

iProfesional.com

Impulsan ley para aumentar hasta el triple las indemnizaciones por pagos en negro o registro incorrecto de empleados

Diputados buscará emitir dictamen para tratar una iniciativa que incrementa la base para calcular el monto resarcitorio en caso de que el dependiente haya sido despedido y esté indebidamente inscripto. Además, amparará a los protegidos por estatutos especiales

Por Sebastian Albornos [iProfesional.com](#)

En la actualidad, la **normativa laboral** permite **endurecer las indemnizaciones** que fija la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) cuando las **compañías no registran a sus empleados, no blanquean la totalidad del sueldo** o lo hacen de manera deficiente.

Tal es el caso de la Ley 25.323, que establece que el **resarcimiento** se deberá **incrementar al doble** en estos casos e, incluso, fija una **suba del 50% cuando el dependiente inicia juicio** para cobrar sus acreencias.

En este contexto, la comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara de Diputados se apresta a **emitir dictamen sobre un proyecto** que, de convertirse en ley, **significará un duro castigo para las compañías** y prenderá luces de alerta en las finanzas de muchas de ellas.

Ocurre que la iniciativa también considera que, a estos fines, no sólo deben **contemplarse a los dependientes amparados por la LCT** sino, **también**, a aquellos **tutelados por leyes especiales**, como **viajantes de comercio**, encargados de edificio, **trabajadores rurales**, periodistas y hasta **amas de casa**, entre otros.

De este modo, se **busca alcanzar al mayor universo de personas posible** ya que, además, propone que las empresas abonen un **resarcimiento equivalente** al de un **despido sin causa**, en caso de **empleo en "negro"** o con **registración deficiente**.

Como si fuera poco, **elimina el tope existente**, por lo que el **pago resultaría adicional a las indemnizaciones** que pudieran derivarse de la quiebra del empleador o por casos de fuerza mayor, entre otros.

Los expertos en cuestiones laborales consultados por **iProfesional** advirtieron que su luz verde **traerá un alto impacto financiero** para los empleadores y estimulará aún más la litigiosidad.

Otro aspecto clave de la reforma propuesta es que actualmente -de acuerdo con la Ley 25.323- la **indemnización por antigüedad en despidos sin causa** se **incrementa hasta 50%**, si es que el

empleado debe iniciar un juicio para cobrarla. A tal efecto -de convertirse en ley la modificación propuesta- **este número se elevará** al considerarse conceptos tales como salarios adeudados, vacaciones y aguinaldos proporcionales, a los fines del cálculo.

Propuesta polémica

En concreto, la comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara baja, analizará la **iniciativa que sustituye los artículos 1 y 2 de la Ley 25.323** que fuera presentada por el **diputado oficialista Héctor Recalde**.

El primero de los artículos del proyecto propone el **siguiente texto**:

Artículo 1º: La indemnización prevista por el artículo 245 de la ley 20.744 - Ley de Contrato de Trabajo - (t.o.1976), y sus modificatorias, la que en el futuro la reemplace o su equivalente en los estatutos especiales, **será incrementada al doble** cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido **no esté registrada o lo esté de modo deficiente**.

Cuando la relación laboral no registrada o registrada de modo deficiente se extinguiera por cualquier otra causal **salvo en los casos de extinción por renuncia o por la voluntad concurrente de las partes**, con las formas autorizadas por la ley, el empleador deberá abonar al trabajador al momento de la finalización del contrato, además de las indemnizaciones que correspondan, **una indemnización equivalente a un (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses**, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.

El agravamiento indemnizatorio establecido en el presente artículo no será acumulable a las indemnizaciones previstas por los artículos 8º, 9º, 10 y 15 de la ley 24.013."

La Ley 25.323 en su artículo 1 establece una sanción que debe afrontar el **empleador que registró deficientemente una relación laboral** o no lo ha hecho. Dicha norma **fija como pauta para su cuantificación la indemnización por antigüedad** prevista en el artículo 245 LCT.

"Se advierte que en todos los casos de **relaciones laborales total o parcialmente marginales** que no culminen en el despido incausado, el **empleado se ve privado del resarcimiento correspondiente** por su falta de registración ya que no le corresponde" dicho resarcimiento, explicó Héctor Recalde.

Asimismo, sostuvo que la finalidad combativa del **trabajo "en negro"** por parte de dicha norma **"no debe guardar necesaria relación con el despido** del dependiente y, a su vez, esta **protección** debe garantizarse a **todo trabajador** cualquiera fuere la causal de extinción del vínculo, fuere renuncia, fallecimiento, voluntad concurrente, despido por justa causa, fuerzas mayor o falta o disminución de trabajo, vencimiento de plazo u otra".

Además, remarcó que la Justicia hizo lugar a los pedidos para incluir en el ámbito de aplicación de esta norma a los **asalariados comprendidos en estatutos profesionales**.

En tanto, el otro artículo busca sustituir el artículo 2 de la Ley 25.323, por el siguiente:

Artículo 2°: Cuando el empleador, fehacientemente intimado por el trabajador, **no le abonare los salarios y/o las indemnizaciones que correspondan por la extinción** y, consecuentemente, lo obligare a iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibirías, éstas serán incrementadas en un cincuenta por ciento (50%).

Si hubieran existido causas que justificaren la conducta del empleador, los jueces, mediante resolución fundada, podrán reducir prudencialmente el incremento indemnizatorio dispuesto por el presente artículo hasta la eximición de su pago."

Recalde consideró que la **multa** prevista en el artículo 2 **debe ampliarse** a los **supuestos en los que el empleador** que, tras el distracto, **omite el pago** de los **rubros de cancelación obligatoria** como los salarios adeudados, vacaciones y aguinaldos proporcionales.

Los cambios, en la práctica

Los especialistas consultados por este medio señalaron que en el caso de una relación de trabajo que cesa por **incapacidad laboral total** -derivada de una enfermedad no imputable al empleador- la normativa vigente estipula que se debe **pagar una indemnización igual** a la contemplada en el **artículo 245 de la LCT** (resarcimiento por despido sin causa).

En cambio, de aprobarse el proyecto alentado por Recalde, **el empleado tendría derecho a cobrar el triple** de dicho resarcimiento.

Es decir, que se aumentará:

- Una vez por la remisión al artículo 245 de la LCT que trata sobre la indemnización por antigüedad.
- Otra, por la aplicación del primer párrafo del artículo 1 de la Ley 25.323, que duplica el monto del mencionado artículo 245 por omisión o mala registración y protege a quienes estén contemplados por la LCT.
- Y un tercer incremento, si **el contrato no se hubiera extinguido por renuncia o por la voluntad de las partes**, derivado de la reforma propuesta.

Por otra parte, para el cálculo de ese resarcimiento **no se tendrá en cuenta el tope indemnizatorio** - el triple del salario promedio de convenio colectivo de trabajo- que contempla el artículo 245.

Esto implica que **se debería pagar una multa** -ya de por sí elevada- y a la cual **no se le puede aplicar el máximo establecido** por la LCT, ni por la postura adoptada por la Corte Suprema en el caso Vizzoti.

Repercusiones

Juan Carlos Cerutti, socio de Cerutti - Darago - Lupi & Asociados señaló que **un aspecto clave**, que va más allá del mayor monto por resarcimiento para todos los asalariados, está vinculado con la **ampliación del universo de influencia**.

En este sentido señaló: "De convertirse en ley, será **aplicable a todas aquellas relaciones de empleo regidas por estatutos especiales**, como ser amas de casa, trabajadores rurales, encargados de edificios y viajantes de comercio".

Consultado por **iProfesional**, Héctor Alejandro García, socio de García, Pérez Boiani & Asociados, señaló que "tendrá un **altísimo impacto indemnizatorio** para los empleadores, **estimulando aún más la litigiosidad** y desalentando la empleabilidad".

Con respecto al artículo 2, García resaltó que éste "introduce una **modificación delicada** y que sólo fue apoyado por una **tendencia jurisprudencial minoritaria y marginal**".

En tanto, Glauco Marques, socio de Adrogué, Marques, Zabala & Asociados, consideró que "la **norma vigente presenta algunos puntos** que, de haber sido legislados con la técnica correcta, **no se hubieran desnaturalizado**, por haberse **evitado una redacción ambigua**".

Concretamente, el especialista resaltó que, pese a la modificación propuesta, "se continúa castigando y juzgando con la misma vara a aquél que no registró la relación así como a los empleadores que entendían que **no correspondía el pago de algún rubro de dudosa aplicación**".

Otro problema que consideraron los expertos consultados es el de la **mayor inseguridad jurídica** que genera.

Para el socio del estudio Adrogué, Marques, Zabala & Asociados, esto se debe a que "se seguirá dejando en **manos del juez el criterio** sobre si el **motivo pudo o no ser justificado**".

"Si se respeta la redacción del proyecto, se **podría aplicar en cualquier momento** de la relación laboral ante el pago de, por ejemplo, un **salario mal liquidado**", concluyó Marques.

Fuente: iprofesional.com