

--

	Imprimir este documento	Asesoría/Proceso Electoral /Actividad
--	-------------------------	---------------------------------------

--

ÍNDICE

Con el objeto de formalizar las relaciones laborales no registradas, así como las diferencias salariales no declaradas y a fin de incorporar a la economía formal las prestaciones de la seguridad social a los trabajadores que hoy se encuentran marginados de tales beneficios, se ha previsto un amplio "blanqueo laboral", a través del D. 1582/01, de necesidad y urgencia, y la R.G. 1175 de la A. F.I.P., publicados en el B.O. del 6/12/2001.

El empleador tiene la oportunidad de regularizar tales situaciones dentro del plazo de 60 días corridos, contados a partir de la vigencia del D. 1582/01, es decir entre el 6/12/2001 y el 4/2/2002.

Tal regularización consiste en el registro espontáneo de las relaciones

laborales vigentes o diferencias salariales, establecidas u originadas con anterioridad al 6/12/2001 y no registradas.

En relación al empleo no registrado, la regularización se refiere a las relaciones laborales vigentes, por lo que, en principio, no se encuentran alcanzadas aquellas que han finalizado con anterioridad y se mantuvieron en la economía informal.

Respecto del empleo no registrado, debe destacarse que según el art. 7° de la ley nacional de empleo (L. 24013), se entiende que la relación o contrato de trabajo ha sido registrado cuando el empleador hubiere inscripto al trabajador en el libro especial del art. 52 de la ley de contrato de trabajo (o en la documentación laboral que haga sus veces, según lo previsto en los regímenes jurídicos particulares) y en los registros mencionados en el art. 18, inc. a).

Respecto del libro especial, la L.C.T. establece que debe ser registrado y rubricado, en las mismas condiciones que se exigen para los libros principales de comercio, en el que se consignarán todos los datos especialmente indicados.

De tal manera, cuando las relaciones laborales no cumplieren con tales requisitos, se considerarán no registradas.

Esta situación se refiere tanto a los casos de trabajadores no registrados como a aquellos que aparecen como "autónomos" ante la empresa, facturando sus servicios como un trabajador independiente, cuando en realidad se configuran los requisitos para darse la relación de dependencia laboral.

Una situación especial se dará cuando el empleador, antes de la vigencia del régimen, haya "regularizado" la situación laboral con el trabajador, falseando la verdadera fecha de incorporación, pues en principio, la norma no le alcanza.

En tal sentido, debería aclararse si la regularización permite también la rectificación de la falsa fecha de ingreso del trabajador.

El restante supuesto de regularización se da en los casos en que estando registrado el trabajador, tuviera declarado un salario nominal inferior al real, en el cual también cabe la regularización laboral por diferencias salariales.

Si tales diferencias salariales se dieron respecto de un trabajador que no se encuentra actualmente en actividad, no procederá la regularización.

Existen causales subjetivas y objetivas que imposibilitan la aplicación del régimen de regularización.

Como causal subjetiva, el hecho de ser una empresa P.YM.ES. es requisito esencial para regularizar. Dicho de otra manera, las que no sean P.YM.ES. quedan excluidas del régimen.

A tales efectos, se considera que una empresa es P.YM.ES. cuando sus ventas totales anuales no superen los \$ 48.000.000.(1)

Como resultará en algunos casos muy importante su forma de determinación, debe señalarse que se ha de considerar la facturación bruta total -neta de impuestos- correspondiente al promedio de los últimos 3 ejercicios comerciales o año calendario, a partir del último balance o información equivalente adecuadamente documentada, sin interesar la cantidad de personal dependiente.
(2)

Es de destacar que, en el caso de empleadores cuya antigüedad sea menor a la requerida para efectuar la determinación aludida, se deberá analizar el total de los montos facturados.

La causal de tipo objetiva que impide la regularización consiste en que la Autoridad de Aplicación haya determinado y notificado deuda correspondiente a los recursos de la seguridad social, con causa en relaciones laborales o diferencias salariales no registradas, para lo cual podrá el contribuyente adherirse a la moratoria tributaria y previsional en vigencia.

Como esta causal es de tipo objetivo, el empleador podrá perfectamente regularizar su situación laboral respecto del resto de sus trabajadores no incluidos en dicha determinación.

Como queda dicho, el empleador puede registrar espontáneamente las relaciones laborales vigentes o diferencias salariales, con causa en situaciones anteriores al 6/12/2001.

Si bien no se define expresamente a la presentación espontánea, puede señalarse que se reputará como tal, la efectuada por el empleador, no obstante haber sido intimado a la regularización, en la medida que no hubiere mediado resolución administrativa o judicial de verificación de deuda, debidamente notificada por carta documento, acta notarial o notificación firmada por el trabajador.

A los efectos de formalizar la regularización laboral, se requiere del cumplimiento de cuatro condiciones:

- Solicitar la "Clave de Alta Temprana" (C.A.T.)(3)
- Abrir una caja de ahorro en un banco, a nombre de sus dependientes, cuando resulte obligatorio por la normativa vigente.(4)
- Incorporar al trabajador en la DD.JJ. al S.U.S.S.(5) a partir del devengo correspondiente al mes de diciembre de 2001.
- Efectuar el pago de los saldos de las DD.JJ. determinativas -originales o rectificativas- mediante las que se formalizan las relaciones laborales.

Al respecto es importante destacar que, de esta manera, y sin ningún requisito adicional(6) se formaliza la regularización: si se trata de un trabajador no registrado, declarándolo en el mes de diciembre de 2001 y si se tratara de diferencias salariales, consignando en el devengo del mismo mes, el importe real de la remuneración.

Sin embargo, debe destacarse que el plazo de regularización ha de operar entre el 6/12/2001 y el 4/2/2002, por lo que bien podría ocurrir, por ejemplo, que la regularización tenga lugar en enero de 2002.(7)

En tales supuestos, no solamente se regularizará la DD.JJ. de enero de 2002, sino que también corresponderá rectificar la DD.JJ. de diciembre de 2001, ingresando el saldo correspondiente y los respectivos accesorios y sanciones.

En el caso del MONOTRIBUTO, para regularizar la situación de los trabajadores dependientes que se incorporen a dicho régimen, se deberá solicitar la C.A.T., abrir la caja de ahorro y depositar las cotizaciones fijas, a partir del devengo del mes de diciembre de 2001.

De tratarse del régimen de personal de servicio doméstico(8), se requiere la apertura de la caja de ahorro, el depósito de la remuneración y el ingreso de las cotizaciones obligatorias.(9)

En el caso de dadores de trabajo del servicio doméstico, deberán depositar

el importe del servicio prestado de una caja de ahorro a nombre del trabajador doméstico e ingresar las cotizaciones correspondientes.

La regularización laboral traerá aparejado para el empleador, además de su incorporación a la economía formal, la exención de pago de la C.U.S.S., multas y demás sanciones de los recursos de seguridad social.

Es de recordar que la C.U.S.S. está integrada por los regímenes nacionales de jubilaciones y pensiones, los subsidios y asignaciones familiares, el Fondo Nacional de Empleo y todo otro aporte y contribución que de acuerdo a la normativa vigente se deba recaudar sobre la nómina salarial.

Por tal razón, el empleador al regularizar la situación laboral de su empleado a partir del mes de diciembre de 2001, tendrá el beneficio que ni la A.F.I.P. ni ninguna otra institución, podrá determinar deudas de los recursos de seguridad social, con causa en relaciones laborales o diferencias salariales denunciadas.

Asimismo, resultará de aplicación el art. 73 de la ley 25401, a través de la cual se dispuso una nueva causal de extinción de la acción punitiva por los delitos previstos por la ley penal tributaria y previsional.

Así, podemos encontrarnos ante dos supuestos: uno, en que no se haya efectuado denuncia penal con anterioridad a la presentación del contribuyente(10) en el que se dispensa a la A.F.I.P. de formular la denuncia penal.

En el segundo supuesto, podría llegar a darse que, cuando el empleador regularice su situación laboral, ya se haya formulado denuncia penal.

En este caso, podría ocurrir que, a su vez, haya o no determinación administrativa de deuda. Si existe determinación y notificación al empleador, no corresponde la regularización y, por lo tanto, no producirá efectos liberatorios el art. 73 de la ley 25401.

De no existir determinación administrativa, corresponderá que el Ministerio Público proceda a desistir de la acción punitiva, una vez verificado que el empleador se haya presentado espontáneamente a la regularización.

Respecto del trabajador, además de poder gozar de las prestaciones de seguridad social, de las cuales hoy se encuentra marginado, tendrá derecho a computar doce (12) meses de servicios a los efectos del cálculo requerido por la ley 24241 para la obtención de la P.B.U.(11)

A su vez, los períodos regularizados no serán computables a los efectos del cálculo del haber de prestación adicional de permanencia.

Si bien no se ha contemplado en forma expresa, la situación en que la presentación del empleador se realice cuando existen deudas determinadas y notificadas, cabe interpretar que tal presentación no producirá efectos liberatorios y que, por el contrario, habilitará a la Autoridad de Aplicación a considerarla improcedente.

Otro tanto pasará respecto de las presentaciones que resulten falsas.

Pero, por sobre todo, debe dejarse claro que la regularización no imposibilita al trabajador a iniciar una demanda laboral a su empleador, por cobro de pesos, si logra probar la verdadera fecha de incorporación como dependiente.

La única norma tributaria está contenida en el art. 6º del decreto 1582/01, al establecer que las erogaciones anteriores al 6/12/2001, por pagos realizados a personal no registrado o diferencias salariales, que se regularicen, no podrán ser consideradas como gasto a los fines de la determinación del impuesto a las ganancias del empleador.

Ello es así, pues está faltando un requisito esencial exigido por la ley del tributo, en cuanto al debido respaldo documentario de los gastos que, obviamente, no tiene el empleador.

Sin embargo, nada se dice sobre la posibilidad de que la A.F.I.P., enterada de la regularización del empleador y la inspección, detecte pruebas o indicios del pago de dichas erogaciones.

En tal supuesto, y en uso de las facultades que tiene el Organismo Recaudador en base a los artículos 16 y 18 de la ley de procedimiento fiscal, podría determinar de oficio la situación del contribuyente, "infiriendo" a través de dichas erogaciones, el importe de ingresos y de utilidades presuntamente omitidos (por ejemplo, impuesto a las ganancias, I.V.A., etc.).

Algo similar podría ocurrir con los Fiscos provinciales (impuesto sobre los ingresos brutos) y municipales (tasa de seguridad e higiene o similares).

Es por tal razón que urge el dictado de una norma legal que disponga, como se hizo en el blanqueo laboral del año 1992(12), que la regularización del empleo no registrado no podrá ser utilizada, directa ni indirectamente, por la A.F.I.P. u otros organismos fiscales para fundar determinaciones de oficio.

Debe observarse que, en similar situación, en cuanto a la contingencia fiscal, se encontrará el empleado, si la autoridad de fiscalización llegara a detectar la verdadera situación laboral.

Notas:

[1:] R. (S.P.yM.E.) 24/01

[2:] R.G. 1095, art. 2º, inc. b) (B.O.: 19/9/2001)

[3:] R.G. 899

[4:] No lo es, por ejemplo, para rurales y domésticos

[5:] R.G. 712 que sustituye a la R.G. 3834

[6:] Empadronamiento, DD.JJ. específica, notificación al empleado

[7:] R.G. 3756

[8:] D.L. 326/56

[9:] R.G. 841, art. 2º

[10:] Delito de evasión previsional

[11:] O, en su caso, la menor cantidad de meses por la que se lo regularice

[12:] L. 24073, art. 41 (B.O.: 13/4/1992)

MONICA P. RAMON

Práctica y Actualidad Laboral (PAL)

Título: ALGUNAS CUESTIONES ACERCA DEL BLANQUEO LABORAL

Autor/es: MONICA P. RAMON

Tomo/Boletín: V

Mes: Enero

Año: 2002

Todavía conmovidos por los hechos que como ciudadanos hemos protagonizado al manifestar nuestro derecho constitucional de peticionar de una forma poco usual, nos abocaremos a examinar algunas de las normas implementadas en materia laboral y de seguridad social con el objetivo de aportar, desde nuestro modesto lugar, ideas que solucionen las inquietudes que dichas normas plantean a este nuevo proceso institucional que, sin lugar a dudas, estamos viviendo.

Las opiniones y sugerencias que plantearemos a continuación se formularán dejando de lado todo tipo de banderías políticas, más si nos inspiraremos en los pilares liminares de un Estado de Derecho que no pueden ser otros que el respeto absoluto a los principios y garantías constitucionales que como ciudadanos hemos demostrado que deseamos que imperen en nuestra Nación.

Aquellos que siempre priorizamos la plena vigencia del Estado de Derecho sobre cualquier otra medida, estamos convencidos de que el gesto de la ciudadanía que muchos periodistas han denominado "el día que la gente dijo basta", no fue solamente un "basta" a un ministro o a un presidente sino a todo un sistema que ha, sistemáticamente, vulnerado garantías supras que todo ser humano tiene garantizado por los Tratados Internacionales. Una lectura inteligente de esta situación nos expresa que las autoridades, de ahora en más, deben desarrollar sus actos de gobierno realizando una severa observación de los preceptos constitucionales.

En este orden de ideas, realizaremos, a continuación, nuestro aporte de cuáles aspectos de las normas concernientes al "blanqueo laboral" deben ser subsanadas a la brevedad. Claro está que entendemos que la derogación de la ley 25414, conocida como la "ley de los superpoderes del Poder Ejecutivo", dispuesta por nuestros legisladores no implicará que los mismos cuestionen la validez de todas las normas, sino que, por el bien del país, subsanen los problemas que las mismas han generado.

En el paquete de medidas implementadas en el mes de noviembre de 2001, se anunciaron diversos mecanismos sumamente ventajosos para regularizar deudas de seguridad social así como también deudas provenientes de impuestos nacionales.

Sin perjuicio de ello, en diciembre de 2001, como consecuencia de la bancarización, el Poder Ejecutivo dictó mediante el decreto 1582/01, un régimen de "blanqueo laboral", por el cual todo empleador que regularice trabajadores o diferencias salariales no declaradas a partir de diciembre de 2001 queda liberado de ingresar los aportes y contribuciones con sus accesorios por los períodos anteriores.

Dicho régimen se estableció para las empresas consideradas como "P.Y.M. ES." que, conforme la definición efectuada por otras normas de la seguridad social(1), resultan ser aquellos empleadores cuyos ingresos brutos anuales

promedio de los últimos tres años son inferiores o iguales a \$ 48.000.000.

Por supuesto que no escapa a nuestro conocimiento que en el sector denominado P.YM.ES., la economía informal en el ámbito laboral es considerable y que, a pesar de las ventajas de los regímenes de regularización de deudas, no todas las empresas se encontraban en condiciones de afrontar los mismos, por ello, ante la bancarización de la economía, las autoridades debieron estudiar la forma de normalizar dicha situación.

Ante la realidad de las P.YM.ES., las cuales al operar en un mercado con grandes diferenciaciones horizontales utilizan, entre otros, a los empleados o diferencias salariales no registrados como una forma de subsistir(2), las autoridades decidieron sacrificar recaudación fiscal en pos de lograr la normalización de la situación. Decisión que, en función de los principios éticos, no puede estar solamente basada en un fin recaudatorio hacia futuro sino también y fundamentalmente en proteger a los trabajadores.

El texto de la norma dispuso, entre otras cuestiones que analizaremos más adelante, la exoneración de los aportes y contribuciones y sus respectivos accesorios sólo cuando el contribuyente no haya sido intimado por las Autoridades Fiscales a ingresar sumas adeudadas por dichos conceptos.

Este condicionamiento conlleva a que empleadores con idénticas o similares características se encuentren ante una notable desigualdad por la sencilla razón de que algunos hayan sido sometidos a procesos de verificación y/o fiscalización por parte del Organismo Fiscal; aun en el hipotético caso de que dichos procesos recayesen sobre todos los contribuyentes, la desigualdad dependería de la fecha de las actuaciones.

No cabe duda de que este régimen quebranta el principio de igualdad, realizando una discriminación injustificada entre los contribuyentes inspeccionados de aquellos que no lo han sido, vulnerando de esta forma garantías supras consagradas en los Tratados Internacionales suscritos por la República Argentina, en los cuales se sostiene que no puede haber un tratamiento discriminatorio entre los ciudadanos con idénticas situaciones, que en el caso que nos ocupa sería que tuviesen trabajadores o diferencias salariales no registradas.

Como se puede observar, si las Autoridades de Contralor decidieron sacrificar recursos en pos de sanear situaciones irregulares a partir de diciembre de 2001, no existe argumento que avale un tratamiento diferencial entre los contribuyentes P.YM.ES. como se pretende con la norma citada.

En este sentido, cabe tener presente el profundo respeto por los principios constitucionales demostrado por la Cámara Federal de la Seguridad Social, quien ha sostenido el principio de igualdad entre los contribuyentes cuando se han dictado regímenes de exoneraciones.(3)

Conforme con la resolución general 1175/01, emitida por la A.F.I.P. en su calidad de Autoridad de Contralor, los empleadores, a los fines de regularizar estas situaciones, deberán, según sea la irregularidad:

Empleados no registrados

1) Solicitar la C.A.T. en las condiciones establecidas por la A.F.I.P.

2) Abrir la Caja de Ahorro a favor del trabajador.

3) Incorporar a los trabajadores en la declaración jurada de diciembre de

2001; en el supuesto de regularizar la situación en forma posterior al vencimiento de esa misma, deberá presentar la rectificativa con más sus respectivos intereses resarcitorios.

Diferencias no registradas

4) Incorporar estas diferencias en la declaración jurada de diciembre de 2001; en caso de que el empleador regularice con posterioridad al vencimiento de esa declaración, deberá procederse de la misma forma que la indicada en el punto anterior.

Como se puede observar, la norma no prevé ninguna medida ni instrumento que le otorgue al empleado el reconocimiento acabado de sus derechos, como podría ser un reempadronamiento en el cual el empleador consigne la real fecha de ingreso o inicio de la relación laboral y/o la suma no declarada con la respectiva firma de los empleados.

Aunque la norma lo omita, interpretamos que debe regularizarse también toda la documentación laboral correspondiente, como la registración en el Libro de Sueldos y Jornales, la afiliación a la obra social, la documentación necesaria para la percepción de las asignaciones familiares, etc.

Un tema que ha pasado totalmente desapercibido para las autoridades resulta ser la regularización en materia de accidentes de trabajo. Si bien no escapa a nuestro conocimiento que las A.R.T. sólo brindan cobertura cuando se paga la póliza a través de la cuota mensual, a los fines de que los empleadores posean cobertura contra las enfermedades profesionales que puedan padecer sus trabajadores, los mismos deben realizar los correspondientes exámenes médicos, en especial el examen preocupacional.

La norma obvia por completo la situación de que un examen preocupacional realizado ante la regularización en el blanqueo dé un resultado no favorable, circunstancia que claramente perjudicará al trabajador, el cual, para hacer valer sus derechos, deberá someterse a una larga contienda judicial. Estos hechos nos llevan a solicitar que las nuevas autoridades deben adoptar las medidas e instrumentos necesarios a los fines de garantizar una cobertura total de los trabajadores, ya sea en el ámbito laboral como de cobertura ante enfermedades profesionales o accidentes de trabajo.

El artículo 6º del decreto bajo examen expresa que "...las erogaciones anteriores a la fecha de vigencia del presente decreto y que se vinculen con las relaciones laborales o diferencias salariales que se regularicen no podrán ser consideradas gasto a los fines de la determinación del impuesto a las ganancias del empleador".

Cuando se analiza este artículo, se puede apreciar que la Autoridad de Contralor omitió de considerar aquellas situaciones que podemos denominar grises, como ser: empleados que presentaban facturas a los fines de cobrar sus haberes y/o importes consignados en el recibo de haberes como sumas no remunerativas o reintegros de gastos sin los debidos comprobantes.

Las situaciones mencionadas también pueden ser regularizadas en el presente régimen de "blanqueo laboral", ya sea incluyendo a los trabajadores en la nómina o regularizando las diferencias de salarios. Ahora bien, con anterioridad al mes de diciembre de 2001, estas sumas se abonaban con

comprobantes válidos, a los fines de proceder su deducción en el impuesto a las ganancias, ya fuesen facturas o sueldos encubiertos.

Recordemos que, conforme el artículo 80 de la ley del impuesto a las ganancias, son deducibles en la liquidación del tributo las erogaciones efectuadas para obtener, mantener y conservar las ganancias gravadas, por ende, los gastos mencionados no cuentan con impedimentos de acuerdo con la ley del impuesto a las ganancias para ser considerados como deducibles por ser necesarios para obtener los resultados de la compañía y encontrarse debidamente documentados.

En este sentido, entendemos que la limitación dispuesta en el artículo antes transcrito se vincula con aquellos gastos o erogaciones no registradas en los libros comerciales o no consideradas en la liquidación del tributo en períodos anteriores, es decir, aquellos gastos denominados comúnmente como "gastos negros", circunstancia que resulta lógica, ya que, en general, dichas erogaciones se financian con ingresos de la misma índole.

Otra pregunta que cabe formularse es si la regularización de los trabajadores no registrados en los términos de este régimen de "blanqueo" resulta beneficiosa o no para los mismos.

Dicho interrogante no posee una única respuesta. En lo inmediato, seguramente, la normalización de la situación brindará seguridad al trabajador, mas en un futuro, si el mismo, con anterioridad, no emitía facturas y figuraba como autónomo a los fines de obtener el beneficio jubilatorio, sólo podrá computar un año de servicios o una cantidad inferior de meses si su antigüedad fuera inferior a un año en el empleo.

Esta situación no es la primera vez que sucede. El amplio régimen de blanqueo laboral implementado en el año 1992 otorgó a los trabajadores garantías en el ámbito laboral, mas no computó años de servicios, y mucho menos años de servicios con aportes a los fines de obtener un beneficio jubilatorio.

Si las autoridades han comprendido que existía un considerable grado del mercado laboral de las P.YM.ES. en la marginalidad y, por ende, adoptaron las medidas para su normalización, entendemos que las mismas deben comprender todas y cada una de las consecuencias que dicha regularización origina.

A los fines de garantizar los derechos de los trabajadores y subsanar algunas de las inquietudes que pueden originarse en las P.YM.ES., resulta imprescindible que se dicten las normas que complementen este régimen de "blanqueo laboral".

Una de las graves consecuencias es la futura desprotección de los trabajadores que han prestado servicios muchos años en situación irregular, ya que en un mañana pasarán a engrosar las grandes filas de los mayores sin prestación jubilatoria. Esta es, sin duda, una de las grandes tareas que deben emprender a la brevedad las nuevas autoridades: construir un sistema de seguridad social que, financiado de diversas formas, dé una acabada respuesta a las necesidades de la sociedad.

Notas:

[1:] D. 1009/01 y R.G. (A.F.I.P.) 1095/01

[2:] Dras. Ana M. Matías y Mónica P. Ramón: "La evasión fiscal: un fenómeno socio-económico" - Trabajo presentado en el VII Congreso Tributario - 1999

[3:] "Jardín Zoológico de la Ciudad de Bs. As. S.A. c/Administración Federal de Ingresos Públicos -D.G.I.-" - Sala II - C.F.S.S. - 25/10/2000

--	--