

LA LEY DE BLANQUEO LABORAL

Ab. Alejandra Cecilia Beltrame

Abogada. Profesora Titular por concurso de Derecho Laboral y Previsional en las carreras de Contador Público, Abogacía y Escribanía de la Universidad Nacional de La Rioja.

Palabras Clave: *empleo no registrado; empleo insuficientemente registrado; requisitos para la correcta registración contractual; consecuencias indemnizatorias; reglamentación.*

Key Words: *unregistered employment, employment under-registered, registration requirements for the proper contractual indemnification consequences; regulation.*

RESUMEN:

Se analiza el objetivo de la Ley Nro. 26.476 de registración laboral y los requisitos que la misma impone reseñando la tendencia protectora del contrato de trabajo. Se examina también las consecuencias jurídicas de la falta de registración laboral o de su insuficiencia determinando las opciones que tienen los trabajadores frente a la diversidad de supuestos que pueden operar. Se estudian las distintas reglamentaciones de la ley.

ABSTRACT:

It discusses the purpose of Law No. 26.476 of registration work and the requirements it imposes protective outlining the trend of the employment contract. It also examines the legal implications of the lack of registration of his failure at work or determining the

choices available to workers from the various assumptions that can operate. We study the various regulations of the law.

KEYWORDS: *unregistered employment, employment under-registered, registration requirements for the proper contractual indemnification consequences; regulation.*

I.- Introducción

El Congreso de la Nación sancionó la Ley Nº 26.476 conocida como la "Ley de Blanqueo Laboral" el 18 de Diciembre de 2008 que fue promulgada por el Decreto 2183/2008 el 22 de Diciembre de 2008 y publicada en el Boletín Oficial el 24 de Diciembre de 2008 y en Boletín AFIP Nro. 139 página 198 el 2 de febrero de 2009. En términos generales se refiere a la regularización impositiva del trabajo no registrado o deficientemente registrado.

II.- Antecedentes y aspectos doctrinarios y legislativos

Si se hace un breve repaso de la suerte que corrieron los antecedentes de esta norma en el intento de alcanzar el objetivo perseguido de lograr una mayor regularización en el empleo, debemos señalar que dichos antecedentes se encuentran en la Ley Nacional de Empleo Nro. 24.013, la Ley 25.323, la Ley 25.345, la Ley 25.877 y el Decreto 1582 del 05/12/01.

Analizamos brevemente estas normas.

La **Ley 24.013** establece claramente los requisitos básicos exigidos para que un contrato de trabajo esté correctamente registrado. Estos son: a) que el empleador inscriba el contrato de trabajo en el Libro del art. 52 de la LCT o en la documentación laboral que haga sus veces, b) que lo inscriba en el Sistema Único de Registro Laboral (creado por Decreto 2284/1991), c) que lo registre en la Obra Social pertinente y d)

se

prevé la registraci3n de los trabajadores beneficiarios del sistema de prestaciones por desempleo.

Sin detenernos a considerar c3mo es el procedimiento de inscripci3n o registraci3n laboral ante la AFIP, se se1ala que la Ley 24013 se ocupa de establecer un r3gimen de sanciones indemnizatorias que tienen como objetivo castigar el trabajo clandestino total como parcial, es decir tanto la falta de registraci3n total como la defectuosa (como fecha post datada, categoría inferior a la real o remuneraci3n inferior a la real).

Es decir que persigue la falta de registraci3n laboral pero no instaura un sistema tendiente a lograr la correcta registraci3n ya que, en la pr1ctica, en la mayoría de los casos esta norma es conveniente en cuanto engrosa el monto indemnizatorio que deber1 percibir un trabajador pero no logra en definitiva preservar el puesto de trabajo y mucho menos su correcta registraci3n laboral.

A ello se suma que entre los requisitos de validez para la operatividad del r3gimen de sanciones que impone exige que "se encuentre vigente la relaci3n laboral" y este requisito puso limitaciones a los trabajadores que no estaban registrados o lo estaban insuficientemente y eran despedidos, ya que no podían reclamar las indemnizaciones de la Ley 24013 porque no estaba vigente el vnculo.

Esta falencia fue, en cierto modo, subsanada por la **Ley 25.323** (que rige desde el 20/10/2000) y que protege a estos trabajadores que al momento del despido no tienen registrado su contrato de trabajo o lo tienen registrado deficientemente.

Esta norma, si bien vino a cubrir el vacío legislativo que se1alamos, sigui3 el camino de la anterior 24.013 de perseguir la falta o incorrecta registraci3n laboral imponiendo indemnizaciones agravadas pero no estableci3 normas que promovieran la registraci3n, sino que s3lo castiga su omisi3n.

Tambi3n podemos incluir dentro de esta corriente de sancionar la falta o incorrecta registraci3n laboral a la **Ley Antievasi3n Nro. 25.345** (que rige desde el 26/11/00) y que introdujo modificaciones a los arts. 80 y 132 bis de la LCT. Esta ley tambi3n impone sanciones conminatorias para los casos en que el empleador omite entregar las pertinentes certificaciones de servicios y remuneraciones a sus trabajadores o bien cuando se constata que no ha integrado los aportes y contribuciones a los sistemas que correspondan en virtud de su obligaci3n directa de contribuir, como de la que

detenta en carácter de agente de retención en relación a la obligación de aportar de los trabajadores.

Pero esta Ley tampoco introduce normas tendientes a alcanzar la correcta registración, sino que sólo sanciona su incumplimiento.

Un antecedente legislativo de objetivo similar a la nueva Ley 26.476 de lograr una mayor registración de los contratos de trabajo, lo encontramos en la **Ley de Ordenamiento Laboral Nro. 25.877** que creó el Sistema Integral de Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social (SIDITYSS) con la finalidad de fiscalizar el cumplimiento de las normas del trabajo y de la seguridad social con la tendencia de eliminar el empleo no registrado y demás incumplimientos de la normativa laboral y de la seguridad social.

Finalmente se señala como antecedente el **Decreto Nro. 1582/01** del Poder Ejecutivo Nacional del 05 de diciembre de 2001 que prevé un procedimiento para facilitar a los empleadores, tendiente a formalizar las relaciones no registradas y/o las diferencias salariales no declaradas.

Éste eximía a los empleadores de pagar la Contribución Única de Seguridad Social (CUSS), multas y sanciones de los Recursos de la Seguridad Social por la falta de registro, si registraban espontáneamente las relaciones laborales o las diferencias salariales, según el caso, dentro de los 60 días de entrada en vigencia del Decreto.

Es decir que la Ley 26.476 es el primer intento legislativo que persigue este objetivo de lograr “prevenir” la falta de registración laboral o de regularización de la registración insuficiente, antes que se produzca el distracto y preservando la continuidad del vínculo laboral. No es una norma que castiga el incumplimiento sino una norma que promueve el cumplimiento registral y que cambia, si se quiere, la táctica para que los empleadores cumplan la normativa laboral vigente en materia registral, sin amenazarlos con indemnizaciones agravadas, otorgándoles la posibilidad de que accedan mediante un sistema de beneficios y planes de pagos.

ALEJANDRA BELTRAME: “La ley de blanqueo laboral”

In Iure Revista Científica de Ciencias Jurídicas y Notariales
ISSN 1853-5690 - Mayo de 2011- A1.V1.-
Av. Luis M. de la Fuente s/n. La Rioja. Arg. /
<http://iniure.unlar.edu.ar>

III.- Análisis de la Ley 26.476

Seguidamente se realiza un análisis del texto de la **Ley 26.476**, en lo pertinente a la regularización de deudas en torno a la registración laboral.

Esta ley, en la parte pertinente a nuestra disciplina de derecho del trabajo y de la seguridad social, persigue la regularización de impuestos y recursos de la seguridad social, la regularización del empleo no registrado o insuficientemente registrado y la promoción para que los nuevos contratos de trabajo se regularicen utilizando como herramienta para lograrlo la condonación de deudas y el otorgamiento de planes de pagos.

En principio establece que los contribuyentes y responsables de los impuestos y de los recursos de la seguridad social, cuya aplicación, percepción y fiscalización se encuentra a cargo de la Administración Federal de Ingresos Públicos (A.F.I.P.), en caso de tener obligaciones vencidas o infracciones cometidas al 31 de diciembre de 2007, puedan acogerse a un régimen de regularización de deudas tributarias y de exención de intereses, multas y demás sanciones que se establecen en la misma ley, con excepción de los aportes y contribuciones con destino al sistema nacional de obras sociales.

Entre los beneficios que se prevén para los empleadores que se adapten a este régimen se establece que se suspenderán las acciones penales en curso y se interrumpirá la prescripción penal, cualquiera sea la etapa del proceso en que se encuentre la causa, siempre y cuando la misma no tuviere sentencia firme.

Otro beneficio es que la cancelación total de la deuda (de contado o mediante plan de facilidades de pago), producirá la extinción de la acción penal, en la medida que no existiera sentencia firme. Ahora bien, si el deudor incumple total o parcialmente el plan de facilidades de pago, consecuentemente se reanudará la acción penal o la promoción por parte de la Administración Federal de Ingresos Públicos de la denuncia penal que corresponda.

El art. 4 refiere que el alcance de la condonación se dirige a :

- a) las multas y demás sanciones, que no se encontraren firmes;
- b) los intereses resarcitorios y/o punitivos y/o los previstos en el artículo 168 (interés que fija el Tribunal Fiscal cuando advierte que la apelación es maliciosa) de la ley

ALEJANDRA BELTRAME: "La ley de blanqueo laboral"

11.683 (Ley de Procedimiento Tributario), texto ordenado en 1998 y sus modificaciones.

Son excepciones a la condonación de deudas:

- a) Los intereses correspondientes a los aportes retenidos al personal en relación de dependencia con destino al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones y
- b) Los intereses y multas derivados de las cuotas destinadas a las Aseguradoras de Riesgos de Trabajo.

Claro que para obtener el beneficio de condonación que establece esta ley se deberá cumplir con otras obligaciones que habían sido contraídas con anterioridad y que no son objeto de exenciones en esta norma, es decir que para alcanzar los beneficios de la Ley 26.476, los empleadores deberán acreditar, respecto de capital, multas firmes e intereses no condonados, algunas de las siguientes situaciones:

- a) Cancelación con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley;
- b) Cancelación mediante pago al contado, hasta la fecha en que se efectúe el acogimiento al presente régimen;
- c) Cancelación total mediante el plan de facilidades de pago que al respecto disponga la A.F.I.P., que podrá ser de: 1) Un pago a cuenta equivalente al seis por ciento (6%) de la deuda y 2) Por el saldo de deuda resultante, hasta ciento veinte (120) cuotas mensuales, con un interés de financiación del cero coma setenta y cinco por ciento (0,75%) mensual.

Por otra parte, como se ha señalado anteriormente, se pretende incentivar y alcanzar la **regularización del empleo como la regularización de registración insuficiente** en los términos de los arts. 8, 9 y 10 de la Ley 24.013 (LNE).

Para ello se establece que en la medida que se cumplan los requisitos del art. 7 de la LNE se logrará:

- a) la condonación de las infracciones, multas y sanciones previstas en las leyes 11.683 (Ley de Procedimiento Tributario), 17.250 (Ley que establece los requisitos para los obligados con las Cajas Nacionales de Previsión), 22.161 (Ley de Cajas de subsidios familiares para Comercio e Industria y Caja de asignaciones familiares para personal de la estiba), 24.769 (Régimen Penal Tributario), 25.212 (Ley de ratificación del Pacto Federal del Trabajo), 25.191 (Ley de trabajadores rurales) y 22.250 (Régimen laboral de obreros de la Construcción);

ALEJANDRA BELTRAME: "La ley de blanqueo laboral"

b) En caso de regularizar **hasta diez (10) trabajadores**, inclusive, se extinguirá la deuda -capital e intereses- originada en la falta de pago de aportes y contribuciones con destino a los subsistemas de la seguridad social que se detallan a continuación:

1. Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, ley 24241 y sus modificaciones.
2. Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados, ley 19032 y sus modificaciones.
3. Régimen Nacional del Seguro de Salud, ley 23661 y sus modificaciones.
4. Fondo Nacional de Empleo, ley 24013 y sus modificaciones.
5. Régimen Nacional de Obras Sociales, ley 23660 y sus modificaciones.
6. Régimen Nacional de Asignaciones Familiares, ley 24714 y sus modificaciones.
7. Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores, ley 25191.
8. Ley de Riesgos del Trabajo, 24557 y sus modificaciones.

Este beneficio también comprende a la deuda -capital e intereses- en concepto de cuotas sindicales correspondientes a las cotizaciones ordinarias y extraordinarias de los afiliados y de contribuciones de solidaridad, pactadas en los términos de la ley de convenciones colectivas.

c) Además los trabajadores incluidos en la regularización de esta ley tendrán derecho a computar sesenta (60) meses de servicios con aportes (o la menor cantidad de meses por las que se los regularice, si son menos de 60, a fin de cumplir con los años de servicios requeridos por la Ley 24.241 y sus modificaciones para la obtención de la Prestación Básica Universal y para el beneficio de prestación por desempleo previsto en el artículo 113 de la ley 24.013.

Por su parte los meses regularizados serán considerados respecto de la prestación adicional por permanencia pero no se computarán para el cálculo del haber de la misma ni de la prestación compensatoria.

d) en caso de tratarse de la regularización de más de diez (10) trabajadores, **a partir del número once (11), inclusive**, para la procedencia de los beneficios referidos anteriormente se deberá cancelar, sólo por dichos trabajadores, las obligaciones adeudadas -capital e intereses- en concepto de aportes y contribuciones, con destino a todos los subsistemas de la seguridad social ya enumerados con exclusión de la Ley de Riesgos del Trabajo.

ALEJANDRA BELTRAME: "La ley de blanqueo laboral"

Para el pago de estas obligaciones se deberá observar un plan de facilidades de pago, ante la AFIP, con las siguientes características:

- a) El interés de consolidación de cada una de las deudas que se incluya no podrá superar el veinte por ciento (20%) del respectivo capital;
- b) El interés anual de financiación será del seis por ciento (6%), calculado sobre el importe de cada cuota del plan de pago;
- c) Un pago a cuenta equivalente al seis por ciento (6%) de la deuda, y el saldo resultante en hasta ciento veinte (120) cuotas mensuales.

Plazo de vigencia

El plazo de vigencia de estos beneficios se estableció por 180 días y, según el art. 2 de la Ley 26.476, se otorgaba por única vez, entre el primer mes calendario posterior a la publicación de la reglamentación del régimen en el Boletín Oficial (24/12/08) y el sexto mes calendario posterior al de dicha fecha.

Por su parte la **Resolución General de la AFIP Nro. 2537/09** estableció expresamente que la regularización registral a efectos de la Ley 26.476 vencía el 02 de agosto de 2009, aparentemente tomando como fecha de publicación la de la AFIP del 02/02/09.

Esto generó algunas dudas en el sentido de que si se tomaba como fecha de publicación oficial la de AFIP (02/02/09), aplicando el criterio del art. 2 de la Ley 26.476, entonces el periodo de vigencia sería desde el 01 de marzo de 2009 (primer mes calendario posterior al de la publicación) y hasta el 31 de agosto de 2009, máxime si tenemos en cuenta que algunas resoluciones reglamentarias establecían como fecha tope para obtener los beneficios o para realizar los trámites pertinentes el 31 de agosto de 2009.

Pese a lo expresado fue públicamente conocido, incluso a través de los medios periodísticos y publicitarios que la fecha de culminación de la vigencia de estos beneficios sería el **31 de agosto de 2009**.

Este plazo fue expresamente prorrogado mediante **Decreto del PEN Nro. 018/2009**, emitido el 30 de Julio de 2009 y publicado B.O. el 31 de julio de 2009 que

ALEJANDRA BELTRAME: "La ley de blanqueo laboral"

estableció la prórroga del plazo establecido por el art. 14 de la ley 26.476²⁸. Dicho decreto determina que la Resolución General de la ADMINISTRACION FEDERAL DE INGRESOS PUBLICOS N°2537/2009, fue publicada en el Boletín Oficial el día 2 de febrero de 2009, plazo a partir del cual se computan los CIENTO OCHENTA (180) días para acogerse a los beneficios otorgados por la regularización del empleo no registrado.

Además que el artículo 47 de la Ley N°26.476 establece que los plazos establecidos en los artículos 1º, 14 y 26 de dicha ley podrán ser prorrogados por un período igual por el PODER EJECUTIVO NACIONAL y, teniendo en cuenta que se comprobó una amplia adhesión por parte de los empleadores respecto del Capítulo I del Título II, se prorrogó dicho plazo a fin de posibilitar un mayor acceso a los beneficios, con el consecuente aumento de la regularización de trabajadores, como fin primordial buscado por la ley. Así se prorrogó la vigencia de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley N° 26.476, desde el 1º de agosto de 2009 por el plazo de CIENTO OCHENTA (180) días corridos desde el 1 de agosto de 2009.

Por **Resolución (Min.Trab, Empleo y SS) 122/2010**²⁹ se realizan alguna aclaraciones respecto a la vigencia de las reducciones de cargas sociales creadas por la ley 26476 determinando que el plazo durante el cual no se podrá reducir la planta de personal a los efectos de gozar de los beneficios de la reducción de las cargas sociales, será de 24 meses a partir del 31 de diciembre de 2010.

Por otra parte hasta el 31-12-2010 se extenderá la posibilidad de contratar personal con estos beneficios y a los efectos de analizar el incremento de la planta laboral deberá compararse con la existente al 30-11-2009.

ALEJANDRA BELTRAME: "La ley de blanqueo laboral"

²⁸ Registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la Ley N°26.476, la Resolución del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL N°3 de fecha 12 de enero de 2009 y la Resolución General de la ADMINISTRACION FEDERAL DE INGRESOS PUBLICOS N°2537 de fecha 26 de enero 2009

²⁹ Novedades Laborales – Notimail NA°: 546. 01/02/2010

Posteriormente por nuevo **Decreto del PEN Nro. 68/2011**³⁰, publicado en Boletín Oficial el 31 de enero de 2011 y con sanción el 24 de enero del mismo año, se prorrogó el plazo establecido en el art. 23, Ley 26476.

Este decreto recuerda que el artículo 16 de la Ley 26476 establece que, por el término de veinticuatro (24) meses contados a partir del mes de inicio de una nueva relación laboral, los empleadores gozarán por dichas relaciones de una reducción de sus contribuciones vigentes con destino a distintos subsistemas de la seguridad social y que el beneficio consiste en que durante los primeros doce (12) meses sólo se ingresará el cincuenta por ciento (50 %) de las citadas contribuciones y por los segundos doce (12) meses se pagará el setenta y cinco por ciento (75 %) de las mismas. Señala además que el artículo 23 de la citada ley prevé que el beneficio regirá por DOCE (12) meses contados a partir de la fecha en que las disposiciones de la ley mencionada tengan efecto, pudiendo ser prorrogado por el PODER EJECUTIVO NACIONAL. Destaca que mediante el Decreto N° 2166/09 se prorrogó desde el 24 de diciembre de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2010 el plazo establecido en el artículo mencionado precedentemente y que la Ley 26476 se ha constituido en una herramienta de promoción del "Trabajo Decente", por tal motivo resulta oportuno prorrogar el plazo vigente para el beneficio dispuesto en el Capítulo II del Título II de la Ley 26476, desde el **1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2011**.

Consecuentemente, el régimen de la Ley 26.476 se encuentra plenamente vigente a la fecha.

En relación al plazo de vigencia es importante señalar que, como consecuencia de las diferentes interpretaciones que dio lugar el tema ya referido, la justicia fue la encargada de dar respuesta a diversas interpretaciones.

Así resulta interesante señalar un fallo rechazó la incorporación a la moratoria impositiva, que rigió hasta fines de agosto de 2009, de deudas con vencimiento posterior al 31 de diciembre de 2007. Para los jueces, la AFIP cometió un exceso reglamentario al extender el plazo legal a través de una resolución general.

ALEJANDRA BELTRAME: "La ley de blanqueo laboral"

³⁰ Registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la Ley 26476, el Decreto N° 2166 de fecha 28 de diciembre de 2009, la Resolución General de la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS N° 2650 de fecha 3 de agosto de 2009, y las Resoluciones del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL Nros. 3 de fecha 12 de enero de 2009, 347 de fecha 24 de abril de 2009, 589 de fecha 7 de julio de 2009 y 122 de fecha 27 de enero de 2010

Si bien, al sancionarse la Ley 26.476, se admitía la inclusión de deudas con vencimiento al 31 de diciembre de 2007; posteriormente y a través de una resolución general, el Fisco permitió la regularización de aquellas derivadas de obligaciones fiscales que vencían a esa fecha. Es decir, Ganancias del ejercicio 2007, que se pagaba ya en 2008, y el IVA de diciembre de 2007, que también vencía al año siguiente.

Sin embargo, la suerte de inmunidad de quienes adhirieron al régimen, encontró un punto de quiebre a la garantía penal que, en principio, éste les ofrecía.

La Sala B de la Cámara en lo Penal Económico de Capital Federal –en el marco de la causa que involucró a la empresa Ubicar SRL- consideró que la AFIP cometió un exceso reglamentario al extender el plazo establecido por ley a través de una simple resolución general³¹.

En consecuencia, los magistrados rechazaron el pedido de suspensión de la acción penal-tributaria, respecto de las deudas con vencimiento posterior al 31 de diciembre de 2007.

El novedoso fallo, si bien no está referido específicamente al tema de la regularización registral de los contratos de trabajo, constituye un importante antecedente en lo que respecta al plazo de duración de los beneficios de la ley que se analiza.

Nuevos contratos

Finalmente, se analiza la situación que previó esta ley en relación a los_nuevos contratos de trabajo que se formalizaran a partir de su vigencia.

Los empleadores, por el término de veinticuatro (24) meses contados a partir del mes de inicio de una nueva relación laboral o de la regularización de una preexistente con ausencia total de registración, gozarán (por dichas registraciones) de una reducción de sus contribuciones vigentes con destino a lo siguientes subsistemas de la seguridad social:

- a) Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, ley 24241 y sus modificaciones;
- b) Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados, ley 19032 y su modificaciones;

ALEJANDRA BELTRAME: “La ley de blanqueo laboral”

³¹ Incidente promovido por Claudio Daniel Isali por aplicación del artículo 3º de la Ley 26476 en causa caratulada “Ubicar SRL sobre infracción Ley 24769, del 27 de Abril de 2010.

- c) Fondo Nacional de Empleo, ley 24013 y sus modificaciones;
- d) Régimen Nacional de Asignaciones Familiares, ley 24714 y sus modificaciones;
- e) Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores, ley 25191.

Esa reducción consiste en que durante los primeros doce (12) meses sólo se ingresará el cincuenta por ciento (50%) de las citadas contribuciones y por los segundos doce (12) meses se pagará el setenta y cinco por ciento (75%) de las mismas.

A fin de que estas reducciones no afecten los derechos de los trabajadores frente a la seguridad social, el Poder Ejecutivo Nacional sería el encargado de adoptar los recaudos presupuestarios necesarios para compensar las reducciones.

Están exceptuadas de este beneficio las contribuciones con destino al Sistema de Seguro de Salud previstas en las leyes 23.660 (Ley de Obras Sociales) y 23.661 (Sistema Nacional de Seguro de Salud) y sus respectivas modificaciones, como también las cuotas destinadas a las administradoras de riesgos del trabajo, Ley 24.557 y sus modificaciones.

A fin de amparar los vínculos laborales vigentes y prevenir el supuesto fraude laboral, se estableció que este beneficio no se otorgaría con relación a los siguientes trabajadores:

- a) Los que hayan sido declarados en el régimen general de la seguridad social hasta la fecha en que las disposiciones de esta ley tuvieran efecto y continuaran trabajando para el mismo empleador, con posterioridad a dicha fecha;
- b) Los que hubiesen sido declarados en el régimen general de la seguridad social y luego de producido el distracto laboral, cualquiera fuese su causa, hubiesen sido reincorporados por el mismo empleador dentro de los doce (12) meses, contados a partir de la fecha de desvinculación;
- c) El nuevo dependiente que se contratara dentro de los doce (12) meses contados a partir de la extinción incausada de la relación laboral de un trabajador que haya estado comprendido en el régimen general de la seguridad social.

Quedaban excluidos de pleno derecho de este beneficio los empleadores, cuando:

- a) Se le constatará personal no registrado por períodos anteriores a la fecha en que las disposiciones de esta ley entraran en vigencia, o posteriores a dicha fecha y hasta dos (2) años de finalizada dicha vigencia;

ALEJANDRA BELTRAME: "La ley de blanqueo laboral"

b) Incluyeran a trabajadores en violación a lo explicitado en el párrafo anterior.

La exclusión se produciría en forma automática desde el mismo momento en que ocurrió cualquiera de las causales indicadas.

A modo de sanción se ha previó que el incumplimiento de las disposiciones contenidas en esta ley produciría el decaimiento de los beneficios otorgados. En tal caso los empleadores debían ingresar la proporción de las contribuciones con destino a la seguridad social de las que fueron eximidos, con más los intereses y multas correspondientes.

El plazo de vigencia de este último beneficio que analizamos regía por doce (12) meses contados a partir de la fecha en que las disposiciones de esta ley tuvieran efecto, (por lo que si se entendía que era desde el 01 de marzo de 2009 sería hasta el 01 de marzo de 2010), pudiendo ser prorrogado por el Poder Ejecutivo Nacional; éste fue un plazo de vigencia diferente al previsto para los otros casos comentados.

- También se debe tener presente que la Ley 26.476 en su art. 41 estableció expresamente una serie de **exclusiones**, a saber:

a) los declarados en estado de quiebra, respecto de los cuales no se hubiera dispuesto continuidad de la explotación,

b) los querellados o denunciados penalmente por evasión impositiva,

c) los denunciados formalmente o querellados penalmente por delitos comunes, que tuvieran conexión con el incumplimiento de sus obligaciones tributarias,

d) Las personas jurídicas -incluidas las cooperativas en las que, según corresponda, sus socios, administradores, directores, síndicos, miembros del consejo de vigilancia, consejeros o quienes ocupen cargos equivalentes en las mismas, hubieran sido denunciados formalmente o querellados penalmente por evasión impositiva o por delitos comunes conexos,

e) Los que ejercieran o hayan ejercido la función pública, sus cónyuges y parientes en el primer grado de consanguinidad ascendente o descendente en referencia exclusivamente al título III, en cualquiera de los poderes del Estado nacional, provinciales, municipales o de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

ALEJANDRA BELTRAME: "La ley de blanqueo laboral"

- Por vía reglamentaria se estableció que los beneficios sólo alcanzan a la remuneración regularizada, es decir que si por ejemplo el trabajador estaba registrado con una remuneración de \$ 1.500,00 pero en realidad percibía \$ 2.500,00, al acogerse a los beneficios de esta ley al empleador se le condonan deudas calculadas sobre los \$1.500,00 y no sobre los \$ 2.500,00.

- Otra norma de interés es el art. 45 que expresa que los sujetos que fueren empleadores alcanzados por las disposiciones de la presente ley, mantendrían los beneficios creados por ésta, mientras no disminuyeran la plantilla total de trabajadores hasta dos (2) años después de la finalización del régimen de beneficios, esto sería dos años después del 31 de agosto de 2009, plazo que aún se encuentra pendiente puesto que se extiende hasta el 31 de agosto de 2011.

Reglamentación

En cuanto a la reglamentación de esta ley se ha plasmado en las Resoluciones Generales de la AFIP Nros. 2536/09 y 2537/09, que establecieron el procedimiento para activar los beneficios de la Ley 26.476.

La **Resolución Nro. 2537/09**, del 26 de Enero de 2009, publicada en Boletín Oficial: 02 de Febrero de 2009, entre otras disposiciones estableció claramente que la regularización registral a efectos de la Ley 26.476 vencía el 02 de agosto de 2009, con lo que entonces se tomó como fecha de publicación la de la AFIP del 02/02/2009 y a partir de allí se computaron los 180 días que otorgó la ley para proceder a la regularización de que se trate.

Indica los parámetros para considerar que una registración está regularizada y dice que será cuando se ingresan los datos en el sistema "**MI SIMPLIFICACION**" y en los registros laborales. A tal efecto el empleador deberá: 1) Dar de alta al trabajador utilizando los códigos del Anexo de la Resolución General AFIP N° 2536/09; 2) De corresponder, rectificar la fecha de ingreso y/o las remuneraciones; 3) Presentar las declaraciones juradas originales o rectificativas, correspondientes a los períodos fiscales que se regularicen; 4) Incorporar a los trabajadores y/o las reales remuneraciones regularizados, en las declaraciones juradas determinativas y nominativas de las obligaciones con destino a la seguridad social, correspondiente al período devengado diciembre 2008 y siguientes.

ALEJANDRA BELTRAME: "La ley de blanqueo laboral"

En cuanto a la selección de los trabajadores a regularizar la Resolución reglamentaria determinó que el empleador debía comenzar a registrar a los de mayor antigüedad y, en caso de igualdad, a los de menor remuneración.

Posteriormente y para concluir el procedimiento, la AFIP comunicaría a los organismos de la seguridad social la regularización de la registración, y (hasta diez trabajadores) la extinción de la deuda por aportes y contribuciones (capital e intereses).

Por su parte la **Resolución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social Nro. 3/2009** publicada en B.O. el 22 de enero de 2009 reglamentó el Título II, capítulo I (Regularización del Empleo) y Título IV (Disposiciones Generales) de la Ley 26.476.

Además la **Resolución Nro.347/2009-MTESS** del 12 de mayo de 2009 estableció el procedimiento y requisitos para aplicar el régimen de la Ley 26476 a la Industria de la Construcción (Ley 22.250).

La **Resolución General de la AFIP 2576/09** del 16/03/09 incluyó en los beneficios de la Ley a los trabajadores autónomos.

IV.- Algunas reflexiones sobre las consecuencias de la reforma

1.- Del análisis del texto legal se puede inferir que según el art. 1 del mismo quedaron excluidas del beneficio de condonación las deudas en concepto de Obras Sociales, entre otras.

Pero continuando el análisis, se observa que el art. 11 inc. b) estableció que para el caso de regularización de hasta diez trabajadores se previó la extinción de la deuda (capital e intereses) por falta de pago de aportes y contribuciones a los subsistemas de seguridad social y entre ellos se enumera el Régimen Nacional de Obras Sociales de la ley 23.660 y sus modificatorias.

ALEJANDRA BELTRAME: "La ley de blanqueo laboral"

In Iure Revista Científica de Ciencias Jurídicas y Notariales
ISSN 1853-5690 - Mayo de 2011- A1.V1.-
Av. Luis M. de la Fuente s/n. La Rioja. Arg. /
<http://iniure.unlar.edu.ar>

Aparentemente hay contradicción entre las dos normas. Hay opiniones que explican esto aduciendo que el art. 1 se estaría refiriendo a contratos de trabajo extinguidos y el art. 11 a contratos de trabajo vigentes pero ello no surge expresamente de la letra de la ley. Este debió ser un tema de aclaración por vía reglamentaria que hasta la fecha no se ha efectuado.

2.- Otra observación que se puede formular también surge del art. 11 en cuanto a que cuando enumera las deudas a las que alcanza la condonación expresa que este beneficio también comprende a la deuda -capital e intereses- en concepto de cuotas sindicales correspondientes a las cotizaciones ordinarias y extraordinarias de los afiliados y de contribuciones de solidaridad, pactadas en los términos de la Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo.

En este punto podemos ser coincidentes con quienes señalan³² la necesidad de analizar la constitucionalidad de esta parte del art. 11 ya que aparentemente se estaba condonando una deuda sobre cuotas sindicales disponiendo y avanzando sobre el patrimonio de terceros lo que puede ser atentatorio de la constitucionalidad del derecho de propiedad.

3.- Idéntico razonamiento cabe respecto a la condonación de deudas sobre alícuotas de las Aseguradoras de Riesgos de Trabajo de la Ley 24 557, pues no hay que olvidar que las ART son entes privados con fines de lucro y esta norma avanzó contra sus posibles créditos que forman parte de su patrimonio.

4.- También se plantearon algunos interrogantes sobre cómo jugarían los plazos de esta ley que analizamos y los de la Ley 24.013.

Es decir, como sabemos la Ley 24.013 establece en virtud de su art.11 que cuando el trabajador intima su empleador a los fines de lograr su registración laboral o la regularización de una registración deficiente, a partir de dicha intimación el empleador cuenta con treinta (30) días para proceder a la correcta registración y en caso de no hacerlo, ello constituye una injuria grave que justifica el despido indirecto.

ALEJANDRA BELTRAME: "La ley de blanqueo laboral"

³² Toselli Carlos Alberto, Conferencia de "**LAS ULTIMAS REFORMAS EN EL ORDENAMIENTO LABORAL**", organizado por la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social – Filial Córdoba, Salón Biale Massé, (Cámara del Trabajo de la ciudad de Córdoba, Tribunales III, 05/03/09).

Ahora bien, la Ley 26.476 otorgó a los empleadores un plazo de 180 días para proceder a las regularizaciones de deudas o a la registración de los contratos de trabajo o regularización de contratados insuficientemente registrados. Además se debe tener en cuenta que ésta es una ley posterior y especial, que en opinión de algunos podía dejar sin efecto la Ley 24.013 en lo que se refiere al plazo de 30 días referido anteriormente.

Esta última interpretación puede considerarse excesiva puesto que la ley 26.476 persiguió la regularización de deudas al sistema y la Ley 24.013 persigue la registración laboral, por lo que al tener distinto objeto no operaría la interpretación de considerar que la primera deroga la segunda.

Igualmente se abría el interrogante sobre qué ocurriría en un caso concreto si el trabajador intimaba a su empleador en los términos y bajo los apercibimientos de la Ley 24.013 y éste le respondía que se acogería a los beneficios de la Ley 26.476 que le otorga 180 días desde la entrada en vigencia de la ley para regularizar la situación? Es decir que, en vez de treinta días de la 24.013, el empleador podría contar con un plazo mayor hasta el 31/08/09 por la Ley 26.476 y hasta las fechas determinadas por sus sucesivas prórrogas.

Siguiendo con la afirmación de que dichos cuerpos legales y que aparentemente están en contraposición y persiguen objetivos diferentes, quedaría claro que el trabajador que intimó en los términos de la Ley 24.013 podría producir el despido indirecto luego de transcurridos los treinta días, en la medida que se cumplan todos los recaudos de dicha ley.

Todo esto desde la óptica de una de las tantas interpretaciones que puede tener este tema. Lo ideal hubiese sido que la propia Ley 26.476 hubiese dejado expresamente aclarado el punto pero ello no ha ocurrido. Tampoco se ha resuelto por vía reglamentaria por lo que quedamos a la expectativa de las decisiones jurisprudenciales que, sobre estos conflictos de intereses, se dicten.

En tal sentido podemos referir que los jueces laborales, no obstante lo sostenido por la Ley 26.476, continúan remitiendo los antecedentes a la Administración Federal de Ingresos Públicos (A.F.I.P.) cuando se ha probado en juicio una relación laboral no registrada, clandestina o de deficiente registración, en cumplimiento a lo dispuesto por el art. 17 de la Ley Nº 24.013. Así podemos citar el voto del Dr. Daniel H. Brain, Vocal

ALEJANDRA BELTRAME: "La ley de blanqueo laboral"

de la Sala Décima de la Cámara del Trabajo de Córdoba, quien en autos "PEREYRA MARIA ROSA DEL MILAGRO C/ HERRERO CLAUDIO LORENZO Y OTROS - ORDINARIO - DESPIDO" (EXPTE 71821/37), Sentencia del 18 de mayo de 2010, señaló: "...Habiéndose acreditado en la causa que el actor no se encontraba correctamente registrado ante los Organismos Previsionales y de Fiscalización correspondiente, de conformidad a lo dispuesto por el art. 17 de la Ley 24.013, se deberá remitir copia de este pronunciamiento a la Administración Federal de Ingresos Públicos (A.F.I.P.), a sus efectos....- Igual criterio había adoptado el juzgador en autos "SÁNCHEZ PABLO RAUL C/ TORRES MONICA LUISA Y OTRO- ORDINARIO- DESPIDO" EXPTE Nº 68080/37, Sentencia del 21 de abril de 2009, en cuanto pese a la vigencia de la Ley 26.476 sostuvo: "...De conformidad a lo dispuesto por el art. 17 de la Ley 24.013, **sin perjuicio de lo dispuesto por la Ley 26.476**, deberá remitirse copia certificada de este pronunciamiento a dicho Organismo de Fiscalización, a los efectos correspondientes...".

Debemos entender entonces que la Ley 26.476 tiene una finalidad distinta a la que preveía y mantiene en vigencia la Ley 24.013, pues esta última norma sigue vigente y los empleadores que no cumplimentan con sus disposiciones de registración laboral, pese a la vigencia de aquélla, continuarán siendo sancionados pecuniariamente con indemnizaciones agravadas.

5.- Por otra parte, es de destacar que del informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo³³ surgen algunas observaciones que se efectúan a nuestro país en relación a esta ley que se analiza.

La Comisión, en relación a trabajadores no registrados, toma nota de los comentarios de la CTA según los cuales al primer trimestre de 2009, el 36,4 por ciento de los asalariados no estaba registrado y por lo tanto no gozaban de la protección del sistema de seguridad social, como aportes jubilatorios y asignaciones familiares. Señaló: "Esta Comisión toma nota de que a este respecto, el Gobierno indica que mediante la implementación del Plan Nacional de Regularización del Trabajo tiene como objetivo principal incluir a todos los trabajadores en el sistema de seguridad social, mediante acciones de fiscalización y combate del trabajo no registrado así como

ALEJANDRA BELTRAME: "La ley de blanqueo laboral"

³³ Conferencia Internacional del Trabajo, 100º reunión, 2011.

campañas de difusión y concientización. Según el Gobierno desde el inicio del Plan Nacional de Regularización del Trabajo en 2003 se ha logrado reducir la tasa de trabajo no registrado en 12,7 puntos porcentuales y a enero de 2009 la tasa de trabajadores no registrados estaba en el 25,32 por ciento. El Gobierno además hace referencia a la Ley 26476 de diciembre de 2008 por la cual se establece el régimen para la regularización de las relaciones laborales y promoción y protección del empleo registrado. Mediante dicha normativa se incentiva a los empresarios a regularizar a los trabajadores a través de beneficios en las contribuciones de la seguridad social. **La Comisión pide al Gobierno que informe sobre el impacto en la práctica de esta ley, del Plan Nacional de Regulación del Trabajo y de las demás medidas adoptadas por el Gobierno para fomentar la regularización de los trabajadores no registrados con miras a reducir su vulnerabilidad y mejorar sus condiciones de trabajo”.**

Hasta la fecha no se han conocido públicamente los resultados de tal informe solicitado por la Comisión pero es de señalar la preocupación de la Organización Internacional del Trabajo por proteger el contrato de trabajo, puesto que se advierte su vulnerabilidad ante los posibles reclamos de los trabajadores a fin de que se regularicen sus relaciones laborales.

V.- Conclusión

Como colofón se sostiene que la 26.476 nació como una ley que beneficiaba a los que, por mucho tiempo, no cumplieron y mantenían deudas y, pareciera que esta ley, les otorgaba un “premio” por no cumplir con sus obligaciones impositivas condonándoles la deuda.

Este es un estilo muy particular de las entidades recaudadoras y con el único objetivo de “recaudar” implementando medidas como éstas aunque se irriten, en muchos casos, las susceptibilidades de los que siempre cumplen. Tenemos ejemplos muy claros de ello como es el caso de los organismos provinciales o municipales que, a fin de lograr recaudar impuestos, implementan moratorias con condonación de deudas, ya sea por capital o intereses, y largos planes de pagos.

Ahora bien, si se analiza desde la óptica del trabajador que se encuentra en una situación registral irregular, podemos concluir que es una ley muy valiosa porque les

ALEJANDRA BELTRAME: “La ley de blanqueo laboral”

abre la posibilidad de regularizar sus contratos de trabajo y así acceder a los beneficios de la seguridad social, los que no puede usufructuar si mantienen en la clandestinidad, sea total o parcial, sus relaciones laborales.

Sin duda esta normativa constituye un avance importante en materia de registración laboral pero esta afirmación se podrá convalidar cuando culmine el plazo de vigencia de la norma y se puedan apreciar los resultados concretos.

Cita de este artículo:

BELTRAME, A. (2011) "La ley de blanqueo laboral". *Revista IN IURE [en línea] 1 de Mayo de 2011, Año 1, Vol. 1. pp.42-61.* Recuperado (Fecha de acceso), de <http://iniure.unlar.edu.ar>

In Iure
Revista Científica de
Ciencias Jurídicas y Notariales

Revista IN IURE, Año 1. Vol. 1. La Rioja (Argentina) 2011.
Pablo Pérez Giménez: "La transacción en el juicio de daños". pp. 62-74
Recibido 10/04/2011 Aprobado 16/04/2011

Año 1. Volumen 1.

ISSN 1853-6239

In Iure Revista Científica de Ciencias Jurídicas y Notariales
ISSN 1853-5690 - Mayo de 2011- A1.V1.-
Av. Luis M. de la Fuente s/n. La Rioja. Arg. /
<http://iniure.unlar.edu.ar>