



## *H. Cámara de Diputados de la Nación*

### **PROYECTO DE LEY**

*El Senado y la Cámara de Diputados...*

#### **Ley de Registración de la Relación Laboral**

**Artículo 1°.-** Registración 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 (AFIP).
- b) En la forma y las condiciones que establezca la reglamentación. A los efectos de esta ley, y en virtud de los artículos 29 y 30 de la ley 20.744, 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.

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

**Artículo 2°.** - Omisión de registración. El empleador que no registrare una relación laboral abonará una multa equivalente al VEINTICINCO (25 %) del Salario Mínimo Vital y Móvil (SMVM) vigente, por cada período mensual no registrado o el que proporcionalmente corresponda.

**Artículo 3°.** - Defectuosa registración 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 (SMVM) 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 registración 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 (SMVM) vigente, por cada uno de los



## *H. Cámara de Diputados de la Nación*

períodos mensuales deficientemente registrados o los que proporcionalmente correspondan.

**Artículo 5°.** - Las multas previstas en los artículos 2° a 4° de la presente ley procederán cuando el trabajador o la asociación sindical que lo represente cumplimente en forma fehaciente las siguientes acciones:

- 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 VEINTICUATRO (24) horas hábiles siguientes, a remitir a la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) 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 (30) días, quedará eximido del pago de las multas antes indicadas.

A los efectos de lo dispuesto en los artículos 2° a 4° de la presente ley, sólo se computarán los períodos devengados hasta los dos años anteriores a la intimación prevista en el inciso a) del presente artículo.

Las multas previstas en los artículos 2° a 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° a 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 Sistema Único de Seguridad Social (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.

**Artículo 7°.-** Notificación judicial. En el supuesto de sentencia judicial que determine la existencia de las infracciones a la correcta registración establecidas



## *H. Cámara de Diputados de la Nación*

en esta ley, la autoridad judicial deberá poner en conocimiento de la entidad recaudadora de las obligaciones de la seguridad social, dentro de los DIEZ (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°.** – Protección del trabajador denunciante. Cuando el empleador habiendo sido fehacientemente intimado por el trabajador de forma justificada en los términos del artículo 5° de la presente ley, despidiera sin causa justificada al trabajador dentro del año desde que le hubiera cursado la intimación de dicho artículo, se aplicará al empleador una multa de dos Salarios Mínimos Vitales y Móviles (SMVM) vigentes.

Exclusivamente esta multa tendrá como destino el patrimonio del trabajador.

**Artículo 9°.** – Autoridad de aplicación. La Autoridad de Aplicación de esta ley será la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP).

**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;*
- 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° a 4° de la “Ley de Registración de la Relación Laboral”.*



*H. Cámara de Diputados de la Nación*

**Artículo 11.** - Modifíquese el Artículo 80 de la Ley N° 20.744 el que quedará redactado de la siguiente manera:

*“Artículo 80.- La obligación de ingresar los fondos de seguridad social por parte del empleador y los sindicatos, 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 extinguiera 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, 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, la reglamentación establecerá 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 TREINTA (30) días de concluida la relación laboral”.*

**Artículo 12.-** Sustitúyase el Artículo 120, inciso a) de la Ley N° 24.013 que quedará redactado de la siguiente manera:

*“a) Efectuar las inscripciones del artículo 1° de la “Ley de Registración de la Relación Laboral”.”*

**Artículo 13.** - Derógase la Ley N° 25.323.

**Artículo 14.-** Deróganse los Artículos 7° a 17 de la Ley N° 24.013.

**Artículo 15.-** Derógase el Artículo 132 bis de la Ley N° 20.744.

**Artículo 16.** - Comuníquese al Poder Ejecutivo nacional.

**JUAN MANUEL LÓPEZ**



## *H. Cámara de Diputados de la Nación*

### **FUNDAMENTOS**

Señor presidente:

El presente proyecto es una reproducción del expediente 6760-D-2022 de autoría del suscrito y de los diputados Mario Negri, Cristian Ritondo, Rodrigo de Loredó, María Eugenia Vidal y Graciela Ocaña cuyo objeto es la modificación del régimen de multas laborales por trabajo no registrado o mal registrado. Esa estructura de sanciones ha demostrado ser ineficaz en sus objetivos, ya que no ha logrado aumentar el empleo registrado ni reducir la litigiosidad. Además, no ha contribuido de manera significativa al Sistema Único de la Seguridad Social (SUSS), y ha generado incertidumbre en las relaciones laborales, obstaculizando la creación de empleo privado.

Desde 2011, el empleo formal registrado no ha experimentado un crecimiento significativo, mientras que la proporción de trabajadores en relaciones laborales parcialmente registradas o directamente no registradas ha oscilado entre el 30% y el 40%. Para muchas micro, pequeñas y medianas empresas (MiPyMEs), la normativa vigente genera incertidumbre debido a su falta de claridad en cuanto a la correcta registración de las relaciones laborales. Las altas multas impuestas por estas irregularidades han llevado al cierre de numerosas empresas incapaces de afrontar las condenas judiciales.

Además de no alcanzar sus metas, el sistema actual presenta otras deficiencias. Coexiste con las facultades de inspección laboral de las provincias, la Ciudad de Buenos Aires y la Nación, así como con las de la AFIP en su rol de custodia de los recursos de la seguridad social. Asimismo, carece de pautas objetivas para trabajadores, empleadores y la justicia, lo que contribuye a la incertidumbre y la falta de previsibilidad.

Por su parte, las sanciones tampoco fortalecieron el sistema de la seguridad social. Tal es así que, pese a la multiplicidad de juicios relativos a la registración laboral, no se produjo una mejora de tal magnitud en materia de aportes y contribuciones ingresados al sistema previsional.

Por último, es importante destacar que las multas laborales también han tenido un impacto negativo al actuar como un desincentivo para que los trabajadores lleguen a acuerdos conciliatorios con sus empleadores. La posibilidad de obtener el producido de las multas terminó promoviendo a que los trabajadores opten por continuar el conflicto en la instancia judicial, ya que eso le permitiría obtener mejores resultados económicos.

El proyecto que presentamos tiene como objetivo principal la modificación de las multas por trabajo no registrado o mal registrado previstas en las leyes



## *H. Cámara de Diputados de la Nación*

Nacional de Empleo (24.013), de Indemnizaciones Laborales (25.323) y de Prevención de la Evasión Fiscal (25.345). Proponemos la derogación de ciertos artículos de estas leyes para establecer un nuevo sistema de sanciones que brinde mayor claridad y previsibilidad.

Este nuevo sistema se basa en el cálculo de sanciones en relación con el Salario Mínimo Vital y Móvil (SMVM), proporcionando así una base objetiva para su determinación. Además, se define claramente qué se entiende por remuneración no registrada y se establecen criterios para determinar cuándo una relación laboral está correctamente registrada.

A su vez, el proyecto alienta a los empleadores en infracción a que espontáneamente cumplan con la norma. En tal sentido, 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.

Por su parte, el proyecto establece que las multas ya no sean destinadas a los trabajadores sino que se dirijan al financiamiento del sistema de la seguridad social, con la intención de fortalecer su naturaleza solidaria.

Por último, proponemos terminar con la sanción aplicable frente al incumplimiento de entrega de los certificados de trabajo y de remuneraciones por parte del empleador al trabajador. Dicha prescripción ha sido utilizada como un medio para aumentar las indemnizaciones laborales sin causa que lo justifique. En tal sentido, resulta necesario avanzar en una modernización de la norma y adecuarla a las nuevas tecnologías. Por ello, proponemos la modificación del artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo permitiendo que el trabajador cuente con información en línea, actualizada y veraz de su historia laboral.

Vale señalar que el Decreto de Necesidad y Urgencia (DNU) 70/2023 dictado por el Presidente Javier Milei dispuso -de manera similar a lo que veníamos proponiendo desde Juntos por el Cambio- la eliminación de las multas laborales. Compartimos el fondo de esa decisión, pero no estamos de acuerdo con que la reforma laboral se haya llevado adelante a través de un DNU, arrogándose el Presidente competencias legislativas que corresponden exclusivamente al Congreso de la Nación.

Esta decisión ha exacerbado la problemática laboral al desencadenar una serie de sentencias judiciales que declararon la inconstitucionalidad de la reforma laboral debido a las deficiencias formales. Este hecho es resultado de la impericia e improvisación del gobierno de la Libertad Avanza, que, a pesar del consenso existente en el Congreso para abordar una reforma del régimen de sanciones laborales mediante una ley, optó por el camino del DNU. En efecto, esta elección no sólo atentó contra la institucionalidad y la división de poderes, sino que también



*H. Cámara de Diputados de la Nación*

produjo el efecto contrario al deseado al aumentar la inseguridad jurídica en el sector privado y fomentar la proliferación de los juicios laborales.

En este marco, el presente proyecto pretende solucionar por un lado, los problemas del régimen de sanciones laborales así como la incertidumbre generada a partir del dictado del DNU 70/2023 por parte del gobierno de Javier Milei. A tales efectos, propone generar un nuevo equilibrio que permita fortalecer las relaciones laborales, así como generar las condiciones de previsibilidad necesarias para la creación de trabajo formal sin desproteger a los trabajadores. Por tales motivos es que solicitamos nos acompañen en el presente proyecto.

**JUAN MANUEL LÓPEZ**