****

**TITULO:**

“IMPACTO DE LA DEROGACIÓN DE NORMAS RELATIVAS A SANCIONES ESPECIALES POR AUSENCIA O DEFICIENCIAS REGISTRALES”

**CARRERA:**

CONTADOR PÚBLICO

**ESTUDIANTES:**

Cainelli, Yamir (27225)

[ycainelli@gmail.com](mailto:ycainelli@gmail.com)  
Espino Juarez, Paulina

[paulinaaespino17@gmail.com](mailto:paulinaaespino17@gmail.com)  
Grossi, Maria Constanza (26997)

[grossicoti97@gmail.com](mailto:grossicoti97@gmail.com)  
Racca, German (31403)

[germanracca39@gmail.com](mailto:germanracca39@gmail.com)  
Vignola, Natalia Soledad (31034)

[vignolanati@gmail.com](mailto:vignolanati@gmail.com)   
  
**UNIVERSIDAD NACIONAL DE VILLA MARIA  
CP: X5900, Villa Maria  
  
PALABRAS CLAVES: DNU 70/2023, Sanciones, Laboral.**

A través de la presente ponencia, se hace referencia sobre el [**DNU 70/2023**](https://trivia.consejo.org.ar/ficha/517843-decreto_dnu_702023._bases_para_la_reconstruccion_de_la_economia_argentina._disposiciones) promulgado el 21 de Diciembre de 2023, el cual declara la emergencia pública en materia económica, financiera, fiscal, administrativa, previsional, tarifaria, sanitaria y social hasta el 31 de Diciembre de 2025.

El mismo expone: “Que los emprendimientos, esencialmente privados, resultan el mejor recurso para la contención social, a través del empleo y la generación de bienes y servicios necesarios para la vida de toda la sociedad, y para ello se requieren cambios que permitan una expansión de la demanda de trabajo en el país. Que el empleo formal registrado no crece desde el año 2011, y es un hecho demostrado que las medidas estructurales adoptadas por la Ley de Empleo 24013 y por la Ley 25323 no han podido revertir el problema de la informalidad, en virtud de lo cual ... se modifican las Leyes … 24013, 25345, 25877, 26727, 26844 y 27555 y se deroga la Ley 25323, a los efectos de mejorar y simplificar los procesos de registración, dándole seguridad jurídica a la relación laboral…”

El objetivo del trabajo es analizar el impacto en el empleo no registrado que tiene la derogación de sanciones por incumplimientos en la registración o deficiencias en la misma, poniendo énfasis principalmente en la Ley 24.013 y la Ley 25.323.

En este contexto, y bajo el fundamento que las “multas” oportunamente previstas por la ley no han cumplido el objetivo primario de alcanzar el trabajo debidamente registrado, el DNU plantea:   
**Artículo 53:** Deróguense los artículos 8 a 17 y 120, inciso a), de la Ley 24013. De esta manera, se deroga todo el régimen de regularización de empleo no registrado previsto, y con ello se eliminan las indemnizaciones contempladas a modo de sanción, por falta de registración (art. 8) o por errónea registración de la relación laboral (arts. 9 y 10). Además de eliminar la obligación contemplada en el art. 120 inc. a) de efectuar las inscripciones que el art. 7 de la misma ley prevé, es decir la inscripción en los libros del art. 52 de la LCT y alta temprana de AFIP.   
Por su parte, se plantea en el **Artículo 54:** Derógase el artículo 9 de la Ley 25013, lo que implica derogar la presunción de considerar la conducta asumida por la parte empleadora como temeraria y maliciosa en los términos del art. 275 de la LCT, cuando no se abone la indemnización por despido en tiempo y forma y sin causa justificada.

Continúa en la misma línea con el **Artículo 59:** Sustitúyese el artículo 7 de la Ley 24013 por el siguiente: ARTÍCULO 7 - “Se entiende que la relación o el contrato de trabajo se encuentran registrados cuando el trabajador esté inscripto en las formas y condiciones que establezca la reglamentación que determine el Poder Ejecutivo. Dicha registración deberá ser simple, inmediata, expeditiva, y realizarse a través de medios electrónicos”; es decir, derogando el art. 7 de la Ley 24013 -ya citado-, que establecía que la relación se consideraba registrada cuando la misma lo fuera en el libro artículo 52 (LCT) y por ante los organismos de la Seguridad Social.

En tanto que por el **Artículo 60** Incorpórase como artículo 7 bis de la Ley 24013, el siguiente: “ARTÍCULO 7 bis - En virtud de lo establecido en los artículos 29 y 30 de la Ley 20744, la registración efectuada en los términos del artículo 7 se considera plenamente eficaz cuando hubiera sido realizada por cualquiera de las personas intervinientes, humanas o jurídicas”. De esta manera, la nueva norma propone que la registración puede ser realizada por “cualquiera de las personas intervinientes, humanas o jurídicas”. Recordemos que, hasta este momento, existía la obligación de que ambas empresas registren a los trabajadores eventuales o subcontratados, con las salvedades de que la empleadora los debía registrar como dependientes, mientras que la usuaria debía dejar registro del tipo de contratación o subcontratación.

A través del **Artículo 61** se incorpora un sistema de denuncia electrónico ante la AFIP del que podrá hacer uso la persona trabajadora para denunciar la falta de registración. En tanto que por el **Artículo 62** incorpora (como artículo 7 quáter) un mecanismo para la determinación de deuda y cumplimiento -si fuera el caso mediante sentencia judicial firme del reconocimiento de una relación no registrada- a partir de la obligación de comunicar -dentro de los 10 días- al organismo recaudador. Dato no menor es que esta norma es similar a los arts. 44 y 46 de la ley 25345 que fueron derogados por el art. 56 del DNU bajo análisis.

Por otra parte, en lo que hace a la Ley 25323 , el **Articulo 55** -del DNU- la deroga. Recordemos que la citada ley duplica indemnizaciones por despido, en los casos que la relación laboral al momento de la extinción del vínculo laboral, el contrato no esté registrado o lo estuviere deficientemente (art. 1), además de contemplar una sanción - que incrementa en un 50% las indemnizaciones legales previstas en los arts. 232, 233 y 245, LCT- y los artículos 6 y 7 de la Ley 25013 para los casos que la parte empleadora, debidamente intimada, no abonare dichas indemnizaciones y obligara a la parte trabajadora a judicializar el reclamo para el reconocimiento de sus derechos.

En cuanto a la Ley 26884 (casas particulares), a través del **Articulo 58** en cuanto deroga el artículo 50 de la misma. El mismo prevé una sanción ante la falta de registración o registración deficiente consistente en duplicar la indemnización que dicho régimen contempla en su artículo 48, cuando la relación al momento del despido no estuviere registrada o lo estuviere de modo deficiente.Por lo que claramente esta reforma implica no solo un no reconocimiento de la situación real de estas personas trabajadoras sino, un retroceso en cuanto a la conquista y reconocimiento de derechos e identidad laborales traducidos en una situación de discriminación laboral.

En conclusión, el DNU representa una transformación significativa en el régimen de control y sanción del empleo no registrado en Argentina. La derogación y modificación de diversas leyes clave refleja un cambio de enfoque hacia una mayor simplificación y flexibilidad en la registración laboral, al tiempo que disminuye las sanciones y los costos asociados a los incumplimientos laborales. Aunque el DNU busca incentivar la formalización del empleo mediante la eliminación de multas y la simplificación de los procesos, esta medida ha generado controversia y preocupación entre especialistas y sectores gremiales. La reducción de sanciones podría implicar un retroceso en la protección de derechos laborales y una mayor dificultad para los trabajadores en la reivindicación de sus derechos ante situaciones de incumplimiento.

La eficacia de estas reformas dependerá de la implementación efectiva del nuevo sistema de registración y de las respuestas del poder judicial ante posibles disputas. En cuanto a su aplicabilidad, la normativa podría tener efectos diferenciados sobre relaciones laborales actuales y concluidas, dependiendo de la interpretación de los principios de retroactividad y la naturaleza sancionatoria de las leyes anteriores. Así, mientras que la ley puede ofrecer beneficios en el presente, su impacto a largo plazo y sobre casos pasados seguirá siendo un tema de debate y evaluación en el ámbito laboral.