

LaborNet: N° 744

Fecha: 03/06/2014

Tema: Régimen general de sanciones por infracciones laborales.
Modificación. Ley N° 26.941. B.O.: 2/6/2014.

En el día de ayer ha sido publicada en el Boletín Oficial la norma de la referencia por medio de la cual se modifica el Anexo II de la Ley 25.212 que trata sobre el régimen general de sanciones por infracciones laborales.

Con esta modificación se actualizan la mayoría de los valores de las multas, dejando de ser montos fijos para convertirse en **porcentajes** a calcularse sobre el Salario Mínimo Vital y Móvil (**SMVyM**) **vigente al momento de la constatación de la infracción.**

Veamos cómo quedaron graduadas las infracciones laborales:

- I) Las infracciones **leves** se sancionarán de acuerdo con la siguiente graduación:
 - a. Apercibimiento para la primera infracción leve (sin cambios).
 - b. Multa del 25% (antes \$80) hasta el 150% (antes \$250) del SMVyM.
- II) Las infracciones **graves** serán sancionadas con una multa del 30% (antes \$250) al 200% (antes \$1.000) del SMVyM por cada trabajador afectado.
- III) Las infracciones **muy graves** serán sancionadas con:
 - a. Una multa del 50% (antes \$1000) al 2.000% (antes \$5.000) del SMVyM, por cada uno de los trabajadores integrantes de la nómina del establecimiento involucrado (antes por cada trabajador afectado) si se trata de la violación por cualquiera de las partes de las resoluciones dictadas con motivo de los procedimientos de conciliación obligatoria y arbitraje.

- b. Una multa del 50% (antes \$1000) al 2.000% (antes \$5.000) del SMVyM, por cada trabajador afectado, si se trata del resto de las infracciones muy graves.
- IV) En los casos de **reincidencia de ciertas infracciones graves**¹, además de aplicar el monto máximo de la multa, la autoridad administrativa podrá agregar otra que no podrá superar 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 (sin cambios).
- V) En los supuestos de **reincidencia de las infracciones muy graves** (sin cambios):
- a. Se podrá clausurar el establecimiento hasta un máximo de 10 días, pero los trabajadores tendrán derecho al cobro de sus remuneraciones. Si se trata de servicios públicos esenciales, deberán garantizarse los servicios mínimos.
- b. El empleador quedará inhabilitado por un año para acceder a licitaciones públicas y suspendido de los registros de proveedores o aseguradores de los estados nacional y provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- VI) La obstrucción que de cualquier manera impida, perturbe o retrase la actuación de la autoridad administrativa del trabajo será sancionada previa intimación con:
- a. Una multa del 100% (antes \$200) al 5000% (antes \$5.000) del SMVyM.
- b. En casos de especial gravedad la autoridad de aplicación podrá agregar al monto máximo de la multa, otra igual a un máximo del 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 (sin cambios).

¹ Se trata de las siguientes infracciones: (i) 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 de haberes, (ii) 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 y (iii) 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.

- c. Sin perjuicio de estas penalidades, la autoridad administrativa podrá obligar a quienes fueron citados a una audiencia a que comparezcan mediante el auxilio de la fuerza pública (sin cambios).

Vigencia: La Ley entrará en vigencia a partir del 10 de junio del corriente año.

Quedamos a su disposición.

Cecilia N. Castro

Liliana A. Cárdenes

Estudio de Diego & Asociados

Seguinos en



**Puede consultar este y otros artículos en la sección
“Nuestros Servicios - LaborNet” de nuestra web**