

OCTUBRE 2014

ITEMS

- 1 DECRETO 1714/2014 –
REGLAMENTACIÓN DE LA
LEY 26.940.
- 2 RESOLUCIÓN 1062/2014 DEL
MINISTERIO DE TRABAJO,
EMPLEO Y SEGURIDAD
SOCIAL - NUEVAS ESCALAS
SALARIALES PERSONAL
DOMÉSTICO
- 3 RESOLUCIÓN 2224/14 DE LA
SUPERINTENDENCIA DE
RIESGOS DEL TRABAJO -
OBLIGACIÓN DE
CONTRATAR UNA ART
PARA EL PERSONAL
DOMÉSTICO.

Boletín de Información Laboral

1. DECRETO 1714/2014 – REGLAMENTACIÓN DE LA LEY 26.940.

El 1º de octubre de 2014 fue publicado el **Decreto 1714/2014** que reglamenta la **Ley 26.940** de **“Promoción Del Trabajo Registrado Y Prevención Del Fraude Laboral”** sancionada durante el pasado mes de junio.

Recordamos que la ley 26.940, además de crear el Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL) derogó el capítulo relativo a la “Promoción y protección del empleo registrado” contenido en la ley 26.476, instaurando en su lugar un nuevo régimen promocional del empleo.

El sistema derogado permitía a las empresas la reducción de las contribuciones patronales respecto de cada nuevo dependiente que fuera incorporado a su planta de personal, en las condiciones allí establecidas, sin limitación o discriminación alguna en cuanto a la dotación de trabajadores que debían tener las empresas para resultar beneficiarias del régimen.

Con la sanción de la ley 26.940 se ha implementado un beneficio que se extenderá inicialmente por 12 meses –aunque podría ser prorrogado por el Poder Ejecutivo Nacional – que al igual que el anterior, consistirá en la **reducción de las contribuciones patronales** (SIPA, INSSJP, Fondo Nacional de Empleo, Régimen Nacional de Asignaciones Familiares y Renatea) devengadas sobre los salarios de cada nuevo trabajador contratado o regularizado.

No se encuentran comprendidas las contribuciones previstas en la ley 23.660, con destino a las obras sociales, como tampoco las cuotas destinadas a las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo.

Es importante destacar que el aquí analizado es un régimen de carácter 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.” (art. 29). Esta norma cierra la posibilidad de rectificaciones retroactivas de la nómina. El sistema aplicativo SICOSS, en su versión “38”, incluye los códigos 301 a 315, a fin de dar de alta empleados bajo estas modalidades promovidas.

La magnitud de las reducciones de las contribuciones patronales está determinada por la cantidad de dependientes y otros requisitos que a continuación reseñamos:

a) “Régimen permanente de Contribuciones a la Seguridad Social para Microempleadores”: Las empresas de **hasta 5 trabajadores** (inscriptas bajo la forma de S.R.L; Sociedades de hecho, asociaciones civiles sin fines de lucro, personas físicas y las que se incluyan en el futuro) **que no superen un nivel de facturación bruta total anual de \$ 2.400.000.-**

durante el año calendario inmediato anterior al periodo en que se aplique el beneficio, quedarán exceptuadas **en forma permanente** del pago del **50%** de las contribuciones patronales, siempre que no se produzcan bajas en su plantel. Si los trabajadores de este tipo de empresas fueran contratados a tiempo parcial (art. 92 ter LCT), el empleador deberá ingresar el 75% de las citadas contribuciones.

Luego de adherirse al beneficio, el empleador podrá contratar hasta dos personas más (elevando su plantilla total a 7), sin perder el beneficio respecto de los cinco trabajadores que ya estaban en la dotación, pero no regirá la reducción permanente sobre los haberes de las nuevas incorporaciones, respecto de los cuales se podrá optar por los beneficios previstos en el "Régimen de promoción" que analizamos más adelante.

Asimismo, la reglamentación aclara que si el nivel de facturación establecido (\$ 2.400.000.-) fuera superado durante un año calendario, la empresa perderá los beneficios a partir del 1º de enero del siguiente año.

También se establece respecto de estos microempleadores un límite máximo en las cuotas que cobran las ART, según la actividad que exploten.

Es importante aclarar que las empresas aquí comprendidas que hayan incorporado trabajadores con anterioridad a entrada en vigencia de la ley 26.940 (por ej, al amparo de la ley 26.476) podrán mantener los beneficios de los que se encuentren gozando, en tanto esos mismos trabajadores continúen prestando servicios. Ahora bien, si se tratara de empleadores que encuadran en el régimen actual, deberán sustituir aquéllos beneficios por los previstos por la nueva ley 26.940, en la medida que la reducción de las contribuciones que resulta de ésta, sea superior a la que vinieran gozando.

b) "Régimen de Promoción de la Contratación de trabajo registrado":

1) Aquéllas firmas que tengan en su nómina **hasta 15 trabajadores** no depositarán las contribuciones alcanzadas por el beneficio durante el primer año y, en los segundos doce meses, depositarán solamente el 25% de las mismas.

2) Las empresas que tengan **entre 16 y 80 empleados** depositarán el 50% de las contribuciones durante los primeros dos años de la relación.

El plazo del beneficio se computará desde la fecha de inicio de cada nuevo vínculo laboral que sea celebrado dentro del plazo de 12 meses de vigencia previsto para este régimen - que tal como dijimos, podría ser prorrogado por el Poder Ejecutivo Nacional.

Los empleadores gozarán de esos beneficios por cada nuevo dependiente, siempre que con su incorporación se produzca **un incremento en la nómina de personal en comparación con la cantidad de empleados contratados por tiempo indeterminado registrados al mes de marzo de 2014**. Si la plantilla resultara disminuida, el empleador contará con 90 días (desde el cese de la/s relación/es laboral/es) para integrarla con nuevas contrataciones como condición para mantener los beneficios.

Asimismo, los empleadores incluidos en los supuestos analizados en los ítems "1)" y "2)", también **podrán mantener, respecto de los trabajadores incorporados con anterioridad a la entrada en vigencia de la ley 26.940, los beneficios otorgados al amparo de la normativa preexistente**.

A su vez, no se podrá hacer uso del nuevo régimen respecto de:

- empleados que ya hubieran sido declarados en el régimen general de seguridad social a la fecha de su entrada en vigencia;
- empleados que hayan sido reincorporados por el mismo empleador dentro de los 12 meses contados desde la desvinculación.
- empleados que sean contratados dentro de los 12 meses contados a partir del despido incausado de un trabajador que haya estado comprendido en el régimen general de la seguridad social.

En los dos últimos casos, no se considerarán parte de la plantilla de personal ocupado a los trabajadores contratados bajo las modalidades **“a plazo fijo”** y **“eventual”**.

Por otra parte, quedarán excluidos de estos beneficios los empleadores que figuren en el Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL), y los que incurran en prácticas de uso abusivo, como las sustituciones de personal bajo cualquier figura. Como puede observarse, la ley pretende desalentar que el nuevo régimen sea utilizado por los empleadores para reducir sus costos laborales a costa de la desvinculación de trabajadores contratados con anterioridad.

El incumplimiento de los requisitos de incremento de la nómina de personal, y/o la incursión en las causales de exclusión más arriba señaladas, producirán la pérdida de los beneficios otorgados. **En tal caso, los empleadores deberán ingresar la proporción de contribuciones que resultaron exentas, con más los intereses y multas correspondientes.**

Finalmente, con el dictado de la reglamentación de la ley 26.940, corresponde ampliar lo referido en la edición anterior de este boletín en relación al **Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL)**.

Al respecto, recordamos que la ley 26.940 prevé, entre otras causas, el ingreso a este registro de las empresas que ocupen trabajadores mediante una relación o contrato de trabajo no registrado o deficientemente registrado. Sin embargo, el Decreto 1714/2014 ha establecido que **quedarán exceptuados** del ingreso en el Registro aquellos empleadores que resulten sancionados administrativamente por **consignar en la documentación laboral una fecha de ingreso posterior a la real que no exceda los 30 días corridos.**

Otra cuestión que resulta aclarada con el dictado de la reglamentación, es la concerniente al inicio de los plazos de permanencia de la inscripción en el REPSAL previstos en los artículos 9º, 10 y 11 de la Ley 26.940, los que serán computados **a partir de la fecha de su asiento en dicho Registro.**

La incorporación en el REPSAL implicará la imposibilidad, mientras persista dicha incorporación, de renovar los beneficios enunciados en los incisos a), b) y c) del artículo 13 de la Ley N° 26.940 (acceso a programas, beneficios o subsidios del Estado Nacional, líneas de crédito otorgadas por bancos públicos, contrataciones con el Estado, etc.), **no obstante lo cual ello no afectará los beneficios o contratos de este tipo ya existentes.**

2. RESOLUCIÓN 1062/2014 DEL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL NUEVAS ESCALAS SALARIALES PARA EL PERSONAL DOMÉSTICO

Mediante la Resolución 1062/2014 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, se establecieron las nuevas escalas salariales para los empleados domésticos, las cuales comenzarán a regir desde el 01/09/2014 en todo el país. En otras palabras, estas escalas son de aplicación inmediata, ya que el salario del mes de septiembre es pagadero en octubre.

Remuneraciones -mínimas- por categoría a partir del 01/09/2014 y hasta el 31/12/2014:

1) **SUPERVISOR/A:** Coordinación y control de las tareas efectuadas por dos o más personas a su cargo.

PERSONAL	HORA	MENSUAL:
Con retiro	\$ 37.-	\$ 4.740.00
Sin retiro	\$ 41.-	\$ 5.280.00

2) **PERSONAL PARA TAREAS ESPECIFICAS:** Cocineros/as contratados en forma exclusiva para desempeñar dicha labor, y toda otra tarea del hogar que requiera especial idoneidad del personal para llevarla a cabo.

PERSONAL	HORA	MENSUAL:
Con retiro	\$ 35.-	\$ 4.404.00
Sin retiro	\$ 38.-	\$ 4.902.00

3) **CASEROS:** Personal que presta tareas inherentes al cuidado general y preservación de una vivienda en donde habita con motivo del contrato de trabajo.

PERSONAL	HORA	MENSUAL:
Caseros	\$ 34.-	\$ 4.296.00

4) **ASISTENCIA Y CUIDADO DE PERSONAS:** Comprende la asistencia y cuidado no terapéutico de personas, tales como personas enfermas, con discapacidad, niños/as, adolescentes, adultos mayores.

PERSONAL	HORA	MENSUAL:
Con retiro	\$ 34.-	\$ 4.296.00
Sin retiro	\$ 37.-	\$ 4.788.00

5) **PERSONAL PARA TAREAS GENERALES:** Prestación de tareas de limpieza, lavado, planchado, mantenimiento, elaboración y cocción de comidas y, en general, toda otra tarea típica del hogar.

PERSONAL	HORA	MENSUAL:
Con retiro	\$ 30.-	\$ 3.864.00
Sin retiro	\$ 34.-	\$ 4.296.00

Remuneraciones mínimas por categoría a partir del 01/01/2015.

1) **SUPERVISOR/A:**

PERSONAL	HORA	MENSUAL:
Con retiro	\$ 40.-	\$ 5.135.00
Sin retiro	\$ 44.-	\$ 5.720.00

2) **PERSONAL PARA TAREAS ESPECIFICAS:**

PERSONAL	HORA	MENSUAL:
Con retiro	\$ 38.-	\$ 4.771.00
Sin retiro	\$ 42.-	\$ 5.311.00

3) **CASEROS:**

PERSONAL	HORA	MENSUAL:
Caseros	\$ 36.-	\$ 4.654.00

4) **ASISTENCIA Y CUIDADO DE PERSONAS:**

PERSONAL	HORA	MENSUAL:
Con retiro	\$ 36.-	\$ 4.654.00
Sin retiro	\$ 40.-	\$ 5.187.00

5) **PERSONAL PARA TAREAS GENERALES:**

PERSONAL	HORA	MENSUAL:
Con retiro	\$ 33.-	\$ 4.186.00
Sin retiro	\$ 36.-	\$ 4.654.00

Debe recordarse que el personal que efectúe tareas incluidas en más de una categoría quedará comprendido en la que resulte la principal que desempeñe con habitualidad.

3. RESOLUCIÓN 2224/14 DE LA SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO - OBLIGACIÓN DE CONTRATAR UNA ART PARA EL PERSONAL DOMÉSTICO.

Según lo establecido por la Resolución 2224/14 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), a partir del 3 de noviembre de 2014, los empleadores deberán asegurar, ante una Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART), a su personal doméstico.

De esta manera, los empleados domésticos quedan protegidos ante el acaecimiento de cualquier evento dañoso originado en ocasión del trabajo, sean éstos accidentes ocurridos en el ámbito laboral, o *in itinere*, o enfermedades profesionales contraídas a raíz del trabajo realizado.

✓ **El plazo para afiliarse a una ART vence el 11 de diciembre de 2014.**

Por medio de las Resoluciones conjuntas de la Superintendencia de Seguros de la Nación (Nro. 38579/2014) y de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (Nro. 2265/2014), publicadas en el Boletín Oficial el 15/09/2014, se establecieron las sumas a abonar. Las mismas ascienden a \$ 130 por mes para la primera categoría (menos de 12 horas semanales), \$ 165 mensuales para la segunda (entre 13 y 16 horas semanales) y \$ 230 para la tercera (más de 16 horas semanales).

El costo será siempre el mismo, independientemente de la aseguradora que se elija, y el pago de las cuotas se hará efectivo a través del formulario 102/B, junto al resto de las cargas sociales del personal doméstico.

Si el empleador no se afilia, pero cumple con el pago de las cuotas de afiliación, será asignado a una ART, de acuerdo a la participación de cada una en el padrón del sistema. Y si no se afilia y no paga las cuotas, será responsable ante sus trabajadores por todas las obligaciones que la ley de riesgos del trabajo pone a cargo de las ART, como el otorgamiento de las prestaciones en especie (médicas, rehabilitadoras, traslados, prótesis, etc.) y en dinero.

✓ **Pasos a seguir para afiliarse a una ART:**

Para afiliarse a una ART el empleador debe, luego de ponerse en contacto con la aseguradora elegida, suscribir una solicitud de afiliación con la misma, acompañada de la siguiente documentación:

- DNI y copia del mismo
- Si el empleador se presenta a través de un apoderado, además debe exhibir su DNI y poder suficiente.
- La solicitud de afiliación y la documentación deben ser firmadas por la parte empleadora y por el representante de la ART.
- Esa solicitud formará parte del contrato de afiliación, considerándola como manifestación de conformidad del empleador con dicho contrato. Con posterioridad, la ART entregará al empleador copia del contrato de afiliación.

Nos hemos puesto en contacto con dos aseguradoras líderes del mercado y en ambos casos nos han manifestado que la contratación podrá efectuarse recién **a partir del 15/10/2014**, debido a la existencia de demoras en la implementación del sistema, por parte de AFIP.

Finalmente, corresponde también la contratación de un seguro colectivo de vida obligatorio, que actualmente tiene un costo anual de \$ 62.-.

Profesionales integrantes del Departamento Laboral

*Fernando A. Font
Andrés E. Anselmi
Mariangeles Arvanno
Laura Bartucci
Marcelo F. Cohen
Karina Moavro Aita
Alberto Raffo Calderón
Diego Requesens
María Natalia Sepulveda
Agustina Spedaletti
Daniel J. Vidovic*

Consultor

Marcelo E. Gallo

Colaboraron en este número los Dres.

*Andrés E. Anselmi; Marcelo F. Cohen,
Fernando A. Font y Diego Requesens*

AG **ABELEDOTHEIL ABOGADOS**
ERIZE · PINNELL · GALLO

AV. E. MADERO 1020 – 5º PISO
C1106 ACX BUENOS AIRES
ARGENTINA

Tel: (54 11) 4516-1500

Fax: (54 11) 4312-4058; (54 11) 4311-3560

E-Mail: estudio@abeledogothheil.com.ar

La información y comentarios aquí contenidos no tiene por objeto prestar ningún servicio o consejo legal o profesional y no debe considerarse como evacuación de consulta u opinión para ningún caso en particular. Por lo tanto, deben consultarse los profesionales correspondientes para la obtención de tal servicio o asesoramiento. Para mayor información, nuestros clientes pueden efectuar consultas vinculadas con éstos y otros temas, que serán evacuados por los profesionales de nuestro Sector Laboral.