

LEY 25.323 - NUEVO REGIMEN INDEMNIZATORIO POR FALTA O DEFICIENTE REGISTRACION DEL EMPLEO.

Por el [Dr. Estanislao María Iacona](#) integrante de ProblemasLaborales.Com

Desde el año 1991, nuestra legislación laboral ha sufrido diversas reformas en el régimen indemnizatorio, muchas de ellas tendientes a perseguir o combatir el trabajo "en negro". Llamamos "en negro" a aquel trabajo que resulta clandestino por su falta de registración, o bien por su inexacta registración (falsa fecha de ingreso en los recibos, falsa remuneración).

"Las indemnizaciones previstas por las leyes 20.744 (t.o. 1976), artículo 245 y 25.013, artículo 7º, 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 este registrada o lo este de modo deficiente. Para las relaciones iniciadas con anterioridad a la presente ley, los empleadores gozaran de un plazo de 30 días contados a partir de dicha oportunidad para regularizar la situación de sus trabajadores, vencido el cual le será de plena aplicación el incremento dispuesto en el párrafo anterior. El agravamiento indemnizatorio establecido en el presente artículo, no será acumulable a las indemnizaciones previstas por los artículos 8º, 9º, 10º y 15º de la ley 24.013."

La propia ley nos dice que esta nueva indemnización planteada, no deroga ni reemplaza a la establecida, para una misma cuestión, por la ley Nacional de Empleo en sus artículos 7 y siguientes.

Ahora bien, tanto una ley como la otra legislan para idénticas situaciones:

1. Trabajador no registrado
2. Trabajador registrado con una falsa fecha de ingreso
3. Trabajador registrado con una falsa remuneración

Si ambas leyes legislan situaciones iguales ¿dónde están las diferencias?

La ley 24.013 - Normativa - Requisitos.

La ley Nacional de Empleo determina en sus artículos 7 y siguientes:

Artículo 7. Se entiende que la relación o contrato de trabajo ha sido registrado cuando el empleador hubiere inscripto al trabajador: oa) en el libro especial del artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976) o en la documentación laboral que haga sus veces, según lo previsto en los regímenes jurídicos particulares; ob) en los registros mencionados en el artículo 18, inciso a). Las relaciones laborales que no cumplieren con los requisitos fijados en los incisos precedentes se considerarán no registradas. (El subrayado es nuestro)

Artículo 8. El empleador que no registrare una relación laboral abonará al trabajador afectado una indemnización equivalente a una cuarta parte de las 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 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976).

Artículo 9. El empleador que consignare en la documentación laboral una fecha de ingreso posterior a la real, abonará 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, computadas a valores reajustados de acuerdo a la normativa vigente.

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

Artículo 11. Las indemnizaciones previstas en los artículos 8, 9 y 10 procederán cuando el trabajador o la asociación sindical que lo represente intime al empleador en forma fehaciente, a fin que proceda a la inscripción, establezca la fecha real de ingreso o el verdadero monto de las remuneraciones. Con la intimación el trabajador deberá indicar la real fecha de ingreso y las circunstancias verídicas que permitan calificar a la inscripción como defectuosa. Si el

empleador diera total cumplimiento a la intimación dentro del plazo de los 30 días, quedará eximido del pago de las indemnizaciones antes indicadas. A los efectos de lo dispuesto en los artículos 8, 9 y 10 de esta ley, sólo se computarán remuneraciones devengadas hasta los dos años anteriores a la fecha de su entrada en vigencia.

Artículo 15. Si el empleador despidiere sin causa justificada al trabajador dentro de los dos años desde que se le hubiere cursado de modo justificado la intimación prevista en el artículo 11, el trabajador despedido tendrá derecho a percibir el doble de las indemnizaciones que le hubieren correspondido como consecuencia del despido. Si el empleador otorgare efectivamente el preaviso, su plazo también se duplicará. La duplicación de las indemnizaciones tendrá igualmente lugar cuando fuere el trabajador el que hiciere denuncia del contrato de trabajo fundado en justa causa, salvo que la causa invocada no tuviera vinculación con las previstas en los artículos 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. La Ley Nacional de Empleo es más amplia en lo que hace a los beneficios que le concede a los trabajadores, pero a la vez, le requiere a estos una serie de requisitos que deben cumplir para ser acreedores de las indemnizaciones descriptas. Esta ley, como puede verse en los artículos que en párrafos anteriores hemos transcritos, legisla 4 tipos de indemnizaciones especiales; 1. Trabajo no registrado, indemnización equivalente a $\frac{1}{4}$ de la totalidad de las remuneraciones devengadas desde el inicio de la relación de trabajo; 2. Trabajador registrado con una falsa fecha de ingreso, indemnización equivalente a $\frac{1}{4}$ de las remuneraciones devengadas desde la real fecha de ingreso hasta la falsa fecha consignada; 3. Trabajador registrado con una falsa remuneración, percibiéndose en este caso una indemnización equivalente a $\frac{1}{4}$ parte del total de las remuneraciones omitidas. 4. Para cualquiera de los tres supuestos, la duplicación de las indemnizaciones por despido "ordinario". Ahora bien, la Ley Nacional de Empleo condiciona la procedencia de esta indemnización a diversos requisitos, contenidos tanto en la propia ley como en su decreto reglamentario. En primer lugar el trabajador o la asociación sindical que lo represente deberá intimar al empleador para que proceda a la inscripción, establezca la real fecha de ingreso o la real remuneración. En segundo lugar, que el empleador no de cumplimiento a esta intimación dentro del plazo de 30 días. En tercer lugar, la intimación deberá contener todos los datos que permitan la correcta identificación de cuanto ha de corregirse y demuestren que la inscripción es defectuosa, y deberá realizarse estando vigente la relación laboral (no podrá efectuarse cuando haya existido un despido o renuncia). Para percibir cualquiera de estas indemnizaciones, no necesariamente habrá de existir un despido, salvo para aquella tratada en el artículo 15, donde la duplicación de indemnizaciones opera, cuando el despido se produzca dentro de los dos años de efectuada la intimación. ¿Qué pasa si el trabajador que ha efectuado la intimación se considera despedido antes de transcurrido el plazo de 30 días? Nuestros Tribunales han diferenciado esta cuestión. Puede que ante la carta documento recibida, el empleador guarde silencio, y el trabajador se considere despedido en un término distinto al de los 30 días que habla la ley. En este caso algunos Tribunales han optado por que la indemnización no opere, atento no haber transcurrido el plazo legal de 30 días; otros en cambio sostienen que si no se dio cumplimiento por parte del empleador dentro de los 30 días, a la inscripción o corrección de la misma, la indemnización debe prosperar. Lo mismo decidieron en aquellos casos en que el empleador ha respondido con la negativa o dando a entender que no va a dar cumplimiento con la normativa.

La ley 25.323.

El artículo 1º de la mencionada ley resulta menos beneficioso para el trabajador, en cuanto al monto que de por sí fija como indemnización, pero a la vez, le otorga el beneficio de tener que cumplir con muchos menos requisitos para que su indemnización prospere. La duplicación de indemnización que fija esta nueva ley en su artículo 1º, será sólo respecto de aquella que deba pagarse con motivo del despido (artículos 245 de la L.C.T. y 7º de la ley 25.013, modificatoria de la primera), quedando excluida cualquier otra. Sin embargo, esta nueva ley no exige intimación alguna, basta que el trabajador haya sido -o se haya considerado- despedido, para que la misma opere de pleno derecho. Después resultara una cuestión de prueba para el trabajador, acreditar que trabajaba "en negro" o en forma irregular (en cualquiera de sus variantes) y las circunstancias de dichas tareas.

En síntesis, la Ley nacional de Empleo fija indemnización a favor del trabajador mucho más

beneficiosas, pero con una serie de requisitos previos que deben cumplirse para que las mentadas indemnizaciones tenga plena operatividad; la nueva Ley 25.323 fija la indemnización en el doble de la correspondiente al despido ordinario, sin otro requisito que aquel de haber sido despedido. Ambas leyes están vigentes, y resultan aplicables pero no acumulables, como la propia Ley 25.323 lo determina en su artículo 1º.