

DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

CATEDRA DRA. PAULA SARDEGNA

PROFESOR ADJUNTO DR. MARCELO DI STEFANO



Facultad de Ciencias Económicas - UBA

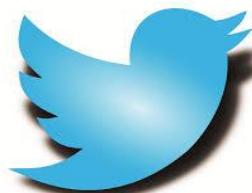
Unidad 10 Parte 5 Derecho del Trabajo **MULTAS**

FCE UBA Cátedra Sardegna-Di Stefano



WORDPRESS

Marcelodistefano.com



@marcelodis



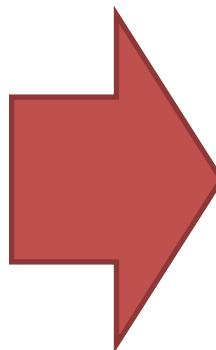
marcelodis



Marcelo Di Stefano

Multas específicas.

Las multas específicas son aquellas que se han sancionado con el claro objetivo de **sancionar a aquellos empleadores que no registren a sus trabajadores, o que no efectúan los aportes de la seguridad social**. Se trata de un objetivo protecciónista por parte del estado, con el único objetivo de erradicar el trabajo no registrado.



Las multas específicas se encuentran consagradas en la ley Nacional de Empleo Nro. 24.013, la ley 25.323 y 25.345.



Ley Nacional de Empleo Nro. 24.013

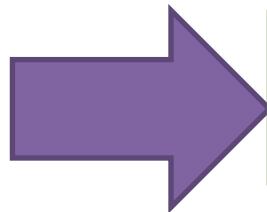
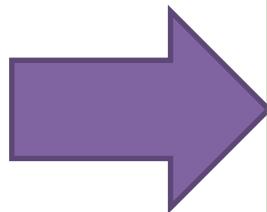
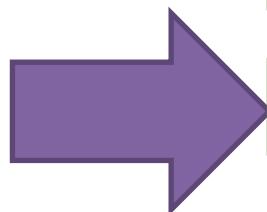
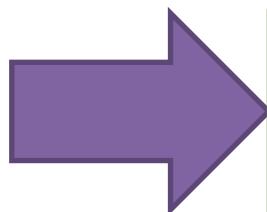
La Ley 24013 prevé cuatro multas, consagrando a lo largo de éstos cuatro artículos situaciones distintas y complejas. “La ley 24013 sanciona tanto **la falta de registración del trabajador y del contrato, como el trabajo registrado en forma parcial, o sea, aquel en que la fecha de ingreso o el salario denunciado no son los verdaderos**”.



Un tema de suma importancia, y que no debe olvidarse es que para que procedan las multas de los artículos 8, 9 y 10 de la ley 24013, **debe remitirse la correspondiente intimación** al empleador en forma fehaciente, a fin de que proceda a la inscripción, establezca la fecha real de ingreso o el verdadero monto de las remuneraciones; y además de ello se debe remitir de inmediato a la AFIP copia del requerimiento previsto en el inciso anterior.

Si el empleador diera cumplimiento a la intimación efectuada por el trabajador, y en consecuencia registrara la relación laboral, consignare la real fecha de ingreso o la real remuneración, éste quedará eximido del pago de las indemnizaciones de aquellos artículos.

Ley Nacional de Empleo Nro. 24.013

-  **El empleador tiene un plazo de 30 días corridos para normalizar su situación**
-  **La intimación debe realizarse estando vigente la relación laboral, por escrito y consignando cuáles son las irregularidades de la registración.**
-  **Inmediatamente remitir copia a la AFIP**
-  **Se puede reclamar judicialmente la multa (pasado los 30 días) sin necesidad de que esté finalizada la rel. laboral.**

MULTA DEL ARTÍCULO 8°

Se trata de una multa establecida para **aquellos empleadores que no registraren una relación laboral**, consistente en la cuarta parte de las remuneraciones devengadas desde el comienzo de la relación laboral. Es decir que “la base de cálculo de la multa es la cuarta parte de las remuneraciones mensuales del trabajador (percibidas o no) desde el inicio de la relación y hasta la fecha en que se realice el cálculo o hasta el momento del despido. Por lo tanto se suman todos los salarios que le hubiera correspondido percibir durante el vínculo laboral y se los divide por cuatro (...)"

La última parte del artículo 8 establece un **tope mínimo** para esta indemnización, y es que la misma no puede nunca ser inferior a tres veces la mejor remuneración mensual devengada durante el último año de servicio.



**1/4 DE TODAS LAS
REMUNERACIONES
DEVENGADAS DESDE EL
COMIENZO DE LA REL
LABORAL**

EJEMPLO DE MULTA DEL ARTÍCULO 8

Ejercicio práctico:

Datos: En la intimación cursada en forma fehaciente por el trabajador al empleador, y no contestada por éste dentro de los 30 días, solicitando que se registre su relación laboral, se consignan los siguientes datos:

Fecha Real de ingreso: 1/1/08

Remuneración mensual: \$30.000

Vencimiento del plazo de 30 días: 31/5/08

Remuneraciones devengadas: 5 meses + 5/12 SAC

Monto total devengado: $5 \times 30.000 + \frac{5}{12} \times 30.000$

$$150.000 + 12.500 = 162.500$$

Multa 1/4 del total devengado = 1/4 de 162.500 = 40,625

MULTA DEL ARTÍCULO 9°



Multa del artículo 9.

Se trata de una multa establecida para **erradicar y sancionar la registración parcial de los empleadores**. En esta situación caracteriza el legislador al empleador que consignare en la documentación laboral, es decir que registrare, **una fecha de ingreso que fuera posterior a la real**. En estos casos el empleador deberá abonar en concepto de indemnización una cuarta parte de las indemnizaciones devengadas desde la real fecha de ingreso hasta la que se hubiera consignado falsamente.

**¼ DE TODAS LAS REMUNERACIONES
DEVENGADAS DESDE LA FECHA REAL
DE INGRESO HASTA LA REGISTRADA**

EJEMPLO DE MULTA DEL ARTÍCULO 9°

Ejercicio práctico:

Datos: en la intimación cursada en forma fehaciente por el trabajador al empleador, y no contestada por éste dentro de los 30 días, solicitando que se regularice su situación laboral conforme con su real fecha de ingreso, se consignan los siguientes datos:

Fecha real de ingreso: 1/11/07

Fecha de ingreso registrada por la empresa: 1/3/08

Remuneración mensual: \$45.000

Remuneraciones devengadas desde la real fecha de ingreso hasta la fecha falsamente consignada:

$4 \text{ meses} \times 45.000 = 180.000 + 4/12 \text{ SAC (15.000)} = 195.000$

Multa: 1/4 de 195.000 = 48.750

MULTA DEL ARTÍCULO 10°



También esta multa sanciona una **registración parcial por parte del empleador**. Se trata de aquel empleador que **consignare en la documentación laboral una remuneración menor a la que percibe el trabajador en forma real**. Al igual que las dos multas anteriores, el empleador deberá abonar una cuarta parte de las remuneraciones devengadas **y no registradas** desde la fecha de ingreso en que se consignó falsamente la remuneración.

¼ DE TODAS LAS REMUNERACIONES DEVENGADAS Y NO REGISTRADAS EN EL TIEMPO DE CONSIGNACION FALSA

EJEMPLO DE MULTA DEL ARTÍCULO 10°

Si un trabajador durante 5 meses percibe \$32000.- de salario mensual, hallándose consignado en el recibo de sueldo solo \$20.000.- hay que sumar todas las remuneraciones en que se verificó tal conducta del empleador y dividirlo por 4.

En este caso \$12.000 x 5 + 5/12 de incidencia del SAC (5.000)

La suma da: 65.000

La multa equivale a 1/4 de 65.000=16.250

**¼ DE TODAS LAS REMUNERACIONES
DEVENGADAS Y NO REGISTRADAS EN
EL TIEMPO DE CONSIGNACION FALSA**

MULTA DEL ARTÍCULO 15°



En caso de despido del trabajador dentro de los dos años desde que se hubiere cursado la intimación tendrá derecho a percibir el doble de las indemnizaciones que le hubieren correspondido conforme el artículo 245 de la LT.

La Cámara Nacional ha expresado en este sentido que: “la indemnización del art. 15 de la ley de empleo comprende el doble de lo que corresponde por despido, por lo cual ella incluye la integración del mes de despido con su sueldo anual complementario, la indemnización substitutiva del preaviso y su sueldo anual complementario y la indemnización por antigüedad”.

La duplicación de las indemnizaciones tendrá igualmente lugar cuando fuere el trabajador el que hiciere denuncia del contrato de trabajo fundado en justa causa, salvo que la causa invocada no tuviera vinculación con las previstas en los artículos 8,9 y 10 de la LNE, y que el empleador acredite de modo fehaciente que su conducta no ha tenido por objeto inducir al trabajador a colocarse en situación de despido.

Debe tratarse de un despido directo sin invocación de causa o despido indirecto (pasados 30 días de intimación).

El empleador puede invocar causa acreditada de que el despido directo no se vincula con la intimación (falta o disminución de trabajo, etc).

Superposición de Multas

La indemnización del art. 15 puede acumularse a las demás que establece la ley 24013, pero hay que tener en cuenta que la prevista en el artículo 8, no puede acumularse con las de los artículos 9 y 10. La razón de ser resulta una obviedad, ya que si aplicamos la multa del art. 8, es decir por una relación laboral no registrada, luego no podemos intentar aplicar una multa por consignación falsa de la fecha de ingreso (art. 9) o por consignación de una remuneración falsa (art. 10) en la documentación del empleador, ya que la relación laboral no se encuentra registrada.

Por otro lado no habría inconvenientes en acumular las indemnizaciones de los arts. 9 y 10, pero no se aplicaría aquí la indemnización prevista por el art. 8. Como vemos, la intención del legislador fue abarcar todas las situaciones posibles dentro de una relación laboral para intentar erradicar definitivamente el trabajo en negro, lo que no implica que las multas de la 24.013 se puedan aplicar todas juntas.



AGRAGAMIENTOS INDEMNIZATORIOS LEY 25323

Ley 25.323

El legislador trató de completar la ley 24.013 cubriendo las lagunas que se daban, en primer lugar cuando no había intimación previa al despido, el empleador se adelantaba y despedía a un trabajador en negro. La ley 24.013 era cuando estaba vigente la relación laboral, no cuando se había extinguido.

Es más abarcativa y cubre cualquier irregularidad.

SE aplica a:

Relaciones iniciadas antes del 20/10/2000 que no estaban bien registradas al 19/11/2000. Relaciones iniciadas desde el 20/10/2000.

Es requisito el cese del vínculo.

no será acumulable a las indemnizaciones previstas por los artículos 8°, 9°, 10 y 15 de la Ley 24.013



MULTA DEL ART 1ºLEY 25323



Multa del artículo 1

El artículo 1 establece que la indemnización por antigüedad o despido prevista en la LCT o en la 25.013 o las que en el futuro las reemplacen, serán duplicadas cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no esté registrada o lo esté de modo deficiente.

ARTICULO 2°

Multa del artículo 2

El artículo 2 de la ley 25.323 expresa que: “Cuando el empleador, fehacientemente intimado por el trabajador, **no le abonare las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245 de la Ley 20.744** (texto ordenado en 1976) y los artículos 6° y 7° de la Ley 25.013, o las que en el futuro las reemplacen, y, consecuentemente, lo obligare a iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibirlas, **éstas serán incrementadas en un 50%.** (...)”



LEY ANTIEVASION 25345



La ley 25.345 conocida como ley anti evasión, comenzó a regir el 26 de Noviembre del año 2000, modificando el artículo 80 de la LCT e incorporando a la misma norma legal el artículo 132 bis. Tiene como objetivo prevenir la evasión fiscal.



Multa del artículo 45

El artículo 45 de la ley 25.345 agrega un último párrafo al artículo 80 de la LCT, que se refiere a que si el empleador no hiciera entrega del certificado de Remuneraciones y Servicios dentro de los dos días hábiles computados a partir del día siguiente al de la recepción del requerimiento que a tal efecto le formulare el trabajador de modo fehaciente, **será sancionado con una indemnización que será equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, percibida por el trabajador durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuere menor.**

Multa del artículo 43

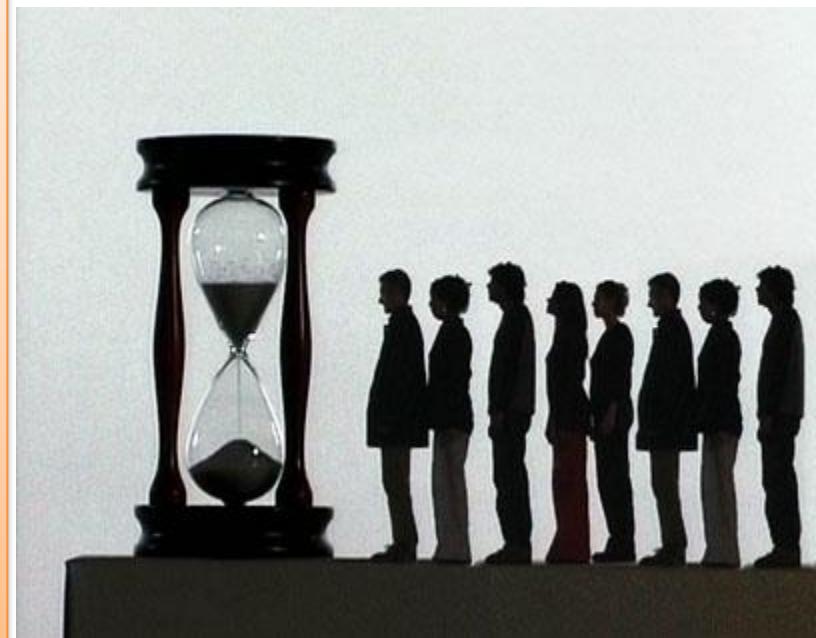
El artículo 43 es el que incorpora a la LCT el artículo 132 bis, estableciendo que si **el empleador hubiere retenido aportes del trabajador con destino a los organismos de la seguridad social, o cuotas, aportes periódicos o contribuciones (...) y al momento de producirse la extinción del contrato de trabajo no hubiere ingresado total o parcialmente esos importes**, deberá a partir de ese momento pagar al trabajador afectado **una sanción conminatoria mensual equivalente a la remuneración que se devengaba mensualmente a favor de este último al momento de operarse la extinción del contrato de trabajo, importe que se devengará con igual periodicidad a la del salario hasta que el empleador acredite de modo fehaciente haber hecho efectivo el ingreso de los fondos retenidos.** (...)



PRESCRIPCION

La prescripción es un medio de adquirir y extinguir derechos subjetivos (provistos de acción), en virtud de una conducta omisiva de su titular- como es la de no obrar- por el tiempo que determine la ley (art. 3947 del Código Civil).

A los efectos de este TEMA nos interesa la prescripción liberatoria, a la que el Código Civil se refiere en el artículo 3949 como **una excepción para repeler una acción por el solo hecho que el que la entabla, ha dejado durante un lapso de tiempo de intentarla, o de ejercer el derecho al cual ella se refiere**. Es decir que se trata de la extinción de la acción emergente de un derecho subjetivo, producida por la inacción de su titular durante el lapso señalado por la ley.



PRESCRIPCION: FUNDAMENTO

Plá Rodríguez, siguiendo a Centeno, concluye que el verdadero fundamento de la prescripción en el derecho del trabajo es el mismo que en el derecho común: la seguridad jurídica (...) Esta debe lograrse con el ejercicio de los mismos, no mediante la eternización de situaciones conflictivas o dudosas que conspiran contra el orden y la paz social, que es al fin el resultado a que aspira la protección otorgada al trabajador mediante disposiciones más o menos rígidas en lo que se refiere a la disponibilidad de los derechos que le están acordados

PRESCRIPCION RENUNCIA

Es importante destacar en este tema que no debe confundirse el instituto de la prescripción con la renuncia. La primera se produce por la sola pasividad del titular del derecho, por el no-ejercicio de él durante el plazo que establece la ley al margen de que exista voluntad o no de renunciar-, en tanto que la renuncia constituye un acto consciente de disposición por medio del cual una persona se desprende voluntariamente de su derecho, acto que, cuando se trata de derechos irrenunciables está prohibido por el ordenamiento jurídico laboral (art. 12 L.C.T.).

PRESCRIPCION



El artículo 256, primer párrafo, de la LCT establece que ***prescriben a los dos años las acciones relativas a créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo y, en general, de disposiciones de convenios colectivos, laudos con eficacia de convenios colectivos y disposiciones legales o reglamentarias del derecho del trabajo.***

Este artículo uniforma, mediante un plazo único de dos años, el régimen de la prescripción de todos los derechos que tengan origen laboral, sea su titular el trabajador o el empleador, ya provengan de las relaciones individuales o colectivas del trabajo

Daño moral

Para que se configure daño moral, la jurisprudencia entendió que es necesario que exista una conducta adicional del empleador ajena al contrato, de naturaleza dolosa, es decir, un acto ilícito adicional al despido. La ilicitud se refiere a la antijuridicidad de la conducta que se califica de injuriante, oprobiosa y, por ende, nociva para el trabajador. La prueba de la configuración de estas circunstancias recae en el trabajador.

