

ANALISIS DEL REGIMEN LABORAL

APLICABLE AL

EMPLEO NO REGISTRADO

UNIVERSIDAD EMPRESARIAL SIGLO 21



TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN

**ANÁLISIS DEL REGIMEN LABORAL
EMPRESA XX S.R.L.**

**DETERMINACION DEL PASIVO CONTINGENTE
SOBRE EL TOTAL DEL PERSONAL NO REGISTRADO**

CARRERA: CONTADOR PUBLICO

AÑO 2007

COORDINADOR DE SEMINARIO FINAL: Cra. CAMPORRO MARIELA

ALUMNO: SEPPEY VANESA

INDICE

Introducción y Antecedentes Generales:	
Introducción	5
Reseña de la Empresa	6
Problemas detectados en XX SRL	8
Objetivos:	
Generales	10
Específicos	10
Fundamento:	
Análisis del Marco Normativo.....	12
Irregularidades Laborales.....	15
Marco teórico	19
Metodología	11
Desarrollo del Trabajo	
Determinación de la deuda	22
Determinación del Pasivo Contingente	
Pasivo Contingente	23
Diferencias de Costos	24
Incremento de Costos	25
Ratios.....	27
Posibilidad de detección de Irregularidades	31
Regulación de los trabajadores no registrados	32
Conclusiones	36
Glosario	38
Bibliografía	39
Anexo	40
I Convenio colectivo.....	41
II Ley de Contrato de Trabajo.....	47
III Suspensión de despido sin justa causa.....	49
IV Ley Nacional de Empleo	51

V Ley 25.323 Incremento de las Indemnizaciones	53
VI Ley Procedimiento Tributario	56
VII Instrucción 11/97	59
VIII Resolución General 1779/2004	62
IX Ley Penal Tributario	69
X Cálculos Salariales	71
XI Cálculos previsionales	115
XII Cálculos Sancionatorios	124
XIII Cálculos Indemnizatorios	133
XIV Ratios	139

INTRODUCCION

Al momento de recibir la consulta de cualquier empresario en relación a las obligaciones que surgen como consecuencia de la iniciación de un emprendimiento, es un común denominador la preocupación y el interés respecto de las cuestiones de tipo laboral, ya sea en cuanto a sus costos como a las obligaciones propiamente dichas.

Habiendo tomado conocimiento de dicha circunstancia, el primer análisis que realiza el empresario está direccionado al costo salarial y previsional, y en la mayoría de los casos tiende a minimizar los costos iniciales no registrando a sus dependientes desde el inicio de la actividad o en su caso registra a una minoría, incumpliendo con las obligaciones que le impone la ley en cuanto al derecho de los trabajadores de ser registrados laboralmente y obtener como consecuencia de la misma los beneficios que dicha circunstancia implica.

Dicho incumplimiento es comúnmente realizado en las pequeñas empresas aún con la advertencia de las consecuencias negativas que pueden provocar, adicionando a la empresa un riesgo potencial en crecimiento de acuerdo al tiempo que esta irregularidad se mantenga, que puede surgir como motivo de denuncias de los trabajadores o detectadas por los diferentes organismos recaudadores.

La resultante económica en contra de la empresa en función a las circunstancias detalladas precedentemente; producirán diferencias de tipo salarial a favor de sus dependientes y deudas por aportes y contribuciones al régimen previsional y de obras sociales y sindicales, multas aplicables como consecuencia de la registración irregular y en su caso importes indemnizatorios adicionales que surgen de leyes especiales aplicables al empleo no registrado, amén de las sanciones de tipo penal que puedan aplicarse; medidas que en su conjunto pueden producir un endeudamiento tal, que puede llevar a la empresa a una crisis difícil de sobrellevar.

La intención del presente trabajo, es poner al descubierto las consecuencias económicas que pueden producirse en una empresa determinada, en éste caso XX SRL, y cuales pueden ser las soluciones para las irregularidades detectadas.

RESEÑA DE LA EMPRESA

Descripción de la Empresa.

XX SRL es una empresa dedicada a la actividad textil, la cual fabrica Bolsos de viaje, Mochilas y Fundas para instrumentos musicales, que inició sus actividades en el año 1995 con 5 dependientes y ha tenido un paulatino crecimiento durante su gestión que le ha permitido insertarse en el mercado principalmente con una de sus líneas de productos (FUNDAS) que es la que en la actualidad le insume el 90% de su producción, encontrándose con una situación económica-financiera saneada y firme.

Localización de la Empresa.

XX SRL se encuentra localizada en la ciudad de Villa Maria (Pcia. de Córdoba). El mercado en el cual está inserta está limitado al territorio Argentino, teniendo inserción en las provincias de Córdoba, Santa Fé, San Luis, Mendoza, Tucumán y San Juan, realizando sus ventas por mayor en base a pedidos recibidos. Si bien no es una empresa dominante en el mercado se encuentra en una buena posición cuyas perspectivas hacia el futuro son favorables.

Sistema de Producción.

La producción es realizada mediante la confección efectuada por tres líneas de operarios a cargo de las diferentes máquinas de coser (planas, poste, cañon, remalladora, bordar) que son alimentadas en cuanto a los diferentes cortes por el equipo de corte y supervisados por un encargado de producción.

La producción diaria es afectada al control de calidad y enviada a depósito y embalaje que es el encargado de la remisión de los productos de acuerdo a los pedidos recibidos de clientes.

Relación con los Clientes.

La relación con los clientes se inició en un principio en forma directa a través de uno de sus propietarios que hacía las veces de viajante, siendo en la actualidad el contacto por vía telefónica o correo electrónico, teniendo contactos personales en giras trimestrales a cargo de los propietarios.

Sistema de Compras.

Las compras de insumos y materias primas son realizadas en Buenos Aires directamente a fábrica o grandes distribuidores, siendo los plazos de pago de 30 a 60 días.

Sistema de Ventas.

Las ventas en base a pedidos recibidos son confirmadas telefónicamente o por correo electrónico y remitidas por transporte, siendo los plazos de cobro de 30 a 60 días.

Indicadores Económicos.

La empresa tiene una rentabilidad neta promedio en los últimos 5 años del 20% de sus ventas, lo que permitiría cubrir el mayor costo que se produciría como consecuencia de la incorporación de los trabajadores informales.

Situación Gremial.

En la ciudad de Villa María no existe representación gremial, no habiendo tenido a lo largo de toda su existencia ninguna inspección laboral por parte de este organismo.

PROBLEMAS DETECTADOS en “XX SRL”

Situación de la planta de Personal

La empresa tiene trabajando a 32 empleados de los cuales 15 de esos trabajadores no están registrados, debido a que prestan sus servicios como monotributistas. Esta situación puede llegar a ser muy riesgosa para la empresa ya que si uno de los empleados denunciase al empleador o que esta situación fuera detectada mediante una fiscalización hecha por el Ente Recaudador, sería evidente que estos trabajadores deberían estar registrados en la empresa, ya que se está ocultando la real situación de los 15 empleados anteriormente mencionados.

Si esta situación fuera detectada, a la empresa se le generaría un pasivo producto de estas irregularidades, el que estaría conformado de la siguiente manera:

Deuda Salarial: Se debería comparar el importe que se les está pagando como Monotributistas con el que establece el convenio colectivo textil, de cuya comparación surgirán las diferencias salariales adeudadas por el empleador, junto con otros conceptos como SAC, Vacaciones, Asignaciones Familiares, etc.

Deuda Previsional: La que debería ser determinada en relación a las obligaciones por seguridad social, obra social y aportes sindicales, sobre la totalidad de las remuneraciones que les hubiere correspondido por los períodos no prescriptos.

Deuda Indemnizatoria: El presente concepto surgiría en el caso de que el empleador decidiera finalizar la relación laboral sin una justa causa, debiendo en consecuencia calcular los rubros indemnizatorios que determina la legislación vigente.

Deudas por Multas y Sanciones: Que se producirán ante el incumplimiento u omisión de las obligaciones de tipo previsional dictadas por los organismos de recaudación, ya sean de tipo formal o por falta de pago.

El total adeudado puede producir en la empresa diferentes escenarios:

Escenario 1: Que la empresa pueda afrontar la deuda producida por irregularidades laborales, ya que su situación económica-financiera lo puede sustentar.

Escenario 2: Que la empresa siga trabajando con el peso de tener que afrontar por años una deuda.

Escenario 3: Que la empresa tenga una deuda tan elevada que haga inviable su continuidad, ocasionando su quiebra.

Analizando la situación antes mencionada, la Empresa debería:

a) Determinar cual sería el costo adicional que se generaría en caso de regularizar a los trabajadores, y si ese costo es preferible o no a la situación que le podría devenir.

b) Por otro lado, a los fines de evitar los problemas que se podrían generar como producto de lo expuesto anteriormente, se podría analizar diferentes alternativas.

1. Utilizar mecanismos de pasantías las cuales no requieren de aportes y contribuciones sociales.

2. Utilizar los planes que otorga el Estado, Provincia o Municipio a los fines de minimizar costos y evitar riesgos.

3. Estudiar la posibilidad de ir regularizando de a poco la situación de los empleados marginales, comenzando por los de mayor antigüedad que son los que producirían un mayor costo en caso de detectarse tales irregularidades.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

1. Determinar el nuevo costo al 31 de diciembre de 2006 de orden Laboral, Previsional y Sancionatorio, que se podría producir como consecuencia de una intimación de los Trabajadores por Irregularidades Laborales sobre el 50% de la planta del personal de La empresa XX SRL y/o una fiscalización por parte de la AFIP, y las consecuencias que esta situación generaría en la Economía de la Empresa.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Análisis de la situación actual de la empresa.
2. Relevamiento del personal a fin de determinar la situación individual al 31/12/2006.
3. Análisis de el marco regulatorio según leyes vigentes.
4. Determinar los costos que se generarían en caso de regularizar la situación de los empleados al momento del inicio de la relación laboral y los que se producirían en caso de detectarse las irregularidades laborales por el órgano recaudador al 31 de diciembre de 2006.
5. Evaluar el perjuicio económico de la empresa en caso de detectarse irregularidades laborales al 31/12/2006.
6. Planificar las posibles alternativas que se podrían producir ante la regularización o no de los empleados.

METODOLOGIA

La metodología a seguir para el cumplimiento y desarrollo de los objetivos planteados consistirá en un desarrollo teórico-práctico de las relaciones laborales de la empresa.

El trabajo se divide en tres etapas esenciales, una de recopilación de datos, la segunda de formulación y procedimiento de los mismos, y la tercera consiste en desarrollar las conclusiones.

A su vez estas etapas se dividen en las siguientes sub-etapas:

Etapa 1°: Recopilación de datos

- 1- Conocimiento de la empresa a través de observaciones directas y entrevistas con el socio representante (ubicación, actividad que realiza, razón social, forma de comercialización, etc.).
- 2- Relevamiento de datos de la Empresa a través de los registros contables (activo, pasivo, patrimonio neto, ventas, etc.).
- 3- Relevamiento del personal a través de encuesta (fecha de ingreso, grupo familiar, salario percibido, tareas realizadas, condición laboral, horarios de trabajo etc.).

Etapa 2°: Formulación y Procesamiento de datos

- 1- Análisis del marco regulatorio aplicable al empleo no registrado (leyes, decretos, resoluciones, convenios, etc.).
- 2- Realizar una comparación entre los empleados registrados por la empresa y aquellos no registrados los cuales figuran en los registros de la empresa como prestadores de servicios.
- 3- Determinar el pasivo subdividiéndolo en: deuda salarial, previsional, sancionatoria e indemnizatoria.
- 4- Determinar el costo que se le generaría a la empresa en caso de regularizar la situación de los empleados.
- 5- Determinar la situación económica-financiera de la empresa mediante la utilización de ratios.

- 6- Evaluar el perjuicio económico que puede llegar a tener la empresa en caso de detectarse la situación marginal de los empleados.
- 7- Planificar la manera en que la empresa pueda ir regularizando la situación de los empleados, para evitar o disminuir los perjuicios económicos. Para esto se analizará la posibilidad de regularizar paulatinamente a los mismos.
- 8- Optar por leyes de pasantías o planes que le permitan a la empresa la inserción de nuevos trabajadores sin un incremento de costos salariales.

Etapa 3°: Conclusión

- 1- evaluar la información y determinar las conclusiones pertinentes.

ANALISIS DEL MARCO NORMATIVO

XX SRL tiene trabajando a 32 personas bajo su dependencia, de las cuales 17 están registradas por la empresa y las restantes le prestan un servicio a la empresa en carácter de monotributistas.

Haciendo una comparación entre lo que establece la Ley de Contrato de Trabajo con el relevamiento obtenido en la Empresa, surgen diferencias derivadas de lo que establece la Ley en cuanto a las exigencias de registración y el resultado obtenido de dicho relevamiento.

La Ley de Contrato de Trabajo en su Art. 23¹ establece la Presunción de la existencia del contrato de trabajo, diciendo: *el hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que se demuestre lo contrario. Esta presunción opera igualmente aún cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar al contrato, y en cuanto que las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio.* Se puede comenzar a pensar con la lectura de este artículo que la situación de las 15 personas que le prestan servicios a la empresa, son presuntos trabajadores no registrados y que se está ante la posible existencia de un contrato de trabajo y de una relación de trabajo. Siguiendo con la misma Ley en sus artículos 21 y 22² se enuncian los puntos que se deben dar para que exista un Contrato de Trabajo y una Relación Laboral:

- *Que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras y prestar servicios a favor de la otra.* En este caso las 15 personas están prestando sus servicios a favor de la empresa.
- *Bajo la dependencia del empleador.* En la empresa existe una dependencia entre las Personas que prestan sus servicios para con el empleador. Estas están bajo las órdenes y direcciones del Empleador.
- *Bajo un período determinado o indeterminado de tiempo.* No se han detectado contratos de trabajo por tiempo determinado, en consecuencia por lo dispuesto por el art. 90 LCT se trata de contratos de tiempo indeterminado:

¹ Ley 20.744 artículo 23, Ley de contrato de Trabajo, LA LEY, Edición N° 7

² Ley 20.744 artículo 21, 22, Ley de contrato de Trabajo, LA LEY, Edición N° 7

El contrato de trabajo se entenderá celebrado por tiempo indeterminado, salvo que su término resulte de las siguientes circunstancias:

- a) Que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración.
 - b) Que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen.
- *Mediante el pago de una remuneración.* Las personas enunciadas anteriormente cobran mensualmente por la actividad que realizan mediante Facturas de Monotributistas.

Se puede así mismo establecer un concepto de trabajo dependiente denominándolo como al realizado por el trabajador por cuenta ajena, y consiste en haber puesto a disposición del empleador su fuerza de trabajo, en la que presta servicios, realiza actos o ejecuta obras, a cambio de una remuneración.

Los caracteres del trabajo dependiente son:

- a) Personal infungible, e intransferible: El trabajo dependiente es personal, exclusivamente realizado por la persona del trabajador, es a la vez, intransferible, puesto que se califica y valora la actividad, capacidad, y talento de cada sujeto en particular.
- b) Voluntario y libre: El trabajo dependiente es voluntario, ya que nadie esta obligado a trabajar y cada trabajador opta entre oportunidades y opciones.
- c) Por cuenta ajena: El producido del trabajo del dependiente redunda en beneficio del empleador, y es por ello que se afirma que ésta es una forma de actividad por cuenta y orden de un tercero, que es en este caso dicho empleador.
- d) Dependiente o subordinado: Es la derivación lógica de las facultades de y de dirección que son exclusivas del empleador.
- e) Remunerado: El trabajo dependiente genera como contraprestación el salario, que si bien guarda relación con la calidad y la cantidad de la actividad desarrollada, la calificación profesional y los resultados, es ajena a los resultados de la empresa que tiene a su vez el deber de pagarlo.

Si se hace un análisis de lo prescrito por la LCT ante la situación de revista de los Monotributistas; que los mismos están trabajando en las instalaciones de la Empresa, que las tareas desarrolladas son idénticas a las realizadas por los 17 empleados registrados y que estas personas están cumpliendo un horario de trabajo similar; indudablemente no se puede descartar que se está ante la presencia de trabajadores no registrados, llegando a la conclusión de estar ante un empleador que esconde la verdadera situación laboral de sus empleados.

IRREGULARIDADES LABORALES

Realizando una comparación entre los datos expuestos por el empleador en los Registros Laborales con el marco normativo correspondiente, se pueden observar la existencia de irregularidades laborales, las cuales se podrían dividir en tres categorías:

1. TRABAJADORES NO REGISTRADOS

Existencia de trabajadores no registrados. Este tema ya fue tratado precedentemente.

2. DIFERENCIA DE HABERES

Diferencias salariales. Estas diferencias surgirían en el caso de que el importe percibido por los trabajadores en concepto del pago como Monotributistas, fuere menor al que le corresponde de acuerdo a lo prescripto por Ley 20.744 que en su artículo 74³ establece que *el empleador está obligado a satisfacer el pago de la remuneración debida al trabajador en los plazos y condiciones previstas en esta Ley*, las que no deben ser inferiores a las fijados por la Convención Colectiva de Trabajo del sector.

Estas condiciones establecidas por la ley están relacionadas a:

Salario:

- La remuneración no puede ser inferior al salario mínimo vital y móvil, esta es la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin carga de familia en su jornada habitual de trabajo de modo de asegurarle al trabajador alimento, vivienda, vestimenta y asistencia.
- La remuneración tiene que ser determinada por tiempo o rendimiento.
- Que el salario sea expresado en montos mensuales, diarios u horarios

Se define a la remuneración como una contraprestación percibida por el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo y por haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del empleador, aunque no preste servicios.

Uno de los principios de la remuneración es la irrenunciabilidad, el cual establece que es nulo todo acuerdo de partes que suprima o reduzca el derecho del trabajador a percibir como

³ Ley 20.744 artículo 74 Ley de contrato de Trabajo, LA LEY, Edición N° 7

mínimo el salario mínimo vital y móvil (pesos 800) o el sueldo básico determinado por convenios colectivos⁴ (ver anexo I), según corresponda.

Sueldo Anual Complementario.

Es una remuneración complementaria que se paga en los meses de junio y diciembre de cada año, cuyo importe es la doceava parte de la mejor remuneración percibida por el trabajador en cada semestre calendario, que se calcula proporcionalmente al tiempo trabajado.

Dicho concepto ha sido reglamentado por el decreto 1078/1984 que en su artículo 2⁵ dice que, *la liquidación del sueldo anual complementario será proporcional al tiempo trabajado por los beneficiarios en cada uno de los semestres en que se devenguen las remuneraciones computadas, la proporcionalidad antes mencionada se efectuará sobre la base del 50% de la mayor remuneración mensual nominal devengada por todo concepto en el semestre que se considere.*

Vacaciones

Durante este período de licencia, el trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

- 14 días corridos Si la antigüedad no exceda los 5 años.
- 21 días corridos Si la antigüedad es mayor a 5 años y no excede los 10 años.
- 28 días corridos Si la antigüedad es mayor a 10 años y no excede los 20 años.
- 35 días corridos Si la antigüedad excede los 20 años.

Para que el trabajador tenga derecho al beneficio antes mencionado, deberá haber prestado servicios durante la mitad de los días hábiles comprendidos en el año calendario u aniversario respectivo.

En el caso en el que el trabajador no llegara a cumplir con el tiempo mínimo establecido por la ley, gozará de un período de descanso anual, en proporción de un día de descanso por cada 20 días de trabajo efectivos.

⁴ Convenio Colectivo de Trabajo 204/1993

⁵ Decreto 1078/1984 artículo 2.

La retribución que percibirá el trabajador durante el período de vacaciones se determinará en base al salario diario que perciba al momento del otorgamiento calculado sobre 25 (veinticinco) días, resultando el importe de vacaciones del producto de dicho valor diario por la cantidad de días de licencia que le corresponda al trabajador, debiendo cancelarse el día hábil anterior al inicio de la licencia.

Se entenderá integrando la remuneración del trabajador todo lo que éste perciba por trabajos ordinarios o extraordinarios, bonificación por antigüedad u otras remuneraciones accesorias.

3. DEUDA PREVISIONAL

Será la resultante de los aportes y contribuciones que por ley se establecen calculados sobre las remuneraciones no registradas.

Aquí hay que diferenciar entre prestaciones remunerativas y no remunerativas, la diferencia entre ambas prestaciones está dada por la función que tiene cada una de ellas. En el primer caso, su pago surge como consecuencia de la prestación de servicios del trabajador; en cambio, las prestaciones no remunerativas tienen como finalidad:

- Mejoramiento de la calidad de vida del trabajador y su familia a cargo, a través del otorgamiento de servicios sociales.
- Reparación de daños a través del pago de indemnizaciones.
- Compensación de gastos incurridos por el trabajador en ocasión del trabajo.
- Subsidios (asignaciones familiares, becas, etc.)

Los Aportes a cargo del trabajador son retenidos por el empleador al momento de cada liquidación salarial sobre los importes remunerativos, siendo los obligatorios los siguientes:

Jubilación	11,00 %
INSSJ y P	3,00 %
Obra social	2,70 %
ANNSAL	0,30 %
C. Sindical	2,00 %

Las Contribuciones son los importes que el empleador debe asumir para contribuir al sistema de seguridad social, las mismas se determinan sobre los ingresos remunerativos del trabajador:

SIJP	10,17%
INSSJP	1,50%
Asignaciones Familiares	4,44%
Fondo Nacional de Empleo	2,67%
ANSSAL	0,60%

Del análisis de los conceptos detallados precedentemente y su aplicación a la realidad de la empresa, se puede afirmar que no existen diferencias salariales a favor de los trabajadores dado que los importes pagados por la empresa tanto a trabajadores registrados como no registrados, son acordes a los que fijan como mínimo las diferentes escalas del CCT.

En relación a los conceptos previsionales, surge una diferencia que regularizar (determinados en el anexo XI) que es la resultante de aplicar los porcentajes detallados anteriormente de aportes y contribuciones sobre las remuneraciones de los trabajadores no registrados, ya que los correspondientes a los trabajadores registrados han sido cancelados en tiempo y forma.

MARCO REGULATORIO

Las irregularidades laborales mencionadas precedentemente, provocan en la empresa deudas salariales y previsionales; así como indemnizaciones, sanciones y multas que se originan por los incumplimientos formales y por falta de pago de las obligaciones.

Las siguientes leyes, decretos, instrucciones y resoluciones son las utilizadas a los efectos de determinar dichos conceptos.

- ◆ LEY DE CONTRATO DE TRABAJO 20.744⁶ (ver anexo II).

Su análisis se hace necesario a efectos de la determinación de las Indemnizaciones que surgirían en caso de producirse despidos incausados respecto de los empleados no registrados (Antigüedad, Sustitutiva de Preaviso e Integración mes de despido).

- ◆ LEY 25.561⁷ (ver anexo III)

Esta Ley que se dictó como consecuencia de la crisis del 2001, establece el agravamiento indemnizatorio de los conceptos mencionados en el apartado anterior, que inició con un 100% y que en la actualidad subsiste en un 50% de incremento.

- ◆ LEY NACIONAL DE EMPLEO 24.013⁸ (ver anexo IV)

Legislada en 1991, y entre otros conceptos trata el capítulo referido al Empleo No Registrado, por intermedio del cual se castiga al empresario que mantiene dependientes en el circuito informal y que fuera intimado a la regularización mientras esté vigente el contrato de trabajo, determinando distintos conceptos indemnizatorios en relación a situaciones de falta de registración y por registración defectuosa; estas últimas en cuanto a fechas de inicio de la relación laboral, o del importe de las remuneraciones registradas en contraposición a las efectivamente pagadas; permitiéndose la eximición de las mismas para el caso de regularización en el término que fija la ley.

Asimismo determina un agravamiento de las indemnizaciones que corresponderían cuando el empresario procediera al despedir sin causa al empleado que lo hubiera intimado, en un plazo de dos años anteriores a la fecha del despido incausado.

⁶ Ley 20.744, Ley de Contrato de Trabajo, La Ley, Edición N° 7

⁷ Ley 25.561, Compendio de Legislación de Trabajo y de la Seguridad Social, Suplemento Universitario, La Ley Edición N° 7

⁸ Ley 24.013, Ley Nacional de Empleo, La Ley, Edición N° 7

- ◆ LEY 25.323⁹ (ver anexo V)

Esta ley se dictó a efectos de castigar al empresario que al momento de efectuar un despido sin causa, mantiene una situación de registración total o parcialmente irregular respecto del dependiente despedido, produciendo un agravamiento de la Indemnización por Antigüedad, elevando la misma al doble de lo que fija el Art. 245 LCT.

Asimismo, para el caso de que producido un despido incausado y no cancelada las indemnizaciones en tiempo y forma, y obligare al empleado a iniciar acciones administrativas o judiciales, dichas indemnizaciones se incrementarán en un 50%.

- ◆ LEY 25.345¹⁰ (ver anexo V)

Conocida como Ley Antievasión, introdujo mediante la modificación de la LCT incorporando el art. 132 bis, una SANCION CONMINATORIA equivalente a 1 salario mensual, por retención de aportes obligatorios o voluntarios adeudados total o parcialmente a la fecha del distracto y hasta que dichas obligaciones se cancelen, previa intimación por parte del empleado con procedencia de dicha sanción a partir de 30 días vencida la intimación de pago.

Asimismo modificó el art. 80 de la LCT, mediante la cual creó una indemnización ante la falta de entrega de la CERTIFICACION DE SERVICIOS, equivalente a 3 veces la mejor remuneración calculada en función a lo previsto por el art. 245 LCT.

- ◆ LEY 11.683¹¹ – SANCIONES (ver anexo VI)

El Art. 38 de dicha Ley, establece ante la OMISION de presentación de las DD.JJ., una Multa de \$ 200 o \$ 400 según se trate de Personas Físicas o Personas Jurídicas, monto que se reducirán al 50% si el pago es voluntario dentro del plazo de 15 días de notificación.

- ◆ INSTRUCCIÓN DGI 11-97¹² (ver anexo VII)

Establece una Reducción de la Multa precedente, para lo cual deberá presentar la DD.JJ. antes de ser intimado, no haber cometido una infracción similar dentro de los 2 años anteriores y deberá renunciar a discutir administrativa o judicialmente la multa, siendo en su caso los importes reducidos los siguientes:

⁹ Ley 25.323, Compendio de Legislación de Trabajo y de la Seguridad Social, Suplemento Universitario, La Ley Edición N° 7

¹⁰ Ley 25.345, Compendio de Legislación de Trabajo y de la Seguridad Social, Suplemento Universitario, La Ley Edición N° 7

¹¹ Ley 11.683, Ley de Procedimiento Tributario, Suplemento Universitario, La Ley Edición N° 7

¹² Instrucción DGI 11-97

Nº de la infracción	1ª	2ª	3ª
Personas físicas	\$ 20	\$ 50	\$100
Sociedades, asociaciones o entidades	\$ 40	\$ 100	\$200

◆ LEY 17.250 y R.G AFIP 1779/2004¹³ (ver anexo VIII)

Fija sanciones ante diferentes situaciones de irregularidades, las que han sufrido diversas modificaciones, estando vigente la establecidas por la RG AFIP 1779/2004, castigando la Falta de Inscripción del Empleador, Falta de Registración de sus empleados o registración parcial, Pago de obligaciones posterior a su vencimiento, Incumplimiento a requerimiento formulados por la AFIP o Ministerio de Trabajo, Sanción de Clausura.

◆ LEY PENAL PREVISIONAL 24.769¹⁴ (ver anexo IX)

Las sanciones penales establecidas están dirigidas a las personas físicas, titulares o representantes de la empresa, tipificadas de acuerdo a diferentes acciones punibles realizadas a partir de importes predeterminados, como Evasión Simple o Agravada, Retención de Aportes NO DEPOSITADOS, Insolvencia Fraudulenta, Simulación dolosa de pago, Alteración dolosa de registros del Fisco. Prevee la posibilidad de EXIMICION en el caso de EVASION SIMPLE, donde la acción penal se extingue si el obligado, acepta la liquidación, regulariza y paga totalmente, antes de formularse la elevación a juicio. Este beneficio se otorga por UNICA VEZ.

A efectos de la aplicación de la normativa legal descrita precedentemente, deberá analizarse la misma de acuerdo a los casos planteados en el capítulo Incremento de Costos; de los que se desprenden diferentes tipos de irregularidades, que producirán obligaciones de tipo previsional y de sanciones; y por otro lado, la determinación de las distintas Indemnizaciones que se producen como consecuencia de la desición de la empresa de producir despidos incausados, que se encuentran explayadas en los anexos (XII – XIII).

¹³ Régimen de Multa y Sanciones Nº 1779/2004.

¹⁴ Ley 24.769, Ley de Procedimiento Provisional.

DETERMINACION DE DEUDA:

Salarial, previsional, sancionatoria e indemnizatoria.

Se realizarán todos los cálculos necesarios con el objeto de poder conocer cual sería el Pasivo Contingente que podría llegar a tener la empresa en caso de descubrirse las Irregularidades Laborales producto de tener 15 empleados no registrados.

Los cálculos se realizarán teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- La deuda se calculará al 31 de Diciembre de 2006.
- Se supone que ante una Inspección el total de los trabajadores no registrados serían descubiertos.
- La decisión del Empleador es esperar a que se lo intime sin realizar ninguna acción anterior.
- Si se le efectuara tal intimación para la regularización de sus empleados, éste tomaría la decisión de hacerlo en los términos establecidos en la misma.
- Ante la posibilidad de esta inspección y el pedido de regularización el empleador despediría a dos de sus empleados.
- Al solo efecto de saber como impactaría en la economía de la empresa se realizarán los cálculos para conocer el monto que se derivaría si se tomara la decisión de despedir el total de los trabajadores no registrados.
- Los restantes 17 empleados que si se encuentran en los registros de la empresa se encuentran formalizados y de acuerdo a las leyes pertinentes.

PASIVO CONTINGENTE

A los efectos de poder determinar la deuda generada por las irregularidades laborales de los 15 trabajadores, se procederá a calcular los costos de orden salarial, previsional, sancionatoria e indemnizatoria. Para ello se aplicarán las normas que regulan el empleo no registrado las cuales se encuentran detalladas claramente en el título "MARCO REGULATORIO", además, se deberá tener en cuenta los aspectos mencionados en el título "DETERMINACION de DEUDA".

Las diferentes deudas se encuentran detalladas en los anexos que se mencionan a continuación con las explicaciones pertinentes a cada una.

DE ORDEN:

DEUDA

SALARIAL (ver anexo X):		-
No existen diferencias salariales debido a que la empresa le a pagado a todos sus trabajadores el salario convenido por el convenio colectivo de trabajo que le corresponde.		
PREVISIONAL (ver anexo XI):		268.454,36
SIJP	96.496,68	
INSSJP	20.309,51	
Asignaciones Familiares	20.326,47	
Fondo Nacional de Empleo	11.617,88	
ANSSAL	4.134,18	
Obra Social	37.207,63	
Intereses por mora a la Obra S.	15.824,54	
Intereses por mora a la S. S.	62.537,45	
SANCIONATORIO (ver anexo XII):		42.688,11
RG 1779/2004 ART 8	12.064,64	
RG 1779/2004 ART 5	30.161,61	
RG 1779/2004 ART 11	161,86	
RG 1779/2004 ART 17	300,00	
RG 1779/2004 ART 20	-	
L.P.T Delitos relativos a la S.S	-	
INDEMNIZATORIA (ver anexo XIII):		30.530,09
LEY 20.744 ART 232	3.198,63	
LEY 20.744 ART 233	-	
LEY 20.744 ART 245 - Ley 25.323	17.154,76	
LEY 25.561	10.176,70	
TOTAL		341.672,55

El empleador deberá pagar el importe consignado por no haber cumplido con las condiciones que establece la ley en cuanto a la registración de sus trabajadores y otras normativas que por ley son obligatorias.

COSTOS

Una vez determinado el nuevo costo laboral indicado precedentemente, se realiza una comparación entre el costo que hubiera tenido el empleador si hubiera regularizado los empleados al momento del inicio de la relación laboral, con el que se generaría si se detectara que el mismo tiene 15 trabajadores no registrados.

La diferencia que surge es el incremento que se produce producto de mantener a estos trabajadores en el area marginal.

DIFERENCIAS ENTRE:	REGULARIZAR LA SITUACION DE LOS TRABAJADORES AL MOMENTO DEL INICIO DE LA RELACION LABORAL	REGULARIZAR LA SITUACION DE LOS TRABAJADORES AL MOMENTO EN QUE SE INTIMA AL EMPLEADOR
Diferencia Salarial (Ver anexo X) No existen diferencias Salariales	-	-
Diferencias Previsionales (ver anexo XI) Ap y C a la obra Social	37.207,63	37.207,63
Ap y C a la Seguridad Social	152.884,73	152.884,73
Intereses por mora a la Obra S.	-	15.824,54
Intereses por mora a la S. S.	-	62.537,45
Diferencia Sancionatoria (ver anexo XII) RG 1779/2004	-	42.688,11
ART 8	-	12.064,64
ART 5	-	30.161,61
ART 11	-	161,86
ART 17	-	300,00
ART 20	-	-
LPT	-	-
Diferencia Indemnizatoria (ver anexo XIII) LEY 20744	-	30.530,09
ART 232	-	3.198,63
ART 233	-	-
ART 245	-	-
ART 245 - LEY 25323	-	17.154,76
LEY 25561	-	10.176,70
TOTAL	190.092,37	341.672,55

DIFERENCIA:	-151.580,19
REGULARIZAR AL MOMENTO DEL INICIO:	190.092,37
REGULARIZAR AL MOMENTO DE SER INTIMADO:	341.672,55

La deuda se incrementa en un 79% por no haber realizado la correspondiente inscripción de sus empleados de acuerdo a lo que establecen las leyes.

INCREMENTO DE COSTOS

Las Deudas Previsionales, Sancionatorias e Indemnizatorias calculadas anteriormente le generan a la empresa un Pasivo Contingente el cual en caso de ocurrencia deberá ser afrontado por la Empresa.

Por lo tanto debemos analizar la posibilidad que tiene la misma de cancelar dichas obligaciones mediante sus propios recursos y determinar de que manera es más conveniente para ella, haciendo un análisis de situaciones con distintas variables y de esta forma establecer como asesores de la firma cual es la mejor opción o la más acorde con la situación económica de la empresa.

Por otro lado se debe analizar si la empresa se encuentra en una situación adecuada para soportar el encarecimiento de los costos laborales producidos por la regularización de los mismos o si es más conveniente culminar la relación laboral de alguno de ellos.

Como ya se dijo anteriormente primero se analiza la posibilidad de la cancelación de la deuda mediante los recursos que tenga la empresa.

A continuación se muestra la Situación Patrimonial de XX SRL al 31/12/2006. (ver anexo XIV)

ESTADO DE LA SITUACION PATRIMONIAL

ACTIVO		PASIVO	
DISPONIBILIDAD	40.000,00	PROVEEDORES	320.000,00
CREDITOS	450.000,00	PRESTAMO BANC.	100.000,00
BIENES DE CAMBIO	400.000,00		
MAQUINARIAS	272.800,00	PATRIMONIO NETO	
MUEBLES Y UTILES	35.000,00		
RODADOS	80.000,00	CAPITAL + RESERVA	937.800,00
INMUEBLES	80.000,00	+ RESULTADOS	
TOTAL	1.357.800,00	TOTAL	1.357.800,00

Los Resultados de la empresa son los siguientes:

VENTA ANUAL	2.592.000,00
GANANCIA 20%	518.400,00
NETO IMP. GANAN	336.960,00

GANANCIA MENSUAL	28.080,00
------------------	-----------

La Ganancia Neta Anual de la empresa es de \$ 336.960,00

Teniendo en cuenta los recursos y la ganancia con los que cuenta la empresa, se puede comenzar a indicar en que situación podría llegar a quedar la empresa si se descubriera que la misma tiene 15 trabajadores no registrados.

El total adeudado puede producir en la empresa diferentes escenarios:

Escenario 1: Que la empresa pueda afrontar la deuda producida por irregularidades laborales, ya que su patrimonio lo puede sustentar.

Escenario 2: Que XX SRL siga trabajando con el peso de tener que afrontar por años una deuda.

Escenario 3: Que la empresa tenga una deuda tan elevada que haga inviable su continuidad, ocasionando su quiebra.

Caso N° 1

Se descubre la existencia de los 15 trabajadores no registrados y se decide la regularización de 13 monotributistas, despidiendo a dos de ellos.

PERJUICIO SI REGULARIZA	MONTO ANUAL	SOBRE GANANCIA
DEUDA REGULARIZACION	341.672,55	101,40%
INCREMENTO CONTRIBUCIONES anual	42.561,09	
IMPORTE MONOTRIBUTO anual	<u>-15.600,00</u>	
INCREMENTO CONTRIBUCION NETA	26.961,09	8,00%
	<u>368.633,64</u>	<u>109,40%</u>

La regularización le significaría a la empresa un costo equivalente a un 101% de las ganancias anuales de la empresa, y un incremento mensual de \$ 2.246,76 lo que equivale aproximadamente a un 8% de las ganancias netas anuales ya que se dejaría de pagar el monto mensual correspondiente a cada monotributista.

Entre las diferentes situaciones que se pueden producir ante la deuda antes mencionada, se puede situar a XX SRL en la situación 2, siempre y cuando se le permita a la empresa ir cancelando su deuda bajo un plan de moratoria, del orden de los 5 años, lo que le permitiría no tener que reducir los recursos existentes y seguir manteniendo ganancias.

COSTOS MENSUALES DEUDA REGULARIZACION CON MORATORIA DE 5 AÑOS	5.694,5
INCREMENTO MENSUAL CONTRIBUCIONES	<u>2.246,7</u>
TOTAL	7.941,3

Caso N° 2

Si los empleados no registrados intiman su regularización y se los despide

PERJUICIO SI DESPIDE	MONTO	SOBRE GANANCIA
DESPIDO DE TODOS LOS MONOTRIBUTIST	312.486,51	92,74%
DEUDA PREVISIONAL-SANCIONATORIA	311.142,47	92,34%
	623.628,98	185,08%

Si la empresa tomara la decisión de despedir a todos sus trabajadores no registrados tendría una situación mucha más seria que el Caso 1 debido a que ya se estaría hablando del 185% de la ganancia neta lo que equivale a 1 año y casi once meses de trabajo y a diferencia del caso anterior la ganancia que se necesitaría para poder cancelar la deuda se vería reducida debido a que al quedarse con menos personal la producción no podría ser la misma y por ende las ventas se verían disminuidas. En este caso se debería situar a XX SRL en la Situación 3, ya que la decisión de despedir a todo el personal no registrado sería inviable ya que la deuda no podría ser cancelada con recursos normales.

En este caso no se tendría la posibilidad de cancelar la mayor parte de la deuda con una moratoria ya que los costos incurridos por las indemnizaciones tiene que ser canceladas en un plazo relativamente corto.

RATIOS

Los casos planteados precedentemente son objeto de un análisis de estados contables a los efectos de poder determinar la capacidad del ente para hacer frente a sus obligaciones en un período de tiempo que comprende hasta un año, determinar cuál es la posición que la empresa tiene, con sus recursos, para hacer frente a sus compromisos de largo plazo y la capacidad que tiene XX SRL para generar resultados. El análisis de los Estados Contables (ver anexo XIV) se realizará efectuando las comparaciones del último ejercicio con los casos 1 y 2 analizados anteriormente.

Dicho análisis responde conceptualmente a los siguientes ratios:

1 - LIQUIDEZ CORRIENTE: Esta dado por el cociente entre el ACTIVO CORRIENTE (Disponibilidades + Créditos p/Ventas + Bienes de cambio) respecto al PASIVO CORRIENTE (Deudas a corto Plazo), y nos indica la cantidad de Activo Realizable disponible para hacer frente a cada peso de deuda, que optimiza cuando el Ratio = 2, lo que significa que debe disponerse de \$2 por cada \$1 de deuda.-

Para este caso obsérvese que en el ejercicio 2006 el índice está por arriba del óptimo (2,58) lo cual significa que en el corto plazo las deudas pueden ser cubiertas sin inconvenientes. Llevando este análisis al Caso 1, de acuerdo al índice resultante (2,82) se podría pensar que la situación financiera es favorable, pero hay que tener en cuenta que la reducción del pasivo corriente es la consecuencia de una disminución del impuesto a las ganancias mayor al incremento del pasivo por la deuda regularizada. Si bien este ratio está indicando una óptima situación a corto plazo, el mismo no muestra la verdadera situación financiera de la empresa ya que se disminuye el importe de impuesto a las ganancias producto del incremento generado por la pérdida (costos de regularización) el cual afecta el corto como el largo plazo. Ahora si se analiza el Caso 2, el ratio se encuentra por debajo del óptimo (1,66), pero se podría pensar que todavía la empresa se encuentra en una buena situación lo cual no es cierto debido a que igual que en el Caso 1 hay una disminución del impuesto a las ganancias (para el caso 2 no se pagaría impuesto a las ganancias) contra una deuda que se incrementa más del doble tanto en el corto como en el largo plazo.

2 - LIQUIDEZ SECA: Está dado por el cociente entre Disponibilidades + Créditos p/Ventas, respecto de las deudas a Corto Plazo y se representa el Activo Líquido respecto del

Endeudamiento, que se optimiza cuando el Ratio = 1, lo que significa que se hace necesario disponer de \$1 en Caja y Créditos por cada \$1 de Deuda.-

Obsérvese que el presente ratio repite la circunstancia manifestada en el anterior ejercicio 2006 (1,42), Caso 1 (1,55) y Caso 2 (0,91).-

3 - ENDEUDAMIENTO: Está representado por el cociente entre el Patrimonio Neto respecto del Pasivo, lo que indicaría cuantas veces el Patrimonio puede absorber el Pasivo, optimizándose cuando el Ratio = 1, lo que significa que se debería tener \$1 de Patrimonio por cada \$1 de Deuda.-

En el período 2006 se observa que la empresa se encuentra por arriba del óptimo (2,23) lo cual significa que el pasivo de la empresa podría ser cancelado con parte del patrimonio, esta misma situación modificada por el Caso 1 (0,96) muestra que a pesar de que la empresa se le genera una gran pérdida producto de tener trabajadores no registrados la misma puede cubrir las deudas pero de esta forma se quedaría la empresa sin capital, resultados ni reservas. Ahora si se plantea el Caso 2 (0,58) solo cubriría el 58% de la deuda y le quedaría un 42% sin pagar.

4 - SOLVENCIA: Está representado por el cociente entre el ACTIVO respecto del PASIVO, indicando la cantidad de bienes que se tienen respecto de las deudas asumidas, que se optimiza cuando el Ratio = 2, lo que significa que se debería tener \$2 de Activo por cada \$1 de Deuda. A medida que el Patrimonio se hace más grande se tiene mayor Solvencia pero menor Rentabilidad, en consecuencia se debe buscar un punto que optimice esos dos extremos para determinar la relación de Capital que se necesita.-

El presente ratio muestra que para el ejercicio 2006 (3,23) el mismo supera el óptimo demostrando un exceso de solvencia. Planteado el Caso 1 (1,98), el índice muestra que la regularización no alteraría la solvencia óptima, circunstancia distinta al analizar el Caso 2 (1,58), en donde la regularización y despidos comprometen a la empresa reduciendo su solvencia en un 20% menor al óptimo.

5 - FONDO DE MANIOBRA: La solvencia de la empresa está dada por el Fondo de Maniobra, que es la capacidad para hacer frente a un desfasaje del flujo de fondos.

El Fondo de Maniobra es una consecuencia de los Capitales Permanentes (Pasivo Largo Plazo + Patrimonio Neto) menos el Activo Fijo o No Corriente.-

El acreedor de la deuda a largo plazo mediante la medición del Fondo de Maniobra puede observar la capacidad futura de pago del deudor. Puede observarse que la capacidad de pago

futura para la empresa es positiva y suficientemente alta para el caso del ejercicio 2006 (\$545.000,00). Para el Caso 1 el fondo de maniobra es más que suficiente como para afrontar la diferencia por regularización (\$557.557,68), pero si se analiza el Caso 2 (\$352.640,86) el fondo de maniobra no alcanza para cubrir la deuda generada por la regularización y es consecuente con el ingreso a pérdidas de la empresa.

6 - MARGEN NETO SOBRE VENTAS: Está dado por la relación porcentual de las UTILIDADES NETAS respecto de las VENTAS y representa la ganancia porcentual respecto de éstas últimas. Puede observarse que la empresa ha mantenido en los ejercicios 2005 y 2006 un porcentaje de utilidades similar (12,08% y 13,07%), que le permitirían regularizar la situación planteada en el Caso 1 y continuar produciendo ganancias (5,67%), circunstancia que no subsiste en el Caso 2, en donde la regularización consume las utilidades operativas (-3,96%) y produce importantes pérdidas que consumen totalmente a aquellas, comprometiendo el futuro de la empresa.

7 - ROTACION DEL CAPITAL: Está dado por la relación porcentual entre VENTAS sobre ACTIVO, y representa las veces que se ha rotado el Capital en un período.

El presente ratio no sufrirá modificaciones en ninguno de los casos planteados ya que sus variables son ajenas a la regularización.

8 - RENTABILIDAD ECONOMICA (R.E.): Está dada por el cociente entre UTILIDADES respecto del ACTIVO, representando el porcentual de rentabilidad obtenido sobre el total de éste, demostrando la eficiencia de la "Empresa Total".-

Puede observarse que la empresa ha mantenido en los ejercicios 2005 y 2006 una rentabilidad similar (23,65% y 24,94%), que le permitirían regularizar la situación planteada en el Caso 1 y continuar manteniendo rentabilidad positiva (10,82), circunstancia que no subsiste en el Caso 2 (-7,56%), en donde la regularización consume la misma, comprometiendo el futuro de la empresa.

9 - RENTABILIDAD FINANCIERA (R.F.): Está dado por el cociente entre UTILIDADES respecto del PATRIMONIO NETO, y mide la rentabilidad obtenida por la empresa incrementada por el efecto del endeudamiento.-

El análisis del presente ratio es similar al anterior y las consecuencias son las mismas para el ejercicio 2006 (36,11%), para el Caso 1 (22,42%) y para el Caso 2 (-20,67%).

10 - EFECTO PALANCA: Está dado por la diferencia R.F.-R.E., y marca el incremento o decremento en la rentabilidad de la empresa por la utilización de Capital de terceros. La condición para que el Efecto Palanca sea positivo, es que la Rentabilidad Financiera sea mayor que el costo del Capital prestado, tanto para el período 2006 como para el Caso 1 el efecto palanca es positivo (11,17%) y (11,60%) respectivamente, pero si se analiza el Caso 2 (-13,11%) se pasa a tener un efecto palanca negativo lo que estaría indicando que el hecho de generar una deuda tan elevada como la que se produciría por la regularización y los despidos, hacen que la empresa se vea afectada en cuanto a su rentabilidad.-

Del análisis de los ratios expuestos precedentemente, se llega a la conclusión de que en los ejercicios 2005-2006 la empresa se encuentra en una buena situación económica, sin producirse en dichos períodos cambios substanciales, no obstante la leve mejoría del último ejercicio.

Esta situación de solvencia en la que se encuentra XX SRL al 31/12/2006, sustentada en un menor costo laboral como consecuencia de sus dependientes no registrados, hace posible que al plantearse el Caso 1, la empresa pueda solventarse sin mayores inconvenientes el incremento de los costos producto de la regularización de los empleados no registrados.

Planteado el Caso 2, en el cual se toma la decisión de despedir a los trabajadores no registrados, las consecuencias de dicha decisión serían demasiado gravosas y haría incurrir a la empresa en grandes pérdidas e influiría negativamente en el futuro empresarial, ya que traería aparejado una reducción de su producción y la posibilidad cierta de no poder continuar con su explotación.

POSIBILIDAD DE DETECCION DE IRREGULARIDADES

La empresa XX SRL tiene trabajando en su dependencia a 32 empleados de los cuales 17 son empleados registrados, y 15 trabajadores no registrados. Los primeros 17 cumplen con todas las condiciones por las cuales las diferentes leyes y normas los amparan, a diferencia de los restantes empleados que se ven disminuidos en cuanto a que todos sus derechos que como trabajador deberían obtener se ven reducidos debido a que solo perciben una retribución por las tareas realizadas.

Los empleados tienen la posibilidad de recurrir a distintos organismos con el objetivo de poder denunciar su situación. Los distintos lugares a los cuales se pueden remitir pueden ser: La Federación gremial, el Ministerio de Trabajo u el Órgano Recaudador.

La Federación Argentina de la Industria de la Indumentaria y Afines -FAIIA- y la Federación Obrera de la Industria del Vestido y Afines -FONIVA- es el gremio que representa a los trabajadores de XX S.R.L. En la ciudad de Villa María no existe representación gremial, no habiendo tenido a lo largo de toda su existencia ninguna inspección laboral por parte de este. La dirección del gremio se puede encontrar en la Ciudad de Córdoba los cuales no ejercen ninguna presión en esta ciudad.

Ahora bien, tanto el Ministerio de Trabajo como el Organismo Recaudador son entidades que ejercen una gran presión en la presente ciudad y tienen como prioridad tratar de beneficiar a los empleados, lo cual haría suponer que en presencia de una denuncia ante estos organismos, ambos estarían en condiciones de detectar tales irregularidades. Lo cual llevaría a pesar que en caso de una fiscalización o denuncia por parte de algún trabajador, existiría la posibilidad de que los demás operarios sean detectados por los diferentes organismos.

REGULARIZACION DE LOS EMPLEADOS NO REGISTRADOS

La empresa puede ir regularizando la situación de los empleados no registrados para evitar o disminuir los perjuicios económicos.

Existen diferentes formas por las cuales la XX SRL puede optar a los efectos de no incurrir en nuevos costos y disminuir los que se podrían generar:

1. Utilizar mecanismos de pasantía.
2. Utilizar los planes que otorga el Estado, Provincia y/o municipio.
3. Ir regularizando la situación de los empleados ya existentes.
4. Promoción de Empleo.

Mecanismos de Pasantía

Se entiende por pasantía, la extensión orgánica del sistema educativo en el ámbito de empresas u organismos públicos o privados, en los cuales los alumnos realizan residencias programadas u otras formas de práctica supervisadas relacionadas con su formación y especialización, llevadas a cabo bajo la organización y control de las unidades educativas que lo integran y a las que aquéllos pertenecen, según las características y condiciones que se fijan en convenios bilaterales estipulados en la ley.

Los principales objetivos del Sistema de Pasantías Educativas son:

- Brindar experiencia práctica complementaria de la formación teórica elegida que habilite para el ejercicio de la profesión u oficio.
- Contactar en el ámbito en que se desenvuelven empresas u organismos públicos afines a los estudios que realizan los alumnos involucrados.
- Capacitar en el conocimiento de las características fundamentales de la relación laboral.
- Formar al estudiante en aspectos que le serán de utilidad en su posterior búsqueda laboral.
- Ofrecer la posibilidad de conocer y manejar tecnologías actualizadas.

-Contribuir a la tarea de orientación vocacional dirigida a efectuar una correcta elección profesional futura.

Más allá de los objetivos, resulta lógico subrayar que proyectado como está el instituto, ajeno al quehacer laboral, no posee cargas sociales, ni derechos a indemnización laboral alguna, así también no generará ningún tipo de relación jurídica entre el pasante y el organismo o empresa en la que aquél preste servicios, salvo la contratación del seguro de salud para el pasante.

La duración mínima de la pasantía es de 2 meses, y la máxima, de un año, con una jornada máxima semanal de 5 días, y diaria de 6 horas. El decreto 487/2000 elevó el lapso de duración de las pasantías, haciéndolo oscilar entre 2 meses y cuatro años con una jornada de 6 horas diarias, durante 5 días semanales. A la vez, los pasantes deben recibir una retribución en calidad de estímulo para viajes, gastos escolares y erogaciones derivadas de su ejercicio.

En cuanto a la finalización del contrato, a diferencia de lo que ocurre con el contrato de trabajo, no genera indemnización alguna con motivo de su extinción, pero si nace en cabeza de la unidad educativa la obligación de entregar al pasante un certificado avalado por la empresa.

En resumidas cuentas, en la actualidad, el decreto 1547/1994 es el Programa Nacional de Pasantías y esta dirigido a capacitar en un oficio a personas sin ninguna formación previa. La ley 25165 está dirigida a los estudiantes del Sistema Educativo Nacional de Educación Superior, es decir alumnos terciarios y universitarios, y por último, el decreto 340/1992 se ocupa de los alumnos del Sistema Educativo Nacional, excepto los de educación superior, ya que está dirigido a los alumnos que cursan la escuela secundaria y el polimodal.

Planes Nacionales, Provinciales y Municipales

Estos planes que tienen como finalidad insertar laboralmente a las personas desocupadas pueden de la misma forma que los mecanismos de pasantías ayudar a reducir gastos e incrementar la eficiencia de la empresa, en el sentido de que la empresa estaría insertando mayor personal, con el beneficio de que no se producirá un incremento en su costo laboral a causa de este aumento de personal.

Entre estos planes se encuentran:

- Programa de empleo
- Capacitar
- Planes de emergencia laboral

- Los planes trabajar
- El proyecto joven
- El plan jefes de hogar
- Las becas
- y demás.

La empresa XX SRL podría utilizar estos mecanismos con el fin de reducir determinados gastos como suelen ser los derivados de la incorporación de un nuevo empleado, obteniendo una ayuda externa y a la vez poder ayudar a los diferentes sistemas tanto educativo como gubernamental.

En el caso de las pasantías se podría tomar alumnos de los diferentes niveles educativos a los efectos de que ellos puedan obtener experiencia, conocimientos y orientarlos a lo que puede llegar a ser en un futuro su profesión.

Por otro lado los planes otorgados por el gobierno buscan reducir la desocupación y en la empresa hay capacidad como para poder incorporar nuevo personal que por temas de costo no se podrían realizar.

Los pasantes podrían ser de variadas ramas, como estudiantes de publicidad, marketing, contador público, administración, diseño entre otros.

Regularizar a los empleados periódicamente

XX S.R.L. podría optar por ir regularizando su personal ya sea periódicamente, mensualmente o anualmente.

Lo importante a destacar es que hay que tener en cuenta que mientras más transcurre el tiempo las sanciones e indemnizaciones que el empleador debe pagar por tales irregularidades van incrementándose considerablemente. Si se observa la diferencia que existe entre una deuda de un empleado de más de 5 años con uno que no llega a cumplir el año de trabajo no cabe duda que la deuda entre uno y otro es muy grande. Al pasar el año de trabajo las indemnizaciones son muy elevadas.

Si se analiza estas circunstancias los primeros empleados a ser regularizados deberían ser los más antiguos con el solo objeto de disminuir en un futuro las posibles intimaciones que pueden ser pedidas.

Promoción de empleo

La empresa que emplee hasta ochenta (80) trabajadores, cuya facturación anual no supere el importe que establezca la reglamentación y que produzca un incremento neto en su nómina de trabajadores, gozará de una reducción de sus contribuciones a la Seguridad Social por el término de doce meses, con relación a cada nuevo trabajador que incorpore hasta el 31 de diciembre de 2007.

La reducción consistirá en una exención parcial de las contribuciones al Sistema de la Seguridad Social, equivalente a la tercera parte de las Contribuciones Vigentes.

Cuando el trabajador que se contratare para ocupar el nuevo puesto de trabajo fuera un beneficiario o beneficiaria del Programa Jefes de Hogar, la exención parcial se elevará a la mitad de dichas contribuciones.

Este beneficio podría ser utilizado por XX SRL, obteniendo una reducción de las Contribuciones de la Seguridad Social que incidirá positivamente en la disminución de sus costos, con la contrapartida favorable del incremento de la cantidad de trabajadores y su consecuencia positiva sobre la producción de la empresa.

CONCLUSION

Realizando un análisis integral de toda la información procesada en el trabajo, se puede obtener un paneo general de como cambiaría la situación de la empresa ante un hecho como es la detección de empleados no registrados.

Si se analiza la situación de la mayoría de las Pymes en la República Argentina, es un común denominador encontrarse con una realidad de que parte del personal de éstas se encuentra en el ámbito "informal" o de manera irregular. Es sabido que regularizar un empleado significa un costo adicional, por no decir elevado, ya que además del salario que se le paga a cada trabajador hay que agregarle las contribuciones de Seguridad Social, Obra Social, Cuotas Sindicales, ART, lo cual produce un incremento en los costos de la empresa, el cual suele ser evitado manteniendo una parte del personal en el ámbito informal a los efectos de una reducción de dichos costos. Esta circunstancia se lleva a cabo sin una evaluación correcta de la situación, ya sea por desconocimiento o falta de un asesoramiento correcto, lo que las lleva a no dimensionar los perjuicios que pueden derivar de ésta omisión y que puede llegar a ocasionar para muchas de ellas, un incremento en sus costos con una incidencia capaz de producir una crisis tal que puede llegar a derivar en la quiebra del establecimiento.

A los efectos de la toma de la decisión correcta, deberá evaluarse el Costo-Beneficio que se produciría ante la registración o no de los dependientes que se encuentran en situación irregular.

Al referirse a Beneficios, los mismos surgirán como consecuencia directa de la evasión en el pago de las contribuciones correspondientes.

En relación a los Costos, estos estarán dados por las Diferencias salariales y previsionales (en lo que se deben considerar los aportes no retenidos a los empleados), deudas indemnizatorias y por sanciones legales, situación de peligro patrimonial ante el crecimiento desmesurado del pasivo contingente laboral, falta de armonía del personal en relación al trato discriminatorio en la situación registral de los empleados.

En el análisis de la situación planteada para la empresa XX SRL, se recomienda que ante los casos 1 y 2 planteados en el título Incrementos de Costos, se debería tomar la decisión de registrar como dependientes a aquellos que se encuentran en el ámbito informal, dado que las consecuencias que podría llegar a generar en la empresa si se detecta una masa de empleados no registrados tan numerosa que representa casi el 50% de la planta y que a su vez tiene una

antigüedad que oscila entre 1 y 7 años, sería demasiado gravosa y produciría consecuencias económicas de difícil solución.

Tanto el caso 1, como el caso 2 planteados anteriormente, le generan a la empresa grandes costos independientemente de la magnitud de cada una de ellas, ya que las ganancias mensuales (ver Página 25), para el primer caso serían mínimas las cuales se tendrían que utilizar para el funcionamiento de la empresa y en el segundo caso no se podría seguir operando la empresa debido a que los costos son demasiado elevados y hay que afrontar desde un principio una gran pérdida la cual no puede ser cubierta con una moratoria como son las deudas indemnizatorias.

Como se dijo anteriormente la empresa tendría que ir regularizando la situación de todos sus empleados, de manera inmediata.

Asimismo, la empresa puede beneficiarse con determinados planes gubernamentales como son los planes de trabajo o contratos de pasantía o aprendizaje, beneficio que le permitiría tener una mayor planta de personal con una considerable reducción de costos mientras duren dichos contratos y sin costos de indemnización al finalizar los mismos.

Otro beneficio lo otorga la legislación vigente en las disposiciones de Promoción de Empleo para PYMES, en cuanto a la reducción en las contribuciones para aquellos casos en que el ingreso produce incremento en la nómina salarial, que se incrementa para el caso de tratarse de personas que se encuentren en la órbita de contrato de Jefes de Hogar.

Como conclusión final del presente trabajo, se puede afirmar que la correcta utilización de la legislación vigente en cuanto a la aplicación de las normas mencionadas precedentemente, le permitirán a la empleadora obtener beneficios que en la órbita informal no es posible obtener, y por otra parte podrá eximirse del riesgo potencial que significan las sanciones en cuanto a las multas e indemnizaciones que fijan las diferentes leyes y resoluciones analizadas, que pueden llevar a la empresa a riesgos económicos-financieros factibles de producir una crisis de múltiples consecuencias, que se agravaría hasta el propio cese de sus actividades de producirse la situación analizada para el caso de decidir el despido de sus trabajadores no registrados.

GLOSARIO

AFIP: Administración Federal de Ingresos Públicos.

ANSES: Administración Nacional de Seguridad Social.

CAT: Clave de alta Temprana.

DDJJ: Declaración Jurada.

FNE: Fondo Nacional de Empleo.

LCT: Ley de Contrato de Trabajo.

LNE: Ley Nacional de Empleo.

MRMNH: Mejor Remuneración Mensual Normal y Habitual.

SAC: Sueldo Anual Complementario.

SIJyP: Sistema Integral de Jubilación y Pensiones.

SMVyM: Salario Mínimo Vital y móvil.

SUSS: Sistema Único de Seguridad Social.

INSSJyP: Instituto Nacional de Seguridad Social de Jubilaciones y Pensiones.

ANSSAL: Asociación Nacional de Seguridad Social.

ART: Aseguradora de Riesgo de Trabajo.

CCT: Convenio Colectivo de Trabajo.

BIBLIOGRAFIA

- MARTINEZ VIVOT Julio J.: "Elementos de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Ed. Astrea.
- RUBIO, Valentín: "La Reforma Laboral" Ley 25.013, Ed. Rubinzal -Culzoni. Ed. 1998.-
- LEY DE CONTRATO DE TRABAJO: Comentada por FERNANDEZ CAMPON, Raúl De. Astrea, 1999.-
- LEY DE CONTRATO DE TRABAJO: Manuales de Jurisprudencia LA LEY, 4ta. Edición,
- FERNANDEZ MADRID, Juan Carlos y Santiago: PRACTICA LABORAL, 3ra Edición, Editorial 2002
- GRISOLIA, Julio Armando: "Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social- Manual Teórico-Práctico", Ed. Depalma última edición.
- DE DIEGO, Julián Arturo: "Manual de Derecho del Trabajo y de La Seguridad Social", Sexta Edición Actualizada
- SIRENA, José Luis – DE LUCA, Lorena, Remuneración e Indemnizaciones "Liquidaciones", Colección Práctica, Laboral, Edición ERREPAR.
- Doctrina Laboral y Previsional, Tomo XX, N° 253, Septiembre 2006
- Suplemento Universitario LA LEY, Edición N° 7, Ley de Procedimiento Tributario
- Compendio de Legislación del Trabajo y de la Seguridad Social, Suplemento Universitarios, LA LEY Edición N° 7.
- Ley 24.013, Ley Nacional de Empleo, LA LEY, Edición N° 7
- Ley 24.769, Ley Penal Previsional
- Régimen de Multa y Sanciones N° 1779/2004
- Instrucción DGI 11-97
- Ley 20.744, Ley de contrato de Trabajo, LA LEY, Edición N° 7

ANEXO

ANEXO I

SEGUN CONVENIO COLECTIVO 204/1993 (partes pertinentes):

La presente convención colectiva de trabajo comprende a todos los trabajadores de ambos sexos, mayores y menores de edad, de las distintas especialidades de la industria de la indumentaria de la confección y afines. La presente convención colectiva de trabajo comprende también a las empresas que confeccionan artículos en telas de lonas y similares.

SUELDOS:

a) JORNADA DE TRABAJO: Los sueldos y salarios básicos fijados son establecidos para una jornada de trabajo de 8 (ocho) horas. En el caso de sueldos mensuales, para obtener el valor diario se dividirá por 25 días y para obtener el valor horario, se dividirá por 200 horas.

b) CALIFICACIONES PROFESIONALES (encuadramiento): A los efectos de la aplicación de esta convención colectiva de trabajo, la calificación de los trabajadores/as se hará como mínimo de acuerdo con las tareas a realizar.

c) DIFERENCIAS SALARIALES: En los reclamos que se formulen por incumplimiento de la presente convención colectiva de trabajo, en cuanto a las nuevas calificaciones profesionales después del día 1 de setiembre de 1993, los trabajadores/as tendrán derecho a los beneficios de las mismas, desde la fecha en que la organización sindical haya presentado el correspondiente reclamo ante la Comisión Paritaria o ante la autoridad pública del trabajo, en caso de haberse resuelto en forma favorable.

d) REQUISITOS PARA LA MODIFICACIÓN, DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO: El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades del contrato de trabajo, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador. Cuando un trabajador realice dos o más tareas, cobrará por la mejor remunerada de ellas.

e) EL MONTO MÍNIMO IMPONIBLE para aportes del trabajador y contribución empresaria, y las determinadas con destino a la obra social OSPIV Base Mínima Imponible \$ 727 más, más la suma fija remunerativa correspondiente a cada categoría. Dicho mínimo es aplicable aun a trabajos de jornada reducida, cualquiera sea el período de la misma.

DISPOSICIONES GENERALES

PREMIO POR PRODUCTIVIDAD: Con la intención de mejorar la productividad y eficiencia en las empresas, así como la retribución salarial y condiciones laborales de los trabajadores, establecen obligatoriamente una remuneración denominada Premio por Productividad para todos los trabajadores comprendidos en la presente convención colectiva de trabajo, que se ajustará a las siguientes condiciones:

- 1) Aquellas empresas que tengan establecidos adicionales remunerativos por el concepto de premio por producción, o por productividad, o eficiencia, se tomarán como válidos a los efectos del cumplimiento del presente artículo, y no podrán ser modificados salvo acuerdo de partes.
- 2) En las empresas o establecimientos donde no los hubiera, de común acuerdo con su personal deberán establecer las bases del premio por productividad.
- 3) Para el establecimiento de este premio, se acordarán criterios de remuneración por rendimientos, y se considerarán para la determinación de los métodos de trabajo y los estudios de tiempos que fuesen necesarios, las remuneraciones resultantes, las recomendaciones y sistemas establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con el criterio de a mayor resultado, mayor remuneración.
- 4) El premio se liquidará de acuerdo con los sistemas y términos que fijen las partes. Se recomienda informarlo diariamente y se abonará quincenal o mensualmente de acuerdo con la modalidad de la empresa.
- 5) El trabajador será acreedor a esta remuneración, denominada premio por productividad cuando alcance los rendimientos convenidos.
- 6) Los sistemas que las partes acuerden para el pago del premio por productividad deben contemplar la posibilidad de que permita acceder, a los trabajadores comprendidos en la presente

convención colectiva de trabajo, a un adicional remunerativo que oscile entre un 20% y 30% de su salario y/o lo que en más determinen las partes.

ANTIGUEDAD: Todos los trabajadores de ambos sexos comprendidos en la presente convención colectiva de trabajo, percibirán en concepto de "Escalafón por Antigüedad" un adicional sobre los sueldos y/o salarios básicos conforme con la siguiente escala:

Al cumplir 2 años	4%
Al cumplir 3 años	8%
Al cumplir 5 años	10%
Al cumplir 8 años	14%
Al cumplir 10 años	16%
Al cumplir 15 años	18%
Al cumplir 20 años	20%
Al cumplir 25 años	22%
Al cumplir 30 años	25%
Al cumplir 35 años	28%
Al cumplir 40 años	35%

VACACIONES: Los empleadores podrán otorgar las vacaciones anuales según lo dispuesto por la ley 20744.

PREMIO POR PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA: Los trabajadores comprendidos en la presente convención colectiva de trabajo percibirán en forma quincenal o mensual, de acuerdo con el régimen de pago, un premio estímulo a la puntualidad y asistencia equivalente al 20% de su respectivo salario básico de ese período. Este premio estímulo se abonará con los haberes correspondientes al período generado.

Aprendizaje y capacitación: Todo trabajador que ingrese a una empresa o establecimiento sin formación previa de la especialidad para la cual es contratado cumplirá un período de aprendizaje que se establece en 3 meses, y que le permite al novicio obtener la formación indispensable para desempeñar su propio puesto de trabajo con eficiencia y calidad, adquiriendo el conocimiento de

las operaciones productivas de la empresa. Concluido el período de tres meses, pasará automáticamente a la categoría que corresponda de acuerdo con la tarea que realice.

Durante el período de aprendizaje el trabajador percibirá una remuneración básica equivalente al 85% del salario de la categoría de medio oficial, más los adicionales que pudieran corresponderle por aplicación del resto de los artículos e incisos del presente convenio colectivo de trabajo.

BENEFICIOS SOCIALES (no remunerativos):

A) REFRIGERIOS: Los empleadores otorgarán diariamente a su personal un refrigerio. Se interpreta como refrigerio mínimo y razonable, un sándwich acompañado por una bebida sin alcohol, la que podrá ser sustituida por una infusión o bebida caliente en la temporada invernal o de baja temperatura. Asimismo los empleadores podrán optar por reemplazar este refrigerio por una suma diaria de \$ 2 (dos pesos) por cada jornada de desempeño del trabajador.

B) VIATICOS: Las partes signatarias de la presente convención colectiva de trabajo establecen el pago de un viático por transporte de \$ 2 (dos pesos) por cada jornada de desempeño del trabajador, de carácter NO REMUNERATIVO.

Las liquidaciones de los BENEFICIOS SOCIALES establecidos en a) y b) del presente artículo se abonarán en forma mensual o quincenal según corresponda la liquidación de los sueldos respectivos.

PREAVISO: El trabajador que se encuentre en período de preaviso dispuesto por el empleador y obtuviera durante el mismo un nuevo empleo, podrá abandonar su puesto antes de la finalización del mismo, percibiendo los salarios hasta el último día efectivamente trabajado.

RECONOCIMIENTO GREMIAL: Se reconoce como único representante de los trabajadores comprendidos en la presente convención colectiva de trabajo a las filiales de la Federación Obrera de la Industria del Vestido y Afines (FONIVA).

ESCALA SALARIAL

PERSONAL COMPRENDIDO:

El presente comprende al personal de ambos sexos mayores y menores de edad:

ACTIVIDAD:

- Confección de artículos en lona o similares en cualquier material.

Discriminación de categorías laborales, tareas y salarios

1. OFICIAL CALIFACADO PARA TRABAJADORES Externo o Interno

Es el trabajo que desempeña con conocimiento en las tareas principales de la empresa o secciones. Todos los trabajadores de esta categoría no podrán negarse a realizar las tareas principales en la empresa o sección, siempre que estas no menoscaben su capacidad y categoría profesional.

Es obligatorio para la empresa tener oficiales calificados de acuerdo a la escala que se transcribe a continuación, como máximo:

De 1 a 5 trabajadores:	1 Oficial Calificado
De 6 a 10 trabajadores:	2 Oficiales Calificados
De 11 a 20 trabajadores:	3 Oficiales Calificados
De 21 a 30 trabajadores:	4 Oficiales Calificados
De 31 a 40 trabajadores:	5 Oficiales Calificados
De 41 a 50 trabajadores:	6 Oficiales Calificados
De 51 a 60 trabajadores:	7 Oficiales Calificados

Y así sucesivamente conservando la misma proporción que antecede.

2. OFICIAL

Es el trabajador que se desempeña en uno o más tareas mencionadas en la primer parte de este capítulo

3. MEDIO OFICIAL

Es el trabajador que secunda al oficial en el trabajo

4. PERSONAL FEMENINO

Percibirá igual salario que el masculino cuando realice tareas en:

- Lonas impermeables

5. OFICIALA CALIFICADA

Es la trabajadora que se desempeña con conocimiento en las principales tareas en la empresa, taller o secciones.

6. OFICIALA

Se comprende como oficiala a la trabajadora que realice una o más tareas de las mencionadas en al primer parte de este capítulo. El trabajo que ejecute la oficiala no podrá ser mayor de 25 metros cuadrados y en caso de que pasará dicha medida deberá tener la colaboración de una medio oficiala.

Los trabajos de forma deberán tener ineludiblemente la colaboración de una medio oficiala, siempre que se traten de máquinas que no tengan tira, costuras o rodillos. En casos especiales, la empresa deberá encomendarles otras tareas que la mismas puedan desempeñar, siempre y cuando éstas se realicen ocasionalmente y no en forma regular y permanente.

INCISOS	POR DIA	POR MES
5	26,50	662,56
2	25,36	634,09
3	24,82	620,61
1	26,50	662,56
6	25,36	634,09
7	24,82	620,61

Los datos transcritos anteriormente son tenidos en cuenta para poder determinar el cálculo del salario remunerativo y no remunerativo de los diferentes trabajadores.

ANEXO II

LEY DE CONTRATO DE TRABAJO 20.744

DE LA EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Del preaviso

El contrato de trabajo no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes, sin previo aviso, o en su defecto, indemnización además de la que corresponda al trabajador por su antigüedad en el empleo, cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador.

El preaviso, cuando las partes no lo fijen en un término mayor, deberá darse con la anticipación siguiente:

Por el trabajador, de quince días;

Por el empleador, de quince días cuando el trabajador se encontrara en período de prueba; de un mes cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo que no exceda de 5 años y de dos meses cuando fuere superior (art. 231).

Indemnización sustitutiva

La parte que omita el preaviso o lo otorgue de modo insuficiente deberá abonar a la otra una indemnización sustitutiva equivalente a la remuneración que correspondería al trabajador durante los plazos señalados en el art. 231 enunciado anteriormente (art. 232).

Integración de la indemnización con los salarios del mes de despido

Los plazos del art. 231 correrán a partir del día siguiente al de la notificación del preaviso.

Cuando la extinción de contrato de trabajo dispuesta por el empleador se produzca sin preaviso y en fecha que no coincida con el último día del mes, la indemnización sustitutiva debida al trabajador se integrará con una suma igual a los salarios por los días faltante hasta el último día del mes en el que se produjere el despido.

La integración del mes de despido no procederá cuando la extinción se produzca durante el período de prueba (art 233).

Indemnización por antigüedad o despido

En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicio si este fuera menor, con un Mínimo de un (1) mes.

Dicha base no podrá exceder el equivalente de tres veces el importe mensual de la suma que resulte del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador, al momento del despido, por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad. Al ministerio de trabajo, empleo y seguridad social le corresponderá fijar y publicar el promedio resultante, juntamente con las escalas salariales de cada convenio colectivo de trabajo (art. 245), objetado actualmente a partir de la nueva jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia en el caso autos **“Vizzoti, Carlos Alberto c/ AMSA S.A. s/ despido”** el tribunal por unanimidad, juzgó inconstitucional el artículo 245 de la Ley de Contratos de Trabajo en cuanto limitaba el importe de la remuneración a partir de la cual debía liquidarse la indemnización por despido sin justa causa (SET. 2004) . A juicio de la Corte, dado que la primera parte de la norma tiende a fijar la reparación mediante la consideración de dos aspectos de la concreta relación laboral disuelta, la antigüedad y el salario, la limitación a este último que impone su segunda parte puede conducir a un apartamiento de esa realidad, desnaturalizando el sentido de la indemnización y poniendo a ésta en contradicción con la garantía contra el despido arbitrario enunciada en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional. Esto último, según el Tribunal, ocurre cuando la mencionada reducción salarial excede el 33% de la mejor remuneración mensual normal y habitual del trabajador.

Despido indirecto

Cuando el trabajador hiciese denuncia del contrato de trabajo fundado en la justa causa, tendrá derecho a las indemnizaciones previstas en los arts. 232, 233, y 245 (art. 246).

ANEXO III

LEY 25.561

SUSPENSION DE LOS DESPIDOS SIN JUSTA CAUSA

Por el plazo de 180 días.

Declaración de emergencia económica.

Declárese la emergencia pública en materia social, económica, administrativa, financiera y cambiaria, delegando al poder Ejecutivo Nacional las facultades comprendidas en la presente ley, hasta el 31 de diciembre del 2004, con arreglo a las bases que se especifican seguidamente:

1. Proceder al reordenamiento del sistema financiero, bancario y del mercado de cambios.
2. Reactivar el funcionamiento de la economía y mejorar el nivel de empleo y de distribución de ingresos, con acento en un programa de desarrollo de las economías regionales.
3. Crear condiciones para el crecimiento económico sustentable y compatible con la reestructuración de la deuda pública.
4. Reglar la reestructuración de las obligaciones, en curso de ejecución, afectadas por el nuevo régimen cambiario. (art. 1)

Por el plazo de 180 días quedan suspendidos los despidos sin causa justificada. En caso de producirse despidos en contravención a lo aquí dispuesto, los empleadores deberán abonar a los trabajadores perjudicados el doble de la indemnización que le correspondiese, de conformidad a la legislación laboral vigente. (art. 16)

Evolución de la ley:

En enero de 2002 se sancionó la ley de emergencia y se fijó la prohibición de despedir a trabajadores que hubiesen ingresado en su empleo en fecha anterior al 31 de diciembre de 2002 o posterior pero sin aumentar el plantel laboral.

En principio, se fijó para quienes no cumplieran con aquella disposición una sanción conocida como “doble indemnización”, que consistía en un recargo del 100% sobre las reparaciones legales debidas por despido y por omisión del preaviso. Bajo las mismas

circunstancias, aquel incremento se redujo a 80% a partir de Julio de 2004, y luego en 50% desde diciembre del año 2005.

ANEXO IV

LEY NACIONAL DE EMPLEO 24.013

Esta regulado por la Ley Nacional de Empleo 24.013, que rige a partir del 26/12/91 y el decreto reglamentario 2725/91.

El título II, en su capítulo I de la LNE, está referido al empleo no registrado, y que guarda una total relación con los objetivos de su sanción, contenidos en el artículo 2° inciso j) cuando dice: “promover la regularización de las relaciones laborales, desalentando las prácticas evasoras”.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 7 de la LNE, se considera trabajador registrado cuando figure en:

- El libro especial, del artículo 52 de la LCT (libro sueldo),
- Inscriptos en los organismos de seguridad social.

El decreto reglamentario establece en su artículo 2°, que ambos requisitos se deben dar en forma conjunta, de lo contrario se tendrán por no registrados.

Por lo tanto la no registración, puede asumir distintas formas:

1. No haber asentado en ningún registro a los dependientes, ni en lo laboral ni en lo referido a la seguridad social. Este es el llamado “trabajador en negro” (art. 8) o relación informal.
2. La fecha de ingreso es anterior a la fecha consignada en los registros laborales (art. 9).
3. La remuneración que figura en los registros es inferior a la real percibida (parcialmente blanqueado, art 10).

Con ello le cabe al trabajador el derecho de reclamar al empleador, mediante intimación fehaciente y por escrito, su regularización. Esa intimación cursada a través de la asociación sindical o en forma personal, deberá ser regularizada por el empleador dentro de los 30 días corridos, si el empleador no cumple, el trabajador tiene derecho al cobro de una indemnización equivalente al:

- El 25% de las remuneraciones devengadas durante el período no registrado, ésta no podrá ser inferior a 3 veces la MRMNH (art. 8); ó

- El 25% de las remuneraciones devengadas entre la fecha de ingreso real y la consignada en los libros o inscripta (atr. 9); ó
- El 25% de la diferencia entre remuneraciones realmente percibidas y remuneraciones registradas (art. 10).

El art 3 del DR. Establece que para que proceda la intimación debe estar vigente la relación laboral. El pago de la indemnización no implica la extinción de la misma.

Para determinar el monto de las indemnizaciones de los art. 8, 9, o 10, no se podrá retrotraer a más de 2 años de la vigencia de la LNE, es decir que la fecha tope es el 26/12/89. Por otro lado si el trabajador “es despedido sin justa causa dentro de los 2 años de haber cursado la intimación”, el empleador deberá pagarle el doble de las indemnizaciones que le corresponden como consecuencia del despido incausado (Art. 232, 233, 245).

Con respecto a los aportes y contribuciones a la seguridad social, la AFIP exigirá al empleador que ingrese todos los períodos que correspondan, teniendo en cuenta que la prescripción opera a los 10 años.

- En la ley nacional de empleo:

Se modifico el art. 11 a través de la sanción de la Ley 25.345, estableciéndose que las indemnizaciones previstas en los art. 8, 9, 10 van a proceder cuando el trabajador o la asociación sindical cumplan fehacientemente con lo siguiente:

- a) Intimar al empleador para que lo regularice debidamente, debiendo exponer claramente la fecha real de ingreso o el monto real de las remuneraciones, y
- b) Remitir a la AFIP copia del requerimiento, dentro de las 24 hs. hábiles siguientes a cursarse la intimación.

ANEXO V

LEY 25.323 INCREMENTO DE LAS INDEMNIZACIONES

CASOS DE AGRAVAMIENTO DE INDEMNIZACIONES.

En un intento de combatir el trabajo “en negro” se sanciono la ley 25.323 (B.O. 11/10/00), con vigencia a partir del 20/10/2000, que también se la conoce como “incremento de las indemnizaciones”.

La misma reguló al respecto:

- En su art.1° que, cuando un trabajador no registrado o que lo esté a modo deficiente sea despedido, la indemnización por antigüedad o despido, prevista por los art. 245 de la LCT o las que en el futuro las reemplacen, serán incrementadas al doble. Este agravamiento indemnizatorio no será acumulable a las indemnizaciones previstas por los art. 8, 9 10 y 15 de la ley 24.013. Durante los primeros 30 días de la entrada en vigencia de esta ley, se le concedió la oportunidad a los empleadores, para regularizar la situación de los trabajadores que hubieren iniciado la relación con anterioridad a la misma, sin tener que abonar incremento en las indemnizaciones alguno.

- El 2° art. Está referido a otro aspecto y es la falta de pago de las indemnizaciones correspondientes al producirse los despidos injustificados, motivo por el cual establece que, cuando el empleador hubiese sido intimado fehacientemente por el trabajador, para que le pague las indemnizaciones por el despido incausado, y el empleador no le abone las indemnizaciones por antigüedad, sustitutiva de preaviso e integración del mes de despido (si correspondiere), y ello conlleve a que el trabajador deba iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa de carácter obligatorio (denuncia al ministerio de trabajo) para poder percibir las, deberá abonar estas indemnizaciones incrementadas en un 50%. Los jueces podrán reducir prudencialmente dicho incremento, si existen causas que justifiquen la conducta del empleador, e incluso eximir su pago.

LEY 25.345 LEY ANTIEVASION

Por último, complementando éstas dos leyes (ley 24.013 y ley 25.323) se instrumentó la ley 25.345 (B.O. 17/11/00) de prevención de la Evasión Fiscal, también conocida como “ley antievasión”, a través de la misma:

- Se ratifica la creación del Sistema de Identificación Nacional Tributario y
- Se dictan normas referidas a las relaciones laborales y el empleo no registrado.

Con respecto a este último punto, veremos las modificaciones realizadas:

- En la ley de contrato de trabajo, reglamentada por Dec 146/01:

1. Si el empleador ha retenido del trabajador con destino al SUSS o cuotas provenientes de las convenciones colectivas, y al momento de producirse la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, no ha ingresado total o parcialmente dichos importes, deberá pagar una sanción conminatoria mensual, equivalente a la remuneración que se devengaba mensualmente a favor del trabajador al momento de producirse la extinción del contrato. Este importe se devengará con igual periodicidad a la del salario hasta que el empleador acredite fehacientemente el ingreso de los fondos detenidos (art. 132 bis). Para que proceda dicha sanción el trabajador deberá intimar en forma previa al empleador, para que dentro de los 30 días corridos siguientes ingrese los aportes adeudados.

2. El art. 15 establece que los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios sólo serán válidos cuando se realicen con intervención de la autoridad judicial o administrativa y mediare resolución fundada que acredite mediante tales actos que se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes. A lo que se agrega lo siguiente: si se comprueba que el trabajador no ha estado registrado o lo ha sido en forma defectuosa, o no se han ingresado los aportes o contribuciones, o cualquiera de las partes entiende que no le corresponden, entonces la autoridad administrativa o judicial deberá remitir las actuaciones a la AFIP, para que establezca si existen obligaciones omitidas y proceda en su consecuencia.

3. El art 80 establece que cuando se extinga el contrato de trabajo por cualquier causa, el empleador, dentro de los siguientes 30 días está obligado a entregar al trabajador constancia de la prestación de servicio y certificado de trabajo. De no hacerlo el trabajador podrá intimarlo fehacientemente teniendo el empleador 2 días hábiles a partir del día siguiente de recibir el requerimiento para su cumplimiento, caso contrario, vencido el plazo, será sancionado con una

indemnización, a favor del trabajador, equivalente a 3 veces la MRMNH, percibida durante el último año de prestación de servicio o el que fuera menor.

ANEXO VI

LEY 11.683

INFRACCIONES FORMALES

MULTA AUTOMÁTICA POR LA NO PRESENTACIÓN DE DECLARACIONES JURADAS

Cuando existiere la obligación de presentar declaraciones juradas, la omisión de hacerlo dentro de los plazos generales que establezca la AFIP será sancionada, con UNA MULTA DE \$200 (doscientos pesos), la que se ELEVARA A \$ 400 (cuatrocientos pesos) si se tratare de sociedades, asociaciones o entidades de cualquier clase constituidas en el país. Las mismas sanciones se aplicarán cuando se omitiere proporcionar los datos a que se refiere el último párrafo del artículo 11.

El procedimiento de aplicación de esta multa podrá iniciarse a opción de la AFIP con una notificación emitida por el sistema de computación de datos. Si dentro del plazo de 15 (quince) días a partir de la notificación el infractor pagare voluntariamente la multa y presentare la declaración jurada omitida, los importes señalados en el párrafo anterior se REDUCIRAN DE PLENO DERECHO A LA MITAD y la infracción no se considerará como un antecedente en su contra. El mismo efecto se producirá si ambos requisitos se cumplimentaren desde el vencimiento general de la obligación hasta los 15 (quince) días posteriores a la notificación mencionada. En caso de no pagarse la multa o de no presentarse la declaración jurada, deberá sustanciarse el sumario (art. 38).

MULTA AUTOMÁTICA POR LA NO PRESENTACIÓN DE DECLARACIONES JURADAS INFORMATIVAS

La omisión de presentar las declaraciones juradas informativas previstas en los regímenes de información propia del contribuyente o responsable, o de información de terceros, establecidos mediante resolución general de la AFIP, dentro de los plazos establecidos al efecto, será sancionada con UNA MULTA de hasta PESOS CINCO MIL (\$ 5.000), la que se ELEVARA hasta

PESOS DIEZ MIL (\$ 10.000) si se tratare de sociedades, empresas, fideicomisos, asociaciones o entidades de cualquier clase constituidas en el país (art. 38.1).

DEBERES FORMALES

Serán sancionadas con MULTAS de PESOS CIENTO CINCUENTA (\$ 150) a PESOS DOS MIL QUINIENTOS (\$ 2.500) las violaciones a las disposiciones de esta ley, de las respectivas leyes tributarias, de los decretos reglamentarios y de toda otra norma de cumplimiento obligatorio, que establezcan o requieran el cumplimiento de deberes formales tendientes a determinar la obligación tributaria, a verificar y fiscalizar el cumplimiento que de ella hagan los responsables.

En caso del incumplimiento que adelante se indica, la multa antes mencionada se graduará entre el menor allí previsto y hasta un máximo de PESOS CUARENTA Y CINCO MIL (\$ 45.000) conforme a la condición del contribuyente y a la gravedad de la infracción:

- ◆ La resistencia a la fiscalización, por parte del contribuyente o responsable, consistente en el incumplimiento reiterado a los requerimientos de los funcionarios actuantes, sólo en la medida en que los mismos no sean excesivos o desmesurados respecto de la información y la forma exigidas, y siempre que se haya otorgado al contribuyente el plazo previsto por la ley de procedimientos administrativos para su contestación.

Las multas previstas, son acumulables (art. 39).

CLAUSURA

Serán sancionados con UNA MULTA de \$ 300 (trescientos pesos) a \$ 30.000 (treinta mil pesos) y CLAUSURA de 3 (tres) a 10 (diez) DIAS del establecimiento, local, oficina, recinto comercial, industrial, agropecuario o de prestación de servicios, quienes:

Se aplicará a quienes ocuparen trabajadores en relación de dependencia y no los registraren y declararen con las formalidades exigidas por las leyes respectivas. Exceptuando a la de clausura.

La sanción de clausura podrá aplicarse atendiendo a la gravedad del hecho y a la condición de reincidente del infractor (art 40.1).

El mínimo y el máximo de las sanciones de multa y clausura se duplicarán cuando se cometa otra infracción de las previstas dentro de los 2 (dos) años desde que se detectó la anterior.

Sin perjuicio de las sanciones de multa y clausura, y cuando sea pertinente, también se podrá aplicar la suspensión en el uso de matrícula, licencia o inscripción registral que las disposiciones exigen para el ejercicio de determinadas actividades, cuando su otorgamiento sea competencia del Poder Ejecutivo Nacional (art. 40).

ANEXO VII

INSTRUCCIÓN 11/1997

Sistema de REDUCCION DE MULTAS para infracciones formales.

Artículo agregado a continuación del artículo 42 de la ley 11.683

I. Los infractores que hubiesen *omitido la presentación en término de declaraciones juradas*, podrán beneficiarse con el sistema de reducción de multas, cumpliendo los siguientes requisitos:

- a) Que regularicen su situación mediante el cumplimiento de la presentación omitida, durante el lapso habido entre el primer día posterior al vencimiento general y el día anterior a la notificación a que alude el mencionado artículo.
- b) Que no se haya cometido la infracción dentro del término de 2 (dos) años de haberse regularizado dentro del presente sistema una infracción anterior.
- c) Que simultáneamente se renuncie expresamente a discutir en el ámbito administrativo y judicial la pretensión punitiva fiscal y se pague la multa correspondiente conforme a la graduación que más abajo se consigna.

II. El importe de las multas a considerar, como así también el número de infracciones susceptibles de ser regularizadas, según se trata de personas físicas o de sociedades, asociaciones o entidades de cualquier clase constituidas en el país. Se ajustará al siguiente cuadro de aplicación del sistema:

Nº de la infracción	1ª	2ª	3ª
Personas físicas	\$ 20	\$ 50	\$ 100
Sociedades, asociaciones o entidades	\$ 40	\$ 100	\$ 200

III. La falta de concurrencia de alguno de los requisitos detallados en apartado I impedirá el acogimiento del infractor a las previsiones del presente sistema; no obstante ello, de corresponder, podrá hacer uso de los beneficios que le acuerda el artículo agregado a continuación del artículo 42 de la ley de procedimiento tributario.

Art. 43 - primer párrafo, de la ley 11.683

I. Los infractores que hubiesen incurrido en la comisión de algunas de las infracciones previstas en el primer párrafo del artículo 43 de la ley 11.683, podrán beneficiarse con el sistema de reducción de multas, en la medida en que cumplan con los siguientes requisitos:

- a) Que regularicen su situación mediante el cumplimiento del deber formal transgredido, antes de la notificación de la apertura del sumario.
- b) Que no se haya cometido la infracción dentro del término de 2 (dos) años de haberse regularizado dentro del presente sistema otra infracción formal reprimida por el citado artículo 43.
- c) Que simultáneamente se renuncie expresamente a discutir -tanto en el ámbito administrativo como en el judicial- la pretensión punitiva fiscal y se pague la multa que corresponda conforme a la graduación que más abajo se consigna.

II. El importe de las multas a considerar, como así también el número de infracciones susceptibles de ser regularizadas, según se trate de personas físicas, de sociedades de personas o entidades en general, o de sociedades por acciones, se ajustará el siguiente cuadro de aplicación del sistema:

Nº de la infracción	1ª	2ª	3ª
Personas físicas	\$ 40	\$ 60	\$ 80
Sociedades de personas y entidades en general	\$ 50	\$ 75	\$ 100
Sociedades por acciones	\$ 60	\$ 90	\$ 120

III. La falta de concurrencia de alguna de los requisitos detallados en el apartado I traerá aparejada la imposibilidad de acogerse al beneficio, debiéndose tramitar -como consecuencia de ello- el pertinente sumario administrativo tendiente a juzgar la infracción cometida.

Las multas establecidas por la ley 11.683 artículos 38, 38.1 las cuales hacen referencia a la no presentación de declaraciones juradas, 39 la cual enuncia los deberes formales y 40 en relación a ventas no registradas, como la instrucción 11/1997 enunciada anteriormente la cual

establece las reducciones que podrían generarse para las infracciones formales, no serán de aplicación para el cálculo de multas debido a que la empresa examinada a presentado en forma correcta y en termino sus respectivas declaraciones juradas, y no ha realizado ventas que pudieren generarle tales multas. Por ende las normas transcripta anteriormente para este caso en particular no será de aplicación.

ANEXO VIII

RESOLUCION GENERAL 1779/2004

MULTAS Y SANCIONES

Tanto la AFIP como el ministerio de trabajo, son organismos que tienen a su cargo controlar el cumplimiento de la normativa laboral vigente. Para aquellos empleadores que ocupen trabajadores en relación de dependencia sin registrarlos, con las formalidades exigidas por las leyes, se le aplicarán las sanciones de multas, inhabilitaciones y también la sanción de clausura.

ADMINISTRACION FEDERAN DE INGRESOS PUBLICOS

La Resolución 1779/2004 emitida por la AFIP, dispone la graduación de las sanciones aplicables a los contribuyentes y/o responsables de aportes y contribuciones con destino al Sistema Único de Seguridad Social (SUSS), en función de los hechos u omisiones punibles que realicen.

Esta resolución establece que:

Los Empleadores:

- *Ante deudas con el régimen de jubilaciones y pensiones, y se produzca disposición de fondos a favor de los socios y miembros del directorio; la infracción será sancionada con una multa equivalente al SESENTA Y CINCO POR CIENTO (65%) DEL IMPORTE DE LA DEUDA EXIGIBLE.*

En el supuesto de que el empleador haya regularizado la deuda:

1. Con anterioridad al inicio de una inspección por parte de la AFIP, la multa se fijará en el DIEZ POR CIENTO (10%) DEL IMPORTE DE DICHA DEUDA.
2. Dentro del plazo que establezca la AFIP, la multa se fijará en el VEINTE POR CIENTO (20%) DEL IMPORTE DE DICHA DEUDA.

No será de aplicación el presente inciso debido a que la empresa no ha realizado distribución de fondos a ninguno de sus socios lo cual hace anulable la presente multa para XX SRL.

- *Por no darse de alta como empleador:* TRES (3) VECES EL IMPORTE DE LOS APORTES Y CONTRIBUCIONES CORRESPONDIENTE A LAS REMUNERACIONES DEL PERSONAL, devengadas en el mes inmediato anterior a la fecha de constatación de AFIP de la infracción. Cuando en el mes inmediato anterior a la constatación de esta infracción, no se hayan abonado remuneraciones, se tomarán las últimas remuneraciones pagadas, o en su defecto, las correspondientes al mes en que se produjo la constatación.

Si el empleador se inscribe ante AFIP:

1. Con posterioridad al momento en que se comenzó a ser empleador, pero antes del inicio de una inspección por parte de AFIP, la multa se reducirá a UN QUINTO DE SU VALOR (1/5).
2. Dentro del plazo consignado de la intimación, la multa se reducirá a UN TERCIO DE SU VALOR (1/3).

No será aplicable para el cálculo de la multa, debido a que el empleador si esta dado de alta.

- *Por falta de denuncia de los trabajadores y/o incumplimientos relativos a la retención de aportes,* se aplicará una multa equivalente a UNA (1) VEZ EL IMPORTE DE LOS APORTES Y CONTRIBUCIONES que haya correspondido liquidar, respecto de los trabajadores involucrados, cuando se trate de:

- 1- Falta de denuncia de la declaración jurada, y/o
- 2- Incumplimiento de la retención de aportes sobre el total que corresponda.

La multa se DUPLICARA cuando el trabajador involucrado no haya sido denunciado en ninguna declaración jurada determinativa de aportes y contribuciones, correspondientes al período comprendido entre el inicio de la relación y la fecha de constatación de la infracción

La multa mencionada en el párrafo anterior, se reducirá, siempre que el contribuyente o responsable regularice su situación:

- a) Con anterioridad al inicio de una inspección de AFIP, al equivalente a la MULTA PREVISTA POR MORA EN EL PAGO DE APORTES Y CONTRIBUCIONES, DE

ACUERDO AL LAPSO DE MORA INCURRIDO Y CON LA REDUCCION que pueda corresponder.

- b) Dentro del plazo indicado en el requerimiento que efectúe AFIP, pero con anterioridad al labrado de acta de inspección o intimación de deuda: al equivalente a la MULTA PREVISTA POR MORA EN EL PAGO DE APORTES Y CONTRIBUCIONES, DE ACUERDO AL LAPSO DE MORA INCURRIDO, SIN LA REDUCCION allí prevista. Si en el mismo lapso se ingresan los aportes y contribuciones, el importe de la multa se reducirá a la mitad de su valor.
- c) Dentro de los 15 días de notificada el acta de inspección o de intimación de deuda al TREINTA Y CINCO POR CIENTO (35%) DEL IMPORTE DE LOS APORTES Y CONTRIBUCIONES, que haya correspondido ingresar, respecto a los trabajadores involucrados.

Ante impugnación del acta de inspección o de intimación por parte del contribuyente o responsable, la multa se reducirá:

- a) Si desiste del recurso y regulariza con anterioridad al dictado de la primera resolución al CINCUENTA POR CIENTO (50%) DEL IMPORTE DE LOS APORTES Y CONTRIBUCIONES ADEUDADOS de los trabajadores involucrados.
- b) Si consiente en forma expresa la primera resolución, dentro del plazo de 10 días contados a partir de la notificación y regulariza el SETENTA POR CIENTO (70%) DEL IMPORTE DE LOS APORTES Y CONTRIBUCIONES ADEUDADOS de los trabajadores involucrados.

Aplicable para la determinación de sanciones.

- *Por mora en el pago de aportes y contribuciones:*
 1. Mora de hasta 10 días posteriores al vencimiento general: 0,10% DEL TOTAL OMITIDO POR CADA DIA DE MORA
 2. Mora entre 11 y 30 días posteriores al vencimiento general: 5% DEL TOTAL OMITIDO.
 3. Mora entre 32 y 60 días posteriores al vencimiento general: 10% DEL TOTAL OMITIDO.
 4. Mora entre 61 y 90 días posteriores al vencimiento general: 20% DEL TOTAL OMITIDO.

5. Mora de más de 90 días posteriores al vencimiento general: 30% DEL TOTAL OMITIDO.

Se reducirán las multas cuando:

1. El ingreso se produzca con posterioridad al vencimiento general pero:
 - Con anterioridad a que los aportes y contribuciones sean intimados a UN QUINTO DE SU VALOR (1/5).
 - Dentro del plazo fijado en la intimación de AFIP a UN TERCIO DE SU VALOR (1/3).
2. El contribuyente o responsable haya impugnado el acta de inspección o de intimación de deuda, si:
 - Desiste del recurso y regulariza antes del dictado de la primera resolución, a la MITAD DE SU VALOR.
 - Consiente en forma expresa la primera resolución dentro del plazo de 10 días a partir de la notificación y regulariza la situación al SETENTA POR CIENTO DE SU VALOR (70%).

Aplicable para la determinación de sanciones.

- *Ante la negativa infundada a suministrar información ante el requerimiento formulado por la Administración Federal, dentro del plazo fijado a ese efecto: EL CINCO POR CIENTO (5%) DEL IMPORTE DE LAS REMUNERACIONES IMPONIBLES SUJETAS A APORTES, EXCLUIDO EL SAC Y LAS GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS, abonadas por el empleador en el mes anterior al requerimiento. Cuando en ese mes no se hayan abonado remuneraciones, se tomarán las últimas imponibles pagadas por el empleador con anterioridad a la consumación de la infracción o, en su defecto, las correspondientes al mes en que se produjo la consumación.*

Asimismo, esta multa, no podrá ser inferior al importe que surja de aplicar el porcentaje máximo legal (10%) sobre el monto correspondiente a un SMVyM, vigente al momento de la constatación.

No opera la presente sanción en relación de que no se le ha requerido información alguna a la empresa.

- *La infracción por incumplimiento a la tramitación de la Clave Alta Temprana* es del CINCO POR CIENTO (5%) DEL IMPORTE CORRESPONDIENTE AL TOTAL DE LAS REMUNERACIONES IMPONIBLES SUJETAS A APORTES, excluidos el SAC y las gratificaciones extraordinarias, abonadas por el empleador en el mes inmediato anterior al que se constató la infracción.

En caso en que no se hayan abonado remuneraciones en ese mes, se tomarán el total de las últimas abonadas, o en su defecto, las correspondientes al mes en que se produjo la consumación.

La multa se reducirá si el empleador tramita la Clave de Alta Temprana:

- a) Después del inicio de la relación laboral y con anterioridad al inicio de una inspección al CINCO POR CIENTO (5%) DE SU IMPORTE.
- b) Dentro del plazo estipulado en la intimación al DIEZ POR CIENTO (10%) DE SU IMPORTE.

Esta multa se aplicará a las infracciones cometidas con anterioridad al 16 de noviembre del 2003, inclusive. En ningún caso podrá ser inferior al importe que surja de aplicar el 10% sobre UN SMVyM, vigente al momento de la constatación.

Aplicable para la determinación de sanciones en relación a los empleados que han ingresado antes del 16-11-2003 Aplicable para la determinación de sanciones.

- *La infracción por falsa declaración o adulteración de datos respecto de los empleados o del empleador*, mediante la cual se invoque un beneficio de reducción en las alícuotas de aportes y/o contribuciones es del TRES POR CIENTO (3%) DEL TOTAL DE LAS REMUNERACIONES SUJETAS A APORTES, excluidos el SAC y las gratificaciones extraordinarias, abonada durante el mes anterior a aquel al cual corresponda la infracción. Cuando durante ese mes no se hayan abonado remuneraciones, se tomarán el total de las últimas remuneraciones imponibles sujeta a aportes, pagadas por el empleador con anterioridad a la consumación de la infracción, sin SAC y sin gratificaciones extraordinarias o, en su defecto, las correspondientes al mes en que la consumación se produjo.

La sanción se reducirá a UN TERCIO DE SU VALOR (1/3), si el empleador rectifica su declaración dentro del plazo que se establezca, en la intimación. Esta multa no podrá ser:

- a) Inferior al importe que surja de aplicar el 40% sobre UN SALARIO MINIMO, VITAL Y MOVIL, vigente al momento de la constatación.

- b) Ni superior al importe que surja de aplicar el 20% sobre el TOTAL DE LAS REMUNERACIONES, correspondientes únicamente a los trabajadores involucrados en la infracción.

Las declaraciones presentadas por la empresa se han realizado de acuerdo a lo que establecen las leyes por ende no existe posibilidad de que le empresa halla utilizado alícuotas incorrecta para el calculo de las mismas.

- *Por no archivar y mantener a disposición la documentación relativas a las cargas de familia*, se aplicará una multa equivalente a VEINTE (20) VECES EL IMPORTE DE LA ASIGNACION POR HIJO.

Toda la documentación referente a las cargas de familia están archivadas y a disposición de toda persona que necesite tal información, por tales circunstancias no será de aplicación la multa enunciada.

- *En el caso de ocupación de trabajadores en relación de dependencia sin la debida registración y declaración:*
 - a) Incumplimiento a la debida registración del alta y/o baja de los trabajadores ocupados en los plazos y condiciones establecidos por AFIP, una multa de MIL QUINIENTOS PESOS (\$1500).
 - b) Falta de registración o ausencia de los registros requeridos por el art. 52 de la ley 20.744, una multa de UN MIL PESOS (\$1000).
 - c) Declaración formalmente errónea de los datos identificatorios de un trabajador en la declaración jurada, si no se subsana en el plazo fijado a tal efecto, una multa de QUINIENTOS PESOS (\$500).

Las multas indicadas en los tres incisos anteriores se:

- a) DUPLICARAN cuando se traten de empleadores que tengan más de 10 trabajadores o cuando la infracción involucre a más del 50% de los trabajadores ocupados al momento de la constatación.
- b) CUADRUPLICARAN cuando las situaciones indicadas en el inciso a. se produzcan en forma conjunta.

El incremento se aplicará sin perjuicio de que sea sujeto pasivo de clausura. Estas multas y la clausura se aplicarán a las infracciones cometidas a partir del 17 de noviembre de 2003.

Las multas por tener el personal sin la debida declaración y registración, con el incremento dispuesto en el párrafo precedente, se reducirá a su mínimo legal TRESCIENTOS PESOS (\$300), si el empleador regulariza la infracción cometida antes de la audiencia prevista en el art. 40 de la ley 11.683.

- *Se aplicará la sanción de clausura* de CINCO (5) días corridos, a los empleadores que cometan la infracción de la debida registración de alta y/o baja y falta de registración en los registros requeridos por el art. 52 de la ley 20.744, cuando se den en forma concurrente las siguientes situaciones:

- a) La infracción cometida involucra a la totalidad de los trabajadores ocupados u no es subsanada con anterioridad a la fecha de la audiencia, y
- b) Se trata de una reiteración de una misma infracción durante el mismo año calendario siempre que la anterior se encuentre firme.

Estas son las sanciones que aplica AFIP, ante la violación o falta de cumplimiento de la normativa laboral vigente. Lo mismo ocurre con el ministerio de trabajo.

ANEXO IX

LEY PENAL PREVISIONAL

La Ley Penal Previsional, establece los delitos a los Recursos de la Seguridad Social que podría causar el empleador al realizar determinados actos u hechos.

Podemos dividirlos en:

- DELITOS RELATIVOS A LOS RECURSOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

- EVASION SIMPLE (art. 7)

Será reprimido con PRISION DE DOS (2) A SEIS (6) AÑOS el obligado, que mediante declaraciones engañosas, ocultaciones maliciosas o cualquier otro ardid o engaño, sea por acción o por omisión, evadiere parcial o totalmente al Fisco Nacional el pago de aportes o contribuciones, o ambos conjuntamente, correspondientes al sistema de la seguridad social, siempre que el monto evadido excediere la suma de \$ 20.000 (veinte mil pesos) por cada período.

- EVASION AGRAVADA (art. 8)

La prisión a aplicar se elevará de TRES AÑOS Y SEIS MESES (3 AÑOS Y 6 MESES) A NUEVE AÑOS (9 AÑOS), cuando en el caso del inciso precedente se verificare cualquiera de los siguientes supuestos:

a) Si el monto evadido superare la suma de \$ 100.000 (cien mil pesos), por cada período.

b) Si hubieren intervenido persona o personas interpuestas para ocultar la identidad del verdadero sujeto obligado y el monto evadido superare la suma de \$ 40.000 (cuarenta mil pesos).

- ALTERACION DOLOSA DE REGISTROS

Será reprimido con prisión de DOS (2) A SEIS (6) AÑOS, el que de cualquier modo sustrajere, suprimiere, ocultare, adulterare, modificare o inutilizare los registros o soportes documentales o informáticos del Fisco Nacional, relativos a las obligaciones tributarias o de recursos de la seguridad social, con el propósito de disimular la real situación fiscal de un obligado (art. 12).

LA RESPONSABILIDAD PENAL

La responsabilidad penal se puede atribuir de la siguiente manera:

Cuando alguno de los hechos previstos en esta ley hubiere sido ejecutado en nombre, con la ayuda o en beneficio de una persona de existencia ideal, una mera asociación de hecho o un ente que a pesar de no tener calidad de sujeto de derecho las normas le atribuyan condición de obligado, LA PENA DE PRISION se aplicará a:

- ❖ Los directores,
- ❖ Gerentes,
- ❖ Síndicos, miembros del consejo de vigilancia,
- ❖ Administradores,
- ❖ Mandatarios,
- ❖ Representantes,
- ❖ Autorizados que hubiesen intervenido en el hecho punible inclusive cuando el acto que hubiera servido de fundamento a la representación sea ineficaz (art. 14).

EXTINCION DE LA ACCION PENAL

En los casos previstos en los artículos 1º y 7º de la Ley Penal Tributaria, LA ACCION PENAL SE EXTINGUIRA si el obligado:

- ❖ Acepta la liquidación o
- ❖ la determinación realizada por el Organismo Recaudador, regulariza y paga el monto de la misma en forma incondicional y total, antes de formularse el requerimiento fiscal de elevación a juicio.

Este beneficio se otorgará por única vez por cada persona física o de existencia ideal obligada.

La resolución que declare extinguida la acción penal, será comunicada a la Procuración del Tesoro de la Nación y al Registro Nacional de Reincidencia y Estadística Criminal y Carcelaria (art. 16).

ACUMULACION DE SANCIONES

Las penas establecidas por esta ley serán impuestas sin perjuicio de las sanciones administrativas fiscales (art.17).

ANEXO X

CALCULOS SALARIALES

ANEXO XI

CALCULOS PREVISIONALES

ANEXO XII

CALCULOS SANCIONATORIOS

ANEXO XIII

CALCULOS INDEMNIZATORIOS

ANEXO XIV

RATIOS

Empleados no Registrados	Importes Remunerativo					Imp. No Remunerativo		Retenciones					Periodo	Ingresos
	Sueldo	Premio x Prod.	Antigüedad	Presentismo	Total	Refrigerio	Viatico	Jubilación	I.N.S.S.J y P	Obra Social	ANNSAL	C. Sind		
	25	20%		20%				11%	3%	2.7%	0.3%	2%	01/10/00	975,00
Monot. 1	220,00	44,00	-	44,00	308,00	12,00	12,00	33,88	9,24	8,32	0,92	6,16	31/10/00	171,57
Monot. 2	220,00	44,00	-	44,00	308,00	12,00	12,00	33,88	9,24	8,32	0,92	6,16		Haberes
Monot. 3	205,00	41,00	-	41,00	287,00	12,00	12,00	31,57	8,61	7,75	0,86	5,74		Netos
Totales	645,00				903,00		72,00	99,33	27,09	24,38	2,71	18,06		803,43

Empleados no Registrados	Importes Remunerativo					Imp. No Remunerativo		Retenciones					Periodo	Ingresos
	Sueldo	Premio x Prod.	Antigüedad	Presentismo	Total	Refrigerio	Viatico	Jubilación	I.N.S.S.J y P	Obra Social	ANNSAL	C. Sind		
	25	20%		20%				11%	3%	2.7%	0.3%	2%	01/11/00	975,00
Monot. 1	220,00	44,00	-	44,00	308,00	12,00	12,00	33,88	9,24	8,32	0,92	6,16	30/11/00	171,57
Monot. 2	220,00	44,00	-	44,00	308,00	12,00	12,00	33,88	9,24	8,32	0,92	6,16		Haberes
Monot. 3	205,00	41,00	-	41,00	287,00	12,00	12,00	31,57	8,61	7,75	0,86	5,74		Netos
Totales	645,00				903,00		72,00	99,33	27,09	24,38	2,71	18,06		803,43

Empleados no Registrados	Importes Remunerativo					Imp. No Remunerativo		Retenciones					Periodo	Ingresos
	Sueldo	Premio x Prod.	Antigüedad	Presentismo	Total	Refrigerio	Viatico	Jubilación	I.N.S.S.J y P	Obra Social	ANNSAL	C. Sind		
	25	20%		20%				11%	3%	2.7%	0.3%	2%	01/12/00	469,32
Monot. 1	96,80	19,36	-	19,36	135,52	12,00	12,00	14,91	4,07	3,66	0,41	2,71	31/12/00	75,49
Monot. 2	96,80	19,36	-	19,36	135,52	12,00	12,00	14,91	4,07	3,66	0,41	2,71		Haberes
Monot. 3	90,20	18,04	-	18,04	126,28	12,00	12,00	13,89	3,79	3,41	0,38	2,53		Netos
Totales	283,80				397,32		72,00	43,71	11,92	10,73	1,19	7,95		393,83

Empleados no Registrados	Vacaciones	Retenciones					S.A.C	Retenciones					Periodo	Ingresos
		Jubilación	I.N.S.S.J y P	Obra Social	ANNSAL	C. Sind		Jubilación	I.N.S.S.J y P	Obra Social	ANNSAL	C. Sind		
	25	11%	3%	2.7%	0.3%	2%		11%	3%	2.7%	0.3%	2%	01/12/00	453,02
Monot. 1	172,48	18,97	5,17	4,66	0,52	3,45	154,00	16,94	4,62	4,16	0,46	3,08	31/12/00	181,86
Monot. 2	172,48	18,97	5,17	4,66	0,52	3,45	154,00	16,94	4,62	4,16	0,46	3,08		Haberes
Monot. 3	160,72	17,68	4,82	4,34	0,48	3,21	143,50	15,79	4,31	3,87	0,43	2,87		Netos
Totales	505,68	55,62	15,17	13,65	1,52	10,11	451,50	49,67	13,55	12,19	1,35	9,03		271,15

CONCEPTOS QUE SE DEBERIAN HABER INGRESADO EN EL PERIODO 2000

INGRESOS (Importes remunerativos y No Remunerativos)	12.098,84
RETENCIONES	2.230,41
HABERES NETOS	9.868,43

Empleados no Registrados	'Remunerativo					No Remunerativo		'Retenciones					Período 01/12/01 31/12/01	Ingresos 786,23 Retencio. 125,63 Neto a Percibir 660,60
	Sueldo 25	Premio x Prod. 20%	Antigüedad	Presentismo 20%	Total	Refrigerio	Viatico	Jubilación 11%	I.N.S.S.J y P 3%	Obra Social 2,7%	ANNSAL 0,3%	C. Sind 2%		
Monot. 1	96,80	19,36	3,87	19,36	139,39	12,50	12,50	15,33	4,18	3,76	0,42	2,79		
Monot. 2	96,80	19,36	3,87	19,36	139,39	12,50	12,50	15,33	4,18	3,76	0,42	2,79		
Monot. 3	90,20	18,04	3,61	18,04	129,89	12,50	12,50	14,29	3,90	3,51	0,39	2,60		
Monot. 4	90,20	18,04	-	18,04	126,28	12,50	12,50	13,89	3,79	3,41	0,38	2,53		
Monot. 5	90,20	18,04	-	18,04	126,28	12,50	12,50	13,89	3,79	3,41	0,38	2,53		
Totales	464,20				661,23		125,00	72,74	19,84	17,85	1,98	13,22	125,63	

Empleados no Registrados	Vacaciones 25	'Retenciones					S.A.C	'Retenciones					Período 01/12/01 31/12/01	Ingresos 1.606,74 Retencio. 328,25 Neto a Percibir 1.935,00
		Jubilación 11%	I.N.S.S.J y P 3%	Obra Social 3%	ANNSAL 3%	C. Sind 2%		Jubilación 11%	I.N.S.S.J y P 3%	Obra Social 2,7%	ANNSAL 0,3%	C. Sind 2%		
Monot. 1	177,41	19,51	5,32	4,79	5,32	3,55	158,40	17,42	4,75	4,28	0,48	3,17		
Monot. 2	177,41	19,51	5,32	4,79	5,32	3,55	158,40	17,42	4,75	4,28	0,48	3,17		
Monot. 3	165,31	18,18	4,96	4,46	4,96	3,31	147,60	16,24	4,43	3,99	0,44	2,95		
Monot. 4	165,31	18,18	4,96	4,46	4,96	3,31	145,80	16,04	4,37	3,94	0,44	2,92		
Monot. 5	165,31	18,18	4,96	4,46	4,96	3,31	145,80	16,04	4,37	3,94	0,44	2,92		
Totales	850,75	93,58	25,52	22,97	25,52	17,02	755,99	83,16	22,68	20,41	2,27	15,12	328,25	

CONCEPTOS QUE SE DEBERIAN HABER INGRESADO EN EL PERIODO 2001

INGRESOS (Importes remunerativos y No Remunerativos) 21.050,18

RETENCIONES 3.737,50

NETO PERCIBIDO 17.969,18

Empleados no Registrados	'Remunerativo					No Remunerativo		'Retenciones					Período 01/12/02 31/12/02	Ingresos 1.135,14 Retencio. 175,78 Neto a Percibir 959,37
	Sueldo 25	Premio x Prod. 20%	Antigüedad 20%	Presentismo 20%	Total	Refrigerio	Viatico	Jubilación 11%	I.N.S.S.J y P 3%	Obra Social 2,7%	ANNSAL 0,3%	C. Sind 2%		
Monot. 1	96,80	19,36	7,74	19,36	143,26	15,00	15,00	15,76	4,30	3,87	0,43	2,87	175,78	
Monot. 2	96,80	19,36	7,74	19,36	143,26	15,00	15,00	15,76	4,30	3,87	0,43	2,87		
Monot. 3	90,20	18,04	7,22	18,04	133,50	15,00	15,00	14,68	4,00	3,60	0,40	2,67		
Monot. 4	90,20	18,04	-	18,04	126,28	15,00	15,00	13,89	3,79	3,41	0,38	2,53		
Monot. 5	90,20	18,04	-	18,04	126,28	15,00	15,00	13,89	3,79	3,41	0,38	2,53		
Monot. 6	90,20	18,04	-	18,04	126,28	15,00	15,00	13,89	3,79	3,41	0,38	2,53		
Monot. 7	90,20	18,04	-	18,04	126,28	15,00	15,00	13,89	3,79	3,41	0,38	2,53		
Totales	644,60				925,14		210,00	101,77	27,75	24,98	2,78	18,50	175,78	

Empleados no Registrados	Vacaciones 25	'Retenciones						S.A.C	'Retenciones					Período 01/12/02 31/12/02	Ingresos 2.283,86 Retencio. 466,72 Neto a Percibir 1.817,14
		Jubilación 11%	I.N.S.S.J y P 3%	Obra Social 3%	ANNSAL 3%	C. Sind 2%	Jubilación 11%		I.N.S.S.J y P 3%	Obra Social 2,7%	ANNSAL 0,3%	C. Sind 2%			
Monot. 1	182,34	20,06	5,47	4,92	5,47	3,65	162,80	17,91	4,88	4,40	0,49	3,26	466,72		
Monot. 2	182,34	20,06	5,47	4,92	5,47	3,65	162,80	17,91	4,88	4,40	0,49	3,26			
Monot. 3	169,90	18,69	5,10	4,59	5,10	3,40	151,70	16,69	4,55	4,10	0,46	3,03			
Monot. 4	169,90	18,69	5,10	4,59	5,10	3,40	148,09	16,29	4,44	4,00	0,44	2,96			
Monot. 5	169,90	18,69	5,10	4,59	5,10	3,40	148,09	16,29	4,44	4,00	0,44	2,96			
Monot. 6	169,90	18,69	5,10	4,59	5,10	3,40	148,09	16,29	4,44	4,00	0,44	2,96			
Monot. 7	169,90	18,69	5,10	4,59	5,10	3,40	148,09	16,29	4,44	4,00	0,44	2,96			
Totales	1.214,19	133,56	36,43	32,78	36,43	24,28	1.069,67	117,66	32,09	28,88	3,21	21,39	466,72		

CONCEPTOS QUE SE DEBERIAN HABER INGRESADO EN EL PERIODO 2002

INGRESOS (Importes remunerativos y No Remunerativos) 25.283,70

RETENCIONES 4.437,69

NETO PERCIBIDO 24.441,46

Empleados no Registrados	'Remunerativo					No Remunerativo		'Retenciones					Período 01/12/03 31/12/03	Ingresos 1.522,42 Retencio. 225,13 Neto a Percibir 1.297,29
	Sueldo 25	Premio x Prod. 20%	Antigüedad	Presentismo 20%	Total	Refrigerio	Viatico	Jubilación 11%	I.N.S.S.J y P 3%	Obra Social 2,7%	ANNSAL 0,3%	C. Sind 2%		
Monot. 1	96,80	19,36	7,74	19,36	143,26	18,75	18,75	15,76	4,30	3,87	0,43	2,87	225,13	
Monot. 2	96,80	19,36	7,74	19,36	143,26	18,75	18,75	15,76	4,30	3,87	0,43	2,87		
Monot. 3	90,20	18,04	7,22	18,04	133,50	18,75	18,75	14,68	4,00	3,60	0,40	2,67		
Monot. 4	90,20	18,04	3,61	18,04	129,89	18,75	18,75	14,29	3,90	3,51	0,39	2,60		
Monot. 5	90,20	18,04	3,61	18,04	129,89	18,75	18,75	14,29	3,90	3,51	0,39	2,60		
Monot. 6	90,20	18,04	-	18,04	126,28	18,75	18,75	13,89	3,79	3,41	0,38	2,53		
Monot. 7	90,20	18,04	-	18,04	126,28	18,75	18,75	13,89	3,79	3,41	0,38	2,53		
Monot. 8	90,20	18,04	-	18,04	126,28	18,75	18,75	13,89	3,79	3,41	0,38	2,53		
Monot. 9	90,20	18,04	-	18,04	126,28	18,75	18,75	13,89	3,79	3,41	0,38	2,53		
Totales	825,00				1.184,92		337,50	130,34	35,55	31,99	3,55	23,70	225,13	

Empleados no Registrados	Vacaciones 25	'Retenciones					S.A.C	'Retenciones					Período 01/12/03 31/12/03	Ingresos 2.923,46 Retencio. 597,42 Neto a Percibir 2.326,04
		Jubilación 11%	I.N.S.S.J y P 3%	Obra Social 3%	ANNSAL 3%	C. Sind 2%		Jubilación 11%	I.N.S.S.J y P 3%	Obra Social 2,7%	ANNSAL 0,3%	C. Sind 2%		
Monot. 1	182,34	20,06	5,47	4,92	5,47	3,65	162,80	17,91	4,88	4,40	0,49	3,26	597,42	
Monot. 2	182,34	20,06	5,47	4,92	5,47	3,65	162,80	17,91	4,88	4,40	0,49	3,26		
Monot. 3	169,90	18,69	5,10	4,59	5,10	3,40	151,70	16,69	4,55	4,10	0,46	3,03		
Monot. 4	169,90	18,69	5,10	4,59	5,10	3,40	149,90	16,49	4,50	4,05	0,45	3,00		
Monot. 5	169,90	18,69	5,10	4,59	5,10	3,40	149,90	16,49	4,50	4,05	0,45	3,00		
Monot. 6	169,90	18,69	5,10	4,59	5,10	3,40	148,09	16,29	4,44	4,00	0,44	2,96		
Monot. 7	169,90	18,69	5,10	4,59	5,10	3,40	148,09	16,29	4,44	4,00	0,44	2,96		
Monot. 8	169,90	18,69	5,10	4,59	5,10	3,40	148,09	16,29	4,44	4,00	0,44	2,96		
Monot. 9	169,90	18,69	5,10	4,59	5,10	3,40	148,09	16,29	4,44	4,00	0,44	2,96		
Totales	1.554,00	170,94	46,62	41,96	46,62	31,08	1.369,46	150,64	41,08	36,98	4,11	27,39	597,42	

CONCEPTOS QUE SE DEBERIAN HABER INGRESADO EN EL PERIODO 2003

INGRESOS (Importes remunerativos y No Remunerativos) 39.127,88

RETENCIONES 6.706,76

NETO PERCIBIDO 32.421,12

Empleados no Registrados	'Remunerativo					No Remunerativo		'Retenciones					Período 01/12/04 31/12/04	Ingresos 1.736,69 Retencio. 225,47 Neto a Percibir 1.511,22
	Sueldo 25	Premio x Prod. 20%	Antigüedad	Presentismo 20%	Total	Refrigerio	Viatico	Jubilación 11%	I.N.S.S.J y P 3%	Obra Social 2,7%	ANNSAL 0,3%	C. Sind 2%		
Monot. 1	35,20	7,04	3,52	7,04	52,80	25,00	25,00	5,81	1,58	1,43	0,16	1,06	225,47	
Monot. 2	35,20	7,04	3,52	7,04	52,80	25,00	25,00	5,81	1,58	1,43	0,16	1,06		
Monot. 3	32,80	6,56	3,28	6,56	49,20	25,00	25,00	5,41	1,48	1,33	0,15	0,98		
Monot. 4	90,20	18,04	7,22	18,04	133,50	25,00	25,00	14,68	4,00	3,60	0,40	2,67		
Monot. 5	90,20	18,04	7,22	18,04	133,50	25,00	25,00	14,68	4,00	3,60	0,40	2,67		
Monot. 6	90,20	18,04	3,61	18,04	129,89	25,00	25,00	14,29	3,90	3,51	0,39	2,60		
Monot. 7	90,20	18,04	3,61	18,04	129,89	25,00	25,00	14,29	3,90	3,51	0,39	2,60		
Monot. 8	90,20	18,04	-	18,04	126,28	25,00	25,00	13,89	3,79	3,41	0,38	2,53		
Monot. 9	90,20	18,04	-	18,04	126,28	25,00	25,00	13,89	3,79	3,41	0,38	2,53		
Monot. 10	90,20	18,04	-	18,04	126,28	25,00	25,00	13,89	3,79	3,41	0,38	2,53		
Monot. 11	90,20	18,04	-	18,04	126,28	25,00	25,00	13,89	3,79	3,41	0,38	2,53		
Totales	824,80				1.186,69		550,00	130,54	35,60	32,04	3,56	23,73	225,47	

Empleados no Registrados	Vacaciones 25	'Retenciones					S.A.C	'Retenciones					Período 01/12/04 31/12/04	Ingresos 3.878,79 Retencio. 796,11 Neto a Percibir 3.082,69
		Jubilación 11%	I.N.S.S.J y P 3%	Obra Social 3%	ANNSAL 3%	C. Sind 2%		Jubilación 11%	I.N.S.S.J y P 3%	Obra Social 2,7%	ANNSAL 0,3%	C. Sind 2%		
Monot. 1	277,20	30,49	8,32	7,48	8,32	5,54	165,00	18,15	4,95	4,46	0,50	3,30	796,11	
Monot. 2	277,20	30,49	8,32	7,48	8,32	5,54	165,00	18,15	4,95	4,46	0,50	3,30		
Monot. 3	258,30	28,41	7,75	6,97	7,75	5,17	153,75	16,91	4,61	4,15	0,46	3,08		
Monot. 4	172,20	18,94	5,17	4,65	5,17	3,44	152,85	16,81	4,59	4,13	0,46	3,06		
Monot. 5	172,20	18,94	5,17	4,65	5,17	3,44	152,85	16,81	4,59	4,13	0,46	3,06		
Monot. 6	172,20	18,94	5,17	4,65	5,17	3,44	151,04	16,61	4,53	4,08	0,45	3,02		
Monot. 7	172,20	18,94	5,17	4,65	5,17	3,44	151,04	16,61	4,53	4,08	0,45	3,02		
Monot. 8	172,20	18,94	5,17	4,65	5,17	3,44	149,24	16,42	4,48	4,03	0,45	2,98		
Monot. 9	172,20	18,94	5,17	4,65	5,17	3,44	149,24	16,42	4,48	4,03	0,45	2,98		
Monot. 10	172,20	18,94	5,17	4,65	5,17	3,44	149,24	16,42	4,48	4,03	0,45	2,98		
Monot. 11	172,20	18,94	5,17	4,65	5,17	3,44	149,24	16,42	4,48	4,03	0,45	2,98		
Totales	2.190,30	240,93	65,71	59,14	65,71	43,81	1.688,49	185,73	50,65	45,59	5,07	33,77	796,11	

CONCEPTOS QUE SE DEBERIAN HABER INGRESADO EN EL PERIODO 2004

INGRESOS (Importes remunerativos y No Remunerativos)	49.761,53
RETENCIONES	8.259,83
NETO PERCIBIDO	41.501,70

Empleados no Registrados	Vacaciones	'Retenciones					S.A.C	'Retenciones					Período	Ingresos	
		Jubilación	I.N.S.S.J y P	Obra Social	ANNSAL	C. Sind		Jubilación	I.N.S.S.J y P	Obra Social	ANNSAL	C. Sind			01/06/05
Monot. 1	25	11%	3%	3%	3%	2%	79,50	8,75	2,39	2,15	0,24	1,59	352,08	1.853,05	
Monot. 2							79,50	8,75	2,39	2,15	0,24	1,59		Retencio.	
Monot. 3							76,08	8,37	2,28	2,05	0,23	1,52		Neto a	
Monot. 4							206,43	22,71	6,19	5,57	0,62	4,13		Percibir	1.500,97
Monot. 5							206,43	22,71	6,19	5,57	0,62	4,13			
Monot. 6							206,43	22,71	6,19	5,57	0,62	4,13			
Monot. 7							206,43	22,71	6,19	5,57	0,62	4,13			
Monot. 8							200,85	22,09	6,03	5,42	0,60	4,02			
Monot. 9							200,85	22,09	6,03	5,42	0,60	4,02			
Monot. 10							195,27	21,48	5,86	5,27	0,59	3,91			
Monot. 11							195,27	21,48	5,86	5,27	0,59	3,91			
Totales	-	-	-	-	-	-	1.853,05	203,84	55,59	50,03	5,56	37,06	352,08		

Empleados no Registrados	'Remunerativo					No Remunerativo		'Retenciones					Período	Ingresos	
	Sueldo	Premio x Prod	Antigüedad	Presentismo	Total	Refrigerio	Viatico	Jubilación	I.N.S.S.J y P	Obra Social	ANNSAL	C. Sind			01/07/05
Monot. 1	106,00	21,20	10,60	21,20	159,00	50,00	50,00	17,49	4,77	4,29	0,48	3,18	704,16	4.806,10	
Monot. 2	106,00	21,20	10,60	21,20	159,00	50,00	50,00	17,49	4,77	4,29	0,48	3,18		Retencio.	
Monot. 3	101,44	20,29	10,14	20,29	152,16	50,00	50,00	16,74	4,56	4,11	0,46	3,04		Neto a	
Monot. 4	278,96	55,79	22,32	55,79	412,86	50,00	50,00	45,41	12,39	11,15	1,24	8,26		Percibir	4.101,94
Monot. 5	278,96	55,79	22,32	55,79	412,86	50,00	50,00	45,41	12,39	11,15	1,24	8,26			
Monot. 6	278,96	55,79	22,32	55,79	412,86	50,00	50,00	45,41	12,39	11,15	1,24	8,26			
Monot. 7	278,96	55,79	22,32	55,79	412,86	50,00	50,00	45,41	12,39	11,15	1,24	8,26			
Monot. 8	278,96	55,79	11,16	55,79	401,70	50,00	50,00	44,19	12,05	10,85	1,21	8,03			
Monot. 9	278,96	55,79	11,16	55,79	401,70	50,00	50,00	44,19	12,05	10,85	1,21	8,03			
Monot. 10	278,96	55,79	-	55,79	390,54	50,00	50,00	42,96	11,72	10,54	1,17	7,81			
Monot. 11	278,96	55,79	-	55,79	390,54	50,00	50,00	42,96	11,72	10,54	1,17	7,81			
Totales	2.545,12				3.706,10		1.100,00	407,67	111,18	100,06	11,12	74,12	704,16		

CONCEPTOS QUE SE DEBERIAN HABER INGRESADO EN EL PERIODO 2005

INGRESOS (Importes remunerativos y No Remunerativos) 68.429,74

RETENCIONES 11.538,65

NETO PERCIBIDO 56.891,09

Empleados no Registrados	Vacaciones	'Retenciones					S.A.C	'Retenciones					Período 01/06/06 30/06/06	Ingresos	
		Jubilación	I.N.S.S.J y P	Obra Social	ANNSAL	C. Sind		Jubilación	I.N.S.S.J y P	Obra Social	ANNSAL	C. Sind		Retencio.	6.985,05
Monot. 1	25	11%	3%	3%	3%	2%	496,88	54,66	14,91	13,42	1,49	9,94	1.327,16		
Monot. 2							496,88	54,66	14,91	13,42	1,49	9,94	Neto a		
Monot. 3							475,50	52,31	14,27	12,84	1,43	9,51	Percibir		
Monot. 4							475,50	52,31	14,27	12,84	1,43	9,51	5.657,89		
Monot. 5							475,50	52,31	14,27	12,84	1,43	9,51			
Monot. 6							469,16	51,61	14,07	12,67	1,41	9,38			
Monot. 7							469,16	51,61	14,07	12,67	1,41	9,38			
Monot. 8							469,16	51,61	14,07	12,67	1,41	9,38			
Monot. 9							469,16	51,61	14,07	12,67	1,41	9,38			
Monot. 10							456,48	50,21	13,69	12,32	1,37	9,13			
Monot. 11							456,48	50,21	13,69	12,32	1,37	9,13			
Monot. 12							443,80	48,82	13,31	11,98	1,33	8,88			
Monot. 13							443,80	48,82	13,31	11,98	1,33	8,88			
Monot. 14							443,80	48,82	13,31	11,98	1,33	8,88			
Monot. 15							443,80	48,82	13,31	11,98	1,33	8,88			
Totales	-	-	-	-	-	-	6.985,05	768,36	209,55	188,60	20,96	139,70	1.327,16		

CONCEPTOS QUE SE DEBERIAN HABER INGRESADO EN EL PERIODO 2005/2006

INGRESOS (Importes remunerativos y No Remunerativos)

RETENCIONES

NETO PERCIBIDO

Ene-03	2.693,00	570,11	121,19	119,57	71,90	24,24	907,00
Feb-03	2.693,00	570,11	121,19	119,57	71,90	24,24	907,00
Mar-03	2.693,00	570,11	121,19	119,57	71,90	24,24	907,00
Abr-03	2.693,00	570,11	121,19	119,57	71,90	24,24	907,00
May-03	2.693,00	570,11	121,19	119,57	71,90	24,24	907,00
Jun-03	4.039,50	855,16	181,78	179,35	107,85	36,36	1.360,50
Jul-03	2.693,00	570,11	121,19	119,57	71,90	24,24	907,00
Ago-03	2.693,00	570,11	121,19	119,57	71,90	24,24	907,00
Sep-03	2.693,00	570,11	121,19	119,57	71,90	24,24	907,00
Oct-03	2.693,00	570,11	121,19	119,57	71,90	24,24	907,00
Nov-03	2.693,00	570,11	121,19	119,57	71,90	24,24	907,00
Dic-03	4.108,38	869,74	184,88	182,41	109,69	36,98	1.383,70
Ene-04	3.312,70	701,30	149,07	147,08	88,45	29,81	1.115,72
Feb-04	3.312,70	701,30	149,07	147,08	88,45	29,81	1.115,72
Mar-04	3.312,70	701,30	149,07	147,08	88,45	29,81	1.115,72
Abr-04	3.312,70	701,30	149,07	147,08	88,45	29,81	1.115,72
May-04	3.312,70	701,30	149,07	147,08	88,45	29,81	1.115,72
Jun-04	4.969,05	1.051,95	223,61	220,63	132,67	44,72	1.673,58
Jul-04	3.312,70	701,30	149,07	147,08	88,45	29,81	1.115,72
Ago-04	3.312,70	701,30	149,07	147,08	88,45	29,81	1.115,72
Sep-04	3.312,70	701,30	149,07	147,08	88,45	29,81	1.115,72
Oct-04	3.312,70	701,30	149,07	147,08	88,45	29,81	1.115,72
Nov-04	3.312,70	701,30	149,07	147,08	88,45	29,81	1.115,72
Dic-04	5.065,48	1.072,36	227,95	224,91	135,25	45,59	1.706,05
Ene-05	10.292,90	2.179,01	463,18	457,00	274,82	92,64	3.466,65
Feb-05	10.292,90	2.179,01	463,18	457,00	274,82	92,64	3.466,65
Mar-05	10.292,90	2.179,01	463,18	457,00	274,82	92,64	3.466,65
Abr-05	10.292,90	2.179,01	463,18	457,00	274,82	92,64	3.466,65
May-05	10.292,90	2.179,01	463,18	457,00	274,82	92,64	3.466,65
Jun-05	5.559,14	1.176,87	250,16	246,83	148,43	50,03	1.872,32
Jul-05	3.706,10	784,58	166,77	164,55	98,95	33,35	1.248,21
Ago-05	13.970,10	2.957,47	628,65	620,27	373,00	125,73	4.705,13
Sep-05	13.970,10	2.957,47	628,65	620,27	373,00	125,73	4.705,13
Oct-05	13.970,10	2.957,47	628,65	620,27	373,00	125,73	4.705,13
Nov-05	13.970,10	2.957,47	628,65	620,27	373,00	125,73	4.705,13
Dic-05	21.274,69	4.503,85	957,36	944,60	568,03	191,47	7.165,31
Ene-06	13.970,10	2.957,47	628,65	620,27	373,00	125,73	4.705,13
Feb-06	13.970,10	2.957,47	628,65	620,27	373,00	125,73	4.705,13
Mar-06	13.970,10	2.957,47	628,65	620,27	373,00	125,73	4.705,13
Abr-06	13.970,10	2.957,47	628,65	620,27	373,00	125,73	4.705,13
May-06	13.970,10	2.957,47	628,65	620,27	373,00	125,73	4.705,13
Jun-06	20.955,15	4.436,21	942,98	930,41	559,50	188,60	7.057,69
Jul-06	14.371,95	3.042,54	646,74	638,11	383,73	129,35	4.840,47
Ago-06	14.371,95	3.042,54	646,74	638,11	383,73	129,35	4.840,47
Sep-06	14.371,95	3.042,54	646,74	638,11	383,73	129,35	4.840,47
Oct-06	14.371,95	3.042,54	646,74	638,11	383,73	129,35	4.840,47
Nov-06	14.371,95	3.042,54	646,74	638,11	383,73	129,35	4.840,47
Dic-06	21.885,78	4.633,22	984,86	971,73	584,35	196,97	7.371,13
TOTALES	459.353,50	96.496,68	20.309,51	20.326,47	11.617,88	4.134,18	152.884,73

Los conceptos que se deberían haber ingresado como aportes y contribuciones a la Seguridad Social es de \$ correspondientes a los períodos Enero 2000 - Diciembre 2006.

152.884,73

May-03	2.693,00	218,13	218,13
Jun-03	4.039,50	327,20	327,20
Jul-03	2.693,00	218,13	218,13
Ago-03	2.693,00	218,13	218,13
Sep-03	2.693,00	218,13	218,13
Oct-03	2.693,00	218,13	218,13
Nov-03	2.693,00	218,13	218,13
Dic-03	4.108,38	332,78	332,78
Ene-04	3.312,70	268,33	268,33
Feb-04	3.312,70	268,33	268,33
Mar-04	3.312,70	268,33	268,33
Abr-04	3.312,70	268,33	268,33
May-04	3.312,70	268,33	268,33
Jun-04	4.969,05	402,49	402,49
Jul-04	3.312,70	268,33	268,33
Ago-04	3.312,70	268,33	268,33
Sep-04	3.312,70	268,33	268,33
Oct-04	3.312,70	268,33	268,33
Nov-04	3.312,70	268,33	268,33
Dic-04	5.065,48	410,30	410,30
Ene-05	10.292,90	833,72	833,72
Feb-05	10.292,90	833,72	833,72
Mar-05	10.292,90	833,72	833,72
Abr-05	10.292,90	833,72	833,72
May-05	10.292,90	833,72	833,72
Jun-05	5.559,14	450,29	450,29
Jul-05	3.706,10	300,19	300,19
Ago-05	13.970,10	1.131,58	1.131,58
Sep-05	13.970,10	1.131,58	1.131,58
Oct-05	13.970,10	1.131,58	1.131,58
Nov-05	13.970,10	1.131,58	1.131,58
Dic-05	21.274,69	1.723,25	1.723,25
Ene-06	13.970,10	1.131,58	1.131,58
Feb-06	13.970,10	1.131,58	1.131,58
Mar-06	13.970,10	1.131,58	1.131,58
Abr-06	13.970,10	1.131,58	1.131,58
May-06	13.970,10	1.131,58	1.131,58
Jun-06	20.955,15	1.697,37	1.697,37
Jul-06	14.371,95	1.164,13	1.164,13
Ago-06	14.371,95	1.164,13	1.164,13
Sep-06	14.371,95	1.164,13	1.164,13
Oct-06	14.371,95	1.164,13	1.164,13
Nov-06	14.371,95	1.164,13	1.164,13
Dic-06	21.885,78	1.772,75	1.772,75
TOTALES	459.353,50	37.207,63	37.207,63

Se deberían haber ingresado como aportes y contribuciones a la Obra Social la suma de \$ correspondientes a los períodos Enero 2000 - Diciembre 2006.

37.207,63

Sep-2002	10/10/2002	1543	708,16	817,68	1.525,84
Oct-2002	10/11/2002	1512	708,16	788,41	1.496,57
Nov-2002	10/12/2002	1482	708,16	760,09	1.468,24
Dic-2002	10/01/2003	1451	1.080,79	1.115,38	2.196,17
Ene-2003	10/02/2003	1420	907,00	901,56	1.808,56
Feb-2003	10/03/2003	1392	907,00	876,16	1.783,17
Mar-2003	10/04/2003	1361	907,00	848,05	1.755,05
Abr-2003	10/05/2003	1331	907,00	820,84	1.727,84
May-2003	10/06/2003	1300	907,00	792,72	1.699,72
Jun-2003	10/07/2003	1270	1.360,50	1.148,27	2.508,77
Jul-2003	10/08/2003	1239	907,00	737,39	1.644,40
Ago-2003	10/09/2003	1208	907,00	709,28	1.616,28
Sep-2003	10/10/2003	1178	907,00	682,07	1.589,07
Oct-2003	10/11/2003	1147	907,00	653,95	1.560,95
Nov-2003	10/12/2003	1117	907,00	626,74	1.533,74
Dic-2003	10/01/2004	1086	1.383,70	913,24	2.296,95
Ene-2004	10/02/2004	1055	1.115,72	701,79	1.817,50
Feb-2004	10/03/2004	1026	1.115,72	669,43	1.785,15
Mar-2004	10/04/2004	995	1.115,72	634,84	1.750,56
Abr-2004	10/05/2004	965	1.115,72	601,37	1.717,09
May-2004	10/06/2004	934	1.115,72	570,50	1.686,22
Jun-2004	10/07/2004	904	1.673,58	822,28	2.495,86
Jul-2004	10/08/2004	873	1.115,72	525,13	1.640,85
Ago-2004	10/09/2004	842	1.115,72	503,93	1.619,65
Sep-2004	10/10/2004	812	1.115,72	487,20	1.602,91
Oct-2004	10/11/2004	781	1.115,72	469,90	1.585,62
Nov-2004	10/12/2004	751	1.115,72	453,17	1.568,88
Dic-2004	10/01/2005	720	1.706,05	666,50	2.372,55
Ene-2005	10/02/2005	689	3.466,65	1.300,57	4.767,22
Feb-2005	10/03/2005	661	3.466,65	1.252,04	4.718,69
Mar-2005	10/04/2005	630	3.466,65	1.198,30	4.664,95
Abr-2005	10/05/2005	600	3.466,65	1.146,31	4.612,95
May-2005	10/06/2005	569	3.466,65	1.092,57	4.559,22
Jun-2005	10/07/2005	539	1.872,32	562,01	2.434,33
Jul-2005	10/08/2005	508	1.248,21	355,32	1.603,54
Ago-2005	10/09/2005	477	4.705,13	1.266,46	5.971,59
Sep-2005	10/10/2005	447	4.705,13	1.195,89	5.901,02
Oct-2005	10/11/2005	416	4.705,13	1.122,96	5.828,09
Nov-2005	10/12/2005	386	4.705,13	1.052,38	5.757,51
Dic-2005	10/01/2006	355	7.165,31	1.491,58	8.656,89
Ene-2006	10/02/2006	324	4.705,13	906,52	5.611,65
Feb-2006	10/03/2006	296	4.705,13	840,65	5.545,78
Mar-2006	10/04/2006	265	4.705,13	767,72	5.472,85
Abr-2006	10/05/2006	235	4.705,13	697,14	5.402,27
May-2006	10/06/2006	204	4.705,13	624,21	5.329,34
Jun-2006	10/07/2006	174	7.057,69	818,69	7.876,39
Jul-2006	10/08/2006	143	4.840,47	461,46	5.301,93
Ago-2006	10/09/2006	112	4.840,47	361,42	5.201,89
Sep-2006	10/10/2006	82	4.840,47	264,61	5.105,09
Oct-2006	10/11/2006	51	4.840,47	164,58	5.005,05
Nov-2006	10/12/2006	21	4.840,47	67,77	4.908,24
Dic-2006	10/01/2007		7.371,13		7.371,13
TOTALES			152.884,73	62.537,45	215.422,19

Sep-2002	10/10/2002	1543	170,31	196,65	366,96
Oct-2002	10/11/2002	1512	170,31	189,61	359,92
Nov-2002	10/12/2002	1482	170,31	182,80	353,11
Dic-2002	10/01/2003	1451	259,93	268,25	528,18
Ene-2003	10/02/2003	1420	218,13	216,82	434,96
Feb-2003	10/03/2003	1392	218,13	210,72	428,85
Mar-2003	10/04/2003	1361	218,13	203,95	422,09
Abr-2003	10/05/2003	1331	218,13	197,41	415,54
May-2003	10/06/2003	1300	218,13	190,65	408,78
Jun-2003	10/07/2003	1270	327,20	276,16	603,36
Jul-2003	10/08/2003	1239	218,13	177,34	395,48
Ago-2003	10/09/2003	1208	218,13	170,58	388,71
Sep-2003	10/10/2003	1178	218,13	164,04	382,17
Oct-2003	10/11/2003	1147	218,13	157,27	375,41
Nov-2003	10/12/2003	1117	218,13	150,73	368,86
Dic-2003	10/01/2004	1086	332,78	219,63	552,41
Ene-2004	10/02/2004	1055	268,33	168,78	437,11
Feb-2004	10/03/2004	1026	268,33	161,00	429,33
Mar-2004	10/04/2004	995	268,33	152,68	421,01
Abr-2004	10/05/2004	965	268,33	144,63	412,96
May-2004	10/06/2004	934	268,33	137,21	405,53
Jun-2004	10/07/2004	904	402,49	197,76	600,25
Jul-2004	10/08/2004	873	268,33	126,29	394,62
Ago-2004	10/09/2004	842	268,33	121,20	389,52
Sep-2004	10/10/2004	812	268,33	117,17	385,50
Oct-2004	10/11/2004	781	268,33	113,01	381,34
Nov-2004	10/12/2004	751	268,33	108,99	377,31
Dic-2004	10/01/2005	720	410,30	160,29	570,60
Ene-2005	10/02/2005	689	833,72	312,79	1.146,51
Feb-2005	10/03/2005	661	833,72	301,11	1.134,84
Mar-2005	10/04/2005	630	833,72	288,19	1.121,92
Abr-2005	10/05/2005	600	833,72	275,69	1.109,41
May-2005	10/06/2005	569	833,72	262,76	1.096,49
Jun-2005	10/07/2005	539	450,29	135,16	585,45
Jul-2005	10/08/2005	508	300,19	85,46	385,65
Ago-2005	10/09/2005	477	1.131,58	304,58	1.436,16
Sep-2005	10/10/2005	447	1.131,58	287,61	1.419,19
Oct-2005	10/11/2005	416	1.131,58	270,07	1.401,65
Nov-2005	10/12/2005	386	1.131,58	253,10	1.384,67
Dic-2005	10/01/2006	355	1.723,25	358,72	2.081,97
Ene-2006	10/02/2006	324	1.131,58	218,02	1.349,60
Feb-2006	10/03/2006	296	1.131,58	202,18	1.333,75
Mar-2006	10/04/2006	265	1.131,58	184,64	1.316,21
Abr-2006	10/05/2006	235	1.131,58	167,66	1.299,24
May-2006	10/06/2006	204	1.131,58	150,12	1.281,70
Jun-2006	10/07/2006	174	1.697,37	196,89	1.894,26
Jul-2006	10/08/2006	143	1.164,13	110,98	1.275,11
Ago-2006	10/09/2006	112	1.164,13	86,92	1.251,05
Sep-2006	10/10/2006	82	1.164,13	63,64	1.227,77
Oct-2006	10/11/2006	51	1.164,13	39,58	1.203,71
Nov-2006	10/12/2006	21	1.164,13	16,30	1.180,43
Dic-2006	10/01/2007		1.772,75	-	1.772,75
TOTALES			37.207,63	15.824,54	53.032,17

El concepto a ingresar por pagar fuera de termino es un interes de \$ que abarca los periodos Enero 2000 - Diciembre 2006.

15.824,54

Empleados no Registrados	Vacaciones 25	'Retenciones'						S.A.C	'Retenciones'						Periodo 01/12/06 31/12/06	Ingresos	
		Jubilación 11%	I.N.S.S.J y P 3%	Obra Social 3%	ANNSAL 3%	C. Sind 2%	Jubilación 11%		I.N.S.S.J y P 3%	Obra Social 2,7%	ANNSAL 0,3%	C. Sind 2%	Retencio.	16.963,45			
Monot. 1	872,55	95,98	26,18	23,56	26,18	17,45	519,38	57,13	15,58	14,02	1,56	10,39			3.484,10		
Monot. 2	872,55	95,98	26,18	23,56	26,18	17,45	519,38	57,13	15,58	14,02	1,56	10,39			Neto a		
Monot. 3	819,63	90,16	24,59	22,13	24,59	16,39	487,88	53,67	14,64	13,17	1,46	9,76			Percibir		
Monot. 4	819,63	90,16	24,59	22,13	24,59	16,39	487,88	53,67	14,64	13,17	1,46	9,76			13.479,35		
Monot. 5	819,63	90,16	24,59	22,13	24,59	16,39	487,88	53,67	14,64	13,17	1,46	9,76					
Monot. 6	546,42	60,11	16,39	14,75	16,39	10,93	485,01	53,35	14,55	13,10	1,46	9,70					
Monot. 7	546,42	60,11	16,39	14,75	16,39	10,93	485,01	53,35	14,55	13,10	1,46	9,70					
Monot. 8	546,42	60,11	16,39	14,75	16,39	10,93	485,01	53,35	14,55	13,10	1,46	9,70					
Monot. 9	546,42	60,11	16,39	14,75	16,39	10,93	485,01	53,35	14,55	13,10	1,46	9,70					
Monot. 10	546,42	60,11	16,39	14,75	16,39	10,93	479,29	52,72	14,38	12,94	1,44	9,59					
Monot. 11	546,42	60,11	16,39	14,75	16,39	10,93	479,29	52,72	14,38	12,94	1,44	9,59					
Monot. 12	546,42	60,11	16,39	14,75	16,39	10,93	473,56	52,09	14,21	12,79	1,42	9,47					
Monot. 13	546,42	60,11	16,39	14,75	16,39	10,93	473,56	52,09	14,21	12,79	1,42	9,47					
Monot. 14	546,42	60,11	16,39	14,75	16,39	10,93	473,56	52,09	14,21	12,79	1,42	9,47					
Monot. 15	546,42	60,11	16,39	14,75	16,39	10,93	473,56	52,09	14,21	12,79	1,42	9,47					
Totales	9.668,19	1.063,50	290,05	261,04	290,05	193,36	7.295,26	802,48	218,86	196,97	21,89	145,91	3.484,10				

CONCEPTOS QUE SE DEBERIAN HABER INGRESADO EN EL PERIODO 2006

INGRESOS (Importes remunerativos y No Remunerativos)

RETENCIONES

NETO PERCIBIDO

RESOLUCION 1779/2004

DISPONE LA GRADUACION DE LAS SANCIONES APLICABLES A LOS CONTRIBUYENTES CON DESTINO / SEGURIDAD SOCIAL.

DE LAS SANCIONES DISPUESTAS EN ESTA RESOLUCION, SOLO SERIAN APLICABLES A NUESTRA EMF

•MULTA POR MORA EN EL PAGO DE APORTES Y CONTRIBUCIONES (ART 8).

•POR FALTA DE DENUNCIA DE LOS TRABAJADORES (ART 5).

•INFRACCION POR INCUMPLIMIENTO A LA CLAVE ALTA TEMPRANA (ART 11)

•OCUPACION DE TRABAJADORES EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA SIN LA DEBIDA REGISTRACION Y DI

•SANCION DE CLAUSURA (ART 20).

AL SISTEMA UNICO DE

PRENSA LAS SIGUIENTES:

DECLARACION (ART 17).

•MULTA POR MORA EN EL PAGO DE APORTES Y CONTRIBUCIONES (Art 8):

DIAS DE MORA		MULTA
hasta 10 días	posteriores al venc general	0,1% Total omitido por cada día
de 11 a 30 días	posteriores al venc general	5% Total omitido
de 31 a 60 días	posteriores al venc general	10% Total omitido
de 61 a 90 días	posteriores al venc general	20% Total omitido
más de 91 días	posteriores al venc general	30% Total omitido

Los porcentajes se calculan sobre el total omitido (capital más intereses).

El vencimiento general para realizar el pago de aportes y contribuciones comienza el 7 de cada mes hasta el 14 dependiendo de la terminación de cuit de cada empresa, el correspondiente a la Costurera es el 10.

Se reducirán las multas cuando (Art 9):

a)-Ingreso se produzca con posterioridad al venc. General:			
1-	(1/5) de su valor	con anterioridad a que los ap y cont. Sean intimados	
2-	(1/3) de su valor	dentro del plazo fijado en la intimación	
b-si el contribuyente impugno acta de inspección o de intimación de deuda.			
1-	(1/2) de su valor	si desiste el recurso y regul. antes del dictado de 1° resol.	
2-	(70%) de su valor	consiente la 1° resolución dentro de los 10 días de notificado y regulariza.	

PERIODO	VENCIMIENTO	DIAS POR MORA 31/12/2006	CAPITAL + INTERESES	PORCENTAJE POR MULTA	MULTA POR MORA
Ene-00	10/02/2000	2516	745,15	30%	223,55
Feb-00	10/03/2000	2487	738,32	30%	221,49
Mar-00	10/04/2000	2456	731,01	30%	219,30
Abr-00	10/05/2000	2426	723,94	30%	217,18
May-00	10/06/2000	2395	716,63	30%	214,99
Jun-00	10/07/2000	2365	1.064,34	30%	319,30
Jul-00	10/08/2000	2334	702,26	30%	210,68
Ago-00	10/09/2000	2303	694,95	30%	208,49
Sep-00	10/10/2000	2273	687,88	30%	206,36
Oct-00	10/11/2000	2242	680,57	30%	204,17
Nov-00	10/12/2000	2212	673,50	30%	202,05
Dic-00	10/01/2001	2181	999,30	30%	299,79
Ene-01	10/02/2001	2150	1.096,55	30%	328,96
Feb-01	10/03/2001	2122	1.085,56	30%	325,67
Mar-01	10/04/2001	2091	1.073,40	30%	322,02
Abr-01	10/05/2001	2061	1.061,64	30%	318,49
May-01	10/06/2001	2030	1.049,48	30%	314,84
Jun-01	10/07/2001	2000	1.556,57	30%	466,97
Jul-01	10/08/2001	1969	1.248,74	30%	374,62
Ago-01	10/09/2001	1938	1.233,93	30%	370,18
Sep-01	10/10/2001	1908	1.219,61	30%	365,88
Oct-01	10/11/2001	1877	1.204,80	30%	361,44
Nov-01	10/12/2001	1847	1.190,47	30%	357,14
Dic-01	10/01/2002	1816	1.774,28	30%	532,28
Ene-02	10/02/2002	1785	1.624,19	30%	487,26
Feb-02	10/03/2002	1757	1.605,48	30%	481,64
Mar-02	10/04/2002	1726	1.634,63	30%	490,39
Abr-02	10/05/2002	1696	1.613,95	30%	484,19
May-02	10/06/2002	1665	1.592,59	30%	477,78
Jun-02	10/07/2002	1635	2.354,42	30%	706,33
Jul-02	10/08/2002	1604	1.541,12	30%	462,34
Ago-02	10/09/2002	1573	1.512,64	30%	453,79
Sep-02	10/10/2002	1543	1.485,07	30%	445,52

Oct-02	10/11/2002	1512	1.456,58	30%	436,97
Nov-02	10/12/2002	1482	1.429,01	30%	428,70
Dic-02	10/01/2003	1451	2.137,48	30%	641,25
Ene-03	10/02/2003	1420	1.760,23	30%	528,07
Feb-03	10/03/2003	1392	1.735,52	30%	520,66
Mar-03	10/04/2003	1361	1.708,15	30%	512,45
Abr-03	10/05/2003	1331	1.681,67	30%	504,50
May-03	10/06/2003	1300	1.654,30	30%	496,29
Jun-03	10/07/2003	1270	2.441,73	30%	732,52
Jul-03	10/08/2003	1239	1.600,45	30%	480,14
Ago-03	10/09/2003	1208	1.573,09	30%	471,93
Sep-03	10/10/2003	1178	1.546,60	30%	463,98
Oct-03	10/11/2003	1147	1.519,24	30%	455,77
Nov-03	10/12/2003	1117	1.492,76	30%	447,83
Dic-03	10/01/2004	1086	2.235,57	30%	670,67
Ene-04	10/02/2004	1055	1.768,94	30%	530,68
Feb-04	10/03/2004	1026	1.737,44	30%	521,23
Mar-04	10/04/2004	995	1.703,78	30%	511,13
Abr-04	10/05/2004	965	1.671,20	30%	501,36
May-04	10/06/2004	934	1.641,16	30%	492,35
Jun-04	10/07/2004	904	2.429,17	30%	728,75
Jul-04	10/08/2004	873	1.597,00	30%	479,10
Ago-04	10/09/2004	842	1.576,37	30%	472,91
Sep-04	10/10/2004	812	1.560,08	30%	468,02
Oct-04	10/11/2004	781	1.543,25	30%	462,97
Nov-04	10/12/2004	751	1.526,96	30%	458,09
Dic-04	10/01/2005	720	2.309,15	30%	692,75
Ene-05	10/02/2005	689	4.639,83	30%	1.391,95
Feb-05	10/03/2005	661	4.592,59	30%	1.377,78
Mar-05	10/04/2005	630	4.540,30	30%	1.362,09
Abr-05	10/05/2005	600	4.489,69	30%	1.346,91
May-05	10/06/2005	569	4.437,39	30%	1.331,22
Jun-05	10/07/2005	539	6.580,17	30%	1.974,05
Jul-05	10/08/2005	508	4.334,48	30%	1.300,34
Ago-05	10/09/2005	477	5.812,02	30%	1.743,61
Sep-05	10/10/2005	447	5.743,33	30%	1.723,00
Oct-05	10/11/2005	416	5.672,35	30%	1.701,70
Nov-05	10/12/2005	386	5.603,66	30%	1.681,10
Dic-05	10/01/2006	355	8.425,56	30%	2.527,67
Ene-06	10/02/2006	324	5.461,70	30%	1.638,51
Feb-06	10/03/2006	296	5.397,58	30%	1.619,28
Mar-06	10/04/2006	265	5.326,60	30%	1.597,98
Abr-06	10/05/2006	235	5.257,91	30%	1.577,37
May-06	10/06/2006	204	5.186,93	30%	1.556,08
Jun-06	10/07/2006	174	7.665,91	30%	2.299,77
Jul-06	10/08/2006	143	5.160,25	30%	1.548,08
Ago-06	10/09/2006	112	5.062,89	30%	1.518,87
Sep-06	10/10/2006	82	4.968,67	20%	993,73
Oct-06	10/11/2006	51	4.871,30	10%	487,13
Nov-06	10/12/2006	21	4.777,08	5%	238,85
Dic-06	10/01/2007				
			<u>209.962,05</u>		<u>60.323,22</u>

El contribuyente debería pagar \$60.323,22 por realizar el pago de aporte y contribuciones con mora.

Este monto puede ser reducido según se muestra en el cuadro superior, el cual establece las reducciones que se pueden aplicar según la determinación que el contribuyente tome a los fines del pago por mora de aportes y contribuciones.

El contribuyente optaría por la reducción del art. 9 inciso a) 1- ya que esperaría el requerimiento de regularización para luego realizar el correspondiente ingreso dentro del plazo otorgado

REDUCCION Art. 9 inc. a) 1 - 1/5:

MULTA POR MORA	REDUCCION A	TOTAL REDUCIDO	TOTAL A PAGAR
60.323,22	1/5	12.064,64	12.064,64

•POR FALTA DE DENUNCIA DE LOS TRABAJADORES ART.5

SANCION	DUPLICACION DE LA MULTA	Art. 6: REGULARIZACION
1 VEZ el importe de aportes y contribuciones que haya correspondido liquidar, respecto de trabajadores involucrados: * Por falta de denuncia en la declaración jurada. * Por no retención aportes	Se duplicará Cuando el trabajador no haya sido denunciado en ninguna D.J determ. De aporte y contrib. entre el inicio de la relación y la constatación de la infracción.	Siempre que regularice: 1-Con anterioridad al inicio de una i Al equivalente a multa por mora en 2-Dentro del requerimiento que efe al labrado de acta de inspección o i 3-Dentro de 15 días de notif. acta d de deuda
		Art. 7 : IMPUGNACION
		Si desiste del recurso y regulariza c
		Si consiente la 1ra. Resolución den

CALCULO

El contribuyente al no haber denunciado al total de los trabajadores en las declaración jurada, se sanciona al mismo con una Multa equivalente a 1 vez el importe de aportes y contribuciones

Si el trabajador no fue denunciado en NINGUNA declaración jurada entre el inicio de la relación y la constatación de la inspección La sancion indicada anteriormente se duplicara

El contribuyente puede obtener un reducción si considera alguno de los casos indicados en el art. 6 (cuadro superior). El empleador optaría por esperar el requerimiento y en el plazo correspondiente proceder a la regularización y pago

Empleados no Registrados	Sueldo	'Remunerativo	Premio x Proc Antigüedad	
		25	0,2	
Monot. 1		692,5	138,5	69,25
Monot. 2		692,5	138,5	69,25
Monot. 3		650,5	130,1	65,05
Monot. 4		650,5	130,1	65,05
Monot. 5		650,5	130,1	65,05
Monot. 6		650,5	130,1	52,04
Monot. 7		650,5	130,1	52,04
Monot. 8		650,5	130,1	52,04
Monot. 9		650,5	130,1	52,04
Monot. 10		650,5	130,1	26,02
Monot. 11		650,5	130,1	26,02
Monot. 12		650,5	130,1	0
Monot. 13		650,5	130,1	0
Monot. 14		650,5	130,1	0
Monot. 15		650,5	130,1	0
Totales		9841,5		

REDUCCION	
inspección de AFIP. el pago de ap y cont. (ART 8)	a) 1/5 de su valor con anterioridad a que los ap y cont. Sean intimados
	b) 1/3 de su valor dentro del plazo fijado en la intimación
ctúe AFIP, pero con anterioridad intimación de deuda.	a) MORA de AP. Y CONT. sin Reducción
	b) Si paga Reducción a 1/2
le inspección o intimación	a) MULTA 35% Ap y Cont
REDUCCION	
con anterioridad 1ra. Resolucion	50% del importe de ap y cont.
entro 10 días notificado	70% del importe de ap y cont.

Aportes y Contribuciones	209.962,05
--------------------------	------------

Multa art. 5 inc b) 200%	419.924,09
--------------------------	------------

Reduccion art 6.2 inc b) Mora en aportes c/reducción al 50%	30.161,61
---	-----------

Presentismo	Total	No Remunerativo		'Retenciones		
		Refrigerio	Viatico	Jubilación	I.N.S.S.J y P	
0,2				0,11	0,03	
138,5	1038,75		50	50	114,2625	31,1625
138,5	1038,75		50	50	114,2625	31,1625
130,1	975,75		50	50	107,3325	29,2725
130,1	975,75		50	50	107,3325	29,2725
130,1	975,75		50	50	107,3325	29,2725
130,1	962,74		50	50	105,9014	28,8822
130,1	962,74		50	50	105,9014	28,8822
130,1	962,74		50	50	105,9014	28,8822
130,1	962,74		50	50	105,9014	28,8822
130,1	936,72		50	50	103,0392	28,1016
130,1	936,72		50	50	103,0392	28,1016
130,1	910,7		50	50	100,177	27,321
130,1	910,7		50	50	100,177	27,321
130,1	910,7		50	50	100,177	27,321
130,1	910,7		50	50	100,177	27,321
	14371,95			1500	1580,9145	431,1585

			Periodo
Obra Social	ANNSAL	C. Sind	39022
0,027	0,003	0,02	31/11/06
28,04625	3,11625	20,775	
28,04625	3,11625	20,775	
26,34525	2,92725	19,515	
26,34525	2,92725	19,515	
26,34525	2,92725	19,515	
25,99398	2,88822	19,2548	
25,99398	2,88822	19,2548	
25,99398	2,88822	19,2548	
25,99398	2,88822	19,2548	
25,29144	2,81016	18,7344	
25,29144	2,81016	18,7344	
24,5889	2,7321	18,214	
24,5889	2,7321	18,214	
24,5889	2,7321	18,214	
24,5889	2,7321	18,214	
388,04265	43,11585	287,439	2730,6705

•INFRACCION POR INCUMPLIMIENTO A LA TRAMITACION DE LA CLAVE ALTA TEMPRANA ART.11

SANCION	REDUCCION	
5% del total de remuneración sujeta a aporte excluido el SAC y gratificaciones, abonadas por el empleador en el mes inmediato anterior al que se constato la infracción.	Si el empleador tramita la clave de alta temprana:	-5% Después del con anterioridad ε -10% Dentro del p

Esta infracción se aplicara a las infracciones cometidas con anterioridad al 16 de noviembre del 2003.

La infracción será aplicada al personal no registrado que ingreso a la empresa con fecha anterior al 16/11/2003 involucra desde el monotributista 1 hasta el 9.

Se supone que la infracción se constató en el mes de diciembre de 2006 por ende el mes de noviembre de 2006 efectos del cálculo y la reducción al 10% ya que como se a dicho anteriormente XX SRL esperaba ser in situación de sus empleados.

En ningún caso la multa podrá ser inferior al importe que surja de aplicar el 10% sobre un SMVyM

CALCULO

TOTAL DE LAS REMUNERACIONES	SANCION 5%	REDUCCION 10%
32.371,95	1.618,60	161,86

SMVyM	10%
800,00	80,00

Al ser inferior el cálculo del 10% sobre el SMVyM la multa a pagar será de \$ 161,86

inicio de una relación laboral y
al inicio de una inspección
plazo estipulado en la intimación

3 por ende el personal

06 será el utilizado a los
timada para regularizar la

•OCUPACION DE TRABAJADORES EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA SIN LA DEBIDA REGISTRACION

SANCION	DUPLICACION DE LA MULTA	CUADRUPLICACION DE
* \$1500 por incumplimiento a la debida registraci3n del alta de los trabajadores	1-Empleadores con m1s de 10 trabajadores, o	Quando el punto 1 y 2 (anterior en forma conjunta
* \$1000 falta de registraci3n o ausencia de los registros requeridos por art.52 de la Ley 20.744	2-La infracci3n involucre a m1s del 50% de los trabajadores ocupados	
* \$500 si la DDJJ contiene datos err3neos		

De las sanciones indicadas anteriormente, solo se puede aplicar una de ellas, debido a que una desca con la primer multa (\$1500) debido a que la primer sancion involucra tanto la no registraci3n de los empleados requeridos por el art3culo 52 de la Ley 20.744. Sobre la multa de \$1500 corresponde aplicar un incremento que habilita la aplicaci3n de la duplicaci3n de la multa. El inciso que habilita el incremento es el que manifiesta sin la debida registraci3n, el empleador de XX SRL tiene a 15 trabajadores en infracci3n por lo que corre el segundo incremento ya que la cuadruplicaci3n solo se dar3a si se manifiestan los 2 incisos del primer inciso m1s del 50% de sus empleados sin su debida registraci3n sino tan solo el 47% este incremento no ser3 de

CALCULO

SANCION	INCREMENTO	100%	TOTAL
1.500,00		1.500,00	3.000,00

Si el empleador decide regularizar la infracci3n antes de la audiencia prevista en el art. 40 Ley 11.683 la multa de \$3.000 se reducir3 a \$300.

300,00

El empleador regularizar3a la infracci3n antes de la audiencia prevista en el art 40 Ley 11.683, por lo que la multa se reducir3 a \$300. Por lo tanto: Monto adeudado ser3 de

300,00

INFRACCIONES Y DECLARACION (ART 17).

LA MULTA
es) se produzcan

Estas multas y la clausura se aplicarán a las infracciones cometidas a partir del 17 de noviembre del 2003. Las multas por tener el personal sin la debida declaración y registración, con el incremento. se reducirá a \$300 si el empleador regulariza la infracción antes de la audiencia prevista en el art.40 Ley 11.683

multa a las otras. La Empresa deberá ser sancionada en un porcentaje no menor al 100% por no cumplir con uno de los incisos que establece la Ley que el empleador posee a más de 10 empleados y no responde la aplicación de la misma. No corresponde aplicar el incremento y debido a que el empleador no tiene la debida aplicación.

La multa se reduciría de \$3000 a \$300

•SANCION DE CLAUSURA (ART 20)

SANCION	CONCURRENCIA
5 días corridos a los empleadores que cometan la infracción de la: Debida registraci3n del alta de los trabajadores y falta de registraci3n o ausencia de los registros requeridos por art.52 de la Ley 20.744	1-la infracci3n involucra a la totalidad de los trabajadores ocupados u no es subsanada con anterioridad a la fecha de la audiencia y 2-reiteraci3n de una misma infracci3n durante un mismo a1o calendario siempre que la anterior se encuentre firma.

La siguiente sanci3n no ser3 de aplicaci3n debido a que la concurrencia que se debe dar para aplicar una sanci3n de no se manifiesta ya que ninguno de los incisos indicados en sus puntos 1-2 del Art 20 de la presente ley no son cometidos por nuestro empleador. Primero porque la infracci3n no involucra a la totalidad de sus trabajadores y segundo no hay registros de infracciones anteriores.

clausura
tidos por
stros de

LEY PENAL TRIBUTARIA

DELITOS RELATIVOS A LAS RECURSOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

DELITO	EVASION	MONTO EVADIDO	CONDENA
EVASION SIMPLE	Pago de aportes y Contibuciones	Si excede \$20.000 por cada período	Prisión de 2 años a 6 años
EVASION AGRAVADA	Pago de aportes y Contibuciones	1-Supera los \$100.000 por cada período 2-Intervención de persona para ocultar la identidad del sujeto obligado. monto superare \$40.000	Prisión de 3 años y 6 meses a 9 años

EXTINCION DE LA ACCION PENAL

CASO	EXTINCION	BENEFICIO
EVASION SIMPLE	1-Si se acepta la liquidación o 2-Si regulariza y paga total e incondicionalmente la determinación, antes del requerimiento fiscal de elevación a juicio.	Se otorgara por unica vez por cada persona.

La Ley Penal Tributaria, NO SERA DE APLICACION para el presente contribuyente debido a que los montos evadidos nuestro obligado (ver cuadro Aportes y Contibuciones), no superarán los montos indicados en el cuadro presedente r tivos a los Recursos de la Seguridad Social.

por
ela-

LEY DE CONTRATO DE TRABAJO 20.744

INDEMNIZACION SUSTITUTIVA DE PREAVISO

Preaviso	Indemnizacion
La parte que omite el preaviso o lo otorgue de modo insuficiente	Equivalente a la remuneración que le correspondería durante los plazo por los cuales se ha oviado el preaviso art.232

El calculo de la indemnización sustitutiva de preaviso sería para el caso del (mor remuneración ya que la antigüedad supera los 5 años, y en el segundo caso para la antigüedad menor a los 5 años de 1 remuneración.

Calculo:

Los empleados a ser despedidos:	Monotributista 3
Sueldo	1.075,75
Antigüedad	7 Años
Preaviso	2 Meses de Sueldo
Indemnización	2.151,50

INTEGRACION DE LA INDEMNIZACION CON LOS SALARIOS DEL MES DE D

Preaviso	Indemnización
Cuando la extinción del contrato de trabajo dispuesta por el empleador se produzca sin preaviso y en fecha que no coincida con el último día del mes	Suma igual a los salarios por los días faltante hasta el último día del mes en el que se produjere el despido. art.233

Esta indemnización no será de aplicación ya que la extinción del contrato proced esta integración no se calculará.

INDEMNIZACION POR ANTIGÜEDAD O DESPIDO

Causa	Indemnización
Despido dispuesto por el empleador sin justa causa	Equivalente a un mes de sueldo por cada 3 meses, tomando como base la mejor remuneración durante el último año o durante el tiempo menor. art. 245

Para el cálculo hay que determinar cual fue la mejor remuneración mensual, no De esta forma se determinará la indemnización la cual se verá incrementada por de analizar dicha ley).

Los empleados a ser despedidos:

Monotributistas	MRMNH
Monotributista 3	1.075,75
Monotributista 14	1.047,13
Total	

Omision del preaviso	Remuneración
Por parte del trabajador:	15 días
Por parte de el empleador:	
-Trabajador se encontrará en período de prueba	15 Días
-Antigüedad del trabajador no exede los 5 años.	1 Mes
Antigüedad del trabajador exeden los 5 años	2 meses

monotributista 1) de 2 meses de
a el (monotributista 14) al ser

Monotributista 14		
	1.047,13	
10 meses		
1 Mes de Sueldo		TOTAL
	1.047,13	3.198,63

ESPIDO

No aplicable
no procedera si el empleador se encuentra en período de prueba

lería el último día del mes de diciembre por lo cual

	Base
año de servicio o fracción mayor de tres	No podrá excede el equivalente de
neración mensual, normal y habitual deven-	tres veces el importe mensual de
npo de prestación de servicio si este fuera	la suma que resulte del promedio de
	todas las remuneraciones previstas
	en el convenio colectivo de trabajo
	aplicable al trabajador, excluída.
	la antigüedad.

mal y habitual (MRMNH) y multiplicarlo por los años de servicio prestados.
· la ley 25.323 inc) 1 (el cálculo del incremento se registrara en el momento

Antigüedad	Indemnización Art 245 LCT
7 años	7.530,25
10 meses	1.047,13
	8.577,38

LEY NACIONAL DE EMPLEO 24.013 Y DECRETO RECLAMATORIO 2725/91

SE CONSIDERA TRABAJADOR REGISTRADO QUIEN:

1-FIGURE EN EL LIBRO SUELDO Y

2-ESTE INSCRIPTO EN LOS ORGANISMOS DE SEGURIDAD SOCIAL

POR LO TANTO LA NO REGISTRACION SE PUEDE DAR POR:

NO REGISTRADOS	DERECHOS	INDEMNIZACIONES
No estar registrado	Puede el trabajador reclamar al empleador su regularización.	25% de la remuneración no declarada ésta no podrá ser inferior a 3 veces la MRMNH
Art 8.	El empleador deberá	
La fecha de ingreso es anterior a la fecha consignada en los registros laborales	dentro de los 30 días de intimado regularizar la situación.	25% de las remuneraciones devengadas entre la fecha de ingreso real y la consignada en los libros o inscripta.
Art. 9	De no hacerlo corresponde sus respectivas	
La remuneración que figura en los registros es inferior a la real percibida	indemnizaciones Para que proceda la intimación debe estar vigente la relación laboral.	25% de la diferencia entre remuneraciones realmente percibidas y remuneraciones registradas
Art. 10	y comunicar AFIP (24hs)	

El empleador podría ser sancionado con la indemnización indicada anteriormente por tener trabajadores no r por los trabajadores y no procediere a su regularización dentro de los 30 días. El empleador tomó la decisión por parte de los trabajadores a los efectos de regularizar la situación de los mismos.

Por ende, la indemnización prevista anteriormente no sería de aplicación dada la decisión de regularización r Lo mismo se realizará el cálculo de las indemnizaciones para el caso de despido del total de los empleados r serían los costos del empleador si se tomara la decisión de despedir el total del personal no registrados y po decisión puede ser más conveniente para el empleador.

Dato a tener en cuenta:

Total de SUELDOS no registrados: 459.353,50

CALCULOS DE INDEMNIZACIONES PARA EL CASO DE DESPIDO DEL TOTAL DE LOS MONOTRIBUTIS

Empleado no Registrado	Antigüedad	Salario	I. Antigüedad
Monotributista 1	7,00	1.038,75	7.274,10
Monotributista 2	7,00	1.038,75	7.274,10
Monotributista 3	7,00	975,75	6.832,92
Monotributista 4	6,00	975,75	5.854,50
Monotributista 5	6,00	975,75	5.854,50
Monotributista 6	5,00	962,74	4.813,70
Monotributista 7	5,00	962,74	4.813,70
Monotributista 8	4,00	962,74	3.850,96
Monotributista 9	4,00	962,74	3.850,96
Monotributista 10	3,00	936,72	2.810,16
Monotributista 11	3,00	936,72	2.810,16
Monotributista 12	1,00	910,70	910,70
Monotributista 13	1,00	910,70	910,70
Monotributista 14	1,00	910,70	910,70
Monotributista 15	1,00	910,70	910,70
		14.371,95	59.682,56

I. ANTIGÜEDAD	59.682,56
I. SUST. PREAVISO	19.376,70
I. LEY 25.561 - 50%	39.529,63

I. LEY 24013 Art. 15	79.059,26
I. LEY 24013 Art. 8	114.838,37
TOTAL INDEMNIZACIONES	312.486,51

El empleador en caso de tomar la decisión de despedir el total de la planta de trabajadores no registrados te

Ley 25323 INCREMENTO DE LAS INDEMNIZACIONES

REGULA	INDEMNIZACION
Quando un trabajador no registrado o que lo este de modo deficiente sea despedido sin haber sido intimado a regularización por Ley 24.013	La indemnización prevista en el artículo 245 de la LCT: Un (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de 3 meses tomando como base la MRMNH devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicio si este fuera menor. Serán incrementadas al doble (art 1).
Por la falta de pago de la indemnizaciones al producirse los despidos injustificados.	Quando el empleador no abone las indemnizaciones por antigüedad, sustitutiva de preaviso e integración de mes de despido (si corresponde) Lo cual hace que el trabajador deba iniciar acciones judiciales para poder percibirla. El empleador deberá abonar estas indemnizaciones incrementadas en un 50% (art. 2)

En caso de que el empleador sea intimado para regularizar a sus trabajadores, este decidiría despedir a 2 de deficientes de que ambos no cumplen con las normas que le establece la empresa en cuanto a horarios de e y tareas. Por tales motivos los empleados deben ser indemnizados con el art 245 de la LCT (indemnización ; por tener a los mismos no registrados, según se indica en la Ley 25.323.

Los empleados a ser despedidos serían:

Monotributista 3	MRMNH	Antigüedad	Indemnización Art 245 LCT
I. ANTIGÜEDAD	1.075,75	7años	7.530,25
I. SUST. PREAVISO LEY 25.561 - 50%			
Monotributista 14			
I. ANTIGÜEDAD	1.047,13	10 meses	1.047,13
I. SUST. PREAVISO LEY 25.561 - 50%			
TOTAL			

LEY 25345 LEY ANTIEVASION

EXTINCION DE CONTRATO	INDEMNIZACION
Quando se extinga el contrato por cualquier causa el empleador dentro de los 30 días está obligado a entregarle al trabajador certificado de serv. 80 LCT	De no entregar certificado, el trabajador podrá intimarlo teniendo el empleador 2 días hábiles para su requerimiento. Caso contrario se sanciona con un indemnización equivalente a 3 veces la MRMNH percibida en el último año o el que fuera menor.

	DUPLICACION DE INDEMNIZACION
	Si el trabajador es despedido sin justa causa dentro de los dos años de haber cursado la intimación el empleador deberá pagarle el doble de la indemnización que le corresponde como consecuencia del despido .
	Art. 245, 231 y 232 (art 15)

registrados, en la medida que hubiere sido intimado
de esperar a que se le efectue dicha intimación

mencionada.

no registrados, al solo efecto de poder saber cual
der realizar una comparación para determinar que

ESTAS

Preaviso	Ley 25.561	Ley 24.013 Art 15	Ley 24.013 Art. 8
2.077,50	4.675,80	9.351,60	25%
2.077,50	4.675,80	9.351,60	459.353,50
1.951,50	4.392,21	8.784,42	
1.951,50	3.903,00	7.806,00	
1.951,50	3.903,00	7.806,00	
962,74	2.888,22	5.776,44	
962,74	2.888,22	5.776,44	
962,74	2.406,85	4.813,70	
962,74	2.406,85	4.813,70	
936,72	1.873,44	3.746,88	
936,72	1.873,44	3.746,88	
910,70	910,70	1.821,40	
910,70	910,70	1.821,40	
910,70	910,70	1.821,40	
910,70	910,70	1.821,40	
19.376,70	39.529,63	79.059,26	114.838,37

ndría una deuda equivalente a \$312.486,51.

	Este agravamiento indemnizatorio no será acumulable a las indemnizaciones prevista por la Ley Nacional de empleo 24.013 art. 8, 9, 10.
iones	Los jueces podrán reducir dicho incremento, si existen causas que justifiquen la conducta del empleador.
ies	

→ sus empleados por tener motivos
entrada al establecimiento
por antigüedad o despido) la cual se duplicará

Ley 25.323 inc. 1)
15.060,50
2.151,50
8.606,00
<u>25.818,00</u>

2.094,26
1.047,13
1.570,70
<u>4.712,09</u>
<u>30.530,09</u>

Empresa: XX S.R.L.

ANALISIS de ESTAD

ESTADO PATRIMONIAL				
	31/12/2005		31/12/2006	
ACTIVO CORRIENTE	\$	% s/ A.C.	\$	% s/ A.C.
DISPONIBILIDADES	37.400,00	4,91%	40.000,00	4,49%
INVERSIONES		0,00%		0,00%
CREDITOS POR VENTAS	375.000,00	49,19%	450.000,00	50,56%
OTROS CREDITOS		0,00%		0,00%
BIENES DE CAMBIO	350.000,00	45,91%	400.000,00	44,94%
Total Activo Corriente	762.400,00	100,00%	890.000,00	100,00%
ACTIVO NO CORRIENTE	\$	% s/ A.N.C.	\$	% s/ A.N.C.
BIENES DE USO	425.000,00	100,00%	467.800,00	100,00%
INVERSIONES		0,00%		0,00%
BIENES INTANGIBLES		0,00%		0,00%
Total Activo No Corriente	425.000,00	100,00%	467.800,00	100,00%
TOTAL del ACTIVO	1.187.400,00		1.357.800,00	
PASIVO CORRIENTE	\$	% s/ PC	\$	% s/ PC
DEUDAS COMERCIALES	124.644,90	41,43%	137.644,14	39,90%
ADELANTO CTA.CTE.		0,00%		0,00%
DEUDAS BANCARIAS	25.000,00	8,31%	25.000,00	7,25%
DEUDAS FISCALES	151.204,22	50,26%	182.355,86	52,86%
DEUDA REGULARIZACION		0,00%		0,00%
Total Pasivo Corriente	300.849,12	100,00%	345.000,00	100,00%
PASIVO NO CORRIENTE	\$	% s/ PNC	\$	% s/ PNC
DEUDAS BANCARIAS	100.000,00	100,00%	75.000,00	100,00%
DEUDA REGULARIZACION		0,00%		0,00%
Total Pasivo No Corriente	100.000,00	100,00%	75.000,00	100,00%
TOTAL del PASIVO	400.849,12	33,76%	420.000,00	30,93%
PATRIMONIO NETO				
CAPITAL SOCIAL	100.000,00		100.000,00	
RESERVAS y RESULTADOS	686.550,88		837.800,00	
Total Patrimonio Neto	786.550,88	66,24%	937.800,00	69,07%
TOTAL PASIVO + PAT.NETO	1.187.400,00	100,00%	1.357.800,00	100,00%
	0,00		0,00	
ESTADO de RESULTADOS	31/12/2005		31/12/2006	
VENTAS	2.324.660,00	100,00%	2.592.056,00	100,00%
		0,00%		0,00%
		0,00%		0,00%
menos:	2.324.660,00	100,00%	2.592.056,00	100,00%
COSTO de VENTAS	930.793,86	40,04%	1.029.564,64	39,72%

Resultado Bruto	1.393.866,14	59,96%	1.562.491,36	60,28%
Menos GASTOS				
BIENES DE USO	45.180,00	1,94%	48.380,00	1,87%
COMERCIALIZACION	638.213,00	27,45%	690.352,00	26,63%
ADMINISTRACION	125.531,64	5,40%	155.523,36	6,00%
SERVICIOS	102.982,44	4,43%	103.682,24	4,00%
FINANCIACION	22.512,00	0,97%	19.775,00	0,76%
OTROS	27.435,00	1,18%	23.762,00	0,92%
Resultado Operativo	432.012,06	18,58%	521.016,76	20,10%
COSTO REGULARIZACION				
IMP. GANANCIAS	151.204,22	6,50%	182.355,86	7,04%
Resultado Ejercicio	280.807,84	12,08%	338661	13,07%

Indices y Ratios	31/12/2005	31/12/2006
LIQUIDEZ CORRIENTE - Opt. 2	2,53	2,58
LIQUIDEZ SECA - Opt. 1	1,37	1,42
ENDEUDAMIENTO - Opt. 1	1,96	2,23
SOLVENCIA - Opt. 2	2,96	3,23
FONDO de MANIOBRA (\$)	461.550,88	545.000,00
MARGEN s/ VENTAS	12,08%	13,07%
ROTACION del CAPITAL	1,96	1,91
R.E. (Rentabilidad Económica)	23,65%	24,94%
R.F. (Rentabilidad Financiera)	35,70%	36,11%
EFECTO PALANCA	12,05%	11,17%

ADOS CONTABLES

CASO 1		CASO 2	
31/12/2006		31/12/2006	
	% s/ A.C.	\$	% s/ A.C.
40.000,00	4,49%	40.000,00	4,49%
	0,00%		0,00%
450.000,00	50,56%	450.000,00	50,56%
	0,00%		0,00%
400.000,00	44,94%	400.000,00	44,94%
890.000,00	100,00%	890.000,00	100,00%
\$	% s/ A.N.C.	\$	% s/ A.N.C.
467.800,00	100,00%	467.800,00	100,00%
	0,00%		0,00%
	0,00%		0,00%
467.800,00	100,00%	467.800,00	100,00%
1.357.800,00		1.357.800,00	
\$	% s/ PC	\$	% s/ PC
137.644,14	43,63%	137.644,14	25,61%
	0,00%		0,00%
25.000,00	7,92%	25.000,00	4,65%
79.138,45	25,08%	-	0,00%
73.726,73	23,37%	374.715,00	69,73%
	0,00%		0,00%
315.509,32	100,00%	537.359,14	100,00%
\$	% s/ PNC	\$	% s/ PNC
75.000,00	20,28%	75.000,00	23,15%
294.906,91	93,47%	248.913,98	46,32%
369.906,91	113,75%	323.913,98	69,48%
685.416,23	51,12%	861.273,12	63,43%
100.000,00		100.000,00	
555.450,77		396.526,88	
655.450,77	48,88%	496.526,88	36,57%
1.340.867,00	100,00%	1.357.800,00	100,00%
-16.933,00		-	

31/12/2006		31/12/2006	
2.592.056,00	100,00%	2.592.056,00	100,00%
	0,00%		0,00%
	0,00%		0,00%
2.592.056,00	100,00%	2.592.056,00	100,00%
1.029.564,64	39,72%	1.029.564,64	39,72%

1.562.491,36	139,72%	1.562.491,36	139,72%
48.380,00	1,87%	48.380,00	1,87%
690.352,00	26,63%	690.352,00	26,63%
155.523,36	6,00%	155.523,36	6,00%
103.682,24	4,00%	103.682,24	4,00%
19.775,00	0,76%	19.775,00	0,76%
23.762,00	0,92%	23.762,00	0,92%
521.016,76	20,10%	521.016,76	20,10%
294.906,91		623.628,98	
79.138,45	3,05%		0,00%
146.971,40	5,67%	-102.612,22	-3,96%

CASO 1	CASO 2
31/12/2006	31/12/2006
2,82	1,66
1,55	0,91
0,96	0,58
1,98	1,58
557.557,68	352.640,86
5,67%	-3,96%
1,91	1,91
10,82%	-7,56%
22,42%	-20,67%
11,60%	-13,11%