



LaborNet: N° 755

Fecha: 02/10/2014

Tema: Promoción del Trabajo Registrado y Prevención del Fraude Laboral. Decreto 1714/2014, reglamentario de la Ley N° 29.640. B.O. 1/10/2014

En el día de ayer se ha publicado en el Boletín Oficial el Decreto 1714/2014 que reglamenta la Ley N° 26.940 (ver nuestro Labornet N° 743 del 2 de junio).

Compartimos algunas de las ideas centrales de la reglamentación:

I) Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL).

Quedan excluidos de su ingreso al REPSAL los siguientes casos:

- 1) Empleadores sancionados administrativamente por consignar en la documentación laboral una fecha de ingreso posterior a la real que no exceda los 30 (treinta) días corridos.
- 2) Empleadores sancionados administrativamente por el RENATEA por haber incurrido en infracciones leves según la reglamentación en la materia (no haberle informado trimestralmente sobre celebración, ejecución y finalización del trabajo rural).

II) Alcance de la inclusión en el REPSAL

Los plazos de permanencia de la inscripción en el REPSAL serán computados a partir de la fecha de su asiento en el mismo. Recordemos que los plazos se contarán como días corridos.

III) Efectos de la publicación de las sanciones en el REPSAL

Los empleadores sancionados mientras estén incorporados en el REPSAL no podrán renovar los siguientes beneficios:

1. Acceder a los programas, acciones asistenciales o de fomento, beneficios o subsidios administrados, implementados o financiados por el Estado Nacional.

2. Acceder a líneas de crédito otorgadas por las instituciones bancarias públicas.
3. 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.

IV) Regímenes Especiales de Promoción del Trabajo Registrado

1. Régimen Permanente para Microempleadores (empleadores con una nómina de hasta 5 trabajadores):
 - i. Para ser considerado Microempleador, su facturación bruta total anual, neta de impuestos no puede superar la cifra de \$ 2.400.000, y será aquella correspondiente al año calendario inmediato anterior al período en que se aplica el beneficio de reducción de contribuciones patronales.
 - ii. Tal monto será actualizado por el Comité de Seguimiento del Régimen Permanente de Contribuciones a la Seguridad Social.
 - iii. Si durante un año calendario la facturación superase el nivel máximo mencionado, el contribuyente perderá los beneficios a partir del 1º de enero del año siguiente
 - iv. Para los trabajadores incorporados con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley 26.940 (10/06/2014) se mantendrán los beneficios otorgados en el marco de la normativa preexistente. No obstante los empleadores deberán sustituir tales beneficios por los que surgen de este nuevo Régimen siempre que la reducción de contribuciones patronales de este última sea mayor.
 - v. La alícuota máxima para la cuota correspondiente a la ART no podrá ser superior, de acuerdo con la actividad de que se trate, a los siguientes parámetros:

- Agricultura, casa, minería, silvicultura y pesca: 11% (once por ciento).
- Construcción, actividades no clasificadas en otra parte: 12% (doce por ciento).
- Industria manufacturera, electricidad, gas y agua, transporte, almacenaje y comunicación: 5% (cinco por ciento).
- Comercio, establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles y servicios técnicos y profesionales, servicios comunales, sociales y personales: 3% (tres por ciento).

vi. La opción del empleador de cambiar de ART según establece la reglamentación en la materia, sólo podrá ser ejercida a partir del vencimiento del contrato de afiliación que estuviese vigente al momento de entrada en vigencia del Decreto que comentamos (2 de octubre de 2014).

vii. Cuando un empleador encuadre en el Régimen por haber producido bajas en su plantel, quedará excluido del mismo por 12 meses desde los distractos, salvo que se traten de renuncia, la jubilación o incapacidad permanente o la que derive durante el período de prueba.

2. Régimen de Promoción de la Contratación de Trabajo Registrado (empleadores con una nómina de más de 5 y hasta 80 trabajadores):

- i. El beneficio de reducción de este Régimen se podrá utilizar por las contrataciones efectuadas entre el 1º de agosto del 2014 y el 31 de julio de 2015, pudiendo ser prorrogado tal plazo por el PEN.
- ii. Los empleadores mantendrán, respecto de los trabajadores incorporados antes de la entrada en vigencia de la Ley 26.940 (10/06/2014), los beneficios otorgados de acuerdo con la normativa vigente.
- iii. El beneficio se gozará por cada nuevo empleado que produzca un incremento de nómina respecto del personal contratado por tiempo indeterminado en el mes de marzo de 2014 (número base).

- iv. Cuando se produzca una disminución de tal número base, el empleador deberá integrarlo con nuevas contrataciones dentro de los 90 (noventa) días si desea seguir gozando del beneficio.
- v. El beneficio no se podrá utilizar en relación a determinados trabajadores, a saber:
 - Para los empleados de Casas Particulares (ex servicio doméstico).
 - Para aquellos que ya están en nómina al momento de entrada en vigencia de la ley bajo análisis y continúen trabajando para el mismo empleador;
 - Para las reincorporaciones en el mismo empleador dentro de los 12 meses (contados a partir del 10/06/2014) de la desvinculación, cualquiera fuere su causa;
 - Para el reemplazo de un empleado despedido sin causa dentro los 12 meses (contados a partir del 10/06/2014) de tal desvinculación.
A los efectos de los puntos 3 y 4 anteriores, no se considerarán como parte de la plantilla de personal ocupado a los trabajadores contratados a Plazo Fijo, Eventuales, Temporarios de la Industria de la Construcción y Temporarios del Régimen de Trabajo Agrario.
- vi. El beneficio no podrá ser utilizado por los siguientes empleadores:
 - a. Los que figuren en el REPSAL por el período que permanezcan en el mismo.
 - b. Los que incurran en prácticas de uso abusivo del beneficio, lo que es entendido por esta la reglamentación como la producción de sustituciones de personal bajo cualquier figura, o el cese como empleador y la constitución de una nueva figura como tal, ya sea a través de las mismas o distintas personas físicas o jurídicas.

c. Para los Convenios de Corresponsabilidad Gremial (CCG):

Sin reglamentar

V) Vigencia

A partir del día siguiente a su publicación en el boletín oficial, vale decir a partir de hoy, 2 de octubre de 2014

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**