

UNIDAD N° 11

ACTUACIÓN PROFESIONAL Y ADMINISTRATIVA

El contador como Perito en sede administrativa. Actuación en pericias a propuesta de partes. Informe pericial en el Ministerio de Trabajo: características especiales. Régimen general de sanciones por infracciones laborales: Pacto Federal Ley 10.149 y modificatorias. Sistema Único de la Seguridad Social: aplicaciones de sanciones RG AFIP 1566 y modificatorias. Registro Público de Empleadores con sanciones laborales Ley 26.940 (REPSAL)

LA PRUEBA PERICIAL:

Qué es una pericia?

Una pericia es un informe realizado por un profesional idóneo en la materia, llamado "**CONSULTOR TÉCNICO**" siendo el perito un tercero ajeno al proceso. Las pericias en un proceso judicial son una de las tantas pruebas ofrecidas por una o las partes en el expediente.

El perito: misión

Ser auxiliar del juez en los temas que requieren conocimientos especiales

Qué tipo de pericias existen?

Judiciales:

Una pericia judicial es una prueba pedida por una o ambas partes en un expediente judicial.

Extrajudiciales:

Una pericia extrajudicial es un informe realizado por un profesional, solicitada por una persona o empresa sin tener que necesariamente iniciar un proceso judicial.

Qué son las pericias de oficio y de parte?

La pericia de oficio consiste en un informe que realizan los profesionales y presentan en el expediente a pedido de las partes, también puede ser a pedido de una sola de las partes.

La parte que pide la pericia judicial tiene que presentar al momento de inicio, reconvencción, contestación de demanda; en el expediente los “puntos periciales” esto se refiere a un cuestionario de preguntas que desea que conteste el perito cuando concluya su informe. (**PRUEBA PERICIAL**)

Se llaman pericias de oficio porque cuando las partes piden la pericia el Juez puede hacer lugar a esa solicitud, sorteando de una nómina de peritos inscriptos al que va a entender en la causa.

Una pericia de parte es un informe realizado por un profesional a pedido de una persona (parte). Las pericias de parte pueden ser judiciales o extrajudiciales.

LA PERICIA CONTABLE

El contador tiene que preparar su informe contable de acuerdo a documentación respaldatoria, para lograr un informe pericial contable imparcial, veraz y completo.

Cuando se propone esta prueba:

Juicio ordinario: a los 10 días de quedar firme el auto de apertura a prueba. Los puntos de pericia en la etapa de ofrecimiento de prueba.

Juicio sumario: con la demanda. Los puntos de pericia con la demanda, contestación, reconvencción y su contestación.

Juicio sumarísimo: con la demanda. Los puntos de pericia junto con la demanda y su contestación.

Práctica de la pericia

Debe ser hecha en forma personal por el perito bajo pena de nulidad.

El plazo para la pericia lo fija el juez y si no dice nada son 20 días hábiles.

Mientras corre el plazo, es necesario mantener al tanto al juez si surgen inconvenientes (por ej.: fui y no me atienden), para que el juez llegado el caso, realice una intimación a la parte.

Todos los inconvenientes que se presenten hay que materializarlos por escrito para conocimiento del juez.

Una vez concluida la pericia se presenta para traslado a las partes con copias firmadas para éstas.

ACUERDO NÚMERO 2728 SCJBA**Fecha:** 01/10/1996

Supedita la derogación de los Acuerdo 1888 y 2694 y la Resolución 679/93 a la puesta en funcionamiento del nuevo régimen.

OBJETIVOS:

- a) Uniformar** la nómina de especialidades para la inscripción de profesionales en toda la Provincia en función de las reales necesidades de la Administración de Justicia, de modo de evitar la excesiva diversificación actual de especialidades profesionales .
- b) Simplificar** las actividades que trae aparejado el proceso de inscripción y formación de listas hasta su oficialización, en procura de aliviar a los organismos jurisdiccionales de las tareas administrativas que su instrumentación exige.
- c) Dotar** a los procedimientos de sorteo de peritos de lista de las máximas garantías de equidad y transparencia.
- d) Obtener información**, a los efectos de evitar dilaciones en el trámite de los procesos generadas por resorteos en una misma causa y especialidad .
- e) Facilitar el flujo de información** e interacción necesaria entre los distintos componentes del sistema (profesionales auxiliares de la Justicia, Colegios o Consejos Profesionales).

ORGANISMO DE CONTRALOR DE LAS LISTAS DE PROFESIONALES PARA DESIGNACIONES DE OFICIO

La Suprema Corte de Justicia designará los órganos que, a nivel departamental y descentralizado, actuarán como organismos de contralor. Dichos organismos ejercerán la administración de las listas de profesionales para las designaciones de oficio.

INSCRIPCION DE PERITOS**LUGAR Y TERMINO**

Cada profesional podrá inscribirse en un único Departamento Judicial para actuar ante todos los órganos jurisdiccionales correspondientes a los fueros civil y comercial, de familia, laboral y rural con asiento dentro de los límites territoriales de dicho departamento.

El período de inscripción se extenderá desde el **1º de setiembre de cada año hasta el último día hábil de dicho mes**

La inscripción se efectuará ante:

- a)** Los Colegios y Consejos Profesionales respectivos que suscribieren convenio con la Suprema Corte de Justicia.
- b)** Si no hubiere órgano de colegiación o asociación reconocida legalmente en el ámbito Provincial, la inscripción se efectivizará en los organismos de contralor.-

Vencidos los plazos precedentes, la solicitud de inscripción se considerará presentada fuera de término y no será admitida.

LA PERICIA CONTABLE: Contenido

La pericia tiene que contener:

El desarrollo con fundamento (explicación detallada de las operaciones técnicas realizadas y de los principios técnicos en los que se funda la opinión).

El juez podrá ordenar que los peritos den las explicaciones que se consideren convenientes, en audiencia o por escrito, atendiendo a las circunstancias del caso.

La fuerza probatoria del dictamen pericial será estimada por el juez .-

La pericia puede impugnarse por razones de orden procedimental o por su contenido. En este último caso se ataca su "eficacia" probatoria, la que puede deberse a la falta de basamentos científicos, a la incompetencia del perito, etcétera.

LA PERICIA CONTABLE: Monto de la Regulación

“**Artículo 175 Ley 13750** - Para regular los honorarios se merituará la tarea desarrollada por el auxiliar de la justicia teniendo en cuenta:

- a) **El mérito, importancia y naturaleza de la labor cumplida;**
- b) **La complejidad y características de los puntos controvertidos;**
- c) **La eficacia y significación de la labor;**
- d) **La responsabilidad en función de las particularidades de la cuestión que pudiera haber asumido el profesional;**
- e) **Las diligencias e informes producidos;**
- f) **La significación moral, jurídica y económica que tenga para las partes la cuestión en debate.”**

HONORARIOS DE CONTADORES EN PERICIAS JUDICIALES: REGULACION

Para la regulación de honorarios se encuentra vigente la **Ley 10620 (Modificada por la Ley 13750 Pcia. de Bs. As., publicada el 17/12/2007)**

“Artículo Nº 207 Ley 13750 - En la actuación del auxiliar de la justicia como perito sus honorarios serán fijados entre **el 4% y el 10% del monto del proceso**. Ninguna regulación podrá ser inferior a 3 “Jus”, unidad de medida establecida por el artículo 9 del Decreto Ley 8904/77 con las modificaciones de la Ley 11.593. Ante la existencia de labores altamente complejas o extensas, los jueces, considerando el mérito y significación excepcional de los trabajos, podrán por auto fundado, aplicar un porcentaje mayor al fijado precedentemente.”

HONORARIOS DE CONTADORES EN PERICIAS JUDICIALES: REGULACION

OPORTUNIDAD DE LA REGULACION

Los honorarios de los profesionales en Ciencias Económicas que se desempeñen en la justicia deben ser regulados por los jueces en las siguientes oportunidades:

- 1. Al dictarse la sentencia.**
- 2. Al homologarse el acuerdo de partes.**
- 3. Oportunidad en que las partes convienen en dejar sin efecto la pericia.**
- 4. En oportunidad del desistimiento del Juicio o, de su falta de impulso por las partes por más de seis (6) meses, el Profesional en Ciencias Económicas (por derecho propio) solicitará que se dicte RESOLUCIÓN regulatoria de honorarios.**

HONORARIOS DE CONTADORES EN PERICIAS JUDICIALES:
REGULACION

“**Artículo Nº 215 Ley 13750** - A los efectos de la regulación de los honorarios se considerará monto del proceso, al que surja de la sentencia.

En los casos de desistimiento, allanamiento, transacción, conciliación, caducidad de la instancia, arreglo extrajudicial y toda forma de terminación anormal del proceso, se regularán los honorarios de acuerdo al monto de la resolución que pone fin al pleito.

Cuando dicho **monto resulte inferior al 50%** del valor reclamado en la demanda o reconvencción, o una u otra sean rechazadas, los jueces y/o tribunales podrán fijar los **honorarios del perito en función de un porcentaje mayor al que corresponda**, no pudiendo ser inferior al mínimo fijado en el artículo 207”

Características particulares de las pericias contables
ante el Ministerio de Trabajo de la Pcia. de Bs. As.
Subsecretaría de Trabajo

- ☐ *Son solicitadas por la accionada al momento de realizar el descargo ante una infracción firme.*
- ☐ *El plazo para presentar el dictamen son 5 días hábiles.*
- ☐ *Los honorarios son pactados con la accionada sin intervención del Ministerio*
- ☐ *No hay instancias de impugnación*

MINISTERIO DE TRABAJO DE LA PCIA. DE Bs: As.**SUBSECRETARÍA DE TRABAJO****PROCEDIMIENTO ANTE LA SUBSECRETARIA DE TRABAJO (Ley 10149)****La subsecretaría de Trabajo tiene a su cargo:**

- ☐ Intervenir y decidir en la conciliación de las controversias individuales del trabajo
- ☐ Intervenir en los conflictos colectivos del trabajo que se susciten en establecimientos o empresas privadas, empresas u organismos provinciales que presten servicios públicos, excepto cuando por acto expreso del Ministerio de Trabajo de la Nación se haya abocado a su conocimientos por exceder los límites de la provincia (afecten seguridad pública, transportes interprovinciales, etc.)
- ☐ Intervenir en lo relativo a condiciones de trabajo (higiene, salubridad y seguridad) dictando medidas que protejan la integridad y la dignidad de los trabajadores
- ☐ Intervenir en la liquidación de las indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
- ☐ Fiscalizar el cumplimiento de la leyes, decretos, convenciones colectivas, etc.
- ☐ Aplicar sanciones por la inobservancia de las disposiciones que regulan el trabajo
- ☐ Controlar el trabajo a domicilio y el servicio doméstico
- ☐ Organizar y mantener asesorías jurídicas para todas las cuestiones relacionadas con el trabajo

REGIMEN GENERAL DE SANCIONES POR INFRACCIONES
LABORALES Ley 26941 (06/2014) modifica la Ley 25212 (01/2000)
Pacto Federal

De las infracciones y sanciones**Artículo 2°: Infracciones leves**

- 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.
- 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.

Artículo 3º: Infracciones graves

- 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 .-
- 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.
- 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 fueran calificadas como muy graves.

Artículo 4º: infracciones muy graves

- 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.
- G.** Las acciones u omisiones del artículo 3º, inciso h) que deriven en riesgo grave e inminente para la salud de los trabajadores.

Artículo 5º: De las sanciones (Ley 26941)**1. Las infracciones leves se sancionarán de acuerdo a la siguiente graduación:**

A. Apercibimiento, para la primera infracción leve de acuerdo a los antecedentes y circunstancias de cada caso.

B. Multa del 25% al 150% del valor mensual del salario mínimo, vital y móvil vigente al momento de la constatación de la infracción.

2. Las infracciones graves se sancionarán con 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.

3. Las infracciones muy graves serán sancionadas con multa del 50% al 2000% del valor mensual del salario mínimo, vital y móvil vigente al momento de la constatación de la infracción por cada trabajador afectado.

•**En casos de reincidencia** la autoridad administrativa podrá adicionar a los montos máximos de la multa una suma que no supere el DIEZ POR CIENTO (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.

•**En los supuestos de reincidencia en infracciones muy graves:**

Se podrá clausurar el establecimiento hasta un máximo de diez (10) días, manteniéndose entre tanto el derecho de los trabajadores al cobro de las remuneraciones. El empleador quedará inhabilitado por un (1) año para acceder a licitaciones públicas y será suspendido de los registros de proveedores del Estado Nacional y Provincial.

EJEMPLO DE SANCIONES SEGÚN LA GRAVEDAD (SMVM \$ 32.000)

LEVES	GRAVES	MUY GRAVES
Apercibimiento	Multa de \$ 9.600.- a \$ 64.000.-	Multa de \$ 16.000.- a \$ 640.000.-
Multa de \$ 8.000.- a \$ 48.000.-	Por cada trabajador afectado	Por cada trabajador afectado

Artículo 7º: Facultades de los inspectores

- A. Entrar libremente y sin notificación previa en los lugares donde se realizan tareas sujetas a inspección en las horas del día y de la noche.
- B. Entrar de día en cualquier lugar cuando tengan motivo razonable para suponer que el mismo está sujeto a inspección.
- C. Requerir todas las informaciones necesarias para el cumplimiento de su función y realizar cualquier experiencia, investigación o examen y en particular:
 - I. **interrogar solos, o ante testigos, al empleador y al personal.**
 - II. **Exigir la presentación de libros y documentación que la legislación laboral prescriba y obtener copias o extractos de los mismos.**
 - III. **Tomar y sacar muestras de sustancias o materiales utilizados en el establecimiento.**
 - IV. **Intimar la adopción de medidas relativas a las instalaciones o a los métodos de trabajo cuyo cumplimiento surja de normas legales o convencionales referentes a la salud, higiene o seguridad del trabajador.**
 - V. **Disponer la adopción de medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente para la salud, higiene o seguridad del trabajador, incluida la suspensión de tareas.**
 - VI. **Requerir la colocación de los avisos que exijan las disposiciones legales.**

De los Inspectores: Deberes y Obligaciones

Los inspectores son funcionarios públicos, por lo que las actas por ellos labradas servirán de acusación y prueba de cargo mientras no se pruebe lo contrario. En ellos recae el deber de fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores, ejerciendo en forma **indelegable e irrenunciable** el poder de policía en materia laboral.

Del mismo modo que cuentan con amplias facultades, también poseen *deberes y obligaciones*, a saber:

- * Deben guardar secreto respecto de los asuntos que conozcan por el hecho de ejercer su cargo, de los datos, informes, así como el origen de las denuncias que motivan la inspección o los antecedentes vinculados con la misma de los que hubieran tenido conocimiento.
- * Deben abstenerse de divulgar secretos comerciales, de fabricación o métodos de producción a los que hubieran tenido acceso.
- * No pueden tener intereses directos o indirectos en las empresas o grupos de empresas objeto de su actuación.
- * No pueden asesorar ni defender a título privado a personas físicas o jurídicas con actividades susceptibles de la acción de fiscalización.
- * Deben comunicar a sus superiores cuando tuvieran cualquier interés directo o indirecto respecto de un establecimiento que se les hubiera asignado a fin de inspeccionar, excusándose en razón de ello, e indicando las razones que fundamentan tal excusación.

De los Inspectores : Deberes y Obligaciones

Asimismo, mediante el *decreto 576/2006*, y a efectos de obtener un rendimiento eficiente del cuerpo de inspectores del Ministerio de Trabajo, se estableció una *bonificación mensual* para aquellos que ejerzan efectivamente funciones de inspección laboral y de seguridad e higiene.

Para percibir la bonificación los inspectores deberán cumplir con una serie de requisitos:

- a) Efectuar un mínimo de veintidós (22) actuaciones mensuales, salvo causa justificada.
- b) Participar obligatoriamente de eventos de capacitación y perfeccionamiento a lo largo del año, salvo causa justificada.
- c) Realizar la labor de inspección laboral y/o de seguridad e higiene en los días y horarios que determine el Ministerio de Trabajo, percibiendo el complemento correspondiente a las horas extras en caso de que las actuaciones se realicen fuera del horario que rige regularmente para la Administración Pública Provincial. De hecho, el propio decreto mencionado establece una metodología concreta para el descuento de la bonificación al incumplirse los requisitos, considerando diversas situaciones que pueden presentarse, así como la definición de lo que se considera "causa justificada".

Artículo 8º: Obstrucción

1. La obstrucción a la actuación de las autoridades administrativas del trabajo que la impidan, perturben o retrasen de cualquier manera será sancionada, previa intimación, con multa del 100% al 5000% del valor mensual del salario mínimo, vital y móvil vigente al momento de la constatación de la infracción.

En casos de especial gravedad y contumacia, la autoridad administrativa podrá adicionar a los montos máximos de la multa una suma que no supere el DIEZ POR CIENTO (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.

2. Sin perjuicio de la penalidad establecida, la autoridad administrativa del trabajo podrá compeler la comparecencia de quienes hayan sido debidamente citados a una audiencia mediante el auxilio de la fuerza pública, el que será prestado como si se tratara de un requerimiento judicial

Artículo 9º: Criterios de graduación de sanciones

La autoridad administrativa del trabajo, al graduar la sanción tendrá en cuenta:

- A.** El incumplimiento de advertencias o requerimientos de la inspección.
- B.** La importancia económica del infractor.
- C.** El carácter de reincidente. Se considerará reincidencia la comisión de una infracción del mismo tipo dentro del plazo de dos (2) años de haber quedado firme una resolución sancionatoria que imponga multa.
- D.** El número de trabajadores afectados.
- E.** El número de trabajadores de la empresa.
- F.** El perjuicio causado.

Artículo 10º: Multas a personas jurídicas

En el caso de sanciones con multas a personas jurídicas, éstas serán impuestas en forma solidaria a la entidad y a sus directores, gerentes, síndicos, miembros del consejo de vigilancia, administradores, mandatarios o representantes que hubiesen intervenido en el hecho sancionado.

Artículo 11º: Prescripción

Prescriben a los dos (2) años las acciones emergentes de las infracciones previstas en esta Ley. La prescripción en curso se interrumpirá por la constatación de la infracción, a través del acta .-

La resolución MT 3/12 establece el pago voluntario de las multas con un anticipo del 20% y el resto en 24 cuotas. Monto mínimo de cuota \$1000.- Debe ser solicitado dentro de los 10 días de notificada.

MULTAS: Generación y Pago

El importe de la multa impuesta debe abonarse dentro de los diez (10) días de consentida la resolución que la aplica, mediante boleta emitida a través del Sistema de Multas - Convenios, ingresando por el servicio "Gestión en Línea" del sitio web del Ministerio de Trabajo, en el Banco de la Provincia de Buenos Aires. Luego de ingresar al servicio "Multas-Convenios" se podrá acceder con el número de CUIT al detalle de multas impuestas por el organismo, desde donde será posible visualizar e imprimir la boleta mencionada.

Se entenderá por consentida la sanción cuando el infractor no interponga los recursos establecidos en los plazos correspondientes.

En caso de falta de pago de la multa impuesta, quedará habilitada la *ejecución* de la misma por la *vía de apremio*, pudiendo radicar el juicio tanto ante los tribunales civiles como laborales, de acuerdo al domicilio del infractor.

A tal efecto, constituirá título ejecutivo suficiente el testimonio de la resolución sancionatoria o su fotocopia, o en su defecto la parte dispositiva, firmadas por el Subsecretario de Trabajo o funcionario delegado por el mismo.

Las multas impuestas pueden **apelarse** dentro del término de **tres (3) días** de notificadas ante el Tribunal de Trabajo de la Provincia, previo pago de las misma.

MULTAS: Prohibición de despidos

Por medio de la **Resolución 174/2020**, el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires dispuso sanciones para el incumplimiento de la prohibición de los despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor y las suspensiones por iguales causales (fuerza mayor o falta o disminución de trabajo), durante la vigencia de dichas medidas dispuestas por el Gobierno Nacional (Dto 413/2021 prorroga la prohibición hasta el 31/12/21)

La Resolución Provincial dispone que, las desvinculaciones y suspensiones laborales efectuadas en los términos antes descriptos y durante la vigencia de tales prohibiciones, serán calificadas como **infracciones graves** según el Pacto Federal del Trabajo, que las considera como: *"Toda otra violación o ejercicio abusivo de la normativa laboral establecida para proteger los derechos del trabajador (...)"*

Estas infracciones graves podrán sancionarse con 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.

INICIO DEL PROCESO DE INSPECCIÓN: Origen

Las actuaciones de fiscalización pueden tener su origen en alguna de las siguientes causas, a través de distintas vías:

* *De oficio*, por iniciativa de la Autoridad de Aplicación, a través de alguno de los funcionarios del Ministerio o autoridades facultadas para ordenar una inspección.

* A partir de *denuncia* formulada por:

- Representante de una Asociación gremial sindical, empresarial u ONG.
- Trabajadores (solicitando o no reserva de identidad).
- Cualquier miembro de la comunidad (identificándose o en forma anónima).
- A partir de requerimiento judicial.
- De autoridades de la administración pública nacional, provincial o municipal

FISCALIZACION DEL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Normativa y competencias de Fiscalización de la Secretaría de Trabajo y Empleo

El **Decreto N° 772/96** asignó al MTEySS el rol de autoridad central de inspección del trabajo y de la seguridad social y la función de superintendencia de todos los servicios de inspección laboral. A partir de ello se implementaron programas nacionales que tienden al desarrollo de actividades conjuntas entre la Nación, las provincias y otros organismos nacionales (AFIP y ANSES).

Competencia que posee la Secretaría en materia de recursos de la seguridad social:

- Es plenamente federal y comprende la comprobación y juzgamiento de determinadas infracciones a las normas de la seguridad social, establecidas en la Ley N° 25.877, artículo 36: “el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social procederá, sin perjuicio de las facultades concurrentes de la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), a verificar y fiscalizar en todo el territorio nacional, el cumplimiento por parte de los empleadores de la obligación de declarar e ingresar los aportes y contribuciones sobre la nómina salarial, que integran el Sistema Único de la Seguridad Social, a cargo de la Administración Nacional de la Seguridad Social, conforme a las normas reglamentarias vigentes.”.

LEY PENAL TRIBUTARIA : Delitos relativos a la Seguridad Social (Titulo II) **CUADRO COMPARATIVO ENTRE LEY N° 24769 (Modificada por la Ley 26735)** **Y LA LEY N° 27430**

Ley 24769 Evasión simple: prisión de 2 a 6 años (monto evadido por aportes y contribuciones supere la suma de \$80.000 por mes) Evasión agravada: prisión 3 y 6 meses a 9 años (monto evadido supera la suma de \$ 400.000)	Ley 27430 Evasión simple: prisión de 2 a 6 años (monto evadido por aportes y contribuciones supere la suma de \$ 200.000 por mes) Evasión agravada: prisión 3 y 6 meses a 9 años (monto evadido supera la suma de \$ 1.000.000)
Apropiación indebida de tributos: prisión de 2 a 6 años cuando el empleador no deposite total o parcialmente dentro de los 10 días hábiles de vencido el plazo del ingreso el importe de los aportes retenidos a sus empleados siempre que el monto supere el monto de \$ 20.000 por mes	Apropiación indebida de tributos: prisión de 2 a 6 años cuando el empleador no deposite total o parcialmente dentro de los 30 días hábiles de vencido el plazo del ingreso el importe de los aportes retenidos a sus empleados siempre que el monto supere el monto de \$ 100.000 por mes

LEY DE PROCEDIMIENTO TRIBUTARIO N° 11.683

SANCIONES POR PRESENTACION FUERA DE TERMINO (art. 38)

Existen dos clases de multas:

1) Multa automática: Cuando existiere la obligación de presentar declaraciones juradas, la omisión de hacerlo dentro de los plazos generales será sancionada, sin necesidad de requerimiento previo, con una multa de \$ 200.-, la que se elevará a \$ 400.- si se tratare de sociedades, asociaciones o entidades de cualquier clase constituidas en el país o de establecimientos organizados en forma de empresas pertenecientes a personas de existencia física o ideal domiciliadas, constituidas o radicadas en el exterior.

El procedimiento de aplicación de esta multa podrá iniciarse, a opción AFIP, con una notificación. Si dentro del plazo de 15 días a partir de la notificación el infractor pagare voluntariamente la multa y presentare la declaración jurada omitida, los importes señalados en el párrafo anterior, **se reducirán a la mitad** y la infracción no se considerará como un antecedente en su contra.

En caso de no pagarse la multa o de no presentarse la declaración jurada, se inicia sumario administrativo (art. 70 Ley 11683).

LEY DE PROCEDIMIENTO TRIBUTARIO N° 11.683

SANCIONES POR PRESENTACION FUERA DE TERMINO (art. 38)

2) La multa por falta de pago o por pago menor al que correspondiera:

Consiste en un porcentaje del impuesto que se dejó de abonar.

En ambos casos, para que la AFIP pueda exigir la multa, debe iniciar Sumario y notificar al contribuyente para que éste pueda ejercer su defensa. Recién queda exigible la multa cuando exista una Resolución de la AFIP que la imponga y se haya agotado la vía recursiva que tiene el contribuyente.

Las multas no devengan intereses, salvo que la AFIP las ejecute judicialmente.

PRESCRIPCIÓN:

Continúa rigiendo para la prescripción de deudas por aportes y contribuciones a la seguridad social el art. 16 de la Ley 14236 que establece que **las acciones por cobro de contribuciones, aportes, multas y demás obligaciones emergentes de las leyes de previsión social prescribirán a los diez años**, lo cual quedo ratificado con el proyecto final de reforma tributaria, sancionado bajo la ley 27430.

LCT art. 132 bis incorporado por el art. 43 de la Ley N° 25.345 (11/2000)

EXTINCIÓN DEL CONTRATO LABORAL: FALTA DE PAGO DE APORTES AL TRABAJADOR

El art. 132 bis prevé que si el empleador hubiese retenido cuotas, aportes o contribuciones del trabajador y al momento de producirse la extinción del contrato de trabajo, no hubiere ingresado los mismos, deberá pagar al trabajador un importe mensual equivalente a la remuneración que se devengaba a su favor a ese momento, importe que se devengará con igual periodicidad a la del salario hasta que se acredite el ingreso de los fondos retenidos.

La ley se refiere a:

1. Aportes del trabajador retenidos con destino a los organismos de seguridad social
2. Contribuciones a que estuviesen obligados los trabajadores en virtud de normas legales o provenientes de las convenciones colectivas de trabajo
3. Aportes del trabajador que resulten de su carácter de afiliado a asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial
4. Aportes del trabajador que resulten de su carácter de miembro de sociedades mutuales o cooperativas

LA MULTA CONSISTE EN UN SUELDO POR MES A FAVOR DEL TRABAJADOR, ACUMULATIVO HASTA QUE LA PATRONAL HAGA EFECTIVO EL DEPOSITO DE LOS APORTES CORRESPONDIENTES

Para ser aplicable la sanción, la norma establece que deben cumplirse las siguientes condiciones que deben ser demostradas claramente por el trabajador:

- 1) la retención por parte del empleador de los aportes a los que se refiere la norma,
- 2) la omisión de ingresar en tiempo propio total o parcialmente los mencionados aportes,
- 3) Dicha omisión debe preexistir al momento de producirse la extinción del contrato
- 4) El trabajador debe intimar al empleador a regularizar la situación de incumplimiento (Art. 1º, Decreto 146/01).

Solo procede cuando se hubiere retenido aportes y no se depositan en tiempo y forma, supuesto que no se da en el caso del personal no registrado (comúnmente denominado «en negro») a quienes nada se les retuvo.

Existe una tendencia jurisprudencial mayoritaria que declara improcedente la multa cuando el empleador se acogió a un plan de pagos o moratoria para cancelar los aportes debidos.

INTIMACIÓN PREVIA DEL TRABAJADOR:

Para que sea procedente la sanción, el trabajador deberá previamente intimar al empleador, para que en un plazo de 30 días corridos a partir de la recepción de la intimación (Telegrama laboral gratuito) ingrese los aportes adeudados mas los intereses y multas que pudieran corresponder.

El trabajador puede probar la materialidad de la retención de los aportes mediante la realización de una pericia contable o la agregación de los duplicados de los recibos de pago de su remuneración en los que conste esa retención.

OBTENCIÓN DE UN PLAN DE FACILIDADES DE PAGO POR PARTE DEL EMPLEADOR

La situación del empleador que haya solicitado y obtenido un plan de facilidades del organismo recaudador debería impedir la imposición de la sanción, siempre que el empleador ingrese las sumas adeudadas cumpliendo con el plan concedido. (*"Castellanos Orbis, Hector c/ Compañía Microómnibus La Colorada S.A. y otro s/ Despido" 31/03/2010*)

SISTEMA ÚNICO DE LA SEGURIDAD SOCIAL: SANCIONES

La Resolución General AFIP 4465/19 modificó el sistemas de multas por incumplimientos vinculados a las obligaciones de los empleadores para con el Régimen de la Seguridad Social.

RG AFIP 1566 /10 (art.3) Modificada por la RG AFIP 4465/19

❖ Falta de regularización del saldo deudor con el Régimen Nacional de Jubilaciones y Pensiones :

La multa es hasta el 65% del monto de la deuda, con reducciones por regularización dentro de los plazos previstos en la intimación.

SISTEMA ÚNICO DE LA SEGURIDAD SOCIAL: SANCIONES RG AFIP 1566 /10 (art.4) modificada por la RG AFIP 4465/19

❖ **Falta de inscripción como empleador ("Sistema Registral"):**

La multa es **tres veces** el monto de los aportes y contribuciones devengadas en el mes anterior al de constatación de la infracción .

Si el contribuyente y/o responsable se inscribe en la AFIP se pueden dar las siguientes situaciones:

- a) Cuando el empleador se inscribe antes de la inspección, la multa se reducirá a **un quinto de su valor**.
- b) Cuando el empleador cumple dentro del plazo consignado en la intimación que le efectúe la Administración Federal, la multa se reducirá a **un tercio de su valor**.

Cuando en el mes inmediato anterior a la fecha de constatación de la infracción no se hayan abonado remuneraciones, cualquiera sea la causa, se tomarán las últimas remuneraciones pagadas o, en su defecto, las correspondientes al mes en que se produjo la citada constatación.

SISTEMA ÚNICO DE LA SEGURIDAD SOCIAL: SANCIONES RG AFIP 1566 /10 (art.5) modificada por la RG 4465/19

❖ **Falta de denuncia de los trabajadores y/o incumplimientos relativos a la retención de aportes:**

La multa es equivalente a **una vez** el monto de los aportes y contribuciones que haya correspondido liquidar respecto a los trabajadores involucrados, cuando se trate de:

- a) Falta de denuncia de los trabajadores en la declaración jurada determinativa de aportes y contribuciones
- b) incumplimiento a la retención de aportes sobre el total que corresponda

La multa se duplicará cuando el trabajador involucrado no haya sido denunciado en ninguna de las declaraciones juradas determinativas de aportes y contribuciones, correspondientes al período comprendido entre el inicio de la relación laboral y la fecha de constatación de la infracción.

Cuando los aportes y contribuciones se hubieren determinado sobre base presunta, la multa será equivalente a CUATRO (4) veces el monto de los mismos.

SISTEMA ÚNICO DE LA SEGURIDAD SOCIAL: SANCIONES RG AFIP 1566 /10 (art.6)

EL EMPLEADOR REGULARIZA SU SITUACIÓN:

De acuerdo al lapso de mora y según el momento que ingrese los aportes y contribuciones la multa por incumplimiento de aportes se reducirá:

- Si se ingresan los aportes dentro del plazo indicado en el requerimiento que se le efectúe, pero antes del labrado del acta de inspección o intimación de la deuda el monto de la multa se reducirá **a la mitad de su valor.**
- Dentro de los QUINCE (15) días de notificada el acta de inspección o de intimación de la deuda: al **TREINTA Y CINCO POR CIENTO (35%)** del monto de los aportes y contribuciones liquidados en tales instrumentos, respecto de los trabajadores involucrados.

“Cuando los aportes y contribuciones se hubieren determinado sobre base presunta, con arreglo a lo previsto en el Título II de la Ley Nº 26.063 y sus modificaciones, la multa será equivalente a CUATRO (4) veces el monto de los mismos.” (agregado por la RG 2927/2010)

SISTEMA ÚNICO DE LA SEGURIDAD SOCIAL: SANCIONES RG AFIP 1566 /10 (art.8) modificada por la RG 4465/19

❖ Mora en el pago de aportes y contribuciones:

En caso de pago posterior al vencimiento **se abona del total omitido:**

- el 0,10% diario hasta 10 días,
- de 11 a 30 días el 5%,
- de 31 a 60 días el 10%,
- de 61 a 90 días el 20%
- mas de 90 días el 30%

REDUCCIÓN DE LAS SANCIONES:

Cuando el ingreso se produzca con posterioridad al plazo de vencimiento general, pero:

1. Con anterioridad a que los aportes y contribuciones adeudados sean intimados por parte de AFIP: a un quinto de su valor.
2. Dentro del plazo fijado en la intimación que efectúe AFIP: a un tercio de su valor.

Importante: obsérvese que la multa, aunque reducida, igualmente cabe por el solo hecho del atraso, a pesar que la AFIP no haya intimando previamente

SISTEMA ÚNICO DE LA SEGURIDAD SOCIAL: SANCIONES RG AFIP 1566 /10 (art.9) modificada por la RG 4465/19

IMPUGNACIÓN DEL ACTA DE INSPECCIÓN:

Cuando el contribuyente y/ o responsable haya impugnado el acta de inspección o de intimación de la deuda, la multa será la equivalente a una vez el monto de los aportes y contribuciones que le haya correspondido liquidar respecto de los trabajadores involucrados. La misma se reducirá si:

- Desiste de la impugnación y regulariza su situación: al 50% del monto de los aportes y contribuciones liquidados en el acta de inspección o de intimación de deuda, respecto de los trabajadores involucrados.
- Consiente en forma expresa la primera resolución, dentro del plazo de 10 días contados a partir de la notificación de dicha resolución, y regulariza la situación: al 70% del monto de los aportes y contribuciones liquidados.

SISTEMA ÚNICO DE LA SEGURIDAD SOCIAL: SANCIONES RG AFIP 1566 /10 (art.10) modificada por la RG 4465/19

❖ **Negativa infundada a suministrar la información requerida:**

En caso de incumplimiento a requerimientos formulados por AFIP, se le impondrá a una multa del **CINCO POR CIENTO (5%)** del importe correspondiente al total de las remuneraciones imponibles sujetas a aportes, excluido el sueldo anual complementario y las gratificaciones extraordinarias, abonadas por el empleador en el mes inmediato anterior a aquel en el cual se formuló el respectivo requerimiento.

Cuando en el mes calendario a que se refiere el párrafo anterior, no se hayan abonado remuneraciones, por cualquier causa, se tomará el total de las últimas remuneraciones imponibles sujetas a aportes, excluido el sueldo anual complementario y las gratificaciones extraordinarias, pagadas por el empleador con anterioridad a la consumación de la infracción o, en su defecto, las correspondientes al mes en que tal consumación se produjo.

La multa, en ningún caso, podrá ser:

- a) Inferior al importe que surja de aplicar el porcentaje del 10% sobre el monto correspondiente a un SMVM vigente al mes inmediato anterior a aquel en el cual se formuló el requerimiento incumplido.
- b) Superior al importe equivalente a 15 veces el SMVM vigente al mes inmediato anterior a aquel en el cual se formuló el requerimiento incumplido.

SISTEMA ÚNICO DE LA SEGURIDAD SOCIAL: SANCIONES
RG AFIP 1566 /10 (art.13) modificada por la RG 4465/19

❖ **Incumplimiento de la tramitación de la clave de alta temprana:**

La multa será del **UNO POR CIENTO (1%)** del monto correspondiente al total de las últimas remuneraciones imponibles sujetas a aportes, excluido el sueldo anual complementario y las gratificaciones extraordinarias, No podrá ser menor al 10% del SMVM y se reduce al 5% si se tramita el alta antes del inicio de una inspección.

La multa dispuesta en el artículo anterior se reducirá a los porcentajes que se disponen a continuación, si el empleador tramitó la respectiva Clave de Alta Temprana:

- a) Después del inicio de la relación laboral y con anterioridad al inicio de una inspección por parte de esta Administración Federal: al **CINCO POR CIENTO (5%)** de su monto.
- b) Dentro del plazo estipulado en la intimación al **DIEZ POR CIENTO (10%)** de su monto.

SISTEMA ÚNICO DE LA SEGURIDAD SOCIAL: SANCIONES
RG AFIP 1566 /10 (art.11 y 16) modificada por la RG 4465/19

❖ **Incumplimiento a la tramitación en término:**

En caso de incumplimiento a la tramitación en término de la anulación de la comunicación de alta en el Registro la multa será hasta el 1% del monto de las remuneraciones sujetas a cargas sociales, con reducción de la multa por tramitación del alta en forma previa.

❖ **Falsa declaración o adulterio de datos:**

En caso de declaración o adulterio de datos respecto de los empleados o el empleador mediante el cual se invoque un beneficio de reducción en las alícuotas de aportes y/o contribuciones la multa será del 3% y hasta el 20% del total de las remuneraciones de los trabajadores afectados. Esta sanción no podrá ser inferior a 10 veces del SMVM
 Si el empleador rectifica se reduce a un tercio.

SISTEMA ÚNICO DE LA SEGURIDAD SOCIAL: SANCIONES
RG AFIP 1566 /10 (art.17 y 18) modificada por la RG 4465/19

❖ **Mora en la presentación de declaraciones juradas del personal ocupado:**

La multa será del **DOS POR CIENTO (2%)** sobre las remuneraciones abonadas durante el mes anterior. Se reduce a 1/3 si se rectifica la declaración dentro del plazo que indique la intimación de la AFIP.

❖ **No archivar y/o mantener a disposición la documentación relativa a las cargas de familia.**

La multa será **VEINTE (20) veces** el monto de la asignación por hijo. Se reduce a 1/3 si el contribuyente rectifica la DDJJ en el plazo concedida.

SISTEMA ÚNICO DE LA SEGURIDAD SOCIAL: SANCIONES
RG AFIP 1566 /10 (art.19) modificada por la RG 4465/19

❖ **Ocupación de trabajadores sin la debida registración y declaración**

- a. Incumplimiento de la obligación de registrar debidamente el alta y/o baja respecto de cada trabajador detectado en infracción: multa equivalente a **CINCO (5) veces** el monto de la base imponible mínima prevista en el Artículo 9º de la Ley Nº 24.241 vigente a la fecha de comisión de la infracción. (Res. ANSES 243/2021 : Mínima 9787,95 partir del 1/12/21))
- b. Falta de registración o ausencia de los registros requeridos por el Artículo 52 de la Ley Nº 20.744 respecto de cada trabajador detectado en infracción: multa equivalente a **DOS (2) veces** el monto de la base imponible mínima.
- c. Declaración formalmente errónea de los datos identificatorios respecto de cada trabajador detectado en infracción en la declaración jurada determinativa presentada, no subsanada dentro del plazo fijado, al efecto, por la AFIP: multa equivalente a **DOS (2) veces** el monto de la base imponible mínima.

Existen causales de reducción según se regularice la situación antes de la inspección, luego del requerimiento o antes de vencer los plazos de la notificación del acta de inspección o intimación de deuda. La reducción puede llegar al 35% de los aportes y contribuciones que hubiera correspondido liquidar.

SISTEMA ÚNICO DE LA SEGURIDAD SOCIAL: SANCIONES
RG AFIP 1566 /10 (art.20) modificada por la RG 4465/19

❖ **Incremento de sanciones:**

Las multas del art. 19 se:

a) **Duplicarán** cuando se trate de empleadores que han reincidido en cualquiera de las infracciones referidas en el art. 40 de la Ley 11683, dentro de los DOS (2) años desde que se detecto la anterior.

Las multas establecidas en el Artículo 19, aun cuando concurrieran las causales de incremento previstas en el Artículo 20, se reducirán al mínimo legal **TRESCIENTOS PESOS (\$ 300.-)**, si el empleador regulariza la infracción respectiva antes de la audiencia prevista en el Artículo 41 de la Ley N° 11.683, texto ordenado en 1998 y sus modificaciones.

AFIP 1566/10

REGIMEN DE GRADUACIÓN DE SANCIONES (RG AFIP N° 4465/19)

ARTICULO 22.- Se sancionará con clausura de DOS (2) a SEIS (6) días corridos, a los empleadores que cometan la infracción prevista en el inc. g) del art. 40 de la Ley 11683 (falta de registración de los empleados), cuando concurren las siguientes situaciones:

- a) S trate de un empleador de al menos **DIEZ (10) empleados** y
 - b) **El CINCUENTA (50%) o mas del personal relevado se encuentre sin registrar**
- La sanción prevista en este artículo (de \$3.000 a \$ 100.000) se acumulará a la multa que corresponda aplicarse, de conformidad con lo establecido por los Artículos 19 y 20, sin perjuicio de las demás sanciones que resulten procedentes en virtud de otros incumplimientos.”.

A los efectos del cómputo de la sanción de clausura del presente artículo, cada día de clausura preventiva aplicada de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 35, inciso f), de la Ley N° 11.683, texto ordenado en 1998 y sus modificaciones, se computará como UN (1) día de clausura del Artículo 40 de dicha ley, en tanto las infracciones constatadas que dieron origen a la clausura preventiva estuvieran vinculadas con los Recursos de la Seguridad Social por los mismos hechos objeto de dichas medidas.

Cuando se quebrante una clausura violando los precintos o los instrumentos utilizados para hacerla efectiva, será sancionado con arresto de 10 a 30 días y con una nueva clausura por el doble de tiempo (Art.44)

RESOLUCION N° 583/19 MINISTERIO DE PRODUCCION Y TRABAJO (art.1)

Se modifica el sistema de cálculo de la cuotas correspondientes a planes de pago por multas impuestas ante infracciones laborales.

Entre los puntos mas importantes están:

- *El infractor deberá integrar a la multa impuesta y hasta el efectivo pago, el interés accesorio que resulte de aplicar la tasa activa fijada por el Banco de la Nación Argentina vigente a la fecha del otorgamiento del plan.*
- *No se computarán intereses entre la fecha de la presentación fehaciente de la solicitud de pago en cuotas y la fecha de la autorización del pago de la multa.*
- *Por la falta de pago de cualquiera de las cuotas: mora automática y caducidad de los plazos otorgados en el plan de pagos, haciendo exigible el saldo adeudado más sus intereses.*

RESOLUCION GENERAL N° 4851/2020 AFIP

La AFIP estableció que los contribuyentes y/o responsables de los recursos de la seguridad social, comprendidos en el régimen de empleadores, estarán sujetos al procedimiento de fiscalización y de determinación de deudas **mediante la utilización de sistemas informáticos.**

El contribuyente y/o responsable fiscalizado recibirá en su Domicilio Fiscal Electrónico un requerimiento electrónico suscripto digitalmente, que le otorgará un plazo único e improrrogable de diez (10) días para que regularice su situación. (*“F.8000/P-E – Comunicación de Inicio de Fiscalización”*.)

Si dentro del plazo indicado el contribuyente regulariza su situación, se le aplicará una multa reducida en los términos del inciso b) del artículo 6° de la Resolución General N° 1566, texto sustituido en 2010, sus modificatorias y su complementaria.

Transcurrido el plazo de diez (10) días, el sistema determinará los conceptos no regularizados y confeccionará el *“Acta de Inspección Digital”* con la intimación de la deuda resultante.

RESOLUCION (MT Bs.As.) 75/2021, 119/2021 y 172/2021

La Resolución **75/2021** aprueba el procedimiento de adhesión al régimen de regularización de deudas por infracciones laborales y de seguridad e higiene impuestas hasta el 31/12/2020.

Si bien el plazo para formalizar el acogimiento al régimen vencía el 31 de Octubre, mediante la Resolución 172/2021 se prorrogó hasta el **31/12/2021**

Pueden ingresar todos los deudores que se encuentren en las categorías de micro, pequeña y/o mediana empresa y las empresas cuya actividad principal se vio afectada por la emergencia sanitaria producida por el COVID-19.

La Moratoria 2021 ofrece bonificación de intereses con descuentos del 50% al 100%, posibilidad de pago al contado hasta tres cuotas sin interés, y posibilidad de financiación hasta en 48 cuotas.

REGISTRO PÚBLICO DE EMPLEADORES CON SANCIONES LABORALES (REPSAL) . LEY 26940

El REPSAL es una herramienta de carácter público para enfrentar el empleo no registrado y promover el derecho a un trabajo digno con una remuneración justa, acceso a la seguridad social y a la representación sindical, y evitar la competencia desleal entre empresas.

En él se publican las sanciones firmes por trabajo 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, y las sentencias por infracción a la Ley de Prevención y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a sus Víctimas.

El listado se actualiza diariamente.

El tiempo de permanencia en el REPSAL dependerá de la infracción cometida y de la oportunidad de su regularización - en caso de producirse-; siendo la permanencia mínima prevista de 30 días y la máxima de 3 años.

REGISTRO PÚBLICO DE EMPLEADORES CON SANCIONES LABORALES (REPSAL) LEY 26940

La publicación de la sanción en el REPSAL implicará para los empleadores sancionados, mientras permanezcan en el Registro, la imposibilidad de:

- ☐ **Acceder a los programas**, acciones asistenciales o de fomento, beneficios o subsidios administrados, implementados o financiados por el Estado nacional
- ☐ **Acceder a líneas de crédito** otorgadas por las instituciones bancarias públicas
- ☐ **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
- ☐ **Participar en concesiones** de obras públicas, concesiones de servicios públicos y licencias, o acceder a los beneficios económicos de promoción de las contrataciones previstos en la Ley N° 26.940.

PERIODO DE PERMANENCIA EN EL REPSAL POR TRABAJO NO REGISTRADO **Periodo máximo de permanencia**

ACCION DEL EMPLEADOR	PERMANENCIA EN EL REPSAL
1) Regulariza la relación de trabajo. 2) Paga las multas y sus accesorios.	30 días corridos, contados a partir de la fecha de pago de la multa, la registración de trabajadores y/o la fecha de publicación en el REPSAL (o la fecha en la cual debió ingresar), la que fuera posterior.
1) Regulariza la relación de trabajo. 2) No paga las multas y sus accesorios.	3 años desde la fecha de publicación en el REPSAL o la fecha en la cual debió ingresar, la que fuera anterior.
1) No regulariza la relación de trabajo. 2) Paga las multas y sus accesorios.	3 años desde la fecha de publicación en el REPSAL o la fecha en la cual debió ingresar, la que fuera anterior.
1) No regulariza la relación de trabajo. 2) No paga las multas y sus accesorios.	3 años desde la fecha de publicación en el REPSAL o la fecha en la cual debió ingresar, la que fuera anterior.
1) Acredita la imposibilidad fáctica o jurídica de regularizar la relación de trabajo. 2) Paga las multas y sus accesorios.	30 días corridos contados a partir de la fecha de pago de la multa.

REPSAL: Reincidencia

Si el infractor reincidiera en la misma infracción que produjera su inclusión en el Registro en un lapso de tres (3) años será excluido de pleno derecho del Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes en el caso de los monotributistas o se impedirá que el empleador infractor deduzca 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.