

DNU 70/2023:

¿ EL TRABAJO REGISTRADO EN PELIGRO?

por Tomás Lutereau

A partir de la entrada en vigor del Decreto de Necesidad y Urgencia 70/2023 (en adelante “DNU”) sancionado por el Poder Ejecutivo, se han presentado diversos recursos ante los Tribunales Nacionales del Trabajo buscando la suspensión temporaria de lo dispuesto en su Título IV “Trabajo” en virtud de la presunta existencia de intereses colectivos afectados. En ese sentido, en el expediente “Confederación General del Trabajo de la Argentina c/ Poder Ejecutivo Nacional S/ Acción de amparo”¹ la Sala de FERIA de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo dicto una medida cautelar suspendiendo la aplicabilidad del DNU en lo que refiere a las modificaciones efectuadas a la legislación laboral hasta tanto recaiga sentencia definitiva.

Claro está que estas primeras ofensivas tendientes a lograr que no surta efectos no están referidas, al menos en esta primera etapa, en cuanto al fondo de los temas que trata sino más bien en cuanto a sus formas. Es decir, se cuestiona la existencia o no de una verdadera necesidad y urgencia para tratar los diversos temas contenidos en el DNU: prolongación del periodo de prueba, modificación del principio de irrenunciabilidad y del principio de presunción de contrato trabajo contemplados en los artículos 12 y 23 de la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante “LCT”), derogación de las indemnizaciones agravadas por deficiente registración de las leyes 24.013 y 25.323, y la flexibilización de la jornada de trabajo, entre otros puntos considerados controvertidos.

Reitero, estas acciones judiciales destinadas a evitar su entrada en vigencia y, por ende, sus efectos, no se encuentran fundadas en si resultan ajustadas a derecho o no las modificaciones suscitadas, sino en la legalidad por parte del Poder Ejecutivo de sancionar este tipo de leyes sin la intervención del Congreso Nacional.

Mas allá de mencionar esta cuestión en la cual no nos abocaremos en el presente estudio, nuestro objetivo está destinado a analizar el impacto que el presente DNU pueda generar ante la derogación de las mal llamadas, “multas” por deficiente registración, o

¹ CNTrab, Sala FERIA, 3/1/24, “Confederación General del Trabajo de la Argentina c/ Poder Ejecutivo Nacional s/ Acción de amparo. Expte. Nro. 56.862/2023”.

más precisamente denominadas indemnizaciones agravadas, las cuales se encuentran contempladas principalmente en los arts. 8, 9, 10 y 15 de la ley 24.013 y en el art. 1 de la ley 25.323.

Hasta el dictado del DNU podríamos decir que las sanciones hacia los empleadores por efectuar contrataciones irregulares podían surgir a través de dos vías:

- a) vía administrativa: A través de los relevamientos de la Administración Federal de Ingresos Públicos o del Ministerio de Trabajo, quienes efectúan inspecciones a los efectos de detectar trabajadores no registrados, no así parcialmente registrados. Ante la detección de una falta de registración de un trabajador, los organismos intiman al empleador a su inmediata registración bajo pena de aplicación de multa económica. Se trata de una vía poco frecuente y que, generalmente, requiere que el establecimiento del empleador sea de público acceso. (ej.: restaurant, kiosco, local a la calle).
- b) vía judicial: Denuncia del trabajador no registrado, o bien registrado parcialmente. Es un supuesto más probable en virtud del incentivo del trabajador en perseguir el cobro de las indemnizaciones agravadas.

En este orden de ideas, y por vía judicial, la ley 24.013 contemplaba diversos escenarios en los cuales, ante la incorrecta registración del trabajador, se le impone al empleador el pago de una indemnización agravada, siempre que, el primero, denuncie durante la vigencia de la relación laboral, y previa notificación a la AFIP, la irregularidad existente.

Así, la ley 24.013 preveía tres hipótesis del denominado trabajo deficientemente registrado:

- i) Cuando la relación se encuentra totalmente sin registrar. (art. 8)
- ii) Cuando la relación se encuentra deficientemente registrada en cuanto a su fecha de inicio. Es decir, cuando la fecha real de ingreso no coincide con la consignada en los libros laborales.(art. 9)
- iii) Cuando la relación laboral se encuentra deficientemente registrada en cuanto a la remuneración del trabajador, es decir, por percibir esté los comúnmente llamados pagos en “negro”. (art. 10)

La ley en cuestión sancionaba con significativas sanciones económicas al empleador que, habiendo sido denunciado durante la vigencia del vínculo, se demostrare que había registrado de manera deficiente o, en su defecto, no registrado, la relación laboral.

Como hemos referido, la ley 24.013 resultaba de aplicación cuando se dieran inexorablemente la concurrencia de dos requisitos:

- i) Que la relación laboral se encuentra vigente al momento de la denuncia de la irregularidad registral.
- ii) Que se notifique a la Administración Federal de Ingresos Públicos sobre dicha irregularidad.

Para los supuestos en que no se cumpliera alguno de estos dos requisitos, sea porque el trabajador denuncia la irregularidad (en cualquiera de los tres escenarios anteriormente señalados) luego de disuelto el vínculo, o bien porque no efectuó la notificación requerido en el art. 11 de la ley 24.013 a la Administración Federal de Ingresos Públicos, respecto de la denuncia efectuada al empleador durante la vigencia del mismo, nuestro ordenamiento preveía en el art. 1 de la ley 25.323 una indemnización agravada que duplicaba la indemnización por antigüedad, y que se admitía su procedencia por la mera irregularidad registral sin necesidad de cumplimiento de requisito alguno.

Al ser sancionada la ley 24.013 como así la ley 25.323, en lo referido a las indemnizaciones agravadas por la deficiente registración, el objetivo era penalizar a los empleadores con sanciones económicas y otorgarle la percepción de estas a los trabajadores para incentivar así a que los mismos denuncien las irregularidades existentes y, consecuentemente, los organismos de la Seguridad Social puedan recaudar los pagos retroactivos por la falta de aportes y contribuciones.

Ahora bien, evidentemente, la aplicación de las indemnizaciones agravadas que penalizaban el trabajo informal no pareció haber logrado su objetivo central al ser sancionadas: el trabajo informal se mantuvo a lo largo de estos 30 años en niveles que, desde su sanción, rondaron entre el 30% y 40%.

Cabe aquí cuestionarnos si el objetivo de disuadir al empleador a través de la aplicación de sanciones económicas significativas llevaría a aminorar la creación de empleos informales. A primera vista pareciera que no. Puede haber ayudado a que las graves

consecuencias económicas en caso de hacerlo disuadan al empleador dudoso pero lo cierto es que desde la sanción de la ley 24.013 en el año 1991 y hasta la fecha, el problema de fondo, para la creación de empleo registrado, ha sido siempre el mismo: el costo impositivo para el empleador.

Por darnos un ejemplo estos impuestos al trabajo registrado, es decir, nos referimos más precisamente a los aportes y contribuciones con destino a la seguridad social, representan prácticamente el 50% del monto neto que percibe el trabajador. Esto significa que si un empleado posee un salario de \$500.000, el empleador tendrá que abonar un costo total de \$750.000. No admite alivio impositivo alguno el factor de si el empleador tiene una nómina de 5, 20 o 1000 trabajadores por lo que entendemos que, necesariamente, debe ser otra cuestión que merece ser analizada, promovándose un régimen menos gravoso y con más incentivos hacia las pequeñas y medianas empresas.

Sin perjuicio del dictado del DNU tendiente a eliminar el costo de las indemnizaciones agravadas por deficiente registración, el problema del costo impositivo de contratar a un trabajador registrado, al día de la fecha, se mantiene. No se han modificado esos impuestos que, a nuestro entender, son la principal causa que llevan a la falta total o parcial de registración de los trabajadores. Las indemnizaciones agravadas implicaban hasta el momento que, si el empleador tenía alguna duda sobre la ventaja del ahorro generado al no registrar una relación laboral, por lo costoso que podría implicar un eventual reclamo judicial, ahora, ante su eliminación, no tendrá disuasión alguna para no llevarla a cabo.

Podríamos utilizar como ejemplo que se decidiera la eliminación de las multas de tránsito para los conductores de vehículos por cruzar el semáforo en rojo. Evidentemente el conductor ya no tendrá razón alguna para, al menos, cumplirla. Lo más probable es que el conductor se acerque hasta la esquina, observara si no viene ningún vehículo, y cruce. Esto, obviamente, en el mejor de los casos.

Sancionado el DNU, la vía judicial ya no será un impedimento para que el empleador efectúe contrataciones irregulares. Ahora los únicos obstáculos serán las inspecciones que puedan llevar a cabo la Administración Federal de Ingresos Públicos o el Ministerio de Trabajo que, como hemos dicho, se efectúan principalmente para constatar la existencia o no de trabajo no registrado, en un ámbito acotado y sin siquiera constatar las demás

circunstancias contractuales existentes como ser: la jornada, el salario y la fecha de ingreso registrada.

Ante la derogación de las leyes destinadas a incrementar las indemnizaciones por falta o deficiencia de registración de la relación laboral, debemos preguntarnos: ¿Cuál será el impacto en el mercado laboral? ¿Cuál será la motivación por parte del empleador en registrar a sus trabajadores ante la falta de sanciones judiciales que lo disuadan de evadir las leyes laborales y previsionales?

Debemos señalar que la primera impresión es que, al no haber sanción judicial, si ya el trabajo informal rondaba picos del 40%, ahora la reducción de una de las dos eventuales vías de “castigos”, y que encima esta dependerá del impulso oficioso del Estado, es decir, del mismo sujeto que dejó sin efecto la vía judicial sin sustituirla por otra, el trabajo no registrado indefectiblemente aumentará. Ello porque la principal causa de trabajo informal en la Argentina es el alto costo impositivo que implica tener un empleado registrado, cuestión, reitero, no modificada. Entonces, ¿Por qué los empleadores comenzaran a registrar las relaciones laborales si antes no lo hacían y ahora tienen aún menos obstáculos para no hacerlo?, el verdadero interrogante será saber a cuánto ascenderá el trabajo informal en los próximos años.

Desde nuestra perspectiva, entendemos que eliminar las sanciones judiciales a los empleadores por la falta de registración de la relación laboral podrá tener el efecto no deseado de incrementar en proporciones significativas el trabajo informal. Resulta válido, y creemos necesario, el debate acerca de los montos de estas indemnizaciones agravadas, de su destino en cuanto a los sujetos que la perciban, así como los casos en que debieran proceder y en cuales no, pero su eliminación sin un sistema en su reemplazo, podemos decir, casi con seguridad, que generara un efecto contraproducente. Maxime si la verdadera razón que motiva a los empleadores a evadir las obligaciones laborales y previsionales no fue modificada.

Uno de los argumentos de quienes sostienen el presente DNU es que con sus modificaciones a la normativa laboral se generaran más puestos de trabajo. La ampliación del periodo de prueba, la flexibilización de la jornada laboral, la incorporación de la figura del trabajador “independiente”, la modificación del principio de irrenunciabilidad y la derogación de las indemnizaciones agravadas por deficiente registración ¿serán

suficientes para generar más contrataciones?. En su caso ¿qué tipo de contrataciones eventualmente se generarían?.

Párrafo aparte merecerá el análisis sobre si las diversas modificaciones efectuadas por el DNU a la Ley de Contrato de Trabajo y a la normativa laboral en general podrán ser una motivación para generar mayores puestos de trabajo. Sobre este punto, al menos por ahora, no lo podemos precisar. Pero si podemos avizorar que los empleos que puedan generarse serán más precarizados sin la existencia de una modificación al actual régimen impositivo del trabajo registrado, de sanciones al incumplidor y de la consecuente falta de incentivo para su denuncia. Es por ello que podemos afirmar que, bajo este escenario, el trabajo registrado corre peligro.