



SMS Argentina

Cómo Hacer Negocios en ARGENTINA

Junio de 2011

SISTEMA TRIBUTARIO ARGENTINO

CONFORMACIÓN POLÍTICA

La República Argentina tiene tres niveles de Gobierno (Jurisdicciones): Nación, Provincias y Municipios.

El sistema de gobierno de la Nación y de las Provincias tiene tres poderes: El Ejecutivo que se ocupa de la Administración, el Legislativo que es el encargado del dictado de las Leyes, y el Judicial que es el responsable de la Administración de Justicia.

Por su parte los Municipios cuentan con un poder administrador -Intendencia- y un poder legislativo - Consejo Deliberante-, no teniendo administración de Justicia propia.

DISTRIBUCIÓN DEL PODER TRIBUTARIO

Los poderes de imposición de esos tres niveles de gobierno son los siguientes:

1. Nación.

- 1.1. En forma exclusiva y permanente: Los derechos aduaneros.
- 1.2. En concurrencia con las Provincias y de manera permanente: Los impuestos indirectos.
- 1.3. En concurrencia con las Provincias y de manera transitoria: Los impuestos directos.

2. Provincias.

- 2.1. En concurrencia con la Nación y de manera permanente: Los impuestos directos e indirectos.

3. Municipios.

- 3.1. Tienen el poder tributario que les acuerda la jurisdicción de la cual dependen.

En 1994 se ha producido una reforma de la Constitución Nacional, manteniéndose en el nuevo texto los poderes de imposición que tenían dichas jurisdicciones según el texto anterior.

COORDINACIÓN TRIBUTARIA LOCAL

Dada la superposición de las competencias tributarias y a los efectos de participar la recaudación impositiva nacional con las Provincias y con la Ciudad de Buenos Aires y de superar problemas de doble o múltiple imposición interna, se han generado dos acuerdos interjurisdiccionales: uno entre la Nación, las Provincias y la Ciudad de Buenos Aires (Coparticipación de Impuestos Nacionales¹) y otro entre las Provincias y la Ciudad de Buenos Aires (Convenio Multilateral).

COORDINACIÓN TRIBUTARIA INTERNACIONAL

A los efectos de evitar problemas de doble o múltiple imposición internacional, se han firmado acuerdos con los siguientes países:

- A) Generales con Suecia, Alemania, Bolivia, Francia, Brasil, Austria (vigente hasta el 31/12/2008), Italia, Suiza, Chile, España, Canadá, Finlandia, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, Bélgica, Dinamarca, Países Bajos, Australia, Noruega, y Rusia. Respecto de EEUU, el mismo no ha sido ratificado por ley, por lo tanto no se encuentra vigente.

¹ Muchos de los impuestos nacionales tienen su propio régimen de asignación específica, previo al régimen de Coparticipación.

- B) En materia de transporte internacional con Bélgica, Grecia, Canadá, Dinamarca, Finlandia, Francia, Italia, Gran Bretaña, Noruega, Perú, Portugal, Holanda, Suecia, Suiza, Yugoslavia, Chile, EE.UU., Uruguay, Japón, Ecuador, España, Alemania Democrática, Cuba, Israel, U.R.S.S., Polonia, Colombia, Brasil, Republica islámica de Irán, Venezuela, Paraguay Malasia, México y Panamá.

Actualmente y con motivo del MERCOSUR, la República Argentina se encuentra abocada a tareas de armonización impositiva con los demás Estados miembros de dicho mercado (Brasil, Uruguay y Paraguay). Recientemente se han incorporado (parcialmente) Chile y Bolivia al MERCOSUR.

BREVE RESEÑA DEL SISTEMA IMPOSITIVO

En esta reseña no se incluyen ciertos impuestos de naturaleza específica como lo son, por ejemplo, los que alcanzan a los combustibles líquidos derivados del petróleo, al gas natural comprimido, a la generación y distribución de energía eléctrica, etc.

1. IMPUESTOS NACIONALES

La legislación vigente es aplicable en forma uniforme en todo el país. No obstante existen regímenes de promoción impositiva en ciertas Provincias, Regiones y Sectores Económicos.

1.1. Impuesto a las Ganancias.

1.1.1. Objeto del impuesto y momento de vinculación.

Alcanza a las rentas o beneficios mundiales de las empresas y de las personas físicas residentes en el país; como así también a las rentas obtenidas en el país por beneficiarios residentes en el exterior.

Para los residentes que determinen su obligación incorporando rentas obtenidas en el exterior, se admite el cómputo fiscal por impuestos pagados en el exterior hasta el límite del incremento de la obligación generada por la incorporación de dichas rentas.

1.1.2. Base imponible.

1.1.2.1. Para residentes.

La base de imposición para los contribuyentes residentes en el país se determina detrayendo de los ingresos los costos y gastos necesarios para obtener, mantener y conservar dicha renta.

1.1.2.2. Para no residentes.

La base de imposición para los beneficiarios del exterior que obtengan rentas de fuente argentina, es una presunción de renta, de acuerdo con lo detallado en el Anexo I del presente.

1.1.3. Thin Capitalization y precios de transferencias.

Existen restricciones para la deducción impositiva de los intereses originados en deudas contraídas por las empresas, con no residentes que los controlen.

Las relaciones de las sucursales y filiales con su casa matriz y demás empresas vinculadas, se rigen por el principio de "arm's length rule".

1.1.4. Tratamiento de los quebrantos.

Los quebrantos de un ejercicio pueden deducirse hacia adelante hasta el quinto año posterior.

Existen limitaciones al cómputo de quebrantos netos provenientes tanto de venta de acciones y demás participaciones societarias como los originados en el exterior.

1.1.5. Tratamiento de los dividendos.

Los dividendos distribuidos por empresas locales, cualquiera fuera el beneficiario de los mismos, se encuentran exentos de este impuesto, excepto cuando la utilidad contable distribuida es mayor que la impositiva.

1.1.6. Tasas de imposición.

1.1.6.1. Para empresas.

La tasa de imposición tanto para empresas locales, para beneficiarios del exterior como para establecimientos estables pertenecientes a estos últimos, es del 35%.

1.1.6.2. Para personas físicas.

Las personas físicas residentes en el país tienen deducciones en concepto de ganancia no imponible, rentas "ganadas"² y cargas de familia. Estas deducciones se reducen en función del monto de la renta total.

Sobre el valor de la renta, neto de las deducciones, se aplica una escala progresiva que parte del 9% y llega en forma asintótica al 35%.

1.1.7. Período fiscal y pago del impuesto.

1.1.7.1. Para residentes.

El impuesto se paga por ejercicio fiscal el cual coincide con el año comercial o el calendario, según que el contribuyente realice balances comerciales o no.

1.1.7.2. Para no residentes.

En el caso de los beneficiarios del exterior, el pago del impuesto se realiza en forma definitiva mediante una retención en la fuente que se practica en el momento de girarse los fondos al exterior.

1.2. Impuesto a la Ganancia Mínima Presunta.

1.2.1. Objeto del impuesto, momento de vinculación y bases imponibles.

El impuesto grava los activos empresarios localizados en el país o en el exterior y los inmuebles rurales pertenecientes a personas físicas o sucesiones indivisas, valuados de acuerdo con las disposiciones legales. No resultan deducibles los pasivos.

1.2.2. Bases imponibles especiales.

A los fines del impuesto, se tendrán en cuenta las siguientes bases imponibles especiales:

- Entidades financieras, compañías aseguradoras y compañías de leasing: 20% de los activos gravados.

² Remuneraciones en relación de dependencia, honorarios profesionales y demás ingresos provenientes de la actividad de las personas no organizadas en forma de empresas.

- Consignatarios de hacienda, frutos y productos del país: 40% de los activos afectados, en forma exclusiva, a la actividad de consignación y 100% respecto del resto de los activos.

1.2.3. Bienes exentos y no computables.

Resultan exentos del impuesto, entre otros, los siguientes bienes:

- las acciones y demás participaciones en empresas alcanzadas por el impuesto.
- las cuotas partes de los fondos comunes de inversión en la medida que estuvieran integrados por valores mobiliarios con oferta pública, metales preciosos, divisas, derechos y obligaciones derivados de contratos de futuro y opciones, instrumentos emitidos por entidades financieras y dinero.
- Los bienes del activo gravado en el país, cuyo valor en su conjunto no exceda de \$200.000. En la medida que se supere dicho importe, el impuesto se aplicará sobre la totalidad del activo.

A los fines del cálculo del impuesto no serán computables:

- los bienes muebles amortizables, excepto automotores, de primer uso, en el ejercicio de adquisición y en el siguiente.
- El valor de las inversiones en la construcción de edificios nuevos o mejoras, en el ejercicio de la inversión y en el siguiente.

1.2.4. Tasa de imposición.

La tasa de imposición es del 1% anual, pero se deben tener en cuenta las siguientes consideraciones:

- El impuesto a las ganancias determinado para el ejercicio fiscal por el cual se está determinando el impuesto sobre la ganancia mínima presunta podrá ser computado como pago a cuenta de este último. El excedente del impuesto a las ganancias no generará saldo a favor del contribuyente.
- En el caso que el impuesto a las ganancias resultara insuficiente para absorber el impuesto a la ganancia mínima presunta, el ingreso efectuado por este último tributo podrá ser computado como un pago a cuenta del impuesto a las ganancias en cualquiera de los siguientes diez ejercicios fiscales, siempre y cuando en esos períodos existiera un excedente del impuesto a las ganancias respecto del impuesto a la ganancia mínima presunta, hasta el valor del mencionado excedente.

En el caso de inmuebles que no estuvieran destinados a la operatoria de la empresa (inversiones, etc.)

- No resulta computable el mínimo de \$ 200.000.-
- El impuesto resultante no se cancela contra el impuesto a las ganancias determinado para el ejercicio fiscal por el cual se está determinando el impuesto sobre la ganancia mínima presunta.

1.3. Impuesto sobre los Bienes Personales.

1.3.1. Objeto del impuesto, momento de vinculación y base imponible.

Se aplica sobre:

- Todos los bienes que las personas físicas posean al 31/12 de cada año, excepto los inmuebles rurales alcanzados por el Impuesto a la Ganancia Mínima Presunta y las acciones y demás participaciones en el patrimonio de empresas.

- Inmuebles inexplorados o destinados a locación, recreo o veraneo pertenecientes al 31/12 de cada año a empresas constituidas en el exterior.
- Obligaciones negociables y cuotas partes de fondos comunes de inversión pertenecientes a empresas constituidas en paraísos fiscales.
- Acciones y demás participaciones en el patrimonio de sociedades comerciales cuyos titulares sean personas físicas y/o sucesiones indivisas domiciliadas en el país o en el exterior, y/o sociedades y/o cualquier otro tipo de persona de existencia ideal, domiciliada en el exterior.

Este impuesto admite el cómputo de crédito fiscal por impuestos pagados en otros países, hasta el límite del incremento de la obligación generada por la incorporación de los bienes allí localizados.

1.3.2. Sujetos pasivos y responsables por deuda ajena.

Se encuentran obligados al pago del impuesto:

- Los residentes en el país, por todos sus bienes con independencia de su localización;
- Los representantes de los residentes en el exterior, por los bienes de sus representados, localizados en el país.
- Las sociedades, respecto de las acciones y demás participaciones en el patrimonio de sociedades comerciales.

1.3.2.1. Tasas de imposición.

Los residentes locales tienen un mínimo exento \$ 305.000.-, superado ese monto el impuesto se calcula sobre el total del patrimonio.

- Los bienes pertenecientes a residentes en el país quedan gravados de acuerdo con la siguiente escala:

Valor total de los bienes sujetos al impuesto conforme las normas de esa Ley	Alícuotas sobre el valor de los bienes (Vigente desde el periodo fiscal 2007)
Hasta \$ 305.000	0,00%
Mas de \$ 305.000 a \$ 750.000	0,50%
Mas de \$ 750.000 a \$ 2.000.000	0.75%
Mas de \$ 2.000.000 a \$ 5.000.000	1.00%
Mas de \$ 5.000.000	1.25%

- Las acciones y demás participaciones en el patrimonio de sociedades comerciales tienen una alícuota del 0,50%.
- 2,50 % para:
 - inmuebles pertenecientes a empresas constituidas en el exterior.
 - obligaciones negociables y cuotas partes de fondos comunes de inversión pertenecientes a empresas constituidas en paraísos fiscales.
- 1,25% para el resto de bienes en el país pertenecientes a residentes en el exterior.

No les corresponderá el ingreso del impuesto a los no residentes, cuando el mismo no supere la suma de \$ 250.- .

1.4. Impuesto al Valor Agregado (IVA).

1.4.1. Objeto del impuesto y base imponible.

Este es un impuesto a las ventas, multifásico no acumulativo, que alcanza al valor agregado por cada una de las etapas de producción y comercialización de bienes y servicios.

Está estructurado como un tributo que surge de saldar impuesto contra impuesto con aplicación financiera del crédito fiscal, aún para el proveniente de las adquisiciones de los bienes de uso.

Se encuentran alcanzadas las ventas de cosas muebles, las obras, las locaciones (incluso las de inmuebles) y las prestaciones de servicios efectuadas en el territorio de la Nación. En cambio, se encuentran fuera de la imposición las enajenaciones de inmuebles, excepto la venta de las obras realizadas sobre inmueble propio.

Respecto del tratamiento del comercio internacional este impuesto ha adoptado el criterio de gravabilidad en el país de destino, el cual implica el ajuste fiscal de frontera que se traduce en:

- Gravar las importaciones definitivas de cosas muebles y las prestaciones de servicios efectuadas en el exterior y utilizadas económicamente en el país.
- Eximir a las exportaciones definitivas de cosas muebles y a las prestaciones de servicios efectuadas en el país cuya utilización económica fuera en el exterior. Se incluye dentro del criterio exentivo la devolución del impuesto local tributado por los insumos utilizados en la producción de las cosas muebles y de los servicios "exportados".

1.4.2. Tasas de imposición.

La tasa de imposición general es del 21%, existiendo:

- Una alícuota diferencial del 27% para la venta de gas, energía eléctrica, agua corriente, servicios de telecomunicaciones, servicios cloacales y de desagüe; siempre y cuando estuvieran utilizados en las etapas productivas.
- Una alícuota diferencial del 10,50% que se aplica, entre otras, para las siguientes actividades:
 - Producción primaria de:
 - Animales vivos de la especie bovina, ovina, camélida y caprina.
 - Carnes y despojos comestibles de animales de la especie bovina y ovina, frescos, refrigerados o congelados, que no hayan sido sometidos a procesos de cocción o elaboración
 - Frutas, legumbres y hortalizas, frescas, refrigeradas o congeladas, que no hayan sido sometidas a procesos que impliquen una verdadera cocción o elaboración.
 - Granos -cereales y oleaginosos, excluido arroz- y legumbres secas -porotos, arvejas y lentejas.
 - Miel de abejas a granel.
 - Granos – cereales y oleaginosos, excluido arroz, y legumbres secas – porotos, arvejas y lentejas.
 - Labores de cultivo (preparación, roturación, etc., del suelo), siembra y/o plantación, aplicaciones de agroquímicos, fertilizantes y su aplicación y cosecha de las tres primeras producciones primarias descritas en el punto anterior.
 - Harina de trigo. Pan, galletas, facturas, galletitas y bizcochos.
 - Construcción de obra sobre inmuebles de terceros destinada a vivienda.
 - Construcción de obra sobre inmueble propio destinado a vivienda efectuado por empresas constructoras.
 - Intereses y comisiones bancarias originados en préstamos otorgados por:

- entidades financiera regidas por la ley respectiva.
 - entidades bancarias radicadas en países en los que sus Bancos Centrales hayan adoptado los estándares internacionales de supervisión bancaria establecidos por el Comité de Bancos de Basilea.
- Las ventas, locaciones e importaciones de ciertos bienes de uso específicamente determinados.³
 - Los ingresos por venta de diarios, revistas y publicaciones periódicas editados por PyME, cuando no estuvieran exentos y los ingresos por publicidad en dichos medios.
 - El transporte público de pasajeros efectuado por más de 100 kilómetros (se encuentra exento el transporte público de pasajeros por menos de 100 kilómetros).
 - Los servicios de asistencia sanitaria, médica y paramédica efectuados por cooperativas, mutuales o empresas de medicina prepaga, que no resulten exentos.
 - Gas licuado de petróleo.
 - Fertilizantes para uso agrícola.
 - Ventas de diarios, revistas y publicaciones periódicas (excluidas las exentas) y en el caso de editoriales PYMES, la venta de espacios publicitarios.

1.4.3. Período fiscal.

En la generalidad de los casos el impuesto se paga por ejercicio fiscal el cual coincide con el mes calendario, y el impuesto se determina por declaración jurada mensual. Los productores agropecuarios pueden optar por un ejercicio fiscal anual. Existen a su vez distintos regímenes de retención, percepción y/o pagos a cuenta del impuesto.

1.5. Impuestos Internos.

1.5.1. Objeto del impuesto y base imponible.

Es un impuesto a las ventas de tipo monofásico aplicable en la etapa productiva y en la importación de los siguientes bienes y servicios: tabacos, bebidas alcohólicas, cervezas, bebidas analcohólicas, jarabes, extractos y concentrados, automotores y motores gasoleros, servicios de telefonía celular y satelital, champaña, objetos suntuarios y vehículos automóviles y motores, embarcaciones de recreo o deportes y aeronaves y determinados productos electrónicos detallados taxativamente en las normas legales.

1.5.2. Tasas de imposición y período fiscal.

Existen diversas tasas de imposición de acuerdo con el bien o servicio alcanzado. El impuesto se paga por ejercicio fiscal, el cual coincide con el mes calendario.

1.6. Impuestos sobre Débitos y Créditos Bancarios.

1.6.1. Objeto del impuesto y base imponible.

Quedan alcanzadas por el impuesto:

- Los créditos y débitos en las cuentas corrientes bancarias.

³ Adicionalmente el crédito fiscal de estos bienes pueden ser de libre disposición, si se cumplen determinados requisitos.

- Ciertas operaciones en las cuales no se utilice cuenta corriente bancaria, efectuadas por entidades financieras.
- Todos los movimientos o entregas de fondos propios o de terceros que cualquier persona efectúe por cuenta propia o de terceros.

1.6.2. Tasas de imposición.

Las alícuotas del impuesto son las siguientes:

- Débitos en cuentas corrientes bancarias: 6 por mil^{4 5}
- Créditos en cuentas corrientes bancarias: 6 por mil^{6 7}
- Para el resto de las operaciones: 12 por mil^{8 9}

Este impuesto se puede computar como crédito del impuesto a las ganancias y/o sobre la ganancia mínima presunta¹⁰ en las proporciones siguientes:

- Para operaciones alcanzadas con el 0.6%, el 34% del impuesto sobre débitos y créditos originado en las acreditaciones en las cuentas bancarias.
- Para operaciones alcanzadas con el 1.2%, el 17% del impuesto sobre débitos y créditos.

1.7. Régimen simplificado para pequeños contribuyentes (RS)

Es un régimen simplificado del IVA, del impuesto a las ganancias y del Sistema de Seguridad Social, destinado a los pequeños contribuyentes, quienes quedan exentos del IVA¹¹ y del impuesto a las ganancias.

Son pequeños contribuyentes:

- las personas físicas y las sucesiones indivisas en su carácter de continuadoras.
- Las sociedades de hecho y las irregulares de hasta 3 socios, en la medida que todos los socios reúnan las condiciones para ser pequeños contribuyentes.

En la medida que cumplan con las siguientes condiciones:

- Que los ingresos brutos del último período anual no sean superiores, en el caso de locaciones y/o prestaciones de servicios, a \$200.000 y para el resto de las actividades a \$ 300.000.-.
- Que no se superen los parámetros máximos referidos a la superficie cubierta y KW anual consumido establecidos para su categorización.
- En los casos de venta de cosas muebles el precio máximo unitario de venta no podrá superar la suma de \$ 2.500.-
- Las contribuyentes del RS no deberán realizar importaciones de cosas muebles y/o de servicios.
- Cuando se trate de sociedades comprendidas en el RS, tanto la sociedad como cada uno de sus socios deberán reunir las condiciones para ingresar al RS.
- No se encuentran comprendidos en el RS, los ingresos provenientes de prestaciones e inversiones financieras, compraventa de valores mobiliarios y de participaciones en las utilidades de cualquier sociedad no incluida en el RS.

⁴ Para ciertos contribuyentes se reduce al 2.5 por mil y para otros al 0.75 por mil.

⁵ A partir del 1/5/2004 el 34% del impuesto podrá tomarse como pago a cuenta del impuesto a las ganancias y del impuesto sobre la ganancia mínima presunta.

⁶ Para ciertos contribuyentes se reduce al 2.5 por mil y para otros al 0.75 por mil.

⁷ A partir del 1/5/2004 el 34% del impuesto podrá tomarse como pago a cuenta del impuesto a las ganancias y del impuesto sobre la ganancia mínima presunta.

⁸ Para ciertos contribuyentes se reduce al 5 por mil.

⁹ A partir del 1/5/2004 el 17% del impuesto podrá tomarse como pago a cuenta del impuesto a las ganancias y del impuesto sobre la ganancia mínima presunta.

¹⁰ También resulta computable contra las obligaciones por la Contribución Especial sobre el Capital de las Cooperativas.

¹¹ En consecuencia sus adquisiciones no generan, en ningún caso, crédito fiscal y sus ventas, locaciones o prestaciones no generan débito fiscal para sí mismos, ni crédito fiscal respecto de sus adquirentes, locatarios o prestatarios.

Los tramos de las escalas establecidas y los impuestos derivados de las mismas se muestran en el Anexo II del presente.

2. IMPUESTOS LOCALES

Se encuentran legislados en forma independiente para cada una de las Provincias y para la Ciudad de Buenos Aires. Ellos son:

2.1. Impuesto sobre los Ingresos Brutos.

Es un impuesto multifásico y acumulativo que grava a las ventas de bienes y a las prestaciones de servicios. En general la legislación de cada jurisdicción se diferencia sólo respecto a las tasas de imposición. Las exportaciones se encuentran exentas de este impuesto.

Se paga por año calendario, con anticipos mensuales o bimestrales, según disponga cada jurisdicción.

2.2. Impuesto Inmobiliario.

Es un impuesto real que grava a la propiedad inmobiliaria urbana y rural, con independencia de la personalidad de sus propietarios. Tanto la base de imposición como las tasas son fijadas por cada una de las jurisdicciones. El impuesto se paga por año calendario con anticipos mensuales o bimestrales, según lo dispone cada jurisdicción.

2.3. Impuesto al parque automotor y a la radicación de vehículos.

Es un impuesto real que grava a la propiedad de dichos bienes con independencia de la personalidad de sus propietarios. Tanto la base de imposición como las tasas del impuesto son fijadas por cada una de las jurisdicciones. El impuesto se paga por año calendario con anticipos mensuales o bimestrales, según lo dispone cada jurisdicción.

2.4. Tasas Municipales (no son cobradas por la Ciudad de Buenos Aires)

La mayoría de los municipios no cobra impuestos propios aunque sí tasas retributivas de servicios que, en general, no guardan relación con sus costos, sino que sirven para financiar ese nivel de gobierno. Las principales características de esas tasas son:

- 2.4.1. Tasa de seguridad e higiene.
Generalmente esta tasa grava el monto de los ingresos brutos obtenidos por el contribuyente.
- 2.4.2. Tasa de conservación de la red vial municipal.
Habitualmente esta tasa grava el valor de los inmuebles rurales localizados en el Municipio.
- 2.4.3. Tasa de alumbrado, barrido y limpieza.
Es similar a la descrita en 2.4.2 pero se aplica sobre los inmuebles urbanos.

ANEXO I

IMPUESTO A LAS GANANCIAS

Tratamiento de los beneficios girados a residentes en el exterior

Concepto	Ganancia neta (a)	Tasa efectiva (b)	Grossing-up (c)
1. Contratos de transferencia de tecnología regidos por dicha ley.			
1.1. Servicios de asistencia técnica, ingeniería o consultoría no obtenibles en el país, hasta las sumas inscriptas en el INPI.	60%	21.00	26.582
1.2. Cesión de derechos o licencias (explotación de patentes de invención).	80%	28.00	38.889
2. Derechos de autor y artistas residentes en el extranjero.	35%	12.25	13.960
3. Intereses de créditos.			
3.1. Pagados por entidades financieras por depósitos en caja de ahorro, cuentas especiales de ahorro, plazos fijos o aceptaciones bancarias.	43%	15.05	17.716
3.2. Para los demás intereses, ver detalle al pie.			
4. Sueldos y honorarios derivados de actividades personales.	70%	24.50	32.450
5. Locación de cosas muebles.	40%	14.00	16.279
6. Alquileres y arrendamientos de inmuebles.	60% (*)	21.00	26.582
7. Transferencia a título oneroso.	50% (*)	17.50	21.212
8. Demás ganancias.	90%	31.50	45.985
9. Dividendos.	Exentos (d)		

(a) Presunción legal que no admite prueba en contrario, excepto las rentas indicadas con (*).

(b) Es el **35%** de la presunción de la ganancia neta.

(c) Es la tasa efectiva cuando el usuario local se hace cargo del impuesto del beneficiario del exterior. Surge del siguiente cálculo: $(100/(1 - TE)) - 100$. En el cual TE = tasa efectiva expresada como tanto por uno.

(d) Siempre y cuando la utilidad contable no supere a la utilidad impositiva.

3.2. Detalle de retenciones sobre otros intereses por créditos.

Acreedor del exterior	Deudor del país	Impuesto a retener (como % de los intereses)	
		Tasa efectiva	Tasa con grossing-up
Cualquiera	(1) (2) (3)	15,05	17,72
(4)	Cualquiera	15,05	17,72
Cualquiera excepto (4)	Cualquiera excepto (1) (2) y (3)	35,00	53,85

(1) Entidades financieras incluso fondos tomados en condiciones reguladas por BCRA.

(2) Financiación de importaciones de bienes muebles excepto automóviles.

(3) Bonos registrados emitidos por países en los que existan relaciones de reciprocidad.

(4) Entidad financiera radicada en jurisdicciones no consideradas paraísos fiscales o en jurisdicciones que hayan suscripto con Argentina convenios de intercambio de información y además que por aplicación de sus normas internas no puedan alegar secreto bancario, bursátil o de otro tipo, ante el pedido de información fiscal. Las entidades comprendidas son las que están bajo supervisión del banco central u organismo equivalente de la respectiva jurisdicción.

ANEXO II

REGIMEN SIMPLIFICADO

Categorías e impuestos para pequeños contribuyentes que obtengan sus ingresos de

1. Locaciones y/o prestaciones de servicio

Categoría	Ingresos brutos Hasta \$	Superficie afectada Hasta	Energía eléctrica consumida anualmente, hasta	Alquileres devengados hasta \$	Impuesto INTEGRADO a ingresar \$
B	24.000	30 m2	3.300 KW	9.000	219
C	36.000	45 m2	5.000 KW	9.000	255
D	48.000	60 m2	6.700 KW	18.000	308
E	72.000	85 m2	10.000 KW	18.000	390
F	96.000	110 m2	13.000 KW	27.000	580
G	120.000	150 m2	16.500 KW	27.000	730
H	144.000	200 m2	20.000 KW	36.000	880
I	200.000	200 m2	20.000 KW	45.000	1.780

2. Resto de las actividades

Categoría	Ingresos brutos Hasta \$	Superficie afectada Hasta	Energía eléctrica consumida anualmente, hasta	Alquileres devengados hasta \$	Precio Unit. Max.	Cant. Min. Empl.	Impuesto INTEGRADO a ingresar \$
B	24.000	30 m2	3.300 KW	9.000	2.500	0	219
C	36.000	45 m2	5.000 KW	9.000	2.500	0	255
D	48.000	60 m2	6.700 KW	18.000	2.500	0	298
E	72.000	85 m2	10.000 KW	18.000	2.500	0	374
F	96.000	110 m2	13.000 KW	27.000	2.500	0	490
G	120.000	150 m2	16.500 KW	27.000	2.500	0	585
H	144.000	200 m2	20.000 KW	36.000	2.500	0	685
I	200.000	200 m2	20.000 KW	45.000	2.500	0	1.420
J	235.000	200 m2	20.000 KW	45.000	2.500	1	2.180
K	270.000	200 m2	20.000 KW	45.000	2.500	1	2.530
L	300.000	200 m2	20.000 KW	45.000	2.500	1	2.880

Los importes mencionado anteriormente incluyen tanto la cuota correspondiente al impuesto integrado por la parte impositiva mas la cuota correspondiente a las obligaciones de la seguridad social. Los mismos resultan vigentes desde el mes de enero de 2010.

REGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL REGIMEN DE TRABAJADORES AUTONOMOS

MARCO GENERAL: TRABAJADORES INDEPENDIENTES

Deben aportar este régimen todas las personas que desarrollan una actividad en forma independiente, incluyendo directores de sociedades anónimas, gerentes de sociedades de responsabilidad limitada, representantes legales de sucursales del exterior, etc.

El trabajador se encuadra en una categoría según la actividad desarrollada, y en función de los ingresos brutos anuales obtenidos en el año calendario inmediato anterior de acuerdo al cuadro que se adjunta a continuación.

Categoría	Actividades	Ingresos Brutos anuales	Monto mensual
I	Profesiones u oficios, locaciones y prestaciones de servicios, productores de seguros	Inferiores o iguales a \$ 20.000.-	\$ 227,76
I	Comerciantes	Inferiores o iguales a \$ 25.000.-	\$ 227,76
I	Adhesión voluntaria para el caso de religiosos, amas de casa, directivos de cooperativas, titulares de condominios, profesionales que aporten a otra Caja especial		\$ 227,76
II	Profesiones u oficios, locaciones y prestaciones de servicios, productores de seguros	Mayores a \$ 20.000.-	\$ 318,86
II	Comerciantes	Mayores a \$ 25.000.-	\$ 318,86
III	Dirección administración o conducción de sociedades comerciales o civiles y socios de sociedades	Inferiores o iguales a \$ 15.000.-	\$ 455,52
IV	Dirección administración o conducción de sociedades comerciales o civiles y socios de sociedades	Mayores a \$ 15.000.- e inferiores o iguales a \$ 30.000.-	\$ 728,84
V	Dirección administración o conducción de sociedades comerciales o civiles y socios de sociedades	Mayores a \$ 30.000.-	\$ 1.002,15

Importes vigentes desde el mes de Marzo de 2011

Anualmente el trabajador debe revisar el monto de sus ingresos brutos anuales y en su caso deberá recategorizarse en la nueva categoría que le corresponda.

Los trabajadores que durante un ejercicio anual anterior hubieren obtenido beneficios netos (ingreso bruto menos los gastos necesarios para obtenerlo) inferiores al 30% de los ingresos brutos, podrán optar por encuadrarse durante todo el ejercicio siguiente en la categoría inmediata inferior a la que les hubiera correspondido.

Los trabajadores también podrán optar por encuadrarse en una categoría superior a la que les corresponda según la normativa vigente.

El aporte previsional de Autónomos se destina al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA).

REGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL LEGISLACION LABORAL ARGENTINA

MARCO GENERAL: EMPLEADOS EN RELACION DE DEPENDENCIA

La legislación laboral argentina se encuentra legislada primariamente por la Ley 20.744 – Ley de Contrato de Trabajo (LCT) que establece un marco general que regula las relaciones entre empleadores y trabajadores estableciendo un piso mínimo de derechos y obligaciones que no puede ser alterado sino por una normativa (otras leyes, estatutos profesionales, convenios colectivos) o por voluntad de las partes o usos y costumbres más beneficiosos para el trabajador.

Las leyes argentinas han sido modificadas en varias oportunidades y generalmente en cuanto a cuestiones parciales de ellas (en especial aspectos relacionados con tiempos, cálculos y porcentajes). Es, en consecuencia, de gran importancia conocer el alcance, el contenido y la entrada en vigencia de cada ley al momento de tomar decisiones relacionadas al personal.

En un intento de sintetizar la legislación laboral detallamos las principales normativas:

- Ley de Contrato de Trabajo (LCT) (Ley 20.744)
- Ley de Promoción de Empleo (Ley 25.877)
- Asignaciones Familiares (Ley 24.714)
- Ley de Riesgos del Trabajo (Ley 24.557)
- Obras Sociales (Ley 23.660)
- Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (Ley 24.241)
- Respectivos Decretos, Resoluciones y Reformas.

Por otra parte, los Convenios Colectivos de Trabajo modifican fundamentalmente la aplicación de la LCT. En este sentido se destaca que de manera convencional pueden concederse licencias diferenciadas por enfermedad, vacaciones, maternidad, día del gremio, jornada de trabajo, aportes y contribuciones sindicales, indemnizaciones, y principalmente, salarios.

Como los cambios varían de un convenio a otro, no profundizaremos sobre este tema en este informe.

RELACION DE DEPENDENCIA

En Argentina toda persona que preste servicios o ejecute obras a favor de otra y que lo haga bajo su dependencia, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de remuneración, bajo horarios prefijados y obedeciendo órdenes, se presume que se desempeña en relación de dependencia.

En la relación de dependencia se distinguen dos partes:

- el **trabajador** es la persona física que, a cambio de una remuneración, se obliga a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios durante un período determinado o indeterminado de tiempo en forma subordinada, y
- el **empleador** que es la persona física o jurídica que requiere los servicios de uno o más trabajadores.

La relación de dependencia implica un contrato de trabajo, que es el acuerdo de voluntad común de un trabajador que pone a disposición de un empleador su fuerza de trabajo, a cambio del compromiso de pago de una remuneración, además de pactarse otros deberes y derechos.

La existencia de un contrato escrito no es una exigencia obligatoria para la contratación de personal por tiempo indeterminado, aunque se deben cumplir con un proceso específico de registración en organismos públicos.

Conforme a la LCT 20.744, se entiende que el Contrato de Trabajo es celebrado por tiempo indeterminado, excepto que:

- Se fije en forma expresa y por escrito tiempo de duración, y
- Las modalidades de la tarea o actividad así lo justifiquen.

Transferencia de contrato.

El contrato de trabajo puede ser transferido cuando se produce la transferencia del establecimiento, en cuyo caso todas las obligaciones pasan al adquirente, y el trabajador conserva su antigüedad en el empleo. Si con motivo de la transferencia del establecimiento, el trabajador considerara que se le genera un perjuicio, ya sea por cambio del objeto de la explotación, o por alteración de sus funciones, o si se dividieran las secciones o partes de una empresa y con ello se disminuyera la responsabilidad patrimonial, el trabajador podrá darse por despedido con causa. Esto se aplica también a los casos de locación o transferencia transitoria del establecimiento. Conforme surge de la Ley de Contrato de Trabajo, el vendedor o transmitente del establecimiento y el adquirente son solidariamente responsables de las obligaciones emergentes del contrato de trabajo del personal cedido o transferido existentes en la época de la transmisión y que afectaren a aquél. Sin perjuicio de ello, y en virtud del plenario N° 289 "Baglieri Osvaldo D. c./ Nemec, Francisco y Cia. S.R.L. y otro", el adquirente de un establecimiento también es responsable por las obligaciones del transmitente derivadas de relaciones laborales extinguidas con anterioridad a la transmisión.

Subcontratación.

Subcontratación. Empresas controladas. Solidaridad. En los casos en que exista una subcontratación de actividades de un establecimiento, sea una industria, un comercio o servicios, quien ceda, contrate o subcontrate con terceros la realización de todo o parte de la actividad normal de tal establecimiento será solidariamente responsable del cumplimiento de las obligaciones laborales o previsionales respecto de los trabajadores comprendidos en el mismo.

La normativa vigente ha establecido una serie de especificaciones respecto de los requisitos que el empleador principal deberá controlar y exigir de su contratista para poder eximirse de responsabilidad respecto de los empleados de los contratistas. Ellos son: (i) número de CUIL, (ii) copia firmada de los comprobantes de pagos mensuales al sistema de seguridad social, (iii) una cuenta corriente bancaria de la cuál sea titular el contratista y (iv) una cobertura por riesgos del trabajo. No se permite la delegación de las tareas de control de los requisitos señalados.

También se considera que sobreviene responsabilidad solidaria cuando existe un conjunto económico y el control de una empresa por otra, y cuando a través de ese control se incurre en fraude en perjuicio de los trabajadores, es decir se aprovecha la relación de subordinación de las empresas para burlar los derechos de los trabajadores. El caso típico sería hacer operar como empleadora a una empresa insolvente que contrata el servicio de mano de obra con la empresa que las controla y que es la verdadera beneficiaria del trabajo. El incumplimiento de obligaciones de la aparente empleadora no podrá ser satisfecho si ésta es insolvente. En tal caso, la ley pretende desbaratar tal maniobra, haciendo solidaria a la verdadera empresa para quien trabajan los empleados.

SALARIO, COMPENSACIONES Y SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO

El salario mínimo está determinado por la ley. El Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, ha fijado mediante Resolución 2/2010 el salario mínimo, vital y móvil en la suma de \$ 1.840 a partir del 1º de enero de 2011.

Existen asimismo mínimos establecidos por convenciones colectivas de trabajo y mínimos especialmente fijados por las partes (los cuáles nunca podrán ser inferiores al anteriormente citado).

La remuneración o sueldo del trabajador es la contraprestación que debe recibir por su trabajo o por haber estado a disposición del empleador. El salario puede ser satisfecho en dinero, en especie, habitación, alimentos o mediante la oportunidad de obtener beneficios o ganancias. **Los viáticos** son

remuneración, excepto en la parte efectivamente gastada y acreditada por medio de comprobantes. **Las comisiones, las participaciones en las utilidades y las habilitaciones o formas similares**, son formas de remuneración. También lo son **las propinas**.

Existen pagos no remunerativos (no sujetos a retenciones previsionales y que no integran la base de cálculo para la indemnización por despido) denominados "Beneficios sociales". Son beneficios sociales por ejemplo: los servicios de comedor de la empresa, los reintegros de gastos de medicamentos, y gastos médicos y odontológicos que asumiera el empleador, la provisión de ropa de trabajo, los reintegros por gastos de guardería, la provisión de útiles escolares, el otorgamiento de cursos y seminarios de capacitación, el pago de gastos de sepelio del trabajador. En la actualidad dichos beneficios se hayan regulados en el art. 103 bis LCT.

La ley también prevé que todos los empleados reciban un sueldo anual complementario pagadero en dos cuotas: la primera vence el 30 de Junio y la otra el 31 de diciembre de cada año. Su monto equivale al 50% de la remuneración mensual más alta obtenida por el empleado (incluyendo todos los ítems) en los períodos de 6 meses que concluyen, uno en junio y el otro en diciembre, respectivamente. La Ley 24.467 estableció que en las PYMES (pequeña y mediana empresa) el sueldo anual complementario se puede abonar hasta en tres cuotas.

En caso de conclusión del contrato de trabajo, por cualquier razón, el empleado tendrá derecho a percibir la parte proporcional del sueldo anual complementario devengado en el curso de la mitad del año correspondiente, hasta la fecha de cese de la relación de trabajo.

Detalle de los tipos de contratación existentes:

Contrato por Tiempo Indeterminado - Período de Prueba

- El contrato de trabajo se presume que se ha celebrado por tiempo indeterminado, salvo prueba en contrario.
- El contrato de trabajo por tiempo indeterminado no tiene como requisito indispensable que sea realizado en forma escrita.
- Rescindida una contratación por tiempo indeterminado con un trabajador, éste puede ser objeto de otras contrataciones posteriores por tiempo indeterminado por el mismo empleador. El cómputo de la antigüedad con ese empleador es acumulativo y el período de prueba sólo rige en la primera contratación.
- Tiene un período de prueba que es un primer tramo de tres meses en el cuál las partes pueden extinguir el vínculo sin invocar causa y sin que se genere el derecho al pago de ninguna indemnización por ruptura del vínculo, con la excepción de que ambas partes deberán preavisar con una anticipación de quince días o en su defecto pagar la indemnización sustitutiva.
- El período de prueba se computa como tiempo de servicios a todos los efectos.
- El empleador tiene la obligación de registrar al trabajador que comienza su relación laboral por el período de prueba (recibo/ libro especial; art. 52 de la LCT y Sistema Único de Registro Laboral). Caso contrario, y sin perjuicio de las consecuencias que se deriven de ese incumplimiento, se entenderá de pleno derecho que ha renunciado a dicho período.
- Está alcanzado por todos los aportes y contribuciones a la seguridad social y por el impuesto a las ganancias (si correspondiere).
- El trabajador tiene básicamente derecho al cobro de una remuneración por su trabajo, a sueldo anual complementario, a vacaciones anuales y a prestaciones por accidente/enfermedad inculpable y por accidentes de trabajo.

Contrato de Trabajo a Plazo Fijo

- Se debe formalizar por escrito y tiene una fecha predeterminada de iniciación y otra de finalización dentro de la cuál se desarrolla y se agota el objeto pactado por las partes.
- La validez de estos contratos está dada por el cumplimiento de 2 requisitos acumulativos y no alternativos: (i) Formal: que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de duración;

(ii) Sustancial: que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen.

- No tienen período de prueba.
- Se puede realizar por un plazo de duración de hasta 5 años, es renovable por plazos iguales o distintos del previsto inicialmente. Sin perjuicio de ello, se destaca que la formalización de contratos por plazo determinado en forma sucesiva, que no lo justifique la modalidad de la tarea o actividad a desarrollarse, convierte al contrato en uno por tiempo indeterminado.
- Tributa la totalidad de los aportes y contribuciones vigentes a la seguridad social y también está alcanzado por el impuesto a las ganancias (si correspondiere).
- El empleador tiene la obligación de preavisar al trabajador con una antelación no menor a un mes, ni mayor a dos meses. Caso contrario se convierte en un contrato por tiempo indeterminado, salvo acto expreso de renovación de un plazo igual o distinto del previsto originalmente.
- La falta de preaviso y conversión de en contrato por tiempo indeterminado, origina el pago de indemnización al momento de resolverlo, en contratos superiores a un mes.
- La extinción antes del vencimiento da derecho a las indemnizaciones de ley, más daños y perjuicios (lucro cesante, daño emergente y daño moral), por la ruptura anticipada.
- La extinción al vencimiento, mediando preaviso, en el caso de contratos de: (a) duración inferior a un año en los que se haya cumplido con el plazo y con el objeto y modalidad de la contratación que lo justificó, no tiene prevista ninguna indemnización, y (b) duración superior a un año, la ley prevé la aplicación de la indemnización correspondiente al 50% de la correspondiente por despido ordinario o sin causa (art. 245 LCT).

Contrato de Trabajo de Temporada

- Esta forma de contratación es por tiempo indeterminado y de prestación discontinua.
- Existe cuando la relación, originada por las actividades propias del giro normal de la empresa o explotación, se cumplen en determinadas épocas del año solamente, y está sujeta a repetirse en cada ciclo en razón de la naturaleza de la actividad.
- Tributa la totalidad de los aportes y contribuciones vigentes a la seguridad social y también el impuesto a las ganancias (si correspondiere).
- A los fines del cómputo de la antigüedad se calcula la sumatoria de los tramos efectivamente trabajados en cada temporada.
- No existe el período de prueba.
- El despido sin causa, pendiente los plazos previstos o previsibles del ciclo o temporada, dará lugar al pago de una indemnización equivalente a la descripta para el contrato de trabajo a plazo fijo: indemnizaciones de ley más daños y perjuicios que el trabajador demuestre haber sufrido por la ruptura laboral.

Contrato de Trabajo Eventual

- Se realiza para servicios extraordinarios determinados de antemano o exigencias transitorias de la empresa, que no se pueda prever un plazo cierto para la finalización del contrato. En tal sentido, su plazo es indeterminado pues no necesariamente se conoce al inicio del contrato y el mismo dependerá del servicio extraordinario o la situación transitoria por la que la empresa dispuso esta forma de contratación (ej.: suplencias por enfermedad de un trabajador que finalizan cuando el trabajador se reincorpora).
- El vínculo comienza y termina con la realización de la obra, ejecución del acto o la prestación de servicios para el que fue contratado el trabajador.
- Tributa la totalidad de los aportes y contribuciones vigentes a la seguridad social y también el impuesto a las ganancias (si correspondiere).
- El día que cesa la eventualidad, el contrato se extingue y no tiene previsto preaviso ni indemnización alguna.
- Si la causa por la que el trabajador fue contratado cesa y el dependiente continúa con la prestación, el contrato se transforma automáticamente en uno de tiempo indeterminado.
- El empleador puede utilizar esta modalidad por contratación directa o a través de empresas de servicios eventuales debidamente autorizadas.

- La duración del contrato no podrá exceder de 6 meses por año, ni de un año en un período de tres años.

REGIMEN DE PASANTIAS EDUCATIVAS

- Está regulado por la Ley 26.427, que está vigente a partir del 31 de diciembre de 2008, y que expresamente deroga todas las leyes y decretos anteriores que regulaban el régimen. La mencionada Ley fue reglamentada por la Resolución Conjunta (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y el Ministerio de Educación) N° 825/09 y N° 338/09.
- No es un contrato de trabajo propiamente dicho, sino que es una relación educativa para brindar experiencia práctica complementaria a la formación teórica, que habilite para el ejercicio de la profesión.
- Edad mínima: para ser beneficiario se debe ser mayor de 18 años.
- Convenios/acuerdos a firmarse: un acuerdo marco entre una empresa y la universidad y luego un contrato individual entre el estudiante, la empresa y la universidad.
- Tienen una duración mínima de 2 meses y máxima de 12 meses. Cumplido dicho máximo, puede renovarse por hasta 6 meses más, debiéndose firmar un nuevo acuerdo individual entre todas las partes. Si terminada la pasantía el estudiante fuera contratado por la empresa por tiempo indeterminado, ésta no podrá hacer uso del período de prueba establecido por la LCT.
- Carga horaria semanal: se establece en hasta 20 horas.
- La empresa deberá abonar al pasante una asignación estímulo que no tributa aportes ni contribuciones. Respecto de su monto, se calculará sobre el salario básico del convenio colectivo aplicable a la empresa y será proporcional a la carga horaria convenida. En caso de haber más de un convenio aplicable, se tomará en cuenta el más favorable para el pasante.
- Beneficios: los pasantes deberán gozar de todos los beneficios regulares y licencias que se otorgan al resto del personal. Se menciona expresamente que los pasantes deben ser incorporados a una ART (Aseguradora de Riesgos de Trabajo) y se les debe contratar una cobertura de salud en la obra social de origen del empleador, es decir, aquella que corresponda a la actividad principal declarada en el F 931 (cargas sociales).
- Cupo máximo: es proporcional al tamaño de la empresa y a la cantidad de tutores que ella asigne. Las empresas y organismos tendrán un cupo máximo de pasantes en función del plantel total de trabajadores con contrato de trabajo por tiempo indeterminado, conforme a la siguiente escala:
 - a) En empresas de hasta 200 trabajadores: 1 pasante por cada 10 trabajadores en relación de dependencia por tiempo indeterminado.
 - b) En empresas de 201 trabajadores en adelante: 7% de la nómina de trabajadores en relación de dependencia por tiempo indeterminado.
- Incumplimiento por la empresa a alguno de los requisitos o características que tipifican a las pasantías: en caso de darse el incumplimiento, perderán el carácter de tal y la relación será considerada como un contrato laboral por tiempo indeterminado.
- El segundo párrafo del art. 3 de la Resolución Conjunta N° 825/2009 y N° 338/2009 menciona que los acuerdos individuales no podrán rescindirse por causa de enfermedad o accidente, ya sea inculpables o las previstas en la Ley N° 24.557, ni por causa de maternidad. Las pasantías de las alumnas se suspenderán en el período comprendido entre los 45 días anteriores al parto y hasta 45 días posteriores al mismo. Durante dicho período no percibirá la asignación estímulo del empleador, más tendrá garantizada su reincorporación a la pasantía una vez cumplidos los plazos antedichos.

Costo laboral total por pasantes:

- Asignación estímulo
- Contribución Obra Social (6% sobre asignación estímulo)
- ART (1% a 3% sobre asignación estímulo, aproximadamente, depende de la empresa y actividad).

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

- Está regulado por el art. 92 ter de la LCT, modificado por la ley 26.474 y reglamentado por la Resolución N° 381/2009, dictada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

- El contrato a tiempo parcial es aquél en virtud del cuál el trabajador se obliga a prestar servicios durante un número determinado de horas al día o a la semana, inferiores a 2/3 partes de la jornada habitual de la actividad.
- Remuneración: no podrá ser inferior a la proporcional sobre la jornada a tiempo completo establecida por la Ley o por el Convenio Colectivo de Trabajo.
- Sanción: si la jornada pactada supera las 2/3 partes de la jornada habitual de la actividad, el empleador deberá abonar la remuneración correspondiente a un trabajador de jornada completa.
- Horas extra: los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas suplementarias o extraordinarias. Si las hicieran se aplicará la sanción descripta en el punto anterior.
- Prestaciones a la seguridad social: los aportes y contribuciones para la Obra Social serán las correspondientes a un trabajador de tiempo completo. Los restantes aportes y contribuciones se determinarán teniendo en cuenta el tiempo trabajado.
- Porcentaje máximo de trabajadores a tiempo parcial: deberán determinarlo los convenios colectivos de trabajo.
- Los contratos a tiempo parcial existentes a la fecha de entrada en vigencia de la Ley 26.474 se deberán adecuar a la nueva redacción del art. 92 ter de la LCT si estuvieran en contradicción con la ley antes citada.

CONTRATO DE TRABAJO DE APRENDIZAJE

Se halla previsto en la Ley 25.013 (modificada por la Ley 26.390). A través de esta figura se pueden contratar jóvenes desempleados de entre 16 y 28 años, para el cumplimiento de una prestación laboral con finalidad formativa teórico-práctica. El plazo del mismo podrá extenderse por un período de tres meses a un año y estará encuadrado dentro de un programa que contemple la finalidad formativa, del que dependerá en definitiva la extensión del plazo. El trabajo no podrá superar las 40 hs. semanales, incluyendo en este número las horas de formación teórica. Quedan excluidos de este tipo de contrato quienes hubieran mantenido una relación de trabajo anterior con el mismo empleador. El contrato no es renovable y la empresa no puede celebrar una cantidad que supere el 10% de la totalidad de sus contratos de tiempo indeterminado.

El empleador deberá preavisar con treinta (30) días de anticipación la terminación del contrato o abonar una indemnización sustitutiva de medio mes de sueldo. El contrato se extinguirá por cumplimiento del plazo pactado. En este supuesto el empleador no estará obligado al pago de indemnización alguna al trabajador, excepto el mencionado preaviso. Si el empleador incumpliera las obligaciones establecidas en la legislación que regula este tipo de contratación, el contrato de aprendizaje se convertirá a todos sus fines en un contrato por tiempo indeterminado.

CONTRATOS DE PRÁCTICA RENTADA

Los contratos de práctica rentada (becas) no están previstos legislativamente, sino que surgieron en los hechos y fueron objeto de pronunciamientos jurisprudenciales. La Ley 24.241 sobre Jubilaciones y Pensiones, en su artículo 7 contempló este tipo de contratos al establecer que las asignaciones por beca no tributarán aportes y contribuciones previsionales. En atención al criterio de unicidad e integralidad de los aportes que integran la Contribución Unificada de la Seguridad Social, que ha venido consagrando la Administración Federal de Ingresos Públicos en sus últimos dictámenes, tampoco tributan el resto de las cargas sociales. Estos contratos no se reputan de índole laboral.

Se aplica a:

- Estudiantes universitarios avanzados.
- Egresados universitarios recientes.
- No hay plazos mínimos ni máximos.
- No tiene limitación horaria. Usualmente 8 hs. diarias ó 48 hs. semanales.
- Usualmente entre 1-6/12 meses.
- No hay regulación.
- No devenga aportes y contribuciones.

- Prevé obligaciones más flexibles que el resto del personal.
- Prevé un pago de asignación inferior a los empleados de un mismo nivel de capacitación (se supone que es para viáticos y gastos).
- El becario, luego, no puede ser tomado en relación de dependencia para efectuar la misma tarea que venía realizando en tal carácter.

REGULACION DEL EMPLEO NO REGISTRADO – SUS CONSECUENCIAS

La Ley Nacional de Empleo (Ley 24.013) establece en su art. 7 cuándo se entiende que la relación o contrato de trabajo ha sido registrado, estableciendo que ello ocurre cuando el empleador hubiere inscripto al trabajador: a) en el libro especial del art. 52 de la Ley de Contrato de Trabajo, y b) los registros mencionados en el art. 18, inc. a); inscripción del empleador en el S.U.R.L., la afiliación del trabajador al Instituto Nacional de Previsión Social, a las cajas de subsidios familiares y a la obra social correspondiente.

En caso que el empleador no cumpliera con los requisitos fijados en los incisos precedentes, la relación laboral se considerará no registrada.

Conforme lo establecido en el art. 2 del Dec. Reg. 2725/91, los requisitos de los incisos a) y b) deben cumplirse en forma conjunta. En caso de controversia acerca de si la relación se encuentra registrada, la carga de la prueba recae sobre el empleador, y los medios idóneos de acreditación son la constatación en el libro del art. 52 LCT, y la informativa requerida al Sistema Único de Registro Laboral (S.U.R.L.)

CONSECUENCIAS DE NO REGISTRACION

a) AUSENCIA TOTAL DE REGISTRACION: el art. 8 de la Ley Nacional de Empleo regula la situación de los comúnmente denominados "contratos en negro", y son aquellas relaciones que no se encuentren registradas conforme lo normado en el art. 7 de la misma ley.

En este supuesto, el empleador deberá abonar al trabajador afectado una indemnización equivalente a una cuarta parte de las remuneraciones devengadas desde el comienzo de la vinculación y hasta la fecha en que se realice el cálculo.

El segundo párrafo de este artículo establece un piso mínimo al monto de la multa/indemnización, el cuál se fija en el triple de la "mejor remuneración mensual normal y habitual" devengada a favor del trabajador durante el último año de prestación.

El empleador se encuentra en mora respecto del pago de esta multa/indemnización una vez vencido el plazo de 30 días corridos fijado por el art. 11 del mismo cuerpo legal.

b) FECHA DE INGRESO POSTERIOR A LA REAL: el art. 9 de la Ley Nacional de Empleo regula el supuesto en el cual el empleador cumple con los requisitos del art. 7, pero al registrar consigna una fecha de ingreso del trabajador posterior a la real, omitiendo denunciar el período corrido entre el ingreso y la fecha que se hace figurar.

Dado que la irregularidad consiste en mantener en la clandestinidad un período determinado de la relación, la base estará dada por las remuneraciones devengadas en ese período, y la multa/indemnización ascenderá a la cuarta parte de aquéllas.

El empleador se encuentra en mora respecto del pago de esta multa/indemnización una vez vencido el plazo de 30 días corridos fijado por el art. 11 del mismo cuerpo legal.

c) PARTE DEL SALARIO NO REGISTRADO: el art. 10 de la Ley Nacional de Empleo contempla el caso en el cuál se ha consignado un salario inferior al devengado a favor del trabajador.

El monto dinerario de la multa/indemnización está en relación con la extensión de la irregularidad, dada en el particular por la cuantía de las remuneraciones no registradas. Así, aquélla ascenderá a la cuarta parte de la diferencia entre las remuneraciones devengadas y las registradas, sin piso mínimo.

El empleador se encuentra en mora respecto del pago de esta multa/indemnización una vez vencido el plazo de 30 días corridos fijado por el art. 11 del mismo cuerpo legal.

REQUISITOS PARA SU PROCEDENCIA

El art. 11 de la Ley Nacional de Empleo introduce una carga en cabeza del trabajador, que también puede ser cumplida por la "asociación sindical que lo represente", realice 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;
- 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.

En dicha 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 diera total cumplimiento a la intimación dentro del plazo de los treinta días, quedará eximido del pago de las indemnizaciones indicadas anteriormente.

Cabe aclarar que el art. 3 del Dec. Reg. 2725/91 establece en su inc. 1º que "la intimación, para que se produzca los efectos previstos en este artículo, deberá efectuarse estando vigente la relación laboral".

DESPIDO DEL TRABAJADOR QUE HA INTIMADO A SU REGULARIZACION

El art. 15 de la Ley Nacional de Empleo contempla el supuesto en que el empleador despidiere sin causa justificada al trabajador dentro de los dos años desde que le hubiere cursado de modo justificado la intimación prevista en el art. 11 de la misma ley, estableciendo a favor del trabajador derecho a percibir el doble de las indemnizaciones que le hubieren correspondido como consecuencia del despido.

La duplicación de las indemnizaciones tendrá igualmente lugar cuando fuere el trabajador el que hiciera denuncia del contrato de trabajo fundado en justa causa, salvo que la causa invocada no tuviera vinculación con las previstas en el art. 8, 9 o 10 de la Ley Nacional de Empleo.

INDEMNIZACION PREVISTA UNA VEZ FINALIZADA LA RELACION LABORAL

Tal como lo manifestáramos anteriormente, la multa/indemnización establecidas en la Ley Nacional de Empleo, requieren para su procedencia que la relación laboral se encuentre vigente al momento de la intimación.

En el supuesto de haber finalizado la relación laboral, la Ley 25.323 en su art. 1 establece que "Las indemnizaciones previstas por la Ley Nº 20.744, 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".

Esto significa que, en dicho supuesto, el empleador deberá abonarle al trabajador las indemnizaciones previstas por ley, más una suma equivalente a la indemnización por antigüedad calculada conforme los parámetros del artículo 245 LCT.

PROCEDIMIENTO PARA INSCRIPCION DE EMPLEADOS EN RELACION DE DEPENDENCIA

REGISTRACION: Mediante un sistema informático denominado MI SIMPLIFICACION II el empleador tiene la obligación de informar las Altas, Bajas y toda Modificación vinculada al personal dependiente. Las Altas deben informarse con mínimo de 24 horas de antelación a la fecha de ingreso, registrando datos personales del empleado, sus familiares a cargo, modalidad de contratación, convenio colectivo aplicable, categoría profesional, tipo de servicio desempeñado por el trabajador y salario que de modificarse posteriormente deben ser actualizadas.

Las Bajas de Personal: deben ser informadas con un máximo de 5 días corridos de producidas.

LEGAJOS DEL PERSONAL: el empleador deberá confeccionar por cada empleado una carpeta que reúna documentación relativa a sus dependientes, dicha información es de carácter confidencial y debe reunir mínimamente los principales documentos exigidos para Asignaciones Familiares, registros en Obra Social, Seguro de Vida y la documentación que estos u otros organismos requieran a fin de dar respaldo y cumplimiento a diversas disposiciones de orden legal.

SERVICIOS DE SALUD: mediante el alta se informa la obra social obligatoria que tendrá el empleado, esta obra social puede ser sindical o ejecutiva. Luego de informada el alta debe inscribirse a cada trabajador en la Obra Social para el goce de los beneficios.

ACCIDENTES DE TRABAJO: la compañía debe contar con una aseguradora de riesgos de trabajo que es informada a través del alta de la incorporación de nuevos trabajadores. Se estima que el costo de la ART puede ser el 1% o 3% del sueldo más una suma fija mensual de \$0,60 por cada empleado.

Antes de la incorporación de un empleado este deberá realizar un examen preocupacional para determinar su estado de salud, el mismo estará a cargo de la empresa.

Periódicamente, el empleado deberá monitorear su salud mediante exámenes periódicos a cargo de la ART y, al finalizar la relación laboral debiera realizar un chequeo post ocupacional a cargo de la empresa.

El objetivo de estos exámenes es la prevención de enfermedades profesionales.

SEGURO DE VIDA OBLIGATORIO: asegura un monto de \$12.000 por trabajador. Se fija una póliza con pago y renovación anual, a cargo del empleador.

LIQUIDACION DE SUELDOS

Remuneración mensual

El empleado percibe una remuneración mensual bruta a la que deben aplicarse descuentos: aportes del empleado destinados a la seguridad social, obra social, sindicales y descuentos por impuestos a las ganancias, de corresponder, hasta llegar al sueldo neto que deberá depositarse en una cuenta bancaria especial sin costos para el empleado antes del 4to día hábil de cada mes.

El cálculo debe reflejarse en un recibo de sueldo del cual el empleado conservará una copia firmada por el empleador y este la copia firmada por el empleado. Este recibo firmado por el empleado acredita el pago de la remuneración mensual.

Asimismo, el empleador deberá llevar un Libro especial (previsto en el artículo 52 LCT) donde registrará mensualmente las liquidaciones de cada uno de sus empleados. El libro deberá estar rubricado por el Ministerio de Trabajo y deberá contar con una individualización íntegra y actualizada del empleador; nombre del trabajador, estado civil, fecha ingreso y egreso, remuneraciones asignadas y percibidas, individualización de asignaciones familiares.

Los registros no pueden ser alterados. No deben tener espacios en blanco, ni tener interlineaciones, raspaduras o enmiendas, suprimir hojas.

Aportes y Contribuciones

Mensualmente el empleador presentará y abonará mediante el formulario F.931 en AFIP las contribuciones a su cargo junto a las retenciones (aportes del empleado).

Destino de los aportes y contribuciones	Aporte del Empleado	Contribución del empleador	
		(1)	Resto
Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA)	11%	21%	17%
Asignaciones familiares (AAFF)	---		
Fondo Nacional de Empleo (FNE)	---		
Instituto Nacional de Seguridad Social para Jubilados y Pensionados (INSSJP)	3%		
Obra Social y Fondo Solidario de Redistribución	3%	6%	
Total	17%	27%	23%

(1) Empleadores que cumplan en forma conjunta con los siguientes requisitos:

- Que su actividad principal sea el comercio o la prestación de servicios.
- Que la facturación bruta total, neta de impuestos, correspondiente al promedio de los tres últimos ejercicios comerciales, haya sido superior a \$48.000.000.

Los **aportes correspondientes al empleado** se calculan sobre la totalidad de las remuneraciones brutas, desde una base imponible mínima de \$ 427,06 hasta una máxima de \$ 13.879,25 en el caso del SIPA, INSSJP y Obra Social.

Las **contribuciones patronales** con destino al SIPA (Jubilación, INSSJP, AAFF, FNE) y Obras Sociales se calculan sobre la totalidad de las remuneraciones brutas del empleado, desde una base imponible mínima de \$ 427,06 y sin tope máximo. Respecto de las contribuciones con destino a la ART se calculan sobre una base mínima de \$ 427,06 y máxima de \$ 13.879,25.

Los profesionales, investigadores, científicos y técnicos contratados en el exterior para trabajar en Argentina por un lapso que no exceda los 2 años pueden solicitar la exención de los aportes y contribuciones al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA). Para ello son requisitos haber obtenido una residencia permanente en el país y que los empleados se encuentren cubiertos contra las contingencias por vejez, invalidez y muerte en su país de nacionalidad o la residencia permanente.

Hay tratados internacionales de Seguridad Social para los trabajadores que están efectuando trabajos fuera de su lugar habitual de residencia. Mediante dichos tratados se evitan los aportes y contribuciones a los Sistemas de Seguridad Social en el país donde se desarrolla la actividad, siempre y cuando estuvieran haciendo tales contribuciones en sus países de origen o residencia.

Sueldo Anual Complementario

Dos veces en el año el trabajador percibirá un sueldo anual complementario, equivalente a un mes de sueldo pagadero en dos cuotas: junio y diciembre de cada año.

La base de cálculo del aguinaldo se realiza aplicando el 50% de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto en el semestre. Es decir incluye todo concepto que se devenga mensualmente con carácter remunerativo y excluye asignaciones familiares, beneficios sociales, prestaciones complementarias art. 105 LCT, viáticos, gastos representación acreditados, anticipos de vacaciones.

Si debe incluir: gratificaciones habituales y regulares, comisiones, variables, plus vacacional, adicionales de convenio u otros pactados por las partes.

El sueldo anual complementario está sujeto a las contribuciones similares que el resto de los salarios, pero en este caso la base imponible mínima para los aportes del empleado es de \$ 213,53 y la máxima de \$ 6.939,62.

Salario familiar

Los empleados en relación de dependencia resultan beneficiarios de un subsidio que se detalla a continuación. Los empleadores deben abonarle el subsidio a sus empleados (Asignaciones familiares), pero, dado que contribuyen solo con el 4.44% de la nomina salarial para este subsidio, el excedente de los subsidios pagados respecto de la contribución, es reembolsado a los empleadores. A partir de la fecha que sea estipulada por ANSES el sistema de pago se realizara directamente a través del estado a las cuentas bancarias de los empleados.

SALARIO FAMILIAR

Asignación	Definición	Requisitos	De \$100 a \$ 2400.01	De \$ 2400.01 a \$ 3600.01	De \$ 3600,01 a \$ 4800
Por hijo	Suma mensual por hijo menor de 18 años.	Que el hijo se encuentre a cargo del empleado.	\$ 220	\$ 166	\$ 111
Por hijo con discapacidad	Suma mensual por hijo discapacitado sin límite de edad.	Que el hijo se encuentre a cargo del empleado y a partir del mes en el cual se acredite la incapacidad ante el empleador.	\$ 880	\$ 660	\$ 440 (sin tope)
Prenatal	Suma mensual desde el momento de la concepción hasta el nacimiento.	Deberá ser acreditado en el tercer o cuarto mes de embarazo y se requerirá una antigüedad mínima y continuada de tres meses.	\$ 220	\$ 166	\$ 111
Ayuda escolar	Suma anual a pagar en el mes de marzo de cada año.	Por cada hijo que concurra regularmente a establecimientos de enseñanza básica y polimodal.	\$ 170	\$ 170	\$ 170
Por maternidad	Suma mensual durante el periodo de licencia legal.	Antigüedad mínima y continuada de tres meses.	La suma que la trabajadora hubiera debido percibir en su empleo.		
Por nacimiento	Suma única en el mes en que se acredite.	Antigüedad mínima y continuada de seis meses.	\$ 600	\$ 600	\$ 600
Por adopción	Suma única en el mes en que se acredite.	Antigüedad mínima y continuada de seis meses.	\$ 3600	\$ 3600	\$ 3600
Por matrimonio	Suma única en el mes en que se acredite.	Antigüedad mínima y continuada de seis meses. La perciben ambos cónyuges si trabajan en relación de dependencia.	\$ 900	\$ 900	\$ 900

Importes vigentes desde el mes de Septiembre 2010

Beneficios sociales

Existen remuneraciones que constituyen beneficios sociales que pueden ser otorgados por los empleadores a sus dependientes que no se toman en cuenta para el cálculo de indemnizaciones, vacaciones, aguinaldos y tampoco para el pago de los recursos de seguridad social. Son beneficios sociales:

- Los servicios de comedor de la empresa.

- Los reintegros de gastos de medicamentos y gastos médicos y odontológicos del trabajador y su familia.
- La provisión de ropa de trabajo y de cualquier otro elemento vinculado a la indumentaria y al equipamiento del trabajador para uso exclusivo en el desempeño de sus tareas.
- Los gastos de guardería y/o sala maternal, que utilicen los trabajadores con hijos de hasta 6 (seis) años de edad cuando la empresa no contare con esas instalaciones.
- La provisión de útiles escolares y guardapolvos para los hijos del trabajador, otorgados al inicio del período escolar.
- El otorgamiento o pago de cursos o seminarios de capacitación o especialización.
- El pago de los gastos de sepelio de familiares a cargo del trabajador.

Los distintos conceptos que bajo la denominación de "Beneficios Sociales", sean otorgados por el Empleador o a través de terceros, a favor de sus empleados, se encuentran alcanzados por el impuesto a las ganancias, aún cuando no revistan carácter de remuneratorios a los fines de los aportes y contribuciones al Sistema Nacional Integrado de Jubilaciones y Pensiones.

Excluyese a:

- Ropa y equipamiento para uso exclusivo en el lugar de trabajo.
- Otorgamiento/pago de cursos de Capacitación/Especialización indispensables para el desempeño y desarrollo de carrera.

Vacaciones

Los empleadores deben otorgarles vacaciones obligatorias a los empleados. Estos deben tomarlas entre el 01/10 y el 30/04 del año siguiente.

La duración de las vacaciones deberá ser de un período mínimo y continuado de descanso anual, según el siguiente esquema:

- 14 días corridos si no excede de 5 años antigüedad.
- 21 días corridos si es mayor de 5 años y no excede de 10.
- 28 días corridos si es mayor de 10 años y no excede de 20.
- 35 días corridos si excede de 20 años.

En caso de no haber trabajado como mínimo la mitad del año calendario de efectivo trabajo, se computa 1 día cada 20 de efectivo trabajo.

La licencia comenzará en día lunes o el siguiente hábil si aquél fuese feriado.

Las vacaciones deberán ser abonadas en forma anticipada a su inicio (Sueldo/25 x días de vacaciones) y luego se le abona al trabajador un plus vacacional equivalente a la diferencia entre dividir la base de sueldo por 25 y la base de sueldo por 30.

Licencias

Asimismo existen licencias pagas que deben ser otorgadas:

- Nacimiento de hijo: 2 días corridos.
- Matrimonio: 10 días corridos.
- Fallecimiento cónyuge, hijos o padres: 3 días corridos.
- Fallecimiento hermano: 1 día.
- Rendir examen enseñanza media o universitaria: hasta 2 días corridos por examen. Tope máximo 10 días año calendario.

Es importante destacar que la Ley protege la maternidad prohibiendo trabajar durante los 45 días anteriores al parto y hasta los 45 posteriores. Por opción podrá reducir el tiempo anterior a 30 días y acumularlos post parto. Además, gozará de estabilidad en el empleo, 7 meses y medio anteriores o posteriores al parto, y tendrá derecho a optar por período de excedencia con reserva del puesto además de descansos diarios por lactancia (1 hora) hasta 1 año del nacimiento.

Adicionalmente debe tenerse en cuenta que vencida la licencia por maternidad, la trabajadora podrá optar por rescindir el contrato de trabajo percibiendo una compensación por tiempo de servicio. Tal compensación será equivalente al veinticinco por ciento (25%) de la remuneración de la trabajadora, calculada en base al promedio fijado en el artículo 245 LCT por cada año de servicio, la que no podrá exceder de un salario mínimo vital por año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses.

Enfermedades inculpables.

La enfermedad, o el accidente inculpable es la dolencia que se produce durante la vigencia del contrato de trabajo, ajena a la voluntad o intencionalidad del trabajador, como también extraña al trabajo, que impide trabajar o provoca que el trabajo sea desaconsejable.

La Ley de Contrato de Trabajo otorga al empleado el derecho a una licencia con goce de haberes, por cada accidente o enfermedad inculpable que padezca. Cabe señalar que no se requiere de antigüedad mínima para gozar de dicha licencia, encontrándose amparado el trabajador desde el momento de su incorporación.

La duración de la licencia varía en función de la antigüedad del empleado y el hecho de que éste tenga o no cargas de familia. El período retribuido en el cual el trabajador no presta servicios será de tres meses si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco años y de seis meses si fuera mayor. Los plazos mencionados se duplican (a seis y doce meses, respectivamente) cuando el trabajador tuviere cargas de familia. La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara transcurridos los dos (2) años.

La enfermedad inculpable crea las siguientes obligaciones a cargo del empleador: a) pagar salarios durante un período variable de acuerdo a la antigüedad y cargas de familia; b) reservar el puesto al trabajador enfermo por el tiempo que indica la Ley; c) reincorporarlo cuando haya cesado la incapacidad, en el mismo cargo u otro adecuado a la capacidad que posea, o pagarle la indemnización por incapacidad absoluta.

El trabajador, por su parte debe: a) notificar su enfermedad al trabajador; b) permitir el control de la dolencia por parte del empleador y c) reincorporarse a sus tareas una vez dado de alta.

Si vencido el período pago el trabajador continúa imposibilitado para reintegrarse a sus tareas habituales o a cualquier otra, el empleador deberá conservarle el empleo durante el plazo de un año contado desde el vencimiento de la licencia (período de conservación del empleo o reserva de puesto). En este caso, no existe obligación de abonar retribución alguna y resulta irrelevante la antigüedad o cargas de familia del trabajador. El empleador debe comunicar al trabajador, de modo fehaciente que ha ingresado en el período de conservación del empleo.

El vencimiento del plazo de conservación del empleo no trae aparejada la ruptura automática del contrato de trabajo, sino que la relación de empleo subsiste hasta tanto alguna de las partes decida y notifique a la otra su voluntad de rescindirla. La rescisión del contrato de trabajo por alguna de las partes no trae aparejada responsabilidad indemnizatoria.

El despido del trabajador enfermo, sin justa causa durante el plazo de reserva de puesto da lugar al pago de las indemnizaciones por despido arbitrario, pero no al pago de salarios.

Si del accidente o enfermedad inculpable resultare para el trabajador una disminución definitiva de la capacidad laboral y éste no estuviere en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, el empleador debe asignarle otras que sí pueda ejecutar. Estas nuevas tareas deberán serle asignadas sin disminución de la remuneración.

En el caso que el empleador no pudiera cumplir otorgando al trabajador tareas adecuadas con su estado de salud por causas que no le son imputables, cesa la obligación de reincorporar al trabajador y debe pagarle una indemnización reducida igual a la que corresponde en el caso de finalización del contrato de trabajo por fuerza mayor o disminución de trabajo.

En el supuesto que el empleador tuviera la posibilidad de otorgarle al empleado nuevas tareas acordes a su capacidad y se las negare, la situación se asimila a un despido sin justa causa, por lo que deberá abonar la indemnización por despido prevista en el art. 245 de la Ley.

Si del accidente o enfermedad derivara una incapacidad absoluta para el trabajador, el empleador deberá abonarle una indemnización de monto igual a la establecida para el despido sin causa. Se considera que existe incapacidad absoluta cuando el trabajador por cualquier motivo que no le sea imputable se encuentra impedido de realizar las tareas que cumplía o cualquier otra dentro o fuera de la empresa.

Accidentes de trabajo.

Los accidentes y enfermedades del trabajo que se produzcan dentro de la relación laboral se encuentran regulados en una ley específica y normas de derecho común contenidas en el Código Civil.

Se denomina accidente de trabajo a aquél que se produce en el ámbito laboral o por el hecho o en ocasión del trabajo, tratándose normalmente de un hecho súbito o violento que produce daño físico o psíquico verificable en la salud del trabajador, y que lo incapacita para cumplir con su trabajo habitual.

La Ley Nro. 24.557 de Riesgos del Trabajo, establece y regula el tratamiento que deberá darse a las enfermedades o accidentes laborales.

Tal norma establece la obligación del empleador de contratar un seguro de riesgo de trabajo a través de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART), entidades creadas especialmente. Excepcionalmente, una empresa puede auto-asegurarse siempre que acredite solvencia económico-financiera y garantice poder prestar los servicios médico asistenciales previstos en la ley.

La prestación por el seguro contratado se abonará en cuotas mensuales, que deberán depositarse junto con los aportes y contribuciones de seguridad social.

Las enfermedades indemnizables se encuentran expresamente enumeradas en un listado, que es revisado anualmente.

Se impone un procedimiento administrativo inicial ante toda denuncia de un accidente o enfermedad.

Contempla un régimen de sanciones por el incumplimiento del empleador y de las ART a las disposiciones de la ley.

Establece un sistema indemnizatorio y de prestaciones en especie a cargo de las ART.

Vale la pena destacar que numerosos precedentes jurisprudenciales han decretado la inconstitucionalidad de diversos artículos de la ley de riesgos, desvirtuando dicho régimen.

Suspensiones del Contrato de Trabajo.

En el contrato de trabajo se encuentra presente la idea de estabilidad, por ello, cuando por ciertas causas –dependientes o independientes de la voluntad de las partes- “temporariamente” no pueden cumplirse las prestaciones, atendiendo a la idea de mantener subsistente el vínculo laboral, la legislación admite la suspensión del contrato de trabajo. En este sentido encontramos suspensiones por desempeño de cargos electivos, gremiales, económicas, etc.

El empleador, unilateralmente puede suspender el contrato de trabajo por causas económicas o disciplinarias. Considerando que durante el tiempo que duran las suspensiones el trabajador no percibe su remuneración, y dado el carácter alimentario de la misma, la Ley fija plazos máximos de suspensión, como así también requisitos para otorgarle validez a las mismas.

Toda suspensión para ser considerada válida deberá: fundarse en justa causa, tener plazo fijo y notificarse por escrito al trabajador. Adicionalmente debe expresar causa, pero para tener validez, ésta además debe ser "justa", vale decir encuadrar en los motivos aceptados por la legislación: causas económicas, por falta o disminución de trabajo, o en el otro supuesto, una suspensión entendida como sanción disciplinaria. Cuando el empleador no cumpliera con estos requisitos de validez, en el caso de sanciones disciplinarias, el trabajador tiene derecho a percibir la remuneración por todo el tiempo que haya estado suspendido, si hubiere impugnado la sanción.

Falta o disminución de trabajo: ésta no puede ser imputable al empleador. La Ley exige que para aplicar las suspensiones deberá comenzarse por el personal menos antiguo dentro de cada especialidad y respecto del ingresado en el mismo semestre, debe comenzarse por el que tenga menos cargas de familia, aún alterando el orden de antigüedad.

Las suspensiones por razones económicas y las disciplinarias no pueden exceder de 30 días en un año, contados a partir de la primera suspensión.

Fuerza mayor: debe entenderse como tal los hechos imprevistos o que previstos no pudieron evitarse e impiden la prosecución temporal del vínculo laboral. En estos supuestos de suspensión también deberá respetarse el orden de antigüedad en el personal y cumplir con los requisitos antes mencionados. Además las suspensiones pueden llegar hasta 75 días en un año.

Procedimiento preventivo de crisis.

La Ley ha establecido que con carácter previo a la comunicación de los despidos o suspensiones por razones de fuerza mayor, causas económicas o tecnológicas, que afecten a determinada cantidad de personal, deberá sustanciarse el "procedimiento preventivo de crisis".

Es pertinente tal procedimiento cuando las medidas a adoptar afecten a más del 15% de los trabajadores en empresas de menos de cuatrocientos (400) dependientes; a más del 10% en empresas de entre cuatrocientos (400) y mil (1.000) trabajadores y a más del 5% en las empresas de más de mil (1.000) dependientes.

El procedimiento se tramitará ante el Ministerio de Trabajo a instancia del empleador o de la asociación sindical de trabajadores. En su presentación, el peticionante fundamentará su solicitud ofreciendo todos los elementos probatorios que considere pertinentes.

El procedimiento se abre con la presentación del solicitante y tiene carácter conciliatorio, corriéndosele traslado a la asociación sindical por parte de la autoridad administrativa en el plazo de 48 horas de iniciado el pedido y fijándose la primera audiencia en un plazo no mayor de cinco días. En caso de no existir acuerdo en esta primera audiencia, se abrirá un plazo de negociación entre el empleador y la asociación sindical por el término máximo de diez días. Si las partes, dentro de los plazos previstos arribaren a un acuerdo, lo elevarán al Ministerio quien podrá, en el plazo de diez días: homologarlo con fuerza de convenio colectivo de trabajo o rechazarlo por resolución fundada. Vencido el plazo sin pronunciamiento administrativo, se entenderá que el acuerdo se encuentra homologado.

Hasta tanto no concluya el procedimiento de crisis, el empleador no podrá ejecutar las medidas que dicho procedimiento suspende temporalmente. La violación de esta disposición determinará que los trabajadores afectados por las medidas que disponga el empleador mantengan su relación de trabajo y deban pagársele los salarios caídos.

Sanciones disciplinarias: En virtud del poder disciplinario que se le reconoce al empleador, éste puede disponer la suspensión del trabajador por cuestiones disciplinarias. No podrá excederse, en total, la cantidad de treinta días de suspensión por año por dicho motivo.

En este caso, además de los requisitos generales, deberá existir proporcionalidad entre la falta cometida y la sanción aplicada, ponderándose los antecedentes del dependiente.

Feridos nacionales

Feriado nacional es el día en que por disposición del Estado y con motivo de una celebración o festividad de carácter cívico o religioso no se trabaja en todo el ámbito del país.

El artículo 165 de la ley de contrato de trabajo establece que serán feriados nacionales y días no laborables los establecidos en el régimen legal que los regule.

El Decreto 1584/2010, con entrada de urgencia a partir del 3 de noviembre de 2010, unificó la normativa vigente en una nómina única de feriados y días no laborables. Dichos feriados nacionales son los siguientes:

FERIADOS NACIONALES INAMOVIBLES

Fecha	Día	Conmemoración
1° de Enero	Sábado	Año Nuevo
7 y 8 de Marzo	Lunes y Martes	Carnaval
24 de Marzo	Jueves	Día Nacional de la Memoria por la Verdad y la Justicia
25 de Marzo	Viernes	Feriado Puente Turístico
2 de Abril	Sábado	Día del Veterano y de los Caídos en la Guerra de Malvinas
22 de Abril	Viernes	Viernes Santo
1° de Mayo	Domingo	Día del Trabajador
25 de Mayo	Miércoles	Día de la Revolución de Mayo
20 de Junio	Lunes	Paso a la Inmortalidad del General Manuel Belgrano
9 de Julio	Sábado	Día de la Independencia
8 de Diciembre	Jueves	Inmaculada Concepción de María
9 de Diciembre	Viernes	Feriado Puente Turístico
25 de Diciembre	Domingo	Navidad

FERIADOS NACIONALES TRASLADABLES

Fecha	Día	Conmemoración
17 de Agosto	Lunes 22 de Agosto	Paso a la Inmortalidad del General José de San Martín
12 de Octubre	Lunes 10 de Octubre	Día del Respeto a la Diversidad Cultural
20 de Noviembre	28 de Noviembre (a)	Día de la Soberanía Nacional

Estos Feriados se rigen por el Decreto 1584 y 1585/2010.

DIAS NO LABORABLES

Fecha	Día	Conmemoración
19 y 20 de Abril	Martes y Miércoles	Pascuas Judías (b)
25 y 26 de Abril	Lunes y Martes	Los dos primeros y los dos últimos días de la Pascua Judía (b)
21 de Abril	Jueves	Jueves Santo Festividad Cristiana
24 de Abril	Domingo	Día de acción por la tolerancia y el respeto entre los pueblos (a)
29 y 30 de Septiembre		Año Nuevo Judío (b)
8 de Octubre	Sábado	Día del Perdón (b)
6 de Noviembre	Domingo	Fiesta del Sacrificio (c) (d)
26 de Noviembre	Sábado	Año Nuevo Musulmán (c) (d)
30 de Agosto	Martes	Culminación del Ayuno (c) (d)

(a) Ley Nº 26.199 dictada en conmemoración del genocidio sufrido por el pueblo armenio. Los empleados y funcionarios de organismos públicos y los alumnos de origen armenio quedan autorizados a disponer libremente de los días 24 de abril de todos los años para poder asistir y participar de las actividades que se realicen en conmemoración de la tragedia que afectó a su comunidad. Se invita a los gobiernos provinciales a adherir a las disposiciones de la presente ley.

(b) Sólo para habitantes que profesen la Religión Judía. Dispuesto por el Decreto 1584/2010

(c) Sólo para los habitantes que profesen la Religión Islámica. Dispuesto por el Decreto 1584/2010

(d) Fechas aproximadas. Se rigen por el calendario lunar.

Horas de trabajo

El horario normal de trabajo es de 8 horas por día ó 48 horas semanales. El trabajo nocturno (entre las 21 y las 6 hs) se reduce a 7 horas. En caso de ambientes insalubres la jornada será de 6 horas diarias ó 36 semanales.

Actualmente quedan excluidos del régimen de 8 hs. diarias o 48 semanales los directores y gerentes, y el régimen de trabajo por equipos.

En cualquier caso, entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a 12 hs.

Las horas extras en días de semana se pagan a razón del 150% del salario normal. Si se incurren horas extras los días sábado después de las 13 horas, los domingos y los días feriados las horas extras se pagan a razón del 200% del salario normal. Los límites máximos de horas extras son de 30 horas por mes y 200 horas por año.

DESVINCULACIONES

La ruptura de la relación laboral puede producirse por diversos motivos que pueden generar la obligación del empleador de abonar importes en concepto de indemnizaciones.

- **Las rupturas por motivos no indemnizables pueden ser:**

- ✓ Renuncia del trabajador.
- ✓ Mutuo acuerdo entre partes.

- ✓ Despidos con justa causa.
- ✓ Finalización del contrato a plazo fijo con menos de 1 año.
- ✓ Finalización del contrato eventual.
- ✓ Jubilación.

En estos casos el trabajador tendrá derecho a cobrar:

- Sueldo proporcional a la fecha de ruptura del contrato.
- Remuneraciones variables devengadas a dicha fecha.
- SAC proporcional al período del semestre trabajado.
- Vacaciones no gozadas (SAC sobre vacaciones no gozadas)
- Asignaciones Familiares (de corresponder).

• **Las rupturas por motivos indemnizables pueden ser:**

- ✓ Despidos sin justa causa (es el tipo más común utilizado para desvincular personal por parte de la empresa).
- ✓ Despido por quiebra de la empresa.
- ✓ Incapacidad absoluta del trabajador.
- ✓ Despido por falta de trabajo, fuerza mayor o disminución del trabajo.
- ✓ Muerte del trabajador o del empleador.
- ✓ Finalización del contrato a plazo fijo con más de un año.
- ✓ Despido sin justa causa por matrimonio, embarazo, discriminación, estabilidad sindical.

En estos casos el trabajador tendrá derecho a cobrar:

- SAC proporcional a la fecha de ruptura del contrato.
- Remuneraciones variables devengadas a dicha fecha.
- SAC proporcional al período del semestre trabajado.
- Vacaciones no gozadas (SAC sobre Vacaciones no gozadas)
- Asignaciones Familiares (de corresponder).
- Indemnización por antigüedad (excepto si se encuentra en período de prueba): 1 sueldo por cada año de trabajo o fracción mayor a 3 meses.
- Preaviso (sólo si se omite).
- SAC Preaviso.
- Días de integración de despido.
- SAC sobre integración.

El empleador puede optar por preavisar al empleado, es decir, notificar el despido en los plazos establecidos por la ley según la antigüedad y teniendo en cuenta la ley que corresponda aplicar a la fecha de ingreso del trabajador a la empresa evitando en consecuencia el pago del preaviso omitido.

Cuando los despidos se produzcan ante empleados que se encuentren protegidos por la ley en situaciones de embarazo o maternidad, las indemnizaciones por antigüedad se agravan con una multa de 13 sueldos.

El empleador por su parte tiene la obligación al finalizar la relación laboral de entregar la Certificación de Servicio que indica tiempo de prestación de servicios, sueldos percibidos, aportes y contribuciones de seguridad social. La falta de entrega de la certificación de servicio puede generar multas que ascienden a 3 veces la remuneración mensual normal y habitual de los últimos 12 meses.

REPRESENTACIÓN SINDICAL

La ley 23.551 establece el marco normativo por el cuál se regirán las asociaciones profesionales de trabajadores, la afiliación de trabajadores, su representación ante los empleadores y cámaras empresarias, garantizando la libertad sindical y la defensa de los intereses de los trabajadores. Se

entiende por interés de los trabajadores a todo cuanto se relacione con sus condiciones de vida y de trabajo.

Asimismo, se considerarán asociaciones sindicales de trabajadores las constituídas por: a) trabajadores de una misma actividad o actividades afines; b) trabajadores de un mismo oficio, profesión o categoría, aunque se desempeñen en actividades distintas; c) trabajadores que presten servicios en una misma empresa.

La norma mencionada establece los siguientes **derechos sindicales de los trabajadores**:

- a) Constituir libremente y sin necesidad de autorización previa, asociaciones sindicales;
- b) Afiliarse a las ya constituídas, no afiliarse o desafiliarse;
- c) Reunirse y desarrollar actividades sindicales;
- d) Peticionar ante las autoridades y los empleadores;
- e) Participar en la vida interna de las asociaciones sindicales, elegir libremente a sus representantes, ser elegidos y postular candidatos.

Por su parte, **las asociaciones sindicales tienen los siguientes derechos**:

- a) Determinar su nombre, no pudiendo utilizar los ya adoptados ni aquéllos que pudieran inducir a error o confusión;
- b) Determinar su objeto, ámbito de representación personal y de actuación territorial;
- c) Adoptar el tipo de organización que estimen apropiado, aprobar sus estatutos y constituir asociaciones de grado superior, afiliarse a las ya constituídas o desafiliarse;
- d) Formular su programa de acción, y realizar todas las actividades lícitas en defensa del interés de los trabajadores. En especial, ejercer el derecho a negociar colectivamente, el de participar, el de huelga y el de adoptar demás medidas legítimas de acción sindical.

Aportes y contribuciones

Tanto los afiliados como los trabajadores comprendidos en el convenio colectivo de la actividad deberán aportar cotizaciones ordinarias y extraordinarias a las asociaciones sindicales, como así también las contribuciones de solidaridad que se pacten en los términos de la ley de convenciones colectivas.

Los empleadores estarán obligados a actuar como "agente de retención" de los importes que, en concepto de cuotas afiliación u otros aportes deban tributar los trabajadores a las asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial.

Representación sindical en la empresa

Los delegados del personal, las comisiones internas y organismos similares, ejercerán en los lugares de trabajo según el caso, en la sede de la empresa o del establecimiento al que estén afectados la siguiente representación:

- a) De los trabajadores ante el empleador, la autoridad administrativa del trabajo cuando ésta actúa de oficio en los sitios mencionados y ante la asociación sindical.
- b) De la asociación sindical ante el empleador y el trabajador.

El mandato de los delegados (cargo electivo) no podrá exceder de dos (2) años.

Quienes ejerzan las funciones de delegado, tendrán derecho a:

- a) Verificar, la aplicación de las normas legales o convencionales, pudiendo participar en las inspecciones que disponga la autoridad administrativa del trabajo;

- b) reunirse periódicamente con el empleador o su representante;
- c) presentar ante los empleadores o sus representantes los reclamos de los trabajadores en cuyo nombre actúen, previa autorización de la asociación sindical respectiva.

Representación de los trabajadores en la Empresa

El número mínimo de trabajadores que represente la asociación profesional respectiva en cada establecimiento será:

- a) De 10 a 50 trabajadores, un representante;
- b) de 51 a 100 trabajadores, dos representantes;
- c) de 101 en adelante, un representante más cada 100 trabajadores, que excedan de 100 a los que deberán adicionarse los establecidos en el punto anterior.

En los establecimientos que tengan más de un turno de trabajo habrá un delegado por turno, como mínimo.

Cuando un representante sindical está compuesto por tres o más trabajadores, funcionará como cuerpo colegiado.

Obligaciones de los empleadores

- a) Facilitar un lugar para el desarrollo de las tareas de los delegados del personal en la medida en que, habida cuenta de la cantidad de trabajadores ocupados y la modalidad de la prestación de los servicios, las características del establecimiento lo tornen necesario;
- b) concretar las reuniones periódicas con esos delegados asistiendo personalmente o haciéndose representar;
- c) conceder a cada uno de los delegados del personal, para el ejercicio de sus funciones, un crédito de horas mensuales retribuidas de conformidad con lo que se disponga en la convención colectiva aplicable.

Tutela sindical

Todo trabajador o asociación sindical que fuere impedido u obstaculizado en el ejercicio regular de los derechos de la libertad sindical garantizados por la ley 23.551, podrá recabar el amparo de estos derechos ante el tribunal judicial competente.

Los trabajadores que, por ocupar cargos electivos o representativos en asociaciones sindicales con personería gremial, en organismos que requieran representación gremial o en cargos políticos en los poderes públicos, dejaran de prestar servicios, tendrán derecho de gozar de licencia automática sin goce de haberes, a la reserva del puesto y ser reincorporados al finalizar el ejercicio de sus funciones, **no pudiendo ser despedidos durante el término de un (1) año a partir de la cesación de sus mandatos, salvo que mediare justa causa de despido.**

El tiempo de desempeño de dichas funciones, será considerado período de trabajo a todos los efectos, excepto para determinar promedio de remuneraciones.

Los representantes sindicales en la empresa continuarán prestando servicios y no podrán ser suspendidos, modificadas sus condiciones de trabajo, ni despedidos durante el tiempo que dure el ejercicio de su mandato y hasta un año más, salvo que mediare justa causa.

A partir de su postulación para un cargo de representación sindical, cualquiera sea dicha representación, el trabajador no podrá ser suspendido sin justa causa, ni modificadas sus condiciones de trabajo, por el término de seis (6) meses. Esta protección cesará para aquellos trabajadores para cuya postulación no hubiere sido oficializada según el procedimiento electoral aplicable y desde el

momento de determinarse definitivamente dicha falta de oficialización. La asociación sindical deberá comunicar al empleador el nombre de los postulantes; lo propio podrán hacer los candidatos.

La estabilidad en el empleo no podrá ser invocada en los casos de cesación de actividades del establecimiento o de suspensión general de las tareas del mismo. Cuando no se trate de una suspensión general de actividades, pero se proceda a reducir personal por vía de suspensiones o despidos y deba atenderse al orden de antigüedades, se excluirá para la determinación de ese orden a los trabajadores que se encuentren amparados por la estabilidad instituida en la ley.

Prácticas desleales

Serán consideradas prácticas desleales y contrarias a la ética de las relaciones profesionales del trabajo por parte de los empleadores, o en su caso, de las asociaciones profesionales que los representen:

- a) Subvencionar en forma directa o indirecta a una asociación sindical de trabajadores;
- b) intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un ente de este tipo;
- c) obstruir, dificultar o impedir la afiliación de los trabajadores a una de las asociaciones reguladas en la ley;
- d) promover o auspiciar la afiliación de los trabajadores a determinada asociación sindical;
- e) adoptar represalias contra los trabajadores en razón de su participación en medidas legítimas de acción sindical o en otras actividades sindicales o de haber acusado, testimoniado o intervenido en los procedimientos vinculados a juzgamiento de las prácticas desleales;
- f) rehusarse a negociar colectivamente con la asociación sindical capacitada para hacerlo o provocar dilaciones que tiendan a obstruir el proceso de negociación;
- g) despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal, con el fin de impedir o dificultar el ejercicio de los derechos a que se refiere esta ley;
- h) negarse a reservar el empleo o no permitir que el trabajador reanude la prestación de los servicios cuando hubiese terminado de estar en uso de la licencia por desempeño de funciones gremiales;
- i) despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los representantes sindicales que gocen de estabilidad de acuerdo con los términos establecidos en la ley cuando las causas del despido, suspensión o modificación no sean de aplicación general o simultánea a todo el personal;
- j) practicar trato discriminatorio, cualquiera sea su forma, en razón del ejercicio de los derechos sindicales tutelados por la ley 23.551;
- k) negarse a suministrar la nómina del personal a los efectos de la elección de los delegados del mismo en los lugares de trabajo.