

1 DE SEPTIEMBRE DE 2014

ITEMS

- 1** NUEVO REGISTRO PÚBLICO DE EMPLEADORES CON SANCIONES LABORALES – LEY 26.940.
- 2** AGRAVAMIENTO DE SANCIONES POR INFRACCIONES LABORALES
- 3** CAMBIOS EN LOS VALORES DE LOS APORTES A REALIZAR RESPECTO DE LOS EMPLEADOS DOMÉSTICOS.
- 4** NUEVA TASA DE INTERÉS APLICABLE EN LA JUSTICIA NACIONAL DEL TRABAJO.

Boletín de Información Laboral

1- NUEVO REGISTRO PÚBLICO DE EMPLEADORES CON SANCIONES LABORALES –LEY 26.940.

Sintetizaremos a continuación las características del nuevo Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (“REPSAL”) y su posible incidencia en la operatoria de las sociedades empleadoras.

Acerca del “REPSAL”.

La reciente Ley 26.940 creó el referido Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales –“REPSAL”–, que debería encontrarse operativo en breve, una vez que se dicten las reglamentaciones pertinentes.

El mentado registro fue creado en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (en adelante “MTESS”) a fin de dar a publicidad las sanciones que expresamente enumera la Ley en análisis, y que son las aplicadas por el MTESS, AFIP, autoridades provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en materia de trabajo y seguridad social, Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios, y Superintendencia de Riesgos del Trabajo.

La Ley dispone que deben incluirse en el REPSAL, una vez firmes, las siguientes sanciones:

- Las impuestas por el MTESS por falta de inscripción del empleador conforme art. 12 de la ley 24.241.
- **Las impuestas por el MTESS o autoridades locales por falta de registración de trabajadores en los términos del art. 7 de la ley 24.013 y el art. sin número agregado a continuación del art. 40 de la ley 11.683.**
- Las impuestas por el MTESS o por autoridades locales por obstrucción a la labor de la Inspección del Trabajo.
- Las impuestas por la Administración Federal de Ingresos Públicos (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.
- Las impuestas en el marco de las leyes 25.191 y 26.727 por el Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEA) con motivo de la falta de registración de empleadores o trabajadores.
- **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 deben 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).

- Las sanciones impuestas por infracciones a la Ley de Prohibición del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente.
- Las sentencias condenatorias por infracción a la Ley de Prevención y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a sus Víctimas.

El acceso al REPSAL será libre y público desde un dominio de Internet del MTESS.

La Ley prevé que los infractores sean incorporados al REPSAL durante diferentes períodos, en función de cada situación, entre 60 y 180 días corridos. Para lograr la baja del Registro es necesario cumplir la multa y remediar la irregularidad que dio origen a la sanción, si ello es posible.

Consecuencias de la incorporación al REPSAL.

La Ley en análisis prevé que quienes se encuentren 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 (salvo razones de interés público debidamente justificadas).
- d) Acceder a los beneficios previstos en los artículos 19 y siguientes y 24 y siguientes de la ley 26.940 (que prevén la promoción del Trabajo Registrado en empresas de hasta 80 empleados).

En los casos de reincidencia en la misma infracción que produjera su inclusión en el REPSAL **en un lapso de tres (3) años contados desde la primera resolución sancionatoria firme**, se procederá a:

- 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 — empleados, dependientes u obreros— , de acuerdo con lo previsto por el artículo 87, incisos a) y g) de la ley del referido tributo.**

En ese contexto, eventuales sanciones administrativas por la falta de reconocimiento de relaciones laborales y sobre todo sentencias judiciales en las que se declare a una empresa como “real empleador” de recursos de consultoras y subcontratistas (art. 29 LCT) podrían determinar la inclusión en el REPSAL, poniendo en riesgo la continuidad en el goce de todo beneficio promocional. Y en caso de reincidencia, podría no resultar posible deducir del impuesto a las ganancias los gastos de personal.

En función de lo expuesto, es recomendable analizar los juicios en curso que podrían concluir con sentencias que reconozcan relaciones laborales no registradas, para evitar la inclusión de la empresa en el REPSAL. Sin perjuicio de ello, corresponderá tener en cuenta el riesgo, más bajo pero existente, de eventuales sanciones administrativas

decididas por las autoridades de aplicación de las leyes del trabajo, con el mismo efecto en cuanto a la inclusión de la empleadora en el Registro.

2. AGRAVAMIENTO DE SANCIONES POR INFRACCIONES LABORALES.

La ley 26.941 ha dispuesto un fuerte agravamiento del régimen general de sanciones por infracciones laborales previstas en el Anexo II del Pacto Federal del Trabajo ratificado por la ley 25.212.

Recordamos que en el marco del Pacto Federal del Trabajo dicho régimen general fue creado para sancionar las acciones u omisiones a las leyes y reglamentos del trabajo, salud, higiene y seguridad en el trabajo como a las cláusulas normativas de los convenios colectivos de trabajo. Los órganos encargados de la aplicación de las sanciones son tanto el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación como las distintas administraciones del trabajo de cada una de las provincias y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

La indicada ley considera como infracciones leves a las siguientes: a) El pago de las remuneraciones fuera del plazo legal, cuando el atraso fuere de hasta cuatro (4) días hábiles si el período de pago fuera mensual, y de hasta dos (2) 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) Cualquiera otra que viole obligaciones meramente formales o documentales, salvo las tipificadas como graves o muy graves; y e) Las 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.

Asimismo, considera como infracciones graves a: a) La falta, en los libros de registro de los trabajadores, de alguno de los datos esenciales del contrato o relación de trabajo; b) La falta de entrega de los certificados de servicios o de extinción de la relación laboral a requerimiento del trabajador; c) La violación de las normas relativas en cuanto a monto, lugar, tiempo y modo, del pago de las remuneraciones, así como la falta de entrega de copia firmada por el empleador de los recibos correspondientes, salvo lo dispuesto en el artículo 2º, inciso a); d) La 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) La violación de la normativa relativa a modalidades contractuales; f) La 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; y h) Las acciones u omisiones que importen el incumplimiento de las obligaciones en materia de salud, seguridad e higiene en el trabajo, siempre que no fueren calificadas como muy graves.

Finalmente, la ley considera como infracciones muy grave a las siguientes: a) Las decisiones del empleador que impliquen cualquier tipo de discriminación en el empleo o la ocupación por motivos de: raza, color, ascendencia nacional, religión, sexo, edad, opinión política, origen social, gremiales, residencia o responsabilidades familiares; b) Los actos del empleador contrarios a la intimidad y dignidad de los trabajadores; c) La 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); d) La cesión de personal efectuada en violación de los requisitos legales; e) La violación de las normas relativas a trabajo de menores; f) La violación por cualquiera de las partes de las resoluciones dictadas con motivo de los procedimientos de conciliación obligatoria y arbitraje en conflictos colectivos; y g) Las acciones u omisiones del artículo 3º, inciso h) que deriven en riesgo grave e inminente para la salud de los trabajadores.

En virtud de ello, detallamos a continuación las nuevas sanciones dispuestas para cada tipo de infracciones:

I. Infracciones leves (art. 5°, inc. 1.)

Régimen anterior	Nuevo Régimen
Apartado a) Apercibimiento	sin modificaciones
Apartado b) Multa de \$ 80 a \$ 250	multa del 25% al 150% del valor mensual del Salario Mínimo, Vital y Móvil vigente al momento de la constatación de la infracción.

II.- Infracciones graves (art. 5° inc. 2.)

Régimen anterior	Nuevo Régimen
Multa de \$ 250 a \$ 1.000 por cada trabajador afectado.	Multa del 30% al 200% del SMVM por cada trabajador afectado.

III.- Infracciones muy graves (art. 5° inc. 3.)

Régimen anterior	Nuevo Régimen
Multa de \$ 1.000 a \$ 5.000 por cada trabajador afectado.	multa del 50% al 2.000% del SMVM por cada trabajador afectado.

IV.- Reincidencias (art. 5° inc. 4.)

En cuanto a reincidencias, solo ha sufrido cambios el inc. 4., en el que se adicionó un párrafo que dispone que en los supuestos de las sanciones muy graves (inc. 3. del mismo art. 5°) por las conductas tipificadas en el inc. f) del art. 4° del régimen bajo análisis (que prevé como infracción muy grave a “La violación por cualquiera de las partes de las resoluciones dictadas con motivo de los procedimientos de conciliación obligatoria y arbitraje en conflictos colectivos”), tales sanciones se aplicarán por cada uno de los trabajadores integrantes de la nómina del establecimiento o de los establecimientos involucrados.

3. CAMBIOS EN LOS VALORES DE LOS APORTES A REALIZAR RESPECTO DE LOS EMPLEADOS DOMÉSTICOS.

Por intermedio de la **Resolución AFIP 3653/14** se dispuso elevar los montos por aportes que deben ingresarse con relación a las empleadas o empleados del “Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares” establecido por la Ley 26.844. Los nuevos valores comenzarán a regir a partir del 01/09/2014.

El art. 4 de la norma analizada establece los nuevos importes. Ello son los siguientes:

Por cada trabajador activo:

- Mayor de 18 años:

Horas trabajadas semanalmente	Importe total a pagar	Desglose de conceptos	
		Aportes	Contribuciones
Menos de 12	\$ 31	\$ 19	\$ 12
De 12 a menos de 16	\$ 59	\$ 35	\$ 24
16 o más	\$ 268	\$ 233	\$ 35

2. Menor de 18 años pero mayor de 16 años:

Horas trabajadas semanalmente	Importe total a pagar	Desglose de conceptos	
		Aportes	Contribuciones
Menos de 12	\$ 19	\$ 19	.-
De 12 a menos de 16	\$ 35	\$ 35	.-
16 o más	\$ 233	\$ 233	.-

3. Trabajador jubilado:

Horas trabajadas semanalmente	Importe total a pagar	Desglose de conceptos	
		Aportes	Contribuciones
Menos de 12	\$ 12	.-	\$ 12
De 12 a menos de 16	\$ 24	.-	\$ 24
16 o más	\$ 35	.-	\$ 35

El incremento dispuesto en la categoría de empleados domésticos mayores, y con carga "full time" es del 100 % (con anterioridad a la modificación analizada ascendía a \$ 35 de y \$ 100 de contribuciones), y a partir de septiembre, implica nada menos que \$ 268.-

La norma dispone que los conceptos mencionados en los cuadros precedentes tendrán los siguientes destinos:

- Aportes: Sistema Nacional del Seguro de Salud, en principio a cargo del propio empleado, a quien correspondería la retención –salvo que el empleador haya fijado ya como criterio el de asumir el aporte a su cargo.
- Contribuciones: Sistema Integrado Previsional Argentino, a cargo del empleador.

Resulta oportuno, asimismo, recordar cuáles son las escalas salariales actualmente vigentes para las distintas categorías de empleo doméstico:

1) **Supervisora**: Coordinación y control de las tareas efectuadas por dos o más personas a su cargo.

Personal	Por Hora	Mensual
Con retiro	\$ 31	\$ 3.950
Sin retiro	\$ 34	\$ 4.400.

2) **Personal Para Tareas Específicas**: Cocineros/as contratados en forma exclusiva para desempeñar dicha labor y toda otra tarea del hogar que requiere especial idoneidad del personal para llevarla a cabo.

Personal	Por Hora	Mensual
Con retiro	\$ 29	\$ 3.670.
Sin retiro	\$ 32	\$ 4.085.

3) **Caseros:** Personal que presta tareas inherentes el cuidado general y preservación de una vivienda en donde habita con motivo del contrato de trabajo.

Personal	Por Hora	Mensual
Caseros	\$ 28.	\$ 3.580.

4) **Asistencia y Cuidado de Personas:** Comprende la asistencia y cuidado no terapéutico de personas, tales como: personas enfermas, con discapacidad, niños/as, adolescentes, adultos mayores.

Personal	Por Hora	Mensual
Con retiro	\$ 28	\$ 3.580.
Sin retiro	\$ 31	\$ 3.990.

5) **Personal Para Tareas Generales:** Prestación de tareas de limpieza, lavado, planchado, mantenimiento, elaboración y cocción de comidas y, en general, toda otra tarea típica del hogar.

Personal	Por Hora	Mensual
Con retiro	\$ 25	\$ 3.220.
Sin retiro	\$ 28	\$ 3.580.

Por supuesto, las escalas salariales disponen valores mínimos que pueden ser incrementados por acuerdo de partes, y ello es lo que ocurre en la generalidad de los casos, ya que en la actualidad y merced a la inflación, normalmente se están utilizando valores algo superiores a los referidos mínimos.

Por último, es importante recordar que es indispensable inscribir a las empleadas domésticas en el Registro Especial de la AFIP, independientemente de la cantidad de horas que trabajen. Este trámite debe llevarse a cabo a través de la página de la **AFIP** (www.afip.gov.ar) y, para hacerlo, es necesario contar con clave fiscal.

4. NUEVA TASA DE INTERÉS APLICABLE EN LA JUSTICIA NACIONAL DEL TRABAJO.

Los jueces que integran la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo –segunda instancia en el fuero laboral de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires– han resuelto mediante Acta 2601/2014, que se aplique en el fuero, desde que cada suma fue debida, la Tasa de interés nominal anual para préstamos personales libre destino del Banco de la Nación Argentina, para un plazo de 49 a 60 meses.

Si bien la Cámara no puede obligar a los jueces de primera instancia a seguir este criterio, lo cierto es que normalmente los magistrados aceptan este tipo de recomendación, y por lo tanto, es esperable que en lo sucesivo todas las sentencias incluyan la referida tasa de interés, desde que cada concepto debió ser pagado, y hasta su efectiva cancelación.

La tasa en cuestión se ubica en el 3% mensual –36% anual – desde el mes de febrero de 2014 hasta la fecha. Con anterioridad, ha sido del 2,20% mensual entre marzo de 2010 y noviembre de 2011, subiendo al 2,54% mensual entre esta última fecha y septiembre de 2013, y luego de ello, se ubicó en el 2,75% entre octubre de 2013 y enero de 2014.

De este modo, es esperable que el resultado sea un incremento importante en los intereses aplicados sobre cualquier importe diferido a condena, ya que frente al 18,5% anual que se venía aplicando para los años 2010, 2011, 2012 y 2013, los nuevos valores aproximados serán ahora los siguientes:

-Interés año 2010:	26,4%
-Interés año 2011:	27,08%
-Interés año 2012:	30,5%
-Interés año 2013:	31,32%
-Interés proyectado año 2014:	35,75%

Profesionales integrantes del Departamento Laboral

*Fernando A. Font
Andres E. Anselmi
Mariangeles Arvanno
Laura Bartucci
Marcelo F. Cohen
Karina Moavro Aita
Alberto Raffo Calderón
Diego Requesens
María Natalia Sepulveda
Agustina Spedaletti
Daniel J. Vidovic*

Consultor

Marcelo E. Gallo

Colaboraron en este número los Dres.

*Fernando A. Font, Marcelo F. Cohen,
Agustina Spedaletti y Daniel J. Vidovic*

AG **ABELEDOTHEIL ABOGADOS**
ERIZE · PINNELL · GALLO

AV. E. MADERO 1020 – 5º PISO
C1106 ACX BUENOS AIRES
ARGENTINA

Tel: (54 11) 4516-1500

Fax: (54 11) 4312-4058; (54 11) 4311-3560

E-Mail: estudio@abeledogottheil.com.ar

La información y comentarios aquí contenidos no tiene por objeto prestar ningún servicio o consejo legal o profesional y no debe considerarse como evacuación de consulta u opinión para ningún caso en particular. Por lo tanto, deben consultarse los profesionales correspondientes para la obtención de tal servicio o asesoramiento. Para mayor información, nuestros clientes pueden efectuar consultas vinculadas con éstos y otros temas, que serán evacuados por los profesionales de nuestro Sector Laboral.