

**LaborNet: N° 743**

**Fecha: 02/06/2014**

**Tema: Ley de la Promoción del Trabajo Registrado y Prevención del Fraude Laboral N° 26.940. B.O. 2/6/2014**

el día de la fecha se ha publicado en el Boletín Oficial la ley del asunto, cuyo proyecto compartimos el día 16 de abril pasado (ver nuestro LaborNet N° 738).

La ley publicada contiene algunos cambios respecto del proyecto al que tuvimos acceso, entre ellos el más importante es que el beneficio de reducción de contribuciones patronales NO será aplicable a los empleadores con una nómina mayor a 80 (ochenta) empleados.

A continuación les acercamos un resumen del contenido de la Ley bajo análisis:

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

En el REPSAL se incluirán y publicarán las sanciones firmes aplicadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y de la Seguridad Social (MTEySS), la Administración Federal de los Ingresos Públicos (AFIP), las Autoridades Provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA), por el Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEA) y por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT).

El Registro será administrado por la Subsecretaría de Fiscalización del Trabajo y de la Seguridad Social dependiente del MTEySS.

Las sanciones que se incluirán en este Registro son las siguientes:

- a. Impuestas por el MTEySS por los motivos que se expresan:
  - a. Falta de inscripción del empleador en el marco de la Ley del Sistema Integrado Previsional Argentino.
  - b. Falta de registración de los trabajadores en el marco de Ley Nacional de Empleo.
  - c. Obstrucción a la labor de la inspección del Trabajo en el marco del Pacto Federal del Empleo.

- b. Impuestos por AFIP por los motivos que se expresan:
  - a. Falta de Inscripción del empleador.
  - b. Falta de denuncia de trabajadores y/o incumplimiento de la retención de aportes
  - c. Falta de denuncia de trabajadores en el marco de la Ley 11.683.
- c. Impuestos por Autoridades Provinciales y CABA por la falta de registración de los trabajadores en el marco de Ley Nacional de Empleo.
- d. Impuestos por Autoridades Laborales Provinciales, CABA y SRT por la obstrucción a la labor de la inspección del Trabajo.
- e. Impuestos por el RENATEA.
- f. Las sentencias firmes o ejecutoriadas por las que se hayan establecido que el actor es un trabajador dependiente con relación laboral desconocida por el empleador o con una fecha de ingreso diferente de aquella declarada en su inscripción laboral y previsional, por las cuales los Juzgados Nacionales del Trabajo deban remitir denuncias a la AFIP.
- g. Impuestos por infracciones a las Leyes de prohibición del trabajo infantil y del Trabajo adolescente.
- h. Impuestos por infracciones a la Ley de Prevención y sanción de la trata de personas

La base que conformará el REPSAL será de acceso libre y público desde un dominio del MTEySS y contendrá información sumaria del empleador infractor, la infracción cometida y de la sanción aplicada.

El REPSAL incluirá y publicará sanciones firmes que hayan sido impuestas por infracciones cometidas a partir del 8 de septiembre de 2014.

## **II) Alcance de la inclusión en el REPSAL**

El alcance dependerá de la infracción cometida y de la actitud que presente el empleador infractor frente a su detección, según el siguiente detalle:

- 1) Sanciones por falta de inscripción como empleador o por ocupación de trabajadores mediante una relación o contrato de trabajo total o parcialmente no registrado:
  - a) Cuando el empleador **regularice** su inscripción o la relación de trabajo en forma previa a la audiencia de descargo o en su defecto con anterioridad al vencimiento del plazo para formular impugnaciones o antes de la notificación del acta de infracción de AFIP **y pague** la multa y sus accesorios, será incluido en el REPSAL por 60 (sesenta) días.
  - b) Cuando el empleador **regularice** su inscripción o la relación de trabajo en forma previa a la audiencia de descargo o en su defecto con anterioridad al vencimiento del plazo para formular impugnaciones o antes de la notificación del acta de infracción de AFIP **y no pague** la multa, será incluido en el REPSAL por 120 (ciento veinte) días.
  - c) Cuando el empleador **no regularice** su inscripción o la relación de trabajo **y pague** la multa y sus accesorios, será incluido en el REPSAL hasta tanto regularice su infracción y por 120 (ciento veinte) días más.
  - d) Cuando el empleador **no regularice** su inscripción o la relación de trabajo **y no pague** la multa y sus accesorios, será incluido en el REPSAL hasta tanto regularice su infracción, pague la multa y por 120 (ciento veinte) días más.
  - e) Cuando el empleador **regularice** su inscripción o la relación de trabajo **en forma parcial y pague** la multa y sus accesorios, será incluido en el REPSAL hasta tanto regularice totalmente su infracción y por 90 (noventa) días más.
- 2) Obstrucción a la labor de la Inspección del Trabajo: El empleador será incluido en el REPSAL hasta la fecha de pago de la sanción y por 180 (ciento ochenta) días más.
- 3) Sentencia por violaciones a las leyes por Trabajo Infantil y Trata de Personas: El empleador permanecerá en el REPSAL en principio durante todo el plazo de cumplimiento de la condena penal mas 80 (ciento ochenta) días más.
- 4) Sentencias por trabajadores dependientes no reconocidos por su empleador o con fecha de ingreso declarada por éste pero diferente a la

real: El empleador permanecerá en el REPSAL por 180 (ciento ochenta) días contados desde su inscripción en el Registro.

- 5) En general: En caso que el empleador acredite la imposibilidad fáctica o jurídica de cumplir con la regularización de la conducta que generó la sanción, permanecerá en el REPSAL por el plazo de 90 (noventa) días desde la fecha del pago de la multa.

Los plazos mencionados se contarán como días corridos.

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

1) Los empleadores sancionados mientras estén incorporados en el REPSAL no podrán:

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.
4. Acceder a los beneficios previstos en el punto IV siguiente (beneficio de reducción de contribuciones patronales con destino al Régimen Nacional de la Seguridad Social).

Por razones de interés público debidamente justificadas, los organismos competentes podrán realizar excepciones sobre el punto c. arriba mencionado.

2) Si existiera **reincidencia** en las mismas infracciones que produjera su inclusión en el REPSAL en un lapso de 3 (tres) años contados desde la primera resolución sancionatoria firme, se procederá a:

a) Excluir de pleno derecho del Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (Monotributo) a los empleadores adheridos al mismo, desde que quede firme la sanción como reincidente.

b) Impedir que aquellos responsables inscriptos en el Régimen General de impuestos - mientras estén incluidos en el REPSAL por haber incurrido en reincidencia - deduzcan en el Impuesto a las Ganancias los gastos inherentes al personal en relación de dependencia según establece la Ley de tal Impuesto.

En caso de declaración de emergencia regional el PEN podrá exceptuar sobre cada caso concreto lo dispuesto en los puntos 1) y 2) anteriores.

3) El MTEySS podrá emitir, a pedido de parte, un certificado en el cual se deje constancia de la inexistencia de sanciones en el REPSAL respecto de un empleador.

#### IV) Regímenes Especiales de Promoción del Trabajo Registrado

Se disponen los siguientes Regímenes:

1. Régimen Permanente para Microempleadores (empleadores con una nómina de hasta 5 trabajadores):
  - i. Las personas físicas, las sociedades de hecho y las Sociedades de Responsabilidad Limitada empleadoras de hasta 5 (cinco) trabajadores (con una facturación máxima a reglamentar) abonarán el 50% de las contribuciones patronales con destino a la Seguridad Social.
  - ii. Esta nómina máxima se elevará a 7 (siete) cuando el empleador produzca un incremento de nómina en el plantel existente a la fecha de su inclusión al Régimen. A partir del empleado N° 6, el empleador pagará las contribuciones patronales de acuerdo con el Régimen General (ver más abajo el punto b, ítem viii, acápite 1).
  - iii. Si los empleados se encuentran contratados **a tiempo parcial** (en el marco del art. 92 ter de la Ley de Contrato de Trabajo) las contribuciones patronales a ingresar serán por el 75% del Régimen General.
  - iv. Este pago reducido no se aplica al Régimen Nacional de Obras Sociales ni a las cuotas de ART. Sin embargo, el monto máximo de la cuota correspondiente a la ART deberá

ser inferior al valor promedio de las cotizaciones totales al Régimen de Riesgo del Trabajo en los distintos sectores de actividad, de acuerdo con el procedimiento que establezca la reglamentación, siempre que se trate de contratos celebrados luego de la entrada en vigencia de la Ley bajo análisis.

v. Se excluye de este beneficio a los empleados de Casas Particulares (ex servicio doméstico).

vi. Queda excluido el empleador que:

- Haya producido despidos sin causa justificada en el transcurso de los 6 (seis) meses anteriores a la entrada en vigencia de la presente ley (o sea, 6 meses antes del 10/6/2014) por el término de 1 (un) año a contar desde la fecha de tal vigencia (o sea que no podrá utilizar el beneficio hasta el 10/6/2015).
- Produce bajas del plantel quedará excluido del Régimen por el término de 12 (doce) meses contados a partir del último despido.
- Esté incluido en el REPSAL, durante todo el lapso de tal inclusión.
- Registre alta siniestralidad en los establecimientos o lugares de trabajo, de acuerdo con las condiciones que establezca la reglamentación.

vii. Cuando se trate de servicios cumplidos en Regímenes Previsionales Diferenciales o Especiales, se deberá adicionar a las contribuciones patronales reducidas, la alícuota adicional que en cada caso se establece.

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

- i. Los empleadores por el término de 24 (veinticuatro) meses contados a partir del *inicio de una nueva relación laboral por tiempo indeterminado* gozarán respecto de la misma de un beneficio igual a un porcentaje de reducción de las contribuciones patronales (CP) con destino a Seguridad Social (la reducción no aplica a la Obra Social ni a la ART).

- ii. El Régimen es optativo por lo que la falta de ejercicio de tal opción a partir del inicio de la nueva relación por tiempo indeterminado, no permitirá su uso en forma retroactiva.
- iii. El beneficio se gozará por cada nuevo empleado que produzca un incremento de nómina respecto del período que determinará la reglamentación.
- iv. El beneficio no se podrá utilizar en relación a determinados trabajadores, a saber:
- 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 de la desvinculación, cualquiera fuere su causa;
  - Para el reemplazo de un empleado despedido sin causa dentro los 12 meses de tal desvinculación.
  - Para los empleados de Casas Particulares (ex servicio doméstico).
- v. 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, de acuerdo con lo que establezca la reglamentación.
- vi. El incumplimiento de los dispuesto en los puntos iii, iv y v anteriores producirá el decaimiento de los beneficios otorgados debiendo el empleador ingresar la proporción de las CP que resultaron exentas, mas sus intereses y multas.
- vii. Quedan excluidas de las reducciones de CP, aquellas que respondan a regímenes previsionales especiales y diferenciales de la Seguridad Social.

- viii. El beneficio depende de la cantidad de empleados que posea el empleador, según el siguiente esquema:
- o Hasta 15 (quince) trabajadores:
    - a. Mes 01 a 12: No se ingresarán CP
    - b. Mes 13 a 24: Se ingresará el 25% de las CP
  - o Entre 16 (dieciséis) y 80 (ochenta) trabajadores:
    - o Mes 01 a 24: Se ingresará el 50% de las CP
- ix. El beneficio regirá para las contrataciones que se efectúen dentro de los 12 (doce) meses contados desde la fecha en que las disposiciones de la presente ley tengan efecto, es decir a partir del 1/08/2014, pudiendo ser prorrogado tal plazo por el PEN.

3. Para los Convenios de Corresponsabilidad Gremial (CCG): Los empleadores comprendidos en estos Convenios gozarán de una reducción de sus contribuciones patronales relacionadas con la Seguridad Social (no se incluye la Obra Social ni la ART) de acuerdo con el siguiente esquema:

- i. Durante el primer período de vigencia de un CCG, para el cálculo de la tasa sustitutiva se considerará una reducción del 50% de las CP.
- ii. Durante el segundo período la reducción será del 25%.

Adicionalmente, la ley bajo análisis introduce un cambio en el Decreto 1370/08, reglamentario de la Ley de Corresponsabilidad Gremial, en tanto agrega en su artículo 2º la posibilidad de incorporar “nuevas actividades que pueden celebrar este tipo de convenios”.

Recordemos que hasta esta modificación, los Convenios sólo podían ser celebrados para aquellas actividades de índole rural y que por la estacionalidad de las relaciones laborales y/o la alta rotación de mano de obra dificultaban la recaudación y control de las obligaciones de la seguridad Social.

Con este agregado, pueden celebrar Convenios un rango más amplio de actividades por cuanto establece *“en aquellas otras actividades que por sus características especiales similares a las previstas en el*

*párrafo anterior, justifiquen la inclusión dentro de este régimen, el MTEySS y el Ministerio de Economía y Planificación del Desarrollo y la AFIP podrán por resolución conjunta autorizar la celebración de Convenios de Corresponsabilidad Gremial”*

## V) Vigencia

En general la ley bajo análisis entrará en vigencia el 10 de junio de 2014.

En particular:

- El REPSAL incluirá y publicará sanciones firmes que hayan sido impuestas por **infracciones cometidas** a partir de los 90 días posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley, vale decir **cometidas a partir del 8 de septiembre de 2014**.
- Los Regímenes Especiales de Promoción del Trabajo Registrado, entrarán en vigencia a partir del primer día del segundo mes posterior al de su publicación en el Boletín Oficial, vale decir el **1º de agosto 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