



Organización
Internacional
del Trabajo

Incidencia de las inspecciones y las sanciones laborales sobre el empleo registrado

Evidencia empírica para Argentina a partir de los registros administrativos

Lucas Ronconi, Moira Ohaco

Serie Documentos de Trabajo

24

Oficina de País de la OIT para la Argentina

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Incidencia de las inspecciones y las sanciones laborales sobre el empleo registrado. Buenos Aires, Oficina de País de la OIT para la Argentina, 2018.

ISSN: 2310-4619 (impreso)
2310-4627 (pdf web)

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las avale.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns

Para más información sobre esta publicación, contáctese con la Oficina de País de la OIT para la Argentina, Av. Córdoba 950, piso 13, Buenos Aires, Argentina. Visite nuestro sitio web www.ilo.org/buenosaires o escribanos a biblioteca_bue@ilo.org

Advertencia

El uso de un lenguaje que no discrimine ni señale diferencias entre varones, mujeres y otras identidades de género es una de las preocupaciones de la OIT. Sin embargo, aún no hay acuerdo entre los lingüistas y especialistas en el tema sobre la manera de hacerlo en español.

Para evitar la sobrecarga gráfica que implica utilizar la fórmula *o/a* con el propósito de destacar la existencia de dos sexos, optamos por emplear el masculino genérico clásico, pero aclaramos que su uso incluye siempre a mujeres y varones.

Edición: Ruth Solero
Diseño y diagramación: Valeria Goldsztein

Impreso en Argentina

Documento de trabajo N° 24

**Incidencia de las inspecciones y las sanciones laborales
sobre el empleo registrado**

**Evidencia empírica para Argentina
a partir de los registros administrativos**

Documento de trabajo N° 24

**Incidencia de las inspecciones y las sanciones laborales
sobre el empleo registrado
Evidencia empírica para Argentina
a partir de los registros administrativos**

Lucas Ronconi, Moira Ohaco

Junio de 2018

Oficina de País de la OIT para la Argentina

Agradecimientos: este documento se benefició con los comentarios de Fabio Bertranou, Carmen Bueno, María Victoria Castillo, Juan Chacaltana, Elva López Mourelo, Emiliano Re, Susana Saucedo, Diego Schleser, Kristen Sobeck, Danilo Trupkin y Cristina Zuzek, y de los participantes de los seminarios organizados en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y en la Organización Internacional del Trabajo (OIT). También se agradece a la OIT y a las autoridades del Ministerio, en particular al subsecretario de Programación Técnica y Estudios Laborales Dr. José de Anchorena y al director general de Estudios y Estadísticas Laborales Lic. Ergasto Riva, ya que este trabajo no hubiera sido posible sin sus compromisos con el desarrollo de líneas de investigación que sirvan de insumo para mejorar el diseño de las políticas públicas.

Incidencia de las inspecciones y las sanciones laborales sobre el empleo registrado

Evidencia empírica para Argentina a partir de los registros administrativos

Lucas Ronconi, Moira Ohaco^(*)

Resumen

La inspección del trabajo y las multas en caso de incumplimiento son dos componentes centrales de los esfuerzos que realiza el Estado para evitar que se viole la normativa laboral. Este documento analiza empíricamente el impacto de dos programas del Ministerio de Trabajo Nacional –el Plan Nacional de Regularización del Trabajo (PNRT) y el Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL)– sobre la registración de trabajadores utilizando una novedosa base de datos que combina información administrativa de diversas fuentes. Los resultados indican que el PNRT y en particular el REPSAL tienen un elevado éxito inmediato. A los 10 días de realizada la inspección, se regulariza 1 de cada 2 trabajadores inspeccionados no registrados, o 22 nuevos trabajadores registrados por cada 100 registrados relevados. Las empresas reaccionan rápido, al punto que menos del 15% de las que fueron descubiertas con trabajadores no registrados en el 2015 ingresaron efectivamente al REPSAL. Sin embargo, los resultados sugieren que el efecto no se transmite a los restantes casos de no registración en la firma inspeccionada, y se diluye prácticamente con la misma rapidez. Al año de la inspección, se observan solo 2 nuevos trabajadores registrados por cada 100 registrados, y a los dos y tres años el impacto es estadísticamente indistinguible de cero. Estos resultados son esperables al considerar el proceso de inspecciones y multas. En forma breve, el sistema brinda un “período de gracia” de 10 días en el cual el empleador que incumple con la registración de sus trabajadores –y es descubierto durante la inspección– puede corregir el problema simplemente dando la Clave de Alta Temprana (un trámite sin costo) sin sufrir ninguna multa. Adicionalmente, como no existe el concepto de reincidencia en esta etapa del proceso, el empleador tiene los incentivos económicos para evadir los aportes y las contribuciones a la seguridad social, dado que, si lo vuelven a inspeccionar y encontrar culpable, volverá a tener los 10 días de gracia para solucionar el problema y no enfrentar ninguna multa.

Palabras clave: inspección de trabajo, trabajadores informales, política laboral, evaluación de impacto, Argentina.

Códigos Jel: J08, J46, J48, J81.

(*) Lucas Ronconi (Centro de Investigación y Acción Social CIAS y CONICET), Moira Ohaco (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social).

The impact of labour inspections and sanctions on registered employment. Empirical evidence for Argentina using administrative data.

Lucas Ronconi, Moira Ohaco^(*)

Abstract

Labor inspection and fines in case of non-compliance are two central components of the State's efforts to ensure that labor regulations are not violated. This paper empirically analyzes the impact of two programs of the national Ministry of Labor –Plan Nacional de Regularización del Trabajo (PNRT) y Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL)– on the registration of workers using a new database that combines administrative information from various sources. Results indicate that both PNRT, and in particular REPSAL, have high immediate success. Within 10 days of the inspection, 1 out of 2 inspected unregistered workers are regularized, or 22 new registrations workers for every 100 inspected registered workers. Firms react quickly, to the point that less than 15% of those which were discovered with non-registered workers in 2015 actually entered REPSAL. However, the results suggest that the effect is not transmitted to the remaining unregistered workers in the inspected firm, and the effect is quickly diluted thereafter. One year after the inspection only two new registered workers are observed for every 100 registered workers; and the medium run impact (i.e., two and three years after the inspection) is statistically indistinguishable from zero. These results are not unexpected after considering how the process of inspections and fines actually works. Briefly, the system provides a 10-day “grace period” during which the employer who fails to register workers –and is discovered during the inspection– can correct the problem by simply registering the worker (a process free of charge). No fine applies during this 10-day period. In addition, the system does not penalize recidivism. Therefore, the employer has an economic incentive to evade the payroll tax, since, if she is re-inspected and found guilty, she will have another 10 days to resolve the problem and not face any fines.

Keywords: labour inspection, informal workers, labour policy, impact evaluation, Argentina.

JEL Codes: J08, J46, J48, J81.

(*) Lucas Ronconi (Centro de Investigación y Acción Social CIAS y CONICET), Moira Ohaco (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social).

Índice de contenidos

1. Introducción	13
2. Marco normativo	16
2.1. Distribución de competencias.....	16
2.2. El proceso de fiscalización del PNRT	17
2.3. Verificación y multas.....	18
2.4. El REPSAL.....	20
3. Metodología.....	22
4. Fuentes de información y datos	24
5. Análisis descriptivo	25
6. Estimadores de impacto.....	30
7. Conclusiones y reflexiones de política pública	37
Referencias bibliográficas	39
Anexo I.....	41
Anexo II	43

Índice de tablas y gráficos

Tabla 1.	Permanencia en el REPSAL según la acción del empleador	21
Tabla 2.	Empresas inspeccionadas en 2012 y 2015 según regularización de trabajadores.....	26
Tabla 3.	Características de empresas inspeccionadas y no inspeccionadas en 2012 y 2015.....	28
Tabla 4.	Impacto inmediato de la inspección. Datos administrativos del PNRT, 2010-2016	31
Tabla 5.	Impacto de corto y mediano plazo del PNRT sobre las empresas inspeccionadas en 2012	33
Tabla 5 bis.	Impacto de corto y mediano plazo del PNRT sobre las empresas inspeccionadas en 2012	43
Tabla 6.	Impacto de corto y mediano plazo de PNRT+REPSAL sobre empresas inspeccionadas en 2015	34
Tabla 6 bis.	Impacto de corto y mediano plazo de PNRT+REPSAL sobre empresas inspeccionadas en 2015.....	44
Gráfico 1.	Emparejamiento para el PNRT, firmas inspeccionadas en 2012	36
Gráfico 2.	Emparejamiento para PNRT+REPSAL, firmas inspeccionadas en 2015	36

Siglas utilizadas

AFIP	Administración Federal de Ingresos Públicos
ANSES	Administración Nacional de la Seguridad Social
BADE	Base para el Análisis de la Dinámica del Empleo
CAT	Clave de Alta Temprana
CUIT	Clave Única de Identificación Tributaria
MTEySS	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PNRT	Plan Nacional de Regularización del Trabajo
RENATEA	Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios
REPSAL	Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales
SIPA	Sistema Integrado Previsional Argentino
SRT	Superintendencia de Riesgos del Trabajo

1. Introducción

Existe una amplia y creciente literatura que muestra que una proporción muy elevada de trabajadores no percibe los beneficios que la normativa laboral indica, y que el incumplimiento con las regulaciones laborales es particularmente pronunciado en los países menos desarrollados y afecta sobre todo a los trabajadores menos calificados.¹

Uno de los instrumentos que dispone el Estado para reducir el incumplimiento con la normativa laboral es el *enforcement*; es decir, el conjunto de acciones que incrementan tanto la probabilidad de que la empresa que viola la normativa sea detectada y sancionada como la magnitud esperada de la multa. Aumentar el número de inspecciones laborales o capacitar a los inspectores son ejemplos de acciones tendientes a acrecentar la probabilidad de sancionar a los incumplidores; mientras que legislar mayores sanciones o agilizar los procedimientos administrativos y judiciales para que el Estado efectivamente cobre las multas son ejemplos de acciones dirigidas a aumentar la multa esperada.

Existe algún grado de consenso en la literatura respecto al impacto positivo que tiene el *enforcement* sobre el cumplimiento con la ley laboral. La razón se debe a que la teoría de la firma –y sus derivaciones– cuenta con elevada aceptación y respaldo empírico. Según dichas teorías, los empleadores realizan un análisis (bastante) racional de costos y beneficios monetarios al momento de decidir si cumplen o no con las regulaciones laborales. En dicho contexto, dado que mayor *enforcement* implica mayores costos económicos para el incumplidor, es de esperar que redunde en menores niveles de incumplimiento. Nótese, sin embargo, que cada componente del *enforcement* por separado puede resultar ineficaz para elevar el nivel de cumplimiento. Por ejemplo, si se incrementan las multas pero las empresas notan que el Estado no tiene ninguna capacidad de descubrir a los incumplidores, es de esperar un efecto muy pequeño o nulo sobre el cumplimiento. Lo mismo ocurrirá en caso de que se realicen más inspecciones pero las empresas noten que la sanción que aplica el Estado es nula o económicamente insignificante.

A pesar del relativo consenso con relación al impacto positivo del *enforcement* sobre el grado de cumplimiento, existe un fuerte debate respecto a si es recomendable aumentarlo. ¿Acaso mejora el bienestar de la sociedad si se incrementan las acciones punitivas del Estado? El eje central de la discusión gira en torno a la potencial destrucción de empleo provocada por el *enforcement*. ¿Qué mecanismo opera por detrás del incremento en el grado de cumplimiento? ¿Acaso los mayores niveles de cumplimiento se logran gracias a que los empleadores formalizan a sus trabajadores informales o porque los despiden de la firma? Los defensores argumentan que las empresas tienen suficiente capacidad contributiva para reaccionar

1 Véanse, por ejemplo, Rani *et al.* (2013) para once países de África, Asia y América Latina; Pires (2008) para Brasil; Ham (2015) para Honduras; Kanbur *et al.* (2013) para Chile; Gindling y Terrell (2007) para Costa Rica; Ronconi (2010) para Argentina; Gimpelson *et al.* (2010) para Rusia; y Bhorat *et al.* (2012) para Sudáfrica.

formalizando; mientras que los detractores argumentan que mayor *enforcement* redundaría en destrucción de empleo, e incluso en la quiebra de empresas. No hay forma de responder estos interrogantes utilizando meramente la lógica deductiva. Según los supuestos utilizados (por ejemplo, poder monopsonico en el mercado de trabajo versus competencia perfecta), se puede defender cualquiera de estas posturas, pero se requiere de evidencia empírica. El objetivo principal de este documento es, justamente, analizar empíricamente cómo han reaccionado los empleadores en Argentina frente a cambios en la política de inspecciones y sanciones laborales implementadas durante los últimos años.

En concreto, evaluaremos el impacto que tuvieron sobre el mercado de trabajo el Plan Nacional de Regularización del Trabajo (PNRT) y el Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL). El PNRT fue implementado a fines de 2003 –y se encuentra vigente en la actualidad– y consiste en la visita *in situ* de inspectores nacionales a diferentes empresas. Ellos fiscalizan si los trabajadores que se encuentran trabajando coinciden en efecto con los trabajadores registrados por la empresa en los organismos públicos pertinentes y emiten multas en los casos de incumplimiento. Asimismo, el PNRT se complementa con una campaña de concientización con entrega de material a empleadores y trabajadores para explicitar las normas y los procedimientos y crear la disposición para que cada uno asuma su responsabilidad. Por su parte, el REPSAL se introdujo a fines de 2014, y consiste en un listado público de empresas que, según las inspecciones del PNRT, se encuentran en situación irregular.

El REPSAL implica para las empresas un incremento en las sanciones por incumplimiento debido a que, por un lado, impide a la empresa listada en el REPSAL acceder a cualquier tipo de subsidio, contrato o crédito de organismos públicos nacionales; por otro lado, podría afectar negativamente la imagen de la empresa repercutiendo en menores ventas. Un detalle importante es que a pesar de que el PNRT constituye un incremento en las inspecciones y el REPSAL un aumento en las multas, ambos incluyen un “período de gracia” que podría limitar bastante su capacidad de incrementar en forma sostenible la formalidad. Básicamente, cuando el inspector laboral encuentra trabajadores no registrados, la empresa infractora no es sancionada de inmediato, sino que tiene unos días para regularizar dicha situación sin penalidad alguna. Las sanciones se activan solo en el caso de que la empresa no regularice durante el “período de gracia”. En un esquema punitivo como este, es posible que se observe que la mayoría de las empresas inspeccionadas respondan a la intimación formalizando a sus trabajadores, pero que, al poco tiempo, vuelvan a la situación irregular. Dicha estrategia es óptima desde una perspectiva economicista, ya que la empresa se “ahorra” el pago de aportes y contribuciones a la seguridad social, y al mismo tiempo no sufre multas por dicha evasión.

La evaluación de estas intervenciones se realiza utilizando datos administrativos del PNRT, del REPSAL y de la base de empresas desarrolladas por el Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (OEDE) a partir del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), la cual incluye al universo de firmas empleadoras registradas en el país. Combinar y procesar dichas bases de datos implica un esfuerzo en términos de procesamiento de información debido a su magnitud; pero trae aparejado un conjunto de beneficios.

En primer lugar, en lo que a nuestro conocimiento respecta, no existen evaluaciones de políticas de *enforcement*, ni en Argentina ni en otros países del mundo, basadas en datos administrativos que incluyan al universo de firmas registradas. Algunos estudios, como, por ejemplo, Almeida y Carneiro (2012) para Brasil o Viollaz (2016) para Perú, utilizan datos del censo o de encuestas a hogares, y a partir de variables como la evolución del empleo, intentan inferir cómo reaccionaron las firmas a cambios en el *enforcement*. Otros estudios trabajan con datos a nivel de empresa, como, por ejemplo, Almeida y Ronconi (2016), pero solo disponen de una muestra pequeña y de corte transversal, lo que impide un análisis apropiado de la misma firma a través del tiempo. En segundo lugar, la combinación de las bases administrativas no solo permite seguir a las empresas durante un largo período de tiempo, sino que lo hace con elevada frecuencia, lo que permite computar impactos inmediatos, a corto y largo plazo. Esto resulta muy útil para la política pública, ya que permite analizar la durabilidad de los efectos de la actividad de inspección.

El documento se organiza de la siguiente forma: la segunda sección describe el marco normativo, en particular la distribución de responsabilidades entre jurisdicciones, las multas, el REPSAL y el PNRT. La tercera sección presenta la metodología. La cuarta describe las características de los datos disponibles y el proceso de combinación de bases. La quinta analiza los datos y la sexta presenta estimadores de impacto, y en la última sección se exponen las conclusiones.

2. Marco normativo

2.1. Distribución de competencias

Tal como destaca el sitio web del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS): “las 23 provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires son jurisdicciones federales autónomas que conviven en el sistema federal nacional. En cada una hay una instancia administrativa que tiene asignadas las funciones de los servicios de inspección del trabajo. El MTEySS y las provincias realizan tareas de inspección del trabajo según el criterio de un federalismo cooperativo. El Decreto N° 772/96 asigna al MTEySS el rol de autoridad central de inspección del trabajo y de la seguridad social y la función de superintendencia de todos los servicios de inspección laboral. A partir de ello se implementaron programas nacionales que tienden al desarrollo de actividades conjuntas entre la Nación, las provincias y otros organismos nacionales (AFIP y ANSES)”. Uno de dichos programas, que desarrollaremos en forma detallada más abajo, es el PNRT.

El MTEySS tiene competencia en las siguientes cuestiones:

- A nivel federal: inspeccionar actividades que por su ubicación corresponden a espacios reservados a la esfera federal (puertos y aeropuertos), o que por el tipo de actividad implican tareas interjurisdiccionales (transporte interprovincial de cargas y pasajeros, transporte marítimo, fluvial y lacustre, etc.).
- En materia de recursos de la seguridad social: es plenamente federal y comprende la comprobación y el juzgamiento de determinadas infracciones a las normas de la seguridad social, establecidas en la Ley N° 25.877, artículo 36: “el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social procederá, sin perjuicio de las facultades concurrentes de la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), a verificar y fiscalizar, en todo el territorio nacional, el cumplimiento por parte de los empleadores de la obligación de declarar e ingresar los aportes y las contribuciones sobre la nómina salarial, que integran el Sistema Único de la Seguridad Social, a cargo de la Administración Nacional de la Seguridad Social, conforme a las normas reglamentarias vigentes en la materia”.
- En materia de riesgos del trabajo: el control de las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo de establecimientos ubicados en jurisdicción federal es competencia de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), organismo dependiente del MTEySS, creada por Ley N° 24.557, que también controla el cumplimiento de las obligaciones a cargo de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART).
- El Pacto Federal del Trabajo, ratificado por la Ley N° 25.212 y los distintos convenios que en su marco se celebraron con los gobiernos provinciales, destaca la división de competencias y las facultades en materia de inspección y aplicación de sanciones.

Las Secretarías de Trabajo y de Seguridad Social y la AFIP firmaron la Resolución Conjunta 91/2003, 5/2003 y 1552 en la que se establece que “las Secretarías de Trabajo y de Seguridad Social comprobarán y verificarán, indistintamente, el cumplimiento por parte de los empleadores de la obligación de declarar e ingresar los aportes y las contribuciones sobre la nómina salarial con destino al Sistema Único de Seguridad Social y de la presentación de la solicitud de la Clave de Alta Temprana, de conformidad con lo establecido en la Resolución General N° 899-AFIP. Posteriormente, se firmó la Resolución General de AFIP N° 1.891 la cual crea el ‘Registro de Altas y Bajas en Materia de la Seguridad Social’”. Este consiste en una base de datos que centraliza la información a nivel federal sobre las relaciones empleador-trabajador. Esta base contiene los datos referidos al sistema de Clave de Alta Temprana (CAT, Resolución General de AFIP N° 899 y su modificatoria N° 943), según el cual los empleadores comprendidos en el SIPA están obligados a registrar a sus nuevos trabajadores dependientes con anterioridad al efectivo inicio de la relación laboral. Los empleadores están obligados a informar las altas y bajas de sus trabajadores en este Registro. Finalmente, la Resolución MTEySS N° 655/2005 establece el procedimiento para comprobar y juzgar las infracciones que se refieren a los Capítulos B, E, G, I y J de la Resolución General N° 1.566 de la AFIP. Asimismo, según lo dispuesto por el artículo 15.1, inciso a), de la Ley N° 17.250, el MTEySS está facultado para sancionar la falta de inscripción como empleador.

La ejecución operativa del PNRT se realiza de manera descentralizada. Las delegaciones del MTEySS en todo el país y la Dirección de Inspección Federal con jurisdicción en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires son las encargadas de llevar a cabo la fiscalización.

2.2. El proceso de fiscalización del PNRT

El criterio exacto de selección de las empresas a fiscalizar no es de acceso al público, pero de acuerdo con la información publicada por la Secretaría de Trabajo (2013) se desprende que tiene dos características centrales. Primero, las empresas se seleccionan, en su mayoría, del universo de empresas registradas. Segundo, se intenta seleccionar a empresas incumplidoras con capacidad contributiva. Tal como señala la página web del MTEySS: “La fiscalización comienza con la planificación de los objetivos de acuerdo a los lineamientos generales, luego viene la planificación táctica-estratégica, a partir del estudio de los sectores económicos productivos, sus ciclos estacionales y cadenas productivas y de valor, y después la planificación operativa de los establecimientos a fiscalizar. El control se focaliza en las actividades económicas en expansión, evitando castigar a los sectores más débiles de la economía formal, priorizando empresas y sectores con capacidad contributiva”.² Asimismo, las delegaciones regionales del MTEySS tienen algún grado de discrecionalidad en la selección de empresas, por lo cual existe variación regional.

2 También se realizan inspecciones basadas en denuncias. Según el MTEySS, durante el período 2010-2016, las empresas inspeccionadas por denuncias representaron el 10% del total de empresas inspeccionadas. Sin embargo, la base del PNRT solo permite identificar al 60% de las inspecciones realizadas por denuncia, ya que en los restantes casos no se les dio seguimiento estadístico en el sistema del PNRT.

Sin embargo, ¿es esta la estrategia óptima? Desde una mirada crítica, el problema es que dicha estrategia tiende a dejar afuera del radar a las empresas no registradas, que es en general donde trabajan las personas con derechos más vulnerados. ¿Acaso la normativa laboral y el *enforcement* no deberían priorizar la efectiva protección de los trabajadores más débiles? Desde una mirada defensora, una posible respuesta es que inspeccionar y sancionar a las empresas no registradas lleva a la destrucción de empleo debido a que no tienen la capacidad contributiva para cumplir con la legislación laboral. Volveremos sobre este complejo debate más adelante.

Una vez seleccionadas las empresas a fiscalizar, los inspectores del MTEySS visitan el establecimiento y solicitan su razón social y número de la Clave Única de Identificación Tributaria (CUIT) del empleador. El listado de trabajadores, la fotocopia del estatuto, la constancia de inscripción de empleadores, el libro artículo 52 y la última declaración jurada –formulario 931– se obtienen de manera automática. Luego entrevistan a los trabajadores. Cabe destacar que los inspectores pueden ingresar al establecimiento sin notificación previa ni orden judicial, y en caso de que se les impida el ingreso o relevar a los trabajadores presentes, pueden labrar actas de obstrucción. Incluso el inspector está facultado para clausurar los lugares de trabajo en los supuestos legalmente previstos y ordenar la suspensión inmediata de tareas que a su juicio impliquen un riesgo grave e inminente para la salud y la seguridad de los trabajadores. Para este cometido, puede solicitar el auxilio de la fuerza pública.

2.3. Verificación y multas

Los inspectores del PNRT tienen capacidad de verificar en forma inmediata los siguientes aspectos:

- Alta de empleador: si está inscripto en la base de empleadores de la AFIP.
- Alta de los trabajadores en el sistema “Simplificación Registral - Registro de Altas y Bajas en Materia de la Seguridad Social”: si todos los trabajadores relevados cuentan con el alta correspondiente en la base de la AFIP.
- Aportes jubilatorios: si todos los trabajadores relevados están registrados en el SIPA, considerando la declaración jurada del empleador en el período anterior a la fecha de inspección.

El procedimiento de sanciones experimentó una modificación a partir de la introducción del REPSAL, por eso conviene distinguirlos. Antes de la introducción del REPSAL, funcionaba de la siguiente forma: cada relevamiento del inspector generaba un expediente, si se detectaba alguna irregularidad, se notificaba al empleador en forma inmediata, se le otorgaba una fecha para hacer su descargo (aproximadamente 30 días) y se le aplicaba una multa de \$300. Si el empleador efectivamente solucionaba la irregularidad antes de la audiencia de descargo (un trámite sin costo) y pagaba los \$300, entonces no aplicaba ninguna multa adicional y se cerraba el expediente. Conviene destacar que \$300 era una multa económicamente

insignificante, porque si tomamos como referencia el salario medio de un trabajador privado registrado en 2012, resultaba que representaban solo un 15% del monto mensual que debían tributar en concepto de aportes y contribuciones a la seguridad social. Asimismo, debe señalarse que no existía penalidad por reincidencia en esta etapa del proceso. Es decir, si un empleador no registraba al trabajador, sabía que se “ahorraba” el monto equivalente a los aportes y a las contribuciones a la seguridad social; si lo inspeccionaban y descubrían, entonces tenía incentivos para pagar los insignificantes \$300 y dar de alta al trabajador. De esa forma, evitaba mayores multas. El empleador sabía que, en caso de que lo volvieran a inspeccionar, la multa era de solo \$300, mucho menor a los montos que “ahorraba” evadiendo aportes y contribuciones a la seguridad social. Pero el punto crítico es que, a pesar de haber dado de alta al trabajador, no genera ninguna obligación respecto al pago de aportes y contribuciones a la seguridad social. Esto se debe a que los sistemas de alta registral y de presentaciones de declaraciones juradas de aportes y contribuciones son gestionados por organismos diferentes.³

Volviendo al procedimiento, en caso de que el empleador no rectificara la situación ni pagara los \$300, podían ocurrir dos cosas: primero, que el empleador presentara suficiente información demostrando que en realidad no había una irregularidad, con lo cual se cerraba el expediente y no se multaba. Segundo, que el empleador no rectificara la irregularidad, en cuyo caso le aplicaban las multas del capítulo K de la Resolución General N° 1.566. Dicha multa equivale a 10 veces el monto de la base imponible mínima, que en marzo del 2012 equivalía a \$5.868 (este monto se duplicaba si la empresa tenía más de 10 trabajadores). Cabe señalar que, en caso de que el empleador no rectificase la irregularidad, aún tenía la posibilidad de impugnar la instrucción del sumario frente a la justicia, pero para poder hacerlo debía pagar las multas arriba mencionadas.

A partir de la introducción del REPSAL, hubo ciertos cambios en la normativa. Como en el período anterior, cada relevamiento del inspector genera un expediente. Si se detecta alguna irregularidad, se notifica al empleador en forma inmediata, pero ahora se le otorgan 10 días adicionales para que solucione la irregularidad, es decir, dar el alta en el sistema de Simplificación Registral. Si el empleador efectivamente soluciona la irregularidad en dicho lapso, **no aplica absolutamente ninguna multa** y se cierra el expediente. En caso de que el empleador no la solucione, se abre un sumario y se le da fecha para que pueda presentar su descargo en el Ministerio de Trabajo (usualmente, 30 días después de la visita del inspector). Luego del descargo, se elabora la instrucción del sumario, que puede dar lugar a tres caminos posibles: primero, el empleador presenta suficiente información demostrando que en realidad no cometió una irregularidad, con lo cual se cierra el expediente y no se multa. Segundo, el empleador reconoce su error y lo rectifica registrando al trabajador con la CAT retroactiva (es decir, al menos unos días previos a la inspección). Esto da lugar a una sanción equivalente a \$300 y el ingreso al REPSAL por 60 días. Tercero, el empleador no rectifica la irregularidad, en cuyo caso le aplican las multas del capítulo K de la

³ Cabe una aclaración. Los inspectores del PNRT constatan tanto el alta al sistema de Simplificación Registral como el pago de aportes y contribuciones a la seguridad social, pero solo tienen capacidad de imponer sanciones frente a la falta de cumplimiento con el primer trámite. Frente al incumplimiento con la tributación a la seguridad social, se limitan a informar a la AFIP.

Resolución General N° 1.566 junto al ingreso al REPSAL por 120 días. Nuevamente, en caso de darse esta última situación, el empleador aún tiene la posibilidad de impugnar la instrucción del sumario frente a la justicia. En este caso, queda en suspenso el ingreso al REPSAL.

Los costos que conlleva ingresar al REPSAL se describen a continuación, pero antes conviene volver a destacar que todo empleador infractor tiene un período de gracia de 10 días para registrar al trabajador sin que aplique multa alguna, y esto mismo podrá hacer cuantas veces quiera, ya que no aplica el concepto de reincidencia en esta etapa. Es decir, la Ley N° 26.940 y sus reglamentaciones implican, por un lado, un incremento en las multas y sanciones para los empleadores que no solucionan la infracción durante el plazo de intimación; pero, por otro lado, agrega un “período de gracia” de 10 días durante el cual no aplica absolutamente ninguna multa.⁴

2.4. EL REPSAL

El REPSAL es una herramienta de carácter público que pretende enfrentar el empleo no registrado, promover el derecho a un trabajo digno con una remuneración justa, el acceso a la seguridad social y a la representación sindical, y evitar la competencia desleal entre empresas. Comenzó a listar empresas con sanciones firmes registradas desde septiembre de 2014. En el REPSAL, en teoría, se publican las sanciones firmes por trabajo no registrado aplicadas por el MTEySS, la AFIP, las autoridades provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, el Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEA) y la SRT. También las sanciones por obstrucción a la inspección del trabajo, las sentencias judiciales por relaciones laborales no reconocidas por el empleador, las sanciones por infracciones a la prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente, y las sentencias por infracción a la Ley de Prevención y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a sus Víctimas. En la práctica, sin embargo, las autoridades provinciales no utilizan el REPSAL para listar a las empresas sancionadas.

El listado se actualiza diariamente. Se incluye a los empleadores que al día de consulta presentan sanciones firmes originadas por infracciones no regularizadas o que, si bien fueron regularizadas, permanecen en el Registro por un período que varía entre 60 días y tres años según la infracción, desde el momento en que se regulariza y paga la multa.⁵

Mientras los empleadores sancionados permanecen en el Registro, no pueden acceder a programas, acciones asistenciales o de fomento, beneficios o subsidios administrados, implementados o financiados por el Estado nacional, líneas de crédito otorgadas por bancos públicos, ni celebrar contratos de compraventa, suministros, servicios, locaciones, consultoría, alquileres con opción a compra, permutas, concesiones de

⁴ Antes aplicaba una multa de \$300. Cabe notar que el “período de gracia” de 10 días no se encuentra establecido en la Ley N° 26.940, sino que fue una decisión del MTEySS haciendo uso de la facultad conferida por el artículo 32 inciso c) de la Ley N° 25.877.

⁵ El sitio web del REPSAL es: <http://repsal.trabajo.gob.ar/>

uso de los bienes del dominio público y privado del Estado nacional, que celebren las jurisdicciones y entidades comprendidas en su ámbito de aplicación. No pueden participar en concesiones de obras públicas ni de servicios públicos o licencias, ni acceder a los beneficios económicos de promoción de las contrataciones previstos en los artículos 19 y siguientes y 24 y siguientes de la Ley N° 26.940. Estas sanciones pueden ser de gran importancia económica para la empresa, ya que les puede impedir cobrar a aquellas que son contratistas del Estado o hacer uso de las reducciones de contribuciones patronales.

Si el infractor reincide en la misma falta por la que se lo incluyó en el REPSAL, en un lapso de tres años será excluido de pleno derecho del Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes en el caso de los monotributistas o se impedirá deducir 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 de este tributo. La siguiente tabla describe los máximos períodos de permanencia en el REPSAL para los casos de trabajo no registrado.⁶

Tabla 1. | Permanencia en el REPSAL según la acción del empleador

Acción del empleador	Permanencia en el REPSAL
1) Regulariza la relación de trabajo dentro de los 10 días.	Ninguna.
1) Regulariza la relación de trabajo después de los 10 días, pero antes de la audiencia de descargo o con anterioridad al vencimiento del plazo para formular impugnaciones (MTEySS y RENATEA) o antes de la notificación del acta de infracciones (AFIP). 2) Paga las multas y sus accesorios.	60 días.
1) Regulariza la relación de trabajo después de los 10 días, pero antes de la audiencia de descargo o con anterioridad al vencimiento del plazo para formular impugnaciones (MTEySS y RENATEA) o antes de la notificación del acta de infracciones (AFIP). 2) No paga las multas y sus accesorios.	Hasta la fecha de pago de la multa y 120 días más.
1) No regulariza la relación de trabajo antes de la audiencia de descargo o con anterioridad al vencimiento del plazo para formular impugnaciones (MTEySS y RENATEA) o antes de la notificación del acta de infracciones (AFIP). 2) Paga las multas y sus accesorios.	Hasta la fecha que regulariza la relación de trabajo y 120 días más.
1) No regulariza la relación de trabajo. 2) No paga las multas y sus accesorios.	Hasta la fecha que regulariza la relación de trabajo, pago de la multa y 120 días más.

Nota: “regularizar” se refiere a dar de alta al trabajador en el sistema de Simplificación Registral.

⁶ Cabe aclarar, sin embargo, que, durante la denominada “Ley de blanqueo de capitales”, vigente entre fines de 2016 y comienzos de 2017, se permitió la salida del REPSAL al poco tiempo de haber resuelto la irregularidad.

3. Metodología

El propósito del presente estudio es utilizar datos administrativos para estimar el impacto de dos instrumentos de *enforcement*, el PNRT y el REPSAL, sobre el empleo registrado de las empresas inspeccionadas. Tal como se describió en la sección anterior, desde mediados de 2003 hasta fines de 2014, las actividades de *enforcement* del Ministerio de Trabajo Nacional consistieron en inspeccionar empresas y aplicar las sanciones administrativas correspondientes en los casos de incumplimiento. A partir de fines de 2014, se sumó a estas actividades la creación y publicación en un sitio web del REPSAL. Este implica para las empresas un incremento en las sanciones por incumplimiento debido a que, por un lado, impide a la empresa incluida en este registro acceder a cualquier tipo de subsidio, política, contrato o crédito de organismos públicos nacionales, y por el otro, podría afectar negativamente la imagen de la empresa impactando en menores ventas. Aunque, como ya mencionamos, la existencia de un período de gracia de 10 días sin ninguna sanción podría tornar poco sostenible en el tiempo el efecto formalizador.

Metodológicamente, resulta conveniente distinguir dos períodos y dos grupos de empresas. Entre el 2003 y fines del 2014, hay dos grupos de empresas: las que son inspeccionadas (es decir, el grupo que recibe como tratamiento el PNRT) y las que no; y a partir del 2015, están, por un lado, las inspeccionadas (que en este caso, el tratamiento que reciben es el PNRT + el REPSAL) y, por el otro, las no inspeccionadas. Esto sugiere la necesidad de computar dos estimadores: el impacto del PNRT y el impacto del PNRT + el REPSAL.⁷

El paso del tiempo es una de las dimensiones que utilizaremos para computar los estimadores. Analizaremos cómo evolucionó el empleo registrado en las empresas inspeccionadas utilizando como ventana de análisis el período que va desde los 24 meses previos a la inspección hasta los 24 meses posteriores a esta. Mediante la comparación entre el nivel de empleo en el período postinspección respecto al período preinspección, se obtiene un estimador de impacto.

Una potencial debilidad de dicho estimador es su sensibilidad frente a cambios en el contexto económico. Por ejemplo, si la empresa fue inspeccionada justo antes del comienzo de un período recesivo, entonces posiblemente se observe que los niveles de empleo de dicha empresa sean inferiores en el período postinspección respecto al preinspección. Pero sería erróneo atribuirle a la inspección esa caída en el empleo ya que su causa es el cambio en el contexto económico. Para enfrentar este desafío, computaremos un estimador que compara los cambios pre- y post- en el grupo de empresas inspeccionadas con el correspondiente cambio temporal en un subconjunto de empresas no inspeccionadas (grupo de comparación). Este estimador ayuda a enfrentar el problema de cambios en el contexto económico cuando las empresas que se utilizan como grupo de comparación sufrieron el mismo *shock* económico que las inspeccionadas.

La credibilidad de los estimadores depende de lograr un grupo de comparación realmente similar al que recibe el tratamiento. En este documento utilizaremos el método conocido como *propensity score*

7 Ninguno de estos estimadores captura la posible existencia de un efecto disuasión, es decir, la posibilidad de que algunas empresas no inspeccionadas modifiquen su comportamiento al notar que el Estado cambió la política de inspección. Volveremos sobre este punto más adelante.

matching (PSM o emparejamiento por puntaje de propensión), para seleccionar, del universo de empresas no inspeccionadas, aquellas que componen el grupo de comparación. Este método no experimental es de particular utilidad cuando se cumplen dos requisitos. Primero, cuando el econométrista tiene conocimiento sobre el marco institucional utilizado para seleccionar las empresas que se van a inspeccionar. Segundo, cuando el econométrista observa, tanto entre las firmas inspeccionadas como entre las no inspeccionadas, aquellas características que sirvieron como criterio de selección para la agencia inspectora.⁸ Si no se cumple alguno de estos dos requisitos, entonces seguramente no aplique el supuesto de selección en observables (también conocido en inglés como *unconfoundedness*), lo cual implica una baja credibilidad en los resultados que surgen al aplicar el método del PSM.⁹ Una de las fortalezas de este documento reside en el hecho de disponer de un conjunto amplio de características de las firmas que explican el proceso de selección, entre las que podemos destacar el sector de actividad, el tamaño, la ubicación geográfica y la evolución económica de la empresa en los años previos. Esto es fundamental para construir un grupo de comparación válido.¹⁰

Entonces, el método que utilizamos combina el PSM con el cambio experimentado a través del tiempo entre empresas inspeccionadas y no inspeccionadas, lo cual da la ventaja de relajar aún más el supuesto de selección en observables (o *unconfoundedness*), ya que podemos eliminar diferencias no observables entre empresas inspeccionadas y no inspeccionadas que son invariables a través del tiempo.

Por último, cabe resaltar que se estimará el impacto promedio de la inspección sobre las empresas inspeccionadas –conocido por sus siglas en inglés como *ATT* (*Average Treatment Effect on the Treated*)–. Dicho estimador resulta, en general, de mayor interés para los encargados de política pública que computar el impacto promedio de la inspección sobre cualquier empresa –conocido como *ATE* (*Average Treatment Effect*)–, ya que la agencia inspectora justamente focaliza la inspección. Asimismo, no tiene sentido, en este caso, computar el popular estimador de “intención a la inspección” (conocido como *ITT*) debido a que no existe la opción para las empresas seleccionadas de evitar ser inspeccionadas.

Formalmente, sea Y la variable dependiente y T una variable binaria igual a 1 si la firma es inspeccionada y 0 en caso contrario. El interés reside en computar el impacto promedio que tiene la inspección sobre las firmas que fueron inspeccionadas:

$$ATT = E(y1 - y0 | T=1)$$

8 Existe un amplio debate en la literatura académica respecto a la capacidad que tiene un método no experimental, como el aquí utilizado, para replicar los estimadores de métodos experimentales. Véanse Dehejia y Wahba (1999), LaLonde (1986).

9 Véase el trabajo seminal de Rosenbaum y Rubin (1983).

10 Ashenfelter (1978) señaló que se producía una caída en el ingreso en los meses previos al tratamiento (él estudiaba a los participantes de programas de empleo y entrenamiento laboral) y, por ende, utilizar como grupo de comparación a personas que no hubieren experimentado un *shock* similar potencialmente redundaba en estimadores sesgados. Ashenfelter y Card (1985) parten de dicha observación para diseñar la estrategia empírica. Si bien en este trabajo se analiza el impacto de la inspección sobre las firmas, es posible que se produzca un fenómeno similar si las empresas inspeccionadas son más propensas a haber sufrido un *shock* en los meses previos a la inspección y, por ende, la importancia de que las empresas del grupo de comparación tengan una evolución similar en el empleo durante el período preinspección al de las inspeccionadas.

4. Fuentes de información y datos

El análisis estadístico y econométrico que se presenta en las siguientes secciones se basa en la combinación de tres bases de datos provenientes de registros administrativos disponibles y desarrollados en el Ministerio de Trabajo: la Base para el Análisis de la Dinámica del Empleo (BADE), el PNRT y el REPSAL. En forma sucinta, cada una de estas bases incluye al universo de firmas empleadoras formales (BADE),¹¹ al universo de firmas inspeccionadas en el marco del programa nacional de inspección laboral (PNRT)¹² y al universo de firmas sancionadas y listadas en el REPSAL.¹³ Para resguardar el secreto estadístico, el personal del MTEySS fue el encargado de combinar dichas bases, lo cual implicó un esfuerzo importante. Vale resaltar este aspecto, ya que estas bases se encontraban disponibles en distintas áreas del Ministerio, lo cual impedía un análisis micro y riguroso sobre los impactos del *enforcement*.

El campo que permitió la combinación de datos es el CUIT de la empresa, que se encuentra en cada una de las tres bases, y dada su unicidad, asegura una correcta identificación de las empresas. La base de datos resultante tiene como unidad de análisis la firma y contiene las siguientes variables, que se utilizarán en este documento:

Inspección: toma valor 1 si fue inspeccionada en el marco del PNRT durante dicho año, 0 en caso contrario.

REPSAL: con valor de 1 si estuvo en el listado del REPSAL durante dicho año, 0 en caso contrario.

Empleo: cantidad de trabajadores registrados en la firma, datos trimestrales y anuales.

Rama de actividad: rubro económico de la actividad principal de la firma.¹⁴ Grandes divisiones, 14 categorías.

11 La BADE es desarrollada por el Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial sobre la base de los registros administrativos del SIPA. Se construye a partir de las declaraciones juradas mensuales presentadas por las empresas para el pago de los aportes personales y de las contribuciones patronales que exige la legislación laboral. La unidad de análisis es la empresa, definida como una unidad legal independiente e identificada por su CUIT.

12 La base del PNRT presenta los datos para cada fiscalización, teniendo un nivel de desagregación con respecto al establecimiento de las firmas. Las bases del PNRT son administradas por la Dirección de Programación Operativa de la Dirección Nacional de Fiscalización.

13 La base del REPSAL cuenta con cada alta y baja al listado, la duración y el tipo de infracción. Incluye las empresas incumplidoras encontradas por el PNRT y también por la AFIP. Es administrada por la Dirección de Seguimiento y Control dependiente de la Dirección Nacional de Fiscalización.

14 La información de rama de actividad se encuentra codificada a partir de la tercera revisión del Código Industrial Internacional Uniforme (CIU), lo que hace posible la comparación de los datos a nivel internacional.

Provincia: provincia del domicilio fiscal de la empresa.

Tipo de sociedad: estatus legal de conformación de la firma, puede adoptar las siguientes categorías: personas físicas, sociedades anónimas, sociedades de responsabilidad limitada, otras sociedades comerciales, otras formas de asociación.

Antigüedad: cantidad de años de actividad de la empresa.

Inicio como empleador: año desde que la firma registró por primera vez a un trabajador.

Denuncia: toma valor si la inspección fue producto de una denuncia, 0 en caso contrario.

5. Análisis descriptivo

En esta sección se describen las características económicas, legales y geográficas de las empresas inspeccionadas por el PNRT y se las compara con empresas no inspeccionadas. Antes de realizar esta comparación, es importante notar que según la base del PNRT se inspeccionaron 119.149 establecimientos en 2012; sin embargo, la base creada BADE-PNRT-REPSAL identifica un total de 76.587 empresas inspeccionadas en el mismo año. Las figuras para el 2015 son 133.642 establecimientos relevados por el PNRT y 84.958 empresas inspeccionadas en BADE-PNRT-REPSAL. ¿Qué factores explican el hecho de que la base creada tenga 36% menos de observaciones?

Hay tres razones: primero, el PNRT indica el número de establecimientos relevados, mientras que en la BADE la unidad de análisis es la empresa. Debido a que existen empresas que tienen un solo CUIT y diversos establecimientos, es lógico que la cantidad de empresas inspeccionadas en la base creada sea inferior al número de establecimientos relevados en el PNRT, producto de casos donde los inspectores visitan diferentes establecimientos pertenecientes a la misma empresa. Segundo, en la base del PNRT, cada visita a un establecimiento cuenta como un caso aparte; por ejemplo, si un mismo establecimiento es relevado dos veces en un año, cuenta como dos relevamientos. En la base BADE-PNRT-REPSAL, en cambio, se distingue entre empresas inspeccionadas de no inspeccionadas, lo cual, nuevamente, contribuye a tener menor cantidad de empresas inspeccionadas en BADE-PNRT que el número de establecimientos relevados en el PNRT. Por último, hay establecimientos relevados por el PNRT que no aparecen en la base creada debido a que ni siquiera tienen CUIT o a que no tienen ni tuvieron a ningún trabajador registrado.

Esta última situación es la más problemática para el ejercicio de evaluación que estamos intentando realizar. Si el número de empresas inspeccionadas sin CUIT o no empleadoras fuera efectivamente elevado, entonces nuestros estimadores serían muy limitados, ya que, en el mejor de los casos, computan

el impacto de la inspección sobre las firmas registradas, pero nada pueden decir sobre el impacto en las firmas no registradas. Por suerte –para la representatividad del análisis estadístico–, son muy pocas las inspecciones que recaen en empresas no registradas: menos del 4% del total de establecimientos relevados. También son pocas las inspecciones que recaen en empresas registradas pero que no tienen ni tuvieron nunca a un trabajador registrado: solo el 5%. Las dos grandes causas por las cuales hay diferencias entre el PNRT y la base creada en el número de observaciones son la cuestión de establecimiento versus firma y la revisita al mismo establecimiento.

En la Tabla 2 se presentan estadísticas descriptivas de las firmas inspeccionadas en 2012 y 2015, distinguiendo según se trate de firmas con o sin trabajadores no registrados al momento de la inspección. Un primer resultado para resaltar es que una proporción importante de las inspecciones se realiza en firmas que tienen a todos sus trabajadores registrados en el momento de la inspección (56%). Estos resultados sugieren que el impacto de la política de inspección se va a ver limitado, porque menos de la mitad de las empresas a analizar pueden tener cambios en el comportamiento de la registración de sus trabajadores ante la fiscalización laboral. Se observa, además, que las empresas inspeccionadas con trabajadores no registrados (respecto a las empresas inspeccionadas sin trabajadores no registrados) son más propensas a tener corta antigüedad, a estar inscriptas legalmente como persona física, a desarrollar sus actividades en el sector gastronómico y el sector de la construcción, y a haber experimentado un incremento en el empleo registrado en los años previos a la inspección.

Tabla 2. | Empresas inspeccionadas en 2012 y 2015 según regularización de trabajadores

Variable	Año 2012		Año 2015	
	Sin trabajadores no registrados	Con trabajadores no registrados	Sin trabajadores no registrados	Con trabajadores no registrados
Año de creación	2001	2005	2004	2008
Persona física	0,654	0,750	0,673	0,753
Sociedad anónima	0,127	0,086	0,117	0,080
Sociedad de responsabilidad limitada	0,144	0,118	0,144	0,122
Otras formas comerciales	0,056	0,034	0,049	0,034
Otras formas de asociación	0,019	0,012	0,018	0,011
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	0,019	0,033	0,014	0,019
Pesca	0,000	0,000	0,000	0,000
Explotación de minas y canteras	0,000	0,001	0,000	0,001
Industrias manufactureras	0,083	0,083	0,082	0,081
Suministro de electricidad, gas y agua	0,000	0,000	0,000	0,000
Construcción	0,023	0,044	0,022	0,038
Comercio y reparaciones	0,558	0,469	0,566	0,501
Hoteles y restaurantes	0,083	0,132	0,088	0,150
Transp., almacenamiento y com.	0,043	0,054	0,049	0,045
Intermediación financiera	0,011	0,006	0,010	0,006
Actividades inmov., emp. y de alquiler	0,085	0,072	0,070	0,057

Tabla 2. | Empresas inspeccionadas en 2012 y 2015 según regularización de trabajadores (cont.)

Variable	Año 2012		Año 2015	
	Sin trabajadores no registrados	Con trabajadores no registrados	Sin trabajadores no registrados	Con trabajadores no registrados
Servicios sociales y de salud	0,006	0,011	0,007	0,009
Otras act. de ss., soc. y pers.	0,025	0,024	0,030	0,027
Capital Federal	0,185	0,154	0,230	0,168
Buenos Aires	0,400	0,316	0,398	0,329
Catamarca	0,007	0,017	0,012	0,015
Córdoba	0,048	0,061	0,030	0,045
Corrientes	0,012	0,018	0,011	0,029
Entre Ríos	0,028	0,019	0,024	0,023
Jujuy	0,011	0,016	0,010	0,012
Mendoza	0,050	0,048	0,033	0,056
La Rioja	0,009	0,010	0,007	0,011
Salta	0,013	0,023	0,019	0,022
San Juan	0,024	0,029	0,017	0,028
San Luis	0,013	0,017	0,009	0,020
Santa Fe	0,067	0,076	0,061	0,048
Santiago del Estero	0,007	0,027	0,014	0,023
Tucumán	0,020	0,028	0,021	0,023
Chaco	0,016	0,021	0,013	0,024
Chubut	0,014	0,023	0,012	0,024
Formosa	0,008	0,010	0,006	0,008
Misiones	0,015	0,018	0,011	0,015
Neuquén	0,012	0,017	0,009	0,015
La Pampa	0,010	0,009	0,017	0,012
Río Negro	0,018	0,022	0,016	0,030
Santa Cruz	0,007	0,014	0,008	0,012
Tierra del Fuego	0,006	0,009	0,010	0,008
PROMEDIO EMPLEO t *	22,44	23,78	21,94	21,10
PROMEDIO EMPLEO t-1 *	22,20	22,62	20,87	19,41
PROMEDIO EMPLEO t-2 *	22,05	19,45	20,69	16,80
Empresas	39.414	37.154	50.758	34.188

Notas: * t se refiere al año de la inspección, t-1 al año previo y t-2 a los dos años previos.

Las columnas 1 y 2 de la Tabla 3 comparan un conjunto de características de las empresas inspeccionadas durante el 2012 con empresas que nunca fueron inspeccionadas en el período 2010-2014; mientras que las siguientes dos columnas comparan empresas inspeccionadas en el 2015 con empresas que nunca fueron inspeccionadas en el período 2013-2016.¹⁵

15 Solo se incluyen dentro del universo de firmas no inspeccionadas a toda empresa con al menos un trabajador registrado entre 2010 y 2017.

Tabla 3. | Características de empresas inspeccionadas y no inspeccionadas en 2012 y 2015

Variable	Inspeccionada Año 2012	No inspeccionada Años 2010-2014	Inspeccionada Año 2015	No inspeccionada Años 2013-2016
Año de creación	2004	2004	2005	2004
Persona física	0,701	0,625	0,705	0,624
Sociedad anónima	0,107	0,110	0,102	0,111
Sociedad de responsabilidad limitada	0,132	0,126	0,135	0,126
Otras formas comerciales	0,045	0,056	0,043	0,056
Otras formas de asociación	0,015	0,082	0,015	0,083
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	0,026	0,102	0,016	0,103
Pesca	0,000	0,001	0,000	0,001
Explotación de minas y canteras	0,001	0,002	0,001	0,002
Industrias manufactureras	0,083	0,085	0,082	0,085
Suministro de electricidad, gas y agua	0,000	0,001	0,000	0,001
Construcción	0,033	0,059	0,028	0,059
Comercio y reparaciones	0,515	0,274	0,540	0,270
Hoteles y restaurantes	0,107	0,057	0,113	0,056
Transp., almacenamiento y com.	0,048	0,101	0,048	0,102
Intermediación financiera	0,009	0,009	0,008	0,009
Actividades inmov., emp. y de alquiler	0,079	0,180	0,065	0,182
Servicios sociales y de salud	0,009	0,012	0,008	0,012
Otras act. de ss., soc. y pers.	0,025	0,040	0,029	0,040
Capital Federal	0,170	0,219	0,205	0,216
Buenos Aires	0,359	0,314	0,370	0,313
Catamarca	0,012	0,005	0,013	0,005
Córdoba	0,054	0,105	0,036	0,107
Corrientes	0,015	0,013	0,018	0,013
Entre Ríos	0,024	0,028	0,024	0,028
Jujuy	0,013	0,008	0,011	0,008
Mendoza	0,049	0,041	0,042	0,041
La Rioja	0,009	0,004	0,008	0,004
Salta	0,018	0,018	0,020	0,017
San Juan	0,026	0,011	0,022	0,012
San Luis	0,015	0,009	0,014	0,009
Santa Fe	0,071	0,091	0,056	0,093
Santiago del Estero	0,016	0,008	0,018	0,008
Tucumán	0,024	0,021	0,022	0,021
Chaco	0,018	0,015	0,017	0,015
Chubut	0,018	0,015	0,017	0,015
Formosa	0,009	0,004	0,007	0,004
Misiones	0,016	0,016	0,013	0,016
Neuquén	0,014	0,015	0,012	0,016
La Pampa	0,010	0,010	0,015	0,010
Río Negro	0,020	0,019	0,022	0,019
Santa Cruz	0,010	0,007	0,010	0,007

Tabla 3. | Características de empresas inspeccionadas y no inspeccionadas en 2012 y 2015 (cont.)

Variable	Inspeccionada Año 2012	No inspeccionada Años 2010-2014	Inspeccionada Año 2015	No inspeccionada Años 2013-2016
Tierra del Fuego	0,008	0,005	0,009	0,004
PROMEDIO EMPLEO t^*	20,81	6,38	19,14	5,40
PROMEDIO EMPLEO $t-1^*$	22,38	6,85	20,34	5,63
PROMEDIO EMPLEO $t-2^*$	23,01	7,24	21,65	6,02
Empresas	76.568	979.805	84.946	971.166

Notas: * t se refiere al año de la inspección, $t-1$ al año previo y $t-2$ a los dos años previos.

Los resultados indican que las empresas inspeccionadas difieren de las no inspeccionadas en su estatus legal (el 70% de las primeras son personas físicas contra un 62% entre las no inspeccionadas), en la rama de actividad (las inspeccionadas son más propensas a dedicarse al comercio y a la gastronomía) y particularmente en su tamaño (las inspeccionadas tienen un promedio de 20 trabajadores al momento de la inspección contra 5 entre las no inspeccionadas).

Estas diferencias son esperables dado que el proceso de selección de empresas que se van a inspeccionar no es aleatorio. Por esta misma razón, y como se discutió en secciones anteriores, para poder estimar el impacto de la inspección resulta necesario trabajar con un conjunto de empresas inspeccionadas y no inspeccionadas que sean similares. Caso contrario, se computarían estimadores sesgados del impacto de la inspección. En esta etapa aparece una disyuntiva compleja. Por un lado, a fines de lograr un emparejamiento de mayor calidad, resulta deseable incluir una elevada cantidad de variables al momento de computar el *propensity score*. En particular, está la idea de incluir información sobre la evolución de la empresa en los años previos a la inspección. Pero al seguir dicha estrategia, la ganancia en términos de emparejamiento viene con un costo en términos de representatividad, que en este caso es elevado. La pérdida de representatividad se produce debido a que algunas de las empresas inspeccionadas en el 2012 nacieron ese mismo año o tienen muy poca antigüedad, con lo cual se quedan fuera del análisis cuando se intenta emparejar utilizando largos períodos previos. Asimismo, debido a que el PNRT repite bastante las empresas que inspecciona cada año, resulta que si uno desea trabajar con una muestra de empresas que es inspeccionada en el 2012, y que no fue inspeccionada en los años previos, entonces también se pierden muchos casos.

Dado que no hay una solución obvia a esta disyuntiva, computaremos dos tipos de estimadores. Por un lado, los que utilizan una muestra restringida de empresas inspeccionadas, pero con un grupo de comparación de alta calidad en el emparejamiento. Por el otro lado, aquellos basados en una muestra amplia de empresas inspeccionadas, pero con un grupo de comparación de menor calidad.

6. Estimadores de impacto

El objetivo central de esta sección es computar estimadores de impacto del PNRT sobre el empleo registrado. Las principales preguntas que se intentan responder son las siguientes: ¿el nivel de empleo registrado de las empresas inspeccionadas hubiera sido más elevado, más bajo o igual respecto a la situación hipotética de no haber sido inspeccionadas? ¿Cuánto más elevado o cuánto más bajo?

Por cierto, los impactos pueden diferir según los plazos que se analicen. En particular, las secciones previas de este documento sugieren que, dada la estructura de sanciones y multas, el PNRT tendría un impacto positivo e importante pero exclusivamente de muy corto plazo, ya que el sistema de *enforcement* no genera suficientes incentivos económicos en el empleador para mantener registrado al trabajador como corresponde. Su causa es el mencionado “período de gracia”, durante el cual el empleador puede rectificar la situación recibiendo una multa irrelevante desde el punto de vista económico, o incluso nula. Para testar esta hipótesis, computaremos estimadores de impacto de inmediato, corto y mediano plazo.

Por “estimador de impacto inmediato” nos referimos a la reacción del empleador dentro del plazo de 10 días fijados en el procedimiento de intimación. Dado que la cantidad de tiempo que transcurre entre el antes y el después de la inspección es muy breve, tiene sentido suponer que todo cambio en la cantidad de trabajadores registrados responde a la actividad de inspección; por ende, el estimador de impacto inmediato que computamos es simplemente un antes-después sin grupo de comparación. La información que utilizamos surge de la base del PNRT, comparada con los datos provenientes de Simplificación Registral - AFIP.¹⁶ La siguiente tabla brinda la información para computar el impacto inmediato.

¹⁶ Estos son los criterios utilizados a partir del 2015 con la introducción del REPSAL. Para el período previo, por “estimador de impacto inmediato” nos referimos a la reacción del empleador entre el momento de la inspección y antes de la audiencia de descargo, lo cual implica un plazo de aproximadamente 30 días.

Tabla 4. | Impacto inmediato de la inspección. Datos administrativos del PNRT, 2010-2016

Variable	PNRT					PNRT + REPSAL	
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Establecimientos relevados	124.208	118.161	119.149	136.236	175.696	133.642	156.959
Trabajadores relevados	391.193	342.962	306.112	341.825	397.598	291.166	323.873
Trabajadores no registrados ¹	118.003	119.821	109.238	119.559	129.151	86.388	99.973
Trabajadores regularizados de inmediato ²	43.307	47.569	46.754	53.443	55.535	43.462	54.254
% regularizados	36,7%	39,7%	42,8%	44,7%	43,0%	50,3%	54,3%
Tasa de regularización inmediata ³	15,9%	21,3%	23,7%	24,0%	20,7%	21,2%	24,2%

Notas: (1) Se refiere a trabajadores sin CAT. (2) Con CAT regularizada dentro del plazo de 10 días a partir de 2015 y antes de la audiencia de descargo para los años previos. (3) Definida como el porcentaje de regularizados sobre el total de trabajadores registrados relevados. Fuente: Base PNRT espejo y Simplificación Registral al 12/05/2017. Dirección de Programación Operativa de la Dirección Nacional de Fiscalización.

El primer aspecto para resaltar es el **elevado y positivo impacto inmediato de la inspección**. Entre un tercio y la mitad de los trabajadores que fueron descubiertos como no registrados durante la visita de inspección, son dados de alta por el empleador inmediatamente después de la inspección (fila 5). Un segundo aspecto que conviene notar es el **incremento en este impacto inmediato a partir de la introducción del REPSAL**. Mientras que en el período 2010-2014 el 41,3% de los trabajadores no registrados eran inmediatamente inscriptos después de la inspección, dicha figura aumentó un 27% (o más de 10 puntos porcentuales) a partir de la introducción del REPSAL para ubicarse en 52,4%. Es decir, el PNRT, y en particular a partir de la creación del REPSAL, tiene un impacto inmediato elevado y positivo sobre la registración. Este resultado es congruente con lo esperado, en términos de que un aumento de las sanciones a partir de la incorporación del REPSAL, y como mecanismo adicional al PNRT, genera una mejora en el impacto inmediato de registración de los trabajadores no registrados detectados.

La pregunta que intentaremos responder a continuación es si este impacto se mantiene o no en el tiempo. Pero antes de realizar dicho ejercicio, y a fines de utilizar unidades de medida comparables, resulta útil cuantificar el impacto inmediato de la inspección respecto al total de trabajadores registrados relevados. En el período 2010-2014, se registraron en forma inmediata un total de casi 250.000 trabajadores respecto a un total de casi 1,2 millones de trabajadores relevados registrados, más precisamente, 20,8 registraciones por cada 100 trabajadores registrados inspeccionados. A partir del 2015, con la introducción del REPSAL, la figura creció a 22,8 registraciones cada 100 registrados inspeccionados (fila 6).

Pasamos ahora a computar estimadores de impacto en el corto y mediano plazo, más precisamente, uno, dos y tres años después de la inspección. Tal como se describió en la sección metodológica, computamos

estimadores que comparan el cambio en el empleo antes y después de la inspección entre las empresas inspeccionadas respecto al cambio ocurrido durante el mismo período de tiempo en empresas similares no inspeccionadas. En todos los casos se utiliza el estimador basado en los cinco “vecinos más cercanos”.¹⁷ Asimismo, todos los modelos se restringen al soporte común.¹⁸

Dados los estimadores de impacto inmediato, podrían presentarse al menos alguno de los siguientes tres escenarios. Primero, como escenario de máxima, podría ocurrir que no solo se mantienen las regularizaciones inmediatas, sino que también se regularizan aquellas irregularidades no resueltas durante el período de gracia, y que el empleador extienda esa práctica hacia sus otros trabajadores no registrados que no fueron relevados durante la inspección debido a que trabajan en otro turno, en otro establecimiento, o que el inspector no detectó. Segundo, que el empleador solo mantenga en el tiempo la registración de los trabajadores relevados no registrados, pero no tome ninguna medida con sus otros empleados informales en caso de tenerlos. Tercero, que ni siquiera mantenga en el tiempo la registración de los relevados en la inspección.

Distinguir estos tres arquetipos es relevante y sirve para clarificar el impacto de la inspección. Nótese que, según datos del SIPA, las firmas inspeccionadas con trabajadores no registrados en el PNRT tienen en promedio casi 20 trabajadores registrados, mientras que los inspectores del PNRT relevaron, en promedio, menos de 3 trabajadores registrados en cada inspección. La diferencia se debe a que cada firma puede tener muchos establecimientos, y a que existe más de un turno de trabajo, con lo cual el inspector solo releva una parte del empleo total de la firma. Otra posibilidad es que el inspector no logró verificar a todos los trabajadores presentes. Al tomar en cuenta estas cifras, resulta que si se da el escenario de máxima, deberíamos observar que el empleo registrado en las firmas inspeccionadas crece mucho más que entre las no inspeccionadas (como mínimo un 20%, que es el impacto inmediato). En caso de ocurrir el segundo escenario, el crecimiento sería del orden del 3%;¹⁹ y si ocurre el último escenario, obviamente no habría impacto alguno.

La Tabla 5 presenta los estimadores para el PNRT. En las columnas 1 y 2 de esta tabla se incluye dentro del grupo de tratamiento toda empresa inspeccionada en 2012. El emparejamiento se realiza utilizando las variables antigüedad, tipo de sociedad, rama de actividad, provincia donde se encuentra inscrita y nivel de empleo

17 Se eligió este algoritmo debido a que se dispone de gran cantidad de empresas no tratadas. La selección de los vecinos más cercanos es con reemplazo y sin imponer calibrador. Similares resultados se obtienen con emparejamiento basado en el vecino más cercano con menor cantidad de vecinos.

18 Esto significa que el análisis se restringe a empresas inspeccionadas para las cuales existen empresas no inspeccionadas comparables, donde el criterio de comparabilidad es el *propensity score*. Si no se impusiera esta condición, se caería en el error de comparar lo incomparable, y por ende computar estimadores sesgados (Dehejia y Wahba, 1999). Pero en aquellos casos en los cuales una cantidad importante de empresas inspeccionadas queda fuera del soporte común, existe el problema de que los estimadores no son informativos sobre dicho subconjunto de empresas (Lechner, 2008). El caso que estamos analizando tiene la ventaja de que, en los diferentes modelos, nunca queda más de una empresa fuera del soporte común.

19 El impacto esperado del tercer escenario surge de notar que en forma inmediata se registran 22 trabajadores cada 100 registrados relevados, y que los relevados representan poco más del 10% del total de registrados que posee la firma según SIPA (aproximadamente 3 respecto a 20). Por ende, el impacto de 22% corregido por 3/20 equivale a 3,3.

en el primer trimestre del año de inspección (2012). La columna 2 adicionalmente se restringe a empresas con al menos un trabajador registrado en 2012. En las columnas 3 y 4 se incluye dentro del grupo de tratamiento toda empresa inspeccionada en 2012 que además no fue inspeccionada ni en 2011 ni en 2010. En este caso, el emparejamiento, además de incluir variables con el valor contemporáneo a la inspección, incorpora los niveles de empleo en 2011 y 2010. La columna 4 adicionalmente se restringe a las empresas que tuvieron al menos un trabajador registrado en 2011 y 2010 (en el Anexo I se presentan los resultados del PSM).

Tabla 5. | Impacto de corto y mediano plazo del PNRT sobre las empresas inspeccionadas en 2012

		Emparejamiento basado en variables contemporáneas		Emparejamiento basado en evolución reciente	
		Muestra completa	Al menos un trabajador registrado en 2012	Muestra completa	Al menos un trabajador registrado en 2010 y 2011
Cambio en el empleo entre 2013 y 2012	Inspeccionadas	0,154	0,158	0,354	0,340
	Comparación	-0,216	-0,156	-0,397	-0,387
	Diferencia	0,371*	0,001	0,742	0,727**
Cambio en el empleo entre 2014 y 2012	Inspeccionadas	-0,588	-0,669	-0,338	-0,464
	Comparación	-0,846	-0,162	-0,601	-0,708
	Diferencia	0,258	-0,507	0,263	0,243
Cambio en el empleo entre 2015 y 2012	Inspeccionadas	-1,116	-1,248	-0,669	-0,842
	Comparación	-1,421	-0,433	-0,763	-0,981
	Diferencia	0,306	-0,815	0,094	0,139
# Empresas inspeccionadas en 2012		76.568	70.459	24.072	20.122
# Trabajadores registrados en 2012		20,5	22,24	11,63	13,86
Sesgo medio antes del emparejamiento		9,2	10,8	13,0	13,0
Sesgo medio después del emparejamiento		1,4	1,3	2,7	1,1

Nota: el emparejamiento basado en variables contemporáneas incluye las variables *rama de actividad, provincia, tipo de sociedad y antigüedad* en el año 2012, y *empleo* en el primer trimestre del 2012. El emparejamiento basado en la evolución reciente incluye, además, *empleo* promedio en 2011 y en 2010. La variable dependiente es el cambio en *empleo* entre el primer trimestre del año 2013, 2014 o 2015 (según corresponda) y el primer trimestre del 2012. ** Estadísticamente significativo al 5%; * al 10%.

Los resultados indican un impacto de corto plazo (al año de la inspección) positivo y en algunos modelos estadísticamente significativo, pero siempre muy pequeño. Tomando en cuenta el tamaño del coeficiente y la dotación de las firmas inspeccionadas, resulta que la inspección habría generado un incremento de entre 0 y 5 trabajadores registrados por cada 100 registrados inspeccionados, un impacto sustancialmente

menor respecto a las 21 nuevas registraciones logradas en forma inmediata. A los dos o tres años de la inspección, el impacto se torna aún más pequeño, y desde el punto de vista estadístico no es diferente de cero.

Para estimar el impacto de PNRT+REPSAL, seguimos la misma metodología. En las columnas 1 y 2 de la Tabla 6 se incluye dentro del grupo de tratamiento toda empresa inspeccionada en 2015. El emparejamiento se realiza utilizando las variables antigüedad, tipo de sociedad, provincia donde se encuentra inscripta y nivel de empleo en el primer trimestre del año de inspección (2015). La columna 2 adicionalmente se restringe a empresas con al menos un trabajador registrado en 2015. En las columnas 3 y 4 se incluye dentro del grupo de tratamiento toda empresa inspeccionada en 2015 que además no fue inspeccionada ni en 2013 ni en 2014. En este caso, el emparejamiento, además de incluir variables con el valor contemporáneo a la inspección, incorpora los niveles de empleo en 2013 y 2014. La columna 4 adicionalmente se restringe a las empresas que tuvieron al menos un trabajador en 2013 y 2014. Todos los modelos se restringen al soporte común y utilizan los cinco vecinos más cercanos.

Tabla 6. | Impacto de corto y mediano plazo de PNRT+REPSAL sobre empresas inspeccionadas en 2015

		Emparejamiento basado en variables contemporáneas		Emparejamiento basado en evolución reciente	
		Muestra completa	Al menos un trabajador registrado en 2015	Muestra completa	Al menos un trabajador registrado en 2013 y 2014
Cambio en el empleo entre 2016 y 2015	Inspeccionadas	0,091	0,089	0,100	0,051
	Comparación	-0,242	-0,241	-0,217	-0,273
	Diferencia	0,334*	0,329	0,317**	0,324**
Cambio en el empleo entre 2017 y 2015	Inspeccionadas	-0,596	-0,663	-0,339	-0,460
	Comparación	-0,835	-0,992	-0,492	-0,723
	Diferencia	0,239	0,330	0,153	0,262
# Empresas inspeccionadas en 2015		84.946	78.895	25.971	21.496
# Media trabajadores registrados		18,8	20,3	11,2	13,5
Sesgo medio antes del emparejamiento		10,4	11,3	8,2	8,4
Sesgo medio después del emparejamiento		1,5	1,1	2,3	1,1

Nota: el emparejamiento basado en variables contemporáneas incluye las variables *sector de actividad*, *provincia*, *tipo de sociedad* y *antigüedad* en el año 2015, y *empleo* en el primer trimestre del 2015. El emparejamiento basado en la evolución reciente incluye, además, *empleo* en 2014 y en 2013. La variable dependiente es el cambio en *empleo* entre el primer trimestre del año 2016 o 2017 (según corresponda) y el primer trimestre del 2015. ** Estadísticamente significativo al 5%; * al 10%.

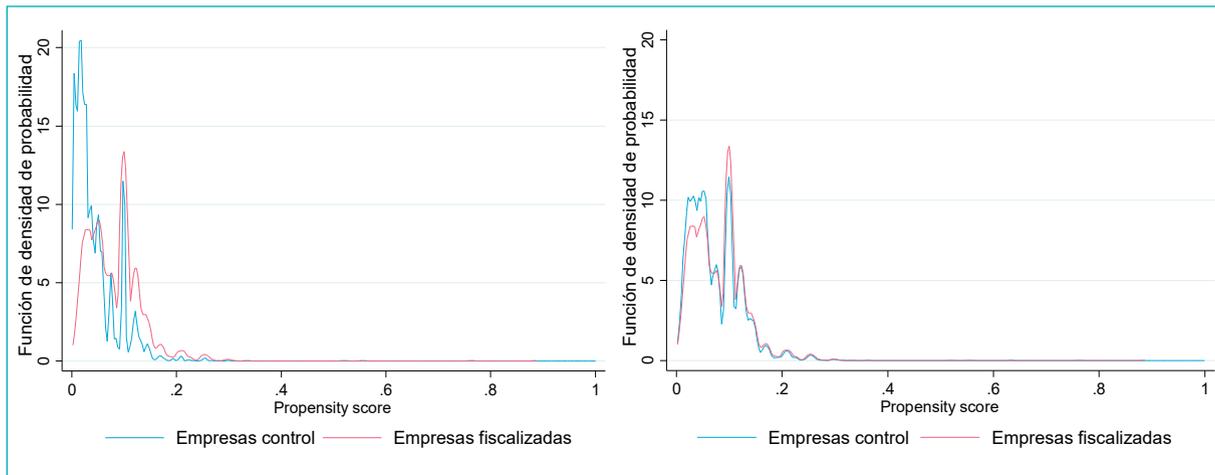
De nuevo, los estimadores indican que el impacto de corto plazo es positivo y estadísticamente significativo, pero muy pequeño. La inspección habría generado un incremento de entre 1.8 y 2.7 trabajadores registrados por cada 100 registrados inspeccionados, una tasa mucho menor que el impacto inmediato de casi 23 nuevos trabajadores registrados por cada 100 registrados relevados. A mediano plazo, el impacto positivo se torna aún más pequeño, y desde el punto de vista estadístico **no es diferente de cero**. Es decir, de los tres escenarios hipotéticos, los resultados sugieren que ocurre el segundo escenario al año de la inspección, y el tercero a los dos/tres años. Lamentablemente, parece que las empresas que son descubiertas con trabajadores no registrados solo reaccionan registrando al trabajador descubierto pero por breve tiempo, y no extienden la registración a sus otros turnos o establecimientos que el inspector no relevó.

Un último aspecto relevante para resaltar es la robustez de los resultados frente a variaciones en el subconjunto de empresas analizadas, en el criterio para computar *propensity score* y en el algoritmo para seleccionar el grupo de comparación.

Dentro del conjunto de pruebas realizadas para verificar la robustez de los resultados, resulta importante destacar que la inclusión del salario promedio de la firma como criterio adicional de emparejamiento exhibe algunas diferencias respecto a los resultados presentados. Sin embargo, los estimadores más sofisticados de impacto del PNRT (columnas 3 y 4 de la Tabla 5), como todos los estimadores de PNRT+REPSAL (Tabla 6), se mantienen iguales. En la Tabla 5 bis del Anexo II, se muestran los resultados incluyendo el salario promedio de la firma (o su evolución en los dos años previos a la inspección) como criterios adicionales de emparejamiento.

Asimismo, en todos los modelos analizados se logra un adecuado balance, con un sesgo medio después del emparejamiento siempre menor al 3% (Rosenbaum y Rubin, 1985). Los siguientes gráficos ilustran la calidad del emparejamiento, tomando como ejemplo los modelos correspondientes a la columna 4 de la Tabla 5 (Gráfico 1) y a la columna 4 de la Tabla 6 (Gráfico 2).

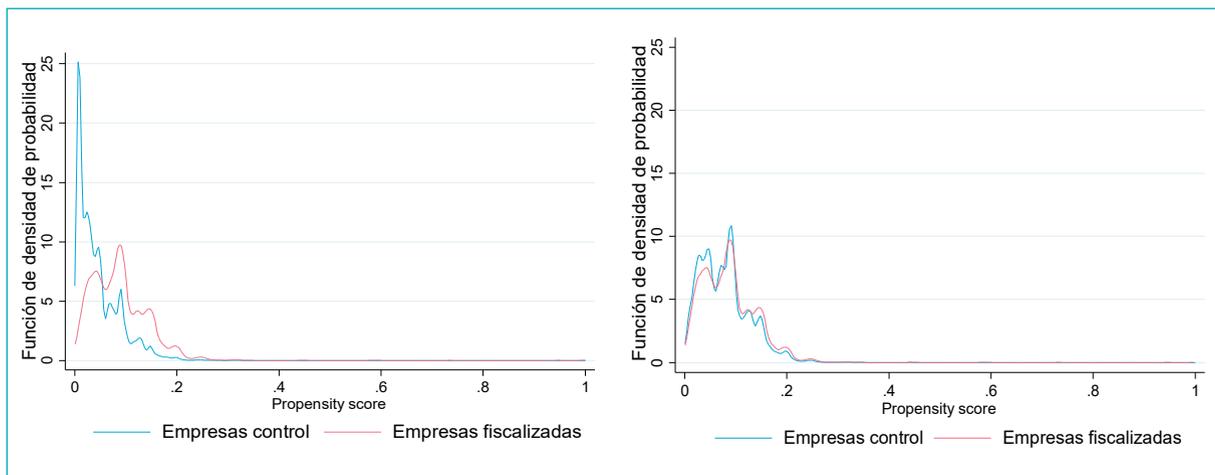
Gráfico 1. | Emparejamiento para el PNRT, firmas inspeccionadas en 2012



Distribución antes del emparejamiento

Distribución después del emparejamiento

Gráfico 2. | Emparejamiento para PNRT+REPSAL, firmas inspeccionadas en 2015



Distribución antes del emparejamiento

Distribución después del emparejamiento

Pero también conviene resaltar algunos aspectos importantes que este documento no puede responder. Primero, y principal, las características de los datos disponibles no permiten analizar la potencial destrucción de empleo informal, ya sea en empresas formales o informales. Segundo, los estimadores capturan cómo reaccionan las empresas inspeccionadas frente a la inspección, pero no tienen en cuenta que es teóricamente posible que empresas no inspeccionadas también reaccionen cuando notan que el Estado modifica su política de *enforcement*, es decir, un efecto disuasión. En el presente caso, dada la existencia del período de gracia sin costo ni multa por reincidencia, es de esperar que el efecto disuasión sea insignificante, bajo el supuesto de que las empresas conocen los costos de la sanción aun en los casos de no ser inspeccionadas.

7. Conclusiones y reflexiones de política pública

La normativa laboral y de seguridad social en la Argentina tiene por objetivo central brindar un piso de derechos y beneficios a todos los trabajadores. En la práctica, sin embargo, muchos trabajadores se encuentran excluidos, producto del incumplimiento de la ley por parte de los empleadores. Los trabajadores no registrados representan aproximadamente un tercio de los empleados en relación de dependencia. Es una proporción elevada, y lo que torna al fenómeno aún más grave es el hecho de que son en su mayoría los menos calificados los que cobran menores salarios, que habitan los barrios más pobres. Es decir, el incumplimiento con la normativa laboral y de la seguridad social contribuye a la pobreza y a la desigualdad (Ronconi, 2017).

La inspección del trabajo y las multas constituyen uno de los principales instrumentos que dispone el Estado para extender la legalidad. Dado el citado objetivo de la normativa laboral y el fenómeno de la informalidad, cabría esperar un Estado que concentrara sus esfuerzos en inspeccionar y sancionar a los empleadores que violan la normativa.

Este documento analiza las acciones de *enforcement* implementadas por el gobierno nacional, en concreto, el Plan Nacional de Regularización del Trabajo (PNRT) y el Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL). Son dos fuertes medidas para reducir la informalidad. Por un lado, el PNRT inspecciona un número cercano a las 80.000 firmas por año, lo cual implica que el programa cubre cada año un valor superior al 10% del universo de empleadores del sector privado con al menos un trabajador registrado, lo que constituye una cifra elevada. Pero la capacidad de detección de no registro alcanza a la mitad de las empresas inspeccionadas y solo 1 de cada 3 trabajadores relevados por los inspectores del PNRT no se encuentra registrado; una cifra similar a la extensión de la no registración en Argentina. Con un sistema de focalización más eficiente, la cifra podría ser sustancialmente más elevada.

Por el otro lado, el REPSAL es un registro de acceso público en funcionamiento desde fines de 2014 y lista a las empresas con sanciones y las excluye de poder participar de todos aquellos programas y beneficios que brinda el Estado nacional, incluyendo créditos, concesiones de obras públicas, exenciones tributarias, etc. A pesar de su aparente severidad, estas acciones tienen una gran debilidad: le brindan al empleador inspeccionado y encontrado en falta 10 días para que regularice al trabajador con la Clave de Alta Temprana²⁰ (un trámite sin costo) sin recibir ninguna multa ni sanción. En dicho contexto, un empleador interesado en maximizar ganancias monetarias encuentra como estrategia óptima evadir el pago de aportes y contribuciones y, en caso de ser inspeccionado, responder en el plazo de 10 días dando el alta al trabajador, e

20 Actualmente, se está avanzando hacia el desarrollo de la vinculación de la Clave de Alta Temprana con la declaración jurada de aportes y contribuciones, por lo cual esto generaría la obligatoriedad del pago de aportes y contribuciones al menos por el período de inspección.

inmediatamente después continuar evadiendo, ya que, en caso de ser nuevamente inspeccionado, vuelve a utilizar el período de gracia de 10 días. Es decir que en Argentina un empleador puede reiteradamente incumplir la normativa laboral y de seguridad social y, a pesar de ser descubierto por los inspectores, no afrontar ninguna multa económica ni sanción de ningún tipo.

Si el objetivo de la normativa laboral es brindar un piso de derechos, ¿por qué no focalizar la inspección en aquellos establecimientos donde usualmente se violan las normas? ¿Por qué no sancionar a las empresas incumplidoras o, al menos, a aquellas que lo hacen en forma reiterada? El principal argumento utilizado para defender un sistema laxo de inspección y multas es la potencial destrucción de empleo, que generaría un *enforcement* estricto. Se considera que, en caso de sancionar estrictamente a las empresas incumplidoras, algunos de los empleos informales se registrarían, pero muchos otros se destruirían. La validez de dicho razonamiento no puede aceptarse o rechazarse en abstracto, sino testearse empíricamente; sin embargo, los datos utilizados en el presente documento no permiten analizar cómo afecta la inspección al empleo informal. Este estudio representa un avance en el uso de registros administrativos para la evaluación de medidas de *enforcement* y pudo llevarse adelante gracias a la calidad y cantidad de información desarrollada en el propio Ministerio de Trabajo: por un lado, la información proveniente de los programas (PNRT + REPSAL) y, por el otro, las bases longitudinales de empresas en el OEDE. La conformación de una base de datos compleja que combina información de calidad de diversas fuentes proporciona la posibilidad de realizar una evaluación de impacto con métodos no experimentales de calidad, utilizando métodos estadísticos tradicionales, para medir el efecto sobre el empleo registrado.

Las evaluaciones de impacto incluidas en el presente documento permiten brindar sustento empírico respecto a los efectos de los programas. El sistema de *enforcement* tiene un impacto sobre la registración muy pequeño en el corto plazo y cercano a cero en el mediano plazo. Los estimadores indican que las empresas inspeccionadas (respecto a las no inspeccionadas) experimentan un incremento del empleo registrado del 20% en forma inmediata a la inspección, pero el crecimiento del empleo se reduce al 3% al año, y se torna indistinguible de cero a los dos años de la inspección. Esto se verifica tanto para el PNRT como para el PNRT+REPSAL.

La mayor diferencia entre PNRT y PNRT+REPSAL se encuentra en el resultado inmediato de la fiscalización. Luego de 10 días transcurridos desde la inspección, el PNRT logra que se registre 1 de cada 2 trabajadores inspeccionados no registrados, ese efecto se incrementa a partir de la inclusión del REPSAL. Es decir que el REPSAL refuerza el *enforcement* y se observa que el incremento del castigo esperado opera en los empleadores generando una mayor respuesta inmediata.

Referencias bibliográficas

- Almeida, R. y P. Carneiro (2012), "Enforcement of labor regulation and informality", en *American Economic Journal: Applied Economics* 4(3): 64-89.
- Almeida, R. y L. Ronconi (2016), "Labor Inspections in the Developing World: Stylized Facts from the Enterprise Survey", en *Industrial Relations*, 55: 468-489.
- Ashenfelter, O. (1978), "Estimating the Effect of Training Programs on Earnings", en *The Review of Economics and Statistics* 60(1): 47-57.
- Ashenfelter, O. y D. Card (1985), "Using the Longitudinal Structure of Earnings to Estimate the Effect of Training Programs", en *The Review of Economics and Statistics* 67(4): 648-660.
- Bertranou, F., L. Casanova, M. Jiménez y M. Jiménez (2013), *Informalidad, calidad del empleo y segmentación laboral en Argentina*, Documento de Trabajo N° 2, Buenos Aires, OIT.
- Bhorat, H., R. Kanbur y N. Mayet (2012), "Minimum Wage Violation in South Africa", en *International Labour Review* 151(3): 277-287.
- Dehejia, R. y S. Wahba (1999), "Causal Effects in Nonexperimental Studies: Re-evaluating the Evaluation of Training Programs", en *Journal of the American Statistical Association* 94(448): 1053-1062.
- Gimpelson, V., R. Kapeliushnikov y A. Lukiyanova (2010), "Employment Protection Legislation in Russia: Regional Enforcement and Labour Market Outcomes", en *Comparative Economic Studies*, 52(4):611-636.
- Gindling, T. y K. Terrell (2007), "The effects of multiple minimum wages throughout the labor market: The case of Costa Rica", en *Labour Economics*, 14(3): 485-511.
- Ham, A. (2015), "Minimum Wage Violations in Honduras", en *IZA Journal of Labor & Development*, 4(1): 22.
- Kanbur, R., L. Ronconi y L. Wedenoja (2013), "Labour Law Violations in Chile", en *International Labour Review* 152(3-4): 431-444.
- LaLonde, R. (1986), "Evaluating the Econometric Evaluations of Training Programs Using Experimental Data", en *American Economic Review* 76(4): 602-620.

- Lechner, M. (2008), "A Note on the Common Support Problem in Applied Evaluation Studies", en *Annales d'Économie et de Statistique*, 91/92: 217-235.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2013), *La Inspección del Trabajo en la Argentina 2003-2012. Acciones y resultados*.
- Pires, R. (2008), "Promoting Sustainable Compliance: Styles of Labour Inspection and Compliance Outcomes in Brazil", en *International Labour Review* 147(2-3): 199-229.
- Rani, U., P. Belser, M. Oelz y S. Ranjbar (2013), "Minimum Wage Coverage and Compliance in Developing Countries", en *International Labour Review* 152(3-4): 381-410.
- Ronconi, L. (2010), "Enforcement and Compliance with Labor Regulations in Argentina", en *Industrial and Labor Relations Review*, 63(4): 719-36.
- __(2017), "Informalidad laboral: ¿qué se puede hacer?", en Lucas Ronconi y Rodrigo Zarazaga S. J. (comps.), *Conurbano infinito. Actores políticos y sociales, entre la presencia estatal y la ilegalidad*, Buenos Aires, Siglo XXI: 113-144.
- Ronconi, L. y R. Zarazaga S. J. (2015), "Labor Exclusion and the Erosion of Citizenship Responsibilities", en *World Development* 74: 453-461.
- Rosenbaum, P. y D. Rubin (1983), "The central role of the propensity score in observational studies for causal effects", en *Biometrika* 70(1): 41-50.
- __(1985), "The Bias Due to Incomplete Matching", en *Biometrics* 41: 103-116.
- Viollaz, M. (2016), "Are Labor Inspections Protecting Workers' Rights? Adding the Evidence from Size-based Labor Regulations and Fines in Peru", en *International Labour Review*. Accepted author manuscript.

Anexo I

Propensity Score Matching

Regresión probit

Número de observaciones = 445.073

LR chi2(43) = 15.003

Prob > chi2 = 0,0000

Log likelihood = -74.465

Pseudo R2 = 0,0915

PNRT	Coefficiente	Error estándar	z	P> z	[95% Intervalo de confianza]	
Año de alta	-0,00002	0,0003	0,07	0,942	-0.0006	0.0007
Sociedad anónima	-0,00581	0,0111	-0,52	0,602	-0.0276	0.0160
Sociedad de responsabilidad limitada	0,00307	0,0103	0,30	0,766	-0.0172	0.0233
Otras formas comerciales	-0,09238	0,0155	-5,97	0	-0.1227	-0.0620
Otras formas de asociación	-0,59310	0,0194	-30,60	0	-0.6311	-0.5551
Capital Federal	0,15644	0,0106	14,81	0	0.1357	0.1772
Buenos Aires	0,63282	0,0457	13,85	0	0.5433	0.7223
Catamarca	-0,15517	0,0154	-10,06	0	-0.1854	-0.1249
Córdoba	0,31955	0,0290	11,01	0	0.2627	0.3764
Corrientes	0,26854	0,0213	12,58	0	0.2267	0.3104
Entre Ríos	0,77946	0,0330	23,65	0	0.7148	0.8441
Jujuy	0,25700	0,0189	13,60	0	0.2200	0.2940
Mendoza	0,48005	0,0607	7,90	0	0.3610	0.5991
La Rioja	0,33039	0,0260	12,70	0	0.2794	0.3814
Salta	0,62659	0,0291	21,51	0	0.5695	0.6837
San Juan	0,35985	0,0376	9,58	0	0.2862	0.4335
San Luis	0,13940	0,0142	9,84	0	0.1116	0.1672
Santa Fe	0,47838	0,0365	13,09	0	0.4067	0.5500
Santiago del Estero	0,22282	0,0240	9,27	0	0.1757	0.2699
Chaco	0,39176	0,0282	13,87	0	0.3364	0.4471
Chubut	0,28925	0,0287	10,08	0	0.2330	0.3455
Formosa	0,57321	0,0492	11,65	0	0.4768	0.6696
Misiones	0,24905	0,0280	8,91	0	0.1942	0.3039
Neuquén	0,25965	0,0284	9,13	0	0.2039	0.3154
La Pampa	0,31799	0,0313	10,14	0	0.2565	0.3794
Río Negro	0,37374	0,0249	15,01	0	0.3249	0.4226

Continúa en la página siguiente.

PNRT	Coeficiente	Error estándar	z	P> z	[95% Intervalo de confianza]	
Santa Cruz	0,36557	0,0418	8,74	0	0.2835	0.4476
Tierra del Fuego	-0,02743	0,0443	15,23	0	0.5882	0.7619
Pesca	0,10608	0,1802	-0,15	0,879	-0.3806	0.3258
Explotación de minas	0,56616	0,0905	1,17	0,241	-0.0714	0.2835
Industria manufacturera	0,05184	0,0172	32,93	0	0.5325	0.5999
Electricidad, gas y agua	0,48127	0,1450	0,36	0,721	-0.2323	0.3360
Construcción	0,93066	0,0215	22,37	0	0.4391	0.5234
Comercio y reparaciones	1,06054	0,0148	62,90	0	0.9017	0.9597
Hoteles y restaurantes	0,25029	0,0199	53,16	0	1.0214	1.0996
Transporte, almacenamiento	0,57475	0,0189	13,22	0	0.2132	0.2874
Intermediación financiera	0,29660	0,0366	15,70	0	0.5030	0.6465
Actividades inmobiliarias	0,44049	0,0174	17,08	0	0.2626	0.3306
Enseñanza	0,41755	0,0346	12,74	0	0.3727	0.5083
Servicios sociales y de salud	0,41755	0,0220	18,93	0	0.3743	0.4608
Servicios comunitarios	0,65751	0,0192	34,22	0	0.6198	0.6952
Empleo promedio 2010	-0,00014	0,0003	-0,53	0,596	-0.0007	0.0004
Empleo promedio 2011	0,00083	0,0003	3,59	0	0.0004	0.0013
Constante	-2,41941	0,6494	-3,73	0	-3.6922	-1.1466

Nota: la tabla presenta los resultados del *propensity score* correspondientes a la columna 4 de la Tabla 5. Es decir, el grupo de tratamiento está conformado por toda empresa inspeccionada en 2012 que además no fue inspeccionada ni en 2010 ni en 2011. El emparejamiento, además de incorporar variables con el valor contemporáneo a la inspección, incluye los niveles de empleo en 2010 y 2011. Adicionalmente, se restringe a las empresas que tuvieron al menos un trabajador en 2010 y 2011.

Anexo II

Las siguientes tablas replican los modelos de las Tablas 5 y 6, excepto que incluyen el salario promedio de la firma al momento de la inspección (columnas 1 y 2) y el salario promedio los dos años previos a la inspección (columnas 3 y 4).

Tabla 5 bis. | Impacto de corto y mediano plazo del PNRT sobre las empresas inspeccionadas en 2012

		Emparejamiento basado en variables contemporáneas		Emparejamiento basado en evolución reciente	
		Muestra completa	Al menos un trabajador registrado en 2012	Muestra completa	Al menos un trabajador registrado en 2010 y 2011
Cambio en el empleo entre 2013 y 2012	Inspeccionadas	0,154	0,157	0,354	0,340
	Comparación	0,219	0,214	-0,198	-0,301
	Diferencia	-0,065	-0,057	0,544**	0,641**
Cambio en el empleo entre 2014 y 2012	Inspeccionadas	-0,589	-0,669	-0,338	-0,464
	Comparación	-0,061	-0,047	-0,361	-0,551
	Diferencia	-0,528**	-0,622**	0,023	0,088
Cambio en el empleo entre 2015 y 2012	Inspeccionadas	-1,115	-1,249	-0,669	-0,842
	Comparación	-0,191	-0,250	-0,491	-0,862
	Diferencia	-0,924**	-0,998**	-0,177	0,020
# Empresas inspeccionadas en 2012		76.567	70.458	24.072	20.122
# Trabajadores registrados en 2012		20,50	22,24	11,63	13,86
Sesgo medio antes del emparejamiento		11,8	10,8	13,4	9,3
Sesgo medio después del emparejamiento		1,3	1,0	1,5	1,1

Tabla 6 bis. | Impacto de corto y mediano plazo PNRT+REPSAL sobre empresas inspeccionadas en 2015

		Emparejamiento basado en variables contemporáneas		Emparejamiento basado en evolución reciente	
		Muestra completa	Al menos un trabajador registrado en 2015	Muestra completa	Al menos un trabajador registrado en 2013 y 2014
Cambio en el empleo entre 2016 y 2015	Inspeccionadas	0,091	0,088	0,100	0,051
	Comparación	-0,168	-0,219	-0,190	-0,305
	Diferencia	0,259**	0,307**	0,290**	0,356**
Cambio en el empleo entre 2017 y 2015	Inspeccionadas	-0,571	-0,637	-0,317	-0,436
	Comparación	-0,736	-0,922	-0,578	-0,746
	Diferencia	0,166	0,285	0,261	0,310
# Empresas inspeccionadas en 2015		84.945	78.894	25.970	21.495
# Media trabajadores registrados		18,8	20,3	11,2	13,5
Sesgo medio antes del emparejamiento		13,0	11,3	13,3	8,1
Sesgo medio después del emparejamiento		1,4	0,9	1,4	0,8

Serie Documentos de Trabajo - Oficina de País de la OIT para la Argentina

Documento de trabajo N° 1

Dónde, cómo y por qué se redujo la informalidad laboral en Argentina durante el período 2003-2012

Fabio Bertranou, Luis Casanova y Marianela Sarabia. Julio de 2013.

Documento de trabajo N° 2

Informalidad, calidad del empleo y segmentación laboral en Argentina

Fabio Bertranou, Luis Casanova, Maribel Jiménez y Mónica Jiménez. Septiembre de 2013.

Documento de trabajo N° 3

Mecanismos de formulación e implementación de la política de empleo en Argentina

Fabio Bertranou. Octubre de 2013.

Documento de trabajo N° 4

Desempeño del Monotributo en la formalización del empleo y la ampliación de la protección social

Oscar Cetrángolo, Ariela Goldschmit, Juan Carlos Gómez Sabaíni y Dalmiro Morán.

Noviembre de 2013.

Documento de trabajo N° 5

Recibir y brindar cuidados en condiciones de equidad: desafíos de la protección social y las políticas de empleo en Argentina

Carina Lupica. Julio de 2014.

Documento de trabajo N° 6

Evaluación de impacto en la inserción laboral de los beneficiarios de los cursos sectoriales de formación profesional

Victoria Castillo, Moira Ohaco y Diego Schleser. Julio de 2014.

Documento de trabajo N° 7

Estrategias para la formalización del empleo rural. El caso del Convenio de Corresponsabilidad Gremial en el sector vitivinícola de Mendoza

Fabio Bertranou, Rodrigo González y Luis Casanova. Julio de 2014.

Documento de trabajo N° 8

El efecto de la negociación colectiva sobre la distribución de los ingresos laborales. Evidencia empírica para Argentina en los años dos mil

Luis Casanova y Javier Alejo. Enero de 2015.

Documento de trabajo N° 9

Instituciones laborales y políticas de protección social para la erradicación del trabajo infantil en Argentina

Fabio Bertranou, Luis Casanova, Alejandra Beccaria y Gustavo Ponce. Febrero de 2015.

Documento de trabajo N° 10

Inserción de las trabajadoras domésticas paraguayas a partir de las reformas laborales y migratorias en Argentina

Giuseppe M. Messina. Marzo de 2015.

Documento de trabajo N° 11

Asistencia escolar y participación laboral de los adolescentes en Argentina: el impacto de la Asignación Universal por Hijo

Maribel Jiménez y Mónica Jiménez. Julio de 2015.

Documento de trabajo N° 12

Calidad del empleo y cumplimiento del salario mínimo en Argentina

Luis Casanova, Maribel Jiménez y Mónica Jiménez. Septiembre de 2015.

Documento de trabajo N° 13

Servicios Públicos de Empleo en Argentina como pilar de apoyo a la política de empleo

Daniel Helbig, Roxana Mazzola y María García. Diciembre de 2015.

Documento de trabajo N° 14

Impacto del Programa de Profesionalización del Servicio en casas particulares sobre trabajadoras y trabajadores domésticos de origen nacional y migrante en Argentina

Ana Lis Rodríguez Nardelli. Diciembre de 2015.

Documento de trabajo N° 15

Trabajadoras domésticas y protección social en Argentina: avances y desafíos pendientes

Francisca Pereyra. Junio de 2017.

Documento de trabajo N° 16

Fortalecimiento de la inspección del trabajo en Santa Fe. Detección de los determinantes del trabajo no registrado y su regularización (2012-2015)

Martín Carné, Virginia Trevignani, Fernando Muruaga. Junio de 2017.

Documento de trabajo N° 17

Los Convenios de Corresponsabilidad Gremial (CCG). Estrategias para la formalización del empleo rural

Diciembre de 2017.

Documento de trabajo N° 18

Trayectorias hacia la formalización y el trabajo decente de los jóvenes en Argentina

Fabio Bertranou, Mónica Jiménez y Maribel Jiménez. Diciembre de 2017.

Documento de trabajo N° 19

Seguridad social para los trabajadores independientes en Argentina: diseño, cobertura y financiamiento

Pablo Casalí, Maribel Jiménez, Eduardo Lépore, Lucía Ortega, Mariana Álvarez. Enero de 2018.

Documento de trabajo N° 20

Tendencias legislativas en seguridad y salud en el trabajo con enfoque preventivo. Estudio comparado de la legislación internacional y algunos países seleccionados

Pablo Páramo Montero, Carmen Bueno Pareja. Febrero de 2018.

Documento de trabajo N° 21

Cambios tecnológicos, laborales y exigencias de formación profesional. Marco y dinámica institucional para el desarrollo de las habilidades colectivas

Pablo Bortz, Nicolás Moncaut, Verónica Robert, Marianela Sarabia y Darío Vázquez. Marzo de 2018.

Documento de trabajo N° 22

Tecnología, innovación y competencias ocupacionales en la sociedad del conocimiento

Ana Catalano. Mayo de 2018.

Documento de trabajo N° 23

Cambios tecnológicos y labores: Sus implicancias en el mercado de trabajo de Argentina

Mariela Molina, Natalia Benítez, Christoph Ernst. Mayo de 2018.

Serie disponible en:

<http://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/documentos-de-trabajo/lang--es/index.htm>

Se terminó de imprimir en Imprenta Dorrego
en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en junio de 2018.

