes (art. 14 bis CN). Una de las formas, en la cual, el precepto constitucional tiende hacerse operativo es con la Ley Nacional de Empleo N° 24.013, con la particularidad, que este marco normativo está dirigida principalmente a las relaciones jurídicas laborales de derecho privado, materializado en la Ley de Contrato de Trabajo ("1)

Del análisis de la ley de empleo, se puede interpretar, que busca promover la regularización de las relaciones laborales que se encuentren sin registrar o parcialmente registradas, es decir, estimular el blanqueo de las relaciones laborales inmersas en la clandestinidad, sin que sea su primordial objetivo dar nacimiento a nuevas multas. Tal interpretación, surge de la letra de la ley de empleo, la cual prevé un procedimiento que permite alcanzar la efectiva registración de la relación laboral, en donde si el empleador mantiene su conducta incumplidora, el trabajador queda habilitado a exigirle el pago de las multas de la ley de empleo.

Sin embargo, para la procedencia de las multas reguladas en la ley, objeto de estudio, se requiere cumplir con una serie de requisitos previos y concurrentes que pasará a desarrollar.

2.- Multas de la ley 24013. Condiciones para su procedencia

Siguiendo los lineamientos del art. 7 de la ley de empleo, se entiende que la relación laboral está registrada, cuando al empleado lo hubieran inscripto en el libro especial establecido por el artículo 52 de LCT, o en la documentación laboral que haga de sus veces, al Instituto Nacional de Previsión Social, a las cajas de subsidio familiares y a la obra social correspondiente.

Si el empleador no inscribe al trabajador en cada uno de estos registros en forma conjunta, el contrato de trabajo no está registrado, no bastando la inscripción en uno solo de ellos.

Distinto es cuando se lleva al libro del art. 52 LCT sin las formalidades estrictamente legales, quedando en tal caso bajo la valoración del juez determinar la veracidad del contenido del mismo (Art. 53 LCT).

Los que no puede dar lugar a duda, que estamos en presencia de una relación laboral incorrectamente registrada, cuando los defectos en las formalidades se vinculen con los asientos referidos a la fecha de ingreso o salarios, situaciones especialmente previstas en la ley 24.013.

Puntualmente, la ley de empleo sanciona el trabajo sin registrar (art. 8), el trabajo registrado en forma parcial, o sea, que se falsea la fecha de ingreso (art. 9), o se denuncia un salario inferior al verdaderamente percibido por el trabajador (art. 10).

Ahora bien, el art. 11 en conjunto con el Decreto N° 2.725/91 establecen una serie de requisitos que necesariamente tiene que cumplir el trabajador o la asociación sindical que lo represente, a efectos de poder exigir el pago de las multas de los artículos 8, 9, y 10, los cuales son:

- Intimar al empleador a fin de que proceda, según el caso, a la inscripción de la relación, establezca la fecha real de ingreso o el verdadero monto de las remuneraciones;
- La intimación tiene que efectuarse estando vigente la relación de trabajo;
- La intimación tiene que ser clara y específica, de modo tal que se plasmen las circunstancias verídicas que permitan calificar a la inscripción como defectuosa, para ello, se debe indicar la real fecha de ingreso y/o las remuneraciones realmente percibidas por el trabajador o ambas cosas según el caso;
- La intimación tiene que ser por escrito a través de un medio fehaciente, que es el realizado por despacho telegráfico, el cual es gratis para el trabajador;

- La comunicación tiene que estar firmada por el trabajador y/o por la asociación sindical que lo represente,
- La intimación debe contener un término, no inferior a 30 días corridos, que permita al empleador registrar correctamente la relación laboral. Si el empleador, dentro de tal plazo, diera cumplimiento a la intimación, queda eximido del pago de las multas antes indicadas;
- Remitir a la AFIP copia de la intimación formulada al empleador, dentro de las 24 horas hábiles siguientes.

Para que el trabajador resulte acreedor de las multas de los art. 8, 9, y 10, no será requisito necesario poner fin al vínculo de trabajo (art. 14 LNE), sin embargo, si resulta ser un legítimo acreedor, es causal para considerarse injuriado y despedido con justa causa, teniendo derecho, a su vez, a percibir el doble de las indemnizaciones que le hubiera correspondido con motivo del despido (art. 15 LNE), es decir, el 100% de las sumas previstas en los arts. 232, 233 (2), y 245 de la LCT. Este incremento en las indemnizaciones tiene igualmente lugar, cuando el empleador despide al trabajador, dentro de un plazo, por causas relacionadas a la intimación que buscaba la registración o regularización de la relación laboral.

3.- Cálculo de las multas de la ley de empleo

Mencionaré las fórmulas que permitan determinar las multas reguladas en la ley 24.013, de acuerdo a los distintos supuestos.

a) Trabajo totalmente no registrado (art. 8). Se establece una indemnización equivalente a una cuarta parte de las remuneraciones mensuales (percibidas o no) desde el comienzo de la vinculación y hasta la fecha en que se realice el cálculo, o a la fecha del despido. La norma habla que el cálculo se efectúe a “valores reajustados de acuerdo a la normativa vigente”, lo que permite, por ejemplo, que se tomen en cuenta los salaros que realmente debió percibir el trabajador conforme a las tareas y jornada que cumplía en función a las escalas salariales previstas en la CCT que lo representaba. A su vez, la multa establece un piso mínimo que no puede ser inferior a tres veces el mejor salario percibido el último año.

b) Trabajo con fecha de ingreso incorrectamente registrada (art. 9). Acá se abonará una multa igual a la cuarta parte de las remuneraciones mensuales desde la verdadera fecha de ingreso hasta la fecha falsamente consignada.

c) Trabajo con remuneración falsamente registrada (art 10). En tal supuesto, se prevé una multa igual a la cuarta parte del salario devengado y no registrado desde la fecha que comenzó a consignarse indebidamente el monto de la remuneración.

Finalmente, la jurisprudencia y doctrina mayoritaria ha sostenido, que para calcular las multas recientemente señaladas, no existe la limitación de los dos años “hacia atrás” (3), con un único límite hasta dos años anteriores a la fecha de entrada en vigencia de la ley 24013 (art. 11 último párrafo).

(1) CSJN, del 06/04/2010 in re “Ramos José Luis c/ Estado Nacional- Ministerio de Defensa- A.R.A s/ Indemnización por Despido”.

(2) Fallo Plenario N° 302. 19/10/2001.

(3) CNAT Sala IX Expte N° 22.918/07 Sent. Def. N° 16.997 del 17/5/2. “Lanfiuti, Luciana Rita c/ Encuestas. Com S.A y otros s/despido.