

## **Multas laborales por deficiente o nula registraci3n: opciones viables luego de su intento de supresi3n por el DNU 70/23**

*Por Mart3n Morelli<sup>(\*)</sup>*

### **I. INTRODUCCI3N AL TEMA**

Con la llegada del nuevo gobierno democr3tico electo en noviembre 2023 llegaron tambi3n varias medidas que buscaron modificar diferentes materias, entre ellas, la de derecho del trabajo.

As3 las cosas, el pasado 20 de diciembre de 2023 se public3 en el Bolet3n Oficial la el Decreto de Necesidad y Urgencia N3 70 (conocido por su nombre “**BASES PARA LA RECONSTRUCCI3N DE LA ECONOM3A ARGENTINA**”) mediante el cual el Presidente de la Naci3n dispuso que se modifiquen decenas de leyes a trav3s de 366 art3culos. Para as3 realizarlo argument3 que “(...) la REP3BLICA ARGENTINA se encuentra atravesando una situaci3n de in3dita gravedad, generadora de profundos desequilibrios que impactan negativamente en toda la poblaci3n, en especial en lo social y econ3mico (...)” y que “(...) la severidad de la crisis pone en riesgo la subsistencia misma de la organizaci3n social, jur3dica y pol3tica constituida, afectando su normal desarrollo en procura del bien com3n (...)”.

Entre esos tantos art3culos, especialmente los que est3n comprendidos en el T3tulo IV de dicho DNU<sup>1</sup>, se busca modificar varias leyes que repercuten en el 3mbito laboral y, concretamente, la eliminaci3n de las llamadas “multas laborales”<sup>2</sup> que es el objeto de an3lisis del presente art3culo.

El DNU 70/23 entr3 en vigencia el 30 de diciembre de 2023, fue remitido el 5 de enero de 2024 por el Jefe de Gabinete al Poder Legislativo (mediante Mensaje 1/2024) para su tratamiento<sup>3</sup>. Respecto a dicho tratamiento se ha vencido el plazo para que la Comisi3n Bicameral estudie y emita dictamen<sup>4</sup>, estando en condiciones de que se trate dicho DNU por ambas C3maras.

---

(\*) Mart3n Morelli. Abogado egresado de la UBA. Postgrado de Especializaci3n en Derecho Constitucional del Trabajo, Universidad de Castilla – La Mancha, Toledo, Reino de Espa3a. Ayudante de primera c3tedra MUGNOLO, Elementos del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, UBA. Magister en derecho del trabajo (UCES). Redes sociales: @mmorelliabogado

<sup>1</sup> Art3culos 53 al 97 de dicho DNU.

<sup>2</sup> Espec3ficamente, los art3culos 53 al 58 de dicho DNU.

<sup>3</sup> Conforme lo establece la Constituci3n Nacional y el tr3mite parlamentario de la ley 26.122.

<sup>4</sup> Situaci3n que no ocurri3 ya que nunca se constituy3 totalmente la Comisi3n Bicameral (s3lo se constituy3 la Comisi3n en el 3mbito del Senado, pero no as3 la de la C3mara de Diputados).

Sin perjuicio de ello, debido a cantidad de fallos en su contra (especialmente el del 30/01/2024 en la causa “CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA ARGENTINA C/ PODER EJECUTIVO NACIONAL S/ACCIÓN DE AMPARO” -CNT 056862/2023-<sup>5</sup>) el mismo actualmente se encuentra SUSPENDIDO en cuanto a materia de derecho del trabajo.

## **II. ELIMINACIÓN DE LAS MULTAS LABORALES: ¿FIN DEL PROBLEMA?**

El DNU 70/23 vino a eliminar la totalidad de las multas por falta o deficiencia en la registración en todas las relaciones laborales que están regidas por la LCT y/o estatutos especiales, como así también las multas por la no entrega y/o entrega tardía de los certificados de trabajo correspondientes.

Más allá de si el DNU 70/23 (o alguna ley posterior que lo tome como base) se aplicará en los hechos, lo importante que trajo el mismo es que se plasmó el pensamiento crítico respecto a las multas en la letra de una norma; ahora bien, que se haya plasmado ese criterio no quiere decir que este autor lo considere adecuado o que por el contrario considere que el régimen vigente no debe modificarse: muy por el contrario soy de los que consideran que el régimen debe modificarse PERO NO ASÍ ANULARSE conforme desarrollaré más adelante.

Sin perjuicio de ello, y siguiendo el hilo del título de este apartado, la eliminación total –conforme lo plantea el DNU 70/23- a mi entender no traerá aparejado la finalización de la pésimamente llamada “industria del juicio” ni tampoco hará que los empleadores salgan corriendo a llamar a sus contadores para registrar a todo aquel trabajador/a que no lo esté.

El modelo que el Gobierno actual toma como base para pedir que los diferentes convenios colectivos se vayan modificando es el del estatuto de la “UOCRA” que –a grandes rasgos- utiliza el sistema de “mochila” donde se va aportando al sistema para que cuando un trabajador sea despedido no sea necesario una indemnización, sino que cobra directamente el fondo al que ha estado aportando; ahora bien Ud. lector se estará preguntando ¿y esto qué tiene que ver con las multas? Tiene que ver porque este sistema de la “UOCRA” no tiene a los empleados de la construcción totalmente registrados por lo que el problema tiene otras patas.

La primera de ellas es el mismo Estado que mes a mes recauda por el sistema de la Seguridad Social (comúnmente conocido como “aportes y cargas sociales”) mucho dinero que hace que para la mayoría de los empleadores sea difícil tener la totalidad de los trabajadores en un 100% registrados, lo que termina siendo luego parte del reclamo laboral que comúnmente llega a los juzgados/tribunales

---

<sup>5</sup> Que puede ser revisado en su totalidad en el artículo publicado por el mismo autor en el dial.com el pasado 9 de febrero 2024: “DNU 70/2023. DETALLE DEL ESTADO ACTUAL DE LA CAUSA “CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA ARGENTINA C/ PODER EJECUTIVO NACIONAL S/ ACCIÓN DE AMPARO”.

de todo el país y que “encarece” las indemnizaciones reclamadas por las ya conocidas “multas”.

Desde ese punto de vista, y ligado a lo expresado ut-supra, la tercera pata del tema es el crecimiento del trabajo informal, que es cada vez mayor, llegando actualmente a sus valores más altos en los últimos 30 años.

Esto también tiene una cuarta pata que no puede ser dejada de lado: el crecimiento exponencial de los trabajadores/as que viven luego de jubilados y la necesidad de solventar dicho monto con los trabajadores activos cuyos ingresos registrados no alcanzan para mantener un sistema viable a mediano-largo plazo.

Así las cosas, a mi entender la eliminación de las multas no llevaría al fin deseado, es decir, la posibilidad de un mayor trabajo registrado (y, por ende, un mayor aporte a la Seguridad Social) que repercuta en el mercado formal de una manera tal que la quita valga la pena.

### **III. UNA POSIBLE SOLUCIÓN AL TEMA**

Para dar un aspecto completo a la propuesta debo hacer un breve resumen previo de cómo funciona el sistema actual en –por lo menos- CABA y provincia de Buenos Aires.

Así las cosas, la mayoría de los letrados (salvo excepciones) no reclamamos el valor de las multas hasta que la producción de la prueba esté avanzada, a saber: en el caso de CABA, luego de la prueba y, especialmente, las testimoniales, en provincia de Buenos Aires puede ser luego de producida la prueba informativa y/o contable, y con la audiencia de vista de causa; obviamente, con la sentencia las multas serán reclamadas si pudieron ser probadas los elementos fácticos que se detallaron en el intercambio telegráfico y fundados en la demanda.

Ahora bien, a sabiendas entonces que las multas recién serán reclamadas “realmente” por el trabajador y/o reconocidas por la justicia al momento de dictar sentencia, entendemos que la eliminación de las multas EN LOS HECHOS no tiene un peso tan importante al momento de iniciar un juicio, PERO SI lo tendría si variásemos la concepción de la finalidad de las mismas.

En este sentido debería darle una verdadera reforma y sentido a las multas para que cobren EL VALOR QUE DEBERÍAN TENER: compensar al trabajador por los aportes no recibidos, con el consecuente beneficio para el Estado y como represión al empleador por la incorrecta registración del trabajador.

En base a ello, lo que se propone es la supervivencia de las multas tal cual existen al día de hoy, pero con un destino parcial al actual: conforme la etapa del proceso prejudicial / judicial en el que se encuentre el reclamo, que ese dinero vaya a la CUENTA DE APORTES del trabajador con el consecuente beneficio para el Estado para engrosar las arcas de la seguridad social.

Lo que este autor propone es que en etapa prejudicial (ya sea SeCLO y/o Ministerio de Trabajo) se adicione al acuerdo (y siempre que se hayan reclamado las multas comprendidas en la ley 24.013 o similares<sup>6</sup>) un pago del 2% del valor del mismo POR CADA AÑO Y/O FRACCIÓN A TRES MESES que el trabajador haya trabajado para el empleador (conforme quede asentado en el acuerdo arribado), para ser destinado a los aportes de la seguridad social del trabajador debiendo el empleador abonarlo durante el plazo que reste hasta la finalización del año calendario y/o 60 días corridos, lo que sea más lejano en el tiempo.

En el caso de un acuerdo judicial (sin sentencia previa) el valor de dicho porcentaje será elevado al 10% POR CADA AÑO Y/O FRACCIÓN A TRES MESES (conforme quede asentado en el acuerdo arribado).

En el caso de sentencia judicial NO FIRME por recursos concedidos ante los Superiores, se propone que dicho porcentaje sea elevado al 50% POR CADA AÑO Y/O FRACCIÓN A TRES MESES (conforme quede asentado en el acuerdo arribado).

Finalmente, y por cuestiones obvias, las multas admitidas con sentencia firme serán abonadas en su totalidad durante el plazo que reste hasta la finalización del año calendario y/o 60 días corridos, lo que sea más lejano en el tiempo.

#### **IV. CONCLUSIÓN FINAL.**

Mediante el DNU 70/23 se busca la eliminación de todas las “multas laborales” entendiendo este autor que las mismas deben sobrevivir a los fines de que sobreviva también el sistema de la Seguridad Social del país cada vez más devastado año a año.

No desconozco el peso que los aportes y contribuciones tienen en la balanza mensual de las empresas (especialmente las PyMES) pero eso debería ser tratado con mejoras en el sistema de recaudación por el Estado y/o beneficios impositivos a las empresas y/o mejoras al momento de acceder al crédito público y/o cualquier otra idea que otorgue beneficios para aquellos que cumplan con la ley.

La subsistencia de las “multas laborales” propuestas por este autor es un modo de poner la vista en aquellos empleadores que no registran la totalidad de la relación laboral y que de esa manera se perjudica no solo al trabajador no registrado sino también al Estado mismo; sumado a ello, sigue siendo importante que no se pague con la misma moneda a quien registra correctamente la totalidad de una relación laboral como al que no sino la tendencia puede llevarnos indefectiblemente al punto contrario del que se busca con el DNU 70/23 ya que no se incitaría (a opinión de este autor) a registrar sino todo lo contrario.

---

<sup>6</sup> Se deja de lado aquí la multa relacionada con la falta de entrega de los certificados de trabajo.

