**Prevención del Fraude Laboral. El Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL).**

**El Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales**

**Este Registro funcionará en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y tendrá a su cargo la registración y publicación de sanciones firmes, aplicadas a empleadores por los organismos y en los casos que se detallan a continuación:**

* 1. **por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social por:**

**a.1 incumplimiento a las obligaciones establecidas por el artículo 12 de la ley 24.241 y modificatorias: *Inscribirse como empleadores ante la autoridad de aplicación, comunicar toda modificación en su situación como tales; informar las bajas de personal; practicar y depositar los descuentos sobre las remuneraciones de los dependientes; depositar las contribuciones a cargo del empleador; remitir las planillas de sueldos y jornales a la autoridad de aplicaciones; suministrar los informes y exhibir los comprobantes que la autoridad de aplicación legítimamente les exija; permitir las inspecciones, investigaciones y compulsas ordenadas por la autoridad de aplicación en los lugares de trabajo; entregar a afiliados, beneficiarios y derechohabientes, los certificados previstos por la legislación en los casos que corresponden; requerir, al comenzar una vinculación laboral, la declaración jurada respecto a la condición o no del ingresante de beneficiario de beneficios previsionales en la forma prevista por la ley; denunciar a la autoridad de aplicación todo hecho o circunstancia concerniente a los trabajadores, que afecten o puedan afectar el cumplimiento de las obligaciones que a éstos y a los empleadores imponen las leyes nacionales de previsión; en general cualquier otra disposición establecida conforme lo dispuesto por la ley 24.214;***

**a.2 por conforme lo previsto por el artículo séptimo de la ley 24.013 y el artículo sin número adicionado a continuación del artículo 40 de la ley 11.683: falta de registración de los trabajadores (*en el libro especial del artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo; en los organismos de seguridad social a los efectos del régimen jubilatorio, de subsidios familiares y de obra social; en general, falta de registración de trabajadores dependientes*);**

**a.3, por obstrucción a las labores de la Inspección del Trabajo (Pacto Federal del Trabajo, Anexo II, artículo 8º);**

* 1. **por la Administración Federal de Ingresos Públicos, conforme a la ley 17.250, artículo 15, inciso primero, apartados “a” y “B”: falta de registración de trabajadores, y/o por falta de inscripción en el régimen de jubilaciones y pensiones, y/o por falta de denuncia de trabajadores dependientes y/o por no efectuar las retenciones que correspondieran respecto de los mismos;**
	2. **por las Autoridades Provinciales o el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires conforme lo previsto por el artículo 7º de la ley 24.013: falta de registración de los trabajadores (*en el libro especial del artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo, en los organismos de seguridad social a los efectos del régimen jubilatorio, de subsidios familiares y de obra social)*;**
	3. **por las Autoridades Laborales Provinciales y/o de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y/o la Superintendencia de Riesgos del Trabajo por obstrucción a las labores de la Inspección del Trabajo(Pacto Federal del Trabajo, Anexo II, artículo 8º) ;**
	4. **por el Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios;**
	5. **las Sentencias Judiciales firmes remitidas por la Justicia Nacional del Trabajo de las que resulte la falta o incorrecta registración de un trabajador dependiente;**
	6. **por infracción a la prohibición de Trabajo Infantil;**
	7. **por infracción a la protección de Trabajo Adolescente;**
	8. **las sentencias condenatorias por vinculadas a la Trata de Personas y Asistencia a las víctimas;**

**Conforme al decreto reglamentario (1714/2014), quedan exceptuados del ingreso al Registro, los casos de registración tardía si la demora no excede los treinta días corridos y las infracciones calificadas como “leves” en el Régimen del Trabajo Agrario.**

**Al registro se podrá acceder libremente por Internet mediante una página dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social que será actualizada periódicamente.**

**Esta página estará a cargo de la Secretaría de Trabajo de dicho Ministerio, y será ante esta Secretaría a quien deba acudirse para ejercer los derechos previstos por la ley de Protección de Datos Personales para los titulares de los datos (Habeas Data).**

**Las sanciones se mantendrán incluidas en el Registro y permanecerán publicadas por lapsos que varían conforme las normas cuyo incumplimiento haya ocasionado la sanción y la conducta del empleador en cuanto a la regularización de la situación (o imposibilidad de tal regularización) y pago de las multas y accesorios.**

**La inclusión en este Registro, tiene las siguientes consecuencias:**

1. **imposibilidad de acceder a programas, acciones asistenciales o de fomento, beneficios o subsidios, administrados, implementados o financiados por el Estado Nacional (los estados provinciales, la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y los municipios podrán aplicar sanciones equivalentes);**
2. **imposibilidad de acceder a líneas de crédito otorgadas por instituciones bancarias públicas; (los estados provinciales, la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y los municipios podrán aplicar sanciones equivalentes);**
3. **imposibilidad de contratación con el Estado Nacional (los estados provinciales, la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y los municipios podrán aplicar sanciones equivalentes);**
4. **imposibilidad de acceder a los beneficios de promoción del trabajo registrado que se prevén en esta misma ley 26.940;**
5. **imposibilidad de deducción del impuesto a las ganancias de los gastos inherentes al personal dependiente;**
6. **La reincidencia dentro de los tres años contados desde la primera resolución sancionatoria firme producirá la exclusión del Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes;**

**La inclusión y publicidad se aplicarán a las sanciones firmes impuestas a partir del 09 de septiembre de 2014 (90 días posteriores a la entrada en vigencia de la ley)[[1]](#footnote-1)**

**Promoción del Trabajo Registrado**

**El incentivo otorgado consiste en una disminución de las contribuciones al Régimen de la Seguridad Social, de carácter permanente, del que sólo podrán gozar aquellos empleadores que encuadren en la categoría de “Microempleadores”.**

**Los requisitos para ser calificado como tal se refieren a:**

**a) el tipo de persona: comprende exclusivamente a las personas físicas, las sociedades de hecho y las sociedades de responsabilidad limitada. El decreto reglamentario 1714/2014, incluyó a las asociaciones civiles sin fines de lucro inscriptas como empleadores ante la Administración Federal de Ingresos Públicos y estableció la posibilidad de inclusión de otros tipos societarios y algunas organizaciones sociales;**

**b) el monto de facturación: no deberán superar un tope que el decreto reglamentario 1714/2014 fijó en $ 2.400.000,00 (con posibilidad que se fijen criterios de actualización).**

 **Esta suma debe corresponder a la facturación bruta (neta de impuestos) correspondiente al año calendario inmediato anterior al período al que se aplique el beneficio. En el supuesto que, vigente el beneficio, ese importe fuera superado en un año calendario, el beneficio cesará a partir del 01 de enero del año siguiente a aquel en que se produzca el exceso;**

**c) la cantidad de dependientes: no debe exceder de cinco trabajadores pudiendo elevarse a siete en algunos casos;**

**d) no estar incluidos en el Registro de Empleadores con Sanciones Laborales;**

**e) no registrar alta siniestralidad conforme las condiciones que establezca la reglamentación;**

**El beneficio otorgado consiste en una reducción al 50% de las contribuciones patronales al los siguientes subsistemas de la seguridad social (con excepción de los trabajadores contratados a tiempo parcial, respecto de los cuales se deberá ingresar el 75% de la contribución):**

* **Sistema Integrado Previsional Argentino (leyes 24.241 y 26.245);**
* **Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (ley 19.032 y modificatorias);**
* **Fondo Nacional de Empleo (ley 24.013 y modificatorias);**
* **Régimen Nacional de Asignaciones Familiares (ley 24.714 y modificatorias);**
* **Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (leyes 25.191 y 26.727).**

**No están incluidas en el beneficio las contribuciones correspondientes a Obras Sociales ni las cuotas destinadas a las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo.**

 **Respecto de las Aseguradora de Riesgos del Trabajo, el decreto reglamentario 1714/2014 fija topes conforme a las diversas actividades. Pero dicha norma debe ser complementada por reglamentaciones de la Superintendencia de Seguros de la Nación y la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.**

**El beneficio no es aplicable a los trabajadores permanentes discontinuos comprendidos en el Régimen de Trabajo Agrario.**

**Están excluidos de este régimen promocional, los empleadores encuadrados en el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares.**

**Si se trata de servicios cumplidos en regímenes previsionales diferenciales o especiales, deberá adicionarse el importe correspondiente a la cuota adicional que en cada caso corresponda a la cotización que resulte con arreglo a lo establecido en esta normativa.**

**La disminución así otorgada en los montos de las contribuciones, no está limitada en el tiempo.**

**El empleador que hubiere producido despidos incausados en los seis meses anteriores a la entrada en vigencia de la ley (09 de junio de 2014), estará excluido del beneficio por un plazo de un año desde la entrada en vigencia (es decir, hasta el 09 de junio de 2015).**

**Promoción de la Contratación de Trabajo Registrado**

**Este régimen es aplicable a los empleadores que tengan un máximo de 80 trabajadores, y otorga un beneficio, respecto de cada nueva contratación que se produzca.**

**Conforme lo que dispone el decreto reglamentario 1714/2014, se considerará como plantel base el correspondiente a marzo del año 2014. Si en algún momento disminuye la plantilla de trabajadores, el empleador tendrá un plazo de noventa días para volver a integrarla con nuevas contrataciones como condición para mantener el beneficio.**

**Es aplicable a los empleadores del sector privado inscriptos ante la Administración Federal de Ingresos Públicos, el Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios o en el Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción.**

**El beneficio así otorgado tiene una limitación temporal: 24 meses contados a partir del mes de inicio de una nueva relación laboral.**

**Debe tratarse de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado.**

**Como en el caso anterior, no es aplicable a los trabajadores permanentes discontinuos comprendidos en el Régimen de Trabajo Agrario.**

**El goce del beneficio es una facultad que puede ejercer (o no ejercer el empleador). Pero debe hacerlo en forma inmediata a la nueva contratación (no pudiendo pretender hacerlo en posteriormente en forma retroactiva.**

**Este beneficio (independientemente de su duración en cada caso concreto), podrá ser ejercido durante un plazo de doce meses contados a partir de la fecha en que las disposiciones de esta ley tengan efecto, pero este plazo podrá ser prorrogado por el Poder Ejecutivo.**

**El incentivo consiste, también en una reducción de las contribuciones patronales a los siguientes subsistemas de la seguridad social:**

* **Sistema Integrado Previsional Argentino (leyes 24.241 y 26.245);**
* **Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (ley 19.032 y modificatorias);**
* **Fondo Nacional de Empleo (ley 24.013 y modificatorias);**
* **Régimen Nacional de Asignaciones Familiares (ley 24.714 y modificatorias);**
* **Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (leyes 25.191 y 26.727).**
* **No están incluidas en el beneficio las contribuciones correspondientes a Obras Sociales ni las cuotas destinadas a las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (pero estas últimas no podrán superar un monto a fijar mediante un procedimiento que establecerá la reglamentación).**

**La disminución varía conforme a la dotación del plantel de personal:**

**a) hasta un total de 15 dependientes, por cada nueva relación laboral no se deberán ingresar las contribuciones patronales durante los primeros doce meses, y, durante los siguientes doce, se pagará el 25% de las mismas;**

**b) entre 16 y 80 trabajadores, las contribuciones patronales quedarán disminuidas al 50%.**

**La reglamentación deberá aclarar a qué momento deben computarse estas cantidades, pues puede ocurrir que con motivo de la contratación de nuevos trabajadores, un empleador encuadrado en la primera categoría, supere el número máximo previsto para ella.**

**En este sistema promocional están incluidos, también, los “Microempleadores” mencionados en el sistema anteriormente explicado (artículo 25 de la ley). En consecuencia, respecto de los mismos se aplica el Régimen de Promoción del Trabajo Registrado para las vinculaciones ya existentes y el Régimen de Promoción de la Contratación del Trabajo Registrado para las nuevas contrataciones (respecto de estas las reducciones previstas temporariamente, se aplicarán sobre las cuotas normales que hubieran correspondido).**

**Son requisitos para gozar del beneficio:**

**a) que el nuevo dependiente signifique un incremento en la nómina de personal (respecto del período que establecerá la reglamentación);**

**b) que no se trate de trabajadores ya declarados (por el mismo empleador) antes de la entrada en vigencia de esta ley y hasta la fecha en que sus disposiciones tengan efecto, y continúen trabajando;**

**Tampoco podrá aplicarse el beneficio a aquellos trabajadores que hubieren sido despedidos (cualquiera fuere su causa) y luego reincorporados (por el mismo empleador) por un período de doce meses contados a partir de la fecha de la desvinculación, ni de un dependiente contratado dentro de los doce meses posteriores contados a partir de la desvinculación sin causa.**

**En relación al segundo caso (dependiente contratado dentro de los doce meses posteriores a la desvinculación), debe tenerse presente que la desvinculación puede producirse, no solo por despido, sino obedecer a otras causas (por ejemplo: renuncia).**

**No podrán hacer uso del beneficio los empleadores incluidos en el Registro de Empleadores con Sanciones Laborales y quedarán excluidos aquellos que hagan uso abusivo del mismo**

**La reglamentación – decreto 1714/2014 – estableció que se considera uso abusivo:**

**a) la substitución de personal (bajo cualquier figura);**

**b) el cese como empleador y constitución de una nueva figura como tal a través de las mismas o distintas personas físicas o jurídicas.**

**Cuando el empleador perdiere el beneficio concedido por esta ley, deberá ingresar los importes omitidos con más las multas y recargos.**

**El régimen es, también, inaplicable a los empleadores encuadrados en el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares.**

**Vigencia**

**Las disposiciones de ambos regímenes de promoción comenzarán a regir a partir del 01 de agosto de 2014[[2]](#footnote-2), momento en que dejarán de regir las disposiciones sobre promoción del empleo registrado contenidas en el Título II, Capítulo II de la ley 26.476.**

**Buenos Aires, 15 de junio de 2015**

**(actualizado al 02 de octubre de 2014)**

***Carlos Oscar Lerner***

1. Artículo 16, (la ley fue publicada el 02 de junio de 2014) [↑](#footnote-ref-1)
2. Art. 47: primer día del segundo mes posterior a la publicación en el Boletín Oficia [↑](#footnote-ref-2)