



Universidad de San Andrés

Departamento de Derecho

Maestría en Derecho Empresario

“El costo-beneficio social de una correcta registración laboral”

Autor: Florencia Fragapane

DNI N° 36.529.339

Tutor: Juan Pablo Mugnolo

Ituzaingó, Provincia de Buenos Aires. Año 2024

ABSTRACT

El presente estudio busca determinar si el costo de una correcta registración es mayor a, en definitiva, la eventual multa impuesta ante el desacato de lo establecido por la ley laboral vigente. Y si ello fuera así, si los empleadores preferirían afrontar la suma de dinero dispuesta por la norma en el supuesto de ser objeto de un reclamo por parte de alguno de sus empleados. Es decir, la indemnización por deficiencia en la registración de la relación de empleo. Y si, en tal caso, por ende, omitiría tomar los recaudos necesarios para la correcta registración desde el principio de la relación laboral.

Se estudiará cómo crear sistemas de puentes con los impuestos que atañen al trabajo y cómo crear un sistema que sea atractivo para el empleador con puentes genuinos para la creación de empleo registrado, potenciar a las Pymes y grandes empresas, y también en caso de incumplimiento, un sistema gravoso para el incumplidor.

Asimismo, se evaluará el impacto socioeconómico que podría generar un porcentaje óptimo del nivel de empleo con trabajadores en relación de dependencia con una correcta registración.

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer a los profesores y al equipo directivo de la Maestría en Derecho Empresario de la Universidad de San Andrés por los conocimientos brindados y la calidad humana puesta a disposición. Especial mención y agradecimiento a mi tutor, el Dr. Juan Pablo Mugnolo, por su invaluable guía y apoyo durante este proceso, la Dra. Natalia Gimena De Diego y el Dr. Julián Arturo De Diego, por su colaboración con el material académico, experiencia y tiempo dedicado al análisis, el Lic. Héctor Valles, por su insistencia sobre la importancia de la educación, y a mi compañero de vida, Jonatan Ezequiel Martin.



Universidad de
San Andrés

Índice Temático

CAPITULO I. Introducción

- A. La problemática bajo análisis
- B. Sobre el método

CAPITULO II. Marco teórico

- A. Leyes nacionales vigentes
 - 1. Contratos de trabajo
 - 2. Indemnizaciones laborales
- B. Supuestos de incorrecta registraci3n laboral
 - 1. Los impuestos pigouvianos
 - 2. El 3ptimo de Pareto
 - 3. El problema del costo social

CAPITULO III. An3lisis Econ3mico de las relaciones laborales

- A. Riesgos econ3micos y financieros de la empresa
- B. Tasa de desempleo, pobreza y rol del Estado
- C. Previsiones y provisiones laborales
 - 1. Costos laborales
 - 2. Agravamiento indemnizatorio
 - 3. Actualizaci3n monetaria

CAPITULO IV. Proyecto de reforma laboral

- A. Plan de Crecimiento del Empleo
 - 1. Sistema de *scoring* por n3mina
 - 2. Aplicaci3n en PyMEs
 - 3. Financiamiento del Sistema de Seguridad Social
 - 4. Sinceramiento laboral
 - 5. R3gimen de penalidades
 - 6. Fondo de Industrializaci3n

CAPITULO V. Conclusiones

- A. Proyecci3n de una econom3a basada en un porcentaje 3ptimo de personal registrado
- B. Beneficios econ3micos y sociales

BIBLIOGRAFÍA

CAPITULO I. INTRODUCCIÓN

A. La problemática bajo análisis

Pese a los avances de la tecnología en todos los ámbitos que circundan el mercado económico, no existe una sola unidad de negocios que pueda llevarse a cabo sin capital humano. Esto, sin dudas, influye sustancialmente en la oferta y demanda laboral. Confluyen la demanda de trabajo muchas veces mayor a la oferta, acorde a la realidad económica de la República Argentina. Esto da como resultado una precarización del sector privado. La exagerada tasa de desempleo que existe en nuestro país parecería confluir.

Es necesario comprender que los empleadores, a través del incremento de sanciones por parte del legislador ante situaciones de empleo no registrado, optaron por reducir su personal, -esto se verifica a través de los resultados arrojados por el Plan Nacional de Regularización del Trabajo implementado a finales del 2003-, como consecuencia de escenarios inesperados frente a reclamos laborales de sumas que son percibidas por ellos como exorbitantes, inspecciones por parte del Estado y multas en caso de incumplimiento a las normas laborales. Otros tantos optan por aventurarse a futuras decisiones judiciales que pueden dilatarse entre un lustro y una década, otorgándoles la posibilidad de resolverlo en próximos ejercicios comerciales.

El Estado ha tratado de paliar la crisis de empleo de distintas formas a través del tiempo, como en el marco de la emergencia pública en materia económica, financiera, fiscal, administrativa, previsional, tarifaria, energética, sanitaria y social establecida por la Ley N° 27.541, a raíz de lo acontecido en razón a la pandemia de Covid-19 que azotó al mundo entero, el DNU 329/20 –y sus sucesivas prórrogas- en el cual se estableció en su Art.1 la prohibición de despedir sin justa causa y el DNU 34/2019 que estableció la doble indemnización ante dichos despidos, modificada posteriormente desde fines de enero de 2021.

En enero de 2002 se aprobó un régimen de doble indemnización similar al mencionado, como parte de la ley de Emergencia Pública. El objetivo era aminorar los despidos que se avecinaban por la crisis de la convertibilidad y la devaluación del peso. Luego fue prorrogado por más de siete años debido a que las cesantías se mantuvieron elevadas. Por este motivo, será necesario realizar un resumen de sus implicancias y sus consecuencias en el sector privado para entender cuáles fueron los motivos de su reimposición. Esta, como tantas otras de las indemnizaciones y multas provenientes de

nuestro ordenamiento jurídico, debe ser vista a la luz de un anteproyecto de reforma latente y postergado por casi una década debido a sectores que ejercen una gran presión política.

El estudio que me propongo busca determinar si el costo de una correcta registración es mayor a, en definitiva, la eventual multa impuesta ante el desacato de lo establecido por la ley laboral vigente. Y si ello fuera así, si los empleadores preferirían afrontar la suma de dinero dispuesta por la norma en el supuesto de ser objeto de un reclamo por parte de alguno de sus empleados. Es decir, la indemnización por deficiencia en la registración de la relación de empleo. Y si, en tal caso, por ende, omitiría tomar los recaudos necesarios para la correcta registración desde el principio de la relación laboral.

El dispendio jurisdiccional y la falta de recursos necesarios por parte de la Justicia Nacional del Trabajo desembocan en una tardía sentencia por parte del juez competente que se traduce en una indemnización licuada debido al transcurso del tiempo y la inflación existente en nuestro país. El monto reclamado por el trabajador al inicio del litigio se ve disminuido frente a un escenario de devaluación monetaria. Esto puede ser utilizado por las compañías empleadoras como una estrategia financiera que les permita ganar tiempo en vez de afrontar sus obligaciones patronales.

Por otro lado, en el año 2022 la Justicia logró equiparar esta dilatación de los litigios a través del tiempo mediante la imposición de una elevada tasa de interés en el fuero laboral, otorgando a los trabajadores una protección por el envilecimiento de la moneda más un interés por el transcurso del tiempo que, actualmente y generando un nuevo desequilibrio, impuso actualizaciones exorbitantes muy por encima del índice inflacionario publicado por el INDEC. Será necesario analizar la posibilidad de lograr una justa composición de intereses, proyectando una solución que pueda ser traducida, por un lado, en un incremento del empleo y por otro, en el descenso de riesgos empresarios.

Esta investigación pretende detectar una solución posible a la problemática social referida a la no registración correcta de la relación de empleo. Se pretende analizar la posibilidad de disminuir los costos que acarrea la contratación de un empleado, y si en ese caso, es viable generar un riesgo menor a la hora de incorporar personal y, por ende, un número mayor de contrataciones por parte de las empresas. Claramente, esto se traduciría en un beneficio social desde la perspectiva económica. Entiendo que la implementación de esta medida de reducción de costos podría contribuir a disminuir el desempleo.

En esta investigación se estudiará cómo crear sistemas de puentes con los impuestos que atañen al trabajo y cómo crear un sistema que sea atractivo para el empleador con puentes genuinos para la creación de empleo registrado, potenciar a las Pymes y grandes empresas, y también en caso de incumplimiento, un sistema gravoso para el incumplidor.

Se evaluará el impacto socioeconómico que podría generar un porcentaje óptimo del nivel de empleo con trabajadores en relación de dependencia con una correcta registración. Esto es, la disminución del gasto público en salud, a través del acceso a obras sociales, el incremento de los fondos existentes en el Sistema de Seguridad Social Nacional a través del ingreso de porcentajes de aportes y contribuciones, aunque menos abundantes per cápita, pero en mayores proporciones a nivel nacional.

Asimismo, se proyectará el resultado económico que puede producir un incremento de beneficios laborales en los individuos, es decir, en cuanto a la circulación de moneda nacional en el comercio, a través del alza de la tasa de empleo que ocasionaría la reformulación de los costos laborales al área empresarial para la contratación de nuevos puestos de trabajo.

En conclusión, si reducimos el impacto de estas medidas tomadas por las compañías empleadoras a través de programas de reducción de costos y beneficiamos de manera justa al trabajador sin que esto implique un enriquecimiento a costa de la empresa, podríamos obtener como resultado la reactivación de la economía. Para ello, partiendo de la base de la crisis laboral y económica actual del país, sería necesario lograr en un primer lugar un equilibrio en el que ambas partes colaboren con un mismo fin.

B. Sobre el método.

Tras un recorrido por la legislación laboral vigente lograremos entender cómo las compañías empleadoras utilizan herramientas que surgen de la norma para evadir y omitir recaudos legales a la hora de registrar a sus empleados de manera correcta.

Teniendo en cuenta que las empresas son netamente comerciales, debemos realizar un análisis económico profundo del costo-beneficio para ellas a la hora de contratar personal, observando que, si el beneficio es mayor al costo, no deberán incurrir en maniobras fraudulentas, lo que se traduciría en mayor rentabilidad tanto para la compañía como para la sociedad.

Principalmente, analizaré los riesgos económicos y la influencia que pueden tener en los balances de las compañías empleadoras determinados reclamos por parte de sus

empleados. Estos costos a futuro -que incluso podrían determinar el destino financiero de la compañía- serán analizados a la luz de la teoría desarrollada por el economista Ronald H. Coase. Asimismo, será importante realizar una comparación con la teoría plasmada por el economista Arthur Pigou, sobre la base de su esquema de impuestos pigouvianos.

Estudiando las teorías de Pigou en su economía del bienestar se realizará una comparación con los contratos de trabajos a los fines de comprender la razón de ser de las multas, esto es, si tienen origen preventivo, correctivo o resarcitorio en la práctica. Pigou considera que el impuesto correctivo (equiparado a las multas laborales) conducirá a una asignación de recursos eficientes. Por ello, se efectuará un paralelo con la imposición de éstas por parte del Estado frente a una incorrecta registración laboral.

En particular, y en lo que atañe a la República Argentina en la actualidad, será necesario realizar una observación puntual a la legislación laboral vigente con más los decretos de necesidad y urgencia en materia laboral y de seguridad social tras las elevadas tasas de desempleo y pobreza, el nuevo esquema de trabajo, tanto remoto como presencial, los índices inflacionarios, la proyección macroeconómica, entre otros, todo ello para determinar si dichas medidas generaron un impacto económico y social esperado y cómo pueden ser mejoradas.

CAPITULO II. MARCO TEÓRICO

A. Leyes nacionales vigentes

A lo largo y ancho de nuestro territorio rige nuestra pequeña carta magna laboral, esto en comparación con los Códigos que regulan otras áreas del derecho, como ser el Civil y Comercial, por dar un ejemplo, al que también se remite la Ley de Contrato de Trabajo en aquellos supuestos que no se encuentran específicamente regulados en ella.

En su artículo 1ro se determina que el contrato de trabajo y la relación de trabajo se rige “*por esta ley, por las leyes y estatutos profesionales, por las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales, por la voluntad de las partes y por los usos y costumbres*”, pero fundamentalmente nos menciona un ámbito de aplicación que se basa en la ejecución del trabajo dentro del territorio de la República Argentina a los efectos de condicionar la validez de su aplicación y los derechos y obligaciones de las partes.

No se debe dejar de observar que, en materia laboral, además de la Ley

20.744 (Texto ordenado por Decreto 390/1976)¹ Ley de Contrato de Trabajo, son de aplicación fundamental la Constitución Nacional, Tratados Internacionales, Decretos, Decretos Reglamentarios, Ley de Empleo Nro. 24.013, Ley de Riesgos del Trabajo Nro. 24.557, Ley de Jornada Laboral Nro. 11.544, Ley de Personal de Casas Particulares Nro. 26.844, Ley de Incremento de Indemnizaciones Laborales Nro. 25.323, Ley Contra Actos Discriminatorios Nro. 23.592, Ley Marco Regulatorio Para PYMES Nro. 24.467, Ley de Régimen Laboral Obreros de la Construcción Nro. 22.250, Ley de Procedimiento Ante la Justicia Nacional de Trabajo Nro. 18.345, Ley de Procedimiento Ante los Tribunales de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires Nro. 11.653, entre otras, con más las modificaciones de textos y leyes complementarias correspondientes que terminan cerrando un círculo de normas aplicables a una misma materia pero de manera dispersa y específica para cada área que poco se asimila con la estructura de los ya mencionados Códigos.

1. Contratos de trabajo

Dentro de la Ley de Contrato de Trabajo podemos encontrar además de los derechos y las obligaciones de las partes, los distintos tipos de contratos, sus incumbencias, especificaciones y varios conceptos que plasman en ella el espíritu de los Principios Generales del Derecho del Trabajo.

Uno de ellos se encuentra en el artículo 4to al mencionar que “*Constituye trabajo, a los fines de esta ley, toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración. El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley*”. El subrayado me pertenece.

Es importante aprehender la normativa laboral vigente en un todo, como si fuera necesario reunir las piezas de un *puzzle* para lograr ver la imagen completa, pero partiendo de la siguiente premisa: La misión del ordenamiento laboral no sólo se trata de generar una economía sustentable, competitiva y desarrollada, sino también de lograr un equilibrio entre esta economía productiva y el trabajador, como persona, como un atributo de su personalidad, como una fuente de ingresos pero principalmente de dignidad. De aquí surge la importancia de darle al trabajo su lugar esencial en la construcción social.

¹ <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Para ello se ha determinado, según surge del artículo 90 de la Ley 20.744, que por norma general el contrato de trabajo se realice por tiempo indeterminado, es decir, que una vez celebrado debe ocurrir alguno de los supuestos enumerados en la Ley para que este culmine, otorgando a las partes la posibilidad de finalizarlo, pero entendiendo que el legislador deseaba que estos vínculos fueran iniciados y finalizados al momento de la jubilación del trabajador.

Para supuestos específicos se reglamentaron otros tipos de contrataciones en los sucesivos capítulos a partir de la sanción de la ley 25.013 de fecha 03 de octubre de 1998, donde se estableció un régimen de reforma laboral que incluyó la modificación de algunos aspectos de la regulación del contrato de trabajo y de las leyes Nro. 24.013, 24.465 y 24.467, como así también la normativa vigente en materia de convenciones colectivas de trabajo. Esta ley derogó los llamados contratos promovidos, que también fueron llamados por el sector gremial “contratos basura”², y establecieron las modalidades, vigentes a la fecha, para contratar trabajadores, enumerados a continuación: Capítulo II “Del contrato de trabajo a plazo fijo” artículo 93 y siguientes, Capítulo III “Del contrato de trabajo de temporada” artículo 96 y siguientes, Capítulo IV “Del contrato de trabajo eventual” artículo 99 y siguiente, Capítulo V “Del contrato de trabajo de grupo o por equipo” artículo 101 y siguiente. En cada capítulo constan los requisitos formales y sustanciales, entendiendo siempre que de no cumplirse estas exigencias se transformarán automáticamente en un contrato de trabajo por tiempo indeterminado.

En fecha 14 de agosto de 2020 se publicó en el Boletín Oficial un nuevo capítulo que entraría en vigencia luego de noventa (90) días contados a partir de que se determinara la finalización del período de vigencia del aislamiento social, preventivo y obligatorio, agregando al detalle mencionado en el párrafo anterior el Capítulo VI “Del Contrato de Teletrabajo” artículo 102 bis, incorporado por el artículo 2 de la Ley N° 27.555³.

La modernización del trabajo y las expectativas de las nuevas generaciones transformaron esta idea original de los contratos a tiempo indeterminado en contratos de corta duración –en comparación a décadas anteriores- debido a la competencia en las condiciones ofrecidas por los empleadores, los salarios, la migración, las posibilidades de crecimiento dentro de las compañías, flexibilización de la jornada y balance entre vida personal y laboral, posibilidad de desarrollar una carrera dentro del ámbito de la empresa

² <https://www.lanacion.com.ar/economia/ya-esta-vigente-la-nueva-ley-laboral-nid111776/>

³ <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/340000-344999/341093/norma.htm>

y de acceder a capacitaciones y formación constante, entre muchas otras cuestiones analizadas de acuerdo al rango etario del candidato o aspirante al puesto laboral⁴.

Es por este motivo, en gran parte, que la normativa laboral vigente se torna, en algunas situaciones, perjudicial para ambas partes y es aquí donde se vislumbra la necesidad de un cambio estructural que pueda adaptarla al régimen de trabajo moderno que avance en línea con los requerimientos sociales, pero también contribuyendo a sanear las dificultades económicas de nuestro país promoviendo así el empleo.

2. Indemnizaciones laborales

En materia laboral contamos con mecanismos que generan mayores costos para desmotivar ciertas acciones por parte del empleador. Esto, a través de sistemas matemáticos que acrecientan las liquidaciones correspondientes al trabajador en caso de que se cumplan criterios estipulados en la norma y condiciones que el legislador previó amparar, como ser una cierta estabilidad en el empleo a través de la indemnización por despido incausado, maternidad, matrimonio, fallecimiento y cuestiones relacionadas a daños, por un lado psicológicos, como los daños morales y/o discriminación y, por otro lado físicos, como ser la enfermedad profesional o accidente laboral.

En este orden de ideas, las indemnizaciones laborales se presentan en el ordenamiento como una suerte de agravamiento de las consecuencias económicas que debe afrontar la parte empleadora, con el único fin de proteger un estado, momento o condición del trabajador, y a su vez reparando el eventual daño ocasionado a través de un resarcimiento económico que le permita afrontar el momento.

Las distintas indemnizaciones se encuentran normadas en la Ley de Contrato de Trabajo en el Título VII, Capítulo II “De la protección de la maternidad”, Capítulo III “De la prohibición del despido por causa de matrimonio”, también en el Título XII, “De la Extinción del Contrato de Trabajo”, aquí podemos encontrar la Indemnización sustitutiva del preaviso en el artículo 232, Integración de la indemnización con los salarios del mes del despido en el artículo 233, Indemnización por antigüedad o despido en el artículo 245, Agravamiento indemnizatorio por despido motivado por un acto discriminatorio en el artículo 245 bis, en el Capítulo V “De la extinción del contrato de trabajo por fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo” en el artículo 247, en el Capítulo VI, “De la extinción del contrato de trabajo por muerte del trabajador” en el

⁴ <https://www.forbesargentina.com/liderazgo/las-20-tendencias-mercado-laboral-tener-cuenta-2024-n46587>

artículo 248, Capítulo VII “De la extinción del contrato de trabajo por muerte del empleador” en el artículo 249, en el Capítulo VIII “De la extinción del contrato de trabajo por vencimiento del plazo” en el artículo 250, en el Capítulo IX “De la extinción del contrato de trabajo por quiebra o concurso del empleador” en el artículo 251, en el Capítulo XI “De la extinción del contrato de trabajo por incapacidad o inhabilidad del trabajador” en el artículo 254.

Cuando se trata de un supuesto de incorrecta registración y/o un despido que no atiende a causa justificada, además de los títulos ya mencionados, las leyes 24.013, 25.323 y 25.345 conjuntamente con su Decreto 146/01 imponen multas que se encuentran sujetas al cálculo de las indemnizaciones establecidas en el párrafo precedente. Estas leyes se encuentran fuera de la organización de la Ley de Contrato de Trabajo, pero resultan de aplicación en paralelo.

Cabe destacar que, si bien no tienen carácter de indemnización propiamente dicha, en la Ley de Contrato de Trabajo podemos encontrar los artículos 80 (Entrega de certificados de trabajo), 132 bis (Retención de aportes al trabajador con destino a los organismos de Seguridad Social) y 275 (Conducta maliciosa y temeraria) con supuestos de incumplimientos por parte del empleador que implican una dación de una suma de dinero, ya sea calculada en porcentajes, en una cantidad de remuneraciones percibidas por el trabajador o a discreción de la autoridad competente en concepto de multas, en este caso el juez que entienda en el litigio, que hará que, de la misma forma que operan las indemnizaciones, sea por un lado la parte empresaria quien deba abonar al trabajador dicha suma si éste obtiene una sentencia favorable y, por otro, el trabajador el beneficiario de dicha multa, herramienta con la que no se busca “indemnizar” en este caso por su despido, sino penar al empleador por el incumplimiento a la normativa vigente.

Finalmente, a lo largo de la historia y en momentos de emergencia se han emitido diferentes Decretos de Necesidad y Urgencia con el fin de proteger el empleo y desmotivar aún más los despidos, en este caso acrecentando momentáneamente las sumas que el empleador debía pagar al trabajador en dicho supuesto.

El último Decreto de Necesidad y Urgencia en materia de indemnizaciones laborales fue el Nro. 34/2019 que dispuso la duplicación de las indemnizaciones para los casos de despido sin causa o por una causa injustificada ocurridos desde el 13 de diciembre de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2021, a través de sucesivas prórrogas. Asimismo, el Decreto de Necesidad y Urgencia Nro. 886/2021 implementó una disminución escalonada del incremento desde el 01 de enero de 2021 y hasta el 30 de

junio de 2022.

La extensión de la medida dispuesta por el Poder Ejecutivo a través de sucesivas prórrogas fue motivada por la pandemia de Covid-19, pero en especial fue la búsqueda de mecanismos para sostener el empleo en un contexto de emergencia ocupacional, ya que el Gobierno Nacional debía buscar una forma de proteger los puestos de trabajo existentes a través de un encarecimiento de los despidos injustificados. Además, y debido a la escasa oferta de puestos de trabajo por las medidas dispuestas en el Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio, en caso de que el empleador debiera despedir igualmente al trabajador, con este mecanismo éste último podía subsistir un tiempo prudencial hasta encontrar un nuevo empleo.

B. Supuestos de incorrecta registración laboral

El 13 de noviembre de 1991 se sancionó la Ley Nacional de Empleo Nro. 24.013, un conjunto de normas destinadas a mejorar la situación socioeconómica de la población a través de políticas de empleo, en un contexto donde la incorrecta registración de los contratos de trabajo se encontraba en ascenso.

Esta norma tuvo como objetivo prevenir esta actitud desalentando las conductas de los empleadores que buscaban a través de una incorrecta registración disminuir los costos laborales, y corregirla, a través de un conjunto de multas para los supuestos de ausencia de registro de la relación laboral, consignar una fecha de ingreso posterior a la real y/o una remuneración menor que la percibida por el trabajador que, de proceder, equivalen a la cuarta parte de las remuneraciones devengadas desde el comienzo de la vinculación o desde la real fecha de ingreso hasta la fecha falsamente consignada, y/o del importe de las remuneraciones devengadas y no registradas (Arts. 8, 9 y 10 Ley 24.013).

Para su procedencia el trabajador debe indicar al empleador todos los datos reales del vínculo que los uniera e intimarlo a que en el plazo de 30 días modifique y registre correctamente la relación laboral, ya que de esta forma será eximido del pago de las indemnizaciones antes mencionadas. Además, el trabajador debe remitir inmediatamente o dentro del plazo de 24 horas hábiles siguientes a la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) copia del requerimiento formulado al empleador para que ésta tome conocimiento de la situación y despliegue los mecanismos de inspección.

Asimismo, el Artículo 15 de la citada ley estableció un agravamiento de las indemnizaciones por despido que serán duplicadas si el empleador despidiera sin justa causa al trabajador dentro de los dos años desde que se le hubiera intimado a regularizar la relación laboral o en el caso de la denuncia del contrato por el trabajador, salvo que la causa no tuviera relación alguna con la falta de registro y el empleador acreditara que su conducta no tuvo por objeto inducir al trabajador a colocarse en situación de despido.

Si bien esta ley acaparaba todos los supuestos de incorrecta registración sólo resultaba operativa si el trabajador intimaba previamente al empleador, dando como resultado una insuficiencia práctica en el cumplimiento de su finalidad en los casos en que, los empleadores que habían incurrido en una falta de registro total o parcial de la relación laboral, extinguieran el vínculo con antelación a ser intimados.

Para sortear esta posibilidad se sancionó la Ley 25.323, publicada en el Boletín Oficial de la República Argentina el 11 de octubre de 2000, complementando la Ley 24.013 en los casos donde no puede ser aplicada y en su artículo primero dispuso que las indemnizaciones por despido del artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo serán incrementadas al doble cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no esté registrada o lo esté de modo deficiente.

Estas normas no pueden ser acumuladas entre sí, toda vez que plantean escenarios opuestos. De esta manera se intentó abarcar todo el universo de deficiencias en la registración.

1. Los Impuestos Pigouvianos

Aunque poco conocido, Arthur Cecil Pigou⁵ es sin embargo uno de los economistas más influyentes de la primera mitad del siglo XX. Nacido en la isla de Wight en 1877, ocupó entre los años 1908 y 1943 la prestigiosa cátedra de Economía de la universidad de Cambridge, en la que sucedió a Alfred Marshall, uno de los creadores de la moderna microeconomía. Muchas de las formas de entender las políticas públicas y el papel del Estado en la economía tienen su origen en las ideas de este antiguo catedrático.

“*La economía del bienestar*”⁶ es su obra más importante, centrada en cómo sería posible elevar el nivel de vida de la gente y qué papel puede desempeñar el

⁵ Arthur Cecil Pigou (Isla de Wight, 1877 - Cambridge, 1959) Economista inglés. De tendencia neoclásica, perteneció a la Escuela de Cambridge, fue discípulo de A. Marshall, y sucedió a éste como catedrático de Economía en la Universidad de Cambridge; destacó especialmente por sus estudios sobre la economía del bienestar.

⁶ Pigou, Arthur Cecil, 1920, “*The Economics of Welfare*”, Londres, Macmillan.

Estado para hacer crecer la renta nacional. El principio fundamental de su obra era que, desde el Estado, se puede elevar la eficiencia de la economía y mejorar las condiciones de vida de la gente. Es importante, en este sentido, su teoría sobre los denominados fallos del mercado, y en especial sobre lo que denominó externalidades, es decir, situaciones en las que el mercado no funciona correctamente porque la actividad económica genera efectos sobre terceros, que él pensaba que se podían corregir mediante impuestos y subvenciones públicas, los llamados “impuestos pigouvianos”.

Los impuestos pigouvianos son impuestos que pretenden corregir externalidades negativas, recaudados sobre cada unidad producida por un agente generador de externalidades. Es decir, en la actividad las empresas pueden e incluso suelen producir externalidades negativas y/o consecuencias que afectan a la sociedad, perjudicando a su vez el bienestar e intereses de un grupo de personas. La idea de la que parte Pigou en su estudio es que el Estado debe contribuir a proteger el bien común estableciendo impuestos para aquellas empresas que deterioren el bienestar de los ciudadanos.

Estos impuestos tienen por objeto solucionar los llamados fallos del mercado, por ejemplo, problemas relacionados con la contaminación ambiental, salud, etc. que perjudican un grupo de ciudadanos dentro de una localización específica, con el fin de corregir esta distorsión del mercado y alcanzar tres objetivos principales relacionados entre sí: hacer que las empresas contaminantes paguen por lo que contaminen, de tal manera que las empresas encuentren más rentables sectores menos contaminantes y se vean incentivadas a innovar en la búsqueda de tecnologías más limpias. Por lo tanto, este impuesto aplicado a la externalidad negativa de la contaminación tiene el fin último de proteger el bienestar y reducir la misma. Se encuentra aquí un paralelismo con la normativa laboral legislada por el Estado a los efectos de proteger el empleo.

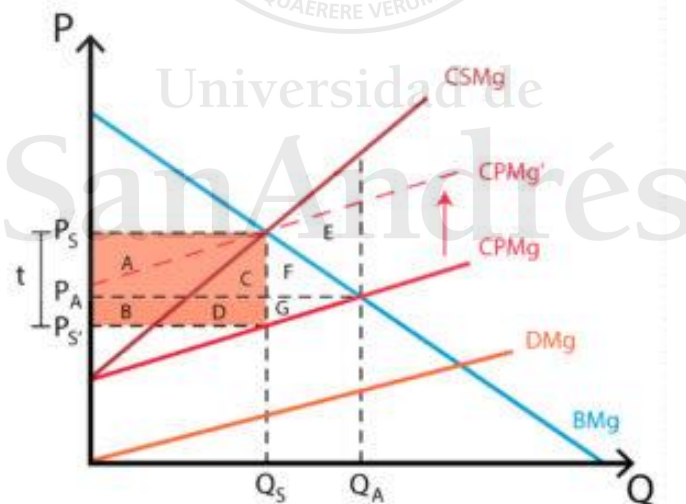
El efecto del impuesto es justamente lograr que el coste marginal privado, es decir, lo que le cuesta a la empresa producir, incluyendo el impuesto, sea igual al coste marginal social, lo que le cuesta a la sociedad, incluyendo a la empresa, que produzca.

Estos estudios realizados por el economista buscaban concientizar sobre la divergencia entre los objetivos del bienestar privado frente a los del bienestar común, y 72 años más tarde, en 1992, fueron acogidos unánimemente por la Organización de las Naciones Unidas como instrumentos económicos para favorecer el desarrollo ambiental.

En el siguiente ejemplo se explica cómo funciona: *“El eje horizontal mide*

la cantidad producida por la fábrica y el eje vertical mide unidades monetarias. La curva de beneficio marginal (BMg) representa el beneficio marginal de la fábrica para cada nivel de producción, y disminuye con la cantidad producida. La curva de coste privado marginal (CPMg) muestra el coste marginal de la fábrica al aumentar la producción. La curva de coste privado marginal muestra el coste marginal de la fábrica según aumenta la producción. Cuanto más produce la fábrica, más contamina, y por tanto mayor será el efecto negativo, que es representado por la curva de daño marginal (DMg). Por último, el coste social marginal (CSMg) representa el coste marginal total para toda la sociedad y es construido sumando los costes privados y sociales.

En este escenario, tenemos una externalidad negativa E, y el equilibrio es establecido a un nivel de producción Q_A y precio P_A . Un impuesto pigouviano puede ser impuesto para eliminar esta externalidad. Este impuesto disminuiría la producción a Q_S , y aumentaría el precio a P_S , siendo este un equilibrio socialmente eficiente. El excedente del consumidor disminuiría $A+C+F$, mientras que el excedente del productor disminuiría $B+D+G$. El gobierno ganaría una cantidad igual al área $A+B+C+D$, dibujada en rojo claro en el diagrama. Finalmente, los agentes externos ganarían $E+F+G$. Por tanto el efecto neto es $-(A+C+F)-(B+D+G)+(A+B+C+D)+(E+F+G)=E$.



Los efectos negativos de la externalidad son por tanto eliminados usando el impuesto pigouviano. Sin embargo, existe una clara crítica a todo esto: parece que estos impuestos reducen el incentivo a producir. De hecho, una implementación cuidadosa requiere aplicar este impuesto a los aspectos contaminantes de la fábrica en lugar de toda la producción. Obviamente, puede ser muy complejo hacer tal distinción”⁷.

⁷ <https://policonomics.com/es/impuesto-pigouviano/>

Si bien la teoría desarrollada por el economista pretendía solucionar un problema de contaminación del medio ambiente, en este trabajo se analizará la eventual aplicación en los supuestos de incorrecta registración, permitiendo al lector dar una idea de cuáles son las externalidades negativas que se intentan sortear a través de las multas e indemnizaciones laborales aplicables en nuestro país.

2. El Óptimo de Pareto

La teoría antes analizada encuentra relación con la llamada “Óptimo de Pareto”⁸ desarrollada por el economista, sociólogo y filósofo italiano Vilfredo Pareto⁹, donde formuló una serie de principios que han imperado en la sociedad como ser que, en este estado, *“Cualquier cambio de situación afectaría a una economía sin perjudicar a otra. Es decir, las situaciones son eficientes, si al haber un cambio de esa situación, se beneficia a alguno, sin perjudicar a otro”*.

El óptimo de Pareto se basa en criterios de utilidad: si algo genera o produce provecho, comodidad, fruto o interés sin perjudicar a otro, despertará un proceso natural que permitirá alcanzar un punto óptimo. En este sentido, Pareto buscó determinar científicamente dónde se encontraba el mayor bienestar alcanzable de una sociedad.

La solución que encontró a través del óptimo viene a decir que la máxima prosperidad común se obtiene cuando ninguna persona puede aumentar su bienestar en un intercambio sin perjudicar a otra. O, lo que es lo mismo, si crece la utilidad de un individuo, sin que disminuya la utilidad de otro, aumenta el bienestar social de los individuos.

Esto es, una asignación de recursos tal, que cuando se compara con cualquier otra, las partes involucradas están por lo menos en iguales condiciones de lo que estaban antes y por lo menos una de ellas está mejor de lo que inicialmente estaba.

En suma, el criterio de Pareto es, a la vez, un criterio de clasificación para ciertas situaciones de la economía y de rechazo a clasificar otras. Este permite distinguir las situaciones óptimas y las sub-óptimas. En una situación óptima es imposible mejorar el bienestar de alguien sin que disminuya el de otros. En una situación sub-óptima, por el contrario, estos cambios son posibles. Pero se rechaza como ilegítima toda clasificación

⁸ La eficiencia de Pareto, también conocido como óptimo de Pareto, es un concepto de la economía que tiene aplicaciones en ingeniería, economía y ciencias sociales.

⁹ Vilfredo Federico Pareto, nacido Wilfried Fritz Pareto (París, 15 de julio de 1848-Céligny, 19 de agosto de 1923), fue un ingeniero, sociólogo, economista y filósofo italiano.

de situaciones en las que el bienestar de unos y otros evoluciona de manera divergente a partir de cualquier cambio en la economía.

El interrogante que nos ocupa sería ¿Es posible fomentar el empleo en Argentina con exenciones impositivas y que sean creadoras de empleo genuino sin dañar a ninguna de las partes involucradas? Es necesario hallar nuestro Optimo de Pareto aplicado a las relaciones laborales.

3. El problema del costo social

El estudio “*El problema del costo social*”, junto con el titulado “*La naturaleza de la empresa*”, llevaron al economista Ronald Harry Coase¹⁰ a obtener el Premio Nobel de Ciencias Económicas en 1991¹¹.

Coase sostiene que el objetivo de “*El problema del costo social*”¹² era corregir el concepto erróneo en la forma en la que los economistas enfocan cuestiones de política, ya que éstos consideran al gobierno como una fuerza correctiva de la falla de mercado que no tiene costos, muy alejado de la realidad. Este aporte no sólo enriqueció la ciencia económica sino también el análisis del derecho.

El teorema de Coase plantea que en la medida que los costos de transacción sean bajos o inexistentes y que los derechos de propiedad establecidos en los fallos judiciales no permitan una solución económica eficiente se producirá una reasignación de estos derechos hacia aquellos que los valoran más, aunque las cortes fallen en contra de éstos.

Uno de los casos que aborda Coase para analizar este tema se basa en una empresa que tiene efectos perjudiciales en otras, que surgió de un estudio sobre la Política Económica de la Radiodifusión. Allí se plantea que el humo de una fábrica provoca efectos nocivos en los vecinos que ocupan las propiedades que se encuentran alrededor.

Esta problemática se había analizado hasta la fecha de publicación del estudio mencionado *ut supra* con el tratamiento realizado por el economista británico Arthur Pigou en “*The Economics of Welfare*”, es decir, la mayoría de los economistas consideraban oportuno responsabilizar al dueño de la fábrica, en este caso el agente que

¹⁰ Coase fue Premio Nobel de Economía 1991. Comenzó su carrera académica como Profesor en la London School of Economics en Gran Bretaña y en las Universidades de Buffalo y Virginia en Estados Unidos. Desde 1964 se desempeñó en la Universidad de Chicago, específicamente en la Escuela de Derecho, de la cual fue Profesor Emérito en la cátedra Clifton R. Musser.

¹¹ The Sveriges Riksbank Prize in Economic Sciences in Memory of Alfred Nobel 1991. NobelPrize.org

¹² Coase Ronald H., 1960, “El problema del costo social”, *The Journal of Law and Economics*, Pag. 83.

infringe el daño, según la cantidad de afectados y el grado de afectación de éstos, la cantidad de humo producido en su equivalente monetario de acuerdo al daño, o finalmente excluir la fábrica de las zonas residenciales donde dicho humo pueda generar un perjuicio. Coase sostuvo que ninguna de estas tres opciones resultaba viable debido a que los resultados no eran necesariamente deseables.

Es aquí donde debemos repasar el concepto de “costo social” en materia económica: *“El costo social, o coste social, es la suma del coste alternativo de los recursos utilizados por una empresa o el Estado para producir un bien, así como los costes externos derivados a la sociedad que tiene producir ese bien”*¹³. Asimismo, y ligado a esto, es menester aclarar que de aquí surgen las externalidades positivas o negativas, depende sea el caso, siendo las primeras un beneficio de producir o consumir un producto, mientras que las negativas serán un coste de producción o consumo.

En cuanto a la naturaleza recíproca del problema el economista analiza: *“El enfoque tradicional ha tendido a obscurecer la naturaleza de la elección que encierra. El problema se formula comúnmente como uno en el que A ocasiona daño a B y lo que tiene que decidirse es: ¿Cómo se puede restringir a A? Pero esto es erróneo. Estamos tratando un caso de naturaleza recíproca. Evitar daño a B infligiría un perjuicio a A. La cuestión real que debe decidirse es: ¿Debe permitirse que A dañe a B o que B dañe a A? La cuestión es evitar el daño mayor”*¹⁴.

Parafraseando al economista, nuestro “daño mayor” en la presente investigación será el agravamiento de la tasa de desempleo y su impacto en la sociedad. De este modo, nuestro “problema del costo social” sería: *¿Debe permitirse que el trabajador dañe al empleador o que el empleador dañe al trabajador? La cuestión es evitar el desempleo y una profundización de la crisis económica que atraviesa la República Argentina.*

Continúa su estudio con otros ejemplos donde demuestra que en cada conflicto suscitado por un daño nos encontramos con dos variables que deben ser valoradas, por ejemplo, es el caso de un panadero que ocasiona ruidos con su maquinaria y entorpece así la labor de un médico, y se pregunta haciendo una valoración de ambas actividades y aportes a la sociedad toda, si sería aconsejable restringir los métodos de producción del panadero implicando una reducción de la oferta de los productos que comercializa en pos de obtener mayores servicios del médico.

¹³ <https://economipedia.com/definiciones/costo-social.html>

¹⁴ Coase Ronald H., 1960, “El problema del costo social”, *The Journal of Law and Economics*, Pag. 83.

También realiza un análisis sobre otros ejemplos que involucran bienes, como ser el supuesto de un ganado que se desbanda y destruye campos vecinos, contemplando que, en este caso a mayor cantidad de ganado, mayor oferta de carne en detrimento de una disminución en la oferta de granos y/o cultivos, o el ejemplo de un arroyo contaminado donde se debe decidir el valor en relación a los peces perdidos en comparación al producto que genera la contaminación.

Con respecto al ejercicio del conflicto entre el ganadero y el granjero, Coase analiza los daños a través de un sistema donde el negocio debe pagar todo el precio del daño causado y el sistema de precios funciona correctamente.

Número de reses (novillos)	Pérdida anual en la cosecha (toneladas)	Pérdida de la cosecha por novillo adicional (toneladas)
1	1	1
2	3	2
3	6	3
4	10	4

“Si el ganadero es responsable del daño causado, el costo anual adicional impuesto al ganadero si, por ejemplo, incrementa su manada de 2 a 3 novillos, es de \$ 3, y, al decidir el tamaño de la manada, tomará en cuenta este hecho, además de sus otros costos. O sea, no incrementará el tamaño de su manada a menos que el valor de la carne adicional producida (suponiendo que el criador de ganado sacrifica el ganado) es mayor que los costos adicionales que éste le significan, incluyendo el valor de las cosechas adicionales destruidas. Por supuesto, si mediante el empleo de perros, pastores, aeroplanos, radios u otros medios puede disminuirse el daño, estos medios se adoptarán sólo si su costo es menor que el valor de las cosechas que evitan que se pierdan. Dado que el costo anual de cercar es de \$ 9, el ganadero que desea tener una manada con cuatro novillos o más pagaría para construir y mantener una barda, a no ser que los otros medios para lograr el mismo fin fuesen más baratos. Cuando se construye la barda, el costo marginal por la responsabilidad por daño se hace cero, salvo que un incremento en el tamaño del rebaño necesite una barda más fuerte, y, por lo tanto, más cara, porque pueden apoyarse en ella más novillos al mismo tiempo. Puede ser más barato para el criador de ganado no cercar y pagar por las cosechas destruidas (ejemplo aritmético) con tres novillos o menos.

Puede pensarse que el hecho de que el criador de ganado pague todas las

cosechas destruidas llevará al granjero a incrementar su plantación si un ganadero viene a ocupar la propiedad vecina. Pero esto no es así. Si la cosecha se vendía anteriormente en condiciones de competencia perfecta, el costo marginal era igual al precio para el tamaño de plantación que tenía y cualquier expansión hubiese reducido los beneficios del granjero. En la nueva situación, la existencia de daño en las plantaciones significaría que el granjero vendería menos en el mercado, pero que sus ingresos permanecerían iguales, ya que el ganadero pagaría el precio de mercado por cualquiera cosecha dañada. Por supuesto, si la cría de ganado requiriera comúnmente la destrucción de las cosechas, la aparición de una industria de cría de ganado podría aumentar el precio de las cosechas y los granjeros extenderían entonces sus plantaciones. Pero deseo centrar mi atención en el granjero individual.

He dicho que la ocupación de la propiedad vecina por un criador de ganado no causará un aumento de producción, o quizá más exactamente, de lo sembrado. En realidad, si la cría de ganado tiene algún efecto, será el de disminuir lo plantado. La razón de esto es que, para cualquier parcela de tierra, si el valor de la cosecha dañada es tan grande que los ingresos de la venta de las cosechas sin dañar son menores que los costos totales de cultivar esa parcela de tierra, será beneficioso para el granjero y para el criador de ganado formalizar un acuerdo por el que se deje dicha parcela sin cultivar. Esto puede aclararse con un ejemplo aritmético. Inicialmente, supongamos que el valor de la cosecha obtenida por cultivar una parcela de tierra es de \$ 12 y que el costo incurrido por cultivarla es de \$ 10, siendo la ganancia neta del cultivo \$ 2. Supongamos, para simplificar, que el granjero es dueño de la tierra. Supongamos ahora que el ganadero comienza las actividades en la propiedad vecina y que el valor de la cosecha dañada es de \$ 1. En este caso, el granjero obtiene \$ 11 por la venta en el mercado y \$ 1 del ganadero por el daño sufrido, la ganancia neta continúa siendo \$ 2. Supongamos ahora que el ganadero halla beneficioso incrementar el tamaño de su rebaño, aun cuando el valor del daño aumente a \$ 3, lo que significa que el valor de la carne adicional producida es mayor que los costos adicionales. Esto incluye el pago adicional de \$ 2 por daño, dado que el pago total por daño es ahora \$ 3. La ganancia neta para el granjero por cultivar la tierra es aún \$ 2. El ganadero estará mejor si el granjero decide no cultivar esta tierra por un pago menor de \$ 3. El granjero estará de acuerdo en no cultivar la tierra por cualquier pago mayor que \$ 2. Claramente, hay oportunidad de un convenio mutuamente satisfactorio que conduciría al abandono del cultivo. Pero el mismo argumento se aplica no sólo a toda la parcela cultivada por el granjero, sino

también a cualquier subdivisión de la misma. Supongamos, por ejemplo, que el ganado tiene una ruta bien definida, digamos hacia un arroyo o hacia una zona sombreada. En estas circunstancias, la cantidad de daño a la cosecha a lo largo de esta ruta puede ser grande, y si lo es, puede ocurrir que el granjero y el ganadero encuentren beneficioso realizar un convenio por el cual el granjero estará de acuerdo en no cultivar esa franja de tierra.

Pero esto origina otra posibilidad. Supongamos que existe tal ruta bien definida. Supongamos, además, que el valor de la cosecha que se obtendría de esta franja de tierra es \$ 10, pero que el costo del cultivo es \$ 11. En ausencia del criador de ganado la tierra no se cultivaría. Sin embargo, dada la presencia del criador de ganado, bien podría ser que, si la franja se cultivase, toda la cosecha se destruiría por el ganado. En cuyo caso, el ganadero se vería forzado a pagar \$ 10 al granjero. Es cierto que el granjero perdería \$ 1. Pero el ganadero perdería \$ 10. Claramente, esta es una situación que no es probable que dure indefinidamente, ya que ninguna de las partes desearía que esto ocurriese. La meta del granjero sería inducir al ganadero a pagarle una recompensa por dejar esta tierra sin cultivar. El granjero no podrá obtener un pago mayor que el costo de cercar esta franja de tierra, o uno tan alto que lleve al ganadero a abandonar el uso de la propiedad vecina. El pago que en realidad se realizará dependerá de la habilidad negociadora del granjero y del ganadero. Pero como el pago no será tan alto como para hacer que el ganadero abandone esta zona y como no variará con el tamaño del rebaño, tal acuerdo no afectará la asignación de recursos, sino solamente alterará la distribución del ingreso y la riqueza entre ambas partes.

Pienso que está claro que si el ganadero es responsable por el daño causado y el sistema de precios funciona correctamente, la reducción en el valor de la producción será tomada en cuenta al computar el costo adicional de incrementar el tamaño del rebaño. Este costo será comparado con el valor de la carne adicional producida y, en presencia de competencia perfecta en la industria ganadera, la asignación de recursos a la cría de ganado será óptima.

Lo que debe tenerse presente es que la disminución del valor de la producción que se tomaría en cuenta en los costos del ganadero puede ser menor que el daño que el ganado causará a las cosechas en el curso común de los acontecimientos. Esto se debe a que es posible, como resultado de transacciones de mercado, dejar el cultivo de la tierra. Esto es deseable en todos los casos en los que el daño que pueda causar el ganado, y por los que el ganadero estará deseoso de pagar, exceda de la suma

que el granjero pagaría por el uso de la tierra. En condiciones de competencia perfecta, el monto que el granjero pagaría por el uso de la tierra es igual a la diferencia entre el valor de la producción total cuando los factores se emplean en esta tierra y el valor del producto adicional obtenido en su mejor uso alternativo (que sería lo que el granjero tendría que pagar por los factores). Si el daño es mayor que la suma que el granjero pagaría por el uso de la tierra, el valor del producto adicional de los factores empleados en otra parte excedería del valor del producto total en este uso, después que se deduce el daño. Sería deseable entonces abandonar el cultivo de la tierra y dejar los factores para otra producción. Un procedimiento que permita el pago del daño causado por el ganado a la cosecha, pero no la posibilidad de dejar el cultivo, provocaría un empleo demasiado reducido de los factores de producción en la cría de ganado y un empleo demasiado grande de los factores en el cultivo. Pero dada la posibilidad de transacciones de mercado, una situación en la que el daño a la cosecha excediese de la renta de la tierra no duraría. Si el ganadero paga al granjero para dejar la tierra sin cultivar o si alquila la tierra, pagando al propietario una cantidad levemente mayor que la que pagaría el granjero (si el granjero está arrendando la tierra), el resultado final sería el mismo y maximizaría el valor de la producción. Aun cuando el granjero sea inducido a plantar granos que no le producirían utilidades en el mercado, este será un fenómeno puramente de corto plazo y puede esperarse que conduzca a un acuerdo por el cual cese la siembra. El ganadero permanecerá en esa ubicación y el costo marginal de la producción de carne será el mismo que antes, no teniendo, por lo tanto, ningún efecto de largo plazo sobre la asignación de recursos”¹⁵.

Este es uno de los tantos ejemplos que utiliza el economista para ilustrar la dinámica de los daños y los costos derivados del conflicto, haciendo un especial hincapié en que los jueces son los encargados de decidir, en última instancia y ante una ausencia de contrato entre las partes que dé fin al conflicto, la responsabilidad legal de cada una de las partes, pero que esto no debe confundirse con la naturaleza del problema económico, es decir, sujetarnos a la ley por sí misma no soluciona el problema económico de base, sólo encuentra culpables donde, hasta incluso quizás, pueda existir una culpa compartida o generar un daño económico a mayor escala que el daño planteado en el conflicto bajo análisis.

Lo aquí planteado encuentra un paralelismo con la incorrecta registración

¹⁵ Coase Ronald H., 1960, “El problema del costo social”, *The Journal of Law and Economics*, Pag. 84 a 87.

de las relaciones laborales, el riesgo empresario ante un eventual pago de indemnizaciones y multas, el costo-beneficio de una correcta registración y por otro lado, la industria de juicios laborales en asenso que no permite a las medianas y pequeñas empresas acrecentar la nómina de trabajadores, ya que deben elegir entre sufrir durante la relación laboral las cargas tributarias, o tras el vínculo, los reclamos judiciales y condenas actualizadas con tasas exorbitantes, que en muchos casos condenan incluso a la muerte civil de éstas y que, bajo ningún concepto, ayudan a disminuir la tasa de desempleo.

El riesgo económico de una incorrecta registración puede traducirse en la siguiente frase del galardonado economista *“En el caso del ganado y la cosecha, resulta evidente que no existiría daño a la cosecha sin el ganado. Es igualmente cierto que no existiría daño a la cosecha sin la cosecha... Si vamos a discutir el problema en términos de causas, ambas partes causan el daño. Si nos vamos a atener a una asignación óptima de los recursos, es deseable entonces que ambas partes tomen en cuenta el efecto dañino (la molestia) al decidir sobre su curso de acción. Uno de los aspectos positivos de un sistema de precios que opera sin problemas es que, como ya ha sido explicado, la disminución del valor de la producción debida al efecto dañino es un costo para ambas partes”*¹⁶. El subrayado me pertenece.

CAPITULO III. ANÁLISIS ECONÓMICO DE LAS RELACIONES LABORALES

A. Riesgos económicos y financieros de la empresa

El riesgo económico es una probabilidad, o varias, que miden las posibles alteraciones que puede tener un impacto en los resultados de una compañía o el rendimiento de una inversión y a su vez refleja las posibles variaciones que se pueden producir en los distintos escenarios con los que interactúa una compañía. De esta forma, el riesgo económico mide la incertidumbre generada por los distintos posibles sucesos que pueden darse a lo largo del tiempo, los cuales pueden tener un impacto directo en la empresa. La importancia de medir este riesgo es poder lograr un balance que refleje una situación de estado a través del tiempo que permita tomar decisiones y prever situaciones.

Muchas empresas se encargan de la elaboración del mapa de riesgos, el cual contempla los distintos riesgos económico: Los riesgos financieros y los riesgos

¹⁶ Coase Ronald H., 1960, “El problema del costo social”, *The Journal of Law and Economics*, Pag. 96.

económicos son, junto a los riesgos operativos, las tres grandes tipologías de riesgos a las que se enfrentan las empresas. Todas las organizaciones, independientemente de su sector o tamaño, desarrollan dos tipos de actividades: unas de carácter económico y otras de carácter financiero.

Las primeras son las que tienen que ver con su negocio: comprar materia prima, fabricar sus productos, venderlos, etc. y se definen como aquellos factores relacionados con la propia actividad productiva y el mercado o mercados en que está presente, e independientes de su situación financiera, que pueden ocasionar un impacto directo negativo en la cuenta de resultados de la empresa; mientras que las segundas son las relacionadas con los flujos de cobros y pagos, la gestión de la tesorería, la financiación y sus costes. Los riesgos financieros son aquellos de los que se deriva la posibilidad de sufrir una pérdida patrimonial como consecuencia de una transacción financiera o de desequilibrios entre determinados activos y pasivos.

La evaluación con respecto a la República Argentina surge de un informe realizado en el año 2021 de *“Política, populismo y medidas de Gobierno: el riesgo operativo en América Latina”* de *The Economist Intelligence Unit*. El reporte repasa riesgos regulatorios, políticos, laborales y otros, pero al focalizarse específicamente en los riesgos económicos, el informe destaca al riesgo macroeconómico argentino como el más importante de la región, sólo detrás de Venezuela.

Ranking latinoamericano por tipo de riesgo



FUENTE: The Economist Intelligence Unit

“La Argentina es uno de los mercados más riesgosos para los inversores extranjeros dentro de América Latina, en especial cuando el foco se pone sobre riesgos económicos. La estabilidad y predictibilidad del régimen macro más los riesgos extra que traen aparejados los controles de cambio para quien invierte y quiere disponer de las ganancias son los puntos más débiles del país, mientras que el riesgo financiero es

menor en comparación con otras economías similares”¹⁷.

A esto debemos agregar que, comenzando el 2024 y con un reciente cambio de gobierno, Argentina ha superado los índices de inflación a nivel mundial siendo el primero con un 211,4% anual, registrando un 25,5% sólo para el mes diciembre 2023, actualización que coloca al país en el primer puesto.

B. Tasa de desempleo, pobreza y rol del Estado

Al enorme problema de inversiones que presenta el país se le suma la tasa de desempleo, según el último informe del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos de la República Argentina (INDEC) de fecha 21 de diciembre de 2023 con respecto a la “*Encuesta Permanente de Hogares. Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos*” podemos observar que en el tercer trimestre de 2023, la tasa de actividad (TA) -que mide la población económicamente activa (PEA) sobre el total de la población- alcanzó el 48,2%; la tasa de empleo (TE) -que mide la proporción de personas ocupadas con relación a la población total- se ubicó en 45,5%; y la tasa de desocupación (TD) -personas que no tienen ocupación, están disponibles para trabajar y buscan empleo activamente, como proporción de la PEA- se ubicó en 5,7%¹⁸.

Con el salario real en caída libre y un enfriamiento de la actividad económica, no se espera un incremento sustancial del desempleo, pero sí de los trabajos de menor calidad. La tasa de desempleo cayó al 5,7% en el tercer trimestre desde el 6,2% y aunque se espera una recesión, el desempleo no se incrementaría en gran medida el próximo año, según un informe de Ecolatina.

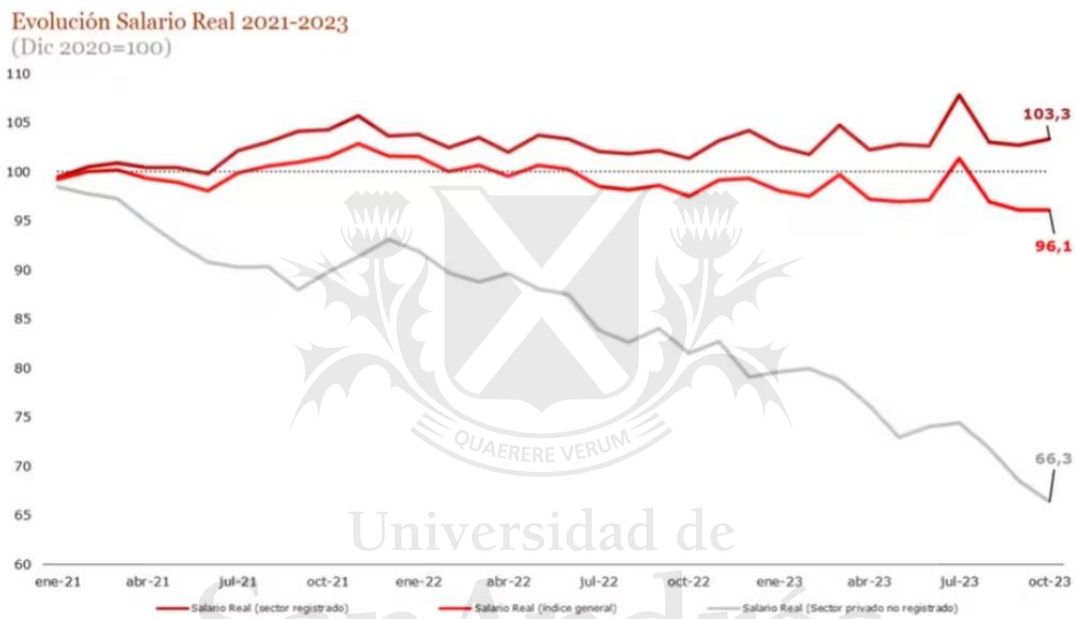
Según la consultora, “*la fuerte recesión seguramente acarreará pérdida de empleo formal en algunos sectores, especialmente aquellos más dependientes de la demanda interna -dentro de los cuales estaría la construcción, producto de un creciente costo en dólares y la eventual parálisis en la obra pública-. Además, las perspectivas podrían complicarse en aquellos sectores productivos que dependen en mayor grado de la protección, que podrían sufrir más como consecuencia de una apertura comercial. Esta nueva potencial masa de desocupados no implicará necesariamente un sustancial incremento en el desempleo. Incluso en un escenario crítico, es de esperar que parte de la pérdida de empleo formal migre hacia puestos de trabajo informales y*

¹⁷ <https://www.infobae.com/economia/2021/05/04/cuales-son-los-riesgos-economicos-que-enfrentan-empresas-e-inversores-en-la-argentina/>

¹⁸ <https://www.indec.gob.ar/indec/web/Nivel4-Tema-4-31-58>

cuentapropistas, caracterizados por ser de menor calidad. Este cambio, si bien no es deseable, puede ser un factor que contenga el incremento del desempleo, que subiría a la zona del 8%”¹⁹. A esto se debe sumar el deterioro del salario real.

Aquí deberíamos preguntarnos a qué costo estamos dispuestos a sostener una tasa de desempleo que, si bien se encontraría estanca, se proyecta en una migración hacia la informalidad. Al combinar los índices de desempleo con la evolución del salario real es posible observar el detrimento del poder adquisitivo familiar que, sumado a la vorágine inflacionaria, da como resultado un empobrecimiento de gran parte de la sociedad argentina.



La consultora citada analiza: *“Todo este combo tendrá como resultado que las principales características del mercado laboral no se modificarán con el cambio de gobierno. Habrá más gente trabajando o buscando hacerlo para complementar los magros ingresos y el empleo seguirá bajando su calidad, ya que es posible que trabajadores formales pasen a la informalidad o el cuentapropismo. Las reformas en pos de la flexibilización del mercado de trabajo podrían ser un aliciente que terminen representando una mejora en la formalidad, pero su efecto deberá esperar a que la economía vuelva a crecer”*. Será fundamental pensar estrategias para generar confianza en el ámbito empresarial que se traduzcan en inversiones y generación de empleo para no profundizar la crisis social.

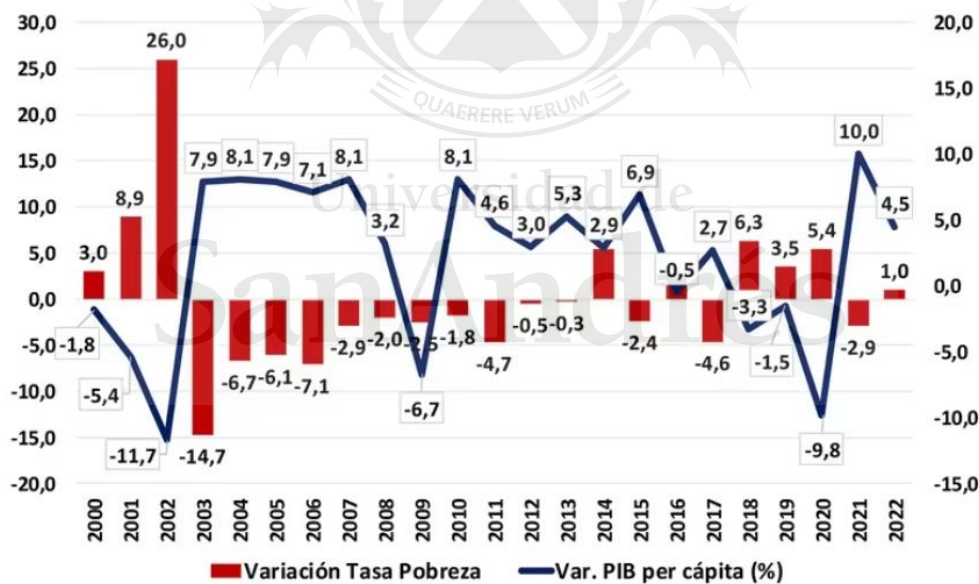
En adición y como consecuencia de la tasa de desempleo, los indicadores

¹⁹ <https://ecolatina.com/en/2024/01/12/el-desempleo-perforo-el-6-en-el-tercer-trimestre/>

socioeconómicos alcanzaron su registro más negativo pese a la suba del gasto social: la perspectiva es compleja por el alza de los precios, la falta de empleo de calidad, de inversión y la inestabilidad macroeconómica.

Un contundente informe del Observatorio de la Deuda Social Argentina de la Universidad Católica Argentina (UCA) presentó los resultados socioeconómicos de las últimas dos décadas: la pobreza se ubicó en el 44,7% en el tercer trimestre del año, una cifra similar a la del 2020 y la más alta desde 2006, 41,2%. Cuando se mira la pobreza desde una óptica multidimensional, la Universidad concluyó que el 67% de la población al menos sufre una carencia y que sin un ordenamiento macroeconómico sólido y perdurable no habrá manera de rever esta decadencia. Para culminar con este dato es importante analizar que en la actualidad en nuestro país el 16% de los niños y niñas son indigentes y el 62,9% son pobres. Es decir, dos de cada tres argentinos no puede vivir dignamente.

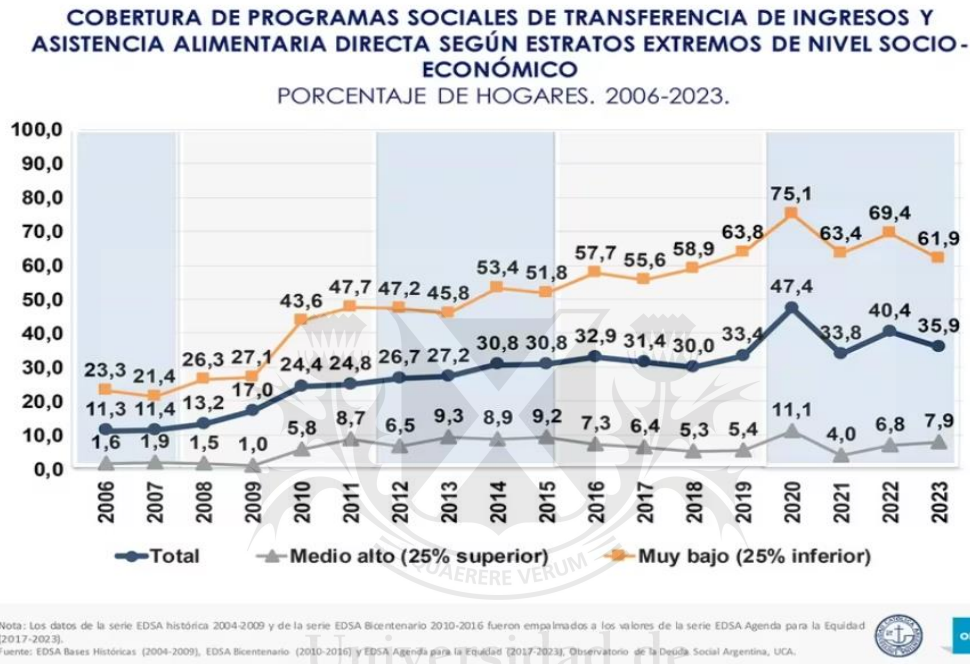
EVOLUCIÓN INTERANUAL DE LA TASA DE POBREZA Y DEL PIB PER CÁPITA 2000-2022
 Serie octubre y segundos semestres. Nueva metodología INDEC (empalmada), Total País



Agustín Salvia²⁰, director de investigación del Observatorio de la Deuda

²⁰ Investigador Principal del CONICET. Sociólogo, Magíster en Ciencias Políticas y Sociales y Doctor en Ciencias Sociales. Director de Investigación del Observatorio de la Deuda Social Argentina en la Universidad Católica Argentina. Director de programa Cambio Estructural y Desigualdad Social con sede en el Instituto de Investigación Gino Germani de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires. Es profesor universitario en Metodología y Técnicas de Investigación en Ciencias Sociales a nivel de grado y de posgrado en la Universidad de Buenos Aires, la Universidad Nacional de 3 de febrero, FLACSO Argentina y otras. Coordinador del Grupo de Trabajo CLACSO: Heterogeneidad Estructural y Desigualdad Económica en América Latina. Experto Independiente del Grupo de Trabajo para el Análisis de los Informes Nacionales previstos en el Protocolo de San Salvador (GTPSS).

Social Argentina, explicó que uno de los motivos de estos alarmantes resultados es que *“El empleo se mantuvo estancado, con niveles raquíticos y un carácter regresivo por la caída del salario real. Solo en el primer semestre del 2023 cayó 8,3% el salario... Casi la mitad de la población recibe algún tipo de asistencia del Estado –por fuera de las jubilaciones y las pensiones- y, sin planes sociales, la indigencia saltaría del 9,6% al 20,8% y la pobreza del 44% al 49%”*, de acuerdo a los datos del informe.



Asimismo, agrega *“El costo económico de los programas sociales sigue siendo muy bajo desde el punto de vista del PBI. No es la forma en que se pueda salir de la pobreza de ninguna manera y de hecho cristaliza una especie de economía y una cultura de la informalidad, pero cuando no hay empleos formales ni hay demanda agregada de empleo para que se ocupen puestos de trabajo, estos planes permiten la subsistencia de los sectores excluidos. El mundo de la informalidad que ha permitido mantener cierta paz social no dejó de provocar que una parte de la población se mantenga cautiva en materia de clientelismo político y ahora se ve el quiebre de ese vínculo porque el Estado no puede resolver la subsistencia de esos sectores. Ni el modelo pro Estado ni el pro mercado garantizaron una mejora. Ambos deben ser más eficientes. Si esto sigue así habrá más pobres, empleo informal, explotación en el hogar, deterioro de la salud y desigualdad social. Es una crisis sistémica. La estabilización macroeconómica es clave. Primero habrá un periodo de ajuste de los precios relativos, saneamiento y negociación de las deudas. Si el gobierno es exitoso en esta etapa puede*

tener un efecto de reactivación económica potencial, pero en este proceso habrá puja distributiva y los más pobres deberían ser los más cuidados para evitar desbordes en el sistema institucional”²¹.

Con los datos expuestos se propone evidenciar la relación directa entre la economía de las empresas, cualquiera sea su tamaño, la dación de empleo y el poder adquisitivo de la población, requiriendo un tratamiento urgente en la raíz del proceso económico, cuidando el capital generador de empleo, alentando las inversiones y dando como resultado una economía en servicio de la sociedad permitiendo a ésta ser autosuficiente.

Es menester remarcar que en cuanto a las políticas sociales nuestro país ha tomado durante las últimas décadas el principio fundamental de *“La economía del bienestar”* de Arthur Pigou, donde explicaba que desde el Estado se puede elevar la eficiencia de la economía y mejorar las condiciones de vida de la población. El economista pensaba que se podían corregir las externalidades negativas mediante impuestos y subvenciones públicas, cuestión que se ha demostrado en la práctica que no resulta suficiente y que no soluciona el problema de base, sólo lo dilata en el tiempo.

Asimismo, consideraba que el ciudadano promedio no está siempre capacitado para adoptar las decisiones de inversión o consumo que a él mismo más le convienen. Así pensaba que *“muchas personas no son capaces, dada su falta de conocimientos, de invertir sus recursos económicos en sí mismos y en sus hijos de la mejor manera posible”*. Y añadía que *“el arte de gastar el dinero está mucho menos desarrollado que el arte de ganarlo, no sólo entre los pobres, sino entre todas las clases sociales”*. Por lo tanto, su teoría recaía en la premisa de que, si el Estado decidía dónde invertir y redistribuir los ingresos, el bienestar de la sociedad toda mejoraría, ya que tenía un conocimiento acabado de la economía y su funcionamiento, por lo que una parte de los ingresos -tanto de las personas físicas como jurídicas- debería ser otorgado al Estado para que éste lo administre, de aquí surgen los impuestos.

Esta teoría aplicada a lo largo de los años ha demostrado una y otra vez que, si bien es necesaria una distribución de los ingresos por parte del Estado para los estratos más indefensos, no resulta ser eficiente ni puede sostenerse *ad eternum* porque no resuelve el problema desde su origen. Se le critica al economista su teoría por afirmar que el Estado posee un conocimiento acabado sobre toda la estructura económica y por

²¹ <https://www.infobae.com/economia/2023/12/05/la-pobreza-en-su-peor-nivel-desde-2001-la-uca-advirtio-que-roza-el-45-y-que-crecera-por-la-inflacion/>

proponer un remedio para una enfermedad crónica en vez de intentar prevenir la misma.

Coase en su profundización del análisis del problema del costo social infiere que *“El Gobierno es, en cierto sentido, una superempresa (pero de una clase muy especial), ya que es capaz de influir en el uso de los factores de producción mediante decisiones administrativas. Pero la empresa ordinaria está sujeta a controles en sus operaciones debido a la competencia de otras empresas que pueden administrar las mismas actividades a un costo más bajo, y también porque siempre existen las transacciones de mercado como alternativa a la organización dentro de la empresa si los costos administrativos se hacen demasiado grandes. El Gobierno puede, si lo desea, evitar el mercado; lo que una empresa nunca puede hacer... Está claro que el Gobierno tiene poderes que lo capacitan para obtener ciertas cosas a un costo menor que una organización privada (una sin los poderes especiales del Gobierno). Pero la máquina administrativa del Gobierno no es, en sí misma, sin costo. Puede, en realidad, ser en ocasiones extremadamente costosa. Además, no hay razón para suponer que las regulaciones zonales y restrictivas, realizadas por una administración falible sujeta a presiones políticas y operando sin el aliciente competitivo, será necesariamente siempre aquella que incremente la eficiencia con que opera el sistema económico... De estas consideraciones se deduce que la regulación gubernamental directa no necesariamente presentará mejores resultados que la solución de mercado o a través de la empresa. Pero igualmente, no hay razón por la que, en ocasiones, tal regulación administrativa gubernamental no deba conducir a un aumento de la eficiencia económica... Creo que los economistas, y en general los que delinean la política, han tendido a sobrestimar las ventajas que provienen de la regulación gubernamental. Pero esta creencia, aun si se justificara, no hace más que sugerir que las regulaciones del Gobierno deben disminuirse. No nos dice dónde debe dibujarse la línea límite. Esto, me parece, debe provenir de una investigación detallada de los resultados concretos de abordar el problema en distintas formas. Pero sería desafortunado que esta investigación fuese realizada con la ayuda de un análisis económico erróneo”*²².

C. Previsiones y provisiones laborales

La intervención del Estado en las relaciones laborales se refleja, sin lugar

²² Coase Ronald H., 1960, “El problema del costo social”, *The Journal of Law and Economics*, Pag. 100 a 102.

a dudas, en las políticas sociales y económicas plasmadas en la normativa vigente. Retomando el análisis de Coase, es necesario analizar “*dónde debe dibujarse la línea límite*” de injerencia del Estado a través de la regulación legal.

El empleador, a la hora de contratar un trabajador, debe afrontar distintas erogaciones, previsiones y provisiones laborales que hacen al riesgo empresario, inversión y puesta en funcionamiento de la empresa.

1. Costos laborales

La previsión no puede agotarse únicamente en la remuneración del trabajador, que debe ser suficiente, en palabras del gran maestro Dr. Julián Arturo De Diego, “*El salario es alimentario: su función principal es la de atender la subsistencia del trabajador y su familia, de modo que siempre se calificó a la retribución como alimentaria. El carácter alimentario se relaciona con el principio de suficiencia del salario, en tanto que debe cubrir no sólo las necesidades, sino también contribuir al progreso personal y familiar, aunque no exclusivamente cubriendo alimentación, indumentaria, vivienda, educación, salud y ahorro o previsión*”²³, sino también las prestaciones no remunerativas, como puede ser los vales de nafta, comedor de empresas, sistemas de salud, reintegro de medicamentos, ropa de trabajo, reintegro de gastos de guardería, útiles escolares, gastos de capacitación, retiros de socios, reintegro de gastos de capacitación, viáticos con comprobantes, comodato de casa-habitación, sumas y/o beneficios acordados dentro del Convenio Colectivo de Trabajo aplicable a la actividad y/o actas salariales suscriptas con las Organizaciones Sindicales, aportes y contribuciones, cargas sociales, tributarias, aportes al fondo de desempleo, asignaciones familiares, seguro de vida y sepelio, prima de la Aseguradora de Riesgos de Trabajo, entre otros. Estos costos incluso pueden incrementarse aún más si, por ejemplo, se trata de un empleado de comercio, en cuyo caso el empleador debe pagar un seguro de retiro.

Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), la República Argentina se encuentra entre los países de la región con mayor costo laboral, es decir, tiene la carga impositiva más alta sobre el trabajo formal, que alcanza un 34,6% del salario, cuando el promedio para América Latina y el Caribe es de 21,7%, esto incluye las contribuciones a la Seguridad Social por parte del trabajador y del empleador y excluye el Impuesto a las Ganancias que se aplica sobre los salarios.

²³ De Diego, Julián Arturo. *Manual de derecho laboral para empresas*, 6ª ed, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Erreius, 2021.

Esto significa, por dar un ejemplo, que por cada \$100 (pesos argentinos cien) que recibe el empleado, el empleador abona \$150 (pesos argentinos ciento cincuenta) y que un tercio de los salarios son destinados a los aportes a la jubilación y obra social, entre otros²⁴. Por cada trabajador que posee una compañía, éste representa un trabajador y medio a la hora de su contratación, en otras palabras, cada dos trabajadores que posee una compañía, sin la carga impositiva, ésta podría tener tres en su nómina. Esta diferencia es la que debe abonar el empleador, pero no recibe el empleado, la diferencia entre sueldo bruto y neto.

El salario mínimo vital y móvil (SMVym) actualmente (enero 2024) en la Argentina es de \$156.000 (pesos argentinos ciento cincuenta y seis mil) para los trabajadores mensualizados y de \$780 (pesos argentinos setecientos ochenta mil) por hora. En dólares, se trata de USD\$135 (dólares estadounidenses ciento treinta y cinco) – utilizando de parámetro el tipo de cambio dólar MEP- al mes, resultando ser de los más bajos de la región. Es menester pensar esta idea teniendo en cuenta que la inyección de dinero en la economía, estrategia utilizada por los gobiernos y bancos centrales, estimula el crecimiento económico, por lo que un estancamiento en los salarios producirá a corto plazo una parálisis en la economía.



²⁴ <https://www.minutouno.com/economia/empleo/cuanto-cuesta-tener-un-empleado-argentina-n3041726>

Ahora bien, esa suma que abona el empleador, pero que no recibe el trabajador, se llama “costo laboral” y es el que se evalúa en el mercado a la hora de implementar un negocio, con más los riesgos económicos y confianza en las leyes vigentes que pueda brindar un país para atraer nuevas inversiones.

Estos costos son los tenidos en cuenta a la hora de registrar debidamente a un nuevo trabajador, modificar la dotación de personal y/o ampliar la nómina, pero no son los únicos. Los costos de selección, de despido y las cargas sociales durante toda la relación de dependencia hacen que Argentina sea uno de los países más “caros” en cuanto a empleo en el mercado interno.

En adición a lo mencionado, la inflación toma un rol fundamental en el encarecimiento de los costos laborales, ya que el avance inflacionario acelerado produce un retardo en la actualización de las categorías tributarias para pequeñas y medianas empresas, generando mayores costos, aunque su tamaño real no se vea modificado. Lo mismo sucede en la búsqueda de perfiles específicos, donde el empleador debe incluir el costo de capacitación y certificación en nuevas tecnologías, exámenes psicotécnicos, laborales, preocupacionales, médicos a domicilio, reemplazos en licencias, costos de inducción, incentivos monetarios para la retención de talentos, preparación del establecimiento con sujeción y en cumplimiento de normas de seguridad e higiene, entre otros.

2. Agravamiento indemnizatorio

Este escenario se ve complementado con las indemnizaciones y agravamientos indemnizatorios que fueron analizados en el apartado A. y B. del Capítulo II. “Marco Teórico” del presente trabajo.

Además de las previsiones laborales, es necesario atender a una problemática en asenso que requiere un tratamiento en específico, las provisiones relacionadas a la finalización de los vínculos laborales, el pasivo que consiste en reservar una serie de recursos para hacer frente a una obligación de pago prevista en el futuro.

No se debe olvidar que el fin de la normativa era corregir irregularidades en la contratación y en lo posible prevenirlas, desalentando así las conductas de empleadores que optaran por esa alternativa como una manera de reducir sus costos laborales.

En palabras del Dr. Octavio R. Panozzo *“En resumidas cuentas, las sanciones impuestas ante incumplimientos generan confianza y permiten que más y*

mejores transacciones se lleven a cabo en el mercado laboral... Recordemos, que, para el trabajador, su empleo constituye en la inmensa mayoría de los casos su medio principal de vida, bienestar y consumo y, en muchos casos, también el medio principal de acceso al bienestar de algunas personas a su cargo. Ergo, solo una condena adecuada, ajustada al monto necesario para alcanzar la función de reparación y disuasión — mediante una sanción— deseable socialmente, conduce al punto de equilibrio óptimo del mercado, internalizándose los costos sociales en la producción de bienes²⁵. En otras palabras, solamente una indemnización por despido que logre la reparación plena y exacta del trabajador lograría cumplir de manera eficiente y justa, la finalidad perseguida: reparar, sancionar y disuadir”²⁶.

Si bien las sanciones se encuentran reguladas en la normativa, en muchos casos son los jueces quienes ponderan su adecuación, analizando el incumplimiento efectuado por el empleador para establecer, en mayor o menor medida, su aplicación: *“En cuanto a los conceptos de relación no registrada o registrada de modo deficiente –a los que alude el art. 1º de la ley 25.323-, aunque la ley no los define, debemos remitirnos a este respecto a la ley 24.013, por lo que se deberá considerar una relación laboral no registrada la determinada en el art. 7º de dicha ley y relación laboral insuficientemente registrada o registrada “de modo deficiente” -como lo expresa literalmente la ley en comentario- aquella en la que se consignare en la documentación laboral una fecha de ingreso posterior a la real” (art. 9º, ley 24.013) o “una remuneración menor que la percibida por el trabajador (art. 10, misma ley)” (conf. Etala, Carlos Alberto; “Las nuevas normas de la ley 25.323”, en DT 2000-B, pág. 2085 y sgtes.).*

“En cuanto al rechazo de los agravamientos a los que aluden los arts. 1º y 2º de la ley 25325, propongo modificar parcialmente lo decidido en la sentencia de grado y admitir la imposición de la sanción prevista en el art. 1º de la norma citada. Entiendo que, en virtud del principio “iura novit curia”, cuya aplicación postula el recurrente, corresponde al Juez la aplicación del derecho, con prescindencia del invocado por las partes, constituyendo tal prerrogativa, no sólo una facultad, sino un deber para el Juzgador (Fallos, 26:32; 262:32; 265:7), a quien incumbe la determinación correcta del derecho, debiendo discernir los conflictos litigiosos y dirimirlos según el

²⁵ Irigoyen Testa, Matías, "El Tope Apropiado de los Daños Punitivos", Revista de Responsabilidad Civil y Seguros, año XII, nro. 11, La Ley, Buenos Aires, noviembre de 2010, p. 02, ISSN 1666-4590.

²⁶ Panozzo, Octavio R. “Hacia una nueva indemnización por despido”. Revista Derecho del Trabajo, Thomson Reuters, La Ley, Año LXXXIII, Número 6, Noviembre 2023, Pág. 57.

derecho vigente calificando autónomamente la realidad del hecho y subsumiéndolo en las normas jurídicas que lo rigen (C.S.J.N., “Paz de Goñi Moreno, V. c/ Goñi, I”, Sent. del 16/12/76-C.N.A.T., Sala VIII, Sent. def. 23.337 del 29/11/95, in re: “Granell, María Cecilia y otros c/ Banco Nacional de Desarrollo”). En consecuencia, dado que el mencionado principio procesal autoriza a aplicar las normas jurídicas pertinentes al caso en base a la exposición fáctica efectuada por las partes; que en el caso ha quedado acreditada la existencia de un vínculo laboral que no fue registrado y que, por lo tanto, se configuran los presupuestos de aplicación de la citada norma, propongo imponer en el caso el agravamiento previsto en el art. 1º de la norma citada, sin que ello implique un exceso en las facultades jurisdiccionales sino -por el contrario- el cumplimiento del deber que pesa sobre el juzgador, de acuerdo a los parámetros antes delineados y que resulta absolutamente respetuoso del principio de congruencia, ya que solo se trata de seleccionar, dentro del abanico de normas vigentes, la que mejor se adapta a la situación presentada por las partes, sin modificar los términos en que ha quedado trabada la litis (ver en similar sentido S.D. del 22/04/21 en autos CNT 37407/16/CA1 “Liptzis, Jennifer Stephanie C/ Oriol S.A. S/ Despido”). Del voto del Dr. Álvaro E. Balestrini, Juez. “BROZMAN ANGEL ALEXIS c/ THERMALTAKE INC s/ DESPIDO” EXPEDIENTE N° CNT 830/2019/CA1, Sala IX, Juzgado N° 77, 27 de diciembre de 2023.

Lo analizado concluye en la capacidad que posee el Juzgador para imponer la norma que mejor se adapte al escenario planteado, ya sea a través de una indemnización, agravamiento y/o cálculo de intereses aplicable con el objetivo de una reparación plena del daño.

3. Actualización monetaria

Todas las compañías, independientemente de su tamaño, requieren de un profesional del derecho que efectúe un informe de juicios, proyectando a futuro el impacto que los litigios en curso pueden tener sobre el giro normal y habitual del negocio y los balances de la misma e incluso buscando estrategias de negociación a los efectos de dirimir los conflictos que puedan escalar en desmedro del pasivo, ello con el objetivo, por ejemplo, de solicitar una línea de crédito.

Estos cálculos, en el pasado, podían preverse de una forma cierta, pero en la actualidad y con la aplicación del Acuerdo General de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (CNAT) Acta Nro. 2764 de fecha 07 de septiembre de 2022, que resolvió mantener las tasas de interés establecidas en las Actas CNAT Nros. 2601/14,

2630/16 y 2658/17, con capitalización anual desde la fecha de notificación de traslado de la demanda, estimar un pasivo resulta un arduo trabajo, máxime teniendo en cuenta que no todas las Salas que integran la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo mantienen un criterio uniforme, encontrándose sentencias laborales similares con aplicaciones de intereses disímiles, ya que algunas Salas no encuentran motivo para aplicar dicha Acta, mientras otras fundamentan su aplicación en su totalidad o generan cálculos distintos sobre ella, modificando su espíritu.

Si bien el Acta CNAT 2764 pretende equiparar el cálculo actualizado de la condena a la inflación que actualmente sufre el país, cada vez más se aprecia en la práctica que las liquidaciones ascienden a sumas exorbitantes. Asimismo, intenta reparar el menoscabo por el mero transcurso del tiempo que sufre el trabajador, dando como resultado, en su lugar, un daño al empleador, siendo que éste no sólo es incapaz de prever una situación a futuro, sino que implica una erogación que en algunos casos representa diez veces el valor reclamado, superando ampliamente el índice inflacionario y acarreado, en pequeñas y medianas empresas, un riesgo en su subsistencia. Esto encuentra vinculación con la necesidad del empresario de contar con reglas claras de juego y confianza en la normativa vigente con miras a invertir en nuestro país.

Se analizará a continuación el impacto generado por los agravamientos indemnizatorios en un supuesto de incorrecta registración y la aplicación de la tasa de actualización monetaria en el caso “MARPLES BARBAGELATA JOHN HARRY ALFRED C/ FONTAINE SRL Y OTROS S/ DESPIDO”. El Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo Nro. 52 decidió no aplicar el Acta CNAT 2764 toda vez que entendió que era suficiente actualización laboral con las resoluciones anteriores. Sin embargo, el accionante cuestionó que no se hubiera aplicado sobre el crédito de condena la tasa que surge del Acta CNAT 2764 y logró su aplicación en la Sala V de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo potenciándola con IPC y RIPTE, en notoria desproporción generada por la actualización.

La condena ascendía a \$678.063,26 (pesos argentinos seiscientos setenta y ocho mil sesenta y tres con 26/100) a valores históricos de la fecha de la interposición de la demanda. El total del capital e intereses tras la aplicación del Acta CNAT 2764 arribó a un consolidado de \$139.765.014,88 (pesos argentinos ciento treinta y nueve millones setecientos sesenta y cinco mil catorce con 88/100). Luego la justicia ordenó la “Liquidación según el índice de precios al consumidor (IPC)” y aplicación de la “Remuneración Imponible Promedio de los Trabajadores Estables (RIPTE)” entre

01/11/2015 y 01/05/2016 + 6 % anual, generando otra diferencia a favor del trabajador de \$49.335.604,32 (pesos argentinos cuarenta y nueve millones trescientos treinta y cinco mil seiscientos cuatro con 32/100), actualización por IPC y RIPTE hasta 23/11/2023= interés anual 6 % = 87,57 % = \$ 43.203.188,70 (pesos argentinos cuarenta y tres millones doscientos tres mil ciento ochenta y ocho con 70/100). Total capital e intereses conforme índices e interés anual por IPC y RIPTE: \$ 92.538.793,02 (pesos argentinos noventa y dos millones quinientos treinta y ocho mil setecientos noventa y tres con 02/100). Con ello se vislumbra cómo se procede a actualizar un crédito laboral en un caso práctico y concreto.

Se presenta la liquidación de los rubros que conformaron el capital de sentencia, por un lado, y montos de condena actualizados, por otro, para una mejor lectura:

Indemnización por antigüedad (3 períodos)	\$ 141.651,75.-
Indemnización sust. preaviso (art. 232 de la L.C.T.)	\$ 47.217,25.-
S.A.C. sobre rubro anterior	\$ 3.934,77
Integración mes de despido (art. 233 de la L.C.T.)	\$ 11.017,35.-
S.A.C. s/ integración	\$ 918,11.-
Días trabajados Abril 2009 (23 días)	\$ 1.085,99.-
SAC proporcional 2009 (1 semestre)	\$ 14.617,94
Vacaciones proporcionales 2009 (4,33 días) con SAC	\$ 8.859,52
Indemnización art. 2 de la ley 25.323	\$ 102.369,61
Multa Art. 15 LNE	\$ 204.739,22
Multa Art. 80 LCT	\$141.651,75
TOTAL	\$678.063,26.-

CAPITAL ORIGINAL	\$678.063,26
Fecha de mora: 23/04/2009, Fecha de 1ra capitalización: 01/08/2015, Intereses hasta el 23/11/2023:	\$139.086.951,62
Total capital e intereses:	\$139.765.014,88
Liquidación IPC (Ripte 01/11/2015 y 01/05/2016 + 6% anual:	\$49.335.604,32
Interés anual 6% = 87,57%	\$43.203.188,70
Total Capital e Intereses conforme índices e interés anual:	\$92.538.793,02
Honorarios Primera Instancia:	
Honorarios Parte Actora:	\$21.803.163,53
Honorarios Parte Demandada:	\$ 15.062.427,72
Honorarios Perito Contador:	\$5.879.431,56
Honorarios Traductor:	\$1.175.784,82
Honorarios Segunda Instancia:	
30% de primera:	\$6.540.949,05
Total Honorarios:	\$50.461.756,68
Tasa de Justicia:	\$2.776.163,79
TOTAL A PAGAR	\$285.541.728,37

“Sin embargo, no paso por alto que la tasa de interés a aplicarse debe compensar al acreedor que se vio privado de su crédito durante un determinado período de tiempo que, en el caso, excede la razonabilidad de cualquier período que ocupe un préstamo brindado por las entidades bancarias. En este sentido, considero que no debe naturalizarse las desigualdades estructurales que afectan los créditos de los trabajadores que más tiempo han debido esperar ante el incumplimiento de las obligaciones del deudor, quien, en última instancia, se ve beneficiado por esa licuación de los créditos que debe afrontar producto del desfasaje inflacionario de los últimos años. Por ello, en casos como el que nos ocupa, entiendo que corresponde aplicar la tasa de interés prevista por las actas de CNAT 2601, 2630 y 2658 desde que cada suma es debida y hasta su efectivo pago, con más el sistema de capitalización prevista en el acta CNAT 2764 que en este caso se aplica desde el 01/08/2015 y no desde la notificación de la demanda lo que en el caso sucedió el día 23/11/2009. Es decir que a partir del 01/08/2015 corresponde capitalizar los intereses devengados desde la exigibilidad del crédito y a los 365 días repetir dicha operación aritmética en forma anual y sucesiva hasta la fecha de la liquidación, sin perjuicio de lo previsto en el inciso c del referido art. 770 CCyCN para el supuesto de incumplimiento a la intimación judicial del pago de la liquidación que se apruebe. Cabe recordar en este contexto que si bien es cierto que las tasas de interés que como referencia adoptó la CNAT por mayoría en los acuerdos mencionados (Actas 2601, 2630 y 2658), no son obligatorias ni emanan de un acuerdo plenario, el criterio allí plasmado de los jueces que formaron aquella mayoría evidenciaron que las mismas resultaban equitativas y razonables para compensar al acreedor de los efectos de la privación del capital por la demora del deudor, para resarcir los daños derivados de ésta así como para mantener en lo posible el valor de la indemnización frente al deterioro del signo monetario. Esta también fue la idea que imperó en la modificación introducida en el Acta 2764/22 para adicionar el sistema de capitalización anual en los términos dispuestos por la norma del art. 770 CCyCN. Ello, en el entendimiento de la labor reglamentaria a la cual se encuentra facultada la Cámara y por la cual debe disponer el método a utilizar para la aplicación de intereses que implican la inclusión de la variación del precio por el uso del dinero (cfr. parámetros del art. 23 LO)”. Del voto de la Dra. Beatriz E. Ferdman, Jueza. Sala V, CNAT, “MARPLES BARBAGELATA JOHN HARRY ALFRED C/ FONTAINE SRL Y OTROS S/ DESPIDO” EXPTE. NRO. CNT 40941/2009/CA1, 24 de octubre de 2023.

En contraposición, si realizáramos un cálculo de interés del capital original

a la fecha, sería el siguiente: \$678.063,26 desde abril de 2009 es aproximadamente equivalente a \$155.839.443,39 en enero de 2024. Esto representa un incremento del 22.883,03%, es decir, un incremento promedio del 3,12% por mes (44,58% anualizado). Se puede analizar que existe una diferencia (entre el capital original más intereses que arroja la sentencia y la proyección establecida) de \$76.464.367,51²⁷. Es decir, la diferencia de \$76.464.367,51 que responde a la modificación del Acta CNAT 2764 efectuada por la Sala (adicionando IPC y RIPTE) en una suerte de penalidad por la imposibilidad de uso del crédito del trabajador, parecería no contemplar que la normativa laboral vigente regula en sí misma distintas penalidades para el empleador por la falta de pago en término, -que agravarán el monto de condena y serán actualizadas igualmente-, dando como resultado en el caso citado una doble imposición de penalidad ante el incumplimiento, por un lado los agravamientos indemnizatorios, y por otro, la actualización monetaria por encima de la inflación proyectada y el anatocismo generado.

Si bien es cierto que el espíritu protectorio del derecho laboral requería la imposición de una tasa de interés que compense al acreedor que se vio privado de su crédito durante un determinado período de tiempo para evitar incluso que las compañías utilicen la demora a favor y como una herramienta financiera, esta novedosa adecuación del Acta CNAT 2764 -que adiciona IPC, RIPTE y fija una fecha de capitalización anual de intereses distinta a la del traslado de la demanda debido a los créditos laborales que se originaron antes de la entrada en vigencia del Código Civil y Comercial de La Nación-, no sólo le quita al empleador posibilidad alguna de proyectar sus pasivos -toda vez que no existe forma aritmética de adelantarse a una sentencia con criterio diferente al plasmado en dicha Acta-, sino que también limita la posibilidad de salvaguardar el patrimonio, invirtiendo por ejemplo en un plazo fijo, para responder a dicha condena, toda vez que no se halla en el mercado bancario una herramienta que le permita a una suma de dinero evolucionar en consonancia con las tasas de actualización monetaria que se utilizan actualmente en la Justicia Laboral.

Tal como se ha expuesto, en la actualidad cada Sala de la CNAT es libre de elegir el método para acceder a la actualización de los intereses devengados por el

²⁷ <https://calculadoradeinflacion.com/> El ajuste de precios se realiza usando el índice de precios al consumidor. Los datos de inflación posteriores a 2017 son extraídos del INDEC. Los datos del índice de precios al consumidor anteriores fueron extraídos del trabajo Online and official price indexes: Measuring Argentina's inflation (Febrero 2012, MIT Sloan Research Paper No. 4975-12, doi:10.2139/ssrn.1906704). Este trabajo contiene los índices de inflación de Argentina desde enero de 1943. Los pronósticos de inflación de meses futuros son extraídos del Relevamiento de Expectativas de Mercado del Banco Central de la República Argentina, seleccionando la mediana de las proyecciones para cada período.

transcurso del tiempo, generando así una incertidumbre manifiesta en una eventual sentencia que no permite brindar una seguridad jurídica frente a un reclamo laboral, incluso siendo posible adelantar si culminará en una condena. De esta manera, será previsible el resultado, pero no el monto a abonar.

CAPITULO IV. PROYECTO DE REFORMA LABORAL

A. Plan de Crecimiento del Empleo

Tras un análisis exhaustivo sobre los datos aportados al presente trabajo, se propone un proyecto de reforma laboral con el objetivo de estimular la correcta registración y disminuir el desempleo.

El “Plan de Crecimiento del Empleo” no es un sistema estanco, sino un plan global para su expansión, que podrá abarcar un período sujeto a prueba de dos a cuatro años y contiene objetivos, estrategias y acciones para alcanzar las metas de crecimiento del país. Será necesario evaluar anualmente los parámetros de éxito, en comisiones designadas especialmente e integradas por expertos del derecho, economistas, sociólogos y otros profesionales abocados a la problemática en cuestión, para ajustar su enfoque según sea necesario para alcanzar sus objetivos a largo plazo.

1. Sistema de *scoring* por nómina

El primer punto del proyecto prevé un *scoring* para contrataciones de acuerdo al tamaño de la nómina de cada compañía. En este supuesto las empresas deberán determinar la cantidad de trabajadores que se encuentran en su nómina, ya sea registrados de manera correcta, deficiente o fuera de registración. Una vez establecido el número de trabajadores en relación de dependencia podrán acceder al *scoring* para su calificación en la reducción de aportes y contribuciones al Sistema de la Seguridad Social.

Este sistema se basa en un régimen de puntuación que permite a una compañía acceder a una exención impositiva premiando la contratación a través de la disminución de costos laborales, fomentando así la generación de empleo.

En otras palabras, cuánto más grande sea la nómina de empleados de una compañía, mayor será la reducción de impuestos de la que se verá favorecida, alentando incluso a requerir mayor personal para alcanzar metas que generen un beneficio en sus ingresos –a través de la reducción de costos- que, de manera simultánea, permitirá una expansión, inversión y nuevas contrataciones.

Si bien este proyecto resulta, en su espíritu, opuesto a las reglas laborales establecidas en la actualidad, donde se penaliza al incumplidor desalentando incluso a la inversión, parecería conveniente invertir la estrategia e incentivar a través de premios el cumplimiento.

Un ejemplo ayudará a clarificar el razonamiento: La empresa ARGENTINA S.A. es una reconocida cadena de supermercados, cuyos trabajadores se encuentran en su gran mayoría alcanzados por la actividad de comercio, entre otras. Se estima que el costo final del empleador es el salario neto del trabajador más un 50%. Dicha empresa cuenta con 1.000 trabajadores, por los cuales tributa como si tuviera en su nómina 1.500 aproximadamente. Con el sistema de *scoring* la compañía califica, por poseer 1.000 trabajadores a una reducción del 50% del costo laboral aplicada a la totalidad de la nómina, es decir de 1,50% pasaría a 1,25% per cápita. Si esta compañía contaría con 950 trabajadores, le sería redituable poseer 1.000 para acceder a un mayor incentivo. Al reducir el costo de la contratación, estaría en condiciones de contratar 200 trabajadores nuevos con el mismo costo que implicaba poseer 1.000. Estos 200 trabajadores nuevos participan en la expansión de la cadena de supermercados, ampliando el negocio y generando, a su vez, nuevos puestos de trabajo.

Se podrá plantear un esquema progresivo que vincule la cantidad de trabajadores con el porcentaje de reducción de costos laborales, como ser, por ejemplo, 50 o más trabajadores 10%, 250 o más trabajadores 20%, 500 trabajadores o más 30%, 750 o más trabajadores 40%, y 1.000 o más trabajadores 50%. Del porcentaje de exención surgirá la exigencia de presentar un proyecto de incorporación de personal dentro del plazo de seis meses que sea acorde al beneficio obtenido, tal como se detalló en el ejemplo.

De esto modo se requiere incentivar con un premio mayor a compañías que son generadoras de empleo y el sostén de centenas de familias argentinas. Asimismo, la reducción del costo laboral en un 50% posicionaría a la República Argentina en los primeros puestos del ranking latinoamericano para la inversión, permitiendo la expansión de las empresas nacionales y el establecimiento de las multinacionales.

2. Aplicación en PyMES

En cuanto a las pequeñas y medianas empresas (PyMES) con menos de 50 trabajadores, el tratamiento de *scoring* deberá tener una acogida diferente porque se entenderá que es una industria que se encuentra en desarrollo. Aquí será necesario crear

un programa específico que aplique el resultado de la máxima puntuación (50%), teniendo en cuenta la necesidad de éstas y la imposibilidad a corto plazo de incorporar personal. Para acceder a dicho beneficio la PyME deberá acreditar dentro de un plazo prudencial (sujeto a la reactivación económica que puede ser de doce a dieciocho meses) la incorporación de personal en al menos un 50% en relación a la nómina existente al momento de solicitar el mismo, que puede ser prorrogado si las circunstancias económicas de la actividad se encuentran justificadas, caso contrario será evaluado a la luz del régimen de penalidad detallado *infra*.

3. Financiamiento del Sistema de Seguridad Social

En cuanto al sistema de aportes y contribuciones a la Seguridad Social, es importante distinguir entre los aportes, que son las sumas retenidas al empleado, de las contribuciones, que son los importes a ingresar por parte del empleador. Durante los primeros dos años del Plan de Crecimiento del Empleo, el trabajador tendrá por integrado el sistema previsional en su totalidad, es decir, tanto los aportes como las contribuciones al 100%, con independencia de la exención otorgada a su empleador, evitando generar un daño al trabajador.

Asimismo, se implementará una reducción de los aportes, correspondientes al trabajador, para lograr un mayor poder adquisitivo frente al escenario inflacionario, logrando una desaceleración de la escala inflacionaria debido a una readecuación de las revisiones de las negociaciones paritarias de cada sector. No será necesario que el empleador abone un porcentaje mayor a la publicación del índice de precios al consumidor (IPC), sino trabajar en una reducción de costos para que el salario neto solvente la licuación salarial.

Cabe aclarar en este apartado que la negociación paritaria juega un rol fundamental en la proyección inflacionaria, dando como resultado porcentajes de aumentos salariales que se trasladan a los costos de producción e inmediatamente a la economía del adquirente del producto o servicio que se comercializa, elevando los costos de la canasta básica familiar y deteriorando el consumo. Ante una merma en el consumo, el inevitable resultado será el cierre de los establecimientos, generando aún más desempleo y pobreza en sus habitantes²⁸.

Si bien esta reducción de la carga impositiva traerá aparejadas

²⁸ <https://infobae.com/economia/2024/02/04/finde-las-ventas-se-desplomaron-hasta-40-en-enero-las-expectativas-para-febrero-y-los-planes-de-ajuste/>

contrataciones a grandes escalas y generación de empleo genuino, es necesario analizar el impacto que tendrá en la economía Nacional, específicamente en el Sistema de Seguridad Social, Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), que tiene como finalidad asegurar el cobro de la jubilación en el futuro y aportes a la Obra Social.

Pese a que la propuesta incluye una integración ficticia de los aportes y contribuciones, la misma se mantendrá incólume, ello debido a que, si bien el porcentaje ingresado al sistema será menor, se prevé que sea realizado a gran escala. Volviendo al ejemplo del supermercado ARGENTINA S.A., la pérdida de ingreso del 50% a través de la exención impositiva será recuperada con la incorporación de los nuevos 200 trabajadores debidamente registrados, y así multiplicado sucesivamente a la espera de nuevas inversiones y reactivación económica.

4. Sinceramiento laboral

El empleador contará con un plazo de tres meses para presentar un sinceramiento de la nómina de trabajadores, siendo necesario evaluar un proyecto de reducción en los aportes y contribuciones omitidos y/o un plan de cuotas que le permita hacer frente al cumplimiento, logrando de esta manera 1) Reparar el daño al trabajador que se encontraba incorrectamente registrado o fuera de registración alguna, 2) Evitar contingencias laborales y 3) Financiar el Sistema de Seguridad Social con la rectificación de los ingresos. Esto colaborará, al igual que lo mencionado en el párrafo anterior, a que el Sistema de Seguridad Social se mantenga ileso. Este régimen de sinceramiento contribuirá al descenso del empleo fuera de registración o informal.

5. Régimen de penalidades

El empleador, independientemente de su acogida al beneficio, que no regularice y/o registre debidamente los contratos de trabajo será pasible de una sanción con miras a reparar el daño efectuado al trabajador debiendo integrar en su totalidad los aportes y contribuciones omitidos correspondientes al Sistema de Seguridad Social del empleado afectado, con más las sanciones dispuestas en la Resolución General 4465/2019 de la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP).

Asimismo, el empleador que optare por el beneficio de la exención y no cumpla con la regularización de los contratos de trabajo y/o con el programa de generación de nuevo empleo establecido, el sistema de incumplimiento impondrá una sanción que implicará abonar el porcentaje actualizado de exención bonificado en su

totalidad en relación a la cantidad de trabajadores afectados y la reparación del daño integrando los aportes y contribuciones correspondientes al Sistema de Seguridad Social con más las sanciones dispuestas en la Resolución General 4465/2019 de la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP).

El dinero que sea recaudado por el incumplimiento, a diferencia de la legislación actual, será destinado:

1) En lo particular, hasta cubrir la lesión en el Sistema de Seguridad Social del trabajador damnificado, para que éste no se vea perjudicado a futuro por el incumplimiento del empleador. Esta modificación, a través de la eliminación de las multas y agravamientos indemnizatorios en supuestos de incorrecta registración del ordenamiento legal, pretende evitar un eventual reclamo judicial, reparando automáticamente el daño ocasionado al trabajador y permitiendo a la compañía una provisión. Para ello, una “Autoridad de Fiscalización” tendrá potestad para embargar las cuentas bancarias de la compañía, trabajando en conjunto con la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) y la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES).

2) El remanente de lo recaudado será destinado al “Fondo de Industrialización”.

6. Fondo de Industrialización

La propuesta de reforma laboral incluye un “Fondo de Industrialización” que se encargará de otorgar líneas de crédito a una tasa accesible para el desarrollo de la industria y promoción del empleo para aquellas compañías que hayan accedido al “Plan de Crecimiento del Empleo” y no se encuentren comprendidas en el régimen de penalidades.

La tasa de interés aplicable al crédito otorgado será una consecuencia en base al comportamiento de la compañía, tendrán prioridad y tasas más accesibles aquellas que presenten un proyecto de expansión y acrediten la generación de nuevos puestos de trabajo.

Si bien el “Fondo de Industrialización” será financiado a través de la imposición de penalidades del apartado anterior, es un sistema que se financia a sí mismo, a través del pago de las cuotas de los créditos otorgados a las compañías con más los intereses estipulados, de esta forma el dinero regresa al Fondo potenciando la industria sin desmedro del Producto Bruto Interno (PBI).

El Estado Nacional sólo intervendrá como un ente verificador de los proyectos y requisitos para el otorgamiento de los créditos destinados a la producción y el empleo.

CAPITULO V. CONCLUSIONES

A. Proyección de una economía basada en un porcentaje óptimo de personal registrado

Hasta aquí se ha analizado el contexto económico, social y político de la República Argentina a través de su evolución histórica e índices concretos que plasman la realidad del mercado laboral, haciendo una transversalidad con las teorías económicas que resultan de aplicación al entendimiento de la injerencia del Estado Nacional.

La propuesta de este trabajo de investigación radicó en proyectar, con la recopilación histórica de las decisiones tomadas hasta la fecha, un cambio estructural en las relaciones laborales que dé como resultado un porcentaje óptimo de empleo registrado a través de una necesaria reforma que impacte en la disminución del riesgo macroeconómico del país.

Para ello es necesario destacar que la propuesta de investigar “*El costo-beneficio social de una incorrecta registración*” requirió un doble enfoque, por un lado, el de estimar los costos para las compañías, y por otro, el de proyectar el beneficio social del que gozaría la sociedad si este sistema encuentra una forma de ser mejorado en su esencia con el fin de lograr un óptimo equilibrio.

Será menester, entonces, verificar teniendo en cuenta el costo social implicado en cada decisión, si el sistema de resarcimientos con el que cuenta nuestro ordenamiento legal genera un daño mayor y/o desproporcionado en la sociedad toda, como puede ser el deterioro en la creación de nuevo empleo y puesta en marcha de las inversiones con la consecuente precarización laboral, ligada a una oferta y demanda de empleo que obliga a una reducción salarial, impactando directamente en el poder adquisitivo de una población que se encuentra en su porcentaje máximo de pobreza y tasa de desempleo.

Los datos trabajados han demostrado que, en pos de resarcir un daño individual, el desmejoramiento de las condiciones laborales a nivel colectivo se encuentra en ascenso resultando impostergable una modificación de la normativa laboral en miras a solventar la crisis ocupacional.

B. Beneficios económicos y sociales

Del análisis surge que una reducción en los costos de contratación traería aparejada más y mejores inversiones, tanto a nivel nacional como multinacional, colocando a la República Argentina dentro del podio de países latinoamericanos recomendados para proyectar un negocio, pero para ello será primordial elaborar un sistema de empleo con políticas claras, seguras, alentadoras y que privilegien la puesta en marcha de una recuperación económica y social.

Además, si bien será necesario apostar a una libre regulación del mercado y el empleo hasta encontrar un “Óptimo de Pareto”, es el Estado Nacional quien deberá diseñar un esquema normativo que inspire confianza, tanto en sus cimientos como creador de nuevas políticas, como a futuro para la consolidación económica, sin dejar ningún punto a interpretación o suerte, ello en pos de mantener una seguridad jurídica apropiada y en consonancia con los contratos laborales que se originarán.

Tal como ha quedado demostrado, los altísimos costos de contratación solo contribuyen a un estancamiento del empleo, generando a su vez una precarización de los salarios reales y el consecuente índice de pobreza. Es notorio como, a través de la cristalización de la tasa de desempleo y la migración a la informalidad, se potencia la adaptación del trabajador a salarios reales que no alcanzan a solventar los requerimientos de carácter alimentario, siendo muchas veces la única alternativa aceptar una remuneración que no alcanza a cubrir las necesidades básicas y con condiciones de trabajo precarizadas debido a la escasez de la oferta laboral. A este deterioro se le adiciona el nivel inflacionario en ascenso que pesa sobre el país y licúa el ingreso familiar.

Se requiere con suma urgencia realizar un estudio profundo de las políticas de empleo que han fallado hasta la actualidad para elaborar un proyecto que revierta la crisis arraigada en la sociedad argentina. Será necesario, en primer lugar, trabajar preventivamente desde el inicio de la contratación, para que no sea necesario un sistema de agravamiento indemnizatorio ni multas que penalicen al empleador incumplidor, ya que lo que se propone es la reparación del daño automáticamente, sin necesidad de acceder a la Justicia Laboral ante un supuesto de incorrecta registración laboral.

Este trabajo de prevención dentro del ámbito empresario conllevará una reducción de costos y la posibilidad de generar un mapa de riesgos preciso y sin sobresaltos que permita una estrategia de inversión a futuro para un pronto desarrollo.

Asimismo, la creación de puentes que reduzcan impuestos invitarán a la contratación debidamente registrada, lo que implicará la posibilidad de que un mayor

porcentaje de la población pueda ingresar al sistema registral, con el beneficio de contar, por un lado, con un acceso a la salud a través de una Obra Social para el grupo familiar, aliviando incluso el Sistema de Salud Público, y, por otro lado, generando mayores ingresos al Sistema de Seguridad Social que permita actualizar a la realidad económica los montos en concepto de jubilaciones y pensiones que hoy reciben los adultos mayores que, en la mayoría de los casos, no resulta suficiente para cubrir la canasta básica familiar, deteriorando la calidad de vida en un momento tan sensible como la vejez.

Como se ha plasmado en la presente investigación, cualquier política que tenga por fin reducir el costo laboral en el inicio de la contratación fomentará el empleo. Como es de público conocimiento, muchas compañías requieren personal, pero al analizar los costos y posibles contingencias laborales desisten de la búsqueda, generando incluso una carga de trabajo mayor para el personal que ya se encuentra en su nómina, dando como resultado externalidades negativas en todas las áreas de la vida personal y un rendimiento por debajo de la línea esperada, siendo en muchos casos incompatibles con un proyecto de expansión familiar o académico.

Si desde el inicio de la contratación es posible disminuir los riesgos de incumplir con el ordenamiento legal, premiando la adecuación a la norma y atrayendo el buen comportamiento porque “será lo más conveniente”, los empleadores no deberán elegir entre “hacer el bien o el mal”, siendo la correcta registración la única forma de evitar el conflicto. Esto dará como resultado una disminución a futuro de la litigiosidad, ello debido a la reducción de reclamos por supuestos de incorrecta registración, reducción de indemnizaciones, agravamientos indemnizatorios, multas, etc, llegando incluso a contar con una provisión que les permita a las compañías nuevas inversiones, expansión en el mercado, generación de empleo, mejoramiento de las condiciones de trabajo y menor precarización, siendo también una opción para eliminar el trabajo informal.

Esta disminución en los índices de litigiosidad podrá contrarrestar el dispendio jurisdiccional, descomprimiendo a la Justicia del Trabajo e incluso permitiendo que al albergar cuestiones que requieran un tratamiento inmediato sea posible contar con una sentencia en menor tiempo, impidiendo de esta forma que se acentúe el daño perpetrado al accionante por el mero transcurso del tiempo.

Se proyecta que el daño ocasionado al trabajador que sea despedido o denuncie el contrato de trabajo, atendiendo a una mayor posibilidad de reinserción y, encontrándose desmotivado de iniciar las acciones legales para hacerse acreedor de una suma derivada de un reclamo laboral (debido a la disminución del monto total de la

liquidación que se encontrará habilitado a reclamar), disminuya.

En este supuesto no será necesario por parte del sentenciante buscar mecanismos que reparen un daño exorbitante porque el daño a reparar por parte del empleador no será tan desmedido como en la actualidad, ello debido a que la oferta de empleo será lo suficientemente grande como para encontrar un nuevo trabajo que le permita su subsistencia inmediatamente.

De esta manera, incluso las tasas de interés utilizadas en el cálculo de las indemnizaciones laborales y aplicadas por la CNAT podrán ajustarse nuevamente al interés publicado por el Índice de Precios al Consumidor (IPC), recuperando así la posibilidad de prever contingencias y resolver los conflictos de una forma más rápida y eficaz, descomprimiendo incluso el Poder Judicial.

La modificación de las reglas de juego establecidas en la industria del juicio laboral, ya sea para la parte reclamante al calcular una abultada liquidación, como para la parte demandada que se favorecía del despido jurisdiccional, implicará una seguridad jurídica que, sumado a la reducción de costos en la contratación, atraerá inversiones debido a la posibilidad de proyectar a futuro y establecer parámetros objetivos de negociación con el fin de dirimir los conflictos, en menor cantidad, que se susciten.

De las consecuencias sociales con motivo del agravamiento de los índices macroeconómicos y laborales se deduce que la reforma debe ser analizada con el rigor del impacto que puede tener una ficha de dominó: El trabajo es dignidad, pero para ser digno es necesario que se encuentre correctamente remunerado y registrado, pero para que sea correctamente remunerado y registrado debe ser rentable para las compañías y las normas deben ser coherentes sin quitar derechos ni asfixiar la producción, pero para ello deben tender a promover el empleo y la industria asegurando la sustentabilidad del hombre en la sociedad y la competitividad de la empresa en el mercado.

La disminución de la tasa de desempleo permitiría la quita de subsidios para aquellos habitantes que se encuentren inmersos nuevamente dentro del sistema laboral, permitiéndoles cubrir sus necesidades sin asistencia por parte del Estado Nacional.

En concordancia con el economista Ronald H. Coase, es el ámbito privado quien debe otorgar una calidad de vida al trabajador a partir de las ganancias que obtiene por su puesta a disposición. No halla sentido práctico que el empresario otorgue sus ganancias al Estado para que éste las reparta a la población, toda vez que el empresario puede contratar, beneficiarse de esa fuerza de trabajo y brindar la calidad de vida al

trabajador sin necesidad de intermediarios que gestionen ese dinero. El Estado retiene y reparte perjudicando a ambos sectores, motivo por el cual la tasa de desempleo se mantiene estanca, las retenciones son mayores y la calidad de vida de toda la población disminuye.

También se ha demostrado que una inyección de dinero en la economía, a través del pago del salario a los trabajadores, estimula el crecimiento económico, por lo que a menor y mayor escala, toda la sociedad podrá beneficiarse de la construcción del empleo siendo que habrá más demanda de bienes y servicios, y a su vez se necesitará más empleo para cubrirla, generando así un círculo de consumo y empleo que podrá ser proyectado a corto plazo, beneficiando incluso a pequeños, medianos y grandes productores y comerciantes, y fundamentalmente a los estratos más indefensos, promoviendo no sólo el empleo, sino un sistema eficiente de salud, educación y políticas públicas.

Para concluir este análisis es menester recordar que la República Argentina es uno de los países más ricos del mundo con respecto a alimentos y recursos naturales, pero también por la solidaridad de sus habitantes, capacidad de adaptación y búsqueda de soluciones en los momentos más difíciles. No sólo nos merecemos un país mejor, más justo, con trabajo digno, políticas claras y confianza mutua, sino que ES NUESTRO TRABAJO CONSTRUIRLO.

Universidad de
San Andrés

BIBLIOGRAFIA

A. Legislación consultada

- Código Civil y Comercial de La Nación
- Ley 20.744, Ley de Contrato de Trabajo
- Ley 24.013, Ley de Empleo
- Ley 24.557, Ley de Riesgos del Trabajo
- Ley 11.544, Ley de Jornada Laboral
- Ley 26.844, Ley de Personal de Casas Particulares
- Ley 25.323, Ley de Incremento de Indemnizaciones Laborales
- Ley 23.592, Ley Contra Actos Discriminatorios
- Ley 24.467, Ley Marco Regulatorio Para PYMES
- Ley 22.250, Ley de Régimen Laboral Obreros de la Construcción
- Ley 18.345, Ley de Procedimiento Ante la Justicia Nacional de Trabajo
- Ley 11.653, Ley de Procedimiento Ante los Tribunales de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires
- Ley 24.465, Régimen de Contrato de Trabajo
- Ley 27.555, Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo
- Ley 25.345, Prevención de la Evasión Fiscal
- Ley 23.551, Ley de Asociaciones Sindicales
- Ley 14.786, Conflictos de Trabajo, Conciliación Obligatoria
- Decreto de Necesidad de Urgencia 34/2019
- Decreto de Necesidad de Urgencia 886/2021
- Decreto de Necesidad de Urgencia 70/2023
- Resolución General 4465/2019 de la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP)

B. Jurisprudencia consultada

- “BROZMAN ANGEL ALEXIS c/ THERMALTAKE INC s/ DESPIDO”, EXPTE. N° CNT 830/2019/CA1, Sala IX, Juzgado N° 77, 27 de diciembre de 2023.
- “MARPLES BARBAGELATA JOHN HARRY ALFRED C/ FONTAINE SRL Y OTROS S/ DESPIDO” EXPTE. N° CNT 40941/2009/CA1, 24 de octubre de 2023.
- “BIANCOTTI, ENRIQUE ANSELMO C/ IPSOS ARGENTINA S.A. Y OTRO S/ DESPIDO”, EXPTE. N° 67.898/2015, Sala IV, 08 de noviembre de 2023.

- “SANTILLAN MARIA LAURA C/ ARTE RADIOTELEVISIVO ARGENTINO S.A. Y OTRO S/ DESPIDO” EXPTE. N° CNT 30562/2021/CA1, Sala VI, 29 de noviembre de 2023.

C. Doctrina consultada

- Coase Ronald H., 1960, “*El problema del costo social*”, The Journal of Law and Economics, Pag. 84 a 87.
- De Diego, Julián A., “*Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*”, 8va. edición actualizada y ampliada, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, La Ley S.A.E. e I., 2011.
- De Diego, Julián Arturo. “*Manual de derecho laboral para empresas*”, 6ª ed, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Erreius, 2021.
- Grisolia, Julio A.; “*Manual de Derecho Laboral*”, 9na. edición, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Abeledo Perrot, 2013.
- Irigoyen Testa, Matías, “*El Tope Apropiado de los Daños Punitivos*”, Revista de Responsabilidad Civil y Seguros, año XII, nro. 11, La Ley, Buenos Aires, noviembre de 2010, p. 02, ISSN 1666-4590.
- Litterio, Hebe (Aut.); “*Regímenes Laborales Especiales*”, dirigida por Foglia, Ricardo A., 2da. edición actualizada y ampliada, Tomo III, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, La Ley S.A.E. e I., 2014.
- Panozzo, Octavio R. “*Hacia una nueva indemnización por despido*”. Revista Derecho del Trabajo, Thomson Reuters, La Ley, Año LXXXIII, Número 6, Noviembre 2023, Pág. 57.
- Pigou, Arthur Cecil, 1920, “*The Economics of Welfare*”, Londres, Macmillan.
- Rodríguez Mancini, Jorge; “*Ley de Contrato de Trabajo comentada, anotada y concordada*”, 2da. edición actualizada y ampliada, Tomo III, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, La Ley S.A.E. e I., 2013.

D. Páginas Web

- <https://policonomics.com/es/>
- <https://economipedia.com/definiciones>
- <https://calculadoradeinflacion.com/>
- <https://www.nobelprize.org/>
- <https://www.afip.gob.ar/>

<https://www.indec.gob.ar/>

<https://www.boletinoficial.gob.ar/>

<https://udesa.edu.ar/biblioteca>

E. Notas periodísticas

<https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

<https://www.lanacion.com.ar/economia/ya-esta-vigente-la-nueva-ley-laboral-id111776/>

[https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/340000-](https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/340000-344999/341093/norma.htm)

[344999/341093/norma.htm](https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/340000-344999/341093/norma.htm)

<https://www.forbesargentina.com/liderazgo/las-20-tendencias-mercado-laboral-tener-cuenta-2024-n46587>

<https://www.infobae.com/economia/2021/05/04/cuales-son-los-riesgos-economicos-que-enfrentan-empresas-e-inversores-en-la-argentina/>

<https://www.indec.gob.ar/indec/web/Nivel4-Tema-4-31-58>

<https://ecolatina.com/en/2024/01/12/el-desempleo-perforo-el-6-en-el-tercer-trimestre/>

<https://www.infobae.com/economia/2023/12/05/la-pobreza-en-su-peor-nivel-desde-2001-la-uca-advirtio-que-roza-el-45-y-que-crecera-por-la-inflacion/>

<https://www.minutouno.com/economia/empleo/cuanto-cuesta-tener-un-empleado-argentina-n3041726>

<https://infobae.com/economia/2024/02/04/finde-las-ventas-se-desplomaron-hasta-40-en-enero-las-expectativas-para-febrero-y-los-planes-de-ajuste/>