

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PAMPA**

**Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas**

Seminario Sobre Aportaciones Teóricas y Técnicas Recientes

**TITULO:** "Registración de la Relación Laboral"

**Alumno:** BENGOCHEA, Maite Alejandra  
OROS, Gabriela Patricia

**Asignatura sobre la que se realiza el trabajo:** Derecho Social.

**Encargado de curso Prof.:** MAZA, Alberto José  
PERDIGUES, Carlos Guillermo

**Año que se realiza el trabajo:** 2010.

## INDICE

**Introducción.** Pág. 3

**Capítulo I:** Registración del contrato de trabajo. Pág 4

- Registro de la relación laboral. Pág. 5
- Casos especiales de registro. Pág. 10
- Jurisprudencia. Pág. 11
- Organismos donde el empleador debe registra la relación laboral. Pág. 12
- Nueva Resolución General 1891/05, AFIP. Pág. 13
- Plazos de registración. Pág. 15

**Capítulo II:** Empleo no registrado o precario. Pág. 17

- Concepto de empleo no registrado o precario. Pág. 18
- Consecuencias del empleo no registrado o precario. Pág. 20
- Sanciones al empleo no registrado previstas en la Ley 24.013. Pág. 20

- Responsabilidad de las personas de existencia ideal.

Pág. 30

**Capítulo III:** registro de la relación laboral ante la Administración Federal de Ingresos Públicos.

Pág. 32

- Cómo realizar una registración ante la AFIP.
- Plazos y requisitos.

Pág. 32

Pág. 37

**Conclusión.**

Pág. 41

**Bibliografía**

Pág. 43

## INTRODUCCION

El presente trabajo desarrolla la problemática acerca del empleo no registrado o precario, cuáles sus consecuencias y sanciones de la falta de registración; de conformidad con las respectivas leyes. Se expande además a plantear opiniones acerca de los temas que se desarrollan y del las cuestiones que se suscitan dentro de la doctrina y la jurisprudencia.

De la misma manera desarrollamos conceptos de diferentes autores, entre ellos de J. A. Grisolia, M. E Ackerman, Fernández Madrid, entre otros.

Finalmente desenvuelve interrogantes acerca de cómo llevar a cabo una registración ante la Administración Federal de Ingresos Públicos, eliminando así las dudas que se pudieran originar.

## **CAPITULO I: REGISTRACION DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

Siguiendo a nuestra Constitución Nacional en su artículo 14 el cual establece que todos los habitantes de la Nación tienen derecho de trabajar y ejercer toda industria lícita; el Estado tiene la obligación de originar políticas tendientes a generar empleo.

Así lo establece el artículo número 1 de la ley 24.013: *“las acciones del Poder Ejecutivo dirigidas a mejorar la situación socioeconómica de la población adoptaran como un eje principal la política de empleo, entendiendo éste como situación social jurídicamente configurada. Dicha política, que a través de los mecanismos previstos en esta ley tiende a hacer operativo el derecho constitucional a trabajar, integra en forma coordinada las políticas económico sociales.”*

Cuando la Constitución Nacional hace referencia al derecho de trabajar, significa que este debe ser digno, equitativo, con jornadas limitadas, otorgar descansos y vacaciones pagas. En cuanto a la retribución debe ser justa, lo que implica igual remuneración por igual tarea; también el trabajador tendrá derecho a percibir un salario mínimo, vital y móvil, debiendo tener en cuenta para ello, la situación económica del país al tiempo del reajuste del salario; lo cual en la mayoría de los casos se da con poca frecuencia ya que a los trabajadores no les alcanza

suficientemente el salario para cubrir sus gastos en el mes o solo les alcanza para subsistir.

Por su parte la ley anteriormente mencionada en su artículo número 2 tiene como uno de sus objetivos “*promover a la regularización de las relaciones laborales desalentando las prácticas evasoras.*” De conformidad a ello dicho cuerpo legal implanto multiplicidad de dispositivos tendientes a lograr la regularización del empleo no registrado, creó un Sistema Único de Registro Laboral y la autoridad de aplicación fue estableciendo diversos programas de empleo.

## **REGISTRO DE LA RELACION LABORAL.**

Según la Ley Nacional del Empleo la 24.013 en su artículo número 7 establece “... *que la relación o contrato de trabajo a sido registrado cuando el empleador hubiere inscripto al trabajador:*

- a) *en el libro especial del artículo 52 de la Ley de contrato de trabajo o en la documentación laboral que haga sus veces, según lo previsto en los regímenes jurídicos particulares;*
- b) *en los registros mencionados en el artículo 18 inc. a).”*

En relación con el artículo precedentemente transcrito nos encontramos con el artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo

la 20.774 que impone a los empleadores la obligación de llevar un libro especial, registrado y rubricado, en las mismas condiciones que se exigen para los libros especiales de comercio; el que deberá reservarse en el lugar de trabajo. Este libro se encuentra conformado por un conjunto de hojas visadas o rubricadas por la autoridad de aplicación, que en este caso es el Ministerio de Trabajo. En caso de que el empleador tenga varios establecimientos se debe gestionar el pedido de centralización en un solo lugar o llevar un libro por cada establecimiento. Dicho libro deberá contener datos tales como: la individualización íntegra y actualizada del empleador, nombre del trabajador, su estado civil, fecha de ingreso y egreso, remuneraciones asignadas y percibidas, la identificación de personas que genere el derecho a la percepción de asignaciones familiares, demás datos que permitan una exacta evaluación de las obligaciones a su cargo, los que establezca la reglamentación. La ley prohíbe que se alteren los datos contenidos en él, que se dejen espacios en blanco, hacer interlineaciones, raspaduras o enmiendas, en su caso las que deberán ser salvadas en el cuadro o espacio respectivo con firma del trabajador correspondiente. Es importante tener en cuenta que ante la eventualidad de algún litigio en la relación de trabajo los datos registrados deberán tener un respaldo documental asegurando así la veracidad de los mismos. En caso de omisión de las formalidades o defecto en

ellos el juez las valorara según las circunstancias particulares de cada caso, según artículo 53 de la LCT.

La ley no hace distinción con respecto a la envergadura o tamaño de la empresa, es decir, que todos los empleadores deberán llevar el libro establecido en el artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo. Además esta tampoco hace referencia a una cantidad mínima de empleados para que se torne exigible la obligación de llevar libro, solo basta con un trabajador a su cargo.

Los libros obligatoriamente deben ser habilitados por la autoridad de aplicación. Estos son primordialmente un elemento de prueba, incluso a favor de quien lo debe llevar, es decir del empleador. La envergadura de su eficacia dependerá de su apreciación en conjunto con lo demás elementos de prueba que se aporten en cada caso particular.

También el empleador según el artículo 18 inc. a) de la 24.013 deberá anotar a su trabajador en el Sistema Único de Registro Laboral que implica la inscripción del empleador y la filiación del empleado al Instituto Nacional de Previsión Social, a las cajas de subsidios familiares y a la obra social correspondiente; y el registro de los trabajadores beneficiarios del sistema integral de prestación por desempleo, según inc. c) de este artículo.



Tales inscripciones deberán ser complementarias, y no una alternativa, es decir, que la falta de inscripción en solo uno de los registros requeridos hará al empleo no registrado.

Con respecto a la registración del periodo de prueba, el artículo 92 bis de LCT señala que *“el empleador debe registrar al trabajador que comienza su relación laboral por el periodo a prueba. Caso contrario, sin perjuicio de las consecuencias que se deriven de ese incumplimiento, se entenderá de pleno derecho que ha renunciado a dicho periodo”*. Este periodo a prueba es uno de los institutos mas utilizados abusivamente por los empleadores en nuestro país, ya que se lo contrata al trabajador por el periodo de tres meses “a prueba” y luego el empleador extingue la relación laboral sin necesidad de expresar justa causa y sin obligación a pagar a su trabajador una indemnización con motivo de dicha extinción; pero si con la obligación de preavisar.

Conforme al artículo 55 de la Ley de Contrato de Trabajo *“la falta de exhibición del libro a requerimiento judicial o administrativo será tenida como presunción a favor de las afirmaciones del trabajador, o de sus causahabientes, sobre las circunstancias que debían constar en tales asientos”*. Esta presunción tiene su razón en que no se exhibe a los trabajadores los libros porque allí se encuentran asentadas constancias contrarias a las afirmaciones de quien lo disimula, por lo cual la ley crea esta presunción a favor del trabajador e invierte la carga de la prueba. Sin embargo no significa que ante la presentación

de prueba en contrario la presunción no podría refutarse, es decir, es una presunción *iuris tantum*. También es importante destacar que la presunción solo se limita a los datos que debían constar en los mencionados libros. Aun así, si el libro es llevado en legal forma, no significa que lo contenido en este constituya plena prueba, ya que los datos volcados en él emanan unilateralmente del empleador.

*“Si el demandado ha negado la antigüedad invocada por los reclamantes, pero ha omitido exhibir el libro especial del artículo 52 del Régimen de Contrato de Trabajo, donde el referido dato debía consignarse, ello genera una presunción iuris tantum a favor de los dichos de los actores, contenidos en la demanda, la que tiene plena fuerza convictiva en tanto no resultó desvirtuada por prueba en contrario”. (C6ªTrab. de Córdoba, 27/10/89, “Manzanelli, Humberto y otros c/Taller de Chapa y Pintura San Martín y otras”, L. L. C. 1990-349.)*

*“La falta de exhibición de registraciones contables y laborales constituye una presunción desfavorable respecto de aquellos hechos que debieron ser objeto de anotación en el libro de registro de personal y planillas de contralor, pero frente a recibos y documentos firmados por el trabajador no cabe hacer valer esa presunción como prueba idónea de la firma en blanco y de la falsedad del contenido de la documentación pertinente, pues se requiere prueba concreta y positiva de esa falsedad.”*

(CNAT, sala II 19/03/82, “Díaz, Tomás c/ Meoni SA, Pablo A.”, D.T.- 1982-722)<sup>1</sup>.

Suscribimos a las jurisprudencia y a la ley en haber creado esa presunción *iuris tantum* a favor del trabajador debido a que la falta de la misma, haría crear situaciones desfavorables al trabajador al momento de un litigio porque los datos consignados en la documentación referidos a él emanan unilateralmente del empleador, sin derecho de ser controlados por el empleado.

## **CASOS ESPECIALES DE REGISTRO.**

En algunas actividades, a parte del Libro establecido por el Art. 52 de la LCT, se deben llevar libros especiales o libretas y planillas de trabajos.

En el caso del trabajo marítimo, el trabajo a domicilio y los viajantes de comercio, es obligatorio llevar libros especiales. En cambio en otras actividades tales como en el trabajo y aprendizaje de menores, los conductores particulares, el transporte de cosas por la vía pública, el trabajo marítimo y portuario y trabajo rural se debe llevar una libreta o algún documento, licencia o carné que acredite su inscripción en un registro de control.

---

<sup>1</sup> ACKERMAN, MARIO E. TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO. TOMO II. Primera edición. Rubinza-Culzoni editores. Santa Fé. 2005. Pág. 324 y 326.

La ausencia de estos no impide que se apliquen las disposiciones de la ley, estatuto especial o convención colectiva del trabajo respectivo, lo cual no obsta la aplicación de las sanciones prevista en ellos para el caso.

En cuanto a las PyMEs pueden optar por llevar un Registro Único de Personal en reemplazo del libro exigido por el artículo 52 de LCT, en el cual quedan unificados los libros, registros, planillas y de más elementos de control. El incumplimiento de las obligaciones registrables acarrea sanciones como hasta la exclusión de las PyMEs del régimen de la ley 24.467 (ley de PyMEs).

### ***JURISPRUDENCIA.***

*“Si el empresario tiene personal a su servicio, debe llevar los registros del artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo, aunque invoque que se trata de una empresa unipersonal pequeña de escasa actividad, excusa que de modo alguno justifica el incumplimiento, por lo que le son aplicables las presunciones de los artículos 52 a 55 de la Ley de Contrato de Trabajo.”(CNAT, sala I, 18-2-92, “Lascano, Julio A. c/ Lopez, Norberto E.”, D.T. 1992-B-1223, D. J. 1992-2-604)*

*“Si bien el artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo, no exime a los pequeños empresarios de la obligación de llevar el libro que prescribe, su falta debe ser valorada de conformidad con la presunción contenida en el artículo 55 de la Ley de*

*Contrato de Trabajo aplicada con prudente adecuación a las circunstancias del caso pues no constituye una lisa y llana inversión de la carga de la prueba.”(CNAT, sala VI, 29/12/87, “Dietz, Miguel A. c/ Blasi de Grosso, Nélida S.”, D.T. 1998-B-1117).*

*Es obligación de todo empleador llevar el libro especial a que hace referencia el artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo, con independencia del número de personas que ocupe. (CNAT, sala V, 27-10-81, “Islas, Eduardo O. c/ De la Fuente, Jesús O.”, BCNAT 1981-40-3).*

*Si el empleador reviste el carácter de pequeño comerciante, ello no lo exime de la obligación de llevar lo libros comerciales y el previsto en el artículo 52 de la LCT, ya que la ley no efectúa distingo alguno, por lo que la obligación existe aunque se cuente con un solo trabajador. (CNAT, sala II, 12-6-85, “Fischer, Osvaldo J. c/ Laspiur Guiñazán, Sara M.”, D.T. 1985-B-1464)<sup>2</sup>.*

## **ORGANISMOS DONDE EL EMPLEADOR DEBE REGISTRAR LA RELACION LABORAL.**

El empleador debe registrar el contrato de trabajo en la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) a través de

---

<sup>2</sup> ACKERMAN, MARIO E. TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO. TOMO II. Primera edición. Rubinzal-Culzoni editores. Santa Fé. 2005. Pág. 317 y 318.

una Clave Única de Identificación Tributaria (CUIT); y a sus trabajadores en la Administración Nacional de Seguridad Social (Anses) por medio del Código Único de Identificación Laboral (CUIL) y a la Obra Social correspondiente.

La ley 24.013 es la que a creado el CUIL, que es un instrumento que permite acreditar la identidad laboral entre el trabajador y su empleador; es un tramite rápido que lo puede realizar el empleador como el trabajador ante la Anses o la AFIP.

Por su parte los empleadores se identifican con el CUIT, otorgado por la Dirección General Impositiva (DGI), también cumple con la función de hacer ingresar aportes sobre la nomina salarial.

### **NUEVA RESOLUCION GENERAL 1891/05, AFIP.**

Con anterioridad a la resolución 1891/05 se dicto la resolución 899/00 y su modificatoria 943/00; la cual implemento un régimen de registración obligatoria con anterioridad al inicio de la relación laboral, con lo cual se consideraba como fecha de inicio de la de la relación laboral la del comienzo efectivo de las tareas evitando así maniobras ilícitas por parte del empleador, con respecto a la inscripción o no de sus trabajadores.

La AFIP a fin de perfeccionar el sistema dictó la resolución 1891 la cual dejo sin efecto y sustituyó a la resolución

899 y su modificatoria 943 por la magnitud de sus modificaciones. Esta establece mayores cargas de información a cumplir por los empleadores que contraten o extingan contratos de trabajo mediante el Registro de Altas y Bajas en Materia de Seguridad Social; ello significa que no solo se debe registrar las incorporaciones si no también los ceses de los trabajadores, tanto en relación de dependencia como los contratos de pasantías.

También se dictó una resolución que creo el Programa de Simplificación y Unificación en materia de inscripción y registración laboral y de la seguridad social con el fin de suprimir trámites innecesarios ante los distintos organismos.

Posteriormente se dictó la resolución 2104/06 que estableció con respecto a la transferencia electrónica de dato, el empleador previo a la incorporación de datos del trabajador pueda consultar información acerca de los ya registrado en el Anses sobre los vinculo familiares pudiendo así agregar, modificar o comunicar información sobre algún nuevo vinculo. Mediante la misma resolución se estableció que ante la eventualidad de una relación laboral no concretada, habiendo sido ya registrada, el empleador deberá anularla.

Con este nuevo sistema se logró una agilización en los trámites de las registraciones laborales, ya que el empleador que desea incorporar a un trabajador que anteriormente ya estaba registrado, podrá previamente consultar al AFIP datos sobre el mismo, incorporando o modificando simplemente los que

faltaren; además este trámite hoy en día se puede realizar a través de vía electrónica, lo cual significaría un ahorro de tiempo. También este sistema permite llevar un mayor control respecto de las relaciones laborales que se encuentran vigentes, debido a que antes solo se registraba el inicio de la relación laboral, y ahora tanto su comienzo como el cese de la misma.

## **PLAZOS DE REGISTRACION.**

Según la resolución general 2016/06 establece diferentes plazos para la registración según la actividad realizada.

Si se trata de actividades tales como, la caza, pesca, agricultura, servicios de hotelería y restaurante, y construcción, entre otras se debe registrar al trabajador hasta el día efectivo del comienzo de las tareas. En cambio cuando se trate de trabajadores no comprendidos en las actividades anteriormente mencionadas, el plazo para la inscripción será hasta el día inmediato anterior inclusive del comienzo efectivo de las tareas.

Cuando se trate de una desvinculación de la relación laboral, la resolución no hace diferencias de tipo de actividades; estableciendo que deberá registrarse la misma dentro de los cinco días corridos computados a partir de la fecha inclusive en que se produjo la extinción del contrato de trabajo.

Esta resolución le da un valor jurídico o prioridad a la información que alegue el empleador sobre el inicio o cese de la



relación haciéndola oponible, salvo prueba en contrario. En el caso de altas de un trabajador será también necesaria la declaración jurada de las obligaciones con la seguridad social.

## **CAPITULO II: EMPLEO NO REGISTRADO O PRECARIO.**

En épocas de crisis como sucedió en el 2001, se producen incrementos de empleos “*en negro*”, ya sea que exista una falta de registración total o parcial de los mismos, con ello se intenta evadir el cumplimiento de diversas normas laborales, deteriorando así las condiciones de trabajo y seguridad social tanto para el trabajador como para su núcleo familiar y acentuando la inestabilidad de los empleos.

Según estadísticas mencionadas por Julio Armando Grisolia a principios del año 2007 el empleo no registrado alcanzó al 45% de las personas ocupadas, siendo esta similar a la alcanzada a fines del año 2002 la cual llegó al 44,2% y levemente inferior a la del 2003 la cual tocó su record de 49,5%. Las actividades que se encuentran con mayor índice de trabajo no registrado, están el servicio domestico, el agro y la construcción. Las provincias con más alto porcentaje de empleo no registrado son las del Noreste y la de más bajo porcentaje son las de la Patagonia.

Para Carlos Alberto Etala “*el desarrollo de formas de empleo ilegal o precario corre de manera paralela con el incremento de la importancia de la llamada economía ‘negra’ o ‘subterránea’*. Con estas denominaciones, a las que se les puede

*agregar las de economía ‘secundaria’, ‘escondidas’, ‘clandestina’, ‘informal’, ‘paralela’ o incluso de ‘cuarto sector’ de la economía, se hace referencia a aquella franja de la economía nacional cuyos movimientos o actividades no se encuentran registrados en las estadísticas oficiales”.*<sup>3</sup>

## **CONCEPTO DE EMPLEO NO REGISTRADO O PRECARIO.**

Fernández Madrid siguiendo a De Grazia, considera como *“empleo clandestino a todas aquellas formas de trabajo que se encuentran en infracción a las leyes, reglamentos y convenciones colectivas que rigen el contrato de trabajo. Estos empleos u ocupaciones, por ser contrarios a la ley son precarios y por lo tanto inestables”.*

En tanto J. A. Grisolia llama al trabajo en negro, *“a la falta de registración del trabajador y del contrato”*, y al trabajo registrado en forma parcial, *“a aquel en que la fecha de ingreso o salario denunciados no son los verdaderos”.*

Por su parte la Organización Internacional del Trabajo (OIT) siguiendo como meta reducir el déficit de trabajo decente,

---

<sup>3</sup> FERNANDEZ MADRID. TRATADO PRACTICO DEL DERECHO DEL TRABAJO, TOMO I. 1ª Edición. La Ley SA. Bs. As. 1989. Pág. 54 y 55.

*“interpreta a este como un desafío global y que es aquel que se basa en el empleo infantil, en la discriminación o en la prohibición del derecho de sindicalización, remarcando que no es real aquella expresión que señala **“primero trabajo, decente después”**, ya que desafortunadamente casi siempre ocurre que ese “después” no llega jamás.”*

Existen diferentes formas de precarización del empleo; una de ellas es la evasión total, la cual se da cuando el trabajador no es registrado tanto en los libros ni en las documentaciones laborales, ni ante la seguridad social, es lo que se conoce comúnmente como trabajo “en negro”. La evasión total también se puede alcanzar mediante la adopción de figuras contractuales no laborales como por ejemplo el contrato de locación de obra, contratos de empresas o subempresas los contratos de agencia, locación de cosas, entre otros.

La otra forma es la evasión parcial, con la cual se busca disminuir los gastos producto de un eventual despido; un ejemplo de ello es cuando el empleador contrata al trabajador para un empleo permanente y por tiempo indeterminado y luego se hace efectiva la incorporación del mismo por un plazo que finalmente se renueva periódicamente. Por esta vía se intenta introducir la renovación del período a prueba, lo cual no está permitido por la legislación, y con ello eludir el otorgamiento de preaviso y el pago de indemnizaciones por despido.

## **CONSECUENCIAS DEL EMPLEO NO REGISTRADO O PRECARIO.**

La no registraci3n del empleo produce en los trabajadores una total desprotecci3n que como consecuencia de ello genera no estar cubierto por la legislaci3n laboral ni seguridad social como tambi3n no tener una protecci3n medico asistencial para 3l y su familia, tampoco tiene el derecho al cobro de salario familiar y un seguro de desempleo ni de accidentes de trabajo, ni a realizar aportes al sistema jubilatorio para un posterior goce de los beneficios de una jubilaci3n ordinaria, por invalidez o por avanzada edad. Esta situaci3n lo priva tambi3n de ingresar a las organizaciones sindicales y ser representados por ellas. Acarreando con esto una competencia desleal ya que los empleadores que toman trabajadores en negro asumen el pago de las remuneraciones solo durante el tiempo efectivo de trabajo sin hacerse cargo de todas las cargas sociales correspondientes. Tambi3n se reducen los costos laborales ya que los trabajadores registrados son mejor pagos que los que se encuentran en situaci3n de precariedad. Por lo tanto a estos 3ltimos se les otorgan las tareas m3s simples, menos calificadas y peor pagas porque son f3cilmente reemplazados.

## **SANCIONES AL EMPLEO NO REGISTRADO PREVISTAS EN LA LEY 24.013.**

La ley 24.013 prevee sanciones tanto para la falta de registración del trabajador y del contrato (art. 8), como para la registración irregular, es decir, tanto para fecha de ingreso como para la remuneración denunciada falsamente.

La finalidad de las mismas es combatir el empleo no registrado, con las cuales no se busca una mayor indemnización por despido sino, reparar el daño causado por haber mantenido la relación laboral total o parcialmente en negro. Pese a la configuración del actual sistema se torna difícil que los empleadores regularicen el empleo, salvo que se trate de un trabajador con escasa antigüedad, en ese caso el contratante se reasignara a acatar la intimación de su trabajador, tendiente a regularizar esa relación laboral.

*Art. 8: El empleador que registrare una relación laboral abonara al trabajador afectado una indemnización equivalente a una cuarta parte de la remuneraciones devengadas desde el comienzo de la vinculación, computadas a valores reajustados de acuerdo a la normativa vigente.*

*En ningún caso esta indemnización podrá ser inferior a tres veces el importe mensual del salario que resulte de la aplicación del artículo 245 la ley de contrato de trabajo.*

La multa que establece dicho artículo deberá calcularse tomando como base la cuarta parte de las remuneraciones del trabajador que van desde el inicio de la relación hasta el día de la realización del cálculo o hasta el momento del fin de la relación laboral. Pero esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a tres veces la mejor remuneración mensual normal y habitual devengada a favor del trabajador durante el último año de la relación laboral.

*Art.9: El empleador que consignare en la documentación laboral una fecha de ingreso posterior a la real, abonara al trabajador afectado una indemnización equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas desde la fecha de ingreso hasta la fecha falsamente consignada, computada a valores reajustados de acuerdo a la normativa vigente.*

La sanción que prevee este artículo se refiere a la irregularidad en la registración de la fecha de ingreso del trabajador; el cual establece una indemnización equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones, es decir el 25% de las remuneraciones devengadas, que van desde la fecha de ingreso hasta la fecha falsamente registrada; un ejemplo sería que en los recibos de sueldo figure que el trabajador ingreso en el mes de agosto del 2000 y en realidad ingreso en agosto del 1998.

En el cálculo debe incluirse también el SAC. En este caso no se establece un piso mínimo ni un máximo.

*Art. 10: El empleador que consignare en la documentación laboral una remuneración menor que la percibida por el trabajador, abonara este una indemnización equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas y no registradas, debidamente reajustadas desde las fecha en que comenzó a consignarse indebidamente el monto de la remuneración.*

Por ultimo este artículo dispone una indemnización ante la irregularidad en la inscripción con relación a la remuneración menor a la realmente percibida, esta consiste en el equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas y no registradas desde que se comenzó a asignar indebidamente el monto de la remuneración; un ejemplo de ello es si un trabajador gana \$1500 y figura en los recibos de sueldo un monto inferior de \$900. Además se debe tener en cuenta que en este supuesto no existe un piso mínimo.

Según el artículo 138 de la Ley de Contrato de Trabajo el único medio que posee el trabajador para probar lo pagos de las diferentes remuneraciones es por medio de recibos firmados por él mismo; ajustándose en su forma y contenido a lo dispuesto por los artículos 139 y 140 de dicha ley.



Según el artículo número 11 para que proceda una de las sanciones anteriormente mencionadas el trabajador o la asociación sindical que lo represente deberá intimar extrajudicialmente a su empleador, estando vigente el vínculo laboral, por un plazo de 30 días corridos, el cual comienza a correr a partir del momento en que dicho empleador recibe la intimación, para que regularice su situación ya sea para que proceda a su inscripción, establezca la fecha real de ingreso o las remuneraciones realmente percibidas; en estos dos últimos casos mencionados el trabajador deberá indicar en la respectiva intimación la real fecha de ingreso y demás circunstancias verídicas que hagan a la inscripción irregular. Para que se hagan efectivas las indemnizaciones de estos artículos no es necesaria la previa extinción de la relación laboral, según el artículo 14. En caso de que el empleador no cumpla con las sanciones que establece los artículos 8, 9 y 10 dentro del plazo establecido por la ley este entrara en mora a partir del día siguiente al vencimiento del plazo. Como consecuencia de ello el trabajador tiene dos años para reclamar judicialmente por el cobro de las multas; el plazo de prescripción se computa desde el día 31 del plazo anteriormente mencionado. Esta intimación deberá efectuarse por escrito, ya sea por telegrama, carta documento, actuación notarial o nota simple, siempre que tenga constancia de recepción y mientras se encuentre vigente la relación laboral.

Además deberá remitir de inmediato dentro de las 24 horas hábiles siguientes a la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) una copia del requerimiento.

En caso de que el empleador frente a la intimación registrare correctamente al trabajador dentro de los 30 días quedara exceptuado del pago de las indemnizaciones.

En el supuesto contrario de que el empleador niegue la existencia de la relación laboral que se la intima a registrar o desconozca la existencia de los datos señalados por el trabajador para que se regularice su situación, este podrá considerarse injuriado o despedido indirectamente, sin necesidad de completarse el plazo de 30 días.

Por su parte el artículo número 15 establece que si el empleador despidiese sin justa causa a su trabajador dentro de los dos años desde que se hubiere intimado de modo justificado la regularización de la relación laboral prevista en el artículo número 11, tendrá derecho a cobrar el doble de las indemnizaciones que le correspondería a causa del despido y a que el plazo de preaviso también le sea duplicado, el legislador ha tomado esta medida, con el objeto de que el empleador no tome represalias contra su trabajador por haberlo intimado a que regularice su situación laboral, porque esto provocaría de que ninguno, o muy pocos empleadores registren a sus trabajadores en forma correcta, y ante la primera intimación del trabajador sería echado sin justa causa.

Esta duplicación tendría motivo cuando fuere el trabajador el que haya decidido la disolución del vínculo fundándose en una justa causa, a no ser que su motivo o causa que hubiere invocado no estuviere estrechamente ligada a los artículos 8, 9 y 10 de la Ley Nacional del Empleo, y que su empleador demuestre de manera fehaciente que su accionar no ha tenido por objeto inducir al trabajador a colocarse en situación de despido. Tampoco procederá la indemnización del artículo 15 cuando el motivo de la finalización laboral sea el cierre del establecimiento y el trabajador haya realizado tareas hasta la interrupción de la actividad de la empresa como el resto de sus empleados.

Para que el trabajador sea merecedor de la indemnización de artículo número 15 se deberá cumplir con los requisitos mencionados en el artículo número 11, los cuales son una intimación realizada de manera justificada, y remitir a la AFIP copia del requerimiento.

Con respecto a este último requisito existe discusión jurisprudencial. Según la modificación implementada por la ley 25.345 a la ley 24.013 el recaudo establecido en el inc. b) artículo número 11 ley 24.013 (intimación fehaciente al empleador tendiente a regularizar la relación laboral) solo condiciona la procedencia de los artículos 8, 9 y 10 de dicha ley y no se concibe al reclamo de la indemnización prevista en el artículo 15 LNE. Por otra parte un sector de la jurisprudencia adhiriéndose al criterio anteriormente mencionado, entiende que para la

procedencia de la indemnización del artículo número 15 solo cabe que el trabajador hubiere cursado de modo justificado la intimación a su empleador prevista en el artículo número 11 y dentro de los dos años anteriores a la disolución de la relación laboral. *“La comunicación a la AFIP no hace al acto mismo del emplazamiento sino a otro distinto y autónomo del primero, a cuyo cumplimiento el legislador no ha condicionado la procedencia del incremento de las indemnizaciones derivadas del despido que prevee el artículo 15 en cuestión. (sala 2ª, 19/6/2003, “Álvarez, Víctor v. Gujian Long”, sala 10ª, 27/6/2002, “Milessi, Juan Alfredo v. TEB SRL y otros” sala 3ª, 16/5/2003, “Teplitzky, Aída v. Odriozola, Marcelo M.”, sala 10ª, 8/8/2003, “Montanaro, Rubén D. v. Maxsys Argentina S.A. y otros”).*

*En cambio también se ha resuelto que el cumplimiento de lo normado en el artículo 47, ley 25.345, en cuanto introdujo como requisito adicional para la validez de la comunicación prevista por el artículo 11, LE, la remisión de copia a la AFIP, es presupuesto necesario para la procedencia de las indemnizaciones reguladas por los artículos 8, 9, y 10, como asimismo del artículo 15, ley 24.013 (sala 1ª, 28/5/2003, “Wichniewicz, Jorgelina N. y otro v. Dinamotor SRL y otro”; sala 1ª, 11/3/2003, Kees, Federico Miguel v. Belt SA y otro”).*

*Finalmente, la Corte Suprema de Justicia de la Nación resolvió que “es descalificable el pronunciamiento que revocó la*

*procedencia de las indemnizaciones previstas en el artículo número 15, LE, porque considero que el actor no había dado cumplimiento a lo prescripto por su artículo número 11 (conforme nueva redacción introducida por el artículo 47, ley 25.345), en cuanto dispone para la procedencia de las multas, la notificación a la AFIP, en forma fehaciente, de la intimación a la regularización efectuada por el trabajador al empleador, pues dicha remisión solo resulte exigible para la indemnización prevista en el artículo número 11, inc. b), y no para la del artículo 15, que no se encuentra comprendida en la enumeración introducida por el artículo 47 de dicha ley. (Corte Sup., 31/05/2005, “Di Mauro, José Santo v. Ferrocarriles Metropolitanos SA y otro”; del dictamen de la Procuración General, al que remitió la Corte Suprema. Mayoría: Petracchi, Belluscio, Fayt, Boggiano, Maqueda, Zaffaroni, Highton de Nolasco. Abstención: Lorenzetti, Argibay).”*

A nuestro entender para que proceda la indemnización prevista en el artículo número 15, no es recaudo indispensable el requisito previsto en el artículo número 11 inc. b): remitir copia del requerimiento a la AFIP; sostenemos esta postura por pensar que a lo que puede llevar al empleador a practicar una represalia

contra su trabajador por la intimación efectuada, consecuencia que quiere evitar el artículo número 15 al duplicar la indemnización, es la intimación que prevee el artículo número 11 inc. a) independientemente de lo establecido en el inc. b).

Por su parte el artículo 17 dispone que quedara nulo y sin valor el pago de las indemnizaciones señaladas en el artículo 8, 9 y 10 que no se efectúe ante la autoridad administrativa o judicial. Esta tiene el deber de comunicar o poner en conocimiento al Sistema Único de Registro Laboral dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha en que quede firme la resolución judicial que admita el derecho a percibir dichas indemnizaciones o de la resolución que haya homologado el acuerdo conciliatorio o transacción referidas a ellas, con todas las exigencias previstas en dicho artículo. Esta comunicación se hace con la finalidad de que dicho organismo tome registro de los empleadores que infringen sus obligaciones con el sistema previsional, y de seguridad social, impulsando las inspecciones, denuncias y sanciones correspondientes.

Otra ley que trata de combatir la evasión previsional, trabajo no registrado y el defectuosamente registrado mediante un incremento en las indemnizaciones laborales, es la 25.323 que comenzó a regir en el año 2000.

En su artículo número 1 prevee una duplicación de la indemnización por antigüedad (artículo 245, LCT), cuando al momento de ser despedido, la relación laboral no estuviere

registrada o lo estuviere en forma parcial, sin necesidad de que el trabajador o la asociación sindical que lo represente haya intimado a su empleador o lo haya hecho en modo deficiente en los términos del artículo 11 de la ley 24.013. Esta duplicación también es aplicable a aquellos estatutos especiales que se remitan al artículo 245 de la LCT, pero no cuando aquellos prevean una forma distinta de indemnización. Este aumento indemnizatorio no será acumulable a los previstas en los artículos 8, 9, 10 y 15 de la ley 24.013.

Por su parte el artículo número 2 instituye un acrecimiento del 50% de las indemnizaciones por antigüedad, la sustitutiva de preaviso e integración del mes de despido, la que será procedente cuando el empleador no abonare las indemnizaciones por despido en el tiempo correspondiente, y el trabajador lo haya intimado fehacientemente.

Por otra parte el artículo 16 de la ley 24.013 autoriza a los tribunales a reducir las indemnizaciones por el artículo número 8 hasta una suma no inferior a dos salarios y eliminar la duplicación del artículo número 15 cuando la relación laboral hubiere generado duda razonable al empleador acerca de la aplicabilidad de la ley de contrato de Trabajo.

## **RESPONSABILIDAD DE LAS PERSONAS DE EXISTENCIA IDEAL.**

De acuerdo con el artículo 36 de la ley de Contrato de trabajo, cuando se trate de personas jurídicas los actos de sus representantes legales, se juzgan como actos realizados por ellas mismas, por lo cual el trabajador solo tendrá derecho a exigir el cumplimiento de las obligaciones surgidas de la relación laboral.

No obstante no se encuentre registrada la relación laboral o lo este de modo deficiente, la responsabilidad por las obligaciones laborales se hará extensiva a los socios y administradores de las sociedades; debido a que la falta de registración no permite atribuir la responsabilidad de las personas físicas a las personas jurídicas. Esta situación hará responsable solidaria e ilimitadamente a los socios y/o administradores de los actos que celebren en esas condiciones.

Esto genera una desleal competencia entre los empleadores porque reduce los costos laborales de quienes infligen las leyes del trabajo y hacen que sus trabajadores se encuentren en una situación inferior y de desventaja al no poder percibir los beneficios que le otorgan al estar registrado correctamente.



## **CAPITULO III: REGISTRO DE LA RELACION LABORAL ANTE LA ADMINISTRACION FEDERAL DE INGRESOS PUBLICOS.**

### **CÓMO REALIZAR UNA REGISTRACION ANTE LA AFIP.**

**¿Mediante que norma y desde que fecha tiene vigencia el nuevo sistema de altas y bajas de la seguridad denominada "mi registro"?**

La AFIP estableció a través de la Resolución General N° 1891/05, publicada en el Boletín Oficial de fecha 02/06/2005, un nuevo sistema de registro de las relaciones laborales y de la seguridad social denominado "mi registro" que se implantó y entró en vigencia a partir del 1 de julio del año 2005. Esta Resolución General dejó sin efecto, a partir de dicha fecha, la Resolución General N° 899/00 AFIP y sus modificaciones.

**¿Para qué sirve el sistema de altas y bajas de la seguridad social "Mi registro"?**

En el sistema se deberán registrar obligatoriamente la totalidad de las altas, bajas y modificaciones de los trabajadores que se desempeñen en relación de dependencia.

Es por ello que los empleadores que incorporen personal, modifiquen la condición contractual del trabajador o bien, si procediera el cese del vínculo laboral, deberán informar dichas novedades al Organismo. En síntesis, se tendrán que registrar todas las relaciones "Empleador / Trabajador" activas.

**¿Qué pasa con las relaciones laborales iniciadas con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia de este sistema?**

La condición de "relaciones activas" iniciales (aquellas ocurridas con anterioridad al 01/07/05) será determinada sobre la base de las declaraciones juradas presentadas por los empleadores que fueron destinadas a informar al Régimen de Seguridad Social. Es decir, las DDJJ presentadas por los empleadores comprendidos en el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones desde el período julio de 2004 en adelante. También se considerarán los datos sobre Claves de Alta Temprana gestionadas con anterioridad.

Por lo tanto, se incluirán como activas las relaciones con trabajadores que hayan sido "dejados de informar" o sea empleados que cesaron su relación laboral y no fueron incluidos en la DDJJ por los empleadores, y para los cuales no fue consignado el código del tipo de baja respectivo en estas últimas. Para este último caso, también será obligatorio comunicar la baja en el sistema.

**¿Existe algún caso en el que no tenga que declarar el alta, modificación o baja del registro?**

No, la obligación de comunicar a la AFIP el alta, modificación o la baja de cada uno de los trabajadores que, respectivamente, incorporen o desafecten de su nómina salarial los empleadores, se debe efectuar en todos los casos, aún cuando se trate de trabajos temporales, pasantías, etc.

**¿Es posible modificar los datos del nuevo trabajador?**

No se podrá modificar apellido y nombres ni CUIL.

En cambio, podrá modificarse:

- Fecha de inicio: por una anterior o posterior "hasta el día inmediato anterior, inclusive, al informado originariamente como de inicio de la relación laboral".

Una vez iniciada la relación laboral, solamente se la puede modificar por una anterior.

- Fecha de cese: sólo podrá ser modificada hasta las 24 horas, inclusive, del día informado originariamente como el cese, por una posterior al día en que se efectúa su sustitución.

**¿Se puede anular el alta de un empleado en el registro?**

Es factible cuando no se concrete la relación laboral y deberá efectuarse hasta las 24 horas, inclusive, del día informado como inicio.

### **¿Cómo se informa los casos de modalidades de contratos de tiempo determinado o plazo fijo?**

En estos casos se debe comunicar en el mismo momento tanto la fecha de inicio como de baja de la relación laboral.

### **¿Cómo puede el empleador comunicar a la AFIP las novedades?**

- Por transferencia electrónica de datos: a través de la página oficial de la AFIP, <http://www.afip.gov.ar>, en la opción trámites con "Clave Fiscal", seleccionando la aplicación "Mi registro - Empleadores". Finalizada la operación respectiva, el sistema emitirá la constancia del trabajador a modo de acuse de recibo con un número de registro de trámite.
- Por presentación del formulario F. 885: por duplicado en la dependencia de AFIP correspondiente al empleador. En el caso de altas y sólo en el caso de trabajadores que realicen las tareas incluidas en el anexo de la resolución (agropecuarios, etc.): a través de la línea telefónica gratuita 0-800-999-2347.

### **¿Cómo se gestiona la clave fiscal?**

De acuerdo a lo establecido en la Resolución General N° 1345/2002 AFIP y sus modificaciones.

### **¿El sistema realiza controles sobre los datos ingresados?**

El sistema informático que procese las novedades constatará si se encuentra activa previamente la relación laboral. Es decir, que ante un alta en cuyo caso sólo podrán hacerse modificaciones o ceses, una baja o modificación, casos para los cuales la relación debe existir previamente, existirán controles implementados en el sistema que permitirán validar o no la transacción efectuada.

Por otra parte los empleadores podrán en todo momento constatar en dicho sistema los datos incluidos en el registro, a fin de proceder, de corresponder a su modificación o a completar datos faltantes.

### **¿El sistema emite documentación de respaldo?**

Sí, debiendo realizar la impresión en todos los casos. El original del acuse de recibo por las operaciones realizadas, deberá ser conservado por el empleador y es susceptible de ser verificado en cualquier verificación, mientras que el duplicado deberá ser entregado obligatoriamente al trabajador de acuerdo a los siguientes plazos:

- Alta: dentro de las 48 horas "contadas a partir de las cero horas del día inmediato siguiente a la fecha que se encuentra consignada en el respectivo acuse de recibo".
- Modificación de datos: dentro del mes calendario en que se realizó la modificación.

- Baja: sólo cuando sea solicitado por el trabajador desvinculado de la empresa. Este trámite deberá efectuarse dentro los 5 días corridos, contados a partir del día, inclusive, inmediato siguiente al de su solicitud.

El empleador, por su parte, deberá documentar siempre la recepción del duplicado.

### **¿Qué ocurre si la relación laboral se inició antes de la entrada en vigencia de la Resolución General?**

En este caso, los trabajadores podrán solicitar a sus empleadores la entrega de un duplicado del acuse de recibo respectivo, que respalda su inclusión en el registro.

La entrega del acuse, en este caso también es obligatoria y deberá cumplirse en el plazo de 30 días corridos desde el día inmediato siguiente a su solicitud.

## **PLAZOS y REQUISITOS**

### **Plazos para el alta de trabajadores al registro**

Esto dependerá de las tareas que realicen los empleados:

- Trabajador que realice las tareas incluidas en el Anexo de la norma (rurales, etc.): el alta se deberá realizar hasta el momento de comienzo efectivo de las tareas, para todas las modalidades de contratación.

- Trabajadores no incluidos en el Anexo: hasta el día inmediato anterior, inclusive, al de comienzo efectivo de las tareas, para todas las modalidades de contratación.

**Plazos para comunicar la baja en el registro:**

Deberá realizarse dentro del plazo de 5 días corridos, "contados a partir de la fecha, inclusive, en que se produjo la extinción del contrato de trabajo, por cualquier causa".

**Requisitos para informar el alta o baja en el registro**

En relación con el empleador:

- Apellido y nombres.
- Denominación o razón social
- CUIT.
- Código y denominación de la ART contratada

En relación con el empleado:

- Apellido y nombres.
- CUIL.
- Código y denominación de la Obra Social por la que optó o la correspondiente a la actividad en caso de ausencia de opción.
- Código de Modalidad de Contratación
- Indicación sobre si es un trabajador agropecuario.
- Fecha de inicio de la relación laboral (alta), fecha de finalización (contrato por tiempo determinado) o fecha de

cese según corresponda junto con el código del tipo de baja de que se trate.

Los códigos que deberán ser utilizados con el propósito de informar al registro altas, bajas o modificaciones, se corresponderán con los establecidos en las tablas T03, T05 y T06 de la Resolución General N° 3834 (texto sustituido por la Resolución General N° 712, sus modificaciones y complementarias, en su anexo IV), los cuales corresponden a:

- T03: Códigos de situación de revista y códigos de modalidad de contratación
- T05: Códigos de Obras Sociales.
- T06: Códigos de Aseguradoras de Riesgo del Trabajo.

**¿Qué ocurre si el empleador no cumple con algunas de las obligaciones previstas en la norma que establece este sistema?**

Los empleadores que incumplan con sus obligaciones serán pasibles de la sanción prevista en la Resolución General N° 1566 AFIP y sus modificaciones.

**¿Qué sucede con los trabajadores contratados por terceros?**

Para los casos en que medien supuestos de tercerización, los empleadores que reciban dichos servicios de trabajadores en relación de dependencia con otro responsable deberán solicitar a este último, y previo al inicio de la prestación efectiva de



servicios en su establecimiento, copia del acuse de recibo que respalda el alta en el “Registro” emitido por el organismo (AFIP) y gestionada por el empleador principal. Dicha copia debe ser conservada tanto a disposición de la AFIP como de los distintos organismos de la seguridad social. Asimismo, se deberá adjuntar una impresión de la consulta realizada a “mi registro” que avale la vigencia o inexistencia de la relación laboral con el tercero.

Los empleadores podrán ingresar al sistema con su propia clave fiscal a fin de verificar la vigencia o inexistencia de la relación laboral con el empleador principal.

## CONCLUSION

El empleo no registrado o precario es aquel en el cual no se cumplen con los requisitos impuestos por las leyes ante la exigencia de la registración de una relación laboral.

Esto trae aparejado como consecuencia la evasión fiscal por parte de los empleadores y una desigualdad total entre aquellos que cumplen con la ley y los que no.

Lo que produce también, una degradación en la situación social de los trabajadores al estar totalmente desprotegidos; es decir, no estar cubiertos por la legislación laboral ni de la seguridad social, no tener protección sanitaria tanto para él como para su familia, ni tener derecho al cobro del salario ni un seguro de desempleo, a realizar aportes al sistema jubilatorio

Es por ello que el Estado se ha ocupado de crear sistemas tendientes a combatir el empleo no registrado, mediante la imposición de sanciones a aquellos que no acaten las normativas vigentes en relación a la registración de las relaciones laborales a los distintos organismos. Con estas sanciones, la legislación laboral tiende a buscar, como finalidad principal resarcir el daño causado al trabajador por habérselo mantenido durante un cierto tiempo, total o parcialmente “*en negro*”; y no una mayor indemnización por despido.

En síntesis, la registración del trabajo es un requisito tan importante que su no cumplimiento por parte de los empleadores,

repercute por tiempo prolongado en la vida del trabajador y su familia produciéndole un daño socioeconómico que es el que luego se pretende resarcir mediante la imposición de sanciones al empleador infractor.

No obstante, la realidad de nuestros días lamentablemente, nos demuestra que la legislación laboral en materia de Registración de la relación laboral, no es cumplida por los empleadores, ello se refleja en las altas tasas (o porcentajes) de empleo no registrado o registrados incorrectamente, resultados obtenidos de encuestas que periódicamente se efectúan a la población de nuestro país.

Es por ello que personal creemos, que se deberían implementar más sistemas o políticas de desempleo más rigurosas que las existentes, para que ellas repercutan con mayor presión sobre la persona de los empleadores y así poder entonces combatir esta situación que viene de una larga lucha, que afecta a los trabajadores y consecuentemente a sus familias.

## **BIBLIOGRAFIA**

- GRISOLIA, JULIO A. *DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, TOMO I*. 11ª Edición. LexisNexis Arg. SA. Bs. As. 2005.
- ACKERMAN, MARIO E. *TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO. TOMO II*. Primera edición. Rubinzal-Culzoni editores. Santa Fé. 2005.
- FERNANDEZ MADRID. *TRATADO PRACTICO DEL DERECHO DEL TRABAJO, TOMO I*. 1ª Edición. La Ley SA. Bs. As. 1989.
- TOSELLI, CARLOS A. *DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, TOMO I*. 2ª Edición. Alveroni Ediciones. Córdoba. 2005.
- [www.trabajo.gov.ar](http://www.trabajo.gov.ar)
- [www.afip.gov.ar](http://www.afip.gov.ar)