

Fomento al empleo registrado: Reducción de cargas laborales a pequeñas empresas

Por: Lucas Ronconi

Introducción

Es una mañana calurosa de noviembre de 2011. En las oficinas del Ministerio de Trabajo nacional, en Av. Leandro Alem al seiscientos, se vive un clima festivo. Unas semanas atrás, Cristina Fernández de Kirchner resultó reelecta Presidenta de la Nación con el 54,1% de los votos y una diferencia de más de 37 puntos porcentuales frente al candidato del Frente Amplio Progresista, Hermes Binner. Entre los cuadros políticos ya se está gestando el ‘vamos por todo’ que la Presidenta pronunciará meses más tarde. Pero hay algunos datos que no son tan alentadores. Esa mañana se procesaron los registros administrativos del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) correspondientes al mes de octubre de 2011, y resulta que la cantidad de asalariados registrados del sector privado no ha aumentado mucho. “A diferencia del fuerte crecimiento observado desde la salida de la crisis de diciembre de 2001 hasta el 2008, periodo durante el cual creamos cerca de dos millones de empleos registrados en el sector privado, desde el 2009 la creación de puestos formales se desacelera, y el poco empleo creado se explica en gran medida por la expansión del sector público,” se sincera un alto funcionario, respaldado además por el último reporte de la Encuesta Permanente de Hogares que elabora el INDEC, que indica que más del 40% de los trabajadores del país son informales, ya sea porque son asalariados no registrados o porque trabajan haciendo changas u otras actividades precarias¹. Afuera, en la calle, un grupo de adolescentes limpia parabrisas a cambio de una moneda.

“Este año electoral le dimos con todo a la maquinita de imprimir billetes y expandimos el gasto público lo que pudimos, sin embargo, el empleo está bastante planchado y la informalidad no baja; hay que buscar otras alternativas” razonó el mismo funcionario con pretensiones de agudeza analítica. En efecto, a partir de ese momento se creó un grupo formado por cuadros técnicos y segundas líneas de diversas áreas del Ministerio de Trabajo, con el objetivo de proponer reformas creativas dirigidas a reducir

¹ Ver gráficos 1 y 2 en el anexo.

la informalidad laboral y fomentar la creación de empleo privado. Esta iniciativa terminará dos años y medio más tarde, con la sanción de la ley No. 26940 en mayo de 2014. En el presente caso se describe y analiza la reducción de cargas patronales a micro-empleadores, uno de los componentes centrales de la ley 26940. El eje del documento gira en torno a las principales disyuntivas que enfrentaron los encargados de diseñar e implementar dicha política pública.

Fundamentos

Generar empleo en cantidad y calidad es un objetivo central de todo gobierno. Hay un conjunto amplio de razones, algunas de tipo normativo y otras de tipo positivo, que así lo indican. Primero, a través del trabajo decente, el hombre interactúa con sus pares y la naturaleza, le da forma a su destino, y de ese modo se realiza. Son numerosos los estudios empíricos que muestran los problemas psicológicos que sufre la persona desocupada. Segundo, el trabajo facilita la integración social. El hombre que no trabaja, por más que consuma gracias a la asistencia social, no logra un desarrollo pleno. Tercero, las sociedades con alta desocupación o empleos precarios suelen tener mayores índices de conflictividad y violencia. A esto se suman las motivaciones propias de la política; las posibilidades que tiene un gobierno de vencer en las elecciones suelen ser mayores cuando el electorado se encuentra satisfecho con su situación laboral. Por ende, la importancia de encontrar políticas públicas que fomenten el pleno empleo, y de calidad, es central.

Por otra parte, suele argumentarse que la creación de empleo en pequeñas empresas trae aparejado, como beneficio adicional a los arriba mencionados, una sociedad menos desigual, donde el capital y los medios de producción no se concentran en unos pocos emporios económicos, sino que más bien se distribuyen entre un conjunto de micro emprendedores evitando los problemas de eficiencia y equidad vinculados a los mercados monopólicos u oligopólicos.

En nuestro país, si bien abundan las pequeñas empresas, el empleo que suelen generar es informal, lo que comúnmente se conoce como empleo 'en negro', es decir, sin registración frente a la autoridad pública y sin los correspondientes aportes y contribuciones a la seguridad social. El problema es que el trabajador con empleo informal queda excluido de un conjunto de beneficios sociales como obra social, cobertura contra accidentes de trabajo, seguro de desempleo y jubilación. Asimismo, si bien la desocupación no es extremadamente alta (promedio de 7,2% entre el 2011 y 2014), la misma se encuentra contenida por la proliferación de personas que no tienen otra alternativa que realizar changas u otras actividades cuentapropistas que suelen ser inestables y de muy baja productividad. Según las estadísticas que brinda el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, casi la mitad de la población económicamente activa de nuestro país se encuentra desocupada o tiene empleos informales, ya sea como empleados no registrados o cuentapropistas de baja productividad.

La gravedad de la situación se torna más evidente cuando se analizan las características de las personas con problemas de empleo. En su gran mayoría son los menos educados (y en particular los más jóvenes), o los que habitan en barrios

humildes. Por ejemplo, es muy común que los jóvenes que viven en algún asentamiento mientan con su verdadera dirección domiciliaria al momento de buscar empleo, ya que en caso contrario les resulta muy difícil conseguir trabajo. Es decir, aquellos que arrancaron con la desventaja de nacer en hogares más vulnerables, luego enfrentan particulares escollos para lograr empleos bien remunerados y con cobertura social, perpetuando de ese modo la transmisión de pobreza entre generaciones.

Ciertamente, muchos de estos problemas que se observan en el mercado de trabajo tienen raíz en la falta de inversión de los gobiernos en bienes públicos para los más necesitados. Las graves falencias del sistema de educación pública, de salud, o la falta de infraestructura, en particular en la periferia de los grandes aglomerados urbanos, es notoria. Nuestros gobiernos, fundamentalmente durante la última década, se han focalizado en transferir dinero a las familias más pobres (como por ejemplo con la Asignación Universal por Hijo o las pensiones no contributivas), pero dichas transferencias, si bien son un paliativo importante para enfrentar dificultades coyunturales, podrían tener serios límites para atacar la raíz estructural de la pobreza en la medida que no generan mejoras en la capacidad productiva y el capital humano de los beneficiarios. En este contexto, la potencial generación de empleo asociada a la reducción de impuestos a la contratación formal de trabajadores, y en particular entre las pequeñas empresas, aparece como una alternativa o complemento a los planes sociales máxime si se considera que las cargas sociales representan el 40% del salario del trabajador.

Descripción de la norma

La ley nacional No. 26940 promulgada en mayo de 2014 establece un Régimen Permanente de Contribuciones a la Seguridad Social para Micro-empleadores, según el cual se estipula que las empresas con hasta cinco trabajadores y con una facturación anual inferior a \$2,4 millones de pesos, tienen un descuento del 50% en las contribuciones patronales al sistema integrado previsional argentino (SIPA), PAMI, fondo nacional de empleo y asignación familiar. El descuento dista de ser completo ya que reduce algunos componentes de las contribuciones patronales (quedan excluidas de descuento las contribuciones a las obras sociales y las cuotas destinadas a las aseguradoras de riesgos de trabajo), y además no modifica los aportes personales.² Por ejemplo, si previo a la reforma un trabajador tenía un salario de bolsillo de 100 pesos, entonces el empleador debía erogar un total de 140 pesos, asumiendo que no era alcanzado por ganancias. Producto de la reforma, en caso que el trabajador siga percibiendo 100 pesos, entonces el empleador deberá erogar un total de 131 pesos. Es decir, se reduce la brecha que existe entre lo que percibe el trabajador y lo que aporta el empleador, pero la reducción es limitada, menor a diez puntos porcentuales del costo

² En el caso de los trabajadores contratados a tiempo parcial, el empleador deberá ingresar el setenta y cinco por ciento (75%) de las citadas contribuciones. El texto completo de la norma se encuentra en el anexo.

laboral. Por otra parte, el descuento es permanente mientras la empresa cumpla con los requisitos de elegibilidad.

El descuento comenzó a regir a partir de agosto de 2014, y pueden acceder al mismo las personas de existencia visible (excluyendo el empleo doméstico), las sociedades de hecho y las sociedades de responsabilidad limitada que no superen los límites de empleados y facturación arriba descriptos.³ Los empleadores que despidieron empleados sin justa durante los últimos seis meses no pueden participar. También quedan excluidos los empleadores que incumplieron alguna norma mientras permanezcan en el Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL).

La ley también introduce reducciones en las contribuciones patronales para las nuevas relaciones laborales en empresas pequeñas y medianas por dos años según la siguiente escala: Si la empresa tiene hasta quince trabajadores, la reducción es del 100% durante los primeros doce meses de la nueva relación laboral, y del 75% durante los siguientes doce meses. A partir del tercer año se acaba la reducción. Para las empresas con entre dieciséis y ochenta trabajadores, la reducción es del 50% durante los primeros veinticuatro meses de la nueva relación laboral, y luego se acaba. Del mismo modo que en el caso de micro-empleadores, las contribuciones patronales con reducción no incluyen obra social ni riesgo de trabajo. Tampoco son alcanzados los aportes personales.

En definitiva, la reducción de cargas laborales que introduce la ley 26940 es moderada, máxime si se tiene en cuenta que dicha norma deroga los artículos de la 26476 que fijaban una disminución de las cargas sociales de los nuevos empleos, a razón de 50% de reducción para el primer año de la relación laboral y de 25% para el segundo.

Principales disyuntivas

Desde que se conformó el grupo de cuadros técnicos del Ministerio de Trabajo a fines del 2011, hasta la efectiva sanción de la norma en diputados en mayo de 2014, pasando por las sucesivas negociaciones con referentes sindicales, empresarios y funcionarios del gobierno, fueron surgiendo un conjunto de discusiones en torno al diseño y la implementación de la propuesta de reducción de cargas laborales para micro-empleadores. En esta sección se describen las dos principales disyuntivas que surgieron y las estrategias utilizadas para enfrentarlas.

La primera disyuntiva que surge es de carácter político-ideológico. Por un lado, el espacio político gobernante, Frente para la Victoria (FPV), había sostenido un discurso muy crítico de la política laboral de los noventa, considerada como flexibilizadora y neoliberal, y uno de los componentes centrales de la misma había sido

³ El límite máximo de cinco trabajadores se elevará a siete trabajadores, cuando el empleador produzca un incremento en el plantel existente a la fecha de su inclusión en el presente régimen. A partir del trabajador número seis, inclusive, el empleador deberá ingresar, sólo por dichos empleados, las contribuciones patronales previstas en el régimen general de la seguridad social.

justamente la reducción de cargas patronales. “El empleo en negro se combate sancionando a las corporaciones que explotan a los trabajadores. ¡No repitamos la política neoliberal de Cavallo y el Fondo Monetario!” fue una crítica que surgió de boca de algunos funcionarios del gobierno y del bloque de diputados oficialistas. Incluso alguno propuso enviar militantes del FPV a inspeccionar empresas. Pero por otro lado, una lectura menos ideológica de la realidad indicaba que la gran mayoría de los informales trabajan en pequeños comercios o realizan changas como cuentapropistas. “Inspeccionar y sancionar a las grandes empresas va a ayudar, pero cuantitativamente solo ataca una parte del problema,” argumentaban los más moderados, incluso alguno se animó a argumentar: “Los peronistas hemos consagrado un conjunto de derechos laborales que no se tocan, pero la verdad es que fueron diseñados pensando en las grandes empresas, las que tienen capacidad contributiva; pretender que los pequeños comercios de barrio paguen los mismos impuestos que una empresa grande es condenarlos al quiebre o a la informalidad. Hay que reducirles los impuestos al trabajo.”

La segunda y principal disyuntiva que surge es de tipo fiscal-económica. Por un lado, como potencial efecto positivo de la medida, se argumenta que bajarle los impuestos al trabajo a las pequeñas empresas va a fomentar la formalización de los empleados en ese sector. “Para que un trabajador registrado se lleve diez mil pesos a su casa, yo tengo que sacar catorce mil de mi bolsillo,” repetía un empresario con buena llegada al gobierno, “y eso sin sumarle el impuesto a las ganancias”. “Si bajamos los impuestos al trabajo, las empresas van a aumentar la demanda laboral por el simple hecho que resulta mas barato contratar en blanco”, concluía. Pocos se oponían rotundamente a este argumento, ya que presumían que tenía algo de sentido común, pero las dudas comenzaban cuanto se discutía la magnitud y el plazo del efecto esperado. Un político sagaz de alto rango argumentó: “¿Cuántos empleos en blanco se van a crear con la reducción de cargas laborales, y en que plazo? ¿Y si la reducción de impuestos simplemente se la come el empleador? Capaz le tira una migaja al trabajador aumentándole el salario, pero nada de creación de empleo. ¿Acaso no es posible que eso ocurra? ¡No me respondan ‘en el largo plazo habrá mas empleo’ porque en el largo plazo estamos todos muertos, y a mi me importan las elecciones que son en dos años! ¿Alguien me puede dar precisión sobre la magnitud y los tiempos del efecto?” No hubo respuesta. “En definitiva”, continuó el político con tono mas calmo, “por un lado, tenemos la esperanza que la reducción de cargas laborales genere empleo registrado pero tenemos enorme incertidumbre sobre el tamaño y sobre los tiempos del efecto; por el otro lado, tenemos certeza que la recaudación fiscal bajará. Si hacemos una rebaja, tiene que ser moderada.”

Al momento de sancionarse la norma había aproximadamente 650 mil trabajadores ocupados registrados en micro-empresas que potencialmente califican al programa, y sobre este stock, obviamente la reducción de cargas laborales produce una caída en la recaudación fiscal. Si bien la deseada generación de empleo registrado opera en sentido contrario, ya que sobre los trabajadores formalizados se pasa de no recaudar nada a recaudar algo, la potencial compensación aparece como insuficiente para contrarrestar el primer efecto. Es decir, aparece una disyuntiva entre mayor generación de empleo y menor recaudación fiscal, con el agravante de que el potencial efecto positivo sobre el empleo es particularmente incierto.

El grupo de técnicos y funcionarios de segunda línea del Ministerio de Trabajo tuvo muy en claro, desde el mismo momento en que comenzaron a trabajar en el proyecto, las dos disyuntivas descritas arriba, fundamentalmente porque ellos mismos las compartían. Por eso, hubo coincidencia que la propuesta de reforma debía incluir, por una lado, una reducción de cargas laborales, y por el otro, un incremento en las penalidades para las empresas que incumplen. En efecto, la inclusión en la misma propuesta de ley de una sección de reducción de cargas laborales junto a la creación de un Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL), permitió arribar a consensos entre los diversos actores del partido gobernante. Cuando algún diputado o funcionario del oficialismo recordaba que Domingo Cavallo había reducido los impuestos al trabajo, los propulsores de la reforma argumentan con éxito: “Esta propuesta es contraria a la lógica neoliberal, nosotros venimos a fortalecer las capacidades del estado de sancionar a las empresas evasoras, no a dismantelar el servicio de inspección laboral como hicieron en los noventa.” Un político entrado en años, más Peronista que Kirchnerista, los apoyaba: “Con los planes asistenciales no alcanza, hay que generar más trabajo.”

Ciertamente surgieron otros cuestionamientos ideológicos a la propuesta, fundamentalmente de parte de empresarios y legisladores contrarios al oficialismo, pero no tenían fuerza dado que el oficialismo contaba con mayoría en las dos cámaras del legislativo. Se criticó la reducción de cargas laborales por ser demasiado tímida, la injerencia del gobierno nacional sobre los servicios de inspección que son competencia de las provincias, y hasta un referente del opositor partido Propuesta Republicana (PRO) argumentó que el REPSAL iba a ser utilizado políticamente para perseguir a los empresarios que apoyan a su partido; “nos van a joder, van a usarla con la misma discrecionalidad política que utilizan la AFIP, la ley se la aplican solo a los enemigos.” “Pero te digo algo”, continuaba, “la culpa es nuestra, ¿por qué pensas que Cristina puede decir ‘vamos por todo’? Es porque le sacó 40 puntos de ventaja al segundo en la elección, y eso, ¡es culpa nuestra! Si Macri no se bajaba de su candidatura, Cristina igual hubiera ganado, pero por mucho menos; el poder hubiera estado mejor distribuido y la república más protegida. De republicamos tenemos poco más que el nombre.”

La segunda disyuntiva fue la más importante. “No podemos bajar mucho las cargas laborales”, argumentaba un economista heterodoxo, “¿de donde sacamos la plata para compensar la menor recaudación? El gasto público no lo vamos a ajustar, la emisión ya se traslada a precios, y no hay mucho espacio para incrementar aun más el déficit fiscal porque los buitres nos cerraron el acceso al crédito.” La gran duda estaba centrada en la cantidad de empleo registrado que podía generar la reducción de cargas laborales. Se necesitaban estimadores de lo que en el lenguaje técnico de los economistas se denomina elasticidad de demanda. Si fuera a ser cierto que los empleadores reaccionan activamente frente a una reducción en los impuestos al trabajo, blanqueando a sus trabajadores no registrados, o incluso saliendo a contratar nuevos trabajadores, entonces, esto generaría una fuerte suba en la recaudación de impuestos que podía compensar en buena medida la caída en la recaudación sobre los trabajadores ya registrados. Cuando un funcionario sugirió la idea de consultar con un experto en estadística para que compute estimadores de la elasticidad de demanda, le salieron al cruce argumentando “esos tipos se han vuelto mercenarios, ya aprendieron

el juego, saben que para facturar tienen que decir lo que la política quiere escuchar, así que no te van a decir la verdad;” y otro agregó “nosotros lo vamos a hacer mejor”, subestimando sus propias limitaciones y las dificultades propias del ejercicio. También intervino un político de extracción sindical: “Miren, yo de estadística no entiendo nada, pero hay un par de cosas que son claras, acá viene un gobierno y te dice ‘pone a tus trabajadores en blanco que te bajo impuestos’, pero un par de años después viene otro y te los sube. Es más, cada dos por tres se convoca a la ‘última’ moratoria impositiva; así es muy difícil”. En definitiva, se decidió avanzar con la reducción de cargas laborales pero en forma moderada, aplicando un descuento permanente pero pequeño a micro-empleadores, y una reducción aun menor a las empresas con hasta 80 trabajadores.

Vale señalar, que por el mismo diseño del proyecto, se evitaron algunas disyuntivas complejas. Primero, de partida se decidió no tocar las cargas laborales destinadas a las obras sociales, fuente de recursos del sindicalismo, una condición necesaria para que el movimiento obrero no se oponga a la iniciativa. Segundo, se evitó el conflicto con los gobernadores al no afectarles sus recursos. Si bien las contribuciones a la seguridad social tienen como destino exclusivo al tesoro nacional, es decir, no son parte de la masa coparticipable que se reparte con las provincias, el ejecutivo nacional podría haber optado por pedirles a las provincias compartir la caída en la recaudación argumentando que el beneficio en términos de creación de empleo registrado llega a todas las jurisdicciones. Pero no se siguió ese camino, y por ende, los gobernadores no tuvieron otra razón para criticar la reducción de contribuciones laborales que el hecho de considerarla demasiado acotada. “Si queremos fomentar la cultura del trabajo hay que reducir drásticamente las cargas laborales” decía un senador nacional sabiendo que la menor recaudación no afecta los recursos de su provincia, y el potencial aumento del empleo registrado la favorece. Tercero, en lugar de analizar la posibilidad de que AFIP aplique automáticamente la reducción de cargas laborales a los empleadores que califican, o alguna otra alternativa sencilla para el empleador; se optó por un sistema donde el empleador, o su contador, deba informarse de los cambios normativos, aprender como ejecutarlos y solicitar la reducción de alícuotas. La opción elegida evidentemente es más burocrática y compleja para el empleador, y posiblemente haya llevado a que micro-empleadores que calificaban para el beneficio no lo hayan utilizado porque ni ellos ni sus contadores se enteraron del cambio impositivo, o no supieron como aplicarlo.⁴ Pero un sistema de liquidación de cargas sociales extremadamente sencillo puede dar lugar al fraude.

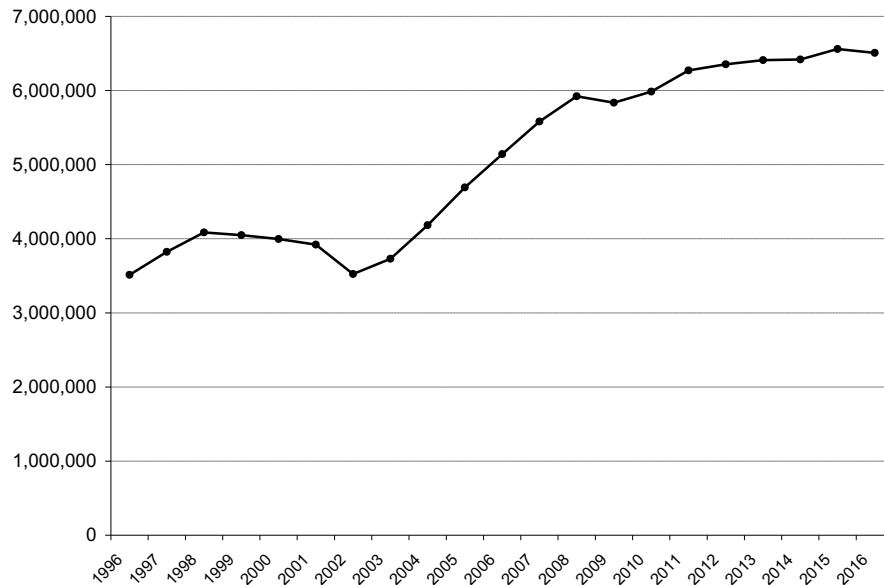
Es una mañana calurosa de noviembre de 2016. En las oficinas del Ministerio de Trabajo nacional, en Av. Leandro Alem al seiscientos, se vive un clima de cierta preocupación. El crecimiento económico no llegó en el segundo semestre como había anticipado el Presidente Mauricio Macri. Se acaban de procesar los registros administrativos del SIPA y el empleo privado registrado sigue planchado. A esto se suman los resultados de la EPH que indican que casi la mitad de la población económicamente activa no tiene un empleo registrado. Algunos funcionarios del gobierno quieren impulsar una reducción agresiva de las cargas laborales. No tienen la

⁴ Ver gráfico 3 en el anexo, según el cual, menos de la mitad de las empresas registradas que califican al beneficio impositivo efectivamente lo utilizaron.

disyuntiva político-ideológica del Kirchnerismo, pero se repite la disyuntiva fiscal-económica. ¿Cuánto empleo registrado generará la medida y, fundamentalmente, en qué plazos? Un funcionario de carrera del Ministerio de Trabajo, que con sus veinte años de antigüedad vivió las sucesivas reducciones e incrementos de cargas laborales durante los gobiernos de Menem, De la Rúa, Duhalde y los Kirchner, piensa “La política tiene horizontes cortos, mucho menores que los de la sociedad”, luego de leer una nota del diario que anticipa una nueva y última moratoria para el empleo no registrado. Afuera, en la calle, un grupo de adolescentes limpia parabrisas a cambio de una moneda.

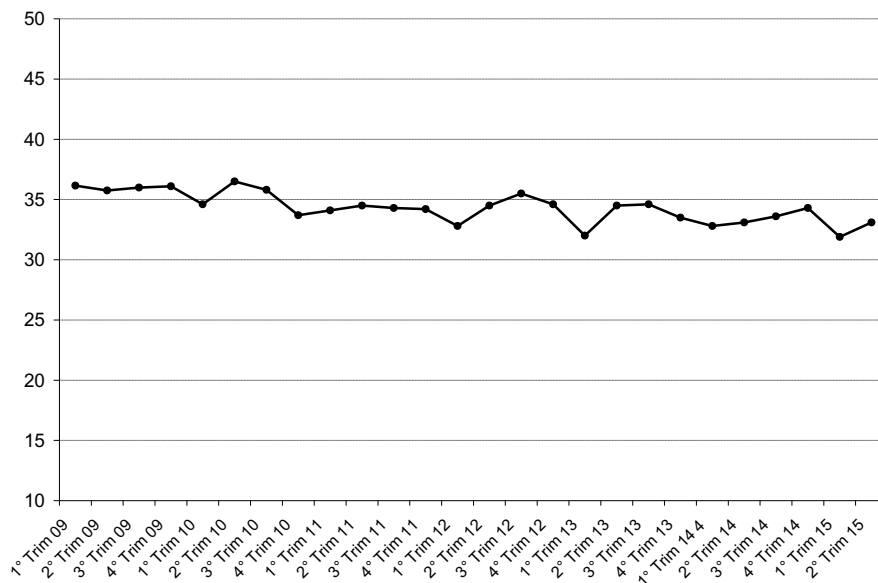
ANEXO I

Gráfico 1 – Evolución de los puestos de trabajo registrados en el sector privado



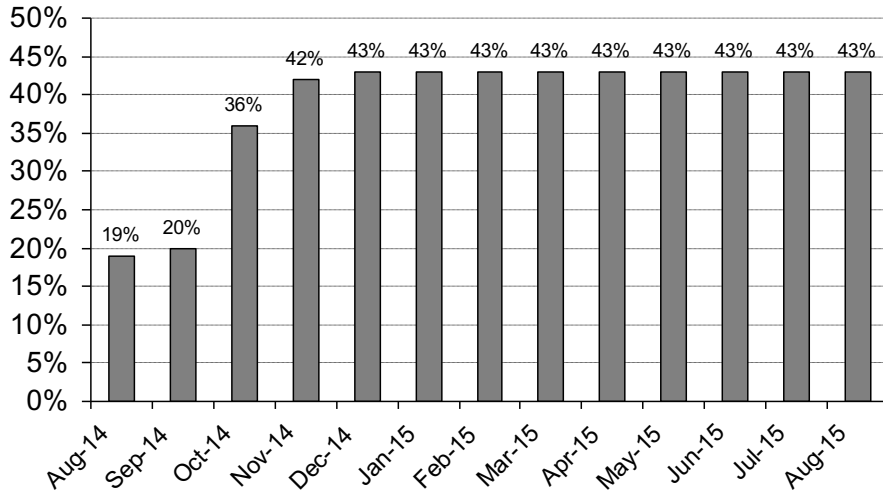
Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en base a SIPA. Promedios anuales; dato de 2016 estimado a octubre.

Gráfico 2 – Evolución de la tasa de empleo no registrado



Fuente: INDEC en base a EPH. La tasa de empleo no registrado indica el porcentaje de trabajadores en relación de dependencia que declaran que su empleador no realiza contribuciones al sistema previsional.

Gráfico 3 – Tasa de uso del Régimen Permanente de Contribuciones a la Seguridad Social para Micro-empleadores Ley 26940



Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en base a SIPA. Porcentaje de empresas registradas en SIPA con hasta cinco trabajadores que utilizan la reducción en contribuciones patronales dispuesta por la ley 26940.

ANEXO II

PROMOCION DEL TRABAJO REGISTRADO Y PREVENCION DEL FRAUDE LABORAL

Ley 26.940

Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales. Creación.

Sancionada: Mayo 21 de 2014

Promulgada: Mayo 26 de 2014

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso, etc.
sancionan con fuerza de

Ley:

Ley de Promoción del Trabajo Registrado y Prevención del Fraude Laboral

Título I

Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL)

Capítulo I

Condiciones generales

ARTICULO 1° — Créase el Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL), en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en el que se incluirán y publicarán las sanciones firmes que se detallan en los artículos siguientes, aplicadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, por la Administración Federal de Ingresos Públicos, por las autoridades provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, por el Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEA), y por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT).

ARTICULO 2° — Las sanciones enumeradas en el presente artículo, una vez firmes, serán incluidas en el Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL):

a) Las impuestas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social por falta de inscripción del empleador en los términos del artículo 12 de la ley 24.241 y sus modificatorias;

b) Las impuestas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social por falta de registración de los trabajadores en los términos del artículo 7° de la ley 24.013 y del artículo agregado sin número a continuación del artículo 40 de la ley 11.683 (t.o. 1998) y sus modificatorias;

c) Las impuestas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social por obstrucción a la labor de la Inspección del Trabajo prevista en el artículo 8° del Anexo II del Pacto Federal del Trabajo, ratificado por la ley 25.212;

d) Las impuestas por la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) en los términos del artículo 15, inciso 1°, apartados a) y b), de la ley 17.250, y el artículo agregado sin número a continuación del artículo 40 de la ley 11.683 (t.o. 1998) y sus modificatorias;

e) Las impuestas por las autoridades provinciales y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires por incumplimiento a lo previsto en el artículo 7° de la ley 24.013;

f) Las impuestas por las autoridades laborales provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) por obstrucción a la labor de la inspección prevista en el artículo 8° del Anexo II del Pacto Federal del Trabajo, ratificado por la ley 25.212;

g) Las impuestas en el marco de las leyes 25.191 y 26.727 por el Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEA) con motivo de la falta de registración de empleadores o trabajadores;

h) 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 18.345 (t.o. por decreto 106/98).

ARTICULO 3° — Las sanciones impuestas por infracciones a la Ley de Prohibición del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente 26.390 y a la ley 26.847, una vez firmes, deberán ser informadas por el tribunal actuante al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, para ser incorporadas al Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL).

ARTICULO 4° — Las sentencias condenatorias por infracción a la ley 26.364 de Prevención y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a sus Víctimas, una vez firmes, deberán ser informadas al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social por el tribunal actuante para su incorporación al Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL).

ARTICULO 5° — El Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL) será de acceso libre y público desde un dominio dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y se actualizará periódicamente.

ARTICULO 6° — La Subsecretaría de Fiscalización del Trabajo y de la Seguridad Social dependiente de la Secretaría de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, tendrá a su cargo la administración del Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL), en los términos de la ley 25.326 y su modificatoria, y ante ella se podrán ejercer los derechos que dicha ley acuerda. En todos los casos será responsabilidad del organismo sancionador actuante la carga de los datos correspondientes en el Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL), con las excepciones de las sentencias judiciales mencionadas en los artículos 3° y 4°, que deberán ser incorporadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, y las del inciso h) del artículo 2° de la presente que deberán ser incorporadas por la Administración Federal de Ingresos Públicos.

ARTICULO 7° — La base que conformará el Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL) contendrá los siguientes datos: C.U.I.T., razón social, localidad del domicilio fiscal o legal según la norma procedimental que haya regido las actuaciones, provincia de detección, actividad, tipo de infracción, organismo sancionador, fecha de la constatación de la infracción, fecha de la resolución sumarial, fecha de la notificación sancionatoria, fecha de regularización de la infracción detectada, fecha de pago de la multa, y fecha y hora de ingreso en el Registro. Por su parte, los parámetros de búsqueda serán los siguientes: C.U.I.T., razón social, rama de actividad y localidad del domicilio fiscal o legal, según la norma procedimental que haya regido las actuaciones y provincia de detección.

ARTICULO 8° — La sanción permanecerá publicada en el Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL), de acuerdo con los supuestos previstos en el Capítulo II del presente título, en iguales condiciones y plazos, sea cual fuere la autoridad competente que la hubiese aplicado según las normas procedimentales que rigen sus respectivos regímenes sancionatorios. La permanencia tendrá como duración máxima el plazo de tres (3) años. En los casos de sanciones judiciales por delitos tipificados en las leyes 26.364 y 26.847 se aplicarán los plazos determinados por el Código Penal de la Nación.

En los casos en que el empleador acredite la imposibilidad fáctica o jurídica de cumplir con la regularización de la conducta que generó la sanción, el infractor permanecerá en el Registro por el plazo de noventa (90) días contados desde la fecha de pago de la multa.

Capítulo II

Alcance de la inclusión en el Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL)

ARTICULO 9° — Para los supuestos de sanciones impuestas por violación a lo establecido en el artículo 15, inciso 1°, apartados a) o b), de la ley 17.250, por falta de inscripción como empleador o por ocupación de trabajadores mediante una relación o

contrato de trabajo no registrado o deficientemente registrado, respectivamente, y en el artículo agregado sin número a continuación del artículo 40 de la ley 11.683 (t.o. 1998) y sus modificaciones; y por las sanciones del artículo 15 de la ley 25.191 y su modificatoria, aplicadas por incumplimientos a las obligaciones establecidas en dichas normas legales, se adoptarán las siguientes medidas:

1. 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, conforme se prevé en los procedimientos que aplica el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social o el Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEA) según corresponda, o antes de la notificación del acta de infracción por la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), y pague las multas y sus accesorios, será incluido en el Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL) por sesenta (60) días.

2. 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, conforme se prevé en los procedimientos que aplica el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social o el Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEA) según corresponda, o antes de la notificación del acta de infracción por la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) y no pague las multas será incluido en el Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL) hasta la fecha en que haya pagado la multa y ciento veinte (120) días más.

3. Cuando el empleador no regularice su inscripción o la relación de trabajo y pague las multas y sus accesorios, en caso de corresponder, será incluido en el Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL) hasta la fecha en que haya regularizado su inscripción o la relación de trabajo y por ciento veinte (120) días más.

4. Cuando el empleador no regularice su inscripción o la relación de trabajo y no pague las multas será incluido en el Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL) hasta la fecha en que regularice su inscripción o la relación de trabajo, pague la multa y por ciento veinte (120) días más.

5. Cuando el empleador regularice su inscripción como empleador o la relación de trabajo en forma parcial y pague la multa y sus accesorios, en caso de corresponder, será incluido en el Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL) hasta la fecha en que proceda a su inscripción y hasta la regularización total de los trabajadores y por noventa (90) días más.

ARTICULO 10. — En el caso de obstrucción a la labor de la Inspección del Trabajo prevista en el artículo 8° del Anexo II del Pacto Federal del Trabajo, ratificado por la ley 25.212, el empleador será incluido en el Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL) hasta la fecha de pago de la sanción y por ciento

ochenta (180) días más.

ARTICULO 11. — En el caso de sentencias condenatorias por violaciones a las leyes 26.390, 26.847 y 26.364, los infractores permanecerán en el Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL) por el plazo de ciento ochenta (180) días contados desde el cumplimiento de la condena penal.

En el caso de las sentencias contempladas en el inciso h) del artículo 2° de la presente, los empleadores permanecerán en el Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL) por el plazo de ciento ochenta (180) días, contados desde su inclusión en el mencionado Registro.

ARTICULO 12. — Los plazos fijados en el presente capítulo se contarán en días corridos.

Capítulo III

Efectos de la publicación de la sanción en el Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL)

ARTICULO 13. — Los empleadores sancionados por las violaciones indicadas en la presente ley, mientras estén incorporados en el Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL), 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;
- 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.

Por razones de interés público debidamente justificadas, los organismos competentes podrán realizar excepciones en la aplicación de lo dispuesto en el inciso c) de este artículo.

Los estados provinciales, la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y los municipios podrán aplicar sanciones equivalentes a los incisos a), b) y c) del presente artículo en el ámbito de sus jurisdicciones.

ARTICULO 14. — En los casos previstos en el artículo anterior, si el infractor reincidiera en la misma infracción que produjera su inclusión en el Registro creado por la presente ley, en un lapso de tres (3) años contados desde la primera resolución sancionatoria firme, se procederá a:

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.

En los casos de declaración de emergencia regional, el Poder Ejecutivo podrá exceptuar en cada caso concreto la aplicación de lo previsto en los artículos 13 y 14 de la presente ley.

ARTICULO 15. — A los fines del cumplimiento de lo normado por el artículo 13, los organismos públicos o entidades involucradas deberán verificar la inexistencia de sanciones publicadas en el Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL), como requisito previo excluyente para dar curso a lo solicitado.

ARTICULO 16. — El Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL) incluirá y publicará las sanciones firmes que hayan sido impuestas en razón de violaciones legales cometidas a partir de los noventa (90) días posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley.

ARTICULO 17. — A solicitud de parte, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social emitirá un certificado en el cual se dejará constancia de la inexistencia, a la fecha de emisión, de sanciones en el Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL) respecto de determinado empleador.

Título II

Régimen Especial de Promoción del Trabajo Registrado

Capítulo I

Régimen Permanente de Contribuciones a la Seguridad Social para Microempleadores

ARTICULO 18. — Están comprendidas en el régimen especial del presente capítulo las

personas de existencia visible, las sociedades de hecho y las sociedades de responsabilidad limitada que empleen hasta cinco (5) trabajadores, siempre que su facturación anual no supere los importes que establezca la reglamentación.

Esa nómina máxima se elevará a siete (7) trabajadores, cuando el empleador que se encuadre en el párrafo anterior produzca un incremento en el plantel existente a la fecha de su inclusión en el presente régimen. A partir del trabajador número seis (6), inclusive, el empleador deberá ingresar, sólo por dichos empleados, las contribuciones patronales previstas en el régimen general de la seguridad social.

ARTICULO 19. — El empleador comprendido en este régimen deberá ingresar por cada uno de sus trabajadores contratados por tiempo indeterminado, con excepción de la modalidad contractual regulada en el artículo 18 de la ley 26.727, el cincuenta por ciento (50%) de las contribuciones patronales establecidas en el régimen general con destino a los siguientes subsistemas de la seguridad social:

- a) Sistema Integrado Previsional Argentino, leyes 24.241 y 26.425;
- b) Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados, ley 19.032 y sus modificatorias;
- c) Fondo Nacional de Empleo, ley 24.013 y sus modificatorias;
- d) Régimen Nacional de Asignaciones Familiares, ley 24.714 y sus modificatorias;
- e) Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios, leyes 25.191 y 26.727.

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 20.744 (t.o. 1976) el empleador deberá ingresar el setenta y cinco por ciento (75%) de las citadas contribuciones.

Las reducciones citadas no podrán afectar el financiamiento de la seguridad social, ni los derechos conferidos a los trabajadores por los regímenes de seguridad social. El Poder Ejecutivo nacional adoptará los recaudos presupuestarios necesarios para compensar la aplicación de la reducción señalada.

No se encuentran comprendidas dentro de lo dispuesto en este artículo las contribuciones previstas en la ley 23.660 y sus modificatorias, con destino a las obras sociales, como tampoco las cuotas destinadas a las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo, previstas en la ley 24.557 y sus modificatorias.

ARTICULO 20. — El monto máximo de la cuota correspondiente al Régimen de Riesgos del Trabajo aplicable a toda la nómina de los empleadores que se encuadren en el presente capítulo deberá ser inferior al valor promedio de las cotizaciones totales a dicho

régimen en los distintos sectores de actividad, de acuerdo con el procedimiento que establezca la reglamentación.

Los montos máximos a los que se refiere este artículo no serán de aplicación a los contratos celebrados con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de la presente.

ARTICULO 21. — Los empleadores que se encuadren en el artículo 18 por producir bajas en el plantel de personal, quedarán excluidos de este régimen por el término de doce (12) meses, contados a partir del último despido.

Estarán asimismo excluidos durante todo el tiempo que permanezcan en el Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL) instituido por el título I de la presente ley.

Los empleadores que se encuadren en el artículo 18 podrán permanecer en el régimen del presente capítulo, siempre que no registren alta siniestralidad en los establecimientos o lugares de trabajo, conforme a las condiciones que establezca la reglamentación.

ARTICULO 22. — Cuando se trate de servicios cumplidos en regímenes previsionales diferenciales o especiales, deberá adicionarse a la cotización que corresponda con arreglo a lo dispuesto en el artículo 19 de esta ley, el importe correspondiente a la alícuota adicional que en cada caso se establece.

ARTICULO 23. — Quedan excluidos del presente régimen los trabajadores encuadrados en el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, ley 26.844.

Capítulo II

Régimen de Promoción de la Contratación de Trabajo Registrado

ARTICULO 24. — Los empleadores que tengan hasta ochenta (80) trabajadores, por el término de veinticuatro (24) meses contados a partir del mes de inicio de una nueva relación laboral por tiempo indeterminado, con excepción de la modalidad contractual regulada en el artículo 18 de la ley 26.727, gozarán por dicha relación de una reducción de las contribuciones patronales establecidas en el régimen general con destino a los siguientes subsistemas de la seguridad social:

- a) Sistema Integrado Previsional Argentino, leyes 24.241 y 26.425;
- b) Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados, ley 19.032 y sus modificatorias;
- c) Fondo Nacional de Empleo, ley 24.013 y sus modificatorias;

- d) Régimen Nacional de Asignaciones Familiares, ley 24.714 y sus modificatorias;
- e) Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios, leyes 25.191 y 26.727.

El beneficio consistirá, para los empleadores con una dotación de personal de hasta quince (15) trabajadores, en que, durante los primeros doce (12) meses de la relación laboral, no se ingresarán las citadas contribuciones y, por los segundos doce (12) meses, se pagará el veinticinco por ciento (25%) de las mismas.

Para los empleadores que tengan entre dieciséis (16) y ochenta (80) trabajadores, el beneficio consistirá en que durante los primeros veinticuatro (24) meses de la relación laboral se ingresará el cincuenta por ciento (50%) de las citadas contribuciones.

Las reducciones mencionadas no podrán afectar el financiamiento de la seguridad social, ni los derechos conferidos a los trabajadores por los regímenes de la seguridad social. El Poder Ejecutivo nacional adoptará los recaudos presupuestarios necesarios para compensar la aplicación de la reducción de que se trata.

No se encuentran comprendidas dentro de lo dispuesto en este artículo las contribuciones previstas en la ley 23.660 y sus modificatorias, con destino a las obras sociales, como tampoco las cuotas destinadas a las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo, previstas en la ley 24.557 y sus modificatorias.

ARTICULO 25. — El régimen del presente capítulo resulta de aplicación respecto de los empleadores del sector privado inscriptos ante la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), en el Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEA) o en el Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción (IERIC) según corresponda, incluyendo a los encuadrados en el título II, capítulo I, de la presente ley. En este último caso, la reducción de contribuciones se aplicará sobre las alícuotas dispuestas por el régimen general de la seguridad social.

ARTICULO 26. — El empleador gozará de este beneficio por cada nuevo dependiente, siempre que este trabajador produzca un incremento en la nómina de personal respecto al período que se determinará en la reglamentación.

ARTICULO 27. — El empleador no podrá hacer uso del beneficio previsto en el artículo 24, con relación a los siguientes trabajadores:

- a) Los 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, 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 incausada de la relación laboral de un trabajador que haya estado comprendido en el régimen general de la seguridad social.

ARTICULO 28. — Quedan excluidos del beneficio dispuesto en el artículo 24 los empleadores cuando:

a) Figuren en el Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL) instituido por el título I de la presente ley, por el tiempo que permanezcan en el mismo.

b) Incurran en prácticas de uso abusivo del beneficio establecido en la presente ley, conforme a las condiciones que establezca la reglamentación.

La exclusión se producirá en forma automática desde el mismo momento en que ocurra cualquiera de las causales indicadas en los párrafos anteriores.

ARTICULO 29. — 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 aquél pueda hacer uso retroactivo del mismo por el o los períodos en que no hubiese gozado del beneficio.

ARTICULO 30. — El presente beneficio regirá por doce (12) meses contados a partir de la fecha en que las disposiciones de la presente ley tengan efecto, pudiendo ser prorrogado por el Poder Ejecutivo nacional.

(Nota Infoleg: por art. 1° del Decreto N° 946/2016 B.O. 19/8/2016, se prorroga desde el 1° de agosto de 2016 y por el término de DOCE (12) meses el plazo establecido en el presente artículo. Pórroga anterior: Decreto N° 1801/2015 B.O. 8/9/2015.)

ARTICULO 31. — Quedan excluidas de las exenciones establecidas en la presente ley las alícuotas adicionales previstas en los regímenes previsionales especiales y diferenciales de la seguridad social.

ARTICULO 32. — Quedan excluidos del presente régimen los trabajadores encuadrados en el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, ley 26.844.

Capítulo III

Convenios de Corresponsabilidad Gremial en Materia de Seguridad Social

ARTICULO 33. — Incorpórase como segundo párrafo del artículo 2° del decreto 1.370/08, el siguiente:

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 Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y el Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, previa intervención en el ámbito de sus competencias de la Secretaría de Seguridad Social, de la Secretaría de Política Económica y Planificación del Desarrollo y la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) respectivamente, podrán por resolución conjunta autorizar la celebración de Convenios de Corresponsabilidad Gremial.

ARTICULO 34. — 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 26.377, gozarán de una reducción de sus contribuciones vigentes con destino a los siguientes subsistemas de la seguridad social:

- a) Sistema Integrado Previsional Argentino, leyes 24.241 y 26.425;
- b) Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados, ley 19.032 y sus modificatorias;
- c) Fondo Nacional de Empleo, ley 24.013 y sus modificatorias;
- d) Régimen Nacional de Asignaciones Familiares, ley 24.714 y sus modificatorias;
- e) Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios, leyes 25.191 y 26.727.

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.

Las reducciones mencionadas no podrán afectar el financiamiento de la seguridad social, ni los derechos conferidos a los trabajadores por los regímenes de la seguridad social. El Poder Ejecutivo nacional adoptará los recaudos presupuestarios necesarios para compensar la aplicación de la reducción de que se trata.

No se encuentran comprendidas dentro de lo dispuesto en este artículo las

contribuciones previstas en la ley 23.660 y sus modificaciones, con destino a las obras sociales, como tampoco las cuotas destinadas a las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo, previstas en la ley 24.557 y sus modificatorias.

Capítulo IV

Asesoramiento y difusión de los beneficios

ARTICULO 35. — El Poder Ejecutivo nacional, por intermedio del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, brindará información, asesoramiento y capacitación en materia de inscripción, registración laboral y de la seguridad social, y demás derechos laborales a los empleadores y trabajadores comprendidos en los regímenes instituidos en el presente título.

Título III

Administración del Trabajo

Capítulo I

Inspección del Trabajo

ARTICULO 36. — Sustitúyese el artículo 29 de la ley 25.877, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 29: El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social será la Autoridad de Aplicación del Sistema Integral de Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social y, en todo el territorio nacional, ejercerá las funciones de fiscalización de trabajo y de la normativa laboral, articulando con las administraciones del trabajo provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Asimismo, en tal carácter, le corresponde:

- a) Velar para que los distintos servicios del sistema cumplan con las normas que los regulan y, en especial, con las exigencias de los Convenios 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT);
- b) Coordinar la actuación de todos los servicios, formulando recomendaciones y elaborando planes de mejoramiento;
- c) Ejercer las demás funciones que a la autoridad central asignan los Convenios 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sus recomendaciones complementarias y aquellas otras que contribuyan al mejor desempeño de los servicios;
- d) Detectar núcleos de trabajo no registrado, mediante acciones inspectivas complementarias, articulando con el servicio local;

e) Recabar y promover, especialmente con miras a la detección del trabajo no registrado, la participación coordinada y la colaboración de las entidades representativas de los trabajadores y los empleadores;

f) Aplicar las sanciones establecidas en el Anexo II del Pacto Federal del Trabajo, ratificado por la ley 25.212, o las que en el futuro las reemplacen, cuando verifique incumplimientos o infracciones.

ARTICULO 37. — Sustitúyese el artículo 30 de la ley 25.877, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 30: Cuando un servicio local de Inspección del Trabajo no cumpla con las exigencias de los Convenios 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) o con las que se deriven de este capítulo, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social ejercerá coordinadamente con el Consejo Federal del Trabajo en concurso con las jurisdicciones provinciales y, en su caso, con la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, las correspondientes facultades.

ARTICULO 38. — Sustitúyese el artículo 35 de la ley 25.877, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 35: Sin perjuicio de las facultades propias en materia de Inspección del Trabajo de los gobiernos provinciales, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, éste realizará en todo el territorio nacional acciones dirigidas a la erradicación del trabajo infantil. Las actuaciones labradas por dicho ministerio en las que se verifiquen violaciones a la prohibición del trabajo infantil tramitarán en el ámbito de las respectivas administraciones locales.

Capítulo II

Unidad Especial de Fiscalización del Trabajo Irregular

ARTICULO 39. — Créase en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social la Unidad Especial de Fiscalización del Trabajo Irregular (UEFTI), con el objeto de analizar, investigar y evaluar situaciones de trabajo no registrado en sectores complejos de fiscalizar, así como todas las formas de subcontratación ilegal y fraude laboral y a la seguridad social.

Encomiéndase al Poder Ejecutivo nacional para que en el plazo de noventa (90) días desde la promulgación de la presente, ejecute las acciones necesarias para la implementación y funcionamiento de la Unidad creada en el presente artículo.

Capítulo III

Comité de Seguimiento para el Régimen Permanente de Contribuciones a la Seguridad Social y el Régimen de Promoción de la Contratación de Trabajo Registrado

ARTICULO 40. — Créase el Comité de Seguimiento del Régimen Permanente de Contribuciones a la Seguridad Social y el Régimen de Promoción de la Contratación de Trabajo Registrado. El Comité estará integrado por un (1) representante titular y un (1) representante suplente de:

- a) El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social;
- b) El Ministerio de Economía y Finanzas Públicas;
- c) La Administración Federal de Ingresos Públicos;
- d) La Administración Nacional de la Seguridad Social.

Cada uno de los representantes será designado por el titular del organismo respectivo.

ARTICULO 41. — El Comité de Seguimiento tendrá las funciones y atribuciones que serán establecidas por la reglamentación de la presente ley, que incluirán el monitoreo de la aplicación del Régimen Permanente de Contribuciones a la Seguridad Social y el Régimen de Promoción de la Contratación de Trabajo Registrado, el análisis de su funcionamiento y de eventuales usos abusivos de los beneficios previstos en estos regímenes.

ARTICULO 42. — El Comité de Seguimiento, dentro de los treinta (30) días de conformado, dictará su propio Reglamento Interno de Funcionamiento.

Título IV

Disposiciones complementarias y transitorias

ARTICULO 43. — El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, el Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES) y el Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEA) dictarán, en el ámbito de sus respectivas competencias, las normas complementarias que resulten necesarias a fin de implementar las disposiciones contenidas en la presente ley.

ARTICULO 44. — Incorpórase como inciso 1) del artículo 20 del Anexo de la ley 24.977, sustituido por la ley 26.565, el siguiente:

- 1) Resulte incluido en el Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL) desde que adquiera firmeza la sanción aplicada en su condición de

reincidente.

ARTICULO 45. — Incorpórase como inciso h) del artículo 28 del decreto 1.023 del 13 de agosto de 2001, el siguiente:

h) Los empleadores incluidos en el Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL) durante el tiempo que permanezcan en dicho registro.

ARTICULO 46. — Encomiéndase al Poder Ejecutivo nacional para que en el plazo de noventa (90) días desde la promulgación de la presente ley, ejecute las acciones necesarias para la implementación y funcionamiento del Registro creado por el artículo 1°.

ARTICULO 47. — Las disposiciones del título II comenzarán a regir a partir del primer día del segundo mes posterior al de su publicación en el Boletín Oficial. A partir de esa fecha se considerarán derogadas las disposiciones del capítulo II, título II de la ley 26.476.

ARTICULO 48. — Los empleadores que hubieren producido despidos sin causa justificada en el transcurso de los seis (6) meses anteriores a la entrada en vigencia de la presente ley, quedarán excluidos del régimen del título II, capítulo I, por el término de un (1) año a contar desde la fecha de esa vigencia.

ARTICULO 49. — Comuníquese al Poder Ejecutivo nacional.

DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL CONGRESO ARGENTINO, EN BUENOS AIRES, A LOS VEINTIUN DIAS DEL MES DE MAYO DEL AÑO DOS MIL CATORCE.

— REGISTRADO BAJO EL N° 26.940 —

JULIAN A. DOMINGUEZ. — AMADO BOUDOU. — Lucas Chedrese. — Juan H. Estrada.