



*“2022 – Las Malvinas son argentinas”*

## **PROYECTO DE LEY**

*El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, reunidos en Congreso, sancionan con fuerza de ley...*

### **Ley de Registración de la Relación Laboral y modificaciones del sistema de certificado de trabajo y remuneraciones**

**Artículo 1°.** - REGISTRACIÓN CORRECTA DE LA RELACIÓN LABORAL. Se entiende que la relación o contrato de trabajo ha sido registrado cuando el empleador hubiere inscripto al trabajador:

- a) En los sistemas simplificados de registro administrados por la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS.
- b) En el libro especial del artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976) y sus modificatorias o en la documentación laboral que haga sus veces, según lo previsto en los regímenes jurídicos particulares;
- c) En la forma en que establezca la reglamentación.

Las relaciones laborales y contrataciones de trabajadores en las que se hubiere cumplido con los requisitos fijados en los incisos precedentes se considerarán registradas a todos los efectos.

A los efectos de esta ley, y en virtud de los artículos 29 y 30 de la ley 20744, la registración efectuada en los términos del presente artículo se considera plenamente eficaz cuando hubiera sido realizada por cualquiera de los empleadores obligados, sean personas humanas o jurídicas.



*“2022 – Las Malvinas son argentinas”*

Aquellas relaciones laborales que no cumplieren con tales requisitos se considerarán no registradas.

**Artículo 2°.** – OMISIÓN DE REGISTRACIÓN. El empleador que no registre una relación laboral abonará una multa equivalente al VEINTICINCO (25 %) del Salario Mínimo Vital y Móvil (SMVyM) vigente, por cada período mensual no registrado o el que proporcionalmente corresponda.

**Artículo 3°.** - DEFECTUOSA REGISTRACION DE LA FECHA DE INGRESO. El empleador que consignare en la documentación laboral una fecha de ingreso posterior a la real abonará una multa equivalente al VEINTICINCO POR CIENTO (25%) de un Salario Mínimo Vital y Móvil (SMVyM) vigente, por cada uno de los períodos mensuales no registrados, o los que proporcionalmente correspondan, desde la fecha de ingreso hasta la fecha falsamente consignada.

**Artículo 4°.** - DEFECTUOSA REGISTRACION DEL SALARIO. Habrá defectuosa registración del salario cuando se consignen pagos en dinero inferiores a la remuneración real en la documentación establecida en esta ley.

A dichos efectos, y en particular para la procedencia de la multa no se considerarán remuneración no registrada los viáticos previstos en el artículo 106 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Para el caso de que se produjera una defectuosa registración, conforme los párrafos precedentes se aplicará al empleador una multa equivalente a al VEINTICINCO (25%) de un Salario Mínimo Vital y Móvil (SMVyM) vigente, por cada uno de los periodos mensuales deficientemente registrados o los que proporcionalmente correspondan

**Artículo 5°.** - PROCEDENCIA Y DESTINO DE LAS MULTAS. Las multas previstas en los artículos 2°, 3° y 4 de esta ley procederán cuando el trabajador o la asociación sindical que lo representen cumplimente en forma fehaciente las siguientes acciones:



*“2022 – Las Malvinas son argentinas”*

a. intime al empleador a fin de que proceda a la inscripción, establezca la fecha real de ingreso o el verdadero monto de las remuneraciones, y b. proceda de inmediato y, en todo caso, no después de las 24 horas hábiles siguientes, a remitir a la Administración Federal de Ingresos Públicos copia del requerimiento previsto en el inciso anterior.

Con la intimación el trabajador deberá indicar la real fecha de ingreso y las circunstancias verídicas que permitan calificar a la inscripción como defectuosa. Si el empleador contestare y diere total cumplimiento a la intimación dentro del plazo de los treinta días, quedará eximido del pago de las multas antes indicadas.

A los efectos de lo dispuesto en los artículos 2, 3, y 4 de esta ley, solo se computarán los periodos devengados hasta los dos años anteriores a la intimación prevista el inc. a) de este artículo.

Las multas previstas en los arts. 2,3, y 4 de la presente tendrán como destino el financiamiento del Sistema Único de Seguridad Social (S.U.S.S.).

Con fundamento en la solidaria y activa fiscalización del trabajador que haya instado el proceso donde se apliquen las multas de los artículos 2,3 y 4 la Reglamentación podrá establecer mecanismos para que hasta un veinte por ciento (20%) del producido de las multas establecidas en este artículo beneficie también individualmente la situación del trabajador frente al S.U.S.S.“

**Artículo 6°.** - REGISTRO O CORRECCIÓN DE DATOS DE LA REGISTRACIÓN LABORAL EN FAVOR DEL TRABAJADOR. El empleador que, sin mediar la intimación prevista en el artículo 5, espontáneamente registrare las relaciones laborales sin ninguna registración previa entre dicho empleador y un trabajador, y luego comunique a éste en forma fehaciente dicha registración quedará eximido de las multas previstas en el artículo 2 de la presente ley, en caso de posterior reclamo.

El empleador que corrigiere datos de una registración laboral vigente, espontáneamente, sin mediar intimación y favoreciendo al trabajador con la



*“2022 – Las Malvinas son argentinas”*

corrección, quedará eximido de las multas previstas en los artículos 3 y 4, en caso de posterior reclamo.

**Artículo 7°.** – NOTIFICACIÓN JUDICIAL. En el supuesto de sentencia judicial que determine la existencia de las infracciones a la correcta registración establecidas en esta ley, la Autoridad Judicial debe poner en conocimiento de la entidad recaudadora de las obligaciones de la seguridad social, dentro de los 10 días hábiles siguientes a la fecha en que quede firme la sentencia pasada en autoridad de cosa juzgada. Constituirá falta grave del funcionario actuante no cursar la comunicación referida en el plazo establecido.

**Artículo 8°.** - PROTECCION DEL TRABAJADOR DENUNCIANTE. Cuando el empleador fehacientemente intimado por el trabajador en los términos del artículo 5 de esta ley, despidiera sin causa justificada al trabajador dentro de un año desde que le hubiera cursado la intimación de dicho artículo, se aplicará al empleador una multa de dos Salarios Mínimos Vitales y Móviles vigentes. Exclusivamente esta multa tendrá como destino el patrimonio del trabajador.

**Artículo 9°.** – AUTORIDAD DE APLICACIÓN. La Autoridad de Aplicación de esta ley será el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, y la Administración Federal de Ingresos Públicos.

**Artículo 10.** – Modifíquese el Artículo 18° de la Ley N° 24.241, que quedará redactado de la siguiente manera:

“Financiamiento

Artículo 18.- Las prestaciones del régimen previsional público serán financiadas exclusivamente con los siguientes recursos:

- a) Los aportes personales de los afiliados comprendidos en el régimen previsional público;
- b) Las contribuciones a cargo de los empleadores, establecidas en el artículo 11 de esta Ley;



*“2022 – Las Malvinas son argentinas”*

- c) Dieciséis (16) puntos de los veintisiete (27) correspondientes a los aportes de los trabajadores autónomos;
- d) La recaudación del Impuesto sobre los Bienes Personales no incorporados al Proceso Económico o aquel que lo sustituya en el futuro, y otros tributos de afectación específica al sistema jubilatorio;
- e) Los recursos adicionales que anualmente fije el Congreso de la Nación en la Ley de Presupuesto;
- f) Intereses, multas y recargos;
- g) Rentas provenientes de inversiones;
- h) Todo otro recurso que legalmente corresponda ingresar al régimen previsional público;
- i) Las multas previstas en los arts. 2,3, y 4 de la “Ley de Registración y Modificación del sistema de certificado de trabajo y remuneraciones”.

**Artículo 11.** – Modifíquese Artículo 80 de la Ley 20744 “Ley de Contrato de Trabajo” el que quedará redactado de la siguiente manera:

“La obligación de ingresar los fondos de seguridad social por parte del empleador y los sindicales, ya sea como obligado directo o como agente de retención, configurará asimismo una obligación contractual.

El empleador deberá dar al trabajador, cuando éste lo requiriese en forma fehaciente a la época de la extinción de la relación, constancia documentada de ello. Durante el tiempo de la relación el empleador deberá otorgar tal constancia cuando medien causas razonables invocadas por el trabajador en el requerimiento que formule.

Cuando el contrato de trabajo se extinguiere por cualquier causa, el empleador estará obligado a entregar al trabajador un certificado de trabajo con indicación de los datos reales de la relación laboral relativos a la fecha de ingreso y egreso,



*“2022 – Las Malvinas son argentinas”*

servicios prestados, remuneraciones percibidas y aportes y contribuciones efectuados a los organismos de la seguridad social.

Respecto de la obligación de entrega de los certificados, establézcase un mecanismo de cumplimiento de entrega a través de una plataforma virtual. Se considerará efectivamente cumplida dicha obligación por parte de los empleadores cuando se hubieran incorporado a la plataforma virtual los certificados pertinentes. Asimismo, también se considerará cumplimentada cuando la información se encuentre actualizada y disponible para el trabajador a través de la página web del organismo de la seguridad social. El plazo de cumplimiento de esta obligación será el de 30 días de concluida la relación laboral”.

**Artículo 12.** - Deróguese la Ley 25.323 y los artículos 7 a 17 de ley 24013. Deróguese el ARTICULO 43 de la Ley 25345 (132bis ley 20744). Deróguese el ARTICULO 45 de la Ley 25345 (último párrafo del 80 Ley Contrato de trabajo).

**Artículo 13.** - Comuníquese al Poder Ejecutivo.

**MARIO RAUL NEGRI**

**CRISTIAN RITONDO**

**JUAN MANUEL LOPEZ**

**RODRIGO DE LOREDO**

**MARIA EUGENIA VIDAL**

**GRACIELA OCAÑA**



*“2022 – Las Malvinas son argentinas”*

## **FUNDAMENTOS**

Sra. Presidenta:

El proyecto que presentamos tiene por objeto la modificación de las sanciones judiciales por trabajo no registrado o mal registrado.

Este sistema de sanciones fracasó. No hay más empleo registrado, no hay menos litigiosidad, no contribuyó con el Sistema Único de la Seguridad Social (SUSS), no hay certeza en las relaciones laborales ni la previsibilidad necesaria para la creación de empleo decente.

El empleo formal registrado no crece desde 2011 y los trabajadores en relaciones parcialmente registradas o directamente no registradas continúan fluctuando desde hace décadas alrededor de un 30 al 40% por ciento.

Para muchas micro, pequeñas y medianas empresas (MiPyME), la normativa vigente, por su falta de precisiones, abre una gran incertidumbre. En particular, es una confusión saber cuándo una relación laboral está correctamente registrada. Estas sanciones tienen un costo adicional muy alto y muchas de estas empresas debieron cerrar por condenas judiciales impagables.

Además de no lograr sus objetivos y de incentivar la litigiosidad, observamos otros aspectos del sistema actual.

Primero, convive con las potestades de inspección laboral, que poseen las provincias, la Ciudad de Buenos Aires y la Nación, y las que tiene la AFIP en su rol de custodio de los recursos de la seguridad social.

Segundo, no brinda pautas objetivas para los trabajadores, a los empleadores ni a la Justicia, contribuyendo así a la incertidumbre.



*“2022 – Las Malvinas son argentinas”*

Tercero, las sanciones ideadas tampoco fortalecieron el SUSS. La evidencia es que, pese a la multiplicidad de juicios en donde se debatió si una relación, un salario o una fecha de ingreso estaban correctamente registrados, no hubo una relación entre la cantidad de aportes y las contribuciones ingresadas al SUSS y esa litigiosidad.

Finalmente, se desalientan los acuerdos conciliatorios con el supuesto de que se obtendrá un mayor monto de condena si se continúa con los juicios hasta el final.

Por estos motivos, el proyecto que presentamos tiene por objeto la modificación de las sanciones judiciales por trabajo no registrado o mal registrado en las siguientes leyes: Nacional de Empleo (24.013), de Indemnizaciones Laborales (25.323) y de Prevención de la Evasión Fiscal (25.345).

Se propone, en un marco de acatamiento a la normativa internacional y a la Constitución Nacional y en coherencia con los demás países de la región, la derogación de los artículos 7 a 17 de la ley 24.013, la derogación del artículo 1 y 2 de la ley 25.323 y la derogación del artículo 45 de la ley 25.345.

El nuevo sistema que proponemos tiene las características que pasamos a mencionar.

En primer lugar, brinda pautas objetivas a los trabajadores, a los empleadores y a la Justicia sobre el cálculo de las sanciones y las definiciones de una relación laboral correctamente registrada y de remuneración no registrada.

En lo referido a su modo de cálculo, el sistema actual ata las sanciones a porcentajes del salario denunciado como irregular y/o a duplicar los montos correspondientes a indemnizaciones que correspondieran mediante la ley de Contrato de Trabajo. Proponemos, en cambio, un sistema de sanciones cuyo cálculo se vincula a un rubro no litigioso como el Salario Mínimo Vital y Móvil



*“2022 – Las Malvinas son argentinas”*

(SMVM). Este se alcanza en el proceso de diálogo social y de negociación colectiva entre los trabajadores y los empleadores que se constituye anualmente en el Consejo del Salario Mínimo, Vital, y Móvil, el Empleo y la Productividad.

El proyecto precisa qué se entiende por “remuneración no registrada”, que es también un término abierto a la interpretación judicial.

Con el proyecto traemos previsibilidad a la relación laboral al establecer qué son los pagos en dinero, evitando que se amplíe en la Justicia.

Proponemos además definir cuándo una relación laboral está correctamente registrada y alentar a que espontáneamente los empleadores en infracción tengan incentivos para cumplir con la norma.

En segundo lugar, el proyecto determina qué sucede si los empleadores no están a derecho. Para el caso, el trabajador conserva su rol de intimar y está protegido por la legislación para evitar represalias.

En tercer lugar, el destino de las multas será el SUSS con la intención de fortalecer su naturaleza solidaria. La reglamentación podrá incluir un beneficio frente al SUSS para el trabajador de ese producido hasta un tope establecido en el proyecto.

Cuarto, proponemos, a su vez, la derogación del artículo 45 de la Ley 25.345. La Justicia durante mucho tiempo impuso al empleador la sanción de abonar tres veces el mejor salario normal y habitual del último año trabajado por el incumplimiento de entregarle al trabajador los certificados de trabajo y de remuneraciones. Esto ha sido utilizado como un medio para aumentar las indemnizaciones laborales sin causa que lo justifique. De la forma en que se implementó, dejó de bastar la puesta a disposición del trabajador de los certificados en sede de la empresa.



*“2022 – Las Malvinas son argentinas”*

Es necesario modernizar la norma y adecuarla a las nuevas tecnologías dada la obligación que poseen los empleadores de brindar esta información a los organismos de contralor. El avance de la tecnología y el proceso de informatización de los organismos del Estado hacen que el actual artículo 80 de la Ley N° 20.744 haya devenido obsoleto. Por ello modificamos este artículo y abrimos la posibilidad que el trabajador cuente con información en línea, actualizada y veraz de su historia laboral.

En síntesis, con el proyecto buscamos un nuevo equilibrio que permitirá fortalecer las relaciones laborales e incentivar la creación de trabajo decente sin desproteger a los trabajadores en total cumplimiento de nuestro ordenamiento nacional.

En virtud de los fundamentos expuestos, se propone el presente proyecto de ley esperando contar con el acompañamiento de nuestros pares.

**MARIO RAUL NEGRI**

**CRISTIAN RITONDO**

**JUAN MANUEL LOPEZ**

**RODRIGO DE LOREDO**

**MARIA EUGENIA VIDAL**

**GRACIELA OCAÑA**