



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE TUCUMÁN



FACULTAD DE
CIENCIAS ECONOMICAS
UNIVERSIDAD NACIONAL TUCUMAN

EMPLEO NO REGISTRADO

Autores: Albornoz, María
Muñoz, Alejandra

Director: Cekada, Katia

2015

Trabajo de Seminario: Contador Público Nacional

RESUMEN

El presente trabajo de seminario consistió en la investigación sobre el trabajo no registrado en Argentina.

A lo largo de esta obra, en los capítulos I, II y III se desarrollan los conceptos del derecho del trabajo, su aplicación en Argentina y los aspectos relacionados con los contratos de trabajo, citando principalmente la Ley de Contrato de Trabajo (LTC).

En capítulos posteriores se presentan los conceptos, antecedentes y características del trabajo no registrado, destacándose un apartado sobre el impacto de la situación de pandemia por coronavirus, la cual expone, de manera mucho más visible, la realidad sobre la informalidad laboral en nuestro país.

PROLOGO

El trabajo no registrado es uno de los principales problemas que enfrenta el mercado de trabajo argentino desde hace varias décadas. Sin embargo, pese a la mejora sostenida en los últimos años, continúa representando una preocupación central del Gobierno Nacional.

Se puede encontrar algunos antecedentes de este fenómeno en las políticas neoliberales implementadas durante las décadas pasadas cuyas consecuencias fueron nefastas para las condiciones laborales de los trabajadores. A partir de mediados de los años 70 con el quiebre del orden democrático y del modelo productivo de “industrialización sustitutiva de importaciones”, se inició un régimen neoliberal en lo económico y represivo en términos de libertades individuales y colectivas, que promovió y generó un profundo debilitamiento de las instituciones laborales. Este proceso dio lugar a un incremento del empleo no registrado sin antecedentes en nuestro país. La incidencia de la informalidad laboral (de los asalariados), entre 1980 y 2000, prácticamente se duplicó. La extensión de la problemática se instaló de manera estructural ya que no se modificó con el devenir de la actividad económica: incluso en distintos períodos de crecimiento económico y con diferentes políticas, la informalidad laboral mantuvo su tendencia ascendente.

Cuando aumenta la tasa de desempleo y disminuye la actividad económica, el empleo no registrado suele aumentar debido a que los trabajadores cuentan con menos poder de negociación para mejorar sus condiciones laborales y los puestos que se crean tienden, en su mayoría, a ser de menor calidad.

Los datos del Instituto Nacional de Estadística y Censo (INDEC) revelan que la provincia de Tucumán registra la mayor tasa de informalidad del país con una cifra sobre trabajo no registrado muy cercana al 50%, lo que la hace acreedora de la condición de “capital nacional del empleo no registrado”.

Actualmente, a este fenómeno estructural del trabajo no registrado, con sus correspondientes características y consecuencias poco deseables, se debe sumar el contexto mundial de la pandemia del coronavirus, el cual está produciendo graves

consecuencias en la dinámica de la actividad económica, con repercusiones directas en el empleo y los ingresos laborales, tanto en la Argentina como en la mayoría de los países.

CAPITULO I

INTRODUCCION AL **DERECHO DEL TRABAJO**

Sumario: 1.- Concepto de Derecho del Trabajo. 2.- Elementos principales. 3.- Caracteres. 4.- Fuentes del Derecho del Trabajo. 5.- Principios del Derecho del Trabajo.-

1.- Concepto de Derecho del Trabajo:

Se entiende al Derecho del Trabajo como el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones (pacíficas y conflictivas) que surgen del hecho social del trabajo dependiente, y las emanadas de las asociaciones sindicales, cámaras empresariales y grupo de empleadores, entres sí y con el Estado.

2.- Elementos principales:

- ✓ El trabajo humano libre y personal;
- ✓ La relación de dependencia

✓ El pago de la remuneración como contraprestación

3.- Caracteres:

- 1) Es un derecho dinámico: en permanente formación y en constante evolución.
- 2) Es un derecho de integración social: sus principios y normas obedecen al interés general y se vinculan con la realidad social.
- 3) Es profesional: se ocupa del hombre por el hecho del trabajo.
- 4) Es tuitivo: protector, tutelar del trabajador que es la parte más débil en la relación laboral. Su fundamento es la desigualdad en el poder negociado entre trabajador y empleador.
- 5) Es un derecho especial: se aplican las normas del derecho del trabajo sobre las del derecho civil, que tienen carácter complementario o supletorio.
- 6) Es autónomo: tiene autonomía científica, legislativa y didáctica que le permite resolver de motu proprio el objeto de la materia. Esa independencia no es absoluta ni se trata de un derecho de excepción: la autonomía es relativa, ya que el derecho está interrelacionado entre sus distintas partes.

4.- Fuentes del Derecho del Trabajo:

El art. 1 de la L.C.T enumera las fuentes del derecho del trabajo, al expresar que el contrato de trabajo y la relación de trabajo se rigen por:

- Ley de Contrato del Trabajo
- leyes y estatutos profesionales;
- convenciones colectivas o laudos con fuerza de tales;
- Por la voluntad de las partes;
- usos y costumbres.

Se trata de una enumeración meramente enunciativa y que no consagra un orden de prelación

Se han omitido:

- ✓ Constitución nacional
- ✓ Tratados y concordatos que tienen jerarquía superior a las leyes

5.- Principios del Derecho del Trabajo:

Los principios generales del derecho son pautas superiores emanadas de la conciencia social sobre la organización jurídica de una sociedad. Son las reglas inmutables e ideas esenciales que forman las bases en las que se sustenta todo el ordenamiento jurídico-laboral.

Su finalidad es proteger la dignidad del trabajador y proyectar su eficacia.

Se pueden establecer cuatro funciones:

- Orientadora e informadora: ilustra al legislador y delimita su actuar conforme a las pautas superiores, es una función de política legislativa, ya que orienta a quien debe sancionar una ley y sirve como fundamento del ordenamiento jurídico.
- Normativa o integrativa: es un instrumento técnico para cubrir una laguna del ordenamiento jurídico; integra el derecho, actuando como fuente supletoria en caso de ausencia de la ley.
- Interpretadora: fija reglas de orientación al juez o al intérprete de la norma en las controversias y lo conduce hacia la interpretación correcta.
- Unificante o de armonización de política legislativa y judicial: ya que vela por la seguridad jurídica al preservar la unidad sistemática del derecho, evitando que tanto el legislador como el juez se aparten del sistema.

Principio Protectorio

Tiene como finalidad proteger la dignidad del trabajador en su condición de persona humana. Consiste en distintas técnicas dirigidas a equilibrar las

diferencias preexistentes entre trabajador y empleador, para evitar abusos propios del poder de negociación. Se manifiesta en tres reglas:

- a) In dubio pro operario: es una directiva dirigida al juez (o al intérprete) para el caso de existir una duda razonable en la interpretación de una norma. La L.C.T. dispone que “si la duda o ambigüedad recayese en la interpretación o alcance de la ley, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador”. Esta regla no es aplicable en los casos de valoración de pruebas en un litigio judicial, en el momento de fallar el juez debe tener la plena convicción de la razón de quien resulte vencedor en el pleito.
- b) Regla de la aplicación de la norma más favorable: así como en el caso anterior la duda recaía en la interpretación de una norma, aquí se presentan dos o más normas aplicables a una misma situación jurídica; en tal caso, el juez debe, necesariamente, inclinarse por aquella que resulte más favorable al trabajador, aunque sea de jerarquía inferior.
- c) Regla de la condición más beneficiosa: esta dispone que cuando una situación anterior es más beneficiosa para el trabajador se la debe respetar: la modificación debe ser para ampliar y no para disminuir derechos.

Efectos: el contrato no puede ser modificado en perjuicio del trabajador por debajo del orden público laboral. La L.C. T dispone que “las cláusulas del contrato de trabajo que modifique en perjuicio del trabajador normas imperativas consagradas por ley o convenciones colectivas de trabajo serán nulas y se consideraran sustituidas .de pleno derecho por estas”.

Principio de Irrenunciabilidad de los derechos

La renuncia puede ser definida como “el abandono voluntario de un derecho mediante un acto jurídico unilateral”. El derecho del trabajo considera que

cuando el trabajador renuncia a un derecho lo hace por falta de capacidad de negociación o por ignorancia, forzado por la desigualdad jurídico-económica existente con el empleador.

La L.C.T procura evitar esas renunciaciones y por eso declara que la renuncia no tiene validez y es inoponible al trabajador e ineficaz jurídicamente.

Se ha definido doctrinariamente la Irrenunciabilidad como la imposibilidad jurídica del trabajador de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho del trabajo en su beneficio.

“Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas, ya sea al tiempo de su celebración o por su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción”.

Excepciones: el principio de Irrenunciabilidad de los derechos presenta distintas excepciones:

Transacción	Acto jurídico bilateral por el cual las partes, haciéndose concesiones recíprocas, extinguen obligaciones litigiosas o dudosas: cada una cede parte de sus derechos
Conciliación	Consiste en un acuerdo suscrito por el trabajador y el empleador y homologado por autoridad judicial o administrativa. Es una forma habitual de finalización del proceso.
Renuncia al Empleo	La L.C.T fija requisitos especiales que hacen a la validez de la renuncia, “la extinción del contrato por renuncia del trabajador, medie o no preaviso, como requisito para su validez, deberá formalizarse mediante despacho telegráfico colacionado, cursado personalmente por el trabajador a su empleador, o ante la autoridad administrativa del trabajo”. La L.C.T se asegura que la decisión del trabajador no tenga vicios

	y sostiene que no se presume la renuncia.
Prescripción	Es una forma de extinción de la acción por el transcurso del tiempo. En el derecho del trabajo, la abstención de ejercer un derecho, es decir, la inactividad o desinterés durante el término de dos años desde que el crédito es exigible, produce la extinción de la acción. En materia de seguridad social, el plazo de prescripción es de diez años.
Caducidad	Se pierde el derecho por el transcurso de un plazo legal, es decir que si el trabajador, dentro de un plazo determinado, no ejerce su derecho, se extingue y pierde la posibilidad de ejercer en el futuro el reclamo pertinente.
Desestimiento de la acción y del derecho	En cualquier estado de la causa anterior a la sentencia, las partes, de común acuerdo, podrán desistir del proceso manifestándolo por escrito al juez quien, sin más trámite, lo declarara extinguido y ordenara el archivo de las actuaciones. Cuando el actor desistiera del proceso después de notificada la demanda, deberá requerirse la conformidad del demandado, a quien se dará traslado notificándosele personalmente o por cédula, bajo apercibimiento de tenerlo por conforme en caso de silencio. Si mediare oposición, el desistimiento carecerá de eficacia y proseguirá el trámite de la causa”.

Principio de continuidad de la relación laboral

En caso de duda entre la continuidad o no del contrato de trabajo, debe resolverse en favor de la existencia de un contrato por tiempo indeterminado. El contrato de trabajo tiene vocación de permanencia, esto otorga seguridad y tranquilidad al trabajador desde un punto de vista económico y psicológico, y se vincula con el concepto de estabilidad, es decir, la expectativa de conservar su empleo mientras cumpla adecuadamente con las obligaciones contractuales.

Principio de primacía de la realidad

Este principio otorga prioridad a los hechos, es decir, a lo que efectivamente ha ocurrido en la realidad, sobre las formas o apariencias o lo que las partes han convenido: el contrato de trabajo es un “contrato-realidad”. En caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos suscritos por las partes debe darse preferencia a los hechos. El hecho de la prestación del servicio presupone la existencia del contrato de trabajo.

La LCT establece que será nulo todo contrato por el cual las partes hayan procedido con simulación o fraude a la ley laboral, y la relación se regirá por la LCT. Por ejemplo:

- simulación ilícita: es cuando se pretende disfrazar la verdadera naturaleza de la relación bajo figuras extra laborales (locación de servicios)

- actuación fraudulenta: ajustando el comportamiento a las disposiciones legales se busca evadir el fin previsto por ellas. Para evitarlo, la legislación laboral establece la responsabilidad solidaria del empleado encubierto. Ejemplo: suscribir recibos en blanco.

Principio de buena fe

Es un principio y un deber de conducta recíproco de las partes que si bien no es específico del derecho del trabajo, adquiere esencial relevancia, ya que el contrato no solo contiene prestaciones de carácter patrimonial, sino también deberes de conducta. Las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y un buen trabajador.

Principio de no discriminación e igualdad de trato

La L.C.T se refiere a este principio que comprende la obligación del empleador de no discriminar por razones de sexo, religión, estado civil, raza, ideas políticas, razones gremiales, de edad, etc., lo que también. Puede hacerse efectivo al aspecto físico y a la discapacidad.

Lo que prohíbe la ley son las discriminaciones arbitrarias; no impide que el empleador otorgue un trato desigual en situaciones desiguales: el principio se refiere a identidad de situaciones.

Principio de equidad

Puede definírsela como la justicia del caso concreto. Resulta de trascendental importancia cuando la aplicación de una norma a un caso determinado produce una situación “disvaliosa” o no querida por el propio legislador.

Principio de justicia social

Es un concepto amplio y consiste en dar a cada cual lo que le corresponde a fin de lograr el bien común. Cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas análogas, se decidirá conforme a los principios de la justicia social.

Principio de gratuidad

Es el principio que garantiza el acceso gratuito de los trabajadores a la justicia para reclamar por sus derechos; se materializa en la exención a los trabajadores del pago de la tasa de justicia. Se trata de evitar que los trabajadores resignen sus derechos por falta de recursos económicos.

La ley establece para los trabajadores dependientes un servicio de telegramas y cartas documentos gratuitos para el remitente.

Principio de razonabilidad

Es un principio general del derecho que opera como filtro en la aplicación de interpretaciones “disvaliosa” de una norma o de determinadas situaciones. Se trata de un accionar conforme a la razón y a determinadas pautas de conducta que resultan lógicas y habitual.

CAPITULO II

EL DERECHO DEL TRABAJO **EN LA REPUBLICA ARGENTINA**

Sumario: 1.- Antecedentes del Derecho del Trabajo. 2.- El artículo 14 bis de la Constitución Nacional Argentina. 3.- Definición de trabajador.-

1.- Antecedentes del Derecho del Trabajo:

El Derecho del Trabajo está consagrado en pactos, declaraciones internacionales y en la Constitución Nacional. En 1949, durante el primer gobierno de Juan Domingo Perón, se promulgó una Constitución Nacional que fue derogada en 1956. En el artículo 37 de esa Constitución se establecía el derecho al trabajo y los derechos del trabajador. Luego de ser derogada, esos derechos quedaron en incorporados en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional que está vigente en la actualidad.

En la Argentina, durante la década de 1990 la situación de los trabajadores se precarizó como consecuencia de la aplicación de políticas neoliberales y el retiro

del Estado, como lo fueron el dictado de la Ley N° 24013, Ley de empleo en el año 1991 y la reforma de la Constitución Nacional en el año 1994.

En la actualidad, las políticas en materia laboral tienden a revertir esa situación fomentando la inserción social a través de la generación de empleo.

2.- El artículo 14 bis de la Constitución Nacional Argentina:

El art. 14 bis de la Constitución Nacional incorporado en la reforma de 1957 establece:

"El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna."⁽¹⁾

Dicho artículo distingue:

⁽¹⁾ Art. 14 bis, Constitución de la Nación Argentina.

- 1) Primera parte:
 - a) condiciones de trabajo en orden a:
 - a. prestación en sí del servicio,
 - b. remuneración,
 - c. duración,
 - d. control y colaboración en la empresa.
 - b) asociación sindical.

- 2) Segunda parte:
 - a) derechos gremiales.

- 3) Tercera parte:
 - a) seguridad social.

3.- Definición de trabajador:

Se denomina trabajador a la persona que presta servicios que son retribuidos por otra persona, a la cual el trabajador se encuentra subordinado, pudiendo ser una persona en particular, una empresa o también una institución.

El trabajador, para poder desempeñarse como tal debe tener la edad legal que en su país debe tener para convertirse en tal, por ejemplo, dieciocho años. En caso de que el trabajador no tenga dicha edad, y aun así trabaje, se lo considera trabajo infantil, lo cual en la mayoría de los países constituye, por parte de quien lo emplea, una violación de las leyes.

En caso de que el trabajador realice sus trabajos de manera involuntaria o sea forzado a realizar un tipo de trabajo que él no desea o no presta su voluntad para hacerlo, es considerado como servidumbre o más conocido como esclavitud.

CAPITULO III

CONTRATOS DEL

DERECHO DEL TRABAJO

Sumario: 1.- Contrato del trabajo según LCT. 2.- Elementos. 3.- Caracteres. 4.- Relación de trabajo. 5.- Partes del contrato de trabajo. 6.- Requisitos del contrato de trabajo.-

1.- Contrato del trabajo según LCT:

Art 21: Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma y denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de esta, durante un periodo determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres.

2.- Elementos:

- ✓ Existe un acuerdo de voluntades para que cada parte cumpla sus obligaciones;
- ✓ Se trata de un servicio personal (persona física, no jurídica o ideal)
- ✓ No tiene relevancia la denominación asignada por las partes ni las formas. El contrato es el acuerdo en sí mismo
- ✓ No importa el plazo
- ✓ El trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo;
- ✓ El empleador asume el compromiso del pago de una retribución;
- ✓ El empresario organiza y aprovecha el trabajo, y asume los riesgos del negocio.

3.- Caracteres:

- Consensual: se perfecciona por el mero consentimiento de las partes
- Personal: es personalísimo respecto del trabajador y se sustenta en las características personales del contratado
- Carácter dependiente del trabajo: existe una subordinación técnica, jurídica y económica entre el trabajador y el empleador.
- De tracto sucesivo: se desarrolla por medio de prestaciones repetidas en el tiempo; es un contrato de ejecución continuada.
- No formal: hay libertad de formas ya que no se exigen formas determinadas para su celebración
- Oneroso: tiene contenido patrimonial, el contrato se presume oneroso y el pago de la remuneración es una obligación esencial del empleador.
- Bilateral y sinalagmático: existe reciprocidad en las posiciones jurídicas, los derechos y obligaciones del trabajador se corresponden con los del empleador y viceversa.

- Conmutativo: Existe equivalencia en las prestaciones (las ventajas para las partes no dependen de un acontecimiento incierto, no aleatorio)
- Típico: tiene una regulación propia contemplada en la L.C.T que admite modalidades especiales relativas al tiempo a la forma de la prestación de los servicios y que lo distinguen raramente de otros contratos

4.- Relación de trabajo:

Art 22: Habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de esta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le de origen.

Es la prestación efectiva de las tareas, que puede consistir en ejecución de obras, actos o servicios. Es una situación de hecho que manifiesta una relación de dependencia.

La ley considera que quien trabaja en relación de dependencia celebró con anterioridad un acuerdo tácito, que resulta válido ya que el contrato de trabajo es informal. Para evitar que el empleador use los servicios del trabajador y luego desconozca el vínculo por falta de contrato, siempre que los efectos de la relación jurídica sean similares a los del contrato de trabajo (salvo que un 3° de buena fe lo desconozca y se oponga a la prestación).

Los efectos del incumplimiento del contrato, antes del inicio de la prestación de servicios remite a la acción de daños y perjuicios del derecho civil: como mínimo se debe pagar una remuneración no menor a 1 mes de la remuneración convenida.

Puede existir contrato de trabajo sin relación de trabajo, circunstancia que sucede cuando el trabajador estipula en un contrato que comenzara a prestar tareas para el empleador en fecha futura.

En cuanto a la responsabilidad precontractual, la parte que hubiera perjudicado a la contraria debe reparar los daños ocasionales (en caso de frustración del contrato).

En el caso del trabajo en negro, se considera que hay contrato y relación de trabajo, ya que hay acuerdo de voluntades y prestación de actividad.

5.- Partes del contrato de trabajo:

El contrato de trabajo da origen a una relación jurídica entre dos sujetos, trabajador y empleador que se obligan recíprocamente a cumplir determinadas prestaciones

Trabajador (art 25): Se considera trabajador a la persona física que se obligue o preste servicios en relación de dependencia y en forma personal a cambio del pago de una retribución. No pueden ser considerados trabajadores las entidades colectivas, los autónomos, ni los incapaces. Se lo puede definir conforme a ciertos rasgos distintivos:

- ✓ persona física.
- ✓ presta servicios bajo la dependencia de otros, en calidad de subordinado.
- ✓ la prestación es personal.

Auxiliares del trabajador (art 28): es un caso de intermediación del trabajador. Son aquellas personas que ayudan al dependiente en la realización de sus tareas, al disponer que, si estuviese expresamente autorizado por el empleador a servirse de ellos, los auxiliares serán considerados dependientes del empleador. Si no están autorizados no existe vínculo laboral. Un trabajador no puede ser empleador (de dicho auxiliar) ya que no es empresario y no tiene un establecimiento a su cargo.

Socio empleado (art 27): es aquella persona que aun integrando una sociedad presta a esta su actividad en forma principal y habitual con sujeción a las instrucciones o directivas que se le impartan. La L.C.T considera al socio empleador

como trabajador dependiente, sin perjuicio del reconocimiento de los derechos emergentes de su calidad de socio. Excepción: sociedades de familia entre padres e hijos.

Empleador (art 26): Este es la otra cara de la moneda en la relación de trabajo. Es quien contrata al trabajador, dirige y organiza sus tareas y abona su remuneración. Se considera empleador a la persona física o conjunto de ellas, o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador. Se trata de una persona física o jurídica que organiza y dirige el trabajo prestado por el trabajador dependiente, contando, además, con facultades de control y disciplinarias. En un concepto amplio incluiríamos:

- ✓ personas físicas o conjuntos de ellas (excepto incapaces)
- ✓ personas jurídicas, tenga o no personalidad jurídica propia. Pueden ser personas jurídicas de carácter público y privado, sociedades irregulares o, de hecho

Algunos conceptos relacionados:

Empresa (art 5): organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos. Si hay ausencia de empresa no existe relación de trabajo

Empresario (art 5): es quien dirige la empresa por sí, o por medio de otras personas, y con el cual se relacionan jerárquicamente los trabajadores, cualquiera sea la participación que las leyes asignen a estos en la gestión y dirección de la empresa.

Establecimiento (art 6): unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa, a través de una o más explotaciones.

6.- Requisitos del contrato de trabajo:

Consentimiento	<p>Consiste en la exteriorización de la voluntad de las partes contratantes de realizar un contrato con determinado objeto; puede ser expreso (verbalmente, por escrito o por signos inequívocos) o tácito (mediante hechos o actos que lo presupongan).</p> <p>Generalmente se presenta en forma verbal respecto a las condiciones de trabajo, horario, duración de la jornada y remuneración.</p> <p>Art 45: el contrato debe manifestarse por propuestas hechas por una de las partes dirigidas a otra y aceptadas por esta, se trate de ausentes o presentes.</p> <p>Art 46: basta que se enuncie lo esencial del objeto de la contratación y obligaciones de las partes</p> <p>En la práctica se Lo realiza en forma escrita y el consentimiento se da por la prestación laboral.</p> <p>El empleador tiene la potestad de elegir a su arbitrio la persona que quiera contratar: a esto se denomina libertad de contratación.</p> <p>Al iniciarse el vínculo laboral, la voluntad de las partes queda restringida por el principio de Irrenunciabilidad y el orden público laboral, está limitado el principio de autonomía de la voluntad.</p>
Capacidad	<p>Es la aptitud de la persona para adquirir y ejercer los derechos y contraer obligaciones; es decir, la aptitud para ser titular de relaciones jurídicas. Puede distinguirse la capacidad de derecho de la capacidad de hecho. La de derecho no puede faltar en forma total, mientras que la de hecho se refiere concretamente a su ejercicio.</p> <p>1. Del empleador: no hay normas específicas en el derecho laboral, se rige por los principios del derecho civil.</p>

	<p>Si es persona física tiene plena capacidad cuando se da alguno de estos supuestos:</p> <p>✓ mayor de edad: la capacidad plena se adquiere a los 18 años</p> <p>No tienen capacidad para ejercer el comercio y no pueden ser empleadores:</p> <ul style="list-style-type: none">• los incapaces, que incluye a los menores no emancipados,• los interdictos,• los dementes declarados en juicio,• los sordomudos que no sepan darse a entender por escrito,• los inhabilitados judicialmente por embriaguez habitual o uso de estupefacientes,• los disminuidos mentales que no llegan a ser dementes y fallidos (luego de la declaración de quiebra y desapoderamiento respecto de la administración de sus bienes) <p>Si es persona jurídica contrata por medio de representantes legales o no (si hubiera un mandato tácito)</p> <p>La inhabilitación judicial no es limitativa de la capacidad para celebrar contratos de trabajo, salvo que el sujeto esté restringido en su poder de administración.</p> <p>2. Del trabajador (art 32): la LCT establece que:</p> <ul style="list-style-type: none">• Plena capacidad laboral y libre disposición de sus bienes: los mayores de 18 años• Capacidad laboral limitada: los menores entre 16 y 18 años, si viven independientemente de sus padres o tutores con conocimiento de ellos.• No pueden trabajar ni celebrar contrato de trabajo: los menores de 16 años; existe una expresa prohibición de trabajar en cualquier actividad, con excepción de las empresas familiares.• Trabajo de menores: la LCT para menores entre 16 y 18, prohíbe
--	---

	<p>el trabajo nocturno, el trabajo a domicilio y las tareas penosas, peligrosas o insalubres, y limitan la jornada a 6 has diarias y 36 semanales.</p> <ul style="list-style-type: none">• Derechos sindicales: desde los 16 años están facultados a afiliarse o des afiliarse al sindicato, pero no pueden integrar comisiones internas ni ser delegados hasta los 18, y no pueden integrar órganos directivos hasta los 21.• Capacidad procesal: desde los 16 años pueden estar en juicios laborales en acciones vinculadas al contrato de trabajo y hacerse representar por mandatarios• Dementes declarados judicialmente: tienen incapacidad absoluta para contratar. Los no declarados no son incapaces, pero el acto puede invalidarse si al ser otorgado carecían de razón.• Inhabilitados judicialmente por embriaguez habitual o estupefacientes, disminuidos mentales: son incapaces, pero pueden celebrar contratos de trabajo porque en principio pueden otorgar actos de administración sin conformidad del curador.• El fallido: si puede ser trabajador, porque es un derecho inherente a su persona• Discapacitados: Toda persona que padezca una alteración funcional permanente o prolongada materia sensorial o menta, que con relación a su edad y medio social implique desventajas considerables para su integración familiar social, educacional o laboral Se acredita con certificado médico, consignando naturaleza, posibilidades de rehabilitación y actividades que puede desempeñar. Es expedido por Secretaria de Salud Pública u organismos que establezcan las leyes provinciales. La ley 25.689 dispone que el Estado Nacional (y organismos descentralizados o autárquicos) y empresas privadas concesionarias de servicios
--	---

	<p>públicos deban ocupar personas con discapacidades, idóneas, en proporción no menor al 4% del total de personal. Las vacantes serán ocupadas por discapacitados.</p> <ul style="list-style-type: none">• Extranjeros: los extranjeros pueden desarrollar tareas en relación de dependencia o en forma autónoma, si hubiesen sido autorizados para ello. Admisión de ingreso y permanencia puede ser:<ol style="list-style-type: none">1. Permanentes: ídem a argentinos2. Temporarios: pueden trabajar durante el lapso de autorización3. Transitoria: no pueden trabajar4. Precaria: gestionar la regularización de su permanencia, pueden ser autorizados a trabajar.
Objeto (art 37)	<ul style="list-style-type: none">• Está constituido por la prestación de una actividad personal, según la categoría profesional del trabajador estipulada por las partes, lo que es esencial para determinar tarea y remuneración.• Podrá ser determinada o indeterminada, pero debe haber un mínimo de determinación, sino el trabajador podría ser asignado a cualquier tarea <p>Generalmente las partes se ponen de acuerdo en aspectos principales de la relación laboral, lo restante queda sujeto a la legislación y los CCT.</p> <p>Lo comprometido es lo convenido en el contrato; por ejemplo, si se contrató a alguien para hacer trámites administrativos, esa es la prestación a que está obligado el dependiente.</p> <p>El contenido y calidad del trabajo comprometido se determina por calificación contractual o por los estatutos profesionales o CCT, e implica determinar la categoría (las tareas que forman parte de la prestación) que no es lo mismo que la calificación profesional (contador, abogado, etc.)</p> <ul style="list-style-type: none">• Consiste en realizar actos, ejecutar obras y prestar servicios, es

	<p>decir, que se trata de una obligación de hacer, que puede o no estar concretamente determinada.</p> <ul style="list-style-type: none">• No podrá ser objeto del contrato de trabajo la prestación de servicios ilícitos o prohibidos. El objeto del contrato de trabajo debe ser posible, lícito y no prohibido. Objeto ilícito (art 39) <p>El objeto ilícito es contrario a la moral y las buenas costumbres, es reprochable desde el punto de vista ético (juego clandestino, servicios prestados a bandas de ladrones).</p> <p>Excepcionalmente no se considerarán ilícitos si las leyes, ordenanzas o reglamentos de policía lo reglamentan. Por ej.: la prostitución en algunos pueblos.</p> <p>En cuanto a sus efectos, produce la nulidad absoluta. El contrato de objeto ilícito no genera consecuencia alguna entre las partes; ni el trabajador ni el empleador pueden efectuar reclamo alguno con fundamento en la LCT. La declaración de nulidad en cualquiera de los dos casos debe ser dictada por los jueces de oficio. Objeto prohibido (art 40)</p> <p>Es el contrario a la ley o a las normas reglamentarias. Es decir, cuando las normas han prohibido el empleo de determinadas personas, o en determinadas tareas, épocas o condiciones. Por ej.: trabajo de menores de 14 años, de mujeres en período de pre o post parto, etc.</p> <p>En cuanto a sus efectos, produce la nulidad relativa o parcial del contrato, ya que la prohibición esta siempre dirigida al empleador, es inoponible al trabajador (no afecta sus derechos adquiridos).</p> <p>No perjudica la parte valida: son nulas las cláusulas contrarias a la ley y quedan de pleno derecho sustituidas por la norma legal o convencional aplicable.</p> <p>Distintos supuestos:</p>
--	---

	<p>a. trabajador extranjero ilegal: cuando el empleador contrata un inmigrante ilegal en violación a la ley de migraciones</p> <p>b. prohibición en razón de la insalubridad del trabajo: cuando no se cumple con la jornada reducida para el trabajo insalubre</p> <p>c. prohibición en razón de la edad del menor: cuando se contratan menores de 16 años, o siendo mayores de 16 años se los hace trabajar jornada nocturna o en tareas insalubres</p> <p>d. nulidad del objeto en relación de la jornada: cuando se realicen más de 200 horas extras mensuales.</p>
Forma	<p>Es el medio a través del cual se manifiesta la voluntad de las partes.</p> <p>Rige el principio de libertad de formas: el art 48 de la LCT dispone que “las partes pueden escoger libremente sobre las formas a observar, salvo lo que dispongan la leyes o convenciones colectivas en casos particulares”. La excepción es que se requiere la forma escrita para los contratos a plazo fijo, eventual y promovido por ley 24013 (de aprendizaje).</p> <p>No obstante, el carácter informal, la LCT establece una forma determinada para la validez de ciertos actos; ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Comunicación de embarazo• Notificación de matrimonio• Renuncia• Comunicación de justa causa del despido• Intimación para registración de relación laboral <p>Se imponen, asimismo, obligaciones formales, como la de llevar la documentación laboral que registra al dependiente.</p> <p>Si en determinados actos no se cumplen los requisitos de la ley laboral, se consideran inexistentes, pero sin embargo el trabajador puede invocarlos si lo benefician.</p>

Prueba (art 50)	<p>El contrato de trabajo se prueba por los modos autorizados por las leyes procesales y la presunción prevista en el art 23. El principio que rige es el de la libertad de prueba.</p> <p>La carga probatoria recae en la parte que invoca un hecho, y no en quien lo niega. Si un trabajador invoca la existencia de un contrato de trabajo y la empresa lo niega, es el trabajador a quien corresponde demostrar sus afirmaciones.</p> <ul style="list-style-type: none">• Principales medios de prueba:• la prueba confesional;• la prueba documental (recibos de sueldo, cartas documento);• prueba pericial (control de libros de la empresa);• prueba informativa (informes provenientes de entidades públicas y privadas)• prueba testimonial (declaraciones de testigos)
Presunciones	<p>Art 23: el hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que, por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario.</p> <ul style="list-style-type: none">• Se configura una presunción legal de la existencia de contrato de trabajo cuando se acredita la prestación de servicios para otro. Esto produce como consecuencia la inversión de la carga probatoria. Cuando opera la presunción, recae sobre el empleador la carga de probar que esos servicios personales no tienen como causa un contrato de trabajo.• La presunción es iuris tantum, es decir, que admite prueba en contrario: el empleador tiene a su alcance todos los medios probatorios para desvirtuar la presunción de la existencia del contrato.

	<ul style="list-style-type: none">• Esa presunción operará igualmente aun cuando se usen figuras no laborales para caracterizar el contrato, y en tanto que por las circunstancias no se califique de empresario a quien presta el servicio.• Se puede recurrir a indicios y presunciones para determinar la existencia de trabajo en relación de dependencia y del correspondiente contrato de trabajo. <p>El juez laboral, para identificar la existencia o no del contrato de trabajo, debe basarse en el principio de primacía de la realidad, que otorga prioridad a la misma respecto de lo que está documentado.</p> <p>Algunos indicios podrían ser:</p> <ul style="list-style-type: none">• se incorporan personas a una empresa en actividad que hacen a su actividad pero que no son esenciales• la prestación se hace en el establecimiento del empleador• una de las partes debe acatar órdenes y cumplir horarios• Hay ciertas circunstancias que excluyen la existencia de un contrato de trabajo; por ejemplo:<ul style="list-style-type: none">* Los servicios prestados de empresa a empresa* Las prestaciones no personales efectuadas por terceros;* La inexistencia de órdenes u horarios;* La organización del trabajo por el propio trabajador. <p>Art 57: constituirá presunción en contra del empleador su silencio ante la intimación hecha por el trabajador de modo fehaciente relativa al cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, dicho silencio deberá subsistir durante un plazo razonable, el que nunca será inferior a dos días hábiles. Esta presunción admite prueba en contrario.</p>
--	---

CAPITULO IV

TRABAJO NO REGISTRADO

Sumario: 1.- Introducción. 2.- Concepto. 3.- Antecedentes. 4.- Obligación del empleador. 5.- Normativa. 6.- Registro de la relación laboral. 7.- Beneficios para el trabajador, la sociedad y el empleador. 8.- Daños ocasionados. 9.- Trabajo no registrado en cifras.-

1.- Introducción:

En este capítulo se presenta el concepto de trabajo no registrado, los antecedentes del mismo y los daños que ocasiona su puesta en práctica. También se describe como debe realizarse el registro de la relación laboral y los beneficios que genera el mismo. Sin embargo, a pesar de los beneficios mencionados, a través de informes y estadísticas llevadas a cabo por distintos organismos del gobierno, se demuestra que el trabajo no registrado es una realidad muy presente en nuestra economía.

2.- Concepto:

El trabajo no registrado, popularmente llamado “en negro”, se da cuando el empleador no registra su relación laboral con un trabajador o cuando la registra deficientemente.

3.- Antecedentes:

Las consecuencias de las políticas neoliberales implementadas durante las décadas pasadas fueron nefastas para las condiciones laborales de los trabajadores.

A partir de mediados de los años 70 con el quiebre del orden democrático y del modelo productivo de “industrialización sustitutiva de importaciones”, se inició un régimen neoliberal en lo económico y represivo en términos de libertades individuales y colectivas, que promovió y generó un profundo debilitamiento de las instituciones laborales. Este proceso dio lugar a un incremento del empleo no registrado sin antecedentes en nuestro país.

La incidencia de la informalidad laboral (de los asalariados), entre 1980 y 2000, prácticamente se duplicó, así la tasa de informalidad creció constantemente hasta llegar al 50% de la población. La extensión de la problemática se instaló de manera estructural ya que no se modificó con el devenir de la actividad económica: incluso en distintos períodos de crecimiento económico y con diferentes políticas, la informalidad laboral mantuvo su tendencia ascendente.

Si se analizan los antecedentes particulares de la provincia de Tucumán, se observa que durante el primer trimestre del año 2013 el empleo informal aumento en las dos regiones más pobres del país: el noreste, que comprende Corrientes, Formosa, Chaco y Misiones, y la región del noroeste que corresponde a Jujuy, Salta, Tucumán, Santiago del Estero, Catamarca y La Rioja. En junio de 2013 Tucumán registró el nivel más alto de trabajo no registrado hasta ese momento. En ese año, en el NOA el trabajo no registrado paso de 41,5% a 43,5%, registrándose en Tucumán un 45,5% de trabajo en condiciones informales para ese período.

4.- Obligación del empleador:

La obligación legal de proceder al correcto registro es objetiva y exclusivamente del empleador. Es por este motivo que la falta o deficiencia en el registro no pueden ser de ninguna manera imputadas a los dependientes.

5.- Normativa:

Una de las finalidades de la Ley Nacional de Empleo N° 24013 del año 1991 fue la regularización del empleo no registrado.

Dicha ley, en su Título II, capítulo 1, legisla sobre el Empleo no registrado, mientras que el capítulo 2 versa sobre el Sistema Único de Registro Laboral.

Por su parte, la ley 25323 del año 2000 establece que las indemnizaciones previstas por la ley nro. 20.744 (texto ordenado en 1976) o las que en el futuro las reemplacen, serán incrementadas al doble cuando se trate de una relación laboral no registrada o que lo este de modo deficiente.

6.- Registro de la relación laboral:

Como ya se mencionó, el empleador debe registrar la relación laboral cualquiera sea la modalidad de contratación.

Antes de registrar la relación laboral, el empleador debe contar con su Clave Única de Identificación Tributaria (CUIT) y estar inscripto como empleador. Ambos trámites se realizan en la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP).

Si el trabajador no posee su Clave de Identificación Laboral (CUIL), debe solicitarla ante la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES).

Los empleadores que están en el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) deben utilizar el servicio “Simplificación Registral” (para hacerlo deben contar con su Clave Fiscal).

Con este sistema el empleador debe registrar a cada uno de los trabajadores que incorpora o desafecta de su nómina, incluso para las pasantías.

El empleador puede modificar determinados datos de la información que posee el “Registro”, o anular el alta comunicada si no se produjo el comienzo efectivo de las tareas.

7.- Beneficios para el trabajador, la sociedad y el empleador:

Registrar al trabajador le permite acceder a los beneficios de la seguridad social que las leyes le reconocen, entre ellos:

- Cobertura de salud (obra social) para él y su familia.
- Seguro por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (ART).
- Cobrar las asignaciones familiares.
- Percibir una jubilación cuando corresponda o cobrar una pensión por invalidez en caso de sufrir alguna enfermedad que lo incapacite para seguir desarrollando tareas.
- Cobrar la prestación por desempleo si se extingue (termina) la relación laboral por causa ajena a su voluntad.

Así se beneficia el trabajador y la sociedad, a la vez que el empleador cumpliendo sus obligaciones evita multas y sanciones.

8.- Daños ocasionados por la falta de registro:

Entre los daños que producen la falta de registro o el registro deficiente podemos mencionar los siguientes:

- ❖ Daños al trabajador: Los trabajadores no registrados no tienen garantizada la cobertura médica para ellos y sus familias, no reciben la totalidad de los beneficios del sistema contributivo de asignaciones familiares en el caso de tener una familia o hijos a cargo y probablemente no recibirán los beneficios de la jubilación cuando se retiren del mercado laboral, ni contarán con el seguro por desempleo en el caso de ser despedidos. Esta situación se complementa con la ausencia casi total de beneficios laborales no

ligados directamente a la seguridad social –empezando por la indemnización por despido, las vacaciones pagas, aguinaldo y cobertura por accidentes de trabajo-, la falta de afiliación sindical y la percepción de ingresos por debajo de los establecidos en los convenios colectivos y por el Salario Mínimo Vital y Móvil. Por todo esto, el trabajo no registrado constituye una expresión cabal de la precariedad laboral.

- ❖ Daños al Estado: el Estado, y por ende todos los argentinos, también sufren las consecuencias de la falta o deficiente registración de los contratos de trabajo pues esto implica obstáculos al control del Estado y al ejercicio debido de los poderes de policía que le son propios, pero además implica la no percepción de importantes sumas de dinero que tienen por destino el bien público: escuelas, hospitales, infraestructura, etc., es decir, la cobertura de los fines para los que el Estado ha sido creado.
- ❖ Daños a la competencia: el trabajo no registrado o deficientemente registrado también daña la competencia, pues el empleador que produce valiéndose de mano de obra por la que no paga aportes obtiene un ilegal abaratamiento de sus costos –de entre un 15% y un 26% según la rama de actividad, conforme el referido estudio del Ministerio de Trabajo– que le permite competir deslealmente respecto de quien sí cumple con la ley, generando así una distorsión peligrosa en la actividad.
- ❖ Daños al propio empleador: el trabajo no registrado también es susceptible de provocarle graves problemas al empleador, pues existen elevadas sanciones pecuniarias, tales como duplicación de la indemnización por despido, el pago de los aportes y contribuciones omitidos con el recargo de intereses compensatorios y punitivos, eventuales sanciones penales por evasión fiscal, la imposibilidad de valerse de la limitación de la

responsabilidad que implica la existencia de una sociedad (responsabilidad personal y patrimonial de socios y administradores de las sociedades que emplean sin registrar).

9.- Trabajo no registrado en cifras:

En la Argentina, en el campo laboral, el único empleo que estuvo creciendo y en forma ininterrumpida es el informal tanto de asalariados como de cuentapropistas no registrados (“en negro”). Datos del INDEC marcan el fuerte avance de la precarización y empobrecimiento de la fuerza de trabajo. Y unido al deterioro de los salarios, fue bajando la participación de las remuneraciones del trabajo asalariado en el valor de la producción.

Los datos oficiales indican que, desde el inicio del año 2016 hasta fines de 2019, los puestos de trabajo de los asalariados registrados se mantuvieron casi sin variantes en 10.615.000. En tanto, los "no registrados" aumentaron en 318.000 (de 4.760.000 a 5.078.000) y los no asalariados (“independientes”) sumaron 536.000 más (de 4.963.000 a 5.499.000).

En parte esto se produjo porque cónyuges y/o hijos salieron a buscar trabajo para compensar el deterioro de los ingresos familiares del jefe de hogar. Y lo que encontraron fueron empleos de poca duración, como "changas", informales o de pocas horas ("sub-ocupación) o pasaron directamente a integrar el numeroso contingente de los desocupados. Así, todos los puestos de trabajo que se generaron fueron precarios y “en negro”, sin Seguridad Social (jubilación, Salud y seguro de accidentes de trabajo) en sus dos variantes: asalariados y por cuenta propia. De los 5.499.000 que se desempeñan en el cuentapropismo, según el Ministerio de Trabajo, los monotributistas registrados suman 1.610.000, y los autónomos 392.400. Son 2 millones registrados sobre 5,5 millones.

De aquí se desprende que casi 3,5 millones de cuentapropistas informales y 5.078.000 asalariados “en negro” hacen una fuerza laboral informal de 8,5 millones.

Con relación a 2018, durante el año pasado este deterioro se acentuó porque los puestos de trabajo asalariados registrados cayeron el 0,9% (unos 100.000

menos), los no registrados aumentaron el 2,5% (125.000 personas más) y los puestos de trabajo no asalariados el 7,6% (390.000 más).

Las actividades con mayores registros de informalidad son personal doméstico (1.219.000 puestos de trabajo), construcción (516.000), agro (655.000), comercio (689.000) e industria (518.000).

A su vez entre el personal doméstico, el agro y la construcción son más los puestos de trabajo de asalariados "no registrados" que los registrados. Y entre los puestos laborales por cuenta propia sobresalen el comercio, construcción, agro y actividades inmobiliarias.

Creció la desigualdad social y el 10% más rico de la sociedad ya gana 21 veces más que el 10% más pobre

Este retroceso laboral fue acompañado de un deterioro de los ingresos y en la participación de la remuneración del trabajo en el valor de producción: de representar a fin de 2016 el 51,8% de la "torta", descendió al 45,7% en 2019.

Este achique en la porción de la "torta" en el valor de producción se explica por la caída de los salarios de los trabajadores registrados y en mayor medida por la baja salarial de los "no registrados" que, en promedio, cobran un 50% menos. Y por el retroceso de los puestos de trabajo asalariados en favor del cuentapropismo.

Es otro dato que ilustra a mayor desigualdad social y descenso de una porción importante de clase media por debajo de la línea de pobreza. Para el INDEC, en el cuarto trimestre de 2019, la pobreza alcanzó al 37,9% de la población urbana.

En la provincia de Tucumán, los datos del INDEC revelaron que durante el primer trimestre de 2019 la provincia registró la mayor tasa de informalidad laboral del país. El 48,9% de los asalariados del Gran Tucumán-Tafí Viejo no están registrados, lo que popularmente se conoce como "en negro". Esto equivale a unos 130.500 de los 266.500 asalariados, es decir, que uno de cada dos trabajadores tiene negados los derechos como obra social, aportes jubilatorios de sus empleadores, aguinaldo, vacaciones, entre otros.

El 75,4 % de los jóvenes de 18 a 24 años trabajan de manera informal o no registrada en el conglomerado de Gran Tucumán-Tafí Viejo. Esta cifra supera ampliamente el promedio nacional de 58,6 %.

Todas estas cifras son anteriores a la irrupción del coronavirus y a la declaración de la cuarentena que colocaron a toda la economía en un parate adicional con enormes pérdidas y hasta rebaja en los salarios e ingresos del trabajo independiente.

CAPITULO V

TRABAJO NO REGISTRADO **EN EL CONTEXTO DE PANDEMIA** **POR CORONAVIRUS**

Sumario: Sumario: 1.- Contexto mundial de pandemia por Coronavirus. 2.- Trabajo no registrado a nivel mundial (OIT). 3.- América Latina y el Caribe. 4.- Argentina. 5.- Ingreso Familiar de Emergencia (IFE). 6.- Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción (ATP). 7.- Efecto del coronavirus en las economías regionales. 8.- Situación en Tucumán.-

1.- Contexto mundial de pandemia por Coronavirus:

El mundo del trabajo se ve profundamente afectado por la pandemia mundial del virus. Además de ser una amenaza para la salud pública, las

perturbaciones a nivel económico y social ponen en peligro los medios de vida a largo plazo y el bienestar de millones de personas.

Entre las incidencias adversas que se produjeron en los mercados laborales en la primera mitad de 2020 se pueden mencionar:

- Cierre de lugares de trabajo: Desde mediados de marzo más del 90% de los trabajadores de todo el mundo residen en países que aplican algún tipo de medida de cierre de lugares de trabajo. La mayor cantidad de restricciones se producen en América.
- Pérdida de horas de trabajo mayor a lo estimado: En los países en desarrollo sobre todo la pérdida de horas de trabajo fue mayor a lo previsto. Los factores que explican esta pérdida varían significativamente de un país a otro. En algunos, el trabajador es un empleado pero sin trabajo, y en otros se encuentra desempleado.
- Repercusión desproporcionada en las mujeres que trabajan: “Habida cuenta de que la crisis de la COVID-19 afecta de forma desproporcionada a las mujeres trabajadoras de muchas maneras, existe el riesgo de que se produzca un retroceso con respecto a algunos avances logrados en los últimos decenios, y de que se exacerbe la desigualdad de género en el mercado laboral. A diferencia de crisis anteriores, el empleo femenino corre un mayor riesgo que el masculino, en particular como consecuencia de los efectos de la recesión en el sector de los servicios. Por otro lado, las mujeres constituyen una gran parte de los trabajadores que realizan trabajos de primera línea, especialmente en los sectores sanitario y de asistencia social. El aumento de la carga de trabajo no remunerado de la atención sanitaria que ha provocado la crisis afecta en mayor medida a las mujeres que a los hombres.”⁽²⁾

⁽²⁾ En Internet: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_749470.pdf (30-06-2020)

Contagiarse o morir de hambre es el dilema de muchos trabajadores durante la pandemia. En muchos países, las medidas de contención del coronavirus no pueden ser aplicadas de manera eficaz porque estas personas necesitan trabajar para alimentar a sus familias. Estas medidas de confinamiento y contención amenazan con aumentar los niveles de pobreza y la vulnerabilidad de los trabajadores de la economía informal a nivel mundial. Los países con las economías informales más grandes donde han sido aplicadas medidas de confinamiento total son los que más están sufriendo las consecuencias de la pandemia.

2.- Trabajo no registrado a nivel mundial (OIT):

“Los trabajadores informales son aquellos que trabajan en empleos que no están registrados en las autoridades locales o cubiertos por acuerdos de trabajo formales. Aunque suelen quedar fuera de la red fiscal, esos trabajadores no suelen tener derecho a la seguridad social básica ni están protegidos por los derechos laborales básicos.

Se estima que en todo el mundo hay unos 2.000 millones de trabajadores del sector no estructurado- en toda una serie de ocupaciones e industrias. Aunque constituyen el 62% de todos los trabajadores del mundo, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de las Naciones Unidas, están muy concentrados en los mercados emergentes.

Por ejemplo, mientras que la proporción de trabajadores informales en los países de altos ingresos es sólo del 18%, esta cifra se eleva al 67% en los países de ingresos medios y al 90% en las economías de bajos ingresos. Además, la OIT estima que las empresas del sector no estructurado representan ocho de cada diez empresas en el mundo, muchas de las cuales son operaciones familiares o comunitarias en pequeña escala.

Si bien estos trabajadores experimentan un mayor riesgo de vulnerabilidad en el mejor de los casos, la pandemia ha ejercido una presión aún mayor sobre quienes operan en la economía informal. Los lugares de trabajo típicos de los trabajadores del sector no estructurado, entre ellos los mercados y las tiendas, han

permanecido cerrados durante largos períodos este año como parte de los esfuerzos por contener la propagación del virus.

En un informe publicado a principios de mayo, la OIT señaló que 1.600 millones de los 2.000 millones de trabajadores informales del mundo se habían visto significativamente afectados por las medidas de cierre relacionadas con el coronavirus, y que las mujeres estaban sobrerrepresentadas en los sectores más afectados.

Si bien los gobiernos de todo el mundo han aplicado desde entonces importantes paquetes de estímulo para combatir el impacto del virus y los cierres relacionados, el hecho de que los trabajadores y las empresas del sector informal no estén registrados ante las autoridades significa que muchos no han recibido apoyo estatal en algunos países.

Como resultado de la perturbación de los negocios y la falta de asistencia gubernamental, se estima que la pobreza relativa de los trabajadores del sector no estructurado aumentará en un 56% en los países de bajos ingresos.

Habida cuenta de estas presiones económicas, la OIT indicó que la situación estaba obligando a la gente a tomar decisiones desesperadas y a elegir entre “morir de hambre o por el virus”. En otros lugares, la perturbación causada a la economía no estructurada ha socavado el suministro de alimentos a muchas comunidades vulnerables, además de perjudicar los medios de vida de millones de agricultores de todo el mundo.”⁽³⁾

3.- América Latina y el Caribe:

“Todos los países de América Latina y el Caribe enfrentan grandes retos para salir del confinamiento tras el coronavirus, pero las economías altamente informales se sitúan en una categoría diferente que contempla retos aún más desafiantes. En lo que era la “vieja normalidad”, antes de la pandemia, la informalidad implicaba en muchos casos baja productividad, condiciones laborales

⁽³⁾ En Internet: <https://atalayar.com/content/%C2%BFun-%E2%80%9Cnuevo-pacto%E2%80%9D-covid-19-para-los-trabajadores-informales> (04-07-2020)

precarias y ausencia de acceso al aseguramiento social. También, los empleos de calidad estaban desigualmente distribuidos, dado que mujeres, jóvenes, personas con niveles educativos bajos y residentes de zonas rurales están sobrerrepresentados entre los informales.”⁽⁴⁾

Muchos países de la región tienen altos niveles de informalidad laboral. Un promedio de 56% de los trabajadores estaban en el sector informal de la economía antes del coronavirus, y estimaciones recientes predicen que esta cifra subirá a un 62% debido a los efectos de la pandemia. Sin embargo, hay países que ya enfrentaban niveles de informalidad mucho más altos desde antes de la crisis, como es el caso de Honduras (84%), Nicaragua (77%), Guatemala (76%) y Bolivia (71%).

Las economías más informales se caracterizan por altos niveles de pobreza, con un crecimiento económico poco dinámico cuyos beneficios se concentran en unos pocos. Asimismo, la informalidad limita la capacidad de ajuste ante choques como el coronavirus. Los sistemas de protección social y de seguridad social vigentes muestran baja cobertura en estos países, lo que limita su capacidad para proteger a todas las personas de los efectos negativos de la crisis actual. Al mismo tiempo, estamos viendo que los programas de transferencias de emergencia no pueden reemplazar los ingresos potencialmente perdidos de una gran parte de la fuerza laboral informal. Adicionalmente, la situación fiscal de muchos de estos países al final de 2019 ya era complicada, lo que les da poco espacio de maniobra para proteger y reactivar el empleo con una situación más dura. Por lo tanto, proteger al empleo es un reto fuerte, especialmente si se incluye a trabajadores informales.

Algunos factores afectarán directamente el futuro de los informales cuando salgamos del confinamiento. En primer lugar, muchos países altamente informales tienen una gran cantidad de personas dedicadas al turismo, uno de los sectores más golpeados por el coronavirus y que más tardará en recuperarse. Este es el caso de muchos países en Centroamérica y el Caribe. La caída del turismo está teniendo repercusiones en el empleo y los ingresos de los hogares no solamente de los

⁽⁴⁾ En Internet: <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/informalidad-laboral-y-coronavirus-una-combinacion-desafiante> (19-06-2020)

empleados formales, sino también de la gran cantidad de personas que, desde la informalidad, se dedican a tareas relacionadas a este sector. En el Caribe, la región que más depende del turismo en todo el mundo, ya se vislumbra el impacto devastador que tendrá la pérdida de empleos de poblaciones más vulnerables.

4.- Argentina:

El trabajo no registrado o informalidad laboral se configura como una de las principales problemáticas laborales que impacta en el mercado de trabajo argentino, afectando no sólo el bienestar de los trabajadores y sus familias, sino también a las empresas y a la sociedad en general. En el caso de los trabajadores, éste fenómeno se asocia directamente con los bajos ingresos y en muchas ocasiones con la pobreza, así como también con situaciones de precariedad frente al ejercicio de derechos laborales tales como contar con vacaciones pagas, seguro de salud y desempleo, pensión por invalidez y jubilación en el futuro. En este sentido, resulta pertinente considerarla como una dimensión de análisis a la hora de evaluar las condiciones de salud y seguridad de la población trabajadora. Se identifica como un asalariado informal a aquel ocupado en relación de dependencia al que su empleador no le realiza descuento jubilatorio, es decir que no se encuentra registrado en el Sistema de Seguridad Social. En el caso de los trabajadores independientes, la informalidad se determina a partir del no pago de la jubilación bajo ninguna de sus formas, esto es: monotributo, monotributo social, autónomos, caja provincial o profesional.

En nuestro país, durante el mes de marzo de 2020 la cantidad de trabajadores registrados en el país alcanzó los 11,929 millones, lo que representa una caída del 1,7% con respecto al mismo mes del año anterior (casi 210.000 trabajadores menos). El rubro de los asalariados privados registrados es el que más sufrió: en marzo de 2020 se contabilizan 5,982 millones de personas, 195.700 menos que en el mismo mes del año anterior (-3,2%). Las trabajadoras de casas particulares sufrieron una merma laboral del 48.000 puestos registrados, aunque se calculan aún más

porque es un segmento con mucha informalidad que se vio imposibilitado de trabajar por la pandemia.

“Según se puede leer en la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL), más de 7 de cada 100 trabajadores fueron suspendidos, 8% de las empresas planea reducir su personal, solo 1,2% piensa contratar y el resto no va a hacer movimientos.

En relación al año 2019, todos los sectores muestran variaciones negativas, destacándose la construcción, con una reducción mayor al 20%.

En este contexto, los trabajadores eligen no dejar sus trabajos. Hay menos renunciaciones (la tasa de salida por renunciaciones cayó 0,5 punto porcentual), porque los trabajadores no lograron insertarse en otro empleo y los despidos sin causa también cayeron (la tasa despidos sin causa se contrajo 0,25 punto porcentual), por la prohibición de despedir del Gobierno.

Las suspensiones, por su parte, afectaron a 7,5% de los trabajadores, mostrando el nivel más alto de la serie.”⁽⁵⁾

Por otra parte, durante la cuarentena se incrementó el trabajo en negro de los empleados rurales en todo el país. Hay más de un millón de trabajadores agrarios, pero el 60% está en negro. A partir del aislamiento obligatorio fue mayor la falta de control del trabajo en negro, por lo que creció la cantidad de trabajadores rurales informales que realizan sus labores sin elementos de protección contra el coronavirus y sin cobertura de una obra social. De acuerdo con los datos del INDEC, “actualmente hay un 60% de los trabajadores de la actividad en negro y totalmente desprotegidos, que quedan abandonados luego de terminar las cosechas y terminan varados, sin poder regresar a sus hogares.”⁽⁶⁾

5.- Ingreso Familiar de Emergencia (IFE):

El gobierno, en su intento de mantener activa la asistencia económica a los sectores más vulnerables, creó el Ingreso Familiar de Emergencia (IFE). Esta es quizás su herramienta más importante en esta cuarentena y que se planea mantener

⁽⁵⁾ En Internet: <https://www.lanacion.com.ar/economia/empleo-abril-nid2374319> (05-06-2020)

⁽⁶⁾ En Internet: [https://www.infobae.com/politica/2020/04/23/durante-la-cuarentena-se-incremento-el-trabajo-en-negro-de-los-empleados-rurales/\(23-04-2020\)](https://www.infobae.com/politica/2020/04/23/durante-la-cuarentena-se-incremento-el-trabajo-en-negro-de-los-empleados-rurales/(23-04-2020))

durante los meses que se extienda el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio dictado por el gobierno desde el 20 de marzo.

Este subsidio de 10.000 pesos fue pensado para todas aquellas familias que se encontraran en situación de vulnerabilidad económica y social, siendo condición necesaria para acceder a él, que los solicitantes no posean trabajo formal. La previsión del gobierno fue que se inscribirían unos 3 millones de personas, pero lo hicieron 12 millones. Así se puso en evidencia la cantidad de trabajadores en negro (8,5 millones) que hay en el país. Cuando pase la pandemia, el gobierno tendrá que poner especial atención en el blanqueo de esos trabajadores.

Otra de las herramientas implementadas por el gobierno es el Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción (ATP).

6.- Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción (ATP):

“Con la vocación de dar respuesta al impacto económico ocasionado por la emergencia sanitaria, cuidar el trabajo y garantizar la producción, el Gobierno Nacional creó un Programa que posee dos grandes grupos de beneficiarios. Por un lado, los empleados formales del sector privado, que trabajan en empresas altamente afectadas por la pandemia. Por el otro, los monotributistas y autónomos que registraron un recorte significativo en sus ingresos.

En el primer caso, el Estado paga al trabajador parte de su salario; en el segundo, se compromete como garante de créditos a tasa cero que contarán con un período de gracia de 6 meses y podrán abonarse en, como mínimo, 12 cuotas fijas sin intereses.

El Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción (ATP) incluye los siguientes beneficios:

- Postergación o reducción de hasta el 95% del pago de las contribuciones patronales al Sistema Integrado Previsional Argentino.

- Salario Complementario: es una asignación que paga el Estado Nacional para los trabajadores en relación de dependencia del sector privado.
- Crédito a Tasa Cero para Monotributistas y trabajadores autónomos sin ningún costo financiero.
- Crédito a Tasa Subsidiada para empresas.
- Sistema integral de prestaciones por desempleo.

Para obtener los primeros 3 beneficios incluidos en el Programa ATP, es necesario:

- Que la actividad económica haya sido afectada en forma crítica en la zona geográfica donde se desarrolla.
- Tener una cantidad relevante de trabajadores contagiados por el COVID 19 o en aislamiento obligatorio o con dispensa laboral por estar en grupo de riesgo u obligaciones de cuidado familiar relacionadas al COVID 19.
- Sufrir una sustancial reducción en la facturación con posterioridad al 12 de marzo de 2020.

El Programa ATP se aplica en relación a los resultados económicos posteriores al 12 de marzo de 2020.

El Jefe de Gabinete puede extender los beneficios previstos en el Programa ATP hasta el 30 de septiembre de 2020. En el caso de las actividades que continúen afectados por las medidas de distanciamiento social aun cuando el aislamiento social preventivo y obligatorio haya concluido, los beneficios podrán extenderse hasta el mes de diciembre de 2020 inclusive.”⁽⁷⁾

7.- Efecto del coronavirus en las economías regionales:

Las economías regionales de Argentina se vieron resentidas con las medidas de prevención para aplacar la curva de contagios que tomó el gobierno

⁽⁷⁾ En Internet: <https://www.argentina.gob.ar/justicia/derechofacil/leysimple/covid-19-asistencia-de-emergencia-al-trabajo-y-la-produccion-atp#titulo-1> (02-09-2020)

nacional. En todos los puntos del país el impacto en los comercios locales fue devastador.

En el Noroeste argentino la actividad agropecuaria está dentro de las actividades esenciales que siguieron funcionando, pero otras como el tabaco pueden perder su cosecha dado que las fábricas de cigarrillos se encuentran cerradas. En Santiago del Estero el transporte tuvo una merma en su facturación entre el 70 y el 100%. Salta es uno de los mayores afectados en el sector turismo, el cual incluye hoteles, agencias de turismo, comerciantes de artesanías y gastronomía, al no poder circular por las rutas argentinas.

En otra región del país, el Noreste, se observa que en Formosa una encuesta indica que tan solo el 9% de las pymes locales lograría sobrevivir a la extensión de la cuarentena, mientras que en Corrientes el turismo y la industria forestal paralizaron su actividad.

En la región Centro del país, en Córdoba los sectores que mayor cantidad de personas involucran y mueven dinero son el turismo y el campo. En Entre Ríos, si bien las economías regionales continúan funcionando, hay sectores que están sin ingresos y sin poder trabajar. El turismo, la -gastronomía y los centros comerciales son los que registran los mayores impactos.

En la región de Cuyo el virus llegó en plena época de cosecha de la vid, pero el sector vitivinícola supo sortear los obstáculos que se presentaron justo a tiempo y sacó adelante la vendimia 2020. Esto fue posible ya que la actividad quedó dentro de las denominadas esenciales. En San Juan la industria textil y el calzado fueron las más afectadas.

La Patagonia tiene como denominador común el impacto negativo en el turismo.

8.- Situación en Tucumán:

Toda la economía está atravesando una situación muy delicada, pero los sectores de servicios, peluquerías, restaurantes, hotelería, comercios, entre otros, son lo que se llevan la peor parte. Si bien el gobierno ha tomado algunas medidas para mitigar los efectos de la parálisis de la economía, entre ellos, los más relevantes, la

disminución de aportes patronales y el Ingreso Familiar de Emergencia, aún no han sido lo suficientemente eficaces como para contrarrestar el daño de la actividad. Hay que tener en cuenta, además, que eran sectores, que ya venían con serios problemas de actividad, dada la recesión económica.

En opinión de expertos analistas en economía, lo que hay que preservar por todos los medios, es de que cierren empresas y suba el desempleo, y que por lo tanto, se complique aún más la situación social. Con lo cual, habilitar créditos a tasas muy bajas, es una forma de amortiguar los efectos de la parálisis, pero no dejan de ser medidas sueltas del gobierno. No se vislumbra un plan integral para evitar dos cosas: por un lado, la elevada incertidumbre, y por otro que se quiebre aún más la cadena de pagos. La cuarentena, como toda decisión implica costos y beneficios, y los beneficios tienen que ver con disminuir los efectos negativos de la pandemia, por ejemplo que colapse el sistema de salud, y por supuesto, evitar fallecimientos. Pero, el costo es la inactividad y por lo tanto hay que financiarla.

La solución aún está muy lejos, implica ir normalizando el nivel de actividad económica y eso depende de cómo se hagan las cosas para el día en que pueda haber cierta normalización en las actividades. Si cierran empresas y hay un agravamiento del cuadro social, el día después será más difícil.

La situación en la provincia de Tucumán, al igual que en el resto del país, es una situación de enorme incertidumbre.

CONCLUSION

El trabajo es una de las ocupaciones a las cuales el hombre le dedica más tiempo en su vida, realizando una labor significativa y alcanzando un desarrollo existencial.

El derecho al trabajo está consagrado en pactos, declaraciones internacionales y en la Constitución Nacional.

En Argentina la ley de Contrato de Trabajo establece los derechos y obligaciones de las partes intervinientes en la relación laboral, entre otros aspectos. Hasta aquí, es la normativa a la que deberían ajustarse todos los involucrados. Pero la realidad demuestra que no es así, generándose el trabajo no registrado o trabajo informal o trabajo en negro. Este fenómeno tiene consecuencias desfavorables para el trabajador, la sociedad y el Estado.

El trabajo no registrado tiene como consecuencia para el trabajador la ausencia casi total de beneficios laborales como lo son la indemnización por despido, las vacaciones pagas, aguinaldo y cobertura por accidentes de trabajo, la falta de afiliación sindical y la percepción de ingresos por debajo de los establecidos en los convenios colectivos y por el Salario Mínimo Vital y Móvil.

El trabajador tampoco podrá acceder a los beneficios de la seguridad social que las leyes le reconocen, entre ellos: cobertura de salud (obra social) para él y su familia, seguro por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (ART), cobrar las asignaciones familiares, percibir una jubilación cuando corresponda o cobrar una pensión por invalidez en caso de sufrir alguna enfermedad que lo incapacite para seguir desarrollando tareas.

Para el Estado, esta situación de trabajo informal implica la no percepción de importantes sumas de dinero que tienen por destino el bien público: escuelas, hospitales, infraestructura, etc., es decir, la cobertura de los fines para los que el Estado ha sido creado.

El trabajo no registrado o deficientemente registrado también daña la competencia en el mercado, pues el empleador que produce valiéndose de mano de obra por la que no paga aportes obtiene un ilegal abaratamiento de sus costos de entre un 15% y un 26% según la rama de actividad, que permite competir deslealmente respecto de quien sí cumple con la ley, generando así una distorsión peligrosa en la actividad.

En la provincia de Tucuman se observa la tendencia que existe a nivel nacional (y desde hace décadas) de aumento del trabajo no registrado. Los datos del INDEC indican que la provincia posee un 48,9% de trabajo informal sobre el total de asalariados de la provincia. Por su parte, el segmento poblacional de jóvenes de entre 18 y 24 años que trabajan de manera informal en el Gran San Miguel y Tafí Viejo asciende al 75,4%, cuando el promedio nacional es del 58,6%. Es decir que, en Tucumán, de acuerdo con cifras del INDEC del año 2019, 1 de cada 2 trabajadores asalariados lo hace de manera informal, mientras que esa proporción de trabajadores no registrados, aumenta a 3 de cada 4 para el segmento de jóvenes de 18 a 24 años.

Por otra parte, la aparición del coronavirus no solo alteró la rutina de todos en Argentina y gran parte del mundo, sino que obligó a tomar medidas que impactaron de manera directa en la economía mundial. El aislamiento obligatorio genera que muchas actividades permanezcan paradas y como resultado de esto hay incertidumbre.

Los países con las economías informales más grandes donde han sido aplicadas medidas de confinamiento total son los que más están sufriendo las consecuencias de la pandemia.

La solución aún está muy lejos, implica ir normalizando el nivel de actividad económica y eso depende de cómo se hagan las cosas ahora para el día en que pueda haber cierta normalización en las actividades. Si cierran empresas y hay un agravamiento del cuadro social, el día después será más difícil.

La situación es de enorme incertidumbre, por eso, lo mejor sería que el gobierno, sectores empresarios y sindicatos, avancen en el diseño de una Plan de Emergencia Integral, que esté enfocada en cuidar la fuentes de trabajo y alentar al

sector productivo. Con la sola emisión de moneda, para atender las necesidades, no alcanza, eso crea un problema inflacionario. Por ello, de manera simultánea, se tienen que crear fuertes incentivos a la producción y a la inversión, de lo contrario se torna inconsistente. Hoy, en medio de la nebulosa, lo que se necesita es dar un mínimo de previsibilidad y eso sólo se logra con un consistente plan de emergencia.

INDICE BIBLIOGRAFICO

A) GENERAL

Constitución de la Nación Argentina.

Ley N° 20744 - Ley de Contrato de Trabajo

B) ESPECIAL

Ley N° 24013 – Ley de Empleo

C) OTRAS PUBLICACIONES

Consultas a bases de información, en Internet:

https://www.cta.org.ar/IMG/pdf/trabajo_no_registrado.pdf

Consultas a bases de información, en Internet:

<https://atalayar.com>

Consultas a bases de información, en Internet:

<https://www.ilo.org>

Consultas a bases de información, en Internet:

<https://www.infobae.com>

Consultas a bases de información, en Internet:

<https://blogs.iadb.org/>

Consultas a bases de información, en Internet:

<https://argentina.gob.ar/>

INDICE

PROLOGO	<u>Pág.</u> 1.-
----------------------	--------------------

CAPITULO I

INTRODUCCION AL DERECHO DEL TRABAJO

1.- Concepto de Derecho del Trabajo.....	3.-
2.- Elementos principales.....	3.-
3.- Caracteres.....	4.-
4.- Fuentes del Derecho del Trabajo.....	4.-
5.- Principios del Derecho del Trabajo.....	5.-

CAPITULO II

EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA REPUBLICA ARGENTINA

1.- Antecedentes del Derecho del Trabajo.....	11.-
2.- El artículo 14 bis de la Constitución Nacional Argentina.....	12.-
3.- Definición de trabajador.....	13.-

CAPITULO III

CONTRATOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

1.-	Contrato del trabajo según LCT.....	14.-
2.-	Elementos.....	15.-
3.-	Caracteres.....	15.-
4.-	Relación de trabajo.....	16.-
5.-	Partes del contrato de trabajo.....	17.-
6.-	Requisitos del contrato de trabajo.....	19.-

CAPITULO IV

TRABAJO NO REGISTRADO

1.-	Introducción.....	27.-
2.-	Concepto.....	28.-
3.-	Antecedentes.....	28.-
4.-	Obligación del empleador.....	29.-
5.-	Normativa.....	29.-
6.-	Registro de la relación laboral.....	29.-
7.-	Beneficios para el trabajador, la sociedad y el empleador.....	30.-
8.-	Daños ocasionados.....	30.-

9.- Trabajo no registrado en cifras.....	32.-
--	------

CAPITULO V

TRABAJO NO REGISTRADO **EN EL CONTEXTO DE PANDEMIA** **POR CORONAVIRUS**

1.- Contexto mundial de pandemia por Coronavirus.....	35.-
2.- Trabajo no registrado a nivel mundial (OIT).....	37.-
3.- América Latina y el Caribe.....	38.-
4.- Argentina.....	40.-
5.- Ingreso Familiar de Emergencia (IFE).....	41.-
6.- Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y Producción (ATP)	42.-
7.- Efecto del coronavirus en las economías regionales.....	43.-
8.- Situación en Tucumán.....	44.-
CONCLUSION.....	46.-
INDICE BIBLIOGRAFICO.....	49.-
INDICE.....	51.-