



Ley 26.940. Promoción del Trabajo Registrado y Prevención del Fraude Laboral

Introducción

Con fecha 2/6/2014 se publica en el Boletín Oficial la Ley 26.940, la cual establece entre otros aspectos los siguientes.

1. Crear el Registro Público de empleadores con sanciones Laborales (REPSAL).
2. Creación de un Régimen especial de promoción del Trabajo Registrado
 - a. Para Micro-empleadores (hasta 5 empleados inclusive)
 - b. Régimen de contratación de trabajo registrado (hasta 80 empleados)
 - c. Beneficios para empleadores incluidos en Convenios de Corresponsabilidad Gremial en materia de seguridad social

Dicha ley fue reglamentada parcialmente a través del decreto 1714/2014 publicado en el BO el día 1/10/2014, y AFIP publica el 10/10/2014 la Resolución General 3684 en la cual realiza el cambio de aplicativo SICOSS para incorporar los códigos de tipo de contratación incorporando los nuevos beneficios.

Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL)

Con la creación del mismo se unifica en una misma base de datos todos los empleadores a los cuales se le han aplicado sanciones laborales (art. 2) por:

- a) Falta de inscripción del empleador;
- b) Falta o registración engañosa o incorrecta de los trabajadores;
- c) Obstrucción a la labor de la Inspección del Trabajo sin importar la Jurisdicción que la aplique;
- d) Registración engañosa en los libros sueldos;
- e) Las sentencias firmes o ejecutoriadas por las que se estableciere que el actor es un trabajador dependiente con relación laboral desconocida por el empleador, o con una fecha de ingreso que difiera de la alegada en su inscripción, que los secretarios de los juzgados de la Justicia Nacional del Trabajo deban remitir a la Administración Federal de Ingresos Públicos, según lo establecido en el artículo 132 de la ley 18345 (t.o. por D. 106/1998).
- f) Infracciones relacionadas al trabajo infantil y protección del trabajo adolescente; trata de personas



Cabe aclarar que se ingresará en este registro una vez que la sentencia se encuentre firme y los plazos de mantenimiento en la misma se contarán desde la fecha de registración en el REPSAL

Una vez incluido en dicho registro, la permanencia en el mismo será de 3 años como máximo. Dichos plazos pueden ser menores en los casos que el empleador regularice su situación y dependiendo del ilícito cometido.

Efectos de la inclusión en el REPSAL (art 13):

los empleadores incluidos es este registro **no podrán:**

- a) Acceder a los programas, acciones asistenciales o de fomento, beneficios o subsidios administrados, implementados o financiados por el Estado Nacional;
- b) Acceder **a líneas de crédito** otorgadas por las instituciones bancarias públicas; (lo resaltado es realizado por el autor)
- c) 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;
- d) Acceder a los beneficios previstos en los artículos 19 y siguientes y 24 y siguientes de la presente ley.

Los efectos de los puntos a, b y c) se aplicarán hacia el futuro no afectando beneficios y/o contratos vigentes a la fecha. Para los beneficios detallados en el punto d) al no mencionarlos se interpreta que podrán caerse en forma retroactiva desde el momento de configurarse el ilícito.

Otros efectos:

- a) **Excluir de pleno derecho del Régimen Simplificado** para Pequeños Contribuyentes a los empleadores adheridos al mismo, desde que quedara firme su sanción como reincidente;
- b) Impedir que aquellos responsables inscriptos en los impuestos comprendidos en el Régimen General, mientras estén incorporados en el Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL) **por haber incurrido en reincidencia, deduzcan 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. (esta última sanción desde mi punto de vista puede ser atacada ya que va contra unos de los



principios de la tributación que es la CAPACIDAD CONTRIBUTIVA. En su caso habría que hacer el planteo en sede judicial, sea Cámara Federal o Tribunal Fiscal de la Nación ya que en sede administrativa no lo veo posible que prospere un planteo de este tipo).

ES DE DESTACAR QUE ESTE INSTITUTO Y SUS SANCIONES SE APLICAN A TODOS LOS EMPLEADORES SEAN MICROEMPLEADORES, EMPLEADORES DE MENOS DE 80 EMPLEADOS O DE MAS EMPLEADOS QUE LOS DETALLADOS.

Beneficios para Micro-empleadores (hasta cinco empleados)

Empleadores a los que se aplica: (art 18)

- Que revistan el carácter de Personas Física;
- Sociedad de Hecho;
- Sociedades de Responsabilidad limitada; **y**
- las asociaciones civiles sin fines de lucro; (incorporado por el decreto reglamentario 1714/2014)
- QUE NO SUPEREN UNA FACTURACION ANUAL SUPERIOR A \$2.400.000 bruta anual. en el caso de superar este importe el beneficio se perderá a partir del 1° de enero siguiente. No está claro este punto sobre que se entiende por "Bruta", y la forma de medir esta

Si un micro empleador con posterioridad incorpora más personal, los empleados de 1 a 5 podrán ir por éste régimen y el 6° y 7° por el régimen de menos de 15 empleados.

Beneficio:

Por cada empleado contratado por tiempo indeterminado, el 50% de reducción en las contribuciones patronales establecidas en el régimen general con destino a los subsistemas de seguridad social (no incluye los que tienen otro destino como Obra Social):

- a) Sistema Integrado Previsional Argentino, leyes 24241 y 26425;
- b) Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados, ley 19032 y sus modificatorias;
- c) Fondo Nacional de Empleo, ley 24013 y sus modificatorias;
- d) Régimen Nacional de Asignaciones Familiares, ley 24714 y sus modificatorias;
- e) Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios, leyes 25191 y 26727.

Además se limita el porcentaje máximo a aplicar en concepto de ART según la actividad:



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

En el caso de los trabajadores contratados a tiempo parcial en los términos del artículo 92 ter del régimen de contrato de trabajo aprobado por ley 20744 (t.o. 1976) el empleador deberá ingresar el setenta y cinco por ciento (75%) de las citadas contribuciones.

En el caso de empleadores que realicen baja en el plantel de personal (no incluye las causales de baja por renuncia, jubilación, incapacidad permanente o producidas durante el período de prueba), quedarán excluidos de los presentes beneficios por el término de 12 meses contados a partir del último DESPIDO.

Otro requisito para permanecer con estos beneficios es **NO PRESENTAR ALTOS INDICES DE SINIESTRALIDAD**

En caso de tratarse de servicios especiales o diferenciales, el empleador deberá adicionar a la cotización que corresponda, el importe correspondiente a la alícuota adicional que en cada caso se establece.

No se tiene en cuenta a los empleados de casas particulares.

Beneficios para empleadores de hasta 80 empleados

No hay restricción en la forma jurídica que tenga el empleador.

Por cada nueva contratación por tiempo indeterminado, con excepción de la modalidad contractual regulada en el artículo 18 de la ley 26727 (trabajador permanente discontinuo de trabajo agrario), el empleador gozará con un beneficio durante 24 meses de la reducción de las contribuciones patronales de los siguientes sub-sistemas de la seguridad social:

- a) Sistema Integrado Previsional Argentino, leyes 24241 y 26425;
- b) Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados, ley 19032 y sus modificatorias;
- c) Fondo Nacional de Empleo, ley 24013 y sus modificatorias;
- d) Régimen Nacional de Asignaciones Familiares, ley 24714 y sus modificatorias;
- e) Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios, leyes 25191 y 26727.



Acá hay dos tipos de beneficios dependiendo de la cantidad de empleados que posea el empleador.

a) Empleador de hasta 15 empleados:

Beneficio por los 12 primeros meses: reducción del 100% de las contribuciones patrimoniales enunciadas anteriormente; es decir no se pagan contribuciones de seguridad social

Beneficio por el período 13 a 24 meses: se paga el 25% de las contribuciones patronales;

b) Empleador que posee de 16 a 80 trabajadores:

EL beneficio es por el período de 24 meses, que consiste en la reducción de un 50% en las contribuciones patronales.

El beneficio será por cada NUEVO trabajador que aumente la nomina declarada en marzo 2014.

En ninguno de los dos casos anteriores (del régimen de hasta 80 empleados) se podrá utilizar estos nuevos conceptos para:

- a. Los trabajadores que hubieran sido declarados en el régimen general de la seguridad social con anterioridad de la entrada en vigencia de la presente ley y hasta la fecha en que las disposiciones tengan efecto y continúen trabajando para el mismo empleador;
- b. Los que hayan sido declarados en el régimen general de la seguridad social y luego de producido el distracto laboral, con posterioridad a la entrada en vigencia de la ley, cualquiera fuese su causa, sean reincorporados por el mismo empleador dentro de los doce (12) meses, contados a partir de la fecha de la desvinculación;
- c. El nuevo dependiente que se contrate dentro de los doce (12) meses contados a partir de la extinción in causada, producida con posterioridad a la entrada en vigencia de la ley, de la relación laboral de un trabajador que haya estado comprendido en el régimen general de la seguridad social.



El incumplimiento de las disposiciones contenidas en los artículos 26, 27 y 28 producirá el decaimiento de los beneficios otorgados, debiendo los empleadores ingresar la proporción de las contribuciones con destino a la seguridad social que resultaron exentas, más los intereses y multas correspondientes.

El presente régimen es optativo para el empleador, por lo que la falta de ejercicio de dicha opción a partir del inicio de la nueva relación laboral por tiempo indeterminado, obstará a que aquel pueda hacer uso retroactivo del mismo por el o los períodos en que no hubiese gozado del beneficio

Vigencia de la ley, 12 meses pudiendo el ejecutivo prorrogarlo.



Concepto	Hasta 15 trabajadores		Entre 16 y 80 trabajadores
	Primeros 12 meses	Segundos 12 meses	24 meses
Descripción	%	%	%
SIPA	0	2,55	5,09
INSSJP	0	0,38	0,75
FNE	0	0,23	0,45
RNAF	0	1,11	2,22
RENATEA	0	0,38	0,75
RNOS	6	6	6
LRT	s/c	s/c	s/c
	\$	\$	\$
Fondo Hipoacusia (D. 590/1997)	0,6	0,6	0,6
Seguro de vida (D. 1567/1974)	4,1	4,1	4,1

Es de destacar que aquí no hay cambios en lo que respecta a ART.

Empleadores incluidos en Regímenes de sustitución de aportes y contribuciones por Convenios de corresponsabilidad gremial

Los empleadores comprendidos en el régimen de sustitución de aportes y contribuciones emergentes de Convenios de Corresponsabilidad Gremial suscriptos en el marco de la ley 26377, gozarán de una reducción de sus contribuciones vigentes con destino a los siguientes subsistemas de la seguridad social:

- a) Sistema Integrado Previsional Argentino, leyes 24241 y 26425;
- b) Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados, ley 19032 y sus modificatorias;
- c) Fondo Nacional de Empleo, ley 24013 y sus modificatorias;
- d) Régimen Nacional de Asignaciones Familiares, ley 24714 y sus modificatorias;
- e) Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios, leyes 25191 y 26727.

Durante el primer período de vigencia de un Convenio de Corresponsabilidad Gremial, para el cálculo de la tarifa sustitutiva a pagar por los empleadores, se considerará una reducción del cincuenta por ciento (50%) de las citadas contribuciones y para el segundo período de vigencia dicha reducción será del veinticinco por ciento (25%). En casos críticos debidamente fundados, el Poder Ejecutivo Nacional podrá extender la aplicación de esta última reducción a otros períodos posteriores.



Aquellos empleadores que hayan confeccionado sus declaraciones juradas por los períodos agosto a octubre sin computar los presentes beneficios podrán rectificar sus declaraciones juradas hasta el 28 de noviembre de 2014.

Autor: Cr. Javier A Vermeulen

javier@estudiovermeulen.com.ar

Contador CAFI