

19 ENERO 2018

ITEMS

- 1 **DECRETO N° 27/2018 -**
Modificación del régimen
impuesto por la Ley 26.940 -
Modificación art. 147 LCT

Boletín de Información Laboral

1. DECRETO N° 27/2018 –Modificación del régimen impuesto por la Ley 26.940 (Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales –REPSAL-) –Modificación introducida al art. 147 de la Ley de Contrato de Trabajo – Embargabilidad de las cuentas sueldo.

Mediante el Decreto de Necesidad y Urgencia (DNU) N° 27/2018 publicado el 11 de enero de 2018 en el Boletín Oficial fueron adoptadas una serie de medidas con implicancias en diversos sectores de la economía. Entre ellas, se encuentran las que serán objeto de análisis en el presente, directamente relacionadas con el ámbito laboral.

En primer lugar, cabe destacar que el referido decreto contempla modificaciones a la Ley 26.940, mediante la cual se creó en el año 2014 el **Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL)**.

Recordamos que en dicho registro se incluye a los empleadores que presenten sanciones firmes por trabajo parcialmente o no registrado, aplicadas por el MTEySS, la AFIP, autoridades provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, el Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEA) y la SRT. También las sanciones por obstrucción a la inspección del trabajo, sentencias judiciales por relaciones laborales no reconocidas por el empleador, sanciones por infracciones a la prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente, etc..

Al respecto, destacamos que las empresas sancionadas con la inclusión y permanencia en dicho registro tienen vedada la posibilidad de acceder a determinados beneficios de parte del sector público, tales como subsidios implementados por el Estado nacional; acceder a líneas de crédito (otorgadas por las instituciones bancarias públicas); celebrar contratos de diversa índole, y/o participar en concesiones de obras o servicios públicos.

La reforma introducida mediante el DNU aquí analizado prevé una significativa reducción de las sanciones contempladas en la referida ley 26.940.

En particular, se reduce el plazo de permanencia en el REPSAL de noventa (90) a treinta (30) días corridos desde la fecha de pago de la multa, para aquellos infractores que acrediten *“la imposibilidad fáctica o jurídica de cumplir con la regularización de la conducta que generó la sanción”* (art. 8 de la ley 26.940).

Asimismo, en los casos en que el empleador regularice su falta de inscripción como tal o una relación de trabajo no registrada o deficientemente registrada, y asimismo pague la multa correspondiente con

sus accesorios, se reduce también a treinta (30) días el plazo de permanencia en el REPSAL (*art. 9 de la ley 26.940*).

Además se deroga el art. 10 que condenaba a las empresas que incurrieran en una “obstrucción a la labor de la Inspección del Trabajo” a permanecer en el REPSAL *“hasta la fecha de pago de la sanción y por 180 días más”*.

Finalmente, se impone un plazo máximo de treinta (30) días corridos desde que la sanción quede firme para que los organismos competentes procedan a su inscripción en el REPSAL. Vencido el dicho plazo la nueva normativa dispone que comenzará automáticamente a correr el respectivo plazo de permanencia en el mismo, aún cuando la sanción no hubiera sido allí incluida (*art. 8 bis ley 26.940*).

Por otra parte, destacamos que el **Decreto 27/2018** también introduce una modificación a la antigua redacción del art. 147 de la ley de Contrato de Trabajo, por la cual se encontraba vedada la posibilidad de trabar embargos de cualquier tipo sobre las cuentas sueldo de los trabajadores.

La reforma en cuestión elimina dicha prohibición, sin perjuicio de definir los límites por sobre los cuales pueden embargarse las sumas allí depositadas.

La nueva redacción del art. 147, ha quedado establecida de la siguiente manera:

“Las remuneraciones debidas a los trabajadores serán inembargables en la proporción resultante de la aplicación del artículo 120, salvo por deudas alimentarias.

En lo que exceda de este monto, quedarán afectadas a embargo en la proporción que fije la reglamentación que dicte el Poder Ejecutivo Nacional, con la salvedad de las cuotas por alimentos o litis expensas, las que deberán ser fijadas dentro de los límites que permita la subsistencia del alimentante.

A los fines de hacer operativas las previsiones contenidas en el presente artículo, en forma previa a la traba de cualquier embargo preventivo o ejecutivo que afecte el salario de los trabajadores se deberá procurar el mismo ante el empleador para que éste efectúe las retenciones que por derecho correspondan. Trabado el embargo, dentro de las CUARENTA Y OCHO (48) horas, el empleador deberá poner en conocimiento del trabajador la medida ordenada, debiendo entregar copia de la resolución judicial que lo ordena. No podrán trabarse embargos de ningún tipo sobre el saldo de la cuenta sueldo en la medida de que se trate de montos derivados de una relación laboral y/o de prestaciones de la seguridad social cuando ese importe no exceda el equivalente a TRES (3) veces el monto de las remuneraciones y/o prestaciones devengadas por los trabajadores y/o beneficiarios en cada período mensual, según el promedio de los últimos SEIS (6) meses. En caso de que el saldo de la cuenta proveniente de una relación laboral y/o de prestaciones de la seguridad social exceda tal monto, el embargo se hará efectivo sobre la suma que exceda el límite fijado por el presente artículo”

En concreto, señalamos que las cuentas sueldo con las que cuentan los trabajadores en entidades bancarias podrán a partir de la presente reforma en análisis ser objeto de embargos, pero únicamente sobre el monto que exceda al equivalente a tres veces el sueldo promedio de los últimos seis (6) meses, y en la medida de que se traten de montos derivados de una relación laboral y/o de prestaciones de la seguridad social.

Advertimos que en ese contexto, y considerando que la entidad bancaria donde se depositan mes a mes las remuneraciones del empleado carecerá de los elementos suficientes para determinar cuál es el referido salario promedio del trabajador (y por tal, el límite de inembargabilidad dispuesto en la norma), es de esperar que se solicite judicialmente del empleador información al respecto a los fines de evitar perjuicios al trabajador.

Profesionales integrantes del Departamento Laboral

*Fernando A. Font
Andres E. Anselmi
Laura Bartucci
Juan Martín Buffo
Marina Heredia Gasperoni
Karina Moavro Aita
Alberto Raffo Calderón
Diego Requesens
María Natalia Sepulveda
Daniel J. Vidovic*

Consultor

Marcelo E. Gallo

*Colaboraron en este número los Dres.
Andres Emiliano Anselmi y Diego Javier Requesens*

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

A.V. 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.