

Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales

La ley 26940 establece el denominado Régimen de Promoción del Trabajo Registrado y Prevención del Fraude Laboral; que puede dividirse en dos grandes partes. Así, en su Título I crea el Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL) y su título II contiene una serie de Regímenes Especiales de Promoción del Trabajo Registrado.

De acuerdo con la ley, el Poder ejecutivo debe reglamentar ambos institutos. Respecto del Registro de empleadores con sanciones, debía hacerlo – según lo que establece el artículo 46 de la norma - hasta el 26 de agosto del corriente año.

Una vez reglamentado, la norma establece que en dicho registro – que será de acceso libre y público - se incluirán y publicarán las sanciones firmes aplicadas tanto por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, como por las autoridades provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y por otros organismos, a saber: la AFIP, el RENATEA y la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT). El artículo 2 de la norma enumera las sanciones que, una vez firmes, serán incluidas en el registro, a saber:

- a) Sanciones impuestas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social por falta de inscripción del empleador .
- b) Sanciones impuestas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social por falta de registración de los trabajadores .
- c) Sanciones impuestas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social por obstrucción a la labor de la Inspección del Trabajo .
- d) Sanciones impuestas por la AFIP en los términos del artículo 15, inciso 1°, apartados a) y b), de la ley 17.250 , y el artículo agregado sin número a continuación del artículo 40 de la ley 11.683 (t.o. 1998) y sus modificatorias ;
- e) Sanciones impuestas por las autoridades provinciales y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires por ausencia y/o deficiencia en la registración de los trabajadores .
- f) Sanciones impuestas por las autoridades laborales provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) por obstrucción a la labor de la inspección .
- g) Sanciones impuestas por el Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEA) con motivo de la falta de registración de empleadores o trabajadores, en el marco de las leyes 25.191 y 26.727.

Este Memorando fue elaborado a fines informativos y no constituye una opinión o consejo profesional

Todos los derechos intelectuales reservados. Se prohíbe su reproducción parcial y/o total sin la debida autorización.

- h) Las sentencias firmes o ejecutoriadas por las que se estableciere que el actor es un trabajador dependiente con relación laboral desconocida por el empleador, o con una fecha de ingreso que difiera de la alegada en su inscripción, que los secretarios de los juzgados de la Justicia Nacional del Trabajo deban remitir a la Administración Federal de Ingresos Públicos, según lo establecido en el artículo 132 de la Ley 18.345 (t.o. por decreto 106/98).
- i) Sanciones impuestas por infracciones a la Ley de Prohibición del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente 26.390 y a la ley 26.847 .
- j) Las sentencias condenatorias por infracción a la ley 26.364 de Prevención y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a sus Víctimas; las cuales, una vez firmes, deberán ser informadas al Ministerio de Trabajo.

De acuerdo con los artículos 7 de la norma, la base que conformará el Registro contendrá los siguientes datos: C.U.I.T., razón social, localidad del domicilio fiscal o legal según la norma procedimental que haya regido las actuaciones, provincia de detección, actividad, tipo de infracción, organismo sancionador, fecha de la constatación de la infracción, fecha de la resolución sumarial, fecha de la notificación sancionatoria, fecha de regularización de la infracción detectada, fecha de pago de la multa, y fecha y hora de ingreso en el Registro. Y, el capítulo II de la ley fija la permanencia en el registro, para cada infracción; no obstante se establece un plazo máximo de tres años, salvo para sanciones judiciales en las que se aplicará el lapso de la sentencia.

A su vez, la inclusión en el registro de infractores, trae aparejadas, consecuencias. Los empleadores sancionados, mientras estén incorporados en el REPSAL, no podrán:

- a) Acceder a los programas, acciones asistenciales o de fomento, beneficios o subsidios administrados, implementados o financiados por el Estado Nacional.
- b) Acceder a líneas de crédito otorgadas por las instituciones bancarias públicas.
- c) Celebrar contratos de compraventa, suministros, servicios, locaciones, consultoría, alquileres con opción a compra, permutas, concesiones de uso de los bienes del dominio público y privado del Estado Nacional, que celebren las jurisdicciones y entidades comprendidas en su ámbito de aplicación. Tampoco podrán participar en obras públicas, concesiones de obras públicas, concesiones de servicios públicos y licencias.
- d) Acceder a los beneficios previstos en la ley de reducción de contribuciones patronales. Y, si el infractor reincidiera en la misma infracción que produjera su inclusión en el Registro, en un lapso de tres años contados desde la primera resolución sancionatoria firme, se procederá a:

Este Memorando fue elaborado a fines informativos y no constituye una opinión o consejo profesional

Todos los derechos intelectuales reservados. Se prohíbe su reproducción parcial y/o total sin la debida autorización.



- a) Excluir de pleno derecho del Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes a los empleadores adheridos al mismo, desde que quedara firme su sanción como reincidente;
- b) Impedir que aquellos responsables inscriptos en los impuestos comprendidos en el Régimen General, mientras estén incorporados en el Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL) por haber incurrido en reincidencia, deduzcan en el impuesto a las ganancias los gastos inherentes al personal.

De acuerdo con el artículo 16 el Registro incluirá y publicará las sanciones firmes que hayan sido impuestas en razón de violaciones legales cometidas a partir de los noventa días posteriores a la entrada en vigencia de la ley.

Por otra parte, cabe recordar que esta ley fue sancionada junto con la ley 26.941, que modifica el régimen general de sanciones por infracciones laborales, contenido en el anexo II del Pacto Federal del Trabajo, ratificado por la ley 25.212 y que se encuentra vigente. Ella eleva las sanciones; las cuales quedan fijadas – de acuerdo con el tipo de infracción - en las siguientes:

INFRACCIONES LEVES

- a) Pago de las remuneraciones fuera del plazo legal (atraso de hasta cuatro días hábiles si el período de pago fuera mensual, y de hasta dos días hábiles si el período fuera menor).
- b) No exponer en lugar visible del establecimiento los anuncios relativos a la distribución de las horas de trabajo
- c) No otorgar, salvo autorización, el descanso de las mujeres al mediodía cuando correspondiera.
- d) Violación de obligaciones meramente formales o documentales, salvo las tipificadas como graves o muy graves.
- e) Acciones u omisiones violatorias de las normas de higiene y seguridad en el trabajo que afecten exigencias de carácter formal o documental, siempre que no fueren calificadas como graves o muy graves.

SANCIONES

- a) Apercibimiento, para la primera infracción leve.
- b) Multa del veinticinco por ciento (25%) al ciento cincuenta por ciento (150%) del valor mensual el Salario Mínimo, Vital y Móvil vigente al momento de la constatación de la infracción.

Este Memorando fue elaborado a fines informativos y no constituye una opinión o consejo profesional

Todos los derechos intelectuales reservados. Se prohíbe su reproducción parcial y/o total sin la debida autorización.

INFRACCIONES GRAVES

- a) Falta de alguno de los datos esenciales del contrato o relación de trabajo, en los libros de registro de los trabajadores.
- b) Falta de entrega de los certificados de servicios o de extinción de la relación laboral a requerimiento del trabajador.
- c) Violación de las normas relativas al monto, lugar, tiempo y modo, del pago de las remuneraciones; la falta de entrega de copia firmada por el empleador de los recibos correspondientes, salvo lo dispuesto en el artículo 2º, inciso a) d) Violación de las normas en materia de duración del trabajo, descanso semanal, vacaciones, licencias, feriados, días no laborables y en general, tiempo de trabajo.
- e) Violación de la normativa relativa a modalidades contractuales.
- f) Falta o insuficiencia de los instrumentos individuales de contralor de la jornada de trabajo.
- g) Toda otra violación o ejercicio abusivo de la normativa laboral no tipificada expresamente en esta Ley, establecida para proteger los derechos del trabajador, para garantizar el ejercicio del poder de policía del trabajo y para evitar a los empleadores la competencia desleal derivada de tales violaciones o conductas abusivas.
- h) Incumplimiento de las obligaciones en materia de salud, seguridad e higiene, siempre que no fueran calificadas como muy graves.

SANCIONES

Multa del 30% al 200% del valor mensual del Salario Mínimo, Vital y Móvil vigente al momento de la constatación de la infracción por cada trabajador afectado.

INFRACCIONES MUY GRAVES

- a) Decisiones del empleador que impliquen cualquier tipo de discriminación en el empleo por motivos de: raza, color, ascendencia nacional, religión, sexo, edad, opinión política, origen social, gremiales, residencia o responsabilidades familiares.
- b) Actos del empleador contrarios a la intimidad y dignidad de los trabajadores.
- c) Falta de inscripción del trabajador en los libros de registro de los trabajadores, salvo que se haya denunciado su alta a todos los organismos de seguridad social, incluidas las obras sociales, en la oportunidad que corresponda, en cuyo caso se considerará incluida en las infracciones previstas en el artículo 3º, inciso a).

Este Memorando fue elaborado a fines informativos y no constituye una opinión o consejo profesional

Todos los derechos intelectuales reservados. Se prohíbe su reproducción parcial y/o total sin la debida autorización.

- d) Cesión de personal efectuada en violación de los requisitos legales.
- e) Violación de las normas relativas a trabajo de menores.
- f) Violación por cualquiera de las partes de las resoluciones dictadas con motivo de los procedimientos de conciliación obligatoria y arbitraje en conflictos colectivos.
- g) Acciones u omisiones del artículo 3º, inciso h) que deriven en riesgo grave e inminente para la salud de los trabajadores.

SANCIONES

Multa del 50% al 2.000% del valor mensual del Salario Mínimo, Vital y Móvil vigente al momento de la constatación de la infracción, por cada trabajador afectado.

Todas estas sanciones pueden, asimismo, ser incrementadas por la autoridad, en supuestos de reincidencia. Tal incremento puede ir, según el caso, desde adicionar a los montos máximos de la multa una suma que no supere el 10% del total de las remuneraciones que se hayan devengado en el establecimiento en el mes inmediato anterior al de la constatación de la infracción; hasta la clausura del establecimiento hasta un máximo de 10 días, manteniéndose, entre tanto, el derecho de los trabajadores al cobro de las remuneraciones. Y, el empleador quedará inhabilitado por un año para acceder a licitaciones públicas y será suspendido de los registros de proveedores o aseguradores de los Estados nacional y provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

La norma sanciona también la obstrucción del empleador que de cualquier manera impida, perturbe o retrase la actuación de las autoridades administrativas del trabajo; con la pena de multa del 100% al 5000% del valor mensual del Salario Mínimo, Vital y Móvil, vigente al momento de la constatación de la infracción ; pudiendo - en casos de especial gravedad y contumacia - adicionar a los montos máximos de la multa, una suma que no supere el 10% del total de las remuneraciones que se hayan devengado en el establecimiento en el mes inmediatamente anterior al de la constatación de la infracción.

Por último, es menester señalar que esta ley 26.941 sustituye el artículo 5º del Anexo II del Pacto Federal del Trabajo, no obstante el artículo 10 de dicho Pacto Federal subsiste. Y él prevé, para los supuestos de sanciones con multa a personas jurídicas, la solidaridad de sus directores, gerentes, síndicos, miembros del consejo de vigilancia, administradores, mandatarios o representantes que hubiesen intervenido en el hecho sancionado mandatarios o representantes que hubiesen intervenido en el hecho sancionado.

Lorena Marcia Lamela
lm lamela@dlgabogados.com.ar
(5411) 5256.5205 (int. 203)

Este Memorando fue elaborado a fines informativos y no constituye una opinión o consejo profesional
Todos los derechos intelectuales reservados. Se prohíbe su reproducción parcial y/o total sin la debida autorización.