

UNIVERSIDAD NACIONAL DE VILLA MARÍA

INSTITUTO ACADÉMICO PEDAGÓGICO DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE CONTADOR PÚBLICO

TRABAJO DE INTEGRACIÓN PROFESIONAL

**TEMA: EMPLEO REGISTRADO CONTRA EMPLEO NO
REGISTRADO**

AUTOR: NUCCIO BONO, MARILIN

TUTOR: CR. CABALLERO JAVIER

JUNIO DE 2018

ÍNDICE

Resumen	1
Introducción	2
Marco Teórico	3
I - Pautas Generales de la Relación de Trabajo	3
II - Consecuencias del Trabajo No Registrado	7
1 - Ley Nacional de Empleo N° 24.013	8
2 - Ley N° 25.323	12
3 - Multas de la Resolución General N° 1566/2003 de A.F.I.P.	14
4 - Ley de Procedimiento Fiscal N° 11.683	18
5 – Ley N° 27.430 - Régimen Penal Tributario	19
Aplicación Práctica	21
Síntesis	30
Conclusión	32
Bibliografía	33

RESUMEN

Una relación laboral puede encontrarse correctamente registrada, registrada en forma deficiente o no registrada.

Frente a estas tres situaciones laborales, se profundiza sobre las diferencias que existen entre ellas como así también las causales que llevan al empleador y/o trabajador a mantener una relación laboral informal.

Se describen las consecuencias tanto para el dependiente como para el empleador de mantener una relación laboral en forma irregular. Precisamente, se detallan en el caso del empleado la pérdida de los beneficios y derechos laborales que otorgan las leyes y; en el caso del empleador la aplicación de multas, pago de indemnizaciones, clausura del establecimiento e incluso penas de prisión.

Como oposición a lo anteriormente mencionado se ahonda en la conveniencia del trabajador y del empleador de tener una relación laboral registrada correctamente.

También se mencionan los derechos a los cuales puede acceder el empleado no registrado o registrado en forma deficiente para regularizar su situación manteniendo la relación laboral vigente y las indemnizaciones que le corresponden en el caso de ser despedidos y encontrarse no registrados.

Además, se desarrollan tres situaciones prácticas al respecto, en las que se consideran las diferentes alternativas que pueden darse a los fines de comparar el empleo registrado con el empleo no registrado y así poder llegar a la conclusión de que es conveniente para el empleador mantener a sus empleados correctamente registrados.

INTRODUCCIÓN

Tanto el trabajo registrado como el no registrado es analizado por diversos autores en todos sus aspectos y se encuentra regulado en la Ley 20.744, Ley 24.013, Ley 25.323, Ley 27.430, Ley 11.683 y Resolución General 1566/03 de A.F.I.P.

Se desarrolla este tema ya que el empleo no registrado es uno de los mayores flagelos de nuestra sociedad, por lo que pretendo profundizar sobre las consecuencias tanto para el trabajador como para el empleador de mantener una relación laboral en forma irregular, la conveniencia del trabajador y del empleador de estar registrado correctamente, los derechos a los cuales puede acceder el empleado no registrado para regularizar su situación y las indemnizaciones que le corresponden a los trabajadores en el caso de ser despedidos y encontrarse no registrados.

La realidad demuestra que gran cantidad de trabajadores se encuentran no registrados o registrados en forma deficiente (con fecha de ingreso posterior a la real o con remuneración inferior a la realmente percibida) por lo que es de gran importancia tener conocimiento sobre los medios técnicos que posee el trabajador para regularizar su situación y la relevancia que tiene para el mismo contar con un trabajo que se encuentre regularmente registrado para poder acceder a los diversos beneficios laborales que las leyes le otorgan.

También es de gran importancia para el empleador conocer cuáles son las posibles consecuencias de tener trabajadores en situación de clandestinidad, tales como multas, indemnizaciones, clausura del local y hasta privación de la libertad.

A modo de ejemplo, se plasman tres situaciones prácticas diferentes para comparar los costos de mantener una relación laboral registrada con los costos que acarrea el trabajo en “negro” y evidenciar la conveniencia de registrar correctamente al empleado.

MARCO TEÓRICO

TÍTULO I: PAUTAS GENERALES DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

En nuestro país, conviven la relación o contrato laboral registrado, el parcialmente registrado y el que se desenvuelve en un marco de total irregularidad.

Existen grandes diferencias entre uno y otro.

El artículo 21 de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744) establece que:

Habrà contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres.

Por otro lado, habrá relación de trabajo según lo indicado por el artículo 22 de la ley mencionada anteriormente “cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen”.

A su vez, la Ley 20.744 en su artículo 23 presume la existencia del contrato de trabajo si se están ejecutando las prestaciones a través de la relación laboral. Dicha presunción es *iuris tantum* por lo que admite prueba en contrario.

En el caso de la relación laboral correctamente registrada, el empleado goza de todos los beneficios laborales que le otorgan las leyes.

Al respecto, el artículo 7 de la Ley Nacional de Empleo (Ley 24.013) indica que:

Se entiende que la relación o contrato de trabajo ha sido registrado cuando el empleador hubiera inscripto al trabajador:

- a) en el libro especial del artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo o en la documentación laboral que haga sus veces, según lo previsto en los regímenes jurídicos particulares;
- b) en los registros mencionados en el artículo 18, inciso a).

El artículo 52 de la Ley 20.744 establece que:

Los empleadores deberán llevar un libro especial, registrado y rubricado, en las mismas condiciones que se exigen para los libros principales de comercio, en el que se consignará:

- a) Individualización íntegra y actualizada del empleador.
- b) Nombre del trabajador.
- c) Estado civil.
- d) Fecha de ingreso y egreso.
- e) Remuneraciones asignadas y percibidas.
- f) Individualización de personas que generen derecho a la percepción de asignaciones familiares.
- g) Demás datos que permitan una exacta evaluación de las obligaciones a su cargo.
- h) Los que establezca la reglamentación.

Se prohíbe:

1. Alterar los registros correspondientes a cada persona empleada.
2. Dejar blancos o espacios.
3. Hacer interlineaciones, raspaduras o enmiendas, las que deberán ser salvadas en el cuadro o espacio respectivo, con firma del trabajador a que se refiere el asiento y control de la autoridad administrativa.
4. Tachar anotaciones, suprimir fojas o alterar su foliatura o registro. Tratándose de registro de hojas móviles, su habilitación se hará por la autoridad administrativa, debiendo estar precedido cada conjunto de hojas, por una constancia extendida por dicha autoridad, de la que resulte su número y fecha de habilitación.

El artículo 18 de la Ley 24.013 en su inciso a) menciona “la inscripción del empleador y la afiliación del trabajador al Instituto Nacional de Previsión Social, a las cajas de subsidios familiares y a la obra social correspondiente”.

Los beneficios del empleo registrado son:

- Jornada de trabajo limitada.
- Estabilidad laboral relativa del trabajador, es decir, actúa como barrera (indemnizaciones) ante un posible despido arbitrario.
- Obra social para el titular y su familia.

- Aportes jubilatorios.
- Cobertura de una A.R.T. (Aseguradora de Riesgos del Trabajo) ante accidentes laborales, asesoramiento en seguridad e higiene, etc.
- Sueldo Anual Complementario (aguinaldo)
- Licencias (vacaciones pagas, maternidad, enfermedad).
- Seguro de desempleo y de vida obligatorio.
- Ayudas económicas al trabajador (Por ejemplo: asignación familiar, por adopción o ayuda escolar) que son abonadas por el Estado a través de la ANSES.
- Recibo de sueldo que le permite acceder a todo tipo de créditos y beneficios financieros.
- Beneficios gremiales (Por ejemplo: turismo, actividades recreativas, etc.).
- Beneficios del Convenio Colectivo de Trabajo (viáticos, refrigerios, escalafón, antigüedad, ropa de trabajo, entre otros).
- Acceso a una pensión para la familia en caso de fallecimiento del trabajador.

A.F.I.P. cuenta en su página web con los servicios llamados “Aportes en línea” y “Trabajo en blanco” que permiten al trabajador consultar los siguientes datos:

- Si el empleador lo incluyó en las declaraciones juradas mensuales, determinativas y nominativas, de sus obligaciones con destino a los distintos subsistemas de la seguridad social.
- Si la remuneración y los aportes declarados por el empleador, en la declaración jurada, coinciden con los importes consignados en tu recibo de sueldo.
- Si los aportes con destino a los distintos subsistemas de la seguridad social fueron ingresados, total o parcialmente, por el empleador.
- Si el empleador abonó, total o parcialmente, las contribuciones patronales a su cargo.
- La denominación de la:
 - ✓ Obra social a la que fueron transferidos sus aportes.
 - ✓ Los aportes transferidos al S.I.P.A.
 - ✓ Aseguradora de Riesgos del Trabajo (A.R.T.) elegida por el empleador.

El ingreso al servicio se puede realizar por:

- La banca electrónica de la entidad bancaria con la que opera habitualmente o, en su caso, del banco donde se encuentre habilitada la cuenta en la que el empleador le deposita su remuneración. Para ello, el trabajador deberá contar con la clave de acceso al "Home banking" del respectivo banco.
- El sitio web de A.F.I.P., mediante la utilización de la "Clave Fiscal". El trabajador encontrará información detallada de los nombres de los empleadores para los que trabajó y la posibilidad de imprimir la "Constancia de Alta" con datos de la forma de contratación, remuneración pactada, puesto de trabajo, etc., para favorecer su control.
- La consulta básica sin "Clave Fiscal", por medio de la cual sólo se obtendrá como respuesta si el trabajador se halla registrado o no por su empleador, sin información de la razón social o nombre del mismo, ni la posibilidad de imprimir la constancia de alta para proteger la confidencialidad de los datos.

Si el contrato se encuentra parcialmente registrado, el trabajador también goza de esos beneficios, pero en una forma más limitada que la que le corresponde y sus derechos como trabajador se ven reducidos (Por ejemplo, el plazo de otorgamiento de las vacaciones, el monto de indemnizaciones, entre otros). Dicha situación generalmente ocurre cuando la fecha de ingreso registrada es posterior a la real o la remuneración declarada es inferior a la efectivamente percibida.

Por último, en el caso del contrato laboral totalmente no registrado, el trabajador no goza de ninguno de los beneficios mencionados por su condición de dependiente.

De Diego (2008), al respecto, señala que:

Se denomina empleo no registrado a la situación de hecho que se da cuando un empleador contrata a trabajadores sin inscribirlos en los registros especiales, ni en los libros de ley, y sin otorgarle los recibos especiales, con el objeto de eludir responsabilidades laborales, fiscales, previsionales y de la seguridad social. (Pág. 738)

Establecidas claramente las diferencias, es importante indagar sobre las distintas causales que llevan a una o a ambas partes a optar en algunas situaciones por el

trabajo no registrado. Dicha opción parece, a simple vista, resultar beneficiosa pero finalmente termina actuando en detrimento de quien las promueve.

En la mayoría de los casos, el empleador con el fin de abaratar costos avasalla los derechos del trabajador con la no inscripción o con la inscripción irregular del contrato de trabajo. Es decir, lo que influye en esta decisión es el bajo costo que representa para un empleador el hecho de tener al trabajador no registrado frente a lo que significa si tuvieran que pagar por su registración; por lo que prefieren tenerlos como no registrados por una cuestión de obtener mayor beneficio económico.

También puede darse que el mismo dependiente sea quien solicita la no inscripción o la inscripción irregular en aras de percibir efectivamente una remuneración superior (sin sujeción a aportes) o, en su caso, la misma remuneración, pero sin perder los distintos beneficios que otorga el Estado frente a la situación de desempleo. Por otro lado, puede existir una verdadera necesidad por parte del trabajador para sobrevivir y por esta razón es que se somete a esta situación de irregularidad. Tal es el caso del empleado joven que lo primero que quiere es trabajar y no piensa en ese momento en sus aportes para la jubilación y en otros beneficios de encontrarse registrado.

TÍTULO II: CONSECUENCIAS DEL TRABAJO NO REGISTRADO

El empleador que no inscribe a un trabajador como dependiente o lo inscribe de manera defectuosa, se ve expuesto a la posibilidad de un posterior reclamo por indebida registración y este reclamo vendrá conjuntamente con las multas comprendidas en la Resolución General N° 1566 de A.F.I.P. por la falta de denuncia de trabajadores, por la mora en el pago de aportes y contribuciones y por la ocupación de empleados en relación de dependencia sin la debida registración y declaración. Además, puede sufrir la clausura del establecimiento e incluso pena de prisión.

El trabajador también se ve perjudicado al ser privado de los beneficios previstos en las leyes laborales mencionados en el Título I del presente trabajo.

Capítulo 1: Ley Nacional de Empleo N° 24.013

La Ley 24.013 establece un régimen orgánico e integral para combatir el empleo no registrado, registrado parcialmente o en forma deficiente.

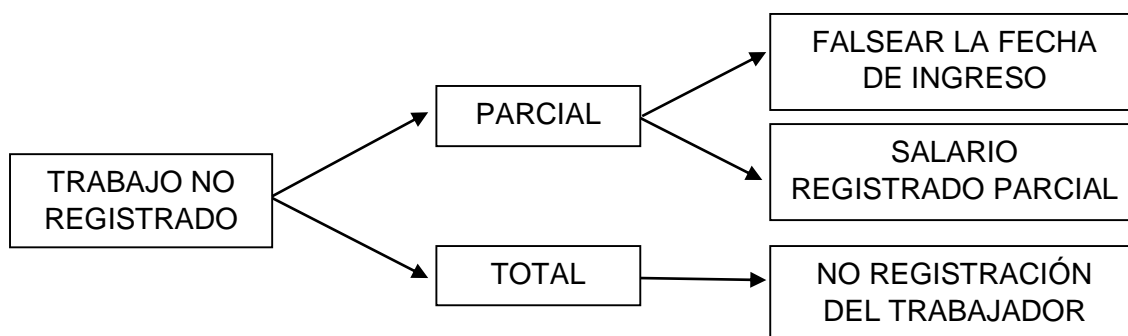
“Esta situación de incumplimiento de las normas laborales y de evasión de los recursos de la seguridad social se pretende superar mediante el llamado blanqueo laboral, es decir, la regularización del empleo clandestino” (Rubio, 2000, pág. 255).

El objeto de dicha ley es:

- Buscar la regularización de los trabajadores no registrados a través de los controles de policía laboral y previsional.
- Suministrar medios técnicos a los empleados no registrados para que accedan a mecanismos defensivos y ofensivos contra la no registración.
- Crear mecanismos (moratorias, quitas, esperas, entre otros) que incentiven o faciliten la registración de los trabajadores no registrados.
- Favorecer la creación de otros mecanismos de control que logren los objetivos mencionados.

Sanciones

La normativa contempla tres infracciones en el registro del empleo y las correspondientes indemnizaciones a pagar al trabajador.



En el caso de empleo no registrado el sistema prevé recargos a favor del trabajador del 25% sobre los salarios no registrados durante la relación laboral.

Esta sanción se encuentra contenida en el artículo 8 de la Ley 24.013:

El empleador que no registre una relación laboral abonará al trabajador afectado una indemnización equivalente a una cuarta parte de las remuneraciones devengadas desde el comienzo de la vinculación, computadas a valores reajustados de acuerdo a la normativa vigente.

En ningún caso esta indemnización podrá ser inferior a tres veces el importe mensual del salario que resulte de la aplicación del artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Si se trata de una relación laboral registrada con una fecha de ingreso posterior a la real, dicha ley, en su artículo 9, prevé lo siguiente:

El empleador que consignare en la documentación laboral una fecha de ingreso posterior a la real, abonará al trabajador afectado una indemnización equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas desde la fecha de ingreso hasta la fecha falsamente consignada, computadas a valores reajustados de acuerdo a la normativa vigente.

En cambio, si la relación laboral es registrada deficientemente porque se declara una remuneración inferior a la que realmente percibe el trabajador se aplica el artículo 10 de la Ley 24.013:

El empleador que consignare en la documentación laboral una remuneración menor que la percibida por el trabajador, abonará a éste una indemnización equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas y no registradas, debidamente reajustadas desde la fecha en que comenzó a consignarse indebidamente el monto de la remuneración.

Infracción	Sanción
Empleador no registra la relación laboral (Art. 8 – Ley 24.013)	Indemnización equivalente a una cuarta parte de las remuneraciones devengadas desde el comienzo de la vinculación; la que no podrá ser inferior a tres veces el importe mensual del salario que resulte de la aplicación del artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo
Empleador registra en la documentación laboral una fecha de	Indemnización equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas desde la

ingreso posterior a la real (Art. 9 – Ley 24.013)	fecha de ingreso hasta la fecha falsamente consignada
Empleador consigna en la documentación laboral una remuneración inferior a la realmente percibida por el trabajador (Art. 10 – Ley 24.013)	Indemnización equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas y no registradas desde la fecha en que comenzó a consignarse indebidamente el monto de la remuneración

El empleado no tiene derecho a las indemnizaciones citadas en forma automática, sino que para su procedencia se requiere que

el trabajador o la asociación sindical que lo represente cumplimente en forma fehaciente las siguientes acciones:

- a) intime al empleador a fin de que proceda a la inscripción, establezca la fecha real de ingreso o el verdadero monto de las remuneraciones, y
- b) proceda de inmediato y, en todo caso, no después de las 24 horas hábiles siguientes, a remitir a la Administración Federal de Ingresos Públicos copia del requerimiento previsto en el inciso anterior. (Artículo 11, Ley 24.013)

Dicha intimación debe realizarse durante la vigencia de la relación laboral. “En consecuencia, el trabajador puede efectuar la intimación, obtener el pago de las indemnizaciones y mantener vigente el vínculo laboral” (Rubio, 2000, pág. 257).

A continuación, el artículo 11 agrega que

Con la intimación el trabajador deberá indicar la real fecha de ingreso y las circunstancias verídicas que permitan calificar a la inscripción como defectuosa. Si el empleador contestare y diere total cumplimiento a la intimación dentro del plazo de los treinta días, quedará eximido del pago de las indemnizaciones antes indicadas.

Es decir, si el empleador no registra correctamente la relación pese a la intimación, se generará la consecuencia indemnizatoria, pero el objeto primario de la referida intimación es lograr que el empleador registre la relación laboral de acuerdo con las exigencias legales.

Por ello, las indemnizaciones previstas por la Ley Nacional de Empleo se generan ante la persistencia de la conducta ilegal del empleador que no cumple la intimación cursada fundadamente por el trabajador.

En cambio,

En el caso que el empleador diera total cumplimiento a la intimación dentro del plazo de los 30 días corridos, quedará eximido del pago de las indemnizaciones que según el caso correspondieran. (...) Esa eximición comprende exclusivamente esas indemnizaciones, por lo que no quedarán anuladas otras obligaciones laborales con el trabajador ni el pago de los aportes y contribuciones a la seguridad social que correspondieren. (Rubio, 2000, pág. 257)

La Ley 24.013 admite la posibilidad de que el trabajador reclame las indemnizaciones previstas por los artículos 8, 9 y 10, sin necesidad de extinguir la relación laboral.

La denuncia del contrato antes de vencido el término de 30 días, invocando como única razón el silencio del principal, resulta injustificada. Sin embargo, el empleador debe necesariamente responder porque, una vez vencido dicho término, su silencio importaría el reconocimiento de tal situación y justificaría la decisión del trabajador de denunciar el contrato de trabajo al demostrar su clara intención de no regularizar la relación laboral (Sala III, 29/10/93, "Loto, Raúl, c. Servitax S.A., s. despido"). Ante dicha hipótesis de que el empleador no regularice la situación laboral dentro del plazo establecido por ley y no haga efectivas las indemnizaciones que le correspondieran al empleado, éste tendrá el derecho de accionar judicialmente para obtener su pago. En sede judicial, se resolverá si corresponde o no la regularización reclamada y si se tiene derecho a percibir esas indemnizaciones.

Además, la ley prevé un agravamiento de la indemnización por despido si

el empleador despidiere sin causa justificada al trabajador dentro de los dos (2) años desde que se le hubiese cursado de modo justificado la intimación prevista en el artículo 11, el trabajador despedido tendrá derecho a percibir el doble de las indemnizaciones que le hubieran correspondido como consecuencia del despido. Si el empleador otorgare efectivamente el preaviso, su plazo también se duplicará. (Artículo 15, Ley 24013)

La duplicación indemnizatoria también procede en el caso del despido indirecto del trabajador (denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa), salvo que la causa invocada no tuviera vinculación con la irregularidad de su registración y el

empleador demostrare que su conducta no tuvo por objeto inducir al trabajador a colocarse en situación de despido.

Las indemnizaciones duplicadas son las indemnizaciones por antigüedad y sustitutiva del preaviso.

La indemnización del artículo 15 puede acumularse a las demás previstas en la Ley 24.013, pero la establecida en el artículo 8 (consistente en la clandestinidad del trabajador) no puede acumularse a las de los artículos 9 (inscripción tardía) y 10 (pago parcial “en negro”) de dicha ley.

Por otro lado, no hay inconvenientes en acumular las indemnizaciones de los artículos 9 y 10.

La intención del legislador fue abarcar todas las situaciones posibles dentro de una relación laboral con el objetivo de erradicar el trabajo no registrado.

Rubio (2000) señala que:

El artículo 17 ha dispuesto que todo pago por los conceptos indicados en los artículos 8, 9 y 10 que no se realizare ante la autoridad administrativa o judicial, será nulo y sin ningún valor, por lo cual queda completamente descartado el pago privado de esos resarcimientos.

Dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha que quede firme la resolución judicial o la resolución homologatoria del acuerdo conciliatorio o transaccional que reconocen el derecho a percibir esas indemnizaciones, la respectiva autoridad judicial o administrativa deberá poner en conocimiento de esas circunstancias al Sistema Único de Registro Laboral, constituyendo falta grave del funcionario actuante, si así no se cursare. (Pág.258)

Capítulo 2: Ley N° 25.323

La Ley 25.323 prevé dos situaciones:

- Duplicación de la indemnización por despido por empleo no registrado o deficientemente registrado (fecha de ingreso registrada posterior a la real o salario registrado inferior a la retribución real del trabajador).

El artículo 1 de dicha ley establece:

Las indemnizaciones previstas por las leyes 20.744, artículo 245 y 25.013, artículo 7°, o las que en el futuro las reemplacen, serán incrementadas al doble cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no esté registrada o lo esté de modo deficiente. (...)

El agravamiento indemnizatorio establecido en el presente artículo, no será acumulable a las indemnizaciones previstas por los artículos 8°, 9°, 10 y 15 de la Ley 24.013.

- Recargo del 50% de las indemnizaciones por falta de pago en término previa intimación fehaciente.

El artículo 2 de la Ley 25.323 prevé:

Cuando el empleador, fehacientemente intimado por el trabajador, no le abonare las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245 de la Ley 20.744 y los artículos 6° y 7° de la Ley 25.013, o las que en el futuro las reemplacen, y, consecuentemente, lo obligare a iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibir las, éstas serán incrementadas en un 50%.

Si hubieran existido causas que justificaren la conducta del empleador, los jueces, mediante resolución fundada, podrán reducir prudencialmente el incremento indemnizatorio dispuesto por el presente artículo hasta la eximición de su pago.

Diferencias con la Ley 24.013

La Ley Nacional de Empleo fija indemnizaciones a favor del trabajador mucho más beneficiosas, pero con una serie de requisitos previos que deben cumplirse para que las aludidas indemnizaciones tengan plena operatividad. Además, requiere que la intimación sea realizada estando vigente la relación laboral.

En cambio, la Ley 25.323 fija la indemnización en el doble de la correspondiente al despido ordinario, sin otro requisito que el de haber sido despedido.

Ambas leyes resultan aplicables, pero no acumulables ya que el artículo 1 de la Ley 25.013 viene a llenar el vacío legal que se producía cuando, aun existiendo trabajo "en negro" o "en gris", si el vínculo laboral se extinguía, el trabajador se veía privado de cobrar las multas de la Ley Nacional de Empleo, y el empleador, eximido de pagarlas.

Capítulo 3: Multas de la Resolución General N° 1566/2003 de A.F.I.P.

Las multas correspondientes al empleador por tener un trabajador no registrado son las siguientes:

- Por la falta de denuncia de trabajadores y/o incumplimiento de la retención de aportes sobre el total que corresponda, el artículo 5 de la Resolución General N° 1566 establece una multa equivalente a una vez el monto de los aportes y contribuciones que haya correspondido liquidar respecto de los trabajadores involucrados. La multa se duplicará cuando el trabajador involucrado no haya sido denunciado en ninguna de las declaraciones juradas determinativas de aportes y contribuciones, correspondientes al período comprendido entre el inicio de la relación laboral y la fecha de constatación de la infracción.

Cuando los aportes y contribuciones se hubieren determinado sobre base presunta, con arreglo a lo previsto en el Título II de la Ley N° 26.063 y sus modificaciones, la multa será equivalente a cuatro veces el monto de los mismos.

El artículo 6 de dicha resolución, indica que:

La multa indicada en el primer párrafo o, en su caso, el segundo párrafo del Artículo 5º, siempre que el contribuyente y/o responsable regularice su situación, se reducirá conforme para cada caso se indica a continuación:

- a. Con anterioridad al inicio de una inspección por parte de esta Administración Federal: al equivalente a la multa prevista en el Capítulo D de este Título I, de acuerdo con el lapso de mora incurrido y con la reducción que pueda corresponder, según el momento en que ingrese los aportes y contribuciones respectivos.
- b. Dentro del plazo indicado en el requerimiento que le efectúe esta Administración Federal, pero antes del labrado del acta de inspección o intimación de la deuda: al equivalente a la multa prevista en el Capítulo D de este Título I, de acuerdo con el lapso de mora incurrido, sin la reducción allí prevista. Si en el mismo plazo se ingresan los aportes y contribuciones respectivos, el monto de la multa se reducirá a la mitad de su valor.
- c. Dentro de los QUINCE (15) días de notificada el acta de inspección o de intimación de la deuda: al TREINTA Y CINCO POR CIENTO (35%) del monto de los aportes y contribuciones liquidados en tales instrumentos, respecto de los trabajadores involucrados.

Lo dispuesto precedentemente no será de aplicación a la multa estipulada en el último párrafo del artículo anterior, la que se reducirá al equivalente a una vez el monto de los aportes y contribuciones que haya correspondido liquidar respecto de los trabajadores involucrados, siempre que el contribuyente y/o responsable regularice su situación, presentando la o las declaraciones juradas determinativas, originales o rectificativas, identificando debidamente a los trabajadores ocupados y consignando la remuneración efectivamente abonada, de conformidad con la pretensión fiscal, dentro de los QUINCE (15) días de notificada el acta inspección o de intimación de la deuda.

A su vez, el artículo 7 de la Resolución General N°1566, establece que:

Cuando el contribuyente y/ o responsable haya impugnado el acta de inspección o de intimación de la deuda, la multa a que se refiere el primer párrafo o, en su caso, el segundo párrafo del Artículo 5° se reducirá si dicho sujeto:

a. Desiste de la impugnación y regulariza su situación con anterioridad al dictado de la primera resolución: al CINCUENTA POR CIENTO (50%) del monto de los aportes y contribuciones liquidados en el acta de inspección o de intimación de deuda, respecto de los trabajadores involucrados.

b. Consiente en forma expresa la primera resolución, dentro del plazo de DIEZ (10) días contados a partir de la notificación de dicha resolución, y regulariza la situación: al SETENTA POR CIENTO (70%) del monto de los aportes y contribuciones liquidados que hayan sido confirmados en la citada resolución, respecto de los trabajadores involucrados.

• Por la mora en el pago de aportes y contribuciones, el artículo 8 de la mencionada resolución señala una multa de hasta el 30 % del total adeudado por el concepto indicado, la cual se graduará de la siguiente manera:

a) Mora de hasta DIEZ (10) días posteriores al plazo de vencimiento general: DIEZ CENTESIMOS POR CIENTO (0,10%) del total omitido, por cada día de mora.

b) Mora de entre ONCE (11) y TREINTA (30) días posteriores al plazo de vencimiento general: CINCO POR CIENTO (5%) del total omitido.

c) Mora de entre TREINTA Y UNO (31) y SESENTA (60) días posteriores al plazo de vencimiento general: DIEZ POR CIENTO (10%) del total omitido.

- d) Mora de entre SESENTA Y UNO (61) y NOVENTA (90) días posteriores al plazo de vencimiento general: VEINTE POR CIENTO (20%) del total omitido.
- e) Mora de más de NOVENTA (90) días posteriores al plazo de vencimiento general: TREINTA POR CIENTO (30%) del total omitido.

El artículo 9 de dicha normativa establece una reducción de sanciones cuando:

a) El ingreso se produzca con posterioridad al plazo de vencimiento general, pero:

1. Antes de que esta Administración Federal notifique al deudor la intimación de pago de los aportes y contribuciones adeudados: a un quinto de su valor.
2. Dentro del plazo fijado en la intimación que efectúe esta Administración Federal: a un tercio de su valor.

b) El contribuyente y/o responsable que haya impugnado el acta de inspección o de intimación de la deuda, según corresponda, si:

1. Desiste del recurso y regulariza la situación con anterioridad al dictado de la primera resolución (7.1.): a la mitad de su valor.
2. Consiente en forma expresa la primera resolución (7.1.), dentro del plazo de DIEZ (10) días contados a partir de la notificación de dicha resolución, y regulariza la situación: al SETENTA POR CIENTO (70%) de su valor.

• Por ocupación de trabajadores en relación de dependencia sin la debida registración y declaración, el artículo 19 de la Resolución General N° 1566 establece una serie de multas según la situación dada:

a) Incumplimiento de la obligación de registrar debidamente el alta y/o baja respecto de cada trabajador detectado en infracción, con los requisitos, plazos y condiciones que establece esta Administración Federal: multa equivalente a DIEZ (10) veces el monto de la base imponible mínima prevista en el Artículo 9° de la Ley N° 24.241 y sus modificaciones, texto sustituido por el Artículo 1° de la Ley N° 26.222, vigente a la fecha de comisión de la infracción.

b) Falta de registración o ausencia de los registros requeridos por el Artículo 52 de la Ley N° 20.744 y sus modificaciones respecto de cada trabajador detectado en infracción: multa equivalente a CINCO (5) veces el monto de la base imponible mínima prevista en el Artículo 9° de la Ley N° 24.241 y sus modificaciones, texto sustituido por el Artículo 1° de la Ley N° 26.222, vigente a la fecha de comisión de la infracción.

c) Declaración formalmente errónea de los datos identificatorios respecto de cada trabajador detectado en infracción en la declaración jurada determinativa presentada (5.1.), no subsanada dentro del plazo fijado, al efecto, por esta Administración Federal: multa equivalente a TRES (3) veces el monto de la base imponible mínima prevista en el Artículo 9º de la Ley N° 24.241 y sus modificaciones, texto sustituido por el Artículo 1º de la Ley N° 26.222, vigente a la fecha de comisión de la infracción.

El artículo a continuación establece el incremento de dichas sanciones:

a) Duplicarán cuando se trate de empleadores que tengan más de DIEZ (10) trabajadores o cuando las infracciones cometidas involucren a más del CINCUENTA POR CIENTO (50%) de los trabajadores ocupados a la fecha de su constatación.

b) Cuadruplicarán cuando las situaciones indicadas en el inciso a) anterior se produzcan en forma conjunta.

El incremento de las sanciones se aplicará sin perjuicio de lo indicado en el Artículo 22.

Por otro lado, el artículo 21 de dicha resolución señala que si el empleador regulariza la infracción establecida en el artículo 19 antes de la audiencia prevista en el Artículo 41 de la Ley N° 11.683, la multa respectiva (aun cuando concurrieran las causales de incremento previstas en el artículo 20) se reducirá al mínimo legal de \$300.

A su vez, el artículo 22 de la RG prevé la aplicación de la sanción accesoria de clausura:

Se sancionará con clausura de TRES (3) a CINCO (5) días corridos, a los empleadores que cometan cualquiera de las infracciones previstas en los incisos a) y b) del Artículo 19, cuando concurren las siguientes situaciones:

a) Dichas infracciones involucren a DOS (2) o más trabajadores y alguno de ellos no haya sido incluido en alguna de las declaraciones juradas determinativas que hubiere correspondido presentar en el transcurso de la relación laboral y la omisión no se haya subsanado con anterioridad a la fecha de la audiencia aludida en el artículo anterior.

b) El empleador haya sido sancionado por cualquier tipo de infracción —formal o material— cometida con relación a las obligaciones impositivas, aduaneras

y de la seguridad social, dentro de los CINCO (5) años anteriores a la fecha del acta respectiva.

La sanción prevista en este artículo se acumulará a la multa que corresponda aplicarse, de conformidad con lo establecido por los Artículos 19 y 20, sin perjuicio de las demás sanciones que resulten procedentes en virtud de otros incumplimientos.

Capítulo 4: Ley de Procedimiento Fiscal N° 11.683

La Ley 11.683 establece sanciones como la clausura del establecimiento y la aplicación de multa ante las situaciones de irregularidad laboral que a continuación se detallan.

En el artículo 40 de la Ley 11.683, se ha tipificado que

Serán sancionados con clausura de dos (2) a seis (6) días del establecimiento, local, oficina, recinto comercial, industrial, agropecuario o de prestación de servicios, o puesto móvil de venta, siempre que el valor de los bienes o servicios de que se trate exceda de diez pesos (\$ 10), quienes:

(...)

g) En el caso de un establecimiento de al menos diez (10) empleados, tengan cincuenta por ciento (50%) o más del personal relevado sin registrar, aun cuando estuvieran dados de alta como empleadores.

Sin perjuicio de las demás sanciones que pudieran corresponder, se aplicará una multa de tres mil (\$ 3.000) a cien mil pesos (\$ 100.000) a quienes ocuparen trabajadores en relación de dependencia y no los registraren y declararen con las formalidades exigidas por las leyes respectivas. En ese caso resultará aplicable el procedimiento recursivo previsto para supuestos de clausura en el artículo 77 de esta ley.

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

Sin perjuicio de las sanciones de multa y clausura, y cuando sea pertinente, también se podrá aplicar la suspensión en el uso de matrícula, licencia o inscripción registral que las disposiciones exigen para el ejercicio de

determinadas actividades, cuando su otorgamiento sea competencia del Poder Ejecutivo Nacional.

En el artículo 43 de la Ley 11.683, se dispone que

Durante el período de clausura cesará totalmente la actividad en los establecimientos, salvo la que fuese habitual para la conservación o custodia de los bienes o para la continuidad de los procesos de producción que no pudieren interrumpirse por causas relativas a su naturaleza. No podrá suspenderse el pago de salarios u obligaciones previsionales, sin perjuicio del derecho del principal a disponer de su personal en la forma que autoricen las normas aplicables a la relación de trabajo.

El artículo 44 de la Ley 11.683 prevé que

Quien quebrantare una clausura o violare los sellos, precintos o instrumentos que hubieran sido utilizados para hacerla efectiva, será sancionado con arresto de diez (10) a treinta (30) días y con una nueva clausura por el doble de tiempo de aquélla.

Son competentes para la aplicación de tales sanciones los jueces en lo penal económico de la Capital Federal o los jueces federales en el resto de la República.

La Administración Federal de Ingresos Públicos, con conocimiento del juez que se hallare de turno, procederá a instruir el correspondiente sumario de prevención, el cual, una vez concluido, será elevado de inmediato a dicho juez. La Administración Federal de Ingresos Públicos prestará a los magistrados la mayor colaboración durante la secuela del juicio.

Capítulo 5: Ley N° 27.430 - Régimen Penal Tributario

La Ley 27.430 (la cual derogó a la Ley 24.769) indica las sanciones penales frente a delitos relativos a los recursos de la Seguridad Social, distinguiendo:

- Evasión simple (Artículo 5, Ley 27.430)

Será reprimido con prisión de dos (2) a seis (6) años el obligado que, mediante declaraciones engañosas, ocultaciones maliciosas, o cualquier otro ardid o engaño, sea por acción o por omisión, evadiere parcial o totalmente al fisco

nacional, provincial o de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, el pago de aportes o contribuciones, o ambos conjuntamente, correspondientes al sistema de la seguridad social, siempre que el monto evadido excediere la suma de doscientos mil pesos (\$ 200.000) por cada mes.

- Evasión agravada (Artículo 6, Ley 27.430)

La prisión a aplicar se elevará de tres (3) años y seis (6) meses a nueve (9) años cuando en el caso del artículo 5°, por cada mes, se comprobare cualquiera de los siguientes supuestos:

- a) El monto evadido superare la suma de un millón de pesos (\$ 1.000.000);
- b) Hubieren intervenido persona o personas humanas o jurídicas o entidades interpuestas, o se hubieren utilizado estructuras, negocios, patrimonios de afectación y/o instrumentos fiduciarios, para ocultar la identidad o dificultar la identificación del verdadero sujeto obligado y el monto evadido superare la suma de cuatrocientos mil pesos (\$ 400.000);
- c) Se utilizaren fraudulentamente exenciones, desgravaciones, diferimientos, liberaciones, reducciones o cualquier otro tipo de beneficios fiscales, y el monto evadido por tal concepto superare la suma de cuatrocientos mil pesos (\$ 400.000).

- Apropiación indebida de recursos de la seguridad social (Artículo 7, Ley 27.430)

Será reprimido con prisión de dos (2) a seis (6) años el empleador que no depositare total o parcialmente dentro de los treinta (30) días corridos de vencido el plazo de ingreso, el importe de los aportes retenidos a sus dependientes con destino al sistema de la seguridad social, siempre que el monto no ingresado superase la suma de cien mil pesos (\$ 100.000), por cada mes.

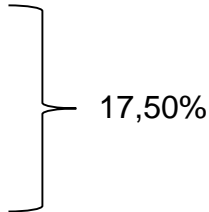
APLICACIÓN PRÁCTICA

A continuación, se desarrollan tres casos prácticos diferentes en los cuales se mostrará el costo de mantener a un trabajador registrado correctamente (Caso 1) comparado con otras dos situaciones distintas de no registración del mismo -el costo que se incurriría si la empresa recibiera una inspección de A.F.I.P. y encontrare un empleado no registrado (Caso 2) y el costo que se incurriría si se despide a un trabajador no registrado que previamente intimó al empleador para que regularice su situación (Caso 3).

CASO 1:

Una empresa, responsable inscripta en I.V.A., posee un trabajador en relación de dependencia correctamente registrado, con fecha de ingreso 01/02/2018 y con jornada completa de lunes a viernes de 8 a 12 hs. y de 16 a 20 hs. y los sábados de 8 a 12 hs. La remuneración mensual es de \$22000.

Contribuciones Patronales:

- Jubilación: 10,47%
 - INSSJyP: 1,54%
 - Sistema de Asignaciones Familiares: 4,57%
 - Fondo Nacional de Empleo: 0,92%
 - ANSSAL: 0,90%
 - Obra Social: 5,10%
 - Seguro Colectivo de Vida Obligatorio: \$11,28 por empleado
 - A.R.T.: \$0,60 por empleado
- 

Alícuota Variable 21,7333% (Supuesto)

Remuneración mensual = \$22.000

Mínimo No Imponible mensual= \$2.400

➤ Contribuciones Patronales mensuales = $(22.000 - 2.400) \times 17,5\% + 22.000 \times 0,90\% + 22.000 \times 5,10\% + 11,28 + 0,60 + 22.000 \times 21,7333\% = \$9.543,21$

➤ Costo laboral mensual = Remuneración + Contribuciones – Crédito Fiscal I.V.A.
Costo laboral mensual = 22.000 + 9.543,21 – (22.000 – 2400) x 2,95% = \$30.965,01

➤ Costo mensual de mantener al trabajador registrado correctamente = Contribuciones Patronales - Crédito Fiscal I.V.A.

Costo mensual de mantener al trabajador registrado correctamente = 9.543,21 – (22.000 – 2.400) x 2,95% = \$8.965,01

➤ Costo de mantener al trabajador registrado correctamente durante 5 meses:
 $8.965,01 \times 5 + (22.000 / 2 / 6 \times 5 - 2.400 / 2 / 6 \times 5) \times 17,50\% + 22.000 / 2 / 6 \times 5 \times 27,7333\% + 11,28 + 0,60 - (22.000 / 2 / 6 \times 5 - 2.400 / 2 / 6 \times 5) \times 2,95\% = 44.825,05 + 1.429,17 + 2.542,22 + 11,28 + 0,60 - 240,92 = \$48.567,40$

Supuesto: Se resuelve teniendo en cuenta las remuneraciones devengadas desde 01/02/2018 al 30/06/2018 a los fines de realizar la comparación con los costos arrojados en los Casos 2 y 3.

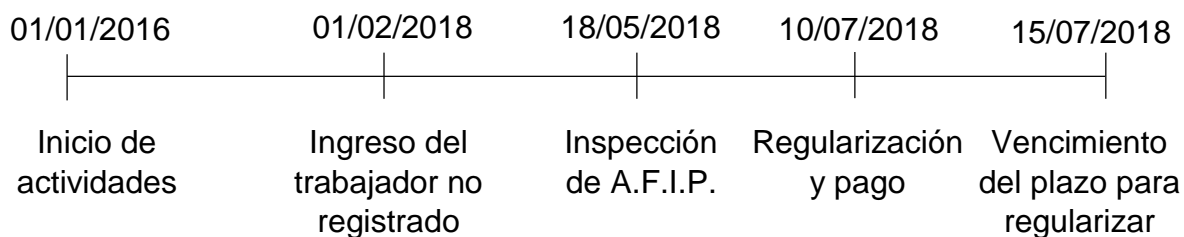
Aclaración: A dichos costos se le suman los cargos sindicales que pueden existir en función del Convenio Colectivo de Trabajo aplicable.

CASO 2

Una empresa inició actividades el 01/01/2016 y recibe una inspección de A.F.I.P. el 18/05/2018, en la cual detectan un empleado no registrado con fecha de ingreso 01/02/2018 y con jornada completa de lunes a viernes de 8 a 12 hs. y de 16 a 20 hs. y los sábados de 8 a 12 hs. La remuneración mensual es de \$22000.

A.F.I.P. intima al contribuyente a que regularice la situación detectada con plazo hasta el 15/07/2018. El empleador procede a realizar las registraciones y rectificativas correspondientes, abonando la totalidad de lo adeudado con fecha 10/07/2018.

Vencimiento de plazo general para la presentación de Declaración Jurada: 10 de cada mes.



Deuda y Multas correspondientes al empleador

- *Aportes:*

Jubilación: 11,00%	}	14,45%
INSSJyP: 3,00%		
ANSSAL: 0,45%		

- *Contribuciones:*

Jubilación: 10,47%	}	17,50%
INSSJyP: 1,54%		
Fondo Nacional de Empleo: 0,92%		
Fondo Nacional de Asignaciones Familiares: 4,57%		
ANSSAL: 0,90%		

➤ Deuda en aportes y contribuciones

Febrero: $22.000 \times 14,45\% + (22.000 - 2.400) \times 17,50\% + 22.000 \times 0,90\% = 6.807$

Marzo: $22.000 \times 14,45\% + (22.000 - 2.400) \times 17,50\% + 22.000 \times 0,90\% = 6.807$

Abril: $22.000 \times 14,45\% + (22.000 - 2.400) \times 17,50\% + 22.000 \times 0,90\% = 6.807$

Mayo: $22.000 \times 14,45\% + (22.000 - 2.400) \times 17,50\% + 22.000 \times 0,90\% = 6.807$

Junio: $22.000 \times 14,45\% + (22.000 - 2.400) \times 17,50\% + 22.000 \times 0,90\% = 6.807$

S.A.C.: $(22000 / 2 / 6 \times 5) \times 14,45\% + (22000 / 2 / 6 \times 5 - 2400 / 2 / 6 \times 5) \times 17,50\%$
 $+ (22000 / 2 / 6 \times 5) \times 0,90\% = 2.836,25$

TOTAL: \$36.871,25

➤ Multas (Resolución General 1566)

- Artículo 8 – MORA EN EL PAGO DE APORTES Y CONTRIBUCIONES

Días de mora:

Febrero de 2018: Más de 90 días de mora.

Marzo de 2018: 90 días de mora.

Abril de 2018: 60 días de mora.

Mayo de 2018: 30 días de mora.

Junio de 2018: 0 días de mora.

Multa:

Febrero de 2018: $6.807 \times 30\% = 2.042,10$

Marzo de 2018: $6.807 \times 20\% = 1.361,40$

Abril de 2018: $6.807 \times 10\% = 680,70$

Mayo de 2018: $6.807 \times 5\% = 340,35$

TOTAL: \$4.424,55

Reducción del Artículo 8 (Artículo 9, inc. a): $4.424,55 \times 1 / 3 = \$1.474,85$

- Artículo 5 – FALTA DE DENUNCIA DE LOS TRABAJADORES Y/O INCUMPLIMIENTOS RELATIVOS A LA RETENCIÓN DE LOS APORTES

Multa = \$36.871,25

Reducción del Artículo 5 (Artículo 6, inc. c): $36.871,25 \times 35\% = \$12.904,94$

- Artículo 19 – OCUPACIÓN DE TRABAJADORES EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA SIN LA DEBIDA REGISTRACIÓN Y DECLARACIÓN

Multa por el alta = $10 \times 2.520,60 = \$25.206,00$

Reducción del Artículo 19 (Artículo 21): \$300,00

	TOTAL	REDUCCIÓN
Artículo 8	\$4.424,55	\$1.474,85
Artículo 5	\$36.871,25	\$12.904,94
Artículo 19	\$25.206,00	\$300,00
		\$14.679,79

Costo Total de haber tenido al trabajador como no registrado durante 5 meses =
 $36.871,25 + 14.679,79 = \$51.551,04$

Costo de mantener al trabajador registrado correctamente durante 5 meses =
\$48.567,40

CASO 3

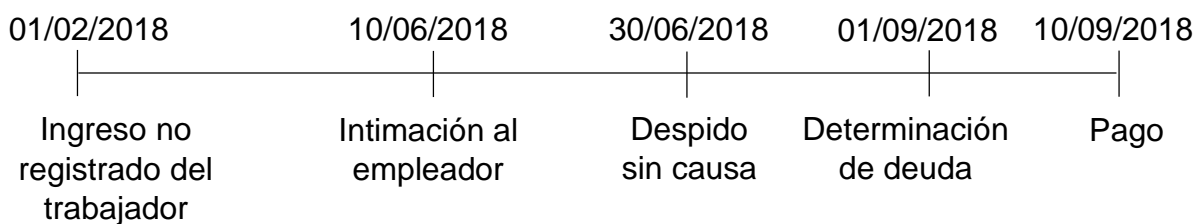
Un trabajador ingresa con fecha 01/02/2018 y la remuneración convenida es de \$22000. Realiza jornada completa de lunes a viernes de 8 a 12 hs. y de 16 a 20 hs. y los sábados de 8 a 12 hs.

El 10/06/2018 el empleado intima al empleador para que regularice su situación ante los organismos correspondientes, remitiendo copia del requerimiento a la A.F.I.P.

El 30/06/2018, el empleador despide sin causa al trabajador.

A.F.I.P. el 01/09/2018 determina la deuda del contribuyente, la cual es abonada a los 10 días.

El promedio de las remuneraciones de convenio es \$8.000 mensuales (supuesto).
Vencimiento de plazo general para la presentación de Declaración Jurada: 10 de cada mes.



Indemnizaciones debidas al trabajador

➤ Según Ley 24.013:

Antigüedad: 5 meses

- Indemnización por antigüedad (Artículo 245, Ley Contrato de Trabajo):

$$22.000 \times 1 = \$22.000$$

Tope indemnizatorio: $8.000 \times 3 = 24.000$ (no se aplica porque es mayor a la base – 22.000)

- Indemnización sustitutiva de preaviso (Artículo 232, Ley Contrato de Trabajo):
 $22.000 \times 1 = \$22.000$
- Indemnización integración del mes de despido (Artículo 233, Ley Contrato de Trabajo):
 No corresponde porque la fecha de extinción del contrato laboral coincide con el último día del mes.
- Vacaciones no gozadas:
 $22.000 / 25 \times 14 / 360 \times 150 = \$5.133,33$
- Artículo 8 (Ley 24.013):
 $22.000 \times 5 \times 1,0833 \times 25\% = 29.790,75$
 Mínimo: $22.000 \times 3 = \$66.000$ (se aplica el mínimo porque es mayor a 29.790,75)
- Artículo 15 (Ley 24.013):
 $22.000 + 22.000 + 0 = \$44.000$

TOTAL: \$159.133,33

➤ *Según Ley 25.323:*

- Indemnización por antigüedad (Artículo 245, Ley Contrato de Trabajo):
 $22.000 \times 1 = 22.000$ Artículo 1, Ley 25.323: $22.000 \times 2 = \$44.000$
 Tope indemnizatorio: $8.000 \times 3 = 24.000$ (no se aplica porque es mayor a la base – 22.000)
- Indemnización sustitutiva de preaviso (Artículo 232, Ley Contrato de Trabajo):
 $22.000 \times 1 = \$22.000$
- Indemnización integración del mes de despido (Artículo 233, Ley Contrato de Trabajo):
 No corresponde porque la fecha de extinción del contrato laboral coincide con el último día del mes.
- Vacaciones no gozadas:
 $22.000 / 25 \times 14 / 360 \times 150 = \$5.133,33$

TOTAL: \$71.133,33

Conviene la aplicación de la Ley 24.013.

Deuda y Multas correspondientes al empleador

- *Aportes:*

Jubilación: 11%
INSSJyP: 3%
ANSSAL: 0,45%

} 14,45%

- *Contribuciones:*

Jubilación: 10,47%
INSSJyP: 1,54%
Fondo Nacional de Empleo: 0,92%
Fondo Nacional de Asignaciones Familiares: 4,57%
ANSSAL: 0,90%

} 17,50%

➤ Deuda en aportes y contribuciones

Febrero: $22.000 \times 14,45\% + (22.000 - 2.400) \times 17,50\% + 22.000 \times 0,90\% = 6.807$

Marzo: $22.000 \times 14,45\% + (22.000 - 2.400) \times 17,50\% + 22.000 \times 0,90\% = 6.807$

Abril: $22.000 \times 14,45\% + (22.000 - 2.400) \times 17,50\% + 22.000 \times 0,90\% = 6.807$

Mayo: $22.000 \times 14,45\% + (22.000 - 2.400) \times 17,50\% + 22.000 \times 0,90\% = 6.807$

Junio: $22.000 \times 14,45\% + (22.000 - 2.400) \times 17,50\% + 22.000 \times 0,90\% = 6.807$

S.A.C.: $(22000 / 2 / 6 \times 5) \times 14,45\% + (22000 / 2 / 6 \times 5 - 2400 / 2 / 6 \times 5) \times 17,50\%$
 $+ (22000 / 2 / 6 \times 5) \times 0,90\% = 2.836,25$

TOTAL: \$36.871,25

➤ Multas (Resolución General 1566)

- Artículo 8 – MORA EN EL PAGO DE APORTES Y CONTRIBUCIONES

Días de mora:

Febrero de 2018: Más de 90 días de mora.

Marzo de 2018: Más de 90 días de mora.

Abril de 2018: Más de 90 días de mora.

Mayo de 2018: 90 días de mora.

Junio de 2018: 60 días de mora.

Multa:

Febrero de 2018: $6.807 \times 30\% = 2.042,10$

Marzo de 2018: $6.807 \times 30\% = 2.042,10$

Abril de 2018: $6.807 \times 30\% = 2.042,10$

Mayo de 2018: $6.807 \times 20\% = 1.361,40$

Junio de 2018: $(6.807 + 2.836,25) \times 10\% = 964,33$

TOTAL: \$8.452,03

Reducción del Artículo 8 (Artículo 9, inc. a): $8.452,03 \times 1 / 3 = \$2.817,34$

- Artículo 5 – FALTA DE DENUNCIA DE LOS TRABAJADORES Y/O INCUMPLIMIENTOS RELATIVOS A LA RETENCIÓN DE LOS APORTES

Multa = \$36.871,25

Reducción del Artículo 5 (Artículo 6, inc. c): $36.871,25 \times 35\% = \$12.904,94$

- Artículo 19 – OCUPACIÓN DE TRABAJADORES EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA SIN LA DEBIDA REGISTRACIÓN Y DECLARACIÓN

Multa por el alta = $10 \times 2.520,60 = \$25.206$

Multa por la baja = $10 \times 2.664,52 = \$26.645,20$

TOTAL: \$51.851,20

Reducción del Artículo 19 (Artículo 21): $300 + 300 = \$600$

	TOTAL	REDUCCIÓN
Artículo 8	\$8.452,03	\$2.817,34
Artículo 5	\$36.871,25	\$12.904,94
Artículo 19	\$51.851,20	\$600,00
		\$16.322,28

Costo Total de haber despedido a un trabajador no registrado durante 5 meses=
Indemnizaciones + Deuda de Aportes y Contribuciones + Multas = \$212.326,86

Costo de mantener al trabajador registrado correctamente durante 5 meses =
\$48.567,40

SÍNTESIS

Del análisis de la resolución de los casos prácticos, se pueden realizar dos comparaciones:

<i>COMPARACIÓN N° 1</i>	
Caso 1: Costo de mantener a un trabajador registrado correctamente	\$48.567,40
Caso 2: Costo de haber tenido un trabajador no registrado	Sin reducción: \$103.373,05 Con reducción: \$51.551,04

En la primera comparación se observa lo siguiente:

- El trabajador en el Caso 1 se encuentra registrado correctamente y cuenta con todos los beneficios laborales (obra social, cotización para jubilación, licencias legales pagas, entre otros). Mientras que en el Caso 2 no posee ninguno de ellos y se encuentra en una situación de desprotección total.
- El empleador en el Caso 1, si bien mensualmente asume un costo superior que el que asumiría si tuviese al trabajador no registrado, se encuentra en una situación más ventajosa que la del Caso 2 ya que en esta última circunstancia A.F.I.P. lo intima para que regularice la relación informal que fue detectada en inspección y debe afrontar mayores costos por la aplicación de multas de dicho organismo.

<i>Consecuencias de mantener un trabajador no registrado</i>	
Trabajador	No accede a los beneficios y derechos laborales
Empleador	Mayores costos por la aplicación de multas

<i>COMPARACIÓN N° 2</i>	
Caso 1: Costo de mantener a un trabajador registrado correctamente	\$48.567,40
Caso 3: Costo de haber despedido sin causa a un trabajador no registrado	Sin reducción: \$293.179,06 Con reducción: \$212.326,86

En la segunda comparación se observa lo siguiente:

- El trabajador en el Caso 1 se encuentra registrado correctamente y cuenta con todos los beneficios laborales (obra social, cotización para jubilación, licencias legales pagas, entre otros). Mientras que en el Caso 3 no posee ninguno de ellos, por lo que intima al empleador para que regularice dicha situación y es despedido sin causa por el empleador.
- El empleador en el Caso 1 mensualmente asume un costo superior que el que asumiría si tuviese al trabajador no registrado, pero no se encuentra en riesgo de que sea denunciado por el empleado como sucede en el Caso 3, situación en la cual tiene que enfrentar el pago de aportes y contribuciones, multas e indemnizaciones por el despido del trabajador en razón de la intimación del mismo.

<i>Consecuencias de mantener un trabajador no registrado y despedirlo por la intimación de regularización laboral</i>	
Trabajador	No accede a los beneficios laborales y es despedido al intimar al empleador
Empleador	Mayores costos por la aplicación de multas y por el pago de indemnizaciones agravadas por despedir al empleado ante su intimación

CONCLUSIÓN

El trabajo no registrado trae aparejado una serie de consecuencias tanto para el trabajador como para el empleador.

Los trabajadores no registrados, si bien pueden cobrar una remuneración un poco más elevada, no gozan de los derechos más elementales de cualquier empleado en relación de dependencia y se ven afectados al no contar con cobertura médica, no cotizar para la jubilación, no tener acceso al sistema crediticio, no reconocérseles sus derechos como las vacaciones pagas, licencias, sueldo anual complementario, jornada de trabajo limitada, entre otros.

Las empresas que poseen empleados no registrados para reducir sus costos laborales y obtener así un mayor beneficio económico, colocan a su patrimonio en una situación de alto riesgo ya que si dicha situación es denunciada las multas que se le pueden aplicar son de montos significativos, o si alguno de los trabajadores se accidentara tiene que afrontar todos los gastos, o si despide a un empleado no registrado las indemnizaciones que debe pagarle se acrecientan considerablemente, o puede ser sancionado con la clausura del establecimiento, e incluso puede recibir una pena de prisión por evasión de aportes y contribuciones.

Por estos motivos es aconsejable la debida registración del contrato de trabajo para la prevenir mayores costos y asegurar el ejercicio de los derechos del trabajador.

BIBLIOGRAFÍA

- A.F.I.P. *Aportes en línea*. Extraído el 20 de Mayo, 2018 de <http://www.afip.gob.ar/aportesenlinea/#ver>
- A.F.I.P. *Trabajo en blanco*. Extraído el 20 de Mayo, 2018 de <http://www.afip.gob.ar/trabajoEnBlanco/#ver>
- De Diego, J. A. (2008, Séptima Edición). *Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Buenos Aires: Editorial La Ley.
- El Cronista. (2014, Mayo 12). *Empleo en blanco: prevenir costos y asegurar derechos*. Extraído el 01 de Septiembre, 2017 de <https://www.cronista.com/columnistas/Empleo-en-blanco-prevenir-costos-y-asegurar-derechos-20140512-0071.html>
- Instituto Nacional de Tecnología Industrial. *Beneficios del trabajo registrado*. Extraído el 01 de Septiembre, 2017 de <http://www.inti.gob.ar/textiles/vestirconciencia/trabajoregistrado.htm>
- Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744.
- Ley Nacional de Empleo N° 24.013.
- Ley Nacional de Procedimiento Fiscal N° 11.683.
- Ley Nacional N° 25.323.
- Ley Nacional N° 27.430.
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. *Trabajo registrado*. Extraído el 01 de Septiembre, 2017 de <http://www.derechofacil.gob.ar/leysimple/trabajo-registrado/>
- Resolución 28/2018 de ANSES.
- Resolución General N° 1566/2003 de A.F.I.P.
- Rubio, Valentín. (2000). *Manual Práctico Laboral y Previsional*. Buenos Aires: Editorial ERREPAR.
- Sistema Argentino de Información Jurídica. (2001). *Incremento de las indemnizaciones laborales: Ley 25323*. Extraído el 01 de Septiembre, 2017 de <http://www.saij.gob.ar/julio-armando-grisolia-incremento-indemnizaciones-laborales-ley-25323-dacf010023-2001/123456789-0abc-defg3200-10fcanirtcod>