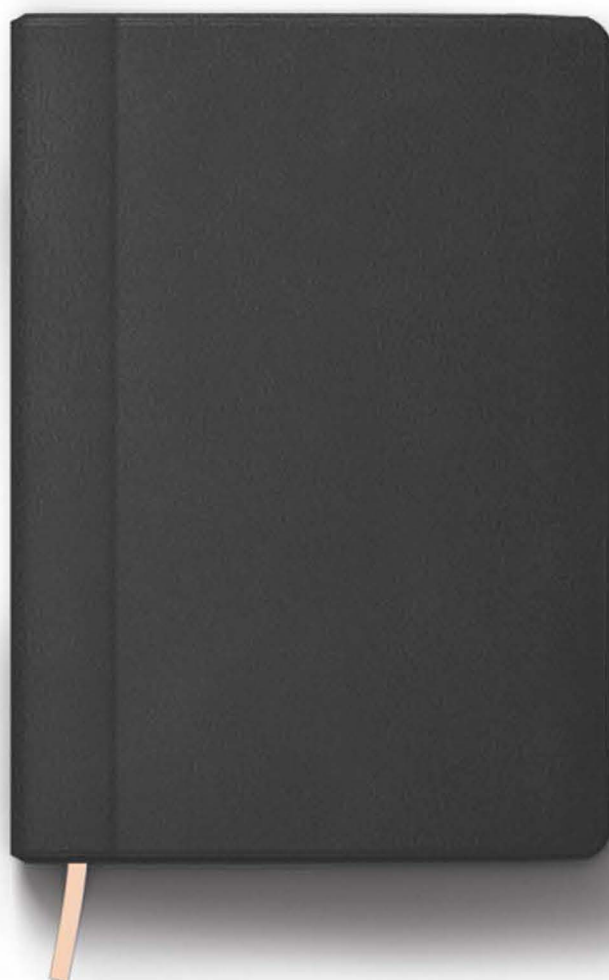


CUADERNOS DE POSGRADO 2024

SECRETARÍA DE POSGRADO



FACULTAD DE DERECHO
Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL NORDESTE



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DEL NORDESTE

Cuadernos de Posgrados

| 2024 |

Cuadernos de posgrados 2024 / Carla Camila Jarko ... [et al.] ; Compilación de Mónica Andrea Anís ; Director Nahuel Pellerano ; Hilda Zulema Zárate. - 1a ed adaptada. - Corrientes : Universidad Nacional del Nordeste. Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y Políticas, 2025.

Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga y online

ISBN 978-631-6623-11-9

1. Derecho. I. Jarko, Carla Camila II. Anís, Mónica Andrea, comp. III. Pellerano, Nahuel, dir. IV. Zárate, Hilda Zulema, dir.

CDD 346.02

Directores:

Nahuel Pellerano

Hilda Zulema Zarate

Comité Académico:

Dra. Mónica Andrea Anís

Dra. Gabriela Aromí de Sommer

Dra. Dora Esther Ayala Rojas

Dr. Jorge Buompadre

Dra. Gladis Estigarribia de Midón

Dr. Gustavo Lozano

Dra. Luz Gabriela Masferrer

Dra. Mirta Gladis Sotelo de Andreau

Dr. César Vallejos Tressens

Dra. Verónica Torres de Breard

Registración de las relaciones laborales a la luz de la nueva reforma

I Diana Noemí Ramseyer I

Introducción

El derecho al trabajo debe adaptarse a la realidad y a los cambios sin perder sus objetivos o claudicar a sus principios. Siempre debe existir una adecuación al interés genérico que se quiere proteger, contemplando cambios tecnológicos, económicos y sociales de incidencia efectiva en la regulación y prácticas laborales.

593 /

La posibilidad de flexibilizar el derecho laboral puede variar según se trate de un país desarrollado o uno en vías de desarrollo, como así también la cantidad de recursos con los que cuente. En los países en vías de desarrollo la flexibilización queda limitada por el grado de deterioro en que se encuentran los niveles remunerativos y la escasez de inversión de capitales que posibilitan un real crecimiento. Con la flexibilización se produce un replanteamiento de los componentes de la relación laboral, se abre la posibilidad de dialogo dentro de la empresa y se refuerza el derecho a la información, que permite conocer circunstancias y perspectivas que reducen las situaciones de sorpresa que afectan la relación laboral.

La Ley de Contrato de Trabajo (LCT), fue sancionada el 11 de septiembre de 1974, al cumplirse 50 años desde su promulgación la misma ha sido la piedra angular de las relaciones laborales en el país

durante décadas. Sin embargo, el contexto actual exige una revisión profunda para garantizar que las disposiciones legales estén alineadas con la realidad moderna y protejan de manera efectiva los derechos de los trabajadores, como también para la creación de empleos genuinos y de calidad, teniendo en cuenta la triste situación que está viviendo nuestro país en materia de desempleo, informalidad y pobreza.

La Ley 27.742 “Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos”, más conocida como “Ley Bases” entró en vigencia a partir del día 9 de julio de 2024 y su Decreto Reglamentario 847/2024 fue publicado en el Boletín Oficial el día 26 de septiembre de 2024.

Si bien la Ley contiene diversas materias y actividades reguladas, las cuestiones referidas al empleo privado en Argentina son tratadas por la Ley en el Título IV y Título V, donde se aborda a la Promoción del Empleo Registrado y a la Modernización Laboral, respectivamente.

El tema a desarrollar en este trabajo de investigación es el instituto del Empleo Registrado a partir de la reforma de la “Ley Bases”.

La registración laboral podemos decir que es la obligación que tiene el empleador de registrar el vínculo laboral con documentación respaldatoria (el tipo de contrato, la modalidad, fecha de inicio e inscripción del trabajador en los organismos competentes) el cual le va a permitir acceder a los beneficios que este le otorga. Es posible definirlo como la materialización concreta y comprobable por medios físicos de un tipo de relación laboral.

En contraposición podemos decir que en el trabajo no registrado los trabajadores no tienen garantizada la cobertura médica para ellos y sus familias, no reciben la totalidad de los beneficios del sistema contributivo de asignaciones familiares en el caso de tener una familia o hijos a cargo y probablemente no recibirán los beneficios de la jubilación cuando se retiren del mercado laboral, ni contarán con el seguro por desempleo en el caso de ser despedidos.

Esta situación se complementa con la ausencia casi total de beneficios laborales no ligados directamente a la seguridad social, la falta de afiliación sindical y la percepción de ingresos por debajo de los establecidos en los convenios colectivos y por el Salario Mínimo Vital y Móvil. Por todo esto, el trabajo no registrado constituye una expresión cabal de la precariedad laboral.

Desarrollo

Análisis. Trabajo Registrado

Este instituto está directamente vinculado con la mayoría de los trabajadores que carecen de protección laboral o la tienen de manera precaria. En ese contexto es cuando se genera la ineficacia en materia de protección, que está siempre condicionada por las transformaciones socio-político-económicas que va experimentando nuestro país. En principio se pueden remarcar dos tipos de dificultades a enfrentar en relación a la regularización de empleo no registrado y sus consecuencias indemnizatorias: a) la de su imprecisión técnica, y b) la de su ineptitud para lograr que el sistema de registración vigente se aplique en forma plena.

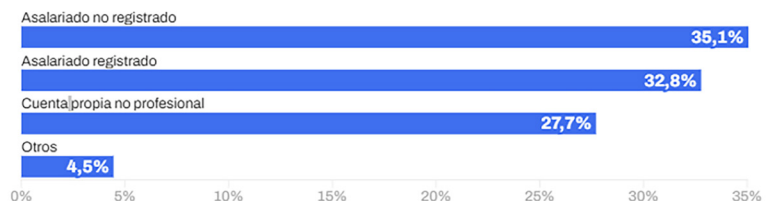
De acuerdo con los datos oficiales del INDEC procesados por Jorge Paz -investigador del Conicet en el Instituto de Estudios Laborales y del Desarrollo Económico (IELDE)-, del total de personas con empleo en el primer trimestre de 2024, el 46,5% trabaja en condiciones de informalidad.

Ese porcentaje se compone de un 26,8% de trabajadores considerados asalariados no registrados (cobra un sueldo por su trabajo, pero no está “en blanco”) y un 19,7% de cuentapropistas no profesionales (es decir, realizan trabajos de forma autónoma, pero de baja calificación y remuneración, como las denominadas “changas”).

595 /

Desde 2016 este tipo de formas de empleo precarizado aumentó 22,4%, mientras que el trabajo asalariado registrado lo hizo en un 10,1%. Visto de otro modo: de cada 100 empleos creados en los últimos 8 años, 63 fueron trabajos informales y 33, formales (los restantes 4 corresponden a patrones y cuentapropistas profesionales).¹

Cantidad de nuevos empleos según modalidad entre 2016 y 2024



Fuente: Chequeado en base a datos del INDEC procesados por Jorge Paz • Última actualización: 27/09/2024



Es importante soslayar que la falta de registración pone a los trabajadores en una situación de desigualdad, al no estar bajo la protección del derecho del trabajo ni contar con los beneficios de Seguridad Social, puesto que no tienen acceso a ninguna de las prestaciones que brindan los distintos subsistemas que la integran, no tienen Obra Social y tampoco asistencia de ningún tipo frente a los riesgos del trabajo.

Ahora bien al entrarnos al análisis del Instituto debemos mencionar lo expresado por el Doctor Mario Ackerman: *“en el año 1991, con la Ley 24.013 entre otras importantes novedades normativas se diseñó un modelo de registración de las relaciones de trabajo que se apoyaba, fundamentalmente en la unificación y centralización de la información de aquellas dispersa en diferentes organismos, a través del que entonces se*

1. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. <https://chequeado.com/el-explicador/dos-de-cada-tres-trabajadores-informales-son-pobres-y-1-de-cada-4-se-encuentra-en-la-indigencia/>

denominó como Sistema Único de Registración Laboral que era también la definición del organismo que estaba a su cargo , que se contemplaba con un conjunto de reglas de reglas cuyo propósito era el de promover el registro regular apoyado , entre otros instrumentos en un inicial blanqueo pero acompañado con un original pero severo régimen de indemnización a favor del trabajador”.²

En ese mismo sentido el mencionado autor expresa: “*Más allá del juicio de valor que pueden merecer las reglas de la Ley 24.013 en esa materia y de su limitada eficacia para el logro de los objetivos perseguidos, su propósito fue, sin duda el promover la regularización de las relaciones de trabajo en torno al binomio tradicional y esencial para el cumplimiento del mandato del artículo 14 bis de la Constitucional Nacional: empleado – trabajador en el que el primero es quien recibe la prestación personal insustituible del segundo ejerciendo sobre este los poderes jerárquicos que le reconoce el ordenamiento legal, se apropia legítimamente de los frutos de su trabajo*”.³

Para exponer los cambios que la denominada “Ley Bases” generó en materia laboral, resulta apropiado contemplar las diferencias con la Ley 24.013, “Ley de Empleo” y también la denominada “Ley de Contratos de Trabajo”, Ley 20.744.

De acuerdo a lo establecido en el Artículo II del Anexo I del Decreto 847/2024 el cual reza: “*La relación o el contrato de trabajo se considerarán registrados cuando se hubiese inscripto al trabajador en los sistemas de la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS (AFIP).*

Mediante esta registración se darán por cumplidas las exigencias del libro especial previsto en el artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias.

2. ACKERMAN MARIO, (Año 2024) “La Reforma Laboral en la Ley 27.742 y su Reglamentación”, Rubinzal - Culzoni, Pag 183.

3. ACKERMAN MARIO, (Año 2024) “La Reforma Laboral en la Ley 27.742 y su Reglamentación”, Rubinzal - Culzoni, Pag 184.

Las personas humanas o jurídicas intervinientes a las que hace referencia el artículo 7° bis de la Ley N° 24.013 y sus modificaciones podrán ser los empleadores, como así también las terceras empresas usuarias a las que se les proporcione la prestación”.⁴

En virtud de la normativa mencionada la registración se dará por cumplida con las exigencias establecidas para los empleadores de tener que llevar un libro especial, registrado y rubricado de acuerdo con lo establecido en artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo.

El artículo 7 de la Ley 24.013 “Ley de Empleo” expresaba que el contrato está registrado cuando el empleador inscribe al trabajador en el libro especial del artículo 52 LCT mencionado “*up supra*”. Por ende, los vínculos laborales que no cumplían con esos requisitos se consideraran no registrados.

Como consecuencia de la sanción de la “Ley Bases” el Artículo 82 de Ley 27.742 sustituyó el artículo 7 de la Ley 24.013 estableciendo: *“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 asegurará 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

4. PRESIDENCIA DE LA NACIÓN, “Decreto 847/2024 – Apruébase Reglamentación del Título IV -Promoción del Empleo Registrado- y del Título V -Modernización Laboral- Ley N° 27.742.”, República Argentina.

recaudadora deberá distribuir cada uno de los conceptos emergentes de la relación a los destinatarios correspondientes”.⁵

Del análisis de la modificación del artículo 7 de Ley 24.013 la relación laboral se consideraba registrada cuando el empleador inscribía al trabajador en el libro especial (52 LCT) y cumplía con toda la documentación laboral obligatoria. Tanto el libro como la documentación mencionada tenían una doble función servir de medio de prueba, en el caso de una demanda laboral, por ejemplo, y contenían una carga pública que en caso de incumplimiento por parte del empleador acarrearía penalidades o sanciones legales.

Simplificación de la registración laboral

Con la sustitución del artículo 7 por el artículo 82 de la Ley 27.742, la registración se simplificó considerando que la relación o el contrato de trabajo se encuentra legalmente inscripta de acuerdo a las formas y condiciones que establezca la reglamentación que determine el Poder Ejecutivo. El Decreto 847/2024 (Anexo II) en su Artículo I considera que el contrato de trabajo se encuentra registrado cuando el empleado se halle dentro del Sistema de la AFIP.

En concordancia con lo observado por el Dr. Mario E. Ackerman, sería necesario soslayar el interrogante que se genera en torno a la implementación del libro de registro del personal de empleados, en razón de las modificaciones recientes.

En tal sentido, resulta menester citar al catedrático de referencia: *“Queda ahora la duda sobre la subsistencia de la obligación del empleador de llevar el libro especial al que se refiere el artículo 52 de la LCT y, especialmente, si la omisión de la inscripción puede configurar la falta grave a que se refiere el artículo 3 del Anexo II de la Ley 25.212”*.⁶

5. CONGRESO DE LA NACIÓN ARGENTINA, “Ley 27.742 – Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos”, República Argentina.

6. ACKERMAN MARIO, (Año 2024) “La Reforma Laboral en la Ley 27.742 y su Reglamentación”, Rubinzal - Culzoni, Pág 188.

El presente cuestionamiento abre lugar a innumerables interrogantes, como puede ser: ¿Se sigue exponiendo el empleador al inicio de un sumario por infracciones que pueden configurar desde faltas leves a muy graves? Y otro interrogante no menor es referente a la aplicación temporal de las normas especialmente las relacionadas a las multas y sanciones que protegían a los derechos del trabajador por incumplimiento de la falta de registración por parte del empleador.

El Artículo 7 del Código Civil y Comercial establece el principio general de irretroactividad de las leyes, salvo disposición expresa en contrario. Con la reforma laboral de la Ley 27.742 se produjeron algunas modificaciones en los regímenes de multas aplicables a los casos de falta de registración y especialmente si las normas sancionadas recientemente afectan retroactivamente los vínculos laborales, los cuales ya se hayan configurados como derechos adquiridos, o si deben respetarse las normativas vigentes.

\ 600

En referencia a ese interrogante queda en los tribunales competentes garantizar la seguridad jurídica al trabajador como expone la Dra. Carina Suárez: “...*La seguridad jurídica es uno de los pilares fundamentales en el ámbito laboral, ya que garantiza la estabilidad y previsibilidad en las relaciones entre trabajadores y empleadores. El artículo 7 del CCCN establece que las leyes rigen para el futuro, resguardando de este modo las relaciones jurídicas establecidas. El fallo en el caso “Carbajal” subraya que el derecho a indemnización y las sanciones ya se encontraban perfeccionados al momento del despido, razón por la cual la reforma no podía aplicarse sin afectar la seguridad jurídica del trabajador. La Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo reafirmó que las normas jurídicas tienen efecto prospectivo y no pueden aplicarse retroactivamente. Esto significa que los derechos del trabajador deben ser respetados conforme a la normativa vigente al momento de los hechos. La seguridad jurídica es la garantía de que las normas legales son claras, predecibles y aplicadas de manera consistente. Esto permite a los individuos planificar sus acciones con confianza, sabiendo que sus derechos serán respetados y que las leyes no cambiarán de forma retroactiva para perjudicarlos. El*

*intento de aplicar retroactivamente la nueva normativa implicaría una violación a la seguridad jurídica, dado que el trabajador litigante tenía expectativas legítimas del reconocimiento de sus derechos ya adquiridos antes de la reforma; todo pues la sentencia tiene carácter declarativo”.*⁷

Resulta importante resaltar que el sistema de gestión que se crea para poder realizar el trámite de la registración laboral debe “*ser simple, inmediato, expeditivo y realizado a través de medios electrónicos*”⁸ tal como expresa la norma. Esto brinda por un lado beneficios al empleador, evitando un dispendio burocrático innecesario, celeridad de los procesos y reduce notablemente el uso del papel y logra transparencia y seguridad a las relaciones jurídicas.

Para el trabajador implica mejores condiciones laborales, mayor protección de sus derechos y ello contribuye además en bridle una mayor estabilidad a la fuente de trabajo lo que reduce los despidos injustificados entre otras cosas.

Personas obligadas a registrar

601 /

En cuando a las personas obligadas a registrar en primer lugar debemos remontarnos al fallo “*Vasquez, María Laura c/ Telefónica de Argentina S.A. y otro s/ Despido*” de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de fecha 30/06/2010 quienes resolvieron por mayoría que: “*Cuando de acuerdo con el primer párrafo del artículo 29 L.C.T. se establece que el trabajador ha sido empleado directo de la empresa usuaria de sus servicios, procede la indemnización prevista en el artículo 8° de la ley 24.013 aunque el contrato de trabajo haya sido inscripto solamente por la empresa intermediaria*”.⁹

7. GARCÍA ALONSO CONTENIDOS JURÍDICOS. https://garciaalonso.com.ar/blog/retroactividad-de-la-reforma-laboral/?srsltid=AfmBOopvrMhSt1cPljMm2sYx-okyyf2TGCXI9K0OPz-ZOfxgeEtW1_Nka

8. CONGRESO DE LA NACIÓN ARGENTINA, “Ley 27.742 – Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos”, República Argentina.

9. DIARIO JUDICIAL. <https://www.diariojudicial.com/news-25984-fallo-plenario-golpe-a-las-tercerizaciones-laborales>

Pudiéndose interpretar que el sujeto que estaba obligado a registrar ese vínculo laboral, efectuar aportes y realizar el pago de las remuneraciones era el empleador directo el que recibe los servicios del trabajador a cargo y no un tercero intermediario.

Con la sanción de la Ley de Bases se introdujeron cambios que tienen incidencia plena en la interpretación del artículo 29 de la LCT referido a la intermediación laboral.

La Ley 27.742 en el Artículo 83 incorpora como artículo 7 bis de la Ley 24.013 lo siguiente: *“La registración efectuada en los términos del artículo 7° se considerará plenamente eficaz cuando hubiera sido realizada por cualquiera de las personas, humanas o jurídicas, intervinientes”*.¹⁰ Asimismo, el párrafo 3 del Anexo II del decreto 847/2024 prescribe *“Las personas humanas o jurídicas intervinientes a las que hace referencia el artículo 7° bis de la Ley N° 24.013 y sus modificaciones podrán ser los empleadores, como así también las terceras empresas usuarias a las que se les proporcione la prestación”*.¹¹

\ 602

De lo antes mencionado se vislumbra que el trabajador será empleado directo de aquel que efectivamente registra la relación laboral independientemente, de si fue contratado para prestar servicio a “terceras empresas usuarias” produciendo el mismo efecto legal y asumiendo en consecuencia todas las responsabilidades solidarias que conlleva ese vínculo laboral.

En conclusión y en consonancia con lo expresado por el Estudio Sandalia & Carrascosa Abogados *“la reforma busca equilibrar la protección de los derechos de los trabajadores con la necesidad de un marco legal claro para las empresas. La interpretación del fallo «Vázquez c. Telefónica» se consideró una extensión indebida de la ley 24.013, y la solución*

10. CONGRESO DE LA NACIÓN ARGENTINA, “Ley 27.742 – Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos”, República Argentina.

11. PRESIDENCIA DE LA NACIÓN, “Decreto 847/2024 – Apruébase Reglamentación del Título IV -Promoción del Empleo Registrado- y del Título V -Modernización Laboral- Ley N° 27.742.”, República Argentina.

*legislativa proporcionada por la Ley de Bases ofrece una guía más precisa y justa para manejar la intermediación laboral”.*¹²

Denuncia de la falta de registracion laboral

El artículo 84 de la Ley 27.742 incorpora el artículo 7 ter de la Ley 24.013 estableciendo: *“El trabajador podrá 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, entidad autárquica en el ámbito del Ministerio de Economía, o ante las autoridades administrativas del trabajo locales.*

*El sistema deberá expedir la constancia pertinente”.*¹³

El artículo 99 del mencionado cuerpo normativo vino a derogar el artículo 11 de la Ley 24.013 el cual establecía que para obtener las indemnizaciones previstas en los artículos 8, 9 y 10 también derogados, el trabajador debía previamente intimar al empleador de manera fehaciente (telegrama colacionado laboral) y posteriormente notificar a la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) dentro del plazo de las 24 horas de haber cursado la intimación.

Esta nueva reforma implica la aparición de dos aristas opuestas, por un lado mediante la Resolución General 5560/2024 de la Administración General de Ingresos Públicos se suprimió el servicio de telegramas laborales, lo que reduce considerablemente los costos que implica el envío de estos medios comunicación, quedando solo disponible la página web para que los usuarios puedan ingresar a los datos históricos.

Y por el otro lado se eliminaron las “mal llamadas multas laborales”, que se aplicaban a la parte trabajadora cuando la relación de

603 /

12. SANDALI CARRASCOA. <https://sandalicarrascosa.com.ar/derecho-laboral/analisis-critico-la-interpretacion-de-vazquez-c-telefonica-y-su-discordancia-con-la-ley/>

13. CONGRESO DE LA NACIÓN ARGENTINA, “Ley 27.742 – Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos”, República Argentina.

empleo estaba total o parcialmente sin registrar, total o parcialmente “en negro”.

Ahora con la sanción de la Ley Bases esta norma brinda al trabajador un mecanismo de protección para poder efectuar denuncia ante la falta de registración laboral, ante diferentes organismos como ser el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la AFIP y las autoridades administrativas del trabajo local como ser el Ministerio de Trabajo de las provincias.

Además, se establece la posibilidad de efectuar dichas denuncias de manera digital, para lo cual las autoridades de aplicaciones se encuentran obligadas a brindar dicho medio al trabajador.

Al finalizar el proceso de la denuncia el sistema deberá emitirle una constancia que le permitirá al trabajador utilizarla en caso de ser necesario en otras instancias.

El Dr. Mario Ackerman realiza una observación a este articulado expresando “*Llama la atención, de todos modos, que en el artículo 7 ter limita el derecho del trabajador a la denuncia de la falta de registración laboral y no menciona la registración deficiente que aparece contemplada, sí, como incumplimiento del empleador, en el artículo 3° del Anexo I del decreto 847/2024*”.¹⁴

En sintonía con lo expresado por el doctrinario la omisión del término “registración deficiente” no lo excluye al trabajador de la potestad de denunciar la falta de registración laboral.

Sentencia judicial de falta de registracion y su deber de informar

El Artículo 85 de la Ley 27.742 incorpora el artículo 7 quarter de la Ley 24.013 el cual prescribe “*En el supuesto de sentencia judicial firme*

14. ACKERMAN MARIO, (Año 2024) “La Reforma Laboral en la Ley 27.742 y su Reglamentación”, Rubinzal - Culzoni, Pag 193.

que determine la existencia de una relación de empleo no registrada, la autoridad judicial deberá poner en conocimiento de la entidad recaudadora de las obligaciones de la seguridad social, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha en que quede firme y consentida la sentencia, todas las circunstancias que permitan la determinación de deuda existente, si la hubiera, y efectuar el reconocimiento de los años de servicio trabajado.

Si conforme sentencia judicial firme, la relación laboral se encontrara enmarcada erróneamente como contrato de obra o servicios, de la deuda que determine el organismo recaudador, se deducirán los componentes ya ingresados conforme al régimen del cual se trate”.¹⁵

En lo que respecta a la registración laboral y sus consecuencias por la falta de incumplimiento por parte de las personas obligadas a registrar el vínculo laboral, la normativa citada establece un procedimiento en caso de una sentencia judicial firme, es decir que no admite recursos ni apelaciones.

Se determina que la autoridad judicial debe poner en conocimiento a la entidad recaudadora de las obligaciones de la seguridad social (ANSES) toda la información necesaria para que esta determine el valor de la deuda existente en caso de que hubiera y el cálculo de los años de servicios trabajados.

El último párrafo de la mencionada normativa establece que para los casos en que la relación laboral registrada por el empleador se encuentre asentada erróneamente, es decir de manera falsa o fraudulenta, se le puede descontar de lo que deba del Sistema de recaudación. Claro ejemplo es la situación en la que se encuentra un monotributista por una relación laboral encubierta.

605 /

15. CONGRESO DE LA NACIÓN ARGENTINA, “Ley 27.742 – Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos”, República Argentina.

Conclusiones

En primer lugar, hemos observado que las relaciones laborales pueden estar perfectamente registradas, registradas de manera deficiente o directamente no registradas. Frente a esas situaciones se evidencia el menoscabo que sufre un trabajador cuando su relación laboral es informal por no encontrarse correctamente registrada. Esto genera una falta de protección a su vínculo laboral y le impide contar con los beneficios de Seguridad Social.

La Ley Bases en su espíritu reformista deja pasar la oportunidad de efectuar un cambio más profunda en materia laboral, tal como lo expresa el Dr. Mario Ackerman en reiteradas oportunidades. En lo referido a la registración laboral implementa la simplificación para la inscripción del vínculo laboral realizándose por medios electrónicos, lo cual resulta un beneficio palpable para los sujetos intervinientes, pero aun quedan muchas lagunas a subsanar.

Un claro ejemplo de lo antes expresado es que cuando el órgano judicial determine la falta de registración laboral dará intervención a la entidad recaudadora en lugar de procurar salvaguardar el bien jurídico protegido que son ni más ni menos los derechos adquiridos por el trabajador.

\ 606

Bibliografía

Ackerman, Mario. “*La reforma Laboral en la Ley 27.742 y su Reglamentación*”, Editorial Rubinzal-Culzoni 2024.

Decreto 847/2024, “*Reglamentación del Título IV - Promoción del Empleo Registrado - y del Título V - Modernización Laboral - Ley N° 27.742*”, Presidencia de la Nación, República Argentina.

Diario Judicial. <https://www.diariojudicial.com/news-25984-fallo-plenario-golpe-a-las-tercerizaciones-laborales>

García Alonso Contenidos Jurídicos. https://garciaalonso.com.ar/blog/retroactividad-de-la-reforma-laboral/?srsltid=AfmBOopvrMhSt1cPljM-m2sYx-okyyf2TGCXI9K0OPzZOfxgeEtW1_Nka

607 /

Grisolia, Julio Armando. “*Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*”. Editorial Abeledo Perrot 2008.

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. <https://chequeado.com/EL-EXPLICADOR/DOS-DE-CADA-TRES-TRABAJADORES-INFORMALES-SON-POBRES-Y-1-DE-CADA-4-SE-ENCUENTRA-EN-LA-INDIGENCIA/>

Ley N° 20.744, “*Ley de Contratos de Trabajo*”, Congreso de la Nación, República Argentina.

Ley N° 24.013, “*Ley de Empleo*”, Congreso de la Nación, República Argentina.

Ley N° 25.212, “*Ley de Trabajo*”, Congreso de la Nación, República Argentina.

Ley N° 27.742, “*Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos*”, Congreso de la Nación, República Argentina.

Sandali Carrascosa. <https://sandalicarrascosa.com.ar/DERECHO-LABORAL/ANALISIS-CRITICO-LA-INTERPRETACION-DE-VAZQUEZ-C-TELEFONICA-Y-SU-DISCORDANCIA-CON-LA-LEY/>