



Universidad de Buenos Aires  
Facultad de Ciencias Económicas  

---

Escuela de Estudios de Posgrado



# **Costos y beneficios fiscales relevantes para los empleadores en Argentina**

---

Trabajo Final

**ESPECIALIZACIÓN EN TRIBUTACIÓN**

María Eugenia Cianni

DNI: 33.442.541

## Introducción

Uno de los mayores problemas que padece este país está estrechamente vinculado al mercado laboral. Desempleo, idiosincrasia hacia la informalidad y falta de competitividad son algunos de los elementos característicos de nuestra economía en desarrollo. El entendimiento de estas cuestiones claves permitiría generar conciencia social y abarcar la problemática en forma integral.

En Argentina, los empleadores se encuentran sometidos a uno de los costos laborales más elevados de América Latina, llegando a representar un 36% aproximadamente de los salarios percibidos por los empleados. Es frecuente encontrar a los empleadores en grandes dificultades a la hora de cumplir con el pago de sus obligaciones tributarias, así como un gran porcentaje de trabajadores contratados informalmente.

Ante esta situación, en los últimos años se han establecido medidas que buscan aligerar la presión fiscal a la que se enfrentan los empleadores. Por ejemplo, en diciembre de 2017 se sancionó la ley 27430 de Reforma Tributaria que establece la posibilidad de deducir un mínimo no imponible de la base sobre la que se efectúa el cálculo de las contribuciones de seguridad social.

Si bien excede el alcance de este trabajo, no se puede dejar de mencionar que las dificultades que deben superar los empleadores no sólo se reducen a cuestiones estrictamente vinculadas al pago de sus obligaciones tributarias. Existen otras problemáticas que agobian a las empresas por la mayor carga regulatoria, entre las que se destacan el cumplimiento de distintas disposiciones establecidas por el Ministerio de Trabajo (por ejemplo, planilla horaria del personal y rúbrica de hojas móviles) así como la observancia de los requisitos determinados por las Aseguradoras de Riesgo de Trabajo (ART) de forma que éstas cubran las contingencias que pudieran ocasionarse. A su vez, se deben considerar tareas administrativas rutinarias tales como mantener legajos actualizados de personal o efectuar las certificaciones de servicio correspondientes al momento de la desvinculación.

Teniendo en cuenta la situación planteada, se puede advertir con claridad que ser empleador no es una tarea sencilla en Argentina.

Se buscará plantear cuál es la situación actual en Argentina respecto al mercado laboral así como las recomendaciones que la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) ha efectuado para mejorar la situación. A continuación, se plantearán los principales aspectos a ser considerados por el empleador con el fin de poder determinar de forma aproximada cuáles son sus costos laborales, los beneficios impositivos disponibles y los elementos principales del proyecto de blanqueo laboral para evaluar su aplicación.

En conclusión, a lo largo del trabajo se buscará que el empleador tanto actual como potencial cuente con las herramientas necesarias básicas que le permitan tomar decisiones acerca de la contratación de personal.

**Palabras clave:** Políticas de Mercado Laboral, Costos Laborales, Costo de Contratación de Personal, Mercado Laboral Informal

**Keywords:** Labor Market Policies, Labor Costs, Cost of Hiring, Informal Labor Market

## **Descripción de la situación actual en Argentina**

Argentina posee uno de los costos laborales más altos de la región. Esto se ve agravado por la gran crisis económica por la que está atravesando el país, lo que lleva a que aumente la tasa de despidos en el mercado laboral, así como que se vea incrementado cada vez más el trabajo informal.

Si bien se han tomado ciertas medidas para reducir las contribuciones de seguridad social que se detallarán a lo largo del trabajo, esto no es suficiente. Para analizar esta situación, es importante considerar la gran importancia que tienen los recursos vinculados a la seguridad social respecto a la recaudación: la Administración Federal de Ingresos Públicos (2017) ha informado que durante el año 2017 casi la tercera parte de su recaudación corresponde a los recursos de la Seguridad Social. Estos recursos incluyen: contribuciones de los empleadores, aportes de los empleados, ingresos de Autónomos, componente del monotributo correspondiente a la Seguridad Social, Obras Sociales, Riesgos del Trabajo y Seguro Colectivo de Vida. Lo recaudado durante el 2017 implicó un aumento promedio del 30.8% respecto del año anterior, siendo uno de los mayores factores el incremento de las remuneraciones. Sin embargo, la recaudación se vio afectada negativamente en gran medida por un mayor acogimiento de planes de facilidades de pago por parte de los contribuyentes en los últimos meses del año, así como por el aumento del tope mínimo para aplicar las retenciones de contribuciones de seguridad social para ciertas actividades como, por ejemplo, la industria de la construcción. De esto se puede advertir que el Estado sea, en cierta medida, reticente a disminuir la presión fiscal ejercida sobre el empleador en cuanto a los recursos de seguridad social debido a su gran participación sobre la recaudación total.

Teniendo en cuenta lo expresado anteriormente, es importante considerar lo planteado por Nuria Susmel (2017) en su publicación en la revista “Indicadores de coyuntura”:

Los altos costos laborales desalientan la demanda de trabajo y también la radicación de inversiones, en especial las que son de mano de obra intensivas. Esto, finalmente, dificulta la creación de empleo. Es importante, entonces, empezar a analizar vías de reducción de costos laborales. Esto requiere, entre otras reformas, una reformulación de los aportes a la seguridad social que, dado los

cambios en materia de políticas sociales en las últimas décadas, ya no financian prestaciones exclusivas para quienes contribuyan.

En julio de 2017, la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) efectuó un estudio económico multidimensional sobre Argentina. La OCDE considera que la informalidad laboral, que afecta aproximadamente a una tercera parte de los asalariados, es tanto causa como consecuencia de la alta carga fiscal. Por otro lado, agrega que la legislación para la protección del trabajo es demasiado rígida lo que lleva a que afecte al mercado laboral (según indicadores de la OCDE las regulaciones laborales son menos flexibles en Argentina que en otros países de América Latina y las del promedio de la OCDE).

Dentro de las recomendaciones efectuadas por esta organización vinculadas al tema tratado se encuentran:

- Introducir progresividad en las contribuciones a la seguridad social
- Reducir los aportes y contribuciones a la seguridad social de manera temporaria para trabajadores de bajos ingresos que se incorporen al sector formal
- Proteger a los trabajadores mediante seguros de desempleo y formación en vez de con una normativa laboral estricta
- Introducir procedimientos extrajudiciales para conflictos laborales
- Reforzar la formalización y el cumplimiento mediante más inspecciones laborales, en conjunto con otras medidas que refuercen los incentivos a la formalización mencionados.

## **Encuadramiento según convenios colectivos de trabajo y como Pymes**

Todo empleador debe prestar especial atención a dos aspectos fundamentales: cuál es el convenio colectivo de trabajo aplicable a su actividad y si puede encuadrarse como pequeña y mediana empresa (PYME). El primer aspecto le permitirá conocer de manera más detallada cuál es su costo laboral y cuál es la normativa específica que debe aplicar respecto a sus empleados, mientras que el segundo le permitirá acceder a ciertos beneficios impositivos.

### **Convenios colectivos de trabajo.**

A la hora de comenzar una sociedad o empresa unipersonal y contratar empleados, uno de los primeros pasos es determinar el convenio colectivo aplicable según el tipo de actividad que se desarrolle. En muchos casos, la elección es sencilla; por ejemplo, una sociedad de responsabilidad limitada (SRL), cuya actividad es la venta de artículos de librería, debe seleccionar como convenio colectivo el de comercio (SEC – Sindicato de Empleados de Comercio); o bien, una sociedad anónima (SA) que se dedica a la fabricación de calzado, debe aplicar el convenio colectivo de calzado (UTICRA – Unión de Trabajadores de la Industria del Calzado de la República Argentina). En otros casos puede ocurrir que una misma empresa deba aplicar más de un convenio colectivo según las actividades que desarrollen sus empleados. Por ejemplo, una empresa unipersonal que posee una panadería: en este caso puede ocurrir que algunos de sus empleados se encuentren encuadrados bajo el convenio colectivo de panaderos, mientras que otros estén bajo el convenio de pasteleros. O también puede darse un caso similar si una sociedad se dedica a la construcción: los obreros están encuadrados bajo el convenio colectivo de la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA), mientras que los empleados administrativos o capataces están bajo el convenio de la Unión de Empleados de la Construcción y Afines de la República Argentina (UECARA).

La aplicación del convenio colectivo de trabajo implica que el empleador debe acatar todas sus disposiciones. Generalmente los convenios cuentan con beneficios superiores para los empleados respecto a los reconocidos por la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20744). Por ejemplo, mientras que la ley establece que los empleados poseen dos días corridos de licencia paga para rendir un examen en la enseñanza media o universitaria,

con un máximo de diez días por año calendario<sup>1</sup>, el convenio colectivo de comercio dispone una licencia paga de veinte días como máximo por año para los estudiantes universitarios, pudiendo solicitar hasta un máximo de cuatro días por examen<sup>2</sup>. Esto no es optativo para el empleador: si el convenio colectivo establece normas más convenientes para el empleado que las que dispone la Ley de Contrato de Trabajo, tiene la obligación de aplicar las primeras.

Los convenios colectivos de trabajo generalmente incluyen distintos apartados, entre los que se destacan: ámbito de aplicación, categorías profesionales en las que deben incluirse los empleados, accidentes y enfermedades, licencias, embarazo y maternidad, horarios, provisión de ropa y útiles de trabajo, representación gremial, etc.

La aplicación de un determinado convenio implica que el empleador no solo deba tener en cuenta las disposiciones mencionadas anteriormente, sino también que deba pagar los aportes y contribuciones que establezca cada sindicato y aplicar para la liquidación de los sueldos las escalas salariales que se definan según el cierre de paritarias.

Otra cuestión que se debe tener en cuenta se vincula a la obra social. Cuando se contrata un empleado, le corresponde la obra social del convenio colectivo aplicable, salvo que éste previamente tenga ejercida la opción por otra obra social. Por lo tanto, si se aplica el convenio colectivo de trabajo de comercio, la obra social que le corresponde a los empleados es la Obra social de Empleados de Comercio (OSECAC). Ahora bien, desde el momento de inicio de la relación laboral, el empleado tiene la opción de cambio de la obra social, eligiendo una del listado de obras sociales sindicales; este cambio se efectiviza a partir del primer día del tercer mes de presentada la solicitud en la sede o delegación de la obra social elegida. La Superintendencia de Servicios de Salud informa acerca de cómo es el trámite y qué documentación es necesaria para efectuarlo<sup>3</sup>.

Es importante también considerar la situación vinculada a los empleados fuera de convenio colectivo. El trabajador fuera de convenio es aquel que presta servicios en relación de dependencia, pero que posee una categoría no contemplada en el convenio colectivo de trabajo aplicable y que posee una jerarquía superior. Generalmente se trata de aquellos empleados con altos y medios mandos. En estos casos es fundamental tener

---

<sup>1</sup> Ley 20.744, art. 158, inc. e

<sup>2</sup> Convención colectiva de trabajo nº 130/75 – Empleados de comercio; art. 86.

<sup>3</sup> Para más información al respecto acceder a [https://www.sssalud.gob.ar/?page=os\\_sind](https://www.sssalud.gob.ar/?page=os_sind)

en cuenta que no se esté efectuando un trato discriminatorio: muchas veces en las medianas empresas puede advertirse que aquellos empleados fuera de convenio perciben un salario similar o, incluso por debajo, de lo que percibe el personal encuadrado en el convenio. Esto puede ser consecuencia de que el empleador está obligado a aplicar los aumentos que surgen de las paritarias para los empleados convencionales, pero no debe cumplir con una obligación específica respecto a aquellos fuera de convenio.

Carla Lombardi (2011), en su artículo “Personal excluido del convenio colectivo. Consideraciones a tener en cuenta”, analiza cuáles son los principales puntos que el empleador debe examinar al momento de promover a un empleado a una categoría que se encuentra fuera del convenio colectivo aplicado por la empresa con el fin de evitar futuras problemáticas. Estos puntos son:

- 1) La nueva tarea que desempeñe el empleado no debe estar encuadrada dentro del convenio colectivo de trabajo.
- 2) Una manifestación por escrito del trabajador en la que esté claramente expresada su intención de desafiliarse del gremio al que pertenecía
- 3) El aumento de sueldos del personal excluido de convenio debe ser igual o mayor que el aumento que se aplica a los convencionales.

### **Categorización como PYME.**

Además del convenio colectivo de trabajo, otro aspecto fundamental es determinar si la sociedad o empresa unipersonal encuadra como PYME. El Ministerio de Producción es el que establece cuáles son las categorías de las PyMEs teniendo en cuenta la actividad declarada y los montos de las ventas totales anuales de cada empresa, respecto del promedio de los tres últimos ejercicios comerciales o años fiscales cerrados. La Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) cuenta con un portal PyME en el que brinda información<sup>4</sup>. Por ejemplo, especifica que no pueden registrarse como PyMEs aquellas sociedades que realicen alguna de las siguientes actividades:

---

<sup>4</sup> Para consultar el Portal PyME acceder a <https://pymes.afip.gob.ar>



- Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria
- Servicios de hogares privados que contraten servicio doméstico
- Servicios de organizaciones y órganos extra territoriales
- Servicios relacionados con juegos de azar y apuestas
- Empresas que tengan como actividad “Servicio de seguros” o “Prestación de servicios inmobiliarios” si sus activos financieros superan los \$100.000.000.

Para poder registrarse como PyME es necesario seguir los siguientes pasos:

- 1) Ingresar a la página de AFIP con CUIT y clave fiscal
- 2) Seleccionar el servicio “PYMES Solicitud de Categorización y/o Beneficios”. Si no aparece, se le debe dar de alta a través del “Administrador de Relaciones de Clave Fiscal”
- 3) Detallar a qué actividad corresponden las ventas totales anuales que aparecen en pantalla, de las que están excluidas el IVA, impuestos internos y el 75% del monto de las exportaciones.
- 4) Presentar la declaración jurada.

Una vez presentada la declaración jurada, se obtiene un formulario con un número de transacción. Aproximadamente dentro de las 24 horas siguientes a la respectiva presentación, se puede ingresar al sitio web <http://certificadopyme.produccion.gob.ar/>, desde donde se obtiene el Certificado PYME para lo cual se debe completar la clave única de identificación tributaria (CUIT) de la sociedad que solicita la categorización y el número de transacción mencionado anteriormente. También se recibe una notificación en el Domicilio Fiscal Electrónico. La vigencia del certificado obtenido corresponde al último día del cuarto mes posterior al cierre de ejercicio fiscal; para renovarlo, es necesario efectuar la recategorización de la empresa.

La importancia de que las empresas se categoricen como PYME radica en los beneficios con los que cuentan como, por ejemplo, el pago a 90 días del IVA declarado mensualmente o la posibilidad de utilizar el impuesto al cheque pagado para compensar el pago de ganancias o bien, obtener beneficios respecto al pago de las contribuciones de seguridad social, entre otros.

## **Costos laborales**

Los costos laborales constituyen uno de los principales aspectos a considerar al momento de decidir si formar una sociedad o empresas unipersonal o no. A continuación, se detallarán cuáles son los principales costos para el empleador y cuáles son las bases imponibles mínimas que establece la legislación.

### **Descripción de los principales costos.**

El hecho de tener personal contratado implica para el empleador un gran costo que debe poder identificar claramente para poder tomar decisiones adecuadas. Para eso, debe conocer cuáles son las contribuciones que están a su cargo, así como cuál es el sueldo bruto que le paga a sus empleados (sueldo sin considerar las retenciones a cargo del trabajador).

Los organismos a los que se les debe destinar los fondos tanto a cargo del empleador como del trabajador son aquellos vinculados a la seguridad social, obra social, aseguradora de riesgos de trabajo (ART), seguro de vida y sindicato.

Estos aportes y contribuciones se calculan sobre los sueldos brutos percibidos por los empleados. Hasta hace unos meses atrás, muchas veces los acuerdos salariales de los convenios colectivos de trabajo establecían sumas no remunerativas sobre las que, a pesar de tener tal carácter, se debía pagar sobre ellas tanto aportes como contribuciones de obra social y/o sindicato. Estas sumas también debían pagar ART. En julio de 2018 se publicó en el Boletín Oficial el decreto 633/2018 que estableció que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social no homologará aquellos convenios colectivos de trabajo y / o acuerdos con similares efectos que contengan sumas o conceptos de naturaleza salarial sobre los que las partes acuerden otorgarle carácter no remunerativo. Se exceptúan de esta medida los beneficios sociales otorgados por el empleador (por ejemplo, reintegros de gastos médicos o ropa de trabajo), viáticos, las compensaciones por suspensiones por falta de trabajo no atribuible al empleador, así como las situaciones encuadradas en el Procedimiento Preventivo de Crisis. Según Julián de Diego (2018), el fin del legislador a través de esta medida es aumentar la recaudación al prohibir que las prestaciones originadas en la negociación de los convenios colectivos se repitan.

El costo laboral que implica un empleado se calcula de la siguiente manera:

Costo laboral = sueldo bruto + contribuciones a cargo del empleador

O lo que es lo mismo,

Costo laboral = sueldo neto + contribuciones a cargo del empleador + aportes a cargo del trabajador.

Muchas veces, los empleadores prefieren analizar la última forma de cálculo para conocer cuánto es lo que debe pagar efectivamente al trabajador y cuánto es lo que debe ingresar a los distintos organismos<sup>5</sup>.

Para una mejor comprensión, se mostrará a través de un ejemplo cómo es la liquidación de un sueldo típico de un empleado de comercio y se detallará cuál es el costo que representa para el empleador. Los porcentajes vinculados a los sindicatos varían según lo que establezca cada convenio colectivo de trabajo, de la misma manera que cambia el porcentaje de la ART según el contrato que tenga cada empresa. Los adicionales, antigüedad, vacaciones, etc. también dependen de lo que establezca cada convenio.

Consideraciones a tener en cuenta para la liquidación de sueldos y cálculo de los costos:

- El convenio colectivo de comercio establece:
  - 1) la antigüedad equivale al 1% del sueldo bruto por cada año trabajado
  - 2) el presentismo equivale al 8.33% del sueldo bruto
  - 3) a aquellos empleados que tengan como obra social OSECAC, se les debe descontar \$100 como aporte adicional.
  - 4) los empleados deben efectuar un aporte del 2% sobre el sueldo bruto con destino al sindicato y de un 0.50% sobre este sueldo para la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (Faecys)
  - 5) los empleadores deben efectuar una contribución para el Instituto Argentino de Capacitación Profesional y Tecnológica para el Comercio (INACAP) que equivale al 0.50% del sueldo básico correspondiente a la categoría maestranza A por cada empleado en nómina.

---

<sup>5</sup> Se debe tener en cuenta que el empleador es el que tiene a su cargo la obligación de retenerle al empleado todos los conceptos que establezca la normativa y de ingresarlos a los organismos correspondientes

6) los empleadores deben efectuar una contribución del 3.5% sobre el sueldo bruto hacia La Estrella Compañía de Seguros de Retiro.

- El empleador en concepto de ART debe pagar la alícuota que establezca el contrato respectivo sobre la masa salarial declarada más \$0.60 por cada empleado.
- El empleador debe pagar en concepto de Seguro de Vida Obligatorio \$11.28 por cada empleado.

### **Ejemplo**

Empleado: Juan Manuel Rodriguez

Convenio Colectivo: Comercio

Antigüedad: 2 años

Categoría: Vendedor B

Jornada: Completa

Inasistencias: Ninguna

% ART contratada: 1.815%

Obra social: OSECAC

Sueldo básico maestranza A: \$23.633,57 (para calcular la contribución al INACAP)

Sueldo básico vendedor B: \$24659,57

## RECIBO DE SUELDO

**JUAN MANUEL  
RODRIGUEZ**

CONCEPTO	HABERES	DESCUENTOS	NETO
Sueldo básico	24.659,57		
Antigüedad	493,19		
Presentismo	2.095,23		
Jubilación 11%		2.997,28	
Anssal 0,45%		122,62	
Obra social 2,55%		694,82	
Ley 19.032 3%		817,44	
Sindicato 2%		544,96	
Faecys 0,50%		136,24	
Aporte adicional obra social		100,00	
<b>TOTALES</b>	<b>27.247,99</b>	<b>5.413,36</b>	<b>21.834,63</b>

## DETALLE CONTRIBUCIONES PATRONALES

Jubilación 10,47%	2.852,86
Subsidios familiares 4,57%	1.245,23
Fondo Nac. de Empleo 0,92%	250,68
Ley 19.032 INSSJP 1,54%	419,62
Anssal 0,90%	245,23
Obra social 5,10%	1.389,65
ART monto fijo	0,60
ART 1,815%	494,55
Seguro de vida obligatorio	11,28
INACAP	118,17
La Estrella 3,5%	953,68
<b>TOTAL</b>	<b>7.981,56</b>

Siguiendo este ejemplo, el costo de un empleado bajo las condiciones descriptas anteriormente sería:

Costo laboral = sueldo bruto + contribuciones a cargo del empleador

Costo laboral = \$27.247,99 + \$7.981,56 = \$35.229,55

O lo que es lo mismo:

Costo laboral = sueldo neto + aportes a cargo del trabajador + contribuciones a cargo del empleador

Costo laboral = \$21.834,63 + \$5.413,36 + \$7.981,56

Costo laboral = \$35.229,55

Se puede advertir que las cargas fiscales para el empleador equivalen aproximadamente un 36.55 % de los sueldos percibidos por los trabajadores:

$\$7.981,56 / \$21.834,63 = 36.55\%$

### **Alícuotas.**

Hasta antes de la Reforma Tributaria, el decreto 814/2001 establecía que los empleadores encuadrados en el artículo 2, inciso a, debían ingresar un 21% sobre las remuneraciones como contribuciones con destino a la seguridad social, mientras que los empleadores encuadrados en el artículo 2, inciso b, debían ingresar un 17%. Esto implicaba que la alícuota general era del 17% mientras que los empleadores cuya actividad principal era el comercio o prestación de servicios debían aplicar la alícuota del 21% cuando sus ventas anuales superaran un determinado monto (empleadores que por su facturación no encuadraban como PYMES).

La ley 27430 modifica el artículo 2 del decreto y establece para los empleadores del sector privado una alícuota única del 19,5% respecto a las contribuciones patronales con destino a los subsistemas del Sistema Único de Seguridad Social a partir del 1 de enero de 2022. Para las contribuciones patronales que se devenguen hasta el 1 de enero de 2022, se mantienen alícuotas diferenciales hasta llegar a la alícuota única.

<b>Empleador</b>	<b>Hasta 31/12/2019</b>	<b>Hasta 31/12/2020</b>	<b>Hasta 31/12/2021</b>	<b>A partir 01/01/2022</b>
Art. 2, inc. a	20.40%	20.10%	19.80%	19.50%
Art. 2, inc. b	18.00%	18.50%	19.00%	19.50%

### **Bases imponibles mínimas.**

Otro aspecto fundamental que se debe considerar para determinar los costos laborales se vincula a las bases imponibles mínimas. Es decir, incluso en casos en los que el sueldo bruto del trabajador sea menor, por ejemplo, por inasistencias, la base sobre la cual se calculan determinados aportes o contribuciones no puede ser menor a lo que determinen las distintas normativas.

La Resolución de Anses N° 128/2018 establece que la base imponible mínima para el cálculo de los aportes y contribuciones correspondientes al (Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) es de \$3004.25 a partir de septiembre 2018.

Por otro lado, también es importante resaltar que, respecto de la obra social, los aportes y contribuciones que se ingresan deben ser completos. Esto implica que si se da una situación en la que un empleado trabaje media jornada en la empresa, los aportes y contribuciones correspondientes a la obra social deben ser calculados como si trabajara jornada completa. Esto hace que, en comparación, tener un empleado a medio tiempo o en un porcentaje inferior, sea más costoso que tener un empleado a jornada completa.

El artículo 92 TER de la ley 20744, sustituido por la ley 26474, establece que el contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado tiempo, que resulta ser inferior a las dos terceras (2/3) partes de la jornada habitual de la actividad. Agrega que en este caso los aportes y contribuciones para la obra social serán los que correspondan a un trabajador de tiempo completo de la misma categoría en la que se desempeña.

Muchas veces los sindicatos reclaman que la base imponible para el cálculo de los aportes y contribuciones correspondientes también sean realizados en base al sueldo de un empleado jornada completa y no sobre el sueldo real en el caso de trabajar a tiempo parcial. Uno de los casos más típicos es el del Sindicato de Empleados de Comercio (SEC).

## **Medidas destinadas a fomentar la contratación de personal**

Con el fin de fomentar la contratación de personal y alivianar la carga fiscal de los empleadores, se han establecido distintas medidas como, por ejemplo, la implementación de un mínimo no imponible respecto a las contribuciones a la seguridad social. Algunas de las medidas que se detallarán están vigentes actualmente, pero solo para aquellos empleadores que ya las venían aplicando desde el año 2017 y solo podrán seguir beneficiándose de ellas hasta una fecha límite (31 de diciembre de 2021). Esto implica que los empleadores potenciales no tendrán acceso a muchas de estas medidas.



## **Reducción de las contribuciones de seguridad social: mínimo no imponible**

La ley 27430 de reforma tributaria incluye la creación de un mínimo no imponible de \$12.000 el cual se debe detraer de la base imponible destinada a las contribuciones patronales sobre la masa salarial con destino a los subsistemas del Sistema Único de Seguridad Social.

Gustavo Segu (2018) resume en su artículo cuáles son las claves para la aplicación del mínimo no imponible:

- 1) El mínimo no imponible se detrae de la base mensualmente y por cada trabajador
- 2) La implementación del mínimo no imponible de \$12.000 es gradual
- 3) Este importe se podrá detraer cualquiera sea la modalidad de contratación, ya sea de las establecidas por la ley de contrato de trabajo o de las dispuestas por el régimen nacional de trabajo agrario.
- 4) Para los contratos a tiempo parcial, el mínimo no imponible será proporcional al tiempo trabajado, considerando la jornada habitual de la actividad.
- 5) Para el caso en el que el empleado trabaje una fracción del mes y no el mes completo, el mínimo no imponible también deberá proporcionarse.
- 6) El mínimo no imponible podrá detraerse de la cuota del sueldo anual complementario (SAC) en un 50%
- 7) Para el caso de liquidaciones proporcionales del SAC, la detracción deberá proporcionarse de acuerdo con el tiempo por el que corresponda su pago.
- 8) La detracción del mínimo no imponible en ningún caso podrá arrojar una base imponible inferior al tope mínimo para el cálculo de los aportes y contribuciones al SIPA (\$3.004,25 a partir de septiembre de 2018)

A continuación, se detallará la evolución del mínimo no imponible a partir de 2018 hasta su aplicación completa a partir del año 2022. La ley faculta al Poder Ejecutivo para que pueda incrementar los porcentajes de cómputo del mínimo no imponible, de tal manera que se acelere la aplicación del beneficio. Por otro lado, es importante destacar que el mínimo no imponible se irá actualizando en base a las variaciones del Índice de Precios al Consumidor (IPC) a partir de enero 2019.

<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
2.400,00	4.800,00	7.200,00	9.600,00	12.000,00

Como consecuencia de la difícil situación financiera por la que están atravesando los sectores textiles, de confección, de calzado y de marroquinería, el decreto 1067/2018 ha establecido que los empleadores de estos sectores podrán detraer directamente de las remuneraciones el 100% del mínimo no imponible previsto para el año 2022, es decir, podrán detraer \$12000 de las remuneraciones de su personal. Esta medida tiene efectos para las contribuciones patronales devengadas desde el 1 de noviembre de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2019. Para gozar de este beneficio, los empleadores deberán acreditar la cantidad de trabajadores afectados a tareas vinculadas a las actividades incluidas en el anexo del decreto (como, por ejemplo, fabricación de partes de calzado o fabricación de tejidos de punto) tal como lo establezca el Ministerio de Producción y Trabajo.

## **Cómputo de los aportes patronales como crédito fiscal para el IVA**

### **Requisitos a cumplir para el cómputo.**

El decreto 814/01 establece el cómputo como crédito fiscal del Impuesto al Valor Agregado del monto que resulta de aplicar sobre la base imponible de las contribuciones patronales con destino a los subsistemas de la Seguridad Social los puntos porcentuales indicados en el anexo del propio decreto, siempre y cuando las contribuciones patronales sean efectivamente abonadas. Los puntos porcentuales varían según cada provincia. A partir del año 2003, este beneficio fue eliminado para aquellas empresas ubicadas en Ciudad Autónoma de Buenos Aires y en el Gran Buenos Aires.

Esta medida es reglamentada por la Resolución General 1069/2001 que determina que el monto resultante de aplicar los porcentajes mencionados con anterioridad podrá ser imputado en la declaración jurada del Impuesto al Valor Agregado del mismo período devengado en el caso en que las contribuciones patronales sean abonadas con anterioridad a la fecha de vencimiento de dicha declaración jurada. En el caso en que las contribuciones patronales sean pagadas en una fecha posterior, el cómputo como crédito fiscal podrá realizarse en la declaración jurada del período fiscal en que se hubiera efectuado dicho pago. Finalmente, la resolución agrega que, si los aportes patronales no son abonados en su totalidad, sólo podrá imputarse como crédito fiscal la porción exclusivamente pagada.

Ahora bien, la ley 27430 de Reforma Tributaria establece la derogación del anexo 1 del decreto 814/01 que indica los puntos porcentuales a aplicar para el cómputo del crédito fiscal y, a su vez, dispone nuevos porcentajes que podrán ser aplicados desde la entrada en vigencia de la ley hasta el 31 de diciembre de 2021, inclusive. A partir del año 2022, en todos los casos la alícuota es 0%; por lo tanto, a partir del 1 de enero de 2022, ya no podrá efectuarse el cómputo como crédito fiscal.

A continuación, se detallarán los puntos porcentuales a ser aplicados dispuestos por la ley 27430:

Código zonal	Jurisdicción	Puntos porcentuales de reconocimiento de I.V.A.				
		2018	2019	2020	2021	2022
1	Ciudad Autónoma de Buenos Aires	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
2	Gran Buenos Aires	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
3	Tercer Cinturón del G.B.A.	0,85%	0,65%	0,45%	0,20%	0,00%
4	Resto de Buenos Aires	1,90%	1,45%	0,95%	0,50%	0,00%
5	Buenos Aires – Patagones	2,95%	2,20%	1,50%	0,75%	0,00%
6	Buenos Aires – Carmen de Patagones	4,00%	3,00%	2,00%	1,00%	0,00%
7	Córdoba – Cruz del Eje	5,05%	3,80%	2,55%	1,25%	0,00%
8	Buenos Aires – Villarino	2,95%	2,20%	1,50%	0,75%	0,00%
9	Gran Catamarca	7,60%	5,70%	3,80%	1,90%	0,00%
10	Resto de Catamarca	8,65%	6,50%	4,30%	2,15%	0,00%
11	Ciudad de Corrientes	9,70%	7,30%	4,85%	2,45%	0,00%
12	Formosa – Ciudad de Formosa	10,75%	8,05%	5,40%	2,70%	0,00%
13	Córdoba – Sobremonte	7,60%	5,70%	3,80%	1,90%	0,00%
14	Resto de Chaco	11,80%	8,85%	5,90%	2,95%	0,00%
15	Córdoba – Río Seco	7,60%	5,70%	3,80%	1,90%	0,00%
16	Córdoba – Tulumba	7,60%	5,70%	3,80%	1,90%	0,00%
17	Córdoba – Minas	5,05%	3,80%	2,55%	1,25%	0,00%
18	Córdoba – Pocho	5,05%	3,80%	2,55%	1,25%	0,00%
19	Córdoba – San Alberto	5,05%	3,80%	2,55%	1,25%	0,00%
20	Córdoba – San Javier	5,05%	3,80%	2,55%	1,25%	0,00%
21	Gran Córdoba	1,90%	1,45%	0,95%	0,50%	0,00%
22	Resto de Córdoba	2,95%	2,20%	1,50%	0,75%	0,00%
23	Corrientes – Esquina	7,60%	5,70%	3,80%	1,90%	0,00%
24	Corrientes – Sauce	7,60%	5,70%	3,80%	1,90%	0,00%
25	Corrientes – Curuzú Cuatiá	7,60%	5,70%	3,80%	1,90%	0,00%
26	Corrientes – Monte Caseros	7,60%	5,70%	3,80%	1,90%	0,00%
27	Resto de Corrientes	9,70%	7,30%	4,85%	2,45%	0,00%
28	Gran Resistencia	9,70%	7,30%	4,85%	2,45%	0,00%
29	Chubut – Rawson Trelew	7,60%	5,70%	3,80%	1,90%	0,00%
30	Resto de Chubut	8,65%	6,50%	4,30%	2,15%	0,00%
31	Entre Ríos – Federación	7,60%	5,70%	3,80%	1,90%	0,00%
32	Entre Ríos – Feliciano	7,60%	5,70%	3,80%	1,90%	0,00%
33	Entre Ríos – Paraná	2,95%	2,20%	1,50%	0,75%	0,00%
34	Resto de Entre Ríos	4,00%	3,00%	2,00%	1,00%	0,00%
35	Jujuy – Ciudad de Jujuy	9,70%	7,30%	4,85%	2,45%	0,00%
36	Resto de Jujuy	10,75%	8,05%	5,40%	2,70%	0,00%
37	La Pampa – Chicalco	5,05%	3,80%	2,55%	1,25%	0,00%
38	La Pampa – Chalileo	5,05%	3,80%	2,55%	1,25%	0,00%
39	La Pampa – Puelén	5,05%	3,80%	2,55%	1,25%	0,00%
40	La Pampa – Limay Mauhida	5,05%	3,80%	2,55%	1,25%	0,00%
41	La Pampa – Curacó	5,05%	3,80%	2,55%	1,25%	0,00%
42	La Pampa – Lihuel Calel	5,05%	3,80%	2,55%	1,25%	0,00%
43	La Pampa – Santa Rosa y Toay	2,95%	2,20%	1,50%	0,75%	0,00%
44	Resto de La Pampa	4,00%	3,00%	2,00%	1,00%	0,00%
45	Ciudad de La Rioja	7,60%	5,70%	3,80%	1,90%	0,00%
46	Resto de La Rioja	8,65%	6,50%	4,30%	2,15%	0,00%
47	Gran Mendoza	4,00%	3,00%	2,00%	1,00%	0,00%
48	Resto de Mendoza	5,05%	3,80%	2,55%	1,25%	0,00%

49	Misiones – Posadas	9,70%	7,30%	4,85%	2,45%	0,00%
50	Resto de Misiones	10,75%	8,05%	5,40%	2,70%	0,00%
51	Ciudad Neuquén/Plottier	4,00%	3,00%	2,00%	1,00%	0,00%
52	Neuquén – Centenario	4,00%	3,00%	2,00%	1,00%	0,00%
53	Neuquén – Cutralcó	8,65%	6,50%	4,30%	2,15%	0,00%
54	Neuquén – Plaza Huinul	8,65%	6,50%	4,30%	2,15%	0,00%
55	Resto de Neuquén	5,05%	3,80%	2,55%	1,25%	0,00%
56	Río Negro sur hasta Paralelo 42	8,65%	6,50%	4,30%	2,15%	0,00%
57	Río Negro – Viedma	4,00%	3,00%	2,00%	1,00%	0,00%
58	Río Negro – Alto Valle	4,00%	3,00%	2,00%	1,00%	0,00%
59	Resto de Río Negro	5,05%	3,80%	2,55%	1,25%	0,00%
60	Gran Salta	9,70%	7,30%	4,85%	2,45%	0,00%
61	Resto de Salta	10,75%	8,05%	5,40%	2,70%	0,00%
62	Gran San Juan	5,05%	3,80%	2,55%	1,25%	0,00%
63	Resto de San Juan	7,60%	5,70%	3,80%	1,90%	0,00%
64	Ciudad de San Luis	4,00%	3,00%	2,00%	1,00%	0,00%
65	Resto de San Luis	5,05%	3,80%	2,55%	1,25%	0,00%
66	Santa Cruz – Caleta Olivia	8,65%	6,50%	4,30%	2,15%	0,00%
67	Santa Cruz – Río Gallegos	8,65%	6,50%	4,30%	2,15%	0,00%
68	Resto de Santa Cruz	9,70%	7,30%	4,85%	2,45%	0,00%
69	Santa Fe – General Obligado	7,60%	5,70%	3,80%	1,90%	0,00%
70	Santa Fe – San Javier	7,60%	5,70%	3,80%	1,90%	0,00%
71	Santa Fe y Santo Tomé	2,95%	2,20%	1,50%	0,75%	0,00%
72	Santa Fe – 9 de Julio	7,60%	5,70%	3,80%	1,90%	0,00%
73	Santa Fe – Vera	7,60%	5,70%	3,80%	1,90%	0,00%
74	Resto de Santa Fe	2,95%	2,20%	1,50%	0,75%	0,00%
75	Ciudad de Santiago del Estero y La Banda	10,75%	8,05%	5,40%	2,70%	0,00%
76	Santiago del Estero – Ojo de Agua	7,60%	5,70%	3,80%	1,90%	0,00%
77	Santiago del Estero – Quebrachos	7,60%	5,70%	3,80%	1,90%	0,00%
78	Santiago del Estero – Rivadavia	7,60%	5,70%	3,80%	1,90%	0,00%
79	Tierra del Fuego – Río Grande	8,65%	6,50%	4,30%	2,15%	0,00%
80	Tierra del Fuego – Ushuaia	8,65%	6,50%	4,30%	2,15%	0,00%
81	Resto de Tierra del Fuego	9,70%	7,30%	4,85%	2,45%	0,00%
82	Gran Tucumán	7,60%	5,70%	3,80%	1,90%	0,00%
83	Resto de Tucumán	8,65%	6,50%	4,30%	2,15%	0,00%

Es importante considerar lo planteado por Mauricio Benchoff (2018) respecto a que la normativa no dispone ningún tipo de condicionamiento en cuanto al cómputo del crédito fiscal en el caso en que se contara con algún tipo de reducción en la base imponible de las contribuciones patronales como consecuencia de alguno de los beneficios vigentes. Por lo tanto, si la base imponible de las contribuciones a la seguridad social se viera reducida por el mínimo no imponible, sobre esa diferencia debería aplicarse el porcentaje correspondiente para el cómputo del crédito fiscal. De igual manera, si por aplicación del beneficio del artículo 24 de la ley 26940, el empleador no debiera ingresar contribuciones a la seguridad social por los primeros doce meses, igualmente podría aplicar el porcentaje indicado en la normativa sobre esa base imponible para imputarlo como crédito fiscal.

### **Controversias acerca del momento de su cómputo.**

Tal como se mencionó anteriormente, la Resolución General 1069 establece que en el caso en que los aportes patronales sean abonados en una fecha posterior a la de su vencimiento, el cómputo como crédito fiscal podrá efectuarse en la declaración jurada del Impuesto al Valor Agregado del período fiscal en el que se realizó dicho pago. En otros términos, se deduce que la normativa permite el cómputo como crédito fiscal en forma retroactiva.

Sin embargo, Juan Pablo Manzur (2012) resalta que la postura del fisco es contraria a lo dispuesto por la propia resolución según lo que surge de la consulta realizada por los contribuyentes en el ámbito “ABC – Consultas y Respuestas Frecuentes sobre Normativa, Aplicativos y Sistemas” en el sitio web de la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP):

***Pregunta: Una empresa que nunca consideró como crédito fiscal en el Impuesto al Valor Agregado el cómputo de las contribuciones patronales que autoriza el decreto n° 814/2001, ¿puede computarlas en la próxima declaración jurada de ese impuesto?***

*El mencionado cómputo es improcedente ya que los porcentajes que corresponden sobre las remuneraciones relativas al mes de devengamiento de las respectivas contribuciones patronales se deben imputar como crédito fiscal del impuesto al valor agregado del*

*mismo período mensual devengado, en la medida en que fueran ingresadas hasta la fecha de vencimiento fijada para la presentación de la declaración jurada del mencionado impuesto.*

*Fuente: Art. 4 Res. Gral. 1069/2001. ID 646417, 31/10/2005*

Manzur sostiene que la respuesta de la AFIP se opone claramente a lo dispuesto por la resolución general 1069/2001; es decir, básicamente la AFIP responde lo contrario a lo que establece la propia resolución. Además, también hace referencia al Dictamen n° 32/1996 de la Dirección de Asesoría Técnica que habilita el cómputo diferido de créditos fiscales sobre la base de que esto no provoca un perjuicio fiscal sino que, por el contrario, implica un adelantamiento de la tributación. Sobre la base de estos argumentos, el autor considera que es procedente el cómputo del crédito fiscal según lo establecido por el Decreto n° 814/2001 en períodos posteriores a su devengamiento, siempre y cuando se tenga en cuenta el límite temporal de su prescripción como crédito fiscal (cinco años).

## **Régimen permanente de contribuciones a la Seguridad Social para microempleadores**

La ley 26940, en su capítulo I, establece un régimen permanente de contribuciones a la Seguridad Social para microempleadores. Bajo este régimen, el empleador cuenta con una reducción respecto a las contribuciones con destino a los subsistemas de seguridad social (Sistema Integrado Previsional Argentino, Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados, Fondo Nacional de Empleo, Régimen Nacional de Asignaciones Familiares y Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios). Los beneficios de este régimen son:

- Por cada uno de los trabajadores contratados por tiempo indeterminado a jornada completa, el empleador cuenta con una reducción del 50% de las contribuciones patronales con destino a la seguridad social
- Por cada uno de los trabajadores contratados por tiempo indeterminado a tiempo parcial, el empleador cuenta con una reducción del 25% de las contribuciones patronales con destino a la seguridad social.

Tienen acceso a este régimen las personas de existencia visible, las sociedades de hecho y las sociedades de responsabilidad limitada que tengan hasta cinco trabajadores, siempre y cuando la facturación anual no supere los importes establecidos por la reglamentación (\$2400000). El empleador podrá seguir aplicando este régimen si incrementa su nómina hasta siete empleados, pero a partir del trabajador número seis deberá ingresar las contribuciones dispuestas por el régimen general.

Otro aspecto importante a considerar es que en el caso de que ciertos empleadores produzcan bajas del personal con el fin de poder encuadrarse dentro de este régimen, quedarán excluidos por el término de doce meses, contados a partir del último despido. No se incluyen dentro de este supuesto las bajas que tengan origen en renuncia, jubilación o incapacidad permanente, o las producidas durante el período de prueba.

Teniendo en cuenta lo anteriormente planteado, es interesante analizar el punto de vista de Eric Rosenberg (2015). El autor plantea que la norma aplica un tratamiento desigual



para sujetos que están en igualdad de condiciones. Mientras que los sujetos que ya tienen seis o siete empleados al momento de la entrada en vigencia de la ley (1 de agosto de 2014), nunca podrán acceder al beneficio de la reducción de los aportes patronales si mantienen a su personal, los empleadores que cuenten con cinco trabajadores a esa fecha, podrán gozar de los beneficios incluso cuando luego aumenten su nómina hasta siete empleados. Rosenberg agrega entonces:

Esto quiere decir que los sujetos con 6 o 7 empleados tienen como única chance para acceder a la reducción, aunque sea con un diferimiento de un año, despedir al 6 y 7 trabajador (o tener la “fortuna” de que se produzca el distracto por otras causales). De lo contrario, según la AFIP, no accederán nunca al beneficio.

La ley 27430, que dispone el mínimo no imponible ya mencionado anteriormente en el trabajo, deroga este régimen permanente para microempleadores. Por lo tanto, aquellos empleadores que contrataron personal a partir del 1 de enero de 2018 o que en el futuro contraten, no podrán aplicar estos beneficios. Sin embargo, las relaciones laborales vigentes al 31 de diciembre de 2017 sí pueden seguir gozando de esta disposición hasta el 31 de diciembre de 2021, si han ejercido la opción.

## **Régimen de promoción de la contratación de trabajo registrado**

La ley 26940 también establece un régimen de promoción de la contratación de trabajo registrado. José Sirena (2014) detalla cuáles son los principales puntos de este régimen:

- Los empleadores del sector privado que registren incorporaciones a tiempo indeterminado a partir del período base fijado por el Poder Ejecutivo Nacional podrán gozar de una reducción en las contribuciones con destino a la Seguridad Social hasta un plazo máximo de veinticuatro (24) meses por cada nuevo ingreso de personal, siempre y cuando esto implique un incremento en la nómina de personal respecto del período antes indicado.
- Los empleadores que tengan hasta quince (15) trabajadores, durante los primeros doce (12) meses, por cada nuevo ingreso no deberán ingresar contribuciones a la Seguridad Social y durante los segundos doce (12) meses, deberán ingresar el 25% de las contribuciones mencionadas.
- Los empleadores que tengan de dieciséis (16) hasta ochenta (80) trabajadores, por cada nuevo dependiente deberán ingresar el 50% de las contribuciones con destino a la Seguridad Social.

Sirena también expone cuáles son las causales de exclusión de este régimen:

- 1) La reincorporación de un empleado por el mismo empleador dentro de los doce meses, contados a partir de la fecha de su desvinculación, cualquiera fuera la causal.
- 2) La contratación de un nuevo dependiente dentro de los doce meses contados a partir de la extinción incausada de la relación laboral de un trabajador que haya estado comprendido en el Régimen General de la Seguridad Social.
- 3) El uso abusivo del beneficio
- 4) La inclusión del empleador en el Registro público de empleadores con sanciones laborales (REPSAL)
- 5) La incorporación de personal en exceso del límite establecido de ochenta empleados.

Tal como lo mencionado respecto al Régimen para Microempleadores, la ley 27430 deroga este régimen de promoción de la contratación de trabajo registrado. Sin embargo, aquellas relaciones laborales vigentes al 31 de diciembre de 2017 podrán optar por mantener este beneficio hasta el 31 de diciembre de 2021 o hasta la finalización del plazo estipulado en el régimen, en cambio de elegir la aplicación del mínimo no imponible.

## **Procedimiento de opción**

A partir de la entrada en vigencia de la ley 27430, se dispuso que los empleadores podían optar entre mantener los beneficios de alguna de las medidas establecidas por la ley 26940 o bien, aplicar el nuevo mínimo no imponible dispuesto por la Reforma Tributaria.

El contador Marcos Felice (2018) en su blog explica cuáles son los puntos principales a tener en cuenta respecto a esta opción:

- La opción rige para los empleadores que tengan registrados trabajadores bajo alguno de los regímenes de la ley 26940 con fecha anterior al 31 de diciembre de 2017.
- Si se elige mantener los beneficios de la ley 26940, la opción puede luego ser modificada por el empleador. En cambio, si el empleador opta por aplicar el mínimo no imponible de la ley 27430, esta opción es definitiva, es decir, no puede gozar nuevamente de los beneficios de la ley 26940.
- Las altas a partir del 1 de enero de 2018 no pueden optar por los beneficios de la ley 26940.
- En el caso de haber optado por mantener los beneficios de la ley 26940, estos podrán ser utilizados hasta el 31 de diciembre de 2021 o hasta la finalización del plazo estipulado de acuerdo con el régimen al que se ha adherido. Una vez finalizado el plazo, se podrá comenzar a aplicar el mínimo no imponible de la ley 27430.

## **Blanqueo laboral**

Los altos costos laborales y la grave situación de crisis por la que está atravesando el país influyen en gran medida respecto al trabajo no registrado. Éste es uno de los problemas más preocupantes del mercado laboral y que, cada vez, se va profundizando más. Como consecuencia de esta situación, se ha presentado el proyecto de regularización contra el empleo no registrado conocido como proyecto de blanqueo laboral.

## **Principales características**

El proyecto de regularización contra el empleo no registrado busca que los empleadores del sector privado registren de manera adecuada a sus empleados, tanto respecto a su real remuneración como a la fecha real de ingreso. El incentivo para que esto suceda se daría a través de ciertas medidas como, por ejemplo, que no estén sujetos a la acción penal del régimen penal tributario, que se les dé de baja en el Registro de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL) y que se les condone la deuda por capital, intereses, multas y punitivos que surge de la falta de pago de aportes y contribuciones con destino a los Subsistemas de Seguridad Social (Sistema Integrado Previsional Argentino, Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados, Régimen Nacional del Seguro de Salud, Fondo Nacional de Empleo y Régimen Nacional de Asignaciones Familiares). Por otro lado, el proyecto agrega que los trabajadores que hayan sido incluidos en la regularización tendrán derecho a computar hasta sesenta meses de servicios con aportes o la menor cantidad de meses por los que se los regularice, de tal manera de cumplir con los años de servicio requeridos para la obtención de la Prestación Básica Universal y para el beneficio de Prestación por Desempleo.

El empleador cuenta con un plazo de trescientos sesenta (360) días corridos desde la fecha de entrada en vigencia de la reglamentación de la ley para regularizar la situación de sus empleados. Si lo hace dentro de los ciento ochenta (180) días corridos, se le condonará el 100% de la deuda vinculada a los aportes y contribuciones a los Subsistemas de Seguridad Social, mientras que si lo hace con posterioridad, se le condonará el 70% de dicha deuda. Es fundamental considerar que en el caso en que se advierta que el empleador cuenta con personal no declarado o registrado de manera irregular con posterioridad al acogimiento del régimen mencionado, se producirá el decaimiento de todos los beneficios otorgados, de tal manera que el empleador deberá ingresar la deuda e intereses condonados y estará sujeto a las sanciones correspondientes.

Por otro lado, el proyecto de ley establece que en los casos de ausencia de registración, registración temporal irregular o registración salarial irregular el empleador deberá abonar a los Organismos de la Seguridad Social una multa equivalente al cincuenta por ciento (50%) de un Salario Mínimo Vital y Móvil vigente al momento de su imposición, por cada uno de los períodos mensuales mal registrados.

Además, el proyecto prevé la creación de un Fondo de Cese Laboral Sectorial para cada actividad, con el fin de asumir la cobertura en materia de preaviso y despido sin causa. De esta manera, este sistema sustituye al empleador en el cumplimiento de las obligaciones vinculadas a las indemnizaciones antes mencionadas.

## **Conveniencia de la adhesión**

Teniendo en cuenta lo anteriormente planteado, es interesante considerar el punto de vista de Daniel Juan Langier (2018) en su artículo “Los puntos clave sobre el proyecto de Blanqueo Laboral”. El autor hace referencia a que se da una situación inversa con las medidas propuestas en el proyecto, ya que pareciera que en cambio de establecer sanciones más severas para aquellos empleadores que no se adhieran al blanqueo, se adopta el camino contrario. Actualmente, existen dos multas para los casos de trabajadores no registrados: la multa que establece la duplicación de las indemnizaciones en el caso de despido injustificado (tanto respecto a la indemnización por antigüedad como a la indemnización por preaviso) y la multa que establece una suma de dinero a favor del trabajador que equivale al 25% de las remuneraciones devengadas desde el inicio de la relación laboral.

A partir de lo establecido por el proyecto de ley, la primera de las multas quedaría derogada y la segunda de las multas sería reemplazada por la multa del 50% del Salario Mínimo Vital y Móvil señalada en el párrafo anterior.

De esta manera, Daniel Langier considera que son muchos los “incentivos” para que los empresarios decidan no ingresar al blanqueo. Por un lado, siguen sin pagar los aportes y contribuciones correspondientes y, por otro lado, en caso de que sean descubiertos por contar con empleados no registrados o registrados de manera irregular, las sanciones serán más bajas que las actuales y serán cobradas por el Estado que seguramente ofrecerá planes de pago con quitas y cómodas cuotas. El autor concluye de la siguiente manera:

Podría decirse que estamos frente a un proyecto que si bien se arroja de una noble finalidad (sacar de la clandestinidad a los trabajadores), difícilmente sea bien recepcionada por el sector empresario, quien no encontrará mayor incentivo en reconocer tener trabajadores en forma clandestina.

Desde otra perspectiva, Julián De Diego opina que para que la ley de blanqueo laboral sea exitosa, deben contemplarse los efectos en los costos laborales que se producen cuando se pasa del mercado clandestino al registro legal en blanco. Para ello deberían establecerse ciertos mecanismos que atenúen los nuevos costos laborales de forma



gradual como, por ejemplo, que las contribuciones patronales no deban ingresarse durante el primer año de registración y que durante el segundo año, solo deba ingresarse el 50% de estas contribuciones. En síntesis, el autor considera que el blanqueo debería ser un factor de fomento del empleo y no transformarse en un sistema que incentive la evasión o que genere desocupación.

Finalmente, es importante considerar lo planteado por Eugenio Maurette (2018) acerca de cuáles son los dos puntos que generan mayor inquietud en los empleadores. Uno de ellos se basa en que el proyecto de ley contempla la condonación de capital e intereses de los aportes y contribuciones al Sistema Único de Seguridad Social para aquellos empleadores que se adhieran al blanqueo respecto a los trabajadores sobre los que regularice la situación, pero no hay condonación respecto al resto de los aportes y contribuciones vinculados a la Obra Social o al Sindicato. Por lo tanto, en el caso de una empresa se encuentra bajo convenio de comercio, el seguro La Estrella podría reclamar el 3.5% sobre las remuneraciones del empleado “blanqueado” por un plazo de hasta diez atrás hacia atrás y el Sindicato de Comercio puede reclamar el 2.5% de aportes solidarios por un plazo de hasta cinco años hacia atrás.

El segundo punto al que se refiere el autor se vincula con el artículo 8 del proyecto de ley que establece que en el caso en que se detecte personal no declarado o registrado de forma irregular con posterioridad a la regularización, caen los beneficios otorgados por lo que empleador deberá pagar el capital, intereses y multas condonados previamente. Eugenio Maurette plantea que el problema se da, por ejemplo, en el caso de un empleador que regulariza a sus empleados y que luego, como consecuencia de una determinación de oficio o de una sentencia judicial, se establece que debería haber registrado como remuneración la medicina o el celular de lo que él se hacía cargo. De esto se desprende el riesgo que implica para el empleador el hecho de que una sentencia posterior determine que alguna prestación que otorga como no remunerativa, en realidad es salarial.

## **Conclusión**

El mercado laboral en Argentina se encuentra atravesando una fuerte crisis y son muchos los cambios que deben ser implementados para mejorar la situación. Si bien se han establecido medidas que buscan paliar algunas de las problemáticas, en términos generales no resultan ser suficientes y, en algunos casos, hasta resultan deficientes. Por ejemplo, el proyecto de regularización contra el empleo no registrado, si bien tiene un objetivo deseable, posee ciertas aristas negativas: por un lado, es injusto respecto a aquellos empleadores que siempre han cumplido con sus obligaciones y, por el otro, no resulta ser demasiado atractivo para los incumplidores.

A lo largo del trabajo se ha brindado información concisa y clara acerca de la situación actual del mercado laboral. Los empleadores tanto actuales como potenciales pueden contar con una guía básica que les permita considerar los principales aspectos vinculados a la contratación de personal, de tal manera de poder tomar decisiones lo más adecuadas posibles.

## Bibliografía

- Administración Federal de Ingresos Públicos. Dirección de Estudios. (2017). Informe de Recaudación. Año 2017 y IV Trimestre 2017. Año 15, N° 55.
- Administración Federal de Ingresos Públicos. Portal PyME. Recuperado de <https://pymes.afip.gob.ar/estiloAFIP/PYMES/default.asp>
- Benchoff, M.A. (2018). Reforma tributaria. Esquema contributivo del empleador. Ley 27430. Mínimo no imponible y cómputo como crédito fiscal de IVA. Situaciones de nóminas mixtas con beneficios de la ley 26940. *Errepar*.
- De Diego, J. (7 de marzo de 2018). El blanqueo de trabajadores puede fracasar si no se reducen los costos laborales. *El Cronista*. Recuperado de <https://www.cronista.com/columnistas/El-blanqueo-de-trabajadores-puede-fracasar-si-no-se-reducen-los-costos-laborales-20180307-0034.html>.
- De Diego, Julián (17 de julio de 2018). Para aumentar la recaudación, fin de prestaciones no remunerativas. *El Cronista*. Recuperado de <https://www.cronista.com/columnistas/Para-aumentar-la-recaudacion-fin-de-prestaciones-no-remunerativas-20180716-0088.html>
- Felice, M. (2018) Contribuciones patronales: ¿Cómo es el procedimiento para optar por los beneficios de la ley 26940 o el nuevo mínimo no imponible de la ley 27430? Blog del contador. Sitio de información y actualización para profesionales en Ciencias Económicas. Recuperado de <https://www.cdormarcosfelice.com.ar/contribuciones-patronales-como-es-el-procedimiento-para-optar-por-los-beneficios-de-la-ley-26940-o-el-nuevo-minimo-no-imponible-de-la-ley-27430/>
- Langier, D. J. (28 de mayo de 2018). Los puntos clave sobre el proyecto de Blanqueo Laboral. *El Cronista*. Recuperado de <https://www.cronista.com/fiscal/Los-puntos-clave-sobre-el-proyecto-de-Blanqueo-Laboral-20180528-0015.html>
- Lombardi, Clara (18 de agosto de 2011). Personal excluido de convenio colectivo. Consideraciones a tener en cuenta. *Contadores en red*. Recuperado de

<https://contadoresenred.com/personal-excluido-del-convenio-colectivo-consideraciones-a-tener-en-cuenta/>

Manzur, J.P. (12 de diciembre de 2012). IVA. Cómputo retroactivo del crédito fiscal Decreto 814/2001. *Periódico Tributario Tributum.com.ar*

Maurette, E. (10 de junio de 2018). Blanqueo laboral: dos detalles que provocan inquietud en los empleadores. *La Nación*. Recuperado de <https://www.lanacion.com.ar/2142348-blanqueo-laboral-dos-detalles-que-provocan-inquietud-en-los-empleadores>.

OCDE (2017). Estudios económicos de la OCDE: Argentina. Estudio Económico Multidimensional. Visión general.

Rosenberg, E.G. (2015). Régimen de microempleadores. Una particular interpretación del fisco que promueve despidos en microempresas con 6 o 7 empleados. *Doctrina Laboral y Previsional Errepar*.

Segu, G. (2018). Nuevo régimen contributivo de la seguridad social implementado por la ley 27.430 de reforma tributaria. Particularidades y alcances. *Laboral y Previsional Errepar*.

Sirena, J.L. (2014). Promoción del trabajo registrado y prevención del fraude laboral. *Práctica y actualidad laboral*. Tomo XVI. Errepar.

Superintendencia de Servicios de Salud. <https://www.sssalud.gob.ar>

Susmel, N. (2017). Costos laborales: un obstáculo al crecimiento. *Revista Indicadores de Coyuntura N° 588*

## **Legislación**

Convención Colectiva de Trabajo N° 130/75 – Empleados de Comercio. 25 de julio de 1975.

Decreto 633/2018. Regímenes diferenciales. Ciudad de Buenos Aires. B.O. 10 de julio de 2018.

Decreto 814/2001. Contribuciones patronales. B.O.: 22 de junio de 2001.

Decreto 1067/2018. B.O: 23 de noviembre de 2018.

Ley N° 20744. B.O.: 27 de septiembre de 1974

Ley N° 26474. B.O.: 23 de enero de 2009

Ley N° 26940. Promoción del trabajo registrado y prevención del fraude laboral. B.O.: 2 de junio de 2014

Ley N° 27430, Reforma Tributaria. Argentina, B.O. 29 de diciembre de 2017.

Proyecto de Ley. Regularización de Empleo no registrado, lucha contra la evasión de la seguridad social, registración laboral y fondo de cese sectorial.

Resolución Anses 128/2018. B.O: 29 de agosto de 2018.

Resolución General 1069/2001. B.O.: 21 de agosto de 2011.

# Índice

Introducción .....	2
Descripción de la situación actual en Argentina .....	4
Encuadramiento según convenios colectivos de trabajo y como PYME .....	6
Convenios colectivos de trabajo .....	6
Categorización como PYME .....	8
Costos laborales .....	10
Descripción de los principales costos .....	10
Alícuotas .....	14
Bases imponibles mínimas .....	15
Medidas destinadas a fomentar la contratación de personal .....	16
Reducción de las contribuciones de seguridad social: mínimo no imponible ...	17
Cómputo de los aportes patronales como crédito fiscal para el IVA .....	19
Requisitos a cumplir para el cómputo .....	19
Controversias acerca del momento de su cómputo .....	22
Régimen permanente a las contribuciones de la seguridad social para microempleadores .....	24
Régimen de promoción de la contratación de trabajo registrado .....	26
Procedimiento de opción .....	28
Blanqueo laboral .....	29
Principales características .....	30
Conveniencia de la adhesión .....	32
Conclusión .....	34
Bibliografía .....	35