

**La promoción del empleo registrado a la luz de los cambios introducidos por la “Ley de Bases”. Lo “nuevo” y lo “viejo” a la hora de regularizar las relaciones laborales en el sector privado.**

*Por Julián G. Cosso[[1]](#footnote-1)(\*)*

**I.- Introducción**

Félix A. Lamas realizó un aporte significativo a la Teoría General del Derecho que consiste en identificar ciertas dificultades, propias y específicas de la vida jurídica, que el citado autor denominó las aporías empíricas del derecho.[[2]](#footnote-2) Una de estas aporías, es decir, uno de estos problemas inesquivables y constitutivos del derecho, consiste en la oposición dialéctica entre la mutabilidad y la estabilidad del derecho. Por un lado, es necesario en el derecho una cierta estabilidad de las instituciones jurídicas, de los ordenamientos normativos y hasta de los contextos sociales y políticos para tener una vida jurídica razonable y ordenada, porque un mínimo de estabilidad y de continuidad es condición imprescindible para que los justiciables, los sujetos de derecho y los agentes jurídicos en general puedan tener cierta previsibilidad, ajustando sus conductas a esas pautas estables.

Sin embargo, por otro lado, hay cambios de todo tipo que afectan la vida social y jurídica. Hay progreso, hay crisis y hasta hay revoluciones que trastocan todo un orden social, político y jurídico. La realidad social, las situaciones y las condiciones existenciales del ser humano no son idénticas a lo largo del tiempo, sino que cambian, según lo pone de manifiesto la evidencia empírica. Y esas modificaciones, esas situaciones novedosas exigen que el derecho también cambie para adecuarse a las nuevas realidades, tal y como se ha visto plasmado días atrás, cuando finalmente se aprobó la denominada “Ley de Bases” impulsada desde inicios del 2024 por el gobierno de Javier Milei.

Numerosos son los cambios, introducciones y modificaciones a nivel general y, muy en particular, en torno al ámbito del derecho laboral argentino y las implicancias prácticas que se desglosan en el Título V denominado “Modernización Laboral”.

Ahora bien, notoriamente en un apartado distinto y antecesor, el Título IV (denominado en carácter separado “promoción del empleo registrado”), establece un marco legal para la promoción del empleo registrado, apuntando a la regularización de las relaciones laborales en el sector privado. Este análisis doctrinal desglosará y evaluará cada uno de los artículos incluidos en este título, examinando su propósito, alcance y posibles implicancias para empleadores y trabajadores, a la expectativa de la reglamentación que aún resta producirse por parte del Poder Ejecutivo.

**II.- Análisis del articulado**

Artículo 76: Regularización de las Relaciones Laborales

El mentado permite a los empleadores regularizar las relaciones laborales existentes en el sector privado que se hayan iniciado antes de la promulgación de la ley. Esta regularización puede abarcar tanto relaciones laborales no registradas como deficientemente registradas. El propósito y alcance, resulta ser facilitar la incorporación de trabajadores al sistema formal, incentivar a los empleadores a cumplir con las normativas laborales sin temor a represalias o sanciones previas, y mejorar finalmente la protección social y laboral de los trabajadores.

Artículo 77: Reglamentación y Efectos de la Regularización

El Artículo 77 delega al Poder Ejecutivo la reglamentación de los efectos de la regularización de relaciones laborales. Los efectos pueden incluir:

a) Extinción de acciones penales y condonación de infracciones, multas y sanciones relacionadas.

b) Baja del Registro de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL) para infracciones previas, siempre y cuando se regularicen a todos los trabajadores afectados y se paguen las multas correspondientes.

c) Condonación de deudas por aportes y contribuciones impagas a varios subsistemas de la seguridad social.

El propósito y alcance, en este punto, es crear un marco normativo que facilite la regularización con incentivos claros para los empleadores, al igual que reducir la carga financiera sobre los que opten por regularizar las relaciones laborales, con un *alivio* financiero significativo, buscando ser ello el aliciente necesario para incentivar la regularización. Finalmente, el articulado busca dejar asegurado el hecho de que los trabajadores regularizados podrán acceder a beneficios de seguridad social y mejorar su estabilidad laboral.

Artículo 78: Derechos de los Trabajadores Regularizados

El Artículo otorga a los trabajadores regularizados el derecho a computar hasta 60 meses de servicios con aportes, calculados sobre un salario mínimo, para cumplir con los años de servicios requeridos para la obtención de la prestación básica universal y el beneficio de prestación por desempleo, con el propósito de compensar a los trabajadores regularizados por períodos no registrados y asegurar que puedan acceder a beneficios previsionales y de desempleo.

Artículo 79: Plazo para la Regularización

El Artículo 79 establece un plazo de 90 días corridos, a partir de la entrada en vigencia de la reglamentación, para que se efectivice la regularización de las relaciones laborales.

Posterior y finalmente, los artículos 80 y 81 determinan el *modus operandi* a ser llevado a cabo en el marco de los juicios vigentes (artículo 80) y fija las pautas para que la AFIP, sobre todo, no intervenga en el lapsus de tiempo en que la Ley de Bases y su correspondiente reglamentación terminen de asentar las posibilidades para cumplimentar el texto de la flamante ley.

**III.- Contexto y justificación del Título IV**

No es novedad que en nuestro país gran parte de la fuerza laboral se encuentre en la informalidad, con datos crecientes del INDEC en relación a ello y la sumatoria de *monotributistas* que acreditan tal hecho. Ello implica, entre otros factores, la falta de acceso de los trabajadores a beneficios sociales y de la seguridad social, con profundas implicancias que engloban la recaudación fiscal, la estabilidad del mercado laboral, y en definitiva la calidad -como corolario- de la vida de los trabajadores.

La Ley de Bases surge como respuesta a estas problemáticas, proponiendo un marco normativo que fomente la formalización del empleo y, por ende, contribuya a la estabilidad económica. El Título IV se centra en establecer incentivos y obligaciones tanto para empleadores como para trabajadores, buscando revertir la tendencia de la informalidad laboral y separándose, de tal manera, del Título V y la *modernización* del mercado que plantea tal título. En efecto de lo dicho, nótese que surgen incentivos fiscales y económicos para las empresas que regularicen de aquí en más a los trabajadores informales, al igual que se promueven medidas específicas para avanzar hacia un sistema diametralmente opuesto a, sobre todo, la antigua ley 24.013. En este marco, la implementación será, ciertamente, un desafío puesto que el éxito de toda medida dependerá, en gran parte, de la capacidad del Estado (o de quien sea designado) para fiscalizar y controlar las medidas nuevas de manera eficiente. En tal sentido, resulta menester comparar “lo nuevo” de este Título y ley *versus* “lo viejo” plasmado, sobre todo, en la faz punitiva que supo -hasta el día de hoy- desplegar la ley de empleo Nº 24.013, tal y como desarrollaremos a continuación.

**IV.- Comparación entre el Título IV y la Ley Nº 24.013**

La añosa ley Nº 24.013 conocida como la *ley de empleo*, tuvo como objetivo principal en su momento fundacional exactamente lo mismo, en rigor, que el Título IV de la “Ley de Bases” nos viene a proponer: regularización del empleo no registrado, la promoción y defensa del empleo, y la protección de los trabajadores desempleados, estableciendo un marco para la indemnización por despido injustificado y la creación de incentivos para la generación de empleo.

En efecto, y con los años, el principal uso en rigor de verdad que terminó teniendo la ley Nº 24.013 fue el aspecto y la faz punitiva, al materializarse en sede judicial con importantes multas en contra de quien no registrara la relación (artículo 8) o lo hiciere más tarde o deficientemente (artículos 9 y 10), finalmente estableciendo una presunción a favor del trabajador para el caso en que se lo despidiese dentro de los dos años posteriores de que se practicase intimación por tal deficiencia (artículo 15). Mucho se ha hablado, desde el año 1991, de cómo los abogados supuestamente usaban tales articulados para promoción de la denominada *industria del juicio,* temática que ciertamente excede al marco y objetivo del presente -y somero- análisis, no obstante resulta menester destacar que, si se analizan ambos instrumentos, se arriba a pequeños cambios, siendo los principales las medidas punitivas (el REPSAL, por caso, los controles y fiscalizaciones a las empresas, al igual que las indemnizaciones adicionales que la ley permitía reclamar a los trabajadores en sede judicial).

**V.- Conclusión y reflexiones finales, a la luz de la novedosa incorporación de la “Ley de Bases”**

Ciertamente la introducción de cualquier cambio o intento de modernización en materia laboral plantea numerosos desafíos, diálogos entre actores de poder, muchas dudas y pocas certezas iniciales, no solamente por el carácter novedoso sino porque toda nueva forma de contratación o vinculación laboral genera repercusiones, más o menos visibles, en el marco jurídico laboral.

Por otro lado, es dable resaltar que la reforma traída en análisis, en conjunto con el Título V de *modernización laboral,* se presenta como la mayor de las reformas laborales de los últimos tiempos, intentando con ello incluir y modernizar un esquema laboral que permita facilitar nuevas formas de contratación y poniendo de manifiesto la harta necesidad que se tenía de modernizar la ley para lograr mayor competitividad nuestro país.

La vertiginosidad, además, que se genera en el mundo del trabajo cada vez es mayor, con nuevas innovaciones y pensamientos que tornaban menester e imperiosa la incorporación y *nuevo aire* de las reformas hasta aquí analizadas, en conjunto con el Título V.

En comparación con la Ley 24013, el Título IV de la Ley de Bases introduce un enfoque más robusto y moderno para la promoción del empleo registrado y la sanción del empleo no registrado. Las sanciones incrementadas, combinadas con incentivos para la regularización y mejoras en los mecanismos de inspección, tienen el potencial de mejorar significativamente el cumplimiento de las normativas laborales y la protección de los trabajadores en Argentina. La efectividad de estas medidas dependerá en gran medida de su implementación y la capacidad del Estado para realizar controles efectivos y continuos, y ello es lo que deberá verse de aquí en adelante para juzgar los cambios que, si bien bienvenidos, siempre se presentan con más dudas que certezas por el arraigo que la ley tiene en la sociedad, tal y como sostenía el maestro Lamas[[3]](#footnote-3).

Citar: elDial DC3478  
copyright © 1997 - 2024 Editorial Albrematica S.A. - Tucumán 1440 (CP 1050) - Ciudad Autónoma de Buenos Aires - Argentina

1. (\*) Abogado especialista en derecho empresarial (UBA), Magister en Derecho Económico Empresario (UCA), socio fundador de CYT Abogados. [↑](#footnote-ref-1)
2. Lamas, F. (1991): “La experiencia jurídica”, Instituto de Estudios Filosóficos Santo Tomas de Aquino, Buenos Aires, 228-232 pp. [↑](#footnote-ref-2)
3. Lamas, 1991, *op cit.* [↑](#footnote-ref-3)