

11) Mi relación laboral no está registrada, estoy en negro: ¿qué derechos tengo? ¿Qué debo hacer ante esta situación?

RESPUESTA PREGUNTA NRO. 11

Actualmente, alrededor del 40% de los contratos de trabajo son clandestinos, es decir, no están registrados y a los trabajadores bajo estas condiciones, en su gran mayoría, no se les reconoce, total o parcialmente, derechos emanados de leyes laborales, lisamente se los priva de toda protección de la seguridad social (no cobran asignaciones familiares, no tienen cobertura de una ART con ocasión de sufrir accidentes de trabajo, no gozan de tutela por desempleo en el supuesto de perder el trabajo, no tienen derecho a una jubilación por invalidez en caso de incapacitarse, ni sus viudas cobran pensión en caso de muerte) y carecen de la atención de la Obra Social del gremio correspondiente a la actividad industrial, comercial o de servicios a la cual se dedican.

En síntesis, se dice que la relación no está registrada -o, como se dice comúnmente, está "en negro"- cuando al trabajador no se le entregan copias de los recibos de sueldo, ni se le efectúan aportes a la seguridad social.

Es de suma relevancia destacar que, por el carácter protectorio que tiene el Derecho del Trabajo, aunque no exista contrato por escrito -o en el caso de que el contrato de trabajo no esté registrado en la medida que efectivamente exista una relación de empleo, el trabajador se encuentra amparado por toda la normativa laboral, entre la que cabe destacar la Ley de Contrato de Trabajo y el Convenio Colectivo de Trabajo de su actividad.

El contrato de trabajo existe aunque no esté registrado. Una vez despejada esta duda cabe señalar cuáles son los caminos que debe adoptar un trabajador para que se le reconozca o "blanquee" la relación de Trabajo.

En este sentido, la Ley 24.013 otorga al trabajador la facultad de intimar por telegrama obrero gratuito a su empleador a fin de registrar debidamente la relación de trabajo y proceder a abonar otros rubros adeudados como los salarios, aguinaldo, vacaciones, etcétera.

Para ello, es aconsejable consultar a un abogado a fin de que redacte correctamente la intimación pertinente.

Si el empleador regulariza el contrato de trabajo con los datos reales referidos a su vínculo laboral y abona los rubros adeudados, el trabajador habrá conseguido su objetivo. Por el contrario, si el empleador niega la existencia del contrato laboral, el trabajador tiene

el derecho de considerarse despedido y reclamar las indemnizaciones por el despido arbitrario emergentes de la LCT más las provenientes de la Ley 24.013, lo cual implica el cobro de una multa equivalente al 25% de los salarios abonados durante el período sin registración, más la duplicación de la indemnización por despido.

El trabajador -en razón del estado de necesidad que tiene para acceder y conservar su puesto de trabajo- se somete a una contratación en fraude a la ley y no la cuestiona durante la vigencia del vínculo. Sin embargo, esa conducta no determina la pérdida de los derechos legales y convencionales, irrenunciables para el trabajador.

En medio de esta situación irregular, de pronto, un día el empleador le comunica al trabajador que prescinde de sus tareas, que no desea que siga trabajando. Esta comunicación se efectúa normalmente en forma verbal, porque el empleador no va a reconocer por escrito la irregularidad de la contratación.

En esta oportunidad es aconsejable que el trabajador proceda, entonces, a intimar telegráficamente a su empleador por la debida registración laboral, rigiendo a partir de entonces el escenario comentado en los párrafos precedentes.