

TRABAJO FINAL DE GRADO



“ANÁLISIS DE LA LEY DE PROMOCIÓN DEL TRABAJO REGISTRADO Y PREVENCIÓN DEL FRAUDE LABORAL 26.940 Y SUS BENEFICIOS A MICRO-EMPREENDEDORES Y PYMES”

Autor: Costantino Cambiagno, Julia

Legajo: VCPB07522

Carrera: Contador Publico

Año: 2017

RESUMEN:

El trabajo no registrado e informal constituye una de las principales problemáticas que enfrenta el mercado laboral argentino, por este motivo, se crea como herramienta para combatirlo la ley N°26.940 “Promoción del trabajo registrado y prevención del fraude laboral”.

El régimen de promoción de trabajo registrado establece beneficios a los empleadores en dos regímenes. El primer régimen, referido a una disminución permanente de contribuciones patronales a la seguridad social para micro empleadores, y el segundo régimen referido a una reducción parcial como medida de promoción del trabajo registrado. De esta manera se logra un aumento de las rentabilidades de las organizaciones sin tener que recurrir a una erogación monetaria adicional.

El objetivo central de este trabajo reside en la interpretación de la nueva ley, a través de un análisis de sus diferentes aspectos y características; y a través de la aplicación de casos prácticos.

¿Qué alcances y beneficios se obtienen con su implementación? ¿Ayuda a combatir el fraude laboral?

Palabras claves: Ley n°26.940, trabajo no registrado, REPSAL, contribuciones patronales, beneficios, fraude laboral.

ABSTRACT:

The not registered and informal work constitutes one of the main problematic zones that faces Argentine labor market, for this motive, the law N°26.940 “Promotion of the registered work and prevention of the labor fraud” is created like a tool to fight it.

Registered work promotion scheme provides benefits to employers in two schemes. The first regime, referring to a permanent reduction of employer’s contributions to social security for micro-employers, and the second regime referring to a partial reduction as a measure to promote register work. In this way an increase in the returns of the organizations is achieved without having to resort to an additional monetary expenditure.

The main goal of this work resides in the interpretation of this new law, across an analysis of its different aspects and characteristics; and across the application of practical cases.

¿What scopes and benefits are obtained with its implementation? ¿Does it helps to fight against the labor fraud?

Key Word: Law n°26.940, unregistered work, REPSAL, social charges, benefits, labor fraud.

INDICE

ABSTRACT:	1
TEMA:	6
TITULO TENTATIVO:	6
INTRODUCCIÓN	7
JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA:	9
ANTECEDENTES	10
OBJETIVOS GENERALES	12
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	12
MARCO TEÓRICO:	13
1.1. LEY	13
1.2. FRAUDE LABORAL	13
1.2.1. Empleo decente, precario o en negro	14
1.3. EMPRESAS	16
1.3.1. Clasificación de las empresas.....	16
1.4. MICROEMPLEADORES Y PYMES.....	17
1.4.1. Micro empleadores	17
1.4.2. Pymes.....	17
1.5. REMUNERACIONES Y CARGAS SOCIALES.....	18
1.5.1. Remuneraciones.....	18
1.5.2. Cargas sociales.....	19
1.6. GREMIOS Y CONVENIOS	20
1.7. CONTRATOS DE TRABAJO.....	20
1.8. IMPORTANCIA DE LA LEY EN EL ÁMBITO LABORAL	21
1.9. LEY 26.940: PROMOCIÓN DEL TRABAJO REGISTRADO Y PREVENCIÓN DEL FRAUDE LABORAL	23
1. Título 1: Registro público de empleadores sancionados (REPSAL).....	23
2. Título 2: Regímenes Especiales de Promoción del Trabajo Registrado	23
3. Título 3: Administración del trabajo.....	24
ASPECTOS METODOLÓGICOS:	26
2.1. TIPO Y MÉTODOLOGIA:	26
2.2. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS:.....	26

2.3. CRITERIO MUESTRAL.....	28
2.4. ÁMBITO GEOGRÁFICO	29
2.5. UNIDAD DE ANÁLISIS.....	29
2.6. CRONOGRAMA DE AVANCE:.....	29
2.7. RESULTADOS ESPERADOS	29
CAPÍTULO 1:	30
1. INTRODUCCION:	30
2. CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES.....	30
CAPÍTULO 2:	35
1. INTRODUCCION:	35
2. BENEFICIOS DE LA LEY N°26.049.....	35
2.1. <i>Códigos de Modalidad de contratación</i>	35
2.2. <i>Beneficios para empresas con hasta 5 empleados.</i>	36
2.3. <i>Beneficios para empresas con hasta 80 empleados.</i>	37
CAPÍTULO 3:	38
1. INTRODUCCIÓN:	38
2. MICRO EMPRENDEDORES PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS	38
2.1. <i>Empresas con hasta 5 empleados</i>	38
2.2. <i>Empresas con hasta 15 empleados por tiempo indeterminado jornada completa</i>	41
2.3. <i>Empresas entre 16 a 80 empleados por tiempo indeterminado jornada completa</i>	42
3. RENTABILIDAD DE UNA EMPRESA.....	42
3.1. <i>Introducción.</i>	42
3.2. <i>Resultado del ejercicio</i>	43
3.3. <i>Rentabilidad Económica</i>	44
3.4. <i>Rentabilidad Financiera</i>	44
3.5. <i>Margen de utilidad neta</i>	45
CAPÍTULO 4:	46
1. INTRODUCCIÓN:	46
2. PUESTOS DE TRABAJOS REGISTRADOS.....	46
RESULTADOS DIAGNÓSTICO:.....	49
CONCLUSIÓN:.....	53
ANEXO A:	58

ANEXO B:..... 59

ANEXO C:..... 66

ANEXO D: 67

ANEXO E:..... 68

ANEXO F: 69

TEMA:

El régimen de promoción de trabajo registrado consiste en un beneficio de reducción de determinadas cargas sociales para incrementar la contratación de personal por tiempo indeterminado, destinado a aquellas empresas que no superan un determinado número en la plantilla de personal.

La ley 26.940 tiene por objeto:

- Crear el Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL).
- Regímenes Especiales de Promoción del Trabajo.
- Administración del Trabajo.

El análisis, objeto de estudio, es el Régimen Especial de Promoción del Trabajo, que permitirá analizar y determinar cómo se implementa y cuáles son las consecuencias de dicha ley en micro-emprendedores y PYMES.

TITULO TENTATIVO:

“ANÁLISIS DE LA LEY DE PROMOCIÓN DEL TRABAJO REGISTRADO Y PREVENCIÓN DEL FRAUDE LABORAL 26.940 Y SUS BENEFICIOS A MICRO-EMPREENDEDORES Y PYMES”

INTRODUCCIÓN

En el transcurso de los últimos años la Argentina, se vio afectada por una crisis económica a nivel mundial, generando a nivel local una caída de la exportación de productos, y una disminución de las inversiones internacionales.

Según el Observatorio de Complejidad Económica (OEC, 2018) las exportaciones de productos fueron creciendo del 2006 hasta llegar a su pico a fines del año 2011 con \$83,9 miles de millones de dólares mientras que a fines del año 2014 habían pasado a ser de \$69 miles de millones de dólares, viéndose reducidas de esta manera en un 17,75% aproximadamente.

Mientras que las inversiones tuvieron su pico en el año 2012 con \$15324 millones de dólares en inversiones directas extranjeras, cayendo abruptamente a fines del año 2014 a \$5065 millones de dólares según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2018), es decir que se vieron reducidas en 66,94%.

Para mantener su competitividad las medianas y pequeñas empresas tuvieron que reducir sus gastos, entre ellos, se vieron obligados a la reducción del personal, debido a los altos costos que implica mantenerlos.

Es responsabilidad del Estado crear, implementar, ejecutar y controlar acciones políticas que permitan y habiliten un mejor desempeño de desarrollo económico. Desde esta perspectiva es que la ley n°26.940 surge como necesidad para combatir el empleo informal y no registrado.

Toda ley surge en respuesta a una problemática de la sociedad y debe ser respetada por su propio carácter de existencia. Será responsabilidad de cada persona, en este caso trabajador, conocerla y utilizarla para lograr un mejor provecho de la misma.

Es por ello que en el transcurso del presente trabajo final de graduación se realizará un análisis que se enfoque en los aspectos teóricos, metodológicos y prácticos de dicha ley, considerando la aplicabilidad y eficacia de su implementación a partir de Mayo del 2014, desarrollando las ventajas que proporciona a micro-emprendedores y PYMES, la utilización de la codificación 200 y 300, en el alta en el Sistema Registral – Empleadores, comparando la ley actual sin beneficios, con los proporcionados por la ley, entre otros.

Dicho análisis afectará a toda la población que sea alcanzada por la implementación de la ley laboral.

Teniendo en cuenta la modalidad del proyecto de investigación aplicada (PIA), es que en una primera instancia del trabajo, se presentara el tema objeto de estudio: “*análisis de la ley de promoción del trabajo registrado y prevención del fraude laboral 26.940 y sus beneficios a micro-emprendedores y pymes*”. Por otra parte se plantearán objetivos, tanto generales como específicos, que guiaran dicho proyecto y que permitirán establecer la fundamentación correspondiente.

A su vez, se presentará la teoría con los autores y enfoques principales que habilitaran y fundamentaran el pleno desarrollo del trabajo. Aquí se describirán los diferentes elementos que componen a una ley, que definen a una empresa. Se estudiara la Ley 26.940, su implementación y más específicamente su importancia.

En una tercera instancia, se desarrollará el trabajo dando respuesta a los objetivos perseguidos. Se buscara determinar los elementos propios de la ley que afectan las diferentes empresas, se analizará como afecto su implementación a las empresas entre los años 2014 – 2016.

Por último, y en base al desarrollo antes planteado, se realizara una conclusión del caso, que nos dará respuesta al interrogante sobre: ¿Qué beneficios y qué costos obtienen los micro empleadores, pequeñas y medianas empresas con la implementación de la ley n° 26.940?

JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA:

Cuando una empresa tiene empleados, está obligada, por ley, mensualmente a confeccionar las declaraciones juradas (F931) correspondientes al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA). Allí el empleador se verá obligado a efectuar el pago de las cargas sociales.

Uno de las mayores amenazas que afrontan las empresas que quieren progresar hoy en día es mantener su competitividad. Para la conservación de la misma, entran en juego una serie de factores que la afectan como es el caso de los costos laborales.

“Si una empresa —o cadena— desea ser competitiva, debe realizar acciones que le permitan mantener, ampliar y mejorar de manera continua su participación en el mercado”¹.

Al ser el costo laboral un elemento importante del costo total de la producción, una rebaja del mismo implicaría una disminución del costo final del producto/servicio producido.

En Mayo 2014 se sanciona la Ley que permitió la reducción del 50% de las contribuciones sociales, dicha Ley es la 26.940 “LEY DE PROMOCIÓN DEL TRABAJO REGISTRADO Y PREVENCIÓN DEL FRAUDE LABORAL”. De esta manera, el Estado absorbe una parte del componente no salarial del costo laboral total, lo que implica para el empleador una efectiva reducción de las cargas que debería asumir.

Dicha ley, surge con el objetivo de crear un alivio fiscal a través de la reducción de las cargas sociales para aquellos empleadores que tengan una determinada cantidad de empleados, y se crean los organismos que regulan y controlan el trabajo en blanco, en un contexto económico cambiante. Además, se busca fomentar y estimular el empleo de jóvenes y adultos que se encuentran desempleados.

Es por esto que, la importancia de dicha ley radica, en permitir preservar el rol de la empresa como una fuente de trabajo y una unidad de producción de riqueza para la economía del país. Además una empresa no está aislada del contexto, se interrelaciona con otras y su desaparición puede percutir en las mismas, generando así una espiral negativa viciosa.

¹ Sepúlveda, Patricia Rojas y Sergio (1999) ¿Qué es la competitividad? Ed. IICA.

ANTECEDENTES

Los antecedentes que sirvieron como base para la creación de la Ley n° 26.940 fueron los siguientes:

- Ley 24.013 “Ley Nacional de empleo”.
- Ley 24.465 “Ley de Trabajo”
- Ley 25.250 “Ley de Reforma Laboral”
- Ley 25.877 “Ley Ordenamiento del Régimen Laboral”
- Ley 26.476 “ Ley de Regularización Impositiva”

La ley 24.013 fue sancionada el 13 de Noviembre de 1991, y tiene como eje principal la política de empleo, esta comprende las acciones de prevención y sanción del empleo no registrado, de servicios, promoción y de defensa del empleo y de protección a trabajadores desempleados. Es la primera ley en establecer una exención del 50% del pago de las contribuciones patronales para aquellos empleadores que contrataran trabajadores discapacitados, por el término de un (1) año.²

Sucede algo similar en la Ley 24.465 que en su artículo 3, se establece una modalidad especial de fomento de trabajo, permitiendo una reducción 50% de las contribuciones patronales al sistema de seguridad social, excepto obras sociales, para aquellos empleadores que contratasen trabajadores mayores de 40 años, de personas con discapacidad, mujeres y excombatientes de Malvinas.

La Ley 25.250 permite a aquellos empleadores que generen un incremento neto en sus nóminas de empleado por tiempo indeterminado una reducción parcial en sus contribuciones a la Seguridad Social (1/3). Cuando el trabajador que se contrate para ocupar el nuevo puesto de trabajo sea un hombre de 45 años o más, o una mujer jefe de hogar de cualquier edad, o un joven varón o mujer de hasta 24 años, la eximición parcial se elevará a la mitad de las contribuciones vigentes. Mientras que la ley 25.877 otorgó una reducción parcial (1/3) de sus contribuciones a la Seguridad Social por el termino de 12 meses por cada nuevo trabajador que se contrate para aquellas empresas con hasta 80 empleados. Pudiendo elevar la exención parcial a la mitad de dichas contribuciones si el contratado era beneficiario del Programa Jefe de Hogar.

² (Ley Nacional de Empleo, 2009, pág. 155)

Por último la Ley 26.476 permitió una reducción de las contribuciones patronales por cada nuevo trabajador, por el término de 24 meses dividida de la siguiente manera:

- 50% de reducción en el pago de las contribuciones en los primeros 12 meses de una nueva relación laboral
- y un 25% de reducción en el pago de las contribuciones por los 12 meses pro siguiente.

OBJETIVOS GENERALES

- Analizar Ley n°26.940 de promoción de trabajo registrado y prevención del fraude laboral, determinando que beneficios proporciona la implementación en los micro-emprendedores, pequeñas y medianas empresas y si la misma colabora en evitar el fraude laboral.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer cuáles son las características principales de la ley, determinando quienes son las personas alcanzadas y excluidas, para comenzar a describir de manera exhaustiva el tema objeto de estudio.
- Analizar y evaluar los diferentes beneficios ofrecidos por la ley, de manera de recopilar información pertinente al fenómeno bajo estudio.
- Comparar los costos laborales con promoción vs. sin promoción, para ver cómo afecta la rentabilidad de una empresa. De esta manera, exponer y reunir datos de la ley N° 26.940 que permita aproximar a una respuesta al interrogante de investigación.
- Analizar el impacto en el mercado laboral por la aplicación de la Ley N° 26.940, a través de un análisis de la evolución del crecimiento de los puestos de trabajo por año y actividad en el periodo comprendido entre 2014-2016 con el fin de vislumbrar si ayuda a disminuir el fraude laboral.

MARCO TEÓRICO:

1.1. LEY

Existen diversas definiciones de la ley, la Enciclopedia Ilustrada de la Lengua Castellana, editorial Sopena Argentina, 1954, enumera algunas de ellas:

“Del latín *lex*, regla y norma constante e invariable de las cosas, que tiene su origen en la causa primera o en sus propis cualidades y condiciones”.

“Precepto emanado de la suprema autoridad, en que se manda o prohíbe algo conforme con la justicia y para el bien de los gobernados”.

Es decir una ley es una norma jurídica dictada por una autoridad competente, donde se ordena o prohíbe algo acorde con la justicia y cuyo incumplimiento lleva a una sanción.

Su importancia radica en que la falta de las mismas conlleva al caos de una sociedad, sin ellas el orden es imposible. Las leyes hacen posible el ejercicio de la libertad y de la vida.

1.2. FRAUDE LABORAL

Fraude significa engaño, y esta investigación hace referencia como engaño al que se produce en el ámbito laboral al tratar de disfrazar un contrato de trabajo.

Es importante destacar que La Ley de Contrato de Trabajo de la Argentina en su artículo 14 declara que un contrato realizado en forma fraudulenta o simulada, tratando de eludir la ley laboral, dicha contrato será nulo.

Algunos ejemplos de fraude laboral son:

- ✓ Trabajo no registrado o trabajo en negro: son aquellos individuos que cobran sus remuneraciones sin recibo y no cuentan con aportes previsionales ni de seguridad social.
- ✓ Simular un contrato de locación de servicios para encubrir la verdadera relación de trabajo: es decir disfrazar un contrato de trabajo con cualquier forma jurídica.
- ✓ Abuso de la figura de periodo de prueba: contratando personal por tres meses y al finalizar dicho periodo de tiempo se lo descarta, y se contrata a nuevos empleados para poder gozar del beneficio de periodo de prueba.

- ✓ Contratos de aprendizaje y pasantías: para tener trabajadores, sin tener que pagarles aportes, contribuciones y ni siquiera remuneraciones. A este tipo de empleado solo se le da una suma equivalente a los gastos de viatico.
- ✓ Extensión de la jornada laboral sin el pago de horas extras: se hace trabajar al empleador por más tiempo, sin pagarle la suma adicional correspondiente o pagando una suma inferior.
- ✓ Contrataciones de personal por parte del Estado: muchos empleados son contratados por organismos municipales a través de pasantías, becas o locaciones de servicios.
- ✓ Entre otros.

A modo de conclusión, se puede decir que el fraude laboral no se da solo en una determinada rama de la actividad económica argentina, sino que se puede encontrar en cualquier escalafón de la economía. Y mientras no se concientice y se trabaje sobre el mismo, no habrá manera de combatirlo.

1.2.1. Empleo decente, precario o en negro

El empleo decente es la libre elección y ejercicio del trabajo, y por tanto, elimina y prohíbe el trabajo forzoso, el trabajo esclavo y el trabajo infantil. En segundo lugar, es un trabajo con seguridad social.

El concepto de Trabajo Decente contiene cuatro dimensiones

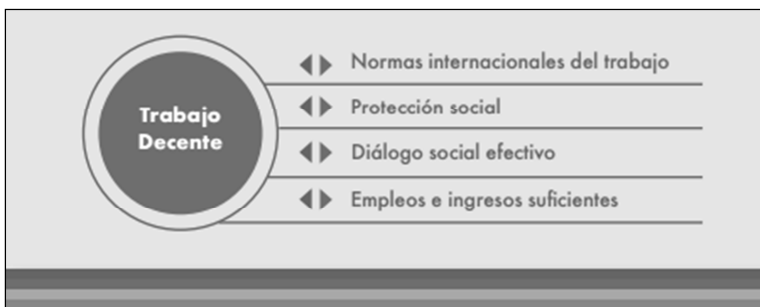


Figura 1. (Gonzalez, 2014)

El aspecto clave del Trabajo Decente se inscribe en garantizar los derechos de los trabajadores, de todos ellos, en particular de los más precarizados

El trabajo precarizado, puede ser entendido como “el resultado de estrategias deliberadas por parte de empleadores que, mediante formas salvajes de subcontratación, logran eludir sus responsabilidades sociales y privan, de hecho, a los trabajadores del

derecho a la negociación colectiva” (Rossman y Holdcroft, 2013, p.7). Estos trabajadores precarios son más vulnerables que las otras categorías de trabajadores y, a menudo, se enfrentan a desigualdades y dificultades para ejercer sus derechos.

Por otra parte, según la ley n° 24.013 se entiende como trabajo no registrado cuando el empleador no cumple con dos condiciones:

- ✓ Por un lado, no registra al trabajador en el libro especial de sueldos artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo;
- ✓ Por otro, no mediere la inscripción del empleador y la afiliación del trabajador en el Instituto Nacional de Previsión Social, a las cajas de subsidios familiares y a la obra social, así como también, no figuraren los trabajadores en el sistema integral de prestación por desempleo.

En otras palabras, trabajo en negro es aquel en que no se registra una relación laboral entre empleador-empleado.

Las causas del trabajo en negro son variadas pero según el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social (MTEySS) las principales causas se deben al:

- Progresivo crecimiento del sector informal
- Las particulares características que presentan la contratación de servicio doméstico.
- La generalización de las prácticas realizadas por empresas, unido a los limitados controles que realiza el Estado.

De esta manera se divide el universo de trabajadores no registrados en tres grupos:

- ✓ Servicio domestico
- ✓ Asalariados no registrados que trabajan en pequeños establecimientos de hasta 5 (cinco trabajadores).
- ✓ Asalariados no registrados que trabajan en establecimientos de más de 5 (cinco empleados).

El Ministerio de Trabajo publica, con una periodicidad mensual, la información sobre la evolución del total de los trabajadores registrados en el sistema de seguridad social. El total de trabajadores se encuentra conformado por los asalariados del sector privado y público, los trabajadores autónomos y monotributistas (incluyendo los monotributistas sociales) y los trabajadores de casas particulares. En septiembre de 2016, se contabilizaron para el total país, cerca 12 millones de trabajadores registrados.

Este número implica una leve reducción de 0,1% con respecto a la cantidad de ocupados formales que había en septiembre de 2015 (alrededor de 10 mil trabajadores menos). Entre los meses de diciembre de 2015 y enero de 2016 (62 mil trabajadores menos), el trabajo registrado muestra, en términos generales, un comportamiento moderadamente expansivo. (Ver anexo A)

1.3. EMPRESAS

El concepto de empresa surge en el campo de la economía como aquella forma de organizar los factores de producción; tierra, trabajo y capital, con el fin de obtener bienes y/o prestar servicios.

Con la aparición de la Ley 20.744, se logra ampliar el concepto incluyendo la incorporación de los medios personales, tanto materiales como inmateriales para el logro de fines económicos o gananciales, en otras palabras aquellos medios dirigidos a la obtención de una ganancia.

A los mismos fines, se llama empresario a quien dirige la empresa por sí, o por medio de otras personas, y con el cual se relacionan jerárquicamente los trabajadores, cualquiera sea la participación que las leyes asignen a éstos en la gestión y dirección de la empresa.

Aquí aparece la figura del empleador, es decir la persona que brinda una remuneración a cambio de que le presten un servicio determinado por medio de un contrato.

De esta definición también se desprende, dos términos más: la figura del empleado, que es, la persona que prestará un servicio de manera voluntaria a cambio de un suma de dinero por medio de un contrato; y la relación de trabajo que es justamente este nexo entre empleado y empleador.

1.3.1. Clasificación de las empresas

El MTEySS toma como referencia para su programa la siguiente clasificación:

1. Microempresas: cuando tengan una planta de personal de hasta cinco (5) trabajadores;
2. Pequeñas empresas: cuando tengan una planta de personal de seis (6) a quince (15) trabajadores;

3. Medianas empresas: cuando tengan una planta de personal de más de ochenta (80) trabajadores;
4. Grandes empresas: cuando tengan una planta de personal de más de ochenta (80) trabajadores.

1.4. MICROEMPLEADORES Y PYMES

1.4.1. Micro empleadores

Son considerados micro empleadores las personas de existencia visible, las sociedades de hecho, las sociedades de responsabilidad limitada y las asociaciones civiles sin fines de lucro que emplean hasta 5 trabajadores siempre que su facturación anual no supere determinados importes, \$2.400.000 correspondiente al año calendario inmediato anterior al período en que se aplica el beneficio de reducción de contribuciones (AFIP-ABC).

Se consideran asimismo comprendidos como micro empleadores las asociaciones civiles sin fines de lucro inscriptas como empleadores ante la AFIP, las simples asociaciones contempladas en el Código Civil, las fundaciones, las mutuales contempladas en la Ley de orgánica para las asociaciones mutuales n°20321, las cooperativas contempladas en la Ley de Cooperativas n°20337, y las sucesiones indivisas hasta el dictado de la declaración de herederos.

1.4.2. Pymes

Las PYMES son como sus siglas indican las pequeñas y medianas empresas, que se caracterizan por ser:

- Predominantemente familiares: el carácter familiar repercute en diversas áreas del funcionamiento económico y productivo, como por ejemplo el nivel de centralización de la toma de decisiones o el carácter familiar que asume el patrimonio de la firma.
- Las PYMES industriales en su mayoría no son novatas, es decir, tienen una determinada antigüedad que les otorga experiencia personal en la gestión de la misma. Esto no implica que no existan PYMES jóvenes que están ingresando al mercado actualmente, aunque estas tienden a ser un poco más pequeñas.

- Las Pymes en general muestra una trayectoria tecnológica estructurada sobre la base de sucesivas inversiones incrementales, que se concretan a lo largo del tiempo.

A los efectos del establecido por el artículo 1 de Ley n° 25300 serán consideradas micro, pequeñas y medianas empresas, aquellas empresas cuyas ventas totales anuales que no superen:

Sector Categoría	Agropecuario	Industria y Minería	Comercio	Servicios	Construcción
Micro	\$ 2.000.000	\$ 7.500.000	\$ 9.000.000	\$ 2.500.000	\$ 3.500.000
Pequeña	\$ 13.000.000	\$ 45.500.000	\$ 55.000.000	\$ 15.000.000	\$ 22.500.000
Mediana Tramo 1	\$ 100.000.000	\$ 360.000.000	\$ 450.000.000	\$ 125.000.000	\$ 180.000.000
Mediana Tramo 2	\$ 160.000.000	\$ 540.000.000	\$ 650.000.000	\$ 180.000.000	\$ 270.000.000

Figura 2. (Ley n°25300)

1.5. REMUNERACIONES Y CARGAS SOCIALES

1.5.1. Remuneraciones:

La ley n°20.744 nos define en su artículo 103 como remuneración: “la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. Dicha remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo vital. El empleador debe al trabajador la remuneración, aunque éste no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél”.

Este salario puede ser fijado por tiempo o por rendimiento, es decir, que va a variar dependiendo la unidad de trabajo.

La remuneración es irrenunciable, e inembargable hasta el monto del salario mínimo vital y móvil.

El salario mínimo vital y móvil es la menor remuneración que debe percibir el trabajador por su jornada de trabajo, de manera que pueda asegurar:

- ✓ Vivienda digna
- ✓ Educación

- ✓ Alimentación
- ✓ Vestuario
- ✓ Transporte
- ✓ Asistencia medica

En la actualidad el salario mínimo vital y móvil es de \$7560.

“El salario mínimo es el piso legal de referencia para las negociaciones salariales”
(Infobae, 2016)

1.5.2. Cargas sociales:

La Enciclopedia Ilustrada de la Lengua Castellana, editorial Sopena Argentina, 1954, precisa como carga: “tributo, imposición y/o gravamen”, mientras que considera como social: “perteneiente o relativo a la sociedad”.

Mientras que ambas denominaciones unidas se utilizan para designar a las sumas que todo empresario debe depositar —según la ley— en un organismo oficial (estado) en concepto de seguridad social, por los empleados que dispone contratados para cubrir las necesidades sociales (entre ellas la obra social, los aportes jubilatorias, seguros de vidas, entre otros). Estas cargas guardan relación directa con la cuantía global de las remuneraciones abonadas.

La esencia de la Seguridad Social es crear a favor de todos los miembros de la sociedad un conjunto de garantías para hacer frente a determinados hechos o eventos que suprimen o reducen su actividad productiva o imponen cargas económicas suplementarias. Es decir, la Seguridad Social se ocupa de cubrir “contingencias” del trabajador y de su familia. Las mismas pueden ser:

Contingencia a cubrir	Prestaciones o coberturas de la Seguridad Social
Vejez, invalidez, muerte	Régimen Previsional
Cargas de familia	Asignaciones y Subsidios Familiares
Enfermedad	Obras Sociales y Pami

Enfermedad profesional y accidentes de trabajo	Régimen de Riesgos de Trabajo Desempleo Seguro de Desempleo
--	---

(Fuente: AFIP)

1.6. GREMIOS Y CONVENIOS

A mediados del siglo XIX la Argentina, presentaba un modelo económico agroexportador como proveedor de lana y alimentos de Gran Bretaña, que por ese entonces se posicionaba como potencia global.

Este modelo puso en marcha un plan de apertura a la inmigración y colonización, a partir del cual se presentan los primeros conflictos sociales. En el curso de unas pocas décadas el país multiplicó por cuatro su población, que pasó de 1,8 millones en 1869 a 7,9 millones en 1914. (Magdalena, 2009).

Los sindicatos en ese entonces aparecen como sociedades de socorro mutuo organizadas según el país de origen de sus miembros, o por el oficio de sus miembros dando así origen a las primeras asociaciones civiles de trabajadores con un interés en común.

En la actualidad los sindicatos son organizaciones creadas por los trabajadores con el propósito de defender sus derechos laborales y sus intereses económicos y sociales.

Los sindicatos regulan las condiciones de trabajo de los empleados a través de varias herramientas, entre ellas, se destacan:

- Ley de contrato de trabajo n° 20.744.
- Los convenios colectivos: acuerdos creados entre los sindicatos y los empleadores.

1.7. CONTRATOS DE TRABAJO

El contrato de trabajo es un acuerdo entre el trabajador y el empresario, en virtud del cual el trabajador se compromete a prestar un servicio de forma voluntaria a cambio de una remuneración., el mismo podrá ser celebrado por escrito o de palabra.

De aquí se desprenden tres elementos esenciales:

- ✓ Consentimiento.
- ✓ Objeto.
- ✓ Causa.

Existen diversos tipos de contrato de trabajos entre ellos podemos mencionar:

- ✓ Contrato por tiempo indeterminado: es el contrato de trabajo por excelencia, y como su nombre lo dice no tiene una fecha de fin estipulado.
- ✓ Contrato de trabajo a plazo fijo: es aquel que tiene una fecha determinada de finalización. No puede durar más de 5 años.
- ✓ Contrato de trabajo periodo de prueba: es un contrato que se celebra durante los tres (3) primeros meses. Es un periodo que permite que el trabajador y empleador se conozcan. Una vez finalizado el mismo el empleador determinara si pasa a planta permanente o no.
- ✓ Contrato de trabajo a tiempo parcial: es aquel por el cual el trabajador se obliga a prestar servicios por un número de horas inferiores a las dos terceras partes (2/3) de la jornada habitual.
- ✓ Contrato de trabajo por temporada: es aquel que se produce en determinadas épocas del año, por las características de la actividad y que se repiten todos los años. En un ejemplo claro son los contratos que se realizan en localidades de veraneo.

Es importante diferenciar el contrato de trabajo de la relación de trabajo: el contrato de trabajo implica un acuerdo de voluntades, mientras que la relación laboral es la ejecución de las mismas. ¿Puede haber relación sin contrato de trabajo? No, puesto que la ley siempre presume la existencia del contrato, salvo que se pruebe lo contrario. ¿Puede haber contrato sin relación laboral? Sí, pero de existir, se encuentra penada económicamente por la ley.

1.8. IMPORTANCIA DE LA LEY EN EL ÁMBITO LABORAL

El Derecho Laboral, también denominado “Derecho del Trabajo”, es el conjunto de normas y principios jurídicos que regulan las relaciones entre el empleador y el trabajador con la finalidad de mejorar las condiciones laborales, ya sean individuales o colectivas. Todo esto es para buscar un equilibrio entre las partes de la relación laboral.

Los objetivos de la Ley del Trabajo son: regular los deberes y derechos tanto de los empleados como de los empleadores. Manejar lo relacionado al salario, horas de trabajo, despidos justificado y no justificado, maternidad, aguinaldos, sindicatos, pensiones,

jornadas de trabajos, indemnizaciones, vacaciones, contratos individuales y colectivos, huelgas, obligaciones, etc.

También se encarga de regular los conflictos de la relación jurídico-laboral. Cada uno tiene su importancia dentro del ámbito laboral, cada uno es importante y fundamental. Son la guía para resolver aquellos temas que desconocemos.

El contenido básico de este derecho se divide en dos:

- Individual: que es la que abarca las relaciones entre cada trabajador y su empleadores.
- Colectivas: pues abarca las relaciones entre los gremios o sindicatos, y los empleadores.

El “Derecho de trabajo” tiene una serie de principios, con el fin de proteger al trabajador, entre ellos podemos mencionar:

- *In dubio pro operario*: si hay duda en la interpretación o alcance de la ley, los jueces o encargados, se resolverán a favor del trabajador.
- *Norma más favorable*: en caso de presentarse dos o más normas sobre un mismo caso particular, se elegirá la opción más favorable para el empleado.
- *Irrenunciabilidad*: no se pueden pactar condiciones menos favorecedoras que las de la ley, o serán nulas.
- *Continuidad*: ante la duda de la continuidad o extinción de la relación laboral, se presume siempre la continuidad.
- *Principio de la buena fe*: exige a las partes actuar de buena fe.
- *Justicia social*: para dar a cada uno lo suyo, procurando el bien común y el bienestar general.
- *Gratuidad de los procedimientos*: para garantizar al trabajador el derecho de defensa.
- *Primacía de la realidad*: aunque no exista contrato de trabajo si se demuestra por hechos es válido.
- *Prohibición de discriminar*: a los empleados.

1.9. LEY 26.940: PROMOCIÓN DEL TRABAJO REGISTRADO Y PREVENCIÓN DEL FRAUDE LABORAL

La ley 26.940 fue sancionada en el 21 de Mayo del 2014, con el objetivo de promover el empleo registrado y profundizar la lucha contra el fraude laboral. La misma fue prorrogada a través del decreto 946 para seguir funcionando hasta el 31 de Julio del 2017.

Se abordan tres temas, a tener en cuenta:

1. Titulo 1: Registro de empleadores sancionados (REPSAL).
2. Titulo 2: Beneficio a las microempresas y promoción del empleo registrado.
3. Titulo 3: Administración del trabajo.

1. Titulo 1: Registro público de empleadores sancionados (REPSAL)

La primer parte consta de tres capítulos. En el primer capítulo se crea el Registro Públicos de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL), en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social., en el que se incluirán y publicaran las sanciones publicadas por el mismo.

Y se establecen quienes serán los entes que aplicaran las sanciones, y a su vez se definen los distintos tipos de sanciones que se regularan por esta ley. Además de detallarse los datos que figuraran en la base de dato REPSAL.

El REPSAL será de acceso libre y público desde el dominio oficial del Ministerio de Trabajo.

En el segundo capítulo se establece el alcance de la inclusión en el REPSAL y los plazos por los cuales los empleadores estarán incluidos, los mismos dependerán del estado de la infracción del empleador y del pago de multas y accesorios.

En el tercer capítulo como su nombre lo indica hace referencia a los “Efectos de la publicación de la sanción en el en el REPSAL”.

2. Titulo 2: Regímenes Especiales de Promoción del Trabajo Registrado

El Régimen destinado a incrementar la contratación de personal por tiempo indeterminado, dirigido a empleadores que no superen determinada plantilla de personal (5), en función de las cuales se establece el beneficio de reducción de contribución con

relación a determinados subsistemas de la Seguridad Social por el termino de veinticuatro (24) meses. (AFIP, 2015)

Este apartado se divide en cuatro capítulos. El primero (I) es “Régimen Permanente de Contribuciones a la Seguridad Social para Micro empleadores” (Ley 26.940, 2014), aquí se definen los sujetos que estarán incluidos y excluidos en el régimen. También se definirán cuáles son, los porcentajes de reducción y los conceptos sobre los que recaerá este beneficio, y a los que podrán acceder los empleadores, teniendo en cuenta su plantel de empleados.

El segundo capítulo (II) refiere al régimen de promoción y rebajas en las contribuciones patronales para empleadores con hasta 80 trabajadores. Aquí se definirán de cuáles son los porcentajes de reducción a los que podrán acceder los empleadores con una dotación de hasta 80 empleados y cuáles son los periodos de duración por los cuales podrán gozar del mismo. También se definirán los empleadores que se encuentran incluidos y excluidos.

El capítulo tres (III) se refiere a los convenios de corresponsabilidad gremial en materia de Seguridad Social.

Son **convenios de corresponsabilidad gremial** los acuerdos suscriptos entre asociaciones de trabajadores con personería gremial y empresarios de la actividad rural, que tienen por finalidad el acceso a la cobertura de los diferentes subsistemas de la seguridad social para el trabajador y su familia. (MTEySS, 2016).

El empleador reemplaza el pago mensual de aportes y contribuciones destinados al sistema de la seguridad social por un pago diferido, englobado dentro de la denominada “tarifa sustitutiva”, que se realiza en el momento más adecuado del proceso productivo, a través de un agente de retención definido por las partes en el convenio.

El capítulo cuatro (IV) establece el asesoramiento y difusión de los beneficios.

3. Título 3: Administración del trabajo

Dividido en cuatro capítulos, este apartado modifica la Ley de Reforma Laboral (25.877), dándole mayores facultades al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en materia de fiscalización. El mismo pasa de informar a actuar.

En su primer capítulo (I) se definirán cuáles son las nuevas funciones que se le otorgaran al MTEySS.

En su segundo capítulo se crea la Unidad Especial de Fiscalización del Trabajo Irregular (UEFTI), con el propósito de analizar, investigar y evaluar situaciones de trabajo no registrado.

En su tercer capítulo se crea el Comité de Seguimiento para el Régimen Permanente de Contribución a la Seguridad Social y el Régimen de Promoción de la Contratación de Trabajo Registrado. Definiciones las condiciones y características del comité, sus funciones y atribuciones.

Este tema será abordado con mayor profundidad en los siguientes capítulos.

ASPECTOS METODOLÓGICOS:

2.1. TIPO Y MÉTODOLOGIA:

En el desarrollo del presente trabajo se utilizará la investigación descriptiva ya que la misma “busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice” (Hernández Sampieri Roberto, Collado Fernández Carlos, y Baptista Lucio Maria del Pilar 2010, pág. 80). Como lo determina el objetivo general esta investigación se busca describir de manera exhaustiva la Ley n°26.940. Conjuntamente dentro del trabajo se caracterizan los diferentes fenómenos y situaciones concretas especificando sus rasgos más peculiares en busca de poder describir los facilitadores y obstaculizadores que influyen en la aplicación de la Ley.

Un método es una serie de pasos ordenados a seguir para la realización de una investigación.

Los métodos que se utilizan en el presente trabajo son:

- Método cualitativo: Es factible recordar que éste se caracteriza por la búsqueda de información en profundidad sobre un tema específico, en este caso sobre aspectos particulares de la ley n°26.940 en la localidad seleccionada.
- Método cuantitativo: debido a que busca obtener datos rígidos, estadísticos y resultados alcanzados.

Se le llama método cuantitativo aquel se basa en los números para examinar datos o información. El proceso de toma de medidas es central en la investigación cuantitativa ya que aporta la conexión fundamental entre la observación empírica, y la expresión matemática, es decir, mostrar en números y gráficos lo que se observa.

2.2. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS:

La técnica es el conjunto de instrumentos y medios a través de los cuáles se efectúa el método, se recolecta la información.

Las técnicas empleadas para la recolección son variadas puesto que cada una aporta diferentes tipos de información primaria y secundaria pertinente al problema planteado.

Los instrumentos de medición “deben representar verdaderamente la variable de la investigación” (Hernández Sampieri Roberto, Collado Fernández Carlos, y Baptista Lucio Maria del Pilar, Metodología de la investigación , 2010, pág. 197).

OBJETIVO	VARIABLE A REVELAR	TIPO ESTUDIO	METODO	TECNICA	INSTRUMENTO	POBLACION	MUESTRA
Establecer cuáles son las características principales de la ley, determinando quienes son las personas alcanzadas y excluidas, entre otros	Características de la Ley N°26.940	Exploratoria	Cualitativo	Análisis de contenido	Grilla de análisis	Empresas del sector Argentina	Micro emprendedores, y PYMES
Analizar y evaluar los diferentes beneficios ofrecidos por la ley	Regímenes de promoción de la Ley N°26.940	Exploratoria	Cualitativa	Análisis de contenido	Grilla de análisis	Empresas del sector Argentina	2 (dos) Micro empresas, y PYMES
Comparar los costos laborales con promoción vs. sin promoción	Costos laborales	Descriptiva	Cuantitativa	Análisis de contenido, Observación estructurada	Grilla de análisis, Grilla de observación	Empresas del sector Argentina	1 (una) Micro empresa y/o PYME
Analizar el impacto en el mercado laboral por la aplicación de la Ley 26.940.	Nivel de Empleo en el mercado Argentino Ley 26.940	Descriptiva	Cuantitativa	Análisis de contenido, Observación estructurada	Grilla de análisis, Grilla de observación	Empresas del sector Argentina	3.000 (tres mil) Micro empresas y/o PYMES

Fuente: Elaboración Propia.

Si bien una de las fuentes más ricas a las cuales intentaba apelar desde un inicio es la entrevistas a expertos en la temática, dada la poca existencia de personas que conocen en profundidad el tema y la accesibilidad a las mismas, es que se decide optar por el relevamiento de análisis y datos secundarios en donde esta presente esta información y me permite aproximar una respuesta posible a mi primera pregunta de investigación, en otras palabras, a mi objetivo general.

Para poder comprender la información recolectada se utilizarán las siguientes técnicas:

- **Análisis de contenido:** para definirlo Rut Vieytes cita a Berelson para dar una explicación de que es una técnica para estudiar y analizar la comunicación de una manera objetiva, sistemática y cuantitativa. Es decir, que las reglas que lo gobiernen sean explícitas y aplicables a todas las unidades de análisis.
- **Observación estructurada:** es más usada en la investigación cuantitativa. Utiliza instrumentos precisos para la recolección de datos (Vieytes, 2004).

2.3. CRITERIO MUESTRAL

Para el desarrollo de las técnicas y la aplicación de los instrumentos se trabajará tanto con un muestreo probabilístico (aleatoria) como con un muestreo no probabilístico, dado que también se trabaja con sujetos específicos (PyMES).

Por lo expuesto anteriormente se utilizarán el muestro probabilístico por conglomerado, pues la unidad muestral es un grupo de elementos de la población que forman una unidad, los cuales se caracterizan por ser homogéneos entre sí, pero, internamente presentar alto grado de heterogeneidad.

También se trabajaran con muestreos no probabilísticos, causales o incidentales dado que se utiliza como muestra individuos a los que se tiene fácil acceso (Vieytes, 2004). Y muestreos por propósitos, en el cual se eligen a los sujetos y situaciones según los fines del estudio.

2.4. ÁMBITO GEOGRÁFICO

La investigación se lleva a cabo en la República Argentina.

De acuerdo al último censo realizado en el 2015 la República Argentina cuenta con una población de 44.047.390 habitantes.

2.5. UNIDAD DE ANÁLISIS

Son los componentes del universo sobre los cuales se medirán las variables en estudio.

En el presente trabajo la unidad de análisis está representada por las micro-emprendedores y PYMES.

2.6. CRONOGRAMA DE AVANCE:

Nro.	Actividades	Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Selección de tema de investigación																								
2	Recopilación de datos																								
3	Planteamiento del problema																								
4	Justificación																								
5	Objetivos generales y específicos																								
6	Marco teórico																								
7	Metodología																								
8	Análisis de la información																								
9	Presentación de los resultados																								

Fuente: De elaboración propia

2.7. RESULTADOS ESPERADOS

En el presente trabajo de investigación realizado, es relevante resaltar la importancia de realizar un análisis de la ley n° 26.940 de promoción del trabajo registrado y fraude laboral para poder determinar cuáles son los efectos que la misma tiene entre los micro – emprendedores y pymes.

Al hacer una lectura y análisis exhaustivo de la ley, se logra ejemplificar con diversos casos, lo que el profesional se encuentra en su práctica laboral al implementarla.

Cabe destacar que esta ley todavía se encuentra vigente y es de aplicación a todo el territorio de la República Argentina.

CAPÍTULO 1:
CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DE LA LEY

1. INTRODUCCION:

Partir del concepto de trabajo humano ayudará a concebir la importancia que el Estado le debe dar a ésta actividad.

El trabajo, es una actividad esencial y llena de significado humano, consiste en la actividad que realiza el hombre en pro de su supervivencia, que responde a las necesidades humanas y que persigue un fin económico. Desde un concepto laboral, podemos decir, que es toda actividad física o intelectual que se hace a cambio de una remuneración, que es dignificante, lícito y crea una relación de dependencia. Constituye un medio, ya que le sirve al hombre para obtener cosas y, en forma simultánea, conforma un enlace con la sociedad

Es oportuno destacar que el Derecho del Trabajo, es un derecho humano, esencial, propio a la condición humana, subjetivo, y que se pueden entrecruzar y complementar con otros derechos.

En conclusión, resulta necesario ejercer un cuidado y control del cumplimiento de las normas laborales y es así que el propio Estado dicta la norma que encomienda a la Administración del Trabajo.

2. CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES

Con el fin de comprender el funcionamiento de la ley 26.940, es oportuno detallar sus características:

a) Se crea el Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL), herramienta de carácter público, en él se publican las sanciones firmes por trabajo no registrado aplicadas por :

- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
- AFIP
- Autoridades provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires
- Autoridades laborales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires
- Registró Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEA)
- Superintendencia de Riesgo de Trabajo (SRT)

A su vez se definen como sanciones:

- Falta de inscripción del empleador.
- Falta de registración de los empleadores.
- Obstrucción a la labor de la Inspección del Trabajo.
- Impuestas por la AFIP por presentaciones de declaraciones juradas con errores omisiones y/o falsedades, comprobadas.
- Infracciones a la ley de Prohibición del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente.
- Infracciones a la Ley de Prevenciones y Sanción de la Trata de personas.

El REPSAL será de acceso libre y público desde el dominio repsal.trabajo.gov.ar, el cual se actualizará diariamente.

La base que conformara el REPSAL y los parámetros de búsqueda serán los expresados en la tabla 1:

BASE DE DATOS	PARAMETROS DE BUSQUEDA
CUIT	CUIT
Razón Social	Razón Social
Localidad de domicilio fiscal o legal	Actividad
Provincia de detección	Localidad de domicilio fiscal o legal
Actividad	Norma procedimental que haya regido las actuaciones
Tipo de infracción	Provincia de detección
Organismo sancionador	
Fecha de constatación de la infracción	
Fecha de resolución sumarial	
Fecha de notificación	
Fecha de regularización	
Fecha de pago de la multa	
Fecha y hora de ingreso al REPSAL	

(Tabla 1. Elaboración propia)

El alcance es el que se observa en la tabla 2, teniendo en cuenta la permanencia en el REPSAL y los días adicionales por multa.

ACCIONES DEL EMPLEADOR	PERMANENCIA EN EL REPSAL
Regularice la situación antes de la audiencia de descargo, y se pagan multas y accesorios	60 días
Regularice la situación antes de la audiencia de descargo, y no se pagan multas y accesorios	Hasta que se paguen las multas y accesorios y 120 días mas
No se regularice la situación antes de la audiencia de descargo, y se pagan multas y accesorios	Hasta que se regularice la situación y 120 días mas
Regularice la situación de forma parcial antes de la audiencia de descargo, y se pagan multas y accesorios	Hasta que se regularice la situación y 90 días mas
Cuando hay obstrucción de la labor de inspección del Trabajo	Hasta la fecha de la sanción y 180 días mas
Cuando hay sanciones condenatorias	Hasta que se cumpla la condena y 180 días mas

(Tabla 2. Elaboración propia)

Mientras se encuentran en el REPSAL los empleadores no podrán acceder a beneficios sociales, tales como, programas, beneficios, subsidios y líneas de créditos otorgados por bancos públicos, entre otros.

- b) Es aplicable a los empleadores que tengan hasta ochenta (80) trabajadores, por el plazo de veinticuatro (24) meses contados a partir del mes de inicio de una nueva relación laboral por tiempo indeterminado.
- c) La reducción alcanza a las contribuciones patronales a los siguientes subsistemas de la seguridad social:
 - Sistema Integrado Previsional Argentino, leyes 24.241 y 26.425;
 - Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados, ley 19.032 y sus modificatorias;
 - Fondo Nacional de Empleo, ley 24.013 y sus modificatorias;
 - Régimen Nacional de Asignaciones Familiares, ley 24.714 y sus modificatorias;
 - Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios, leyes 25.191 y 26.727

d) No se encuentran comprendidas en el régimen la contribución patronal al Sistema de Obras Sociales ni las cuotas destinadas a las ART.

e) Están comprendidos en el régimen especial:

- las personas de existencia visible (autónomos o monotribustistas),
- las sociedades de hecho,
- las sociedades de responsabilidad limitada
- las asociaciones civiles

Que empleen hasta cinco trabajadores, siempre que su facturación anual no supere los importes que establezca la reglamentación.

Pudiéndose elevar la nómina hasta siete trabajadores, cuando se produzca un incremento en el plantel existente a la fecha de su inclusión.

Este régimen es aplicable para empleadores inscriptos:

- en la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP),
- en el Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEA),
- Registro de la Industria de la Construcción (IERIC).

f) Se encuentran excluidos del régimen,

- Aquellos empleadores que produzcan reducciones en la plantilla del personal, sin justa causa.
- Todas las empresas que se encuentren incluidos en el REPSAL, por el tiempo que estén incluidas en el mismo.
- Trabajadores discontinuos.
- Aquellas organizaciones que presenten alto grado de siniestros.
- Los trabajadores del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares.
- Hubieran alcanzado número máximo de trabajadores (80 colaboradores en su nómina).
- Superen la suma de \$ 2.400.000.- de facturación bruta total anual, neta de impuestos, correspondiente al año calendario inmediato anterior al período en que se aplica el beneficio de reducción de contribuciones (2014).
- Las Sociedades Anónimas.

- Consorcios de propietarios.
- Aquellos empleadores que hayan realizado despidos incausados durante los seis meses anteriores a la entrada en vigencia de la norma.
- Sociedades en comanditas simples.

Al mismo tiempo quedan exceptuados del régimen aquellos empleadores que realicen prácticas abusivas del beneficio.

g) Se modifican las funciones y facultades del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, declarándose como la autoridad de Aplicación del Sistema Integral de Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social, velando que se cumplan con las normas que los regulan, detectando núcleos de trabajos no registrados, facilitando información técnica, promoviendo la colaboración de las entidades representativas de trabajadores y empleadores, aplicando las sanciones que correspondan.

CAPÍTULO 2:

BENEFICIOS DE LA LEY N° 26.940

1. INTRODUCCION:

El término de “cargas sociales” representan las sumas de dinero que una empresa debe depositar en organismos oficiales en concepto de seguridad social por los empleados que contraten. El ingreso es mensual y periódico, es decir que se produce una vez al mes desde el inicio de una relación laboral y hasta la finalización de la misma.

Estas cargas, representan un costo adicional, que las empresas deben tener en cuenta a la hora de contratar empleados.

En Argentina las cargas sociales constituyen entre 50% a 60% adicional sobre el sueldo bruto. Estas altas cargas desfavorecen el blanqueo de los trabajadores y el crecimiento de empresas locales o regionales.

Las cargas pueden dividirse en aportes y contribuciones, son aportes los que se le retienen del sueldo al empleado, un ejemplo son la jubilación y la obra social. Mientras que las contribuciones son aquellas que paga el empleador, como ser el arancel por riesgo de trabajo.

2. BENEFICIOS DE LA LEY N°26.049

2.1. Códigos de Modalidad de contratación

Los códigos de contratación son aquellos que la AFIP otorga a los distintas modalidades de contratación de manera de facilitar su identificación, haciéndola mucho más simple. Así cada contrato de trabajo tendrá un código.

La Ley 26.940 incorpora los códigos del 301-315, para que el empleador pueda acceder al beneficio de la reducción de las cargas sociales, teniendo siempre en cuenta si es a tiempo indeterminado, si el contrato de trabajo es a tiempo parcial, o si se contratan personas con capacidades diferentes.

Para que el beneficio se aplique (ver anexo B), hay que acceder a la página de AFIP (www.afip.gob.ar), ingresar en con usuario y contraseña, y seleccionar el servicio de Simplificación Registral – Empleadores, allí se selecciona la opción modificación y bajas

dentro la solapa de relaciones laborales, se busca a el empleado y se modifica la modalidad de contratación con alguno de los siguientes códigos, que se detallan en la tabla 3:

Código	Descripción
301	Art. 19 Ley 26940. Tiempo indeterminado
302	Art. 19 Ley 26940. Trabajador discapacitado art. 34 L 24147. Tiempo indeterminado
303	Art. 19 Ley 26940. Trabajador discapacitado art. 87 L 24013. Tiempo indeterminado
304	Art. 19 Ley 26940. Tiempo parcial. Art. 92 ter LCT
305	Art. 19 Ley 26940. Trabajador discapacitado art. 34 L 24147. Tiempo parcial. Art. 92 ter LCT
306	Art. 19 Ley 26940. Trabajador discapacitado art. 87 L 24013. Tiempo parcial. Art. 92 ter LCT
307	Art. 24 Ley 26940. Hasta 15 empleados. Primeros 12 meses. Tiempo indeterminado
308	Art. 24 Ley 26940. Hasta 15 empleados. Primeros 12 meses. Tiempo indeterminado/Trabajador discapacitado art. 34 Ley 24147
309	Art. 24 Ley 26940. Hasta 15 empleados. Primeros 12 meses. Tiempo indeterminado/Trabajador discapacitado art. 87 Ley 24013
310	Art. 24 Ley 26940. Hasta 15 empleados. Segundos 12 meses. Tiempo indeterminado
311	Art. 24 Ley 26940. Hasta 15 empleados. Segundos 12 meses. Tiempo indeterminado. Trabajador discapacitado art. 34 Ley 24147
312	Art. 24 Ley 26940. Hasta 15 empleados. Segundos 12 meses. Tiempo indeterminado. Trabajador discapacitado art. 87 Ley 24013
313	Art. 24 Ley 26940. 16 a 80 empleados. Tiempo indeterminado
314	Art. 24 Ley 26940. 16 a 80 empleados. Tiempo indeterminado. Trabajador discapacitado art. 34 Ley 24147
315	Art. 24 Ley 26940. 16 a 80 empleados. Tiempo indeterminado. Trabajador discapacitado art. 87 Ley 24013

(Tabla 3. Fuente: ABC de AFIP)

Posteriormente se debe confeccionar las declaraciones juradas mediante aplicativo SICOSS versión 38 o el servicio “Declaración en Línea”, según corresponda.

2.2. Beneficios para empresas con hasta 5 empleados.

Todo empleador que tengan hasta 5 trabajadores, que se encuentren contratados bajo la modalidad de tiempo indeterminado, podrá acceder una reducción del 50%, de las contribuciones patronales con destino a los siguientes sistemas de seguridad social

- Sistema Integrado Previsional Argentino
- Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados
- Fondo Nacional de Empleo
- Asignaciones Familiares

- Registro Nacional de trabajadores y empleadores agrarios.

En el caso de que se tengan hasta 5 trabajadores, pero que se encuentran contratados a tiempo parcial, podrán acceder a una reducción del 25% de las contribuciones patronales.

En caso de que el plantel de empleados ascendiera a siete (7) trabajadores, el empleador podrá acceder al beneficio, siempre que a la fecha de inclusión en el régimen contara con 5 empleados. En este caso el beneficio se aplicara para los primeros cinco (5) trabajadores, debiendo aplicar para el sexto (empleado) en adelante lo establecido por el artículo 24 de la ley, para empresas con hasta 15 empleados inclusive.

Este beneficio regirá de manera parmente hasta que salga algún decreto o resolución que lo derogué y deje sin efecto.

2.3. Beneficios para empresas con hasta 80 empleados.

Aquellas empresas que tengan hasta 80 empleados podrán acceder a una reducción de las contribuciones patronales por el término de veinticuatro (24) meses, a partir de cada nueva relación a tiempo indeterminado.

Cuando la nómina de personal es hasta quince (15) trabajadores, el empleador contara con una reducción de las contribuciones patronales por cada nueva relación laboral, de la siguiente manera.

- Primeros 12 meses, no pagaran las contribuciones.
- Restantes 12 meses se gozará de una reducción del 75%.

Para los empleadores que gocen de una nómina de personal entre dieciséis (16) trabajadores y ochenta (80), por cada nueva relación laboral, obtendrán un beneficio de la siguiente manera:

- Durante los veinticuatro (24), pagaran las contribuciones con una reducción del 50%.

A partir de lo desarrollado en el presente capitulo, todos aquellos empleadores que se encuentren dentro de las condiciones de micro, pequeñas y medianas empresas, que no superen los montos establecidos pueden acceder a él “Régimen permanente de Contribuciones a la Seguridad Social para Micro empleadores” o el “Régimen de Promoción de la Contratación de Trabajo Registrado”.

CAPÍTULO 3:

COSTOS LABORALES CON PROMOCIÓN VS SIN PROMOCIÓN

1. INTRODUCCIÓN:

En el siguiente apartado se tratará de analizar cuáles son los costos laborales aplicando los beneficios previstos en la ley 26.940. Estos costos están conformados en gran parte por las contribuciones que se hacen al Sistema Único de Seguridad Social (SUSS).

Es por esto, que en un principio es importante comprender el concepto de Sistema Único de Seguridad Social, ya que todos los aportes y contribuciones que hagan los trabajadores y empleadores serán recogidos por este sistema, mediante una declaración jurada que se presenta en la página de AFIP (www.afip.gob.ar) desde el servicio “Declaración en Línea”.

La seguridad social es el derecho de las personas a gozar de protección ante las distintas contingencias y necesidades específicas que enfrentan en cada una de las etapas de su vida.

El Sistema Único de Seguridad Social en Argentina está conformado por, el régimen previsional, las obras sociales, el fondo nacional de desempleo, el PAMI, el sistema de riesgos de trabajo, el seguro de desempleo y las asignaciones familiares.

A su vez, este sistema comprende a todas las personas físicas mayores de 18 años de edad que desempeñen alguna actividad en relación de dependencia, aunque el contrato de trabajo fuere a plazo fijo.

2. MICRO EMPRENDEDORES PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS

2.1. Empresas con hasta 5 empleados

Para realizar el análisis de los costos laborales tomaremos como base, un sueldo de empleado de comercio, categoría “vendedor B”, sin antigüedad, correspondiente al mes de Julio 2017.

Se detalla a continuación:

		Remunerativo	No remunerativo	Deducciones
Salario Base		\$ 17.222,56		
Presentismo	8,33%	\$ 1.434,64		
Acuerdo 2017			\$ 1.565,69	
Presentismo Acuerdo 2017	8,33%		\$ 130,42	
Jubilacion	11%			\$ 2.052,29
Ley 19032	3%			\$ 559,72
Obra Social	3%			\$ 559,72
SEC	2%			\$ 373,14
Faecys	0,50%			\$ 93,29
Aporte solidario OSECAC	1			\$ 100,00
Obra Social No Remunerativo	3%			\$ 50,88
SEC No Remunerativo	2%			\$ 33,92
Faecys No Remunerativo	0,50%			\$ 8,48
			\$ 1.696,11	\$ 3.831,44
Bruto		\$ 18.657,20		
Neto		\$ 16.521,87		

(Fuente: Elaboración propia).

En relación a lo expuesto en capítulos anteriores se desarrollará la tabla 4 de aportes y contribuciones a la seguridad social, en donde se determinarán los porcentajes de aportes y contribuciones que deben realizar el trabajador y el empleador.

	Sin Beneficios		Con Beneficios	
	Aportes	Contribuciones	Aportes	Contribuciones
Jubilacion	11%	10,17%	11%	5,085%
Ley 19032 (PAMI)	3%	1,50%	3%	0,75%
ANSSAL	0,45%	0,9%	0,45%	0,9%
Obra social	2,55%	5,10%	2,55%	5,10%
Fondo Nacional de Empleo	0%	0,89%	0%	0,45%
Asig. Familiares	0%	4,44%	0%	2,22%
TOTALES	17,00%	23,00%	17,00%	14,50%

(Tabla 4. Fuente: Elaboración propia)

Aplicando los porcentajes de contribuciones obtendríamos que:

- Valor abonado sin beneficios: \$4.291,16 (sueldo bruto*porcentaje de contribuciones)
- Valor abonado con beneficios: \$2.705,29 (sueldo bruto*porcentaje de contribuciones)

Aquí se puede visualizar que por empleado se logra un descuento de \$1585,87, en concepto de contribuciones patronales.

En la tabla 5 se puede visualizar cuál es el descuento total que obtendría un empleador que tenga en su nómina de personal hasta 7 empleados.

Empleados	Rem. Bruta	Contribuciones s/ beneficios	Contribuciones c/ beneficios	Reducción empleado	Reduccion Total
1	\$ 18.657,20	\$ 4.291,16	\$ 2.705,29	\$ 1.585,86	\$ 1.585,86
2	\$ 18.657,20	\$ 4.291,16	\$ 2.705,29	\$ 1.585,86	\$ 3.171,72
3	\$ 18.657,20	\$ 4.291,16	\$ 2.705,29	\$ 1.585,86	\$ 4.757,59
4	\$ 18.657,20	\$ 4.291,16	\$ 2.705,29	\$ 1.585,86	\$ 6.343,45
5	\$ 18.657,20	\$ 4.291,16	\$ 2.705,29	\$ 1.585,86	\$ 7.929,31
6	\$ 18.657,20	\$ 4.291,16	\$ -	\$ 4.291,16	\$ 12.220,47
7	\$ 18.657,20	\$ 4.291,16	\$ -	\$ 4.291,16	\$ 16.511,62

(Tabla 5. Fuente: Elaboración propia).

Los primeros cinco empleados de la organización acceden al beneficio, mientras que a partir del sexto en adelante no pagan cargas, esto se debe a que el beneficio que proporciona el artículo 19 de la ley n°26.940, permite una reducción de las cargas sociales del 50% por los primeros cinco empleados, siempre y cuando la empresa al momento de adherirse al beneficio cuenten con una plantilla de personal de hasta cinco empleados.

A partir del sexto empleado en adelante, se toma la reglamentación establecida en el artículo 24 de la misma ley, por el cual los primeros doce meses no pagan cargas sociales, y en los doce siguientes ingresa solo 25% de las mismas.

En cuanto a los empleados de media jornada, el beneficio quedará reducido solo al pago del 75% de las contribuciones, obteniendo un ahorro por empleado de \$396,47 (ver anexo C).

En el caso que un empleador contara con tres empleados e incorporara uno nuevo, se aplica para los primeros tres empleados el beneficio proporcionado por el régimen permanente (50%) y para el trabajador incorporado se aplica el beneficio establecido en el artículo 24 para los primeros dos años. Una vez transcurrido ese plazo, el cuarto trabajador

pasa a computar igual reducción que los primeros cuatro trabajadores, en tanto el micro-empleador mantenga su condición.

2.2. Empresas con hasta 15 empleados por tiempo indeterminado jornada completa

En este caso las pequeñas empresas obtienen una reducción por cada nueva relación laboral por el término de 24 meses que se divide en dos periodos:

- Primeros 12 meses, no se ingresan las contribuciones.
- 12 meses restantes, se ingresa el 25% de las contribuciones.

De esta manera la tabla 6 de contribuciones y aportes para cada nueva relación quedaría de la siguiente manera:

	Sin Beneficios		Con Beneficios		
	Aportes	Contribuciones	Aportes	Cont. Primeros 12 meses	Cont. 12 meses restantes
Jubilacion	11%	10,17%	11%	0%	2,543%
Ley 19032 (PAMI)	3%	1,50%	3%	0%	0,38%
ANSSAL	0,45%	0,9%	0,45%	0%	0,9%
Obra social	2,55%	5,10%	2,55%	0%	5,10%
Fondo Nacional de Empleo	0%	0,89%	0%	0%	0,22%
Asig. Familiares	0%	4,44%	0%	0%	1,11%
TOTALES	17,00%	23,00%	17,00%	0%	10,25%

(Tabla 6. Fuente: Elaboración propia)

Aplicando los porcentajes de contribuciones obtendríamos las siguientes contribuciones:

- Valor abonado sin beneficios: \$4.291,16 (sueldo bruto*porcentaje de contribuciones)
- Valor abonado con beneficios primeros 12 meses: \$0 (sueldo bruto*porcentaje de contribuciones)

Se puede observar, que por cada nueva relación, el beneficio que se obtiene, durante los primeros doce meses, es de \$4291,16, en concepto de contribuciones.

En el caso de los últimos 12 meses los valores ingresados serían los siguientes

- Valor abonado sin beneficios: \$4291,16 (sueldo bruto*porcentaje de contribuciones)
- Valor abonado con beneficios: \$1912,36 (sueldo bruto*porcentaje de contribuciones)

En esta ocasión, la ganancia será de \$2378,79 por empleado, en concepto de contribuciones, pudiendo llegar a tener por cada nuevo empleado un ahorro total por los 24 meses de \$80.039,38 (ver anexo D).

2.3. Empresas entre 16 a 80 empleados por tiempo indeterminado jornada completa

Las medianas empresas, por cada nueva contratación de personal podrán acceder a un beneficio del 50% de reducción de las contribuciones patronales por el término de 24 meses.

De esta manera, los aportes del trabajador seguirán siendo del 17%, pero se modificará las contribuciones patronales que se ingresen por cada nuevo empleado que pasaran a ser del 14,50% sobre la remuneración bruta. De la misma forma sucede con las microempresas, que tienen hasta cinco empleados, con la diferencia de que estas obtienen una reducción por tiempo indeterminado.

Por cada nuevo trabajador el empleador obtendrá un ahorro de \$1.585,87, y al término de 24 meses esto equivaldrá a \$38.060,69 (Ver anexo E).

A partir de lo expuesto todas aquellas organizaciones que cumplan con las condiciones para aplicar el beneficio, y así lo hicieran estarán accediendo a un beneficio entre 12,25% y el 14,50%, según correspondan la modalidad de contratación a tiempo parcial o jornada completa por tiempo indeterminado y por los plazos definidos.

3. RENTABILIDAD DE UNA EMPRESA

3.1. Introducción.

Se puede definir la rentabilidad de una empresa como su capacidad de producir un beneficio. En su expresión analítica, la rentabilidad contable va a venir expresada como cociente entre un concepto de resultado y un concepto de capital invertido para obtener ese resultado (Sánchez Ballesta, Juan Pedro, 2002).

El análisis de la rentabilidad es una herramienta muy importante, porque demuestra la capacidad que tiene una empresa para autofinanciar sus propias actividades, dicho análisis está relacionado fundamentalmente con los resultados que obtiene el ente, principalmente con las inversiones y las ventas.

Las dos medidas de rentabilidad más utilizadas son:

- La rentabilidad económica o rentabilidad del activo que mide la rentabilidad de los capitales invertidos y sólo se determina antes de impuestos.

$$\text{RE o ROI} = \frac{\text{Utilidad antes de Impuestos}}{\text{Activo Promedio}} \times 100$$

Cuanto más elevado sea este ratio, mejor, porque indicara que se obtiene más productividad del activo

- La rentabilidad financiera que mide la rentabilidad del capital propio. Por lo que se analiza la actividad financiera de forma aislada, y se excluyen los resultados extraordinarios.

$$\text{RF o ROE} = \frac{\text{Utilidad antes de Impuestos}}{\text{Patrimonio Neto Promedio}} \times 100$$

A los efectos de poder ver como se ve reflejado los beneficios de la Ley N°26.940, en la rentabilidad de una empresa, realizaremos un análisis de la misma, y tomaremos para ello el balance de la Organización XXX, cuya actividad principal es la prestación de servicios, y que cuenta con un plantel de cuatro empleados, todos con jornada completa, correspondiente al periodo comprendido entre el 1 Noviembre 2012 al 31 de Octubre 2013 (Anexo F).

3.2. Resultado del ejercicio

Para poder comenzar a elaborar el análisis que nos permita observar cómo se vería afectada la Organización XXX, debemos determinar en primera instancia cual es el resultado del ejercicio, y como habría sido dicho resultado si las cargas sociales hubieran estado alcanzadas por los beneficios de la Ley N° 26.940. El beneficio a aplicar en este caso será para micros emprendedores (hasta 5 empleados) puesto que el ente cuenta con 4 empleados.

Resultado de Ejercicio de la Organización XXX \$752.489,44 (ver Anexo F).

Las contribuciones de la seguridad social, en este caso fueron de \$103.370,44. Si se hubiera aplicado el beneficio de la Ley n°26.940, es decir, una reducción del 50% en las algunas de las contribuciones de la seguridad social (jubilación, ley 19032, fondo nacional de empleo y asignaciones familiares), el gasto en contribuciones hubiera sido de \$65.168,32 (según porcentajes tabla 4).

El resultado del ejercicio en este caso habría sido \$790.691,56.

El mismo, surge de sumarle \$38202,12 (\$103.370,44 - \$65.168,32), que representan la ganancia que obtiene la empresa si se aplican los beneficios proporcionados por la ley N° 26.940, al resultado original.

3.3. Rentabilidad Económica

Datos a tener en cuenta:

- Activo al inicio: \$1.280.953,99
- Activo al cierre: \$2.055.148,11
- Activo Promedio: \$1.668.051,05
- Resultado del ejercicio sin beneficio = \$752.489,44
- Resultado del ejercicio con beneficio = \$790.691,56.

$$\text{RE sin beneficios} = \frac{\$752.489,44}{\$1.668.051,05} \times 100 = 45,11\%$$

Esto implica que por cada \$100 invertidos en el activo de la empresa, se obtiene un beneficio bruto de \$45,11.

$$\text{RE con beneficios} = \frac{\$790.691,56}{\$1.668.051,05} \times 100 = 47,40\%$$

Esto implica que por cada \$100 invertidos en el activo de la empresa, se obtendría un beneficio bruto de \$47,40. Lo que significaría que se ganaría un beneficio adicional de \$2,29 por cada \$100 invertidos en el activo, es decir obtendríamos una rentabilidad económica mayor.

3.4. Rentabilidad Financiera

Datos a tener en cuenta:

- Patrimonio neto al inicio: \$1.237.294,48
- Patrimonio neto al cierre: \$1.989.783,92
- Patrimonio neto al cierre con beneficios: \$2.027.986,54
- Patrimonio neto Promedio: \$1.613.539,20
- Patrimonio neto Promedio con beneficios: \$1.632.640,26

- Resultado del ejercicio = \$752.489,44
- Resultado del ejercicio con beneficios = \$790.691,56

$$\text{RF} = \frac{\$752.489,44}{\$1.613.539,20} \times 100 = 46,63 \%$$

Esto implica que por cada \$100 aportados por los socios, se obtiene un beneficio bruto de \$46,63.

$$\text{RF con beneficios} = \frac{\$790.691,56}{\$1.632.640,26} \times 100 = 48,43\%$$

En este caso, el resultado financiero ha sufrido cambios positivos para la organización, puesto que la misma ha aumentado en \$1,8 cada \$100 aportados.

3.5. Margen de utilidad neta

Es conveniente agregar a este análisis cual sería el margen de utilidad de la empresa si aplicáramos los beneficios de la ley N°26.940 y cuál es el margen de utilidad sin los beneficios.

El margen de utilidad neta nos dice cuánto gana una empresa una vez deducidos todos los gastos. Es decir, comprende la proporción de ventas que queda disponible para absorber gastos y generar utilidades.

El margen de utilidad neta se calcula como el cociente entre utilidad neta (resultado ejercicio) sobre las ventas (ingresos).

$$\text{Margen U. Neta sin beneficio} = \frac{\$752.489,44}{\$743.084,13} \times 100 = 101,26\%$$

$$\text{Margen U. Neta con beneficio} = \frac{\$790.691,56}{\$743.084,13} \times 100 = 106,40\%$$

Entonces la empresa con beneficio obtiene 5,13% más cuando se aplica el beneficio, es decir, que una vez deducidos los gastos gana un 5,13% más con beneficios que sin beneficios.

Dado lo expresado, y a modo de conclusión se puede acreditar, que la aplicación de la Ley N°26.940 es beneficiosa puesto que permite tener un mayor resultado sin generar ninguna erogación extra.

CAPÍTULO 4:

IMPACTO EN EL MERCADO LABORAL DE LA LEY N°26.940

1. INTRODUCCIÓN:

Sin dudas, el trabajo no registrado constituye una de las principales problemáticas que enfrenta el mercado laboral argentino, los trabajadores informales son aquellos que se encuentran en relaciones laborales no registradas o que lo están de manera deficiente, no tienen garantizada la cobertura por accidentes de trabajo, ni la cobertura médica de obras sociales, para ellos y sus familias; y probablemente no recibirán los beneficios de la jubilación cuando se retiren del mercado laboral.

Por este motivo, la ley 26.940 se crea como una herramienta más para combatir el trabajo informal.

En este apartado trataremos de ver cuál es el impacto de la aplicación de la ley desde su promulgación en Mayo del 2014 a la actualidad, a través de la información aportada por el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social (MTEySS), que en estos momentos cuenta con dos fuentes de información que describen la evolución del empleo asalariado, en el sector privado:

- Encuestas de indicadores laborales (EIL), llevadas adelante por el MTEySS alrededor de 3.000 empresas localizadas en 10 aglomerados urbanos, la cual mide el total de empleo registrado, en dichas empresas.
- Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) registro administrativo que contiene al empleo registrado en empresas privadas del total país, asimismo brinda información del total del trabajo registrado a nivel nacional en todos los sectores de actividad y tamaños de empresas.

2. PUESTOS DE TRABAJOS REGISTRADOS

Con el objetivo de lograr un enfoque integral de políticas para sostener la reducción del trabajo no registrado, el Gobierno Nacional implementó a mediados del año 2014 la ley de “Promoción del trabajo registrado y prevención del fraude laboral”.

Esta norma tiene como objeto principal estimular la contratación del personal registrado y desalentar la presencia de trabajadores no registrados, a través de conjunto de incentivos y multas para las distintas empresas.

A continuación se presenta, una tabla con la evolución del crecimiento de los puestos de trabajo 2014 al 2016.

Año	Sector Privado (1)	
	Empleo	Var. % periodo
	Promedios anuales	
2014	6.422.638	0,1%
2015	6.566.845	2,2%
2016	6.526.793	-0,6%

(Tabla 7. Fuente: MTEySS, sobre la base del SIPA (AFIP)).

La evolución de los asalariados registrados del sector privado desde el año 2014 al 2016 nos muestra que:

- Durante el primer año (2014-2015) se verificó una contratación del número de trabajadores registrados de 144.207.
- Mientras que en el segundo año (2015-2016) se identificó una disminución del número de trabajadores registrados de 40.053.

También se puede visualizar en la tabla 8 la evolución del trabajo registrado según la rama de actividad:

	2014	2015	2016
AGRICULTURA, GANADERIA, CAZA Y SILVICULTURA	349.367	350.631	345.133
PESCA	14.448	14.485	13.831
EXPLORACION DE MINAS Y CANTERAS	86.434	89.430	84.213
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	1.277.676	1.286.215	1.261.664
SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	66.963	70.031	71.614
CONSTRUCCION	437.768	465.786	423.658
COMERCIO Y REPARACIONES	1.157.311	1.177.863	1.196.409
HOTELES Y RESTAURANTES	269.250	277.958	280.764
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	565.231	576.904	581.989
INTERMEDIACION FINANCIERA	161.593	161.862	165.404
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS, EMPRESARIALES Y DE ALQUILER	879.816	899.757	881.590
ENSEÑANZA	459.520	478.651	489.535
SERVICIOS SOCIALES Y DE SALUD	298.160	309.563	320.347
OTRAS ACT. DE SS. COMUNITARIAS, SOCIALES Y PERSONALES	399.101	407.709	410.643
	6.422.638	6.566.845	6.526.793

(Tabla 8. Fuente: MTEySS, sobre la base del SIPA (AFIP)).

En la comparación de los valores del año 2016 con relación al año 2014, se advierte que 10 de los 15 sectores analizados tuvieron un aumento del número de trabajadores

formales, mientras que 5 de ellos tuvieron caída del número de trabajadores registrados, siendo la principal rama afectada la de pesca (4,27%).

Entre los sectores que registraron mayor crecimiento se encuentra: Servicios sociales y de salud (7,44%), Suministro de gas, luz y agua (6,95%), Enseñanza (6,53%) y Hoteles y Restaurantes (4,28%).

Características de la empresa	2014	2015	2016
Tamaño			
Grandes	3.165.854	3.291.310	3.281.727
Medianas	1.306.680	1.314.824	1.297.908
Pequeñas	1.212.587	1.219.678	1.211.466
Micro	737.517	741.033	735.692
Totales	6.422.639	6.566.845	6.526.793

(Tabla 9. Fuente: MTEySS, sobre la base del SIPA (AFIP)).

Si se analiza el cuadro teniendo en cuenta el tamaño de las empresas, se puede observar que en general las micro, pequeñas y medianas empresas sufrieron un decaimiento en el nivel de empleo correspondiente al año 2016, teniendo como base el año 2014.

A partir de lo expuesto, se puede apreciar que la Ley n°26.940 no tuvo un impacto favorable para la creación del empleo registrado entre los años 2014 al 2016, ya que si bien hubo un crecimiento en el nivel general de empleo, el mismo se produjo en las grandes empresas y no en las micro, pequeñas y medianas empresas; organizaciones alcanzados por la ley.

RESULTADOS DIAGNÓSTICO:

El proyecto de investigación permite arribar a determinados resultados diagnósticos tales como:

➤ La Ley 26.940 “LEY DE PROMOCIÓN DEL TRABAJO REGISTRADO Y PREVENCIÓN DEL FRAUDE LABORAL” es la Ley que permitió la reducción del 50% de algunas contribuciones sociales. De esta manera, el Estado absorbe una parte del componente no salarial del costo laboral total, lo que implica para el empleador una efectiva reducción de las cargas que debería asumir.

La importancia de dicha ley radica, en permitir preservar el rol de la empresa como una fuente de trabajo y una unidad de producción de riqueza para la economía del país.

➤ Las características principales de la Ley 26.940 son:

- a) Se crea el Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL).
- b) Es aplicable a los empleadores que tengan hasta ochenta (80) trabajadores, por el plazo de veinticuatro (24) meses contados a partir del mes de inicio de una nueva relación laboral por tiempo indeterminado.
- c) La reducción alcanza a algunas contribuciones patronales de los subsistemas de seguridad social.
- d) No se encuentran alcanzadas las contribuciones al Sistema de Obras Sociales ni las cuotas destinadas a las ART.
- e) Están comprendidos en el régimen especial las personas de existencia visible (autónomos o monotribustistas), las sociedades de hecho, las sociedades de responsabilidad limitada y las asociaciones civiles. Que empleen hasta cinco trabajadores, siempre que su facturación anual no supere los importes que establezca la reglamentación.
- f) Exclusiones.
- g) Se modifican las funciones y facultades del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, declarándose como la autoridad de Aplicación del Sistema Integral de Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social

➤ Las cargas Sociales, representan un costo adicional, que las empresas deben tener en cuenta a la hora de contratar empleados.

En Argentina las cargas sociales constituyen entre 50% a 60% adicional sobre el sueldo bruto. Estas altas cargas desfavorecen el blanqueo de los trabajadores y el crecimiento de empresas locales o regionales.

Para que el empleador pueda acceder al beneficio de la reducción de las cargas sociales, la Ley 26.940 incorpora los códigos del 301-315, teniendo siempre en cuenta si el contrato es a tiempo indeterminado, si es a tiempo parcial, o si se contratan personas con capacidades diferentes.

➤ Los beneficios ofrecidos por la ley n° 26940 se pueden clasificar de la siguiente manera:

a) Beneficios para empresas con hasta 5 empleados:

- Jornada completa: permite una reducción de las cargas sociales del 50% por los primeros cinco empleados, siempre y cuando la empresa al momento de adherirse al beneficio cuenten con una plantilla de personal de hasta cinco empleados. Es decir, que las contribuciones pasaran a ser de 14,50% sobre la remuneración bruta.
- Jornada reducida: el beneficio quedará reducido solo al pago del 75% de las contribuciones seguridad social.

b) Beneficios para empresas con hasta 15 empleados: se obtiene una reducción por cada nueva relación laboral por el término de 24 meses que se divide en dos sectores:

- Primeros 12 (doce) meses, no se ingresan contribuciones.
- 12 (doce) meses restantes, se ingresa solo el 25% de las contribuciones. De esta manera las contribuciones pasaran a ser de 10,25% sobre la remuneración bruta.

c) Beneficios para empresas con hasta 80 empleados: por cada nueva contratación de personal se podrá acceder a un beneficio del 50% de reducción de las contribuciones sociales por el término de 24 (veinticuatro) meses. Así los aportes del trabajador serán del 17% pero las contribuciones pasaran a ser de 14,50% sobre la remuneración bruta.

Todas aquellas organizaciones que cumplan con las condiciones para aplicar el beneficio, y así lo hicieran estarán accediendo a un beneficio entre 12,25% y el 14,50%, según correspondan la modalidad de contratación a tiempo parcial o jornada completa por tiempo indeterminado y por los plazos definidos.

➤ La rentabilidad económica, que nos muestra la capacidad de una empresa de producir beneficios, nos indica que por cada \$100 invertidos en el activo de la empresa, se obtiene un beneficio bruto de \$47,40 implicando un beneficio adicional de \$2,29 por cada \$100 invertidos. Es decir, que se obtiene una mayor productividad del activo.

➤ Por otra parte la rentabilidad financiera, que nos muestra la rentabilidad del capital propio, nos indica que por cada \$100 aportados por los socios se obtiene un beneficio bruto de \$48,43, implicando un beneficio adicional de \$1,80 .

➤ El margen de utilidad neta nos dice cuánto gana una empresa una vez deducidos todos los gastos. Es decir, comprende la proporción de ventas que queda disponible para absorber gastos y generar utilidades.

Aplicando los beneficios se obtiene 5,13% más, es decir, que una vez deducidos los gastos ganan un 5,13% más con beneficios que sin beneficios.

Dado lo expresado, se puede acreditar, que la aplicación de la Ley N°26.940 es beneficiosa puesto que permite tener un mayor resultado sin generar ninguna erogación extra.

➤ La ley 26.940 se crea como una herramienta más para combatir el trabajo informal. Teniendo objeto principal estimular la contratación del personal registrado y desalentar la presencia de trabajadores no registrados, a través de conjunto de incentivos y multas para las distintas empresas.

La evolución de los asalariados registrados del sector privado desde el año 2014 al 2016 nos muestra que:

- Durante el primer año (2014-2015) se verificó una contratación del número de trabajadores registrados de 144.207.
- Mientras que en el segundo año (2015-2016) se identificó una disminución del número de trabajadores registrados de 40.053.

➤ En la comparación de los valores del año 2016 con relación al año 2014, se advierte que 10 de los 15 sectores analizados tuvieron un aumento del número de

trabajadores formales, mientras que 5 de ellos tuvieron caída del número de trabajadores registrados, siendo la principal rama afectada la de pesca (4,27%).

➤ Entre los sectores que registraron mayor crecimiento se encuentra: Servicios sociales y de salud (7,44%), Suministro de gas, luz y agua (6,95%), Enseñanza (6,53%) y Hoteles y Restaurantes (4,28%).

A partir de lo expuesto, se puede apreciar que la Ley n°26.940 no tuvo un impacto favorable para la creación del empleo registrado entre los años 2014 al 2016, ya que si bien hubo un crecimiento en el nivel general de empleo, el mismo se produjo en las grandes empresas y no en las micro, pequeñas y medianas empresas; organizaciones alcanzados por la ley.

CONCLUSIÓN:

El presente trabajo trata de dar respuesta al interrogante: ¿Qué beneficios y qué costos obtienen las pequeñas, medianas y grandes empresas con la implementación de la ley n° 26.940 y si se ayuda a combatir el fraude laboral?

En el transcurso de la investigación se concluye:

- Todos aquellos empleadores que se encuentren dentro de las condiciones de micro, pequeñas y medianas empresas, que no superen los montos establecidos pueden acceder a él “Régimen permanente de Contribuciones a la Seguridad Social para Micro empleadores” o el “Régimen de Promoción de la Contratación de Trabajo Registrado”.
- Todas aquellas organizaciones que cumplan con las condiciones para aplicar el beneficio, y así lo hicieran estarán accediendo a un beneficio entre 12,25% y el 14,50%, según correspondan la modalidad de contratación a tiempo parcial o jornada completa por tiempo indeterminado y por los plazos definidos.
- Se puede apreciar que la Ley n°26.940 no tuvo un impacto favorable para la creación del empleo registrado entre los años 2014 al 2016, ya que si bien hubo un crecimiento en el nivel general de empleo, el mismo se produjo en las grandes empresas y no en las micro, pequeñas y medianas empresas; organizaciones alcanzados por la ley.

Como toda ley el objetivo que tiene es contribuir al crecimiento y a un mejor funcionamiento del mercado laboral. Estadísticamente se observó un leve crecimiento en un sector de la población, grandes empresas, no alcanzadas por la ley, y un decrecimiento en otro, Micro empleadores y PyMES, alcanzadas por la ley.

A su vez, si se toma como objetivo de la ley, el alcance de beneficios para alivianar la carga social, se observa que aquellas organizaciones que han modificado su código de contratación y elaborado sus declaraciones de formulario 931 lograran acceder a los beneficios planteados y por consiguiente tendrán mejores rentabilidades económicas y financieras sin tener que realizar ninguna erogación extra.

El desconocimiento por parte de las PYMES del beneficio de la ley conlleva a su escasa aplicación, ya sea por el mal asesoramiento contable o por su bajo costo en la inversión de profesionales capacitados. Quien lleva adelante las liquidaciones de sueldos se

encuentran poco actualizados por la inmediatez de las exigencias diarias. Prestan más atención a la liquidación de horaria y al aumento de escalas salariales que a los beneficios que obtienen de aplicar una codificación diferente, sin llegar a analizar los beneficios y costos de la ley.

De aquí surge la interrogante, si la ley fue emitida con la intención de ayudar a reducir el fraude laboral, ¿no hubiera sido una buena propuesta realizar una campaña de promoción de la Ley por medios informativos como lo son los diarios, radios, programas televisivos, redes sociales? ¿Podría haberse realizado capacitaciones por medios de entes idóneos, como el Consejo Profesional de Ciencias Económicas para que los profesionales tuvieran mayor conocimiento y comprensión de la Ley y como aplicarla? Y si lo hubiéramos hecho ¿Cómo hubieran variado hoy los valores en el análisis de la evolución del crecimiento de los puestos de trabajo? ¿Y la coyuntura económica como hubiera afectado dichos valores?

A su vez quedan como interrogantes a saber si: ¿Qué aspectos de la ley se pueden mejorar para beneficiar a las pequeñas, medianas y grandes empresas? ¿Qué Decretos, Reglamentos y Resoluciones podrían ser utilizados o formulados para mejorar una eficiente aplicación de la Ley? ¿Es necesaria una actualización de los parámetros de la ley, teniendo en cuenta un contexto inflacionario? ¿Qué sector de la sociedad se ve perjudicado o beneficiado con la implementación de la ley?

BIBLIOGRAFÍA

- Bernal, C. (2010). Metodología de la Investigación. Colombia: Pearson.
- *Enciclopedia Ilustrada de la Lengua Castellana*. (1954). Buenos Aires: Sopena.
- Gonzalez, M. (2014). *Educación obrera para el trabajo decente*. Buenos Aires: Primera Edición.
- Hernández Sampieri Roberto, Fernandez Collado Carlos y Baptista Lucio Pilar (2010). Metodología de la investigación. Ed. Mc Graw Hill.
- Holdcroft y Rossman, (2013). Boletín Internacional de Investigación Sindical. *Enfrentar el desafío del trabajo precario: la agenda sindical*. Ginebra, Suiza: PRODOC.
- *Ley 29.640*. (2014). Buenos Aires: ERREPAR.
- *Ley n°20.744 Regimen de Contrato de Trabajo*. (2015). Buenos Aires: Errepar.
- *Ley n° 24.013: Ley Nacional de Empleo*. (2009). Ley Nacional de Empleo. En *Regimen de Contrato de Trabajo* (pág. Art. 46 y 87). Buenos Aires: ERREPAR
- *Resolución 24/2001: Micro, pequeñas y medianas empresas*. (2001) Errepar.
- Magdalena, L. (2009). *Analisis económico de la oferta laboral en hogares rurales*.
- Sepulveda, P. R. (1999). *¿Que es la competitividad? ¿Qué es la competitividad?* IICA.
- Trabajo, O. I. (2014). *Educación obrera para el trabajo decente*. Primera Edición.

- Vieytes Rut, (2004). Metodología de la investigación en organizaciones, mercado y sociedad. Editorial de las Ciencias.

BIBLIOGRAFIA WEB

- *AFIP - ABC*. (2015). Obtenido de
http://www.afip.gov.ar/genericos/guiavirtual/consultas_detalle.aspx?id=18448399
- *AMBITO.COM* obtenido de
http://www.ambito.com/diario/economi/banco-dedatos/bd_eco_complejos_exportadores0611.asp
- CEPAL (2018). Obtenido de:
<https://www.cepal.org/es/publicaciones/42023-la-inversion-extranjera-directa-america-latina-caribe-2017>
- Infobae. (19 de Mayo de 2016). *Infobae*. Obtenido de
<http://www.infobae.com/2016/05/19/1812812-el-salario-minimo-vital-y-movil-sube-8060/>
- *MTEySS*. (2016). Obtenido de
http://www.trabajo.gov.ar/seguridadsocial/convenios.asp?id_seccion=92
- *Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social*. (2015). Obtenido de
www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/Belv2/137162.xls
- *Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social*. (s.f.). Recuperado el 16 de Julio de 2017, de
<http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/eil/resultados.asp>

- *Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social.* (s.f.). Recuperado el 16 de Julio de 2017, de http://www.trabajo.gob.ar/left/estadisticas/novedades/novedad_eil.asp
- OEC. (2018). Obtenido de: <https://atlas.media.mit.edu/es/profile/country/arg/>
- PYMES. (2016). Obtenido de: <http://www.grandespymes.com.ar/2016/04/09/pymes-argentinas-caracteristicas-generales/>
- PYMES. (2016). Obtenido de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2008b/397/Caracteristicas%20generales%20de%20la%20PyMEs%20en%20Argentina.htm>
- Sánchez Ballesta, Juan Pedro (2002): "Análisis de Rentabilidad de la empresa", [en línea] 5campus.com, Análisis contable <<http://www.5campus.com/leccion/anarenta>>

ANEXO A:

Evolución mensual de cantidad de trabajadores registrados

Tabla N° 1 | Evolución mensual de la cantidad de trabajadores registrados. Total país.

Mes	Cantidad de trabajadores		Variación Mensual Serie original		Variación Mensual Serie desestacionalizada		Variación Anual Serie original	
	Serie original	Serie desestacionalizada	Absoluta	Relativa	Absoluta	Relativa	Absoluta	Relativa
Jul-15	11.938.307	11.965.418	33.187	0,3%	49.147	0,4%	284.575	2,4%
Ago-15	11.959.737	11.992.196	21.430	0,2%	26.778	0,2%	302.610	2,6%
Sep-15	11.976.648	11.993.011	16.911	0,1%	815	0,0%	269.682	2,3%
Oct-15	12.022.937	12.007.340	46.289	0,4%	14.329	0,1%	267.485	2,3%
Nov-15	12.043.494	12.003.274	20.557	0,2%	-4.066	0,0%	259.661	2,2%
Dic-15*	12.022.468	11.971.636	-21.026	-0,2%	-31.638	-0,3%	234.238	2,0%
Ene-16*	11.956.233	11.941.464	-66.235	-0,6%	-30.172	-0,3%	180.829	1,5%
Feb-16*	11.963.973	11.953.804	7.740	0,1%	12.340	0,1%	173.607	1,5%
Mar-16*	11.960.486	11.958.082	-3.487	0,0%	4.278	0,0%	158.154	1,3%
Abr-16*	11.936.518	11.956.373	-23.968	-0,2%	-1.709	0,0%	112.740	1,0%
May-16*	11.925.491	11.958.680	-11.027	-0,1%	2.307	0,0%	88.017	0,7%
Jun-16*	11.943.001	11.957.048	17.510	0,1%	-1.632	0,0%	37.881	0,3%
Jul-16*	11.936.425	11.969.211	-6.576	-0,1%	12.163	0,1%	-1.882	0,0%
Ago-16*	11.950.104	11.971.591	13.679	0,1%	2.380	0,0%	-9.633	-0,1%
Sep-16*	11.966.372	11.980.266	16.268	0,1%	8.675	0,1%	-10.276	-0,1%

Nota: * Datos provisorios.

Fuente: MTEySS, OEDE, sobre la base de registros administrativos de los sistemas de la seguridad social (AFIP).

ANEXO B:
GUIA PASO A PASO PARA ADHERIRSE A LOS BENEFICIOS DE LA
LEY N°26.940

A. Inicio de una nueva relación laboral

PASO N°1

¿Cómo doy de alta una nueva relación laboral?

Ingresar a la página de AFIP, y presiona “INGRESAR” en el recuadro “Acceso con Clave Fiscal”. Deberás ingresar con tu CUIL/CUIT/CDI y luego tu Clave Fiscal. A continuación se desplegará la lista de servicios AFIP que tenes habilitados selecciona el servicio “**Simplificación Registral – Empleadores**”

➤ **Simplificación Registral - Empleadores**

Aplicación mediante la cual los empleadores deben comunicar las Novedades de Altas y Bajas de su personal, anular inicios o ceses anticipados, corregir datos erróneos así como los vinculos familiares de los dependientes.

En esta pantalla conocerás rápidamente si existen datos incompletos de tu empresa y que son necesarios para realizar la carga de novedades de tus relaciones laborales (altas, bajas y modificaciones).

Los puntos que aparezcan tildados en color verde indican que se encuentran registrados los datos en las bases del Estado. Podrás visualizar:

- si la empresa se encuentra registrada como empleadora ante AFIP;
- si se registra al menos un domicilio de explotación;
- si se encuentra consignado al menos un convenio colectivo de trabajo;
- si se encuentra declarada al menos una obra social.

REGISTRAR DATOS INICIALES DE EMPLEADOR

Para operar en este sistema, le solicitamos completar los datos faltantes:

Fecha de Inicio de Actividad 01/06/2015	✓
Domicilio de Explotación Ver Domicilios de Explotación...	✓
Convenios Colectivos de Trabajo Ver Convenios Colectivos de Trabajo registrados...	✓
Obra Social Ver Obras Sociales registradas...	✓

[Continuar](#)

Para registrar una nueva alta, se deberá seleccionar la opción de **“Relaciones Laborales”**, y luego la opción **“Registrar Nueva Alta”**.

PASO N°2

Carga de los datos del empleado

Se deberá ingresar el número de CUIL de cada uno de los empleados que quiere realizar el alta.

REGISTRAR NUEVAS ALTAS

Ingrese un CUIL:

Agregar

Altas Masivas

El botón de altas masivas permite ingresar hasta 10 altas de empleados.

El sistema realizara el control de validez de la información ingresada teniendo en cuenta que:

- El número de CUIL sea válido.
- El/los CUIL/ES que se intenten dar de alta no se encuentren activos.

PASO N°3

Carga de la relación del empleado

Una vez ingresado el CUIL se deberán cargar los datos obligatorios que solicita el sistema tales como:

- Obra social.
- Sucursal.
- Actividad.
- Convenio.
- Categoría.
- Puesto desempeñado.
- Grupo – Tipo de servicio.
- Tipo de servicio.
- Modalidad de contrato.
- Situación de revista.
- Modalidad de contratación.
- Retribución pactada.
- Fecha de inicio.

REGISTRAR NUEVAS ALTAS

Ingrese un CUIL:

Agregar

Altas Masivas

Reiniciar

INGRESE LOS DATOS REQUERIDOS:

Empleado:			
Obra Social: <input type="text"/>	Grupo Tipo Servicio: <input type="text" value="1"/>	Trab. agropecuario: <input type="checkbox"/>	X
Sucursal: <input type="text" value="00001"/>	Tipo Servicio: <input type="text"/>	Fecha de Inicio: <input type="text"/>	
Actividad: <input type="text" value="522300"/>	Modalidad Contrato: <input type="text"/>	Fecha de Fin: <input type="text"/>	
Convenio: <input type="text"/>	Situación Revista: <input type="text"/>	Régimen: SI	
Categoría: <input type="text"/>	Mod. Liquidación: <input type="text"/>		
Puesto Desemp.: <input type="text"/>	Retribución pactada: <input type="text" value="0,00"/>		

Aceptar

PASO N°4

Alta con los beneficios de la ley n°26.940

Al momento de elegir la “Modalidad Contrato” se deberá seleccionar de la lista algunos de los códigos del 301-315, según se trate de micro emprendedores o PYMES.

REGISTRAR NUEVAS ALTAS

Ingrese un CUIL:

Agregar

Altas Masivas

Reiniciar

INGRESE LOS DATOS REQUERIDOS:

Empleado:			
Obra Social: <input type="text"/>	Grupo Tipo Servicio: <input type="text" value="1"/>	Trab. agropecuario: <input type="checkbox"/>	X
Sucursal: <input type="text" value="00001"/>	Tipo Servicio: <input type="text"/>	Fecha de Inicio: <input type="text"/>	
Actividad: <input type="text" value="522300"/>	Modalidad Contrato: <input type="text"/>	Fecha de Fin: <input type="text"/>	
Convenio: <input type="text"/>	Situación Revista: <input type="text"/>	Régimen: SI	
Categoría: <input type="text"/>	Mod. Liquidación: <input type="text"/>		
Puesto Desemp.: <input type="text"/>	Retribución pactada: <input type="text" value="0,00"/>		

Aceptar

PASO N°5
Constancia de alta

Una vez aceptados todos los datos, el sistema generará la constancia de alta, por duplicado, una para que el empleador y otro para el empleado.

CONSTANCIA DEL TRABAJADOR		
Alta		
<i>Original para el empleador, duplicado para el empleado.</i>		
CUIL:		2000000028
Nombre y apellido o denominación: NORBI EMPLE-AL		
<i>Datos del empleado</i>		
Apellido y nombre: Sin Nombre y Apellido		
CUIL: 2799999994		
Fecha Inicio:	Fecha Cese:	Obra Social: 400900 - ORGANIZACION DE SERVICIOS DIRECTOS EMPLEADOS
20/07/2009		
Modalidad de Contrato: 201 - Puesto Nuevo ART.16 LEY 26476		
ART vigente:00000 - SIN CONTRATO LRT		Regimen:SI PA
Contrato: 10/2010		Agrupamiento: NO
Tipo servicio:		
Gobierno colectivo:		
Categoría:		Puestos 9312 - Puestos de obras públicas y mantenimiento: carreteras, puentes y obras similares
Salario: Factado: \$10000.00		Mod. Eq.: 1 - NES
Domicilio de explotación: Ambulante, en BUENOS AIRES		
Actividad Económica:		
Alta		
Bare: CA 12345678901234567890		
Fecha - hora de envío: 24/06/2010 - 11:00:00 Hs.		Fin empleo y fecha de notificación
Fecha de impresión: 06/10/2010		
Fecha de alta telefónica: <input type="text"/>		
Talón para el empleador (Original)		

B. Modificación de una relación laboral

PASO N°1

Ingresa a la página de AFIP, y presiona “INGRESAR” en el recuadro “Acceso con Clave Fiscal”. Deberás ingresar con tu CUIL/CUIT/CDI y luego tu Clave Fiscal. A continuación se desplegará la lista de servicios AFIP que tenes habilitados selecciona el servicio “Simplificación Registral – Empleadores”

En los casos que se modifiquen los datos de una relación laboral se deberá ingresar el número de CUIL, seleccionando la pestaña “RELACIONES LABORALES” y dentro de las opciones desplegadas “Modificaciones y Bajas”.

Simplificación registral	
Datos del Empleador	Relaciones Laborales
<p>Empleador:</p> <p>CUIT:</p> <p>Inicio como Empleador:</p> <p>ART contratada:</p> <p>Seguro colectivo:</p>	<p>Registrar Nuevas Altas</p> <p>Modificaciones y Bajas</p>
<p>REGISTRAR DATOS</p> <p>Consultas</p> <p>Confirmar Altas Telefónicas</p> <p>Datos Complementarios</p> <p>Trabajadores de Terceros</p> <p>Carga Masiva</p>	<p>EMPLEADOR</p> <p>na, le solicitamos completar los datos faltantes:</p> <p>Actividad ✓</p> <p>Plotación ✓</p> <p>Activos de Trabajo ✓</p> <p>Obra Social ✓</p> <p>Ver Obras Sociales registradas...</p> <p>Continuar</p>

PASO N°2

Si deseas modificar el registro, deberás pulsar el botón del lápiz en donde el sistema desplegará una pantalla con los datos registrados. Para efectuar el/los cambio/s podrás consignar parte de la descripción o bien colocarte en la lupa que se encuentra en cada uno de los campos. La misma lógica se aplica en los casos de baja y/o anulación.

Modifique los datos y verifiquelos antes de enviar	
CUIL	
FECHA DE INICIO (ALTA)	
FECHA DE FIN (BAJA)	
OBRA SOCIAL	
MODALIDAD DE CONTRATO	
SITUACION DE REVISTA	
TIPO RECTIFICACION	
SUCURSAL	
ACTIVIDAD ECONOMICA	
CONVENIO COLECTIVO	
CATEGORIA	
PUESTO DESEMPEÑADO	
TIPO SERVICIO	
RETRIBUCIÓN PACTADA	
MODALIDAD DE LIQUIDACION	
TRABAJADOR AGROPECUARIO	<input type="checkbox"/>
FECHA DE SUSPENSION	

Una vez realizados todos los cambios, deberás pulsar el botón “CONFIRMAR” que se encuentra al final de la pantalla.

PASO N°3

Una vez realizada con éxito la modificación de la relación laboral el sistema generara una constancia por duplicado. Una para el empleador y otra para el empleado.

CONSTANCIA DEL TRABAJADOR		
Alta		
<i>Original para el empleador, duplicado para el empleado.</i>		
Empleador:		CUIT: 2000000028
Nombre y apellido o Denominación: NORBI EMPLE-AL		
Dígitos del empleo:		
Apellido y nombre: Sin Nombre y Apellido		
CUIL: 27999999994		
Fecha Inicio: 20/07/2010	Fecha Cese:	Obra Social: 40000 - ORGANIZACION DE SERVICIOS DIRECTOS EMPLEADOS
Modalidad de Contrato: 201 - Puesto Nuevo ART.16 LEY 26476		
ART vigente:00000 - SIN CONTRATO LRT		Regimen:SI PA
Contrato: 10/2010		Agropecuario: NO
Tipo servicio:		
Gobierno colectivo:		
Categoría:		Puestos 9312 - Puestos de obras públicas y mantenimiento: carreteras, puentes y obras similares
Salario: Factado: \$10000.00		Mod. Uq. 1 - NES
Domicilio de explotación: Ambulante, en BUENOS AIRES		
Actividad Económica:		
Alta		
Base: CA 12345678901234567890		
Fecha - hora de envío: 29/06/2010 - 11:00:00 hs.		Fin empleo y fecha de notificación
Fecha de impresión: 06/10/2010		
Fecha de alta telefónica: <input type="text"/>		
Talón para el empleador (Original)		

Y ya podrá empezar a gozar de los beneficios de la ley.

ANEXO C:

Cuadro de aportes y contribuciones media jornada

Empleados	Rem. Bruta	Contribuciones s/ beneficios	Contribuciones c/ beneficios	Reducción empleado	Reduccion Total
1	\$ 9.328,60	\$ 2.145,58	\$ 1.749,11	\$ 396,47	\$ 396,47
2	\$ 9.328,60	\$ 2.145,58	\$ 1.749,11	\$ 396,47	\$ 792,93
3	\$ 9.328,60	\$ 2.145,58	\$ 1.749,11	\$ 396,47	\$ 1.189,40
4	\$ 9.328,60	\$ 2.145,58	\$ 1.749,11	\$ 396,47	\$ 1.585,86
5	\$ 9.328,60	\$ 2.145,58	\$ 1.749,11	\$ 396,47	\$ 1.982,33
6	\$ 9.328,60	\$ 2.145,58	\$ -	\$ 2.145,58	\$ 4.127,91
7	\$ 9.328,60	\$ 2.145,58	\$ -	\$ 2.145,58	\$ 6.273,48

ANEXO D:

Cuadro de aportes y contribuciones régimen para pequeñas empresas.

Empleados	Rem. Bruta	Contribuciones s/ beneficios		Contribuciones c/ beneficios primero 12 meses		Reducción empleado		Reducción Total		Reducción total 12 meses		Reducción total 24 meses	
		\$		\$		\$		\$		\$		\$	
1	\$ 18.657,20	\$ 4.291,16	\$ 4.291,16	\$ 4.291,16	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
2	\$ 18.657,20	\$ 4.291,16	\$ 4.291,16	\$ 4.291,16	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
3	\$ 18.657,20	\$ 4.291,16	\$ 4.291,16	\$ 4.291,16	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
4	\$ 18.657,20	\$ 4.291,16	\$ 4.291,16	\$ 4.291,16	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
5	\$ 18.657,20	\$ 4.291,16	\$ 4.291,16	\$ 4.291,16	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
6	\$ 18.657,20	\$ 4.291,16	\$ 4.291,16	\$ 4.291,16	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
7	\$ 18.657,20	\$ 4.291,16	\$ 4.291,16	\$ 4.291,16	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
8	\$ 18.657,20	\$ 4.291,16	\$ -	\$ -	\$ 4.291,16	\$ 4.291,16	\$ 4.291,16	\$ 4.291,16	\$ 4.291,16	\$ 51.493,87	\$ 2.378,79	\$ 28.545,51	\$ 80.039,38
9	\$ 18.657,20	\$ 4.291,16	\$ -	\$ -	\$ 4.291,16	\$ 4.291,16	\$ 4.291,16	\$ 4.291,16	\$ 4.291,16	\$ 102.987,74	\$ 2.378,79	\$ 57.091,03	\$ 160.078,77
10	\$ 18.657,20	\$ 4.291,16	\$ -	\$ -	\$ 4.291,16	\$ 4.291,16	\$ 4.291,16	\$ 4.291,16	\$ 4.291,16	\$ 154.481,61	\$ 2.378,79	\$ 85.636,54	\$ 240.118,15
11	\$ 18.657,20	\$ 4.291,16	\$ -	\$ -	\$ 4.291,16	\$ 4.291,16	\$ 4.291,16	\$ 4.291,16	\$ 4.291,16	\$ 205.975,48	\$ 2.378,79	\$ 114.182,06	\$ 320.157,54
12	\$ 18.657,20	\$ 4.291,16	\$ -	\$ -	\$ 4.291,16	\$ 4.291,16	\$ 4.291,16	\$ 4.291,16	\$ 4.291,16	\$ 257.469,35	\$ 2.378,79	\$ 142.727,57	\$ 400.196,92
13	\$ 18.657,20	\$ 4.291,16	\$ -	\$ -	\$ 4.291,16	\$ 4.291,16	\$ 4.291,16	\$ 4.291,16	\$ 4.291,16	\$ 308.963,22	\$ 2.378,79	\$ 171.273,09	\$ 480.236,31
14	\$ 18.657,20	\$ 4.291,16	\$ -	\$ -	\$ 4.291,16	\$ 4.291,16	\$ 4.291,16	\$ 4.291,16	\$ 4.291,16	\$ 360.457,09	\$ 2.378,79	\$ 199.818,60	\$ 560.275,69
15	\$ 18.657,20	\$ 4.291,16	\$ -	\$ -	\$ 4.291,16	\$ 4.291,16	\$ 4.291,16	\$ 4.291,16	\$ 4.291,16	\$ 411.950,96	\$ 2.378,79	\$ 228.364,12	\$ 640.315,08

ANEXO E:

Cuadro de aportes y contribuciones régimen para medianas empresas

Empleados	Rem. Bruta	Contribuciones s/ beneficios	Contribuciones c/ beneficios primero 12 meses	Reducción empleado	Reduccion Total	Reducción total 24 meses
1	\$ 18.657,20	\$ 4.291,16	\$ 4.291,16	\$ -	\$ -	\$ -
2	\$ 18.657,20	\$ 4.291,16	\$ 4.291,16	\$ -	\$ -	\$ -
3	\$ 18.657,20	\$ 4.291,16	\$ 4.291,16	\$ -	\$ -	\$ -
4	\$ 18.657,20	\$ 4.291,16	\$ 4.291,16	\$ -	\$ -	\$ -
5	\$ 18.657,20	\$ 4.291,16	\$ 4.291,16	\$ -	\$ -	\$ -
6	\$ 18.657,20	\$ 4.291,16	\$ 4.291,16	\$ -	\$ -	\$ -
7	\$ 18.657,20	\$ 4.291,16	\$ 4.291,16	\$ -	\$ -	\$ -
8	\$ 18.657,20	\$ 4.291,16	\$ 4.291,16	\$ -	\$ -	\$ -
9	\$ 18.657,20	\$ 4.291,16	\$ 4.291,16	\$ -	\$ -	\$ -
10	\$ 18.657,20	\$ 4.291,16	\$ 4.291,16	\$ -	\$ -	\$ -
11	\$ 18.657,20	\$ 4.291,16	\$ 4.291,16	\$ -	\$ -	\$ -
12	\$ 18.657,20	\$ 4.291,16	\$ 4.291,16	\$ -	\$ -	\$ -
13	\$ 18.657,20	\$ 4.291,16	\$ 4.291,16	\$ -	\$ -	\$ -
14	\$ 18.657,20	\$ 4.291,16	\$ 4.291,16	\$ -	\$ -	\$ -
15	\$ 18.657,20	\$ 4.291,16	\$ 4.291,16	\$ -	\$ -	\$ -
16	\$ 18.657,20	\$ 4.291,16	\$ 2.705,29	\$ 1.585,86	\$ 1.585,86	\$ 38.060,69
17	\$ 18.657,20	\$ 4.291,16	\$ 2.705,29	\$ 1.585,86	\$ 3.171,72	\$ 76.121,37
18	\$ 18.657,20	\$ 4.291,16	\$ 2.705,29	\$ 1.585,86	\$ 4.757,59	\$ 114.182,06
19	\$ 18.657,20	\$ 4.291,16	\$ 2.705,29	\$ 1.585,86	\$ 6.343,45	\$ 152.242,75
20	\$ 18.657,20	\$ 4.291,16	\$ 2.705,29	\$ 1.585,86	\$ 7.929,31	\$ 190.303,43

ANEXO F:

Estados Situación Patrimonial, Estado Resultado y Estado de Evolución

Patrimonio Neto Empresa XXX

ESTADO DE SITUACIÓN PATRIMONIAL al 31 de Octubre de 2013

	<u>\$ al 31 de Octubre</u> <u>de 2013</u>	<u>\$ al 31 de Octubre</u> <u>de 2012</u>
<u>ACTIVO</u>		
<u>ACTIVO CORRIENTE</u>		
Disponibilidades. Nota 1	\$ 612.171,09	\$ 128.329,24
Cuentas por Cobrar. Nota 1	\$ 23.738,03	\$ 568,03
Total del Activo Corriente	\$ 635.909,12	\$ 128.897,27
 <u>ACTIVO NO CORRIENTE</u>		
Bienes de Uso. Anexo 1	\$ 1.419.238,99	\$ 1.152.056,72
Total del Activo no Corriente	\$ 1.419.238,99	\$ 1.152.056,72
Total del Activo	\$ 2.055.148,11	\$ 1.280.953,99
 <u>PASIVO</u>		
<u>PASIVO CORRIENTE</u>		
Cuentas por Pagar. Nota 2	\$ 65.414,19	\$ 43.659,51
Total Pasivo Corriente	\$ 65.414,19	\$ 43.659,51
Total Pasivo	\$ 65.414,19	\$ 43.659,51
 <u>PATRIMONIO NETO</u>		
Según Estado de Evolución del Patrimonio Neto	\$ 1.989.783,92	\$ 1.237.294,48
Total Patrimonio Neto	\$ 1.989.783,92	\$ 1.237.294,48
Total Pasivo y Patrimonio Neto	\$ 2.055.198,11	\$ 1.280.953,99

ESTADO DE RECURSOS Y GASTOS
Correspondientes al ejercicio finalizado el 31 de Octubre de 2013

\$ al 31 de Octubre
de 2013

RESULTADOS POSITIVOS

INGRESOS

Ingresos Servicios	\$ 743.084,13
Subsidios Obtenidos.	\$ 920.957,55
Donaciones Obtenidas.	\$ 59.664,43
Ingresos Festivales.	\$ 177.855,76
Cuotas Sociales	\$ 46.531,00
Otros Ingresos	\$ 4.460,95
Ingreso Bono Contribución	\$ 15.060,00
Intereses Obtenidos	\$ 1.941,02
Utilidad Venta Bs. De Uso	\$ 100,00
Recupero de Gastos	\$ 800,09
Ingresos por Cursos y Seminarios	\$ 4.100,00
Ingresos por Alquileres de Salón	\$ 26.245,00
Participación de Rifas	\$ 7.302,00
Total Ingresos	\$ 2.008.101,93

RESULTADOS NEGATIVOS

EGRESOS

Amortización Bienes de Uso.	\$ 161.028,67
Egresos Servicios	\$ 57.540,50
Gastos Festivales	\$ 62.888,37
Gastos Generales	\$ 5.306,70
Gastos Administrativos	\$ 29.393,83
Combustibles y Lubricantes	\$ 29.897,97
Conservación y Reparación Bienes de Uso	\$ 173.738,90
Comisión Cobranzas	\$ 11.677,75
Gastos de inscripciones	\$ 1.050,00
Gastos en Cursos y Seminarios	\$ 27.221,65
Gastos de Luz, Gas, Agua y Teléfono	\$ 21.978,85
Gastos Bancarios	\$ 2.910,98
Gastos de Seguros	\$ 43.515,61
Impuesto s/los Debitos y Créditos Bancarios	\$ 18.094,45
Tasas MBB partida 45105	\$ 404,28
Sueldos y Jornales	\$ 474.409,17
Contribuciones Patronales	\$ 103.370,44
Ley de Riesgo de Trabajo	\$ 14.811,62
Conceptos no Remunerativos	\$ 2.957,74
Seguro de Vida Obligatorio	\$ 154,98
Ropa de Trabajo	\$ 1.060,00
Redondeo	\$ 38,89
Gastos Preocupacional	\$ 959,57
Impuesto Inmobiliario Partida 45105	\$ 199,80
Impuesto Inmobiliario Partida 78750	\$ 210,40
Impuesto Inmobiliario Partida 36662	\$ 210,40
Gastos de Alquiler de Salón	\$ 10.577,48
Intereses Cedidos	\$ 3,49
Total Egresos	\$ 1.255.612,49
Resultado del Ejercicio	\$ 752.489,44

ESTADO DE EVOLUCIÓN DEL PATRIMONIO NETO

Correspondientes al ejercicio finalizado el 31 de Octubre de 2013.

	<i>Capital</i>	<i>Resultados Acumulados</i>	<i>Resultados de Ejercicios Anteriores</i>	<i>Resultado del ejercicio</i>	<i>Total Patrimonio Neto</i>
	\$	\$	\$	\$	\$
<i>Saldos Al inicio</i>	\$ 82.651,33	\$ 832.189,07			\$ 914.840,40
<i>Modificaciones del Saldo.</i>					
<i>Saldos Al inicio Modificados</i>	\$ 82.651,33	\$ 832.189,07	\$ -	\$ 322.454,08	\$ 1.237.294,48
<i>Imputación de Result. Ejerc. Ant. a Resultados Acumulados</i>					
<i>Imputación de Resultado del Ejercicio a Resultados Acumulados</i>		\$ 322.454,08		\$ -322.454,08	
<i>Resultado del Ejercicio Actual</i>				\$ 752.489,44	
<i>Saldos al Cierre</i>	\$ 82.651,33	\$ 1.154.643,15	\$ -	\$ 752.489,44	\$ 1.989.783,92