

Sanciones al empleo informal

Los empleadores son responsables del cumplimiento de distintas formalidades en el momento del alta del empleado, durante su relación laboral y en el momento de la desvinculación.

Una de las obligaciones formales más importantes es registrar al empleado correctamente. En dicha tarea existen distintos tipos de incumplimientos habituales como no registrar al empleado, darlo de alta con fecha posterior a la fecha real de inicio, hacer figurar en los registros laborales una remuneración menor a la real y otras faltas.

Típicos incumplimientos de las formalidades laborales

- No registrar al empleado,
- Darlo de alta con fecha posterior a la fecha real de inicio,
- Hacer figurar en los registros laborales una remuneración menor a la real
- Otras faltas

Los empleadores incurren en los principales incumplimientos que analizaremos a continuación con el principal objeto de evadir las obligaciones del pago de cargas sociales. Dichas cargas sociales se componen básicamente de aportes y contribuciones, Los aportes son los conceptos retenidos al empleado y las contribuciones son cargas adicionales que debe abonar el empleador. También existen otros conceptos de menor importancia que se le retienen al empleado o que debe abonar el empleador.

Tendiendo un trabajador completamente informal, o sea sin ningún tipo de registro el empleador se ahorra el total del pago de las cargas sociales. En muchos casos los empleadores formalizan cierta parte de la relación laboral donde solo expone a los cálculos de las cargas sociales a una parte de la remuneración real que percibe el trabajador. Todos estos actos de evasión son castigados con fuertes sanciones. Dichas sanciones son tan importantes debido a que los empleadores calculan sus obligaciones (forma autodeterminada) y no vienen ya calculadas por el fisco como en el caso de tributos como patentes o inmobiliarios (forma autodeterminada). Por eso se llama usualmente Declaraciones Juradas debido a que los formularios de pago que cada contribuyente prepara contiene una leyenda que dice "Declaro que todos los conceptos son correctos y completos"

Los incumplimientos de los empleadores pueden separarse en dos grupos.

1º) Empleo No Registrado

2º) Empleo Registrado de forma defectuosa

Dentro del empleo no registrado están los trabajadores que no figuran en ningún registro laboral de la empresa. No se han dado de alta, no tienen recibo de sueldo oficial, no figuran en el libro de sueldos, y no se hacen los depósitos de cargas sociales correspondientes entre otras cosas.

Detalle:

- No dar de alta al empleado en los registros laborales.

Dentro del empleado registrado de forma defectuosa mencionamos el registro incorrecto del empleado, el registro del alta del empleado con fecha posterior a la fecha real de ingreso, remuneraciones inferiores a las reales para evadir cargas sociales, retener aportes del empleado y no ingresarlos al fisco, no abonar en tiempo y forma las indemnizaciones de un despido por justa causa y no entregar el Certificado de Trabajo al concluir una relación laboral.

Detalle:

- Registro incorrecto del empleado
- En registro del alta del empleado con fecha posterior a la fecha real de ingreso
- Remuneraciones inferiores a las reales para evadir cargas sociales
- Retener aportes del empleado y no ingresarlos al fisco
- No abonar en tiempo y forma las indemnizaciones de un despido por justa causa
- No entregar el Certificado de Trabajo al concluir una relación laboral

El incumplimiento de las normas laborales vigentes puede generar graves problemas leales a la empresa. Algunos de dichos problemas pueden ser:

- Juicios laborales con el empleado
- Intimaciones con la A.F.I.P.
- Intimaciones con otros organismos de recaudación (sindicatos, seguros, etc.)
- Responsabilidad en accidentes y enfermedades laborales
- Intimación del Ministerio de Trabajo o del Anses de corresponder.
- Sanciones previstas en este anexo.

Existen varias leyes que se ocupan de sancionar en incumplimiento de las obligaciones laborales de las empresas. Podemos mencionar las siguientes:

- Ley 24.013 Ley Nacional de Empleo
- Ley 25.323 Ley de Indemnizaciones Laborales.
- Ley 25.345 Ley de Prevención de la Evasión Fiscal

A continuación explicaremos las sanciones de cada una de estas leyes que se aplican a empleadores que contratan trabajadores de manera informal.

Ley 24.013 - Ley Nacional de Empleo

La Ley Nacional de Empleo tiene por objetivos:

a) Promover la creación del empleo productivo a través de las distintas acciones e instrumentos contenidos en las diferentes políticas del gobierno nacional, así como a través de programas y medidas específicas de fomento del empleo;

- b) Prevenir y regular las repercusiones de los procesos de reconversión productiva y de reforma estructural sobre el empleo, sin perjuicio de salvaguardar los objetivos esenciales de dichos procesos;
- c) Inducir la transferencia de las personas ocupadas en actividades urbanas o rurales de baja productividad e ingresos, a otras actividades de mayor productividad;
- d) Fomentar las oportunidades de empleo para los grupos que enfrentan mayores dificultades de inserción laboral;
- e) Incorporar la formación profesional como componente básico de las políticas y programas de empleo;
- f) Promover el desarrollo de políticas tendientes a incrementar la producción y la productividad;
- g) Atender la movilidad sectorial y geográfica de la mano de obra, de modo de contribuir a una mayor adecuación entre la disponibilidad de mano de obra y la generación de puestos de trabajo;
- h) Organizar un sistema eficaz de protección a los trabajadores desocupados;
- i) Establecer mecanismos adecuados para la operatoria del régimen del salario mínimo, vital y móvil;
- j) Promover la regularización de las relaciones laborales, desalentando las prácticas evasoras;
- k) Implementar mecanismos de participación tripartita y federal en el nivel de toma de decisiones, y de federalización y descentralización municipal en el nivel de ejecución y gestión.

Asimismo define en su artículo 2do. lo que se entiende por Empleo No Registrado:

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

- a) En el libro especial del artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo o en la documentación laboral que haga sus veces, según lo previsto en los regímenes jurídicos particulares;
- b) En los registros mencionados en el artículo 18, inciso a). Ley 24.013 Art. 18 El Sistema Único de Registro Laboral concentrará los siguientes registros: Inc. a) la inscripción del empleador y la afiliación del trabajador al Instituto Nacional de Previsión Social, a las cajas de subsidios familiares y a la obra social correspondiente;

Se consideran Relaciones Laborales No Registradas a aquellas relaciones laborales que no cumplen con los requisitos fijados en los incisos precedentes.

Sanciones

A continuación se explican con ejemplos los artículos 8, 9, 10 y 15 de la Ley Nacional de Empleo – Ley 24.013.

Sanciones de la Ley Nacional de Empleo Ley 24.013	Art. 8 Empleado No Registrado
	Art. 9 Fecha de Ingreso dif. de fecha de registro
	Art. 10 Remuneración formal menor que la real
	Art. 15 Despido Sin Justa Causa dentro de los 2 años de intimar por art. 8, 9 o 10.

Empleo No Registrado

Artículo 8

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

1/4 de las REMUNERACIONES desde el INICIO de la relación laboral

Tope: El mismo artículo 8 menciona un tope del monto de la sanción. En ningún caso esta indemnización podrá ser inferior a tres veces el importe mensual del salario que resulte de la aplicación del artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Ejemplo 1

Nombre: Jesica Leyes

Fecha de sanción: 31-07-2007

Fecha Real de ingreso: 01-02-2007

Sueldo: \$1.500.-

Nota: el empleado nunca fue registrado en la empresa.

Solución

Cantidad de meses: 6 meses

Total de remuneración: $\$1.500 \times 6 = \$9.000.-$

Monto de la sanción: $1/4 \times \$9.000 = \$2.250.-$

Ejemplo 2

Nombre: Mariana Lo Sardo

Fecha de sanción: 30-09-2007
Fecha Real de ingreso: 01-05-2006
Sueldo: \$1.400.-
Nota: el empleado nunca fue registrado en la empresa.

Solución
Cantidad de meses: 17 meses
Total de remuneración: $\$1.400 \times 17 = \$23.800.-$
Monto de la sanción: $1/4 \times \$23.800 = \$5.950.-$

Fecha de ingreso Formal distinta de la fecha de ingreso Real

Artículo 9

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

1/4 de las REMUNERACIONES del período No Registrado
--

Ejemplo 1
Nombre: David Escobar
Fecha de ingreso real: 01-03-2006
Fecha de ingreso registrado: 01-09-2007
Sueldo: \$1.200.-
Nota: en empleado ingreso el 01-04-2006 pero fue dado de alta formalmente en los registros laborales de la empresa el 01-09-2007.

Solución
Cantidad de meses entre en ingreso real y el formal: 18 meses
Total de remuneración de dicho período: $18 \times \$1.200 = \$21.600.-$
Monto de la sanción: $1/4 \times \$21.600 = \$5.400.-$

Ejemplo 2
Nombre: Daniela Stratico
Fecha de ingreso real: 01-08-006
Fecha de ingreso registrado: 01-11-2007
Sueldo: \$1.600.-
Nota: en empleado ingreso el 01/04/2006 pero fue dado de alta formalmente en los registros laborales de la empresa el 01-11-2007.

Solución
Cantidad de meses entre en ingreso real y el formal: 15 meses
Total de remuneración de dicho período: $15 \times \$1.600 = \$24.000.-$
Monto de la sanción: $1/4 \times \$24.000 = \$6.000.-$

Remuneración Registrada menor a la Remuneración Real

Artículo 10

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

1/4 de las REMUNERACIONES No Registradas

Ejemplo 1

Nombre: Osvaldo Balan

Fecha de Ingreso: 01-10-2006

Fecha de sanción: 31-05-2007

Sueldo Real: \$3.600

Sueldo Registrado: \$1.200

Solución

Cantidad de meses: 8 meses

Diferencias de remuneración entre real y formal: $\$3.600 - \$1.200 = \$2.400.-$

Total de remuneración devengada y no registrada: $\$2.400 \times 8 = \$19.200.-$

Monto de la sanción: $1/4 \times \$19.200 = \$4.800.-$

Ejemplo 2

Nombre: Romina Balayn

Fecha de Ingreso: 01-09-2006

Fecha de sanción: 30-06-2007

Sueldo Real: \$2.200.-

Sueldo Registrado: \$1.200.-

Solución

Cantidad de meses: 9 meses

Diferencias de remuneración entre real y formal: $\$2.200 - \$1.200 = \$1.000.-$

Total de remuneración devengada y no registrada: $10 \times \$1.000 = \$10.000.-$

Monto de la sanción: $1/4 \times \$10.000 = \$2.500.-$

Despido Sin Justa Causa dentro de los 2 años de intimar art. 8, 9 y 10.

Artículo 15

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

La duplicación de las indemnizaciones tendrá igualmente lugar cuando fuere el trabajador el que hiciere denuncia del contrato de trabajo fundado en justa causa, salvo que la causa invocada no tuviera vinculación con las previstas en los artículos 8, 9 y 10, y que el empleador acredite de modo fehaciente que su conducta no ha tenido por objeto inducir al trabajador a colocarse en situación de despido.

Duplica indemnizaciones que correspondan
Por Despido Sin Justa Causa dentro de los 2 años de intimar art. 8, 9 y 10

Cuadro resumen de sanciones de la Ley 24.013

Artículo	Concepto	Sanción
8	Empleo No Registrado	1/4 de las REMUNERACIONES desde el INICIO de la relación laboral
9	Fecha de ingreso Formal distinta de la fecha de ingreso Real	1/4 de las REMUNERACIONES del período No Registrado
10	Remuneración Registrada menor a la Remuneración Real	1/4 de las REMUNERACIONES No Registradas
15	Despido Sin Justa Causa dentro de los 2 años de intimar artículos 8, 9 y 10.	Duplica indemnizaciones que correspondan

Ley 25.323 - Ley de Indemnizaciones Laborales.

Esta ley sanciona a aquellos empleadores que tengan empleados no registrado o registrados defectuosamente con un incremento a un doble del concepto de indemnización por antigüedad del artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo. (Artículo 1)

También sanción al empleador si el mismo no abonara las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245 de la Ley de Contrato de Trabajo con un incremento del 50% sobre el monto de las mismas. (Artículo 2)

Artículo 1

Despido de Trabajador no registrado o registrado de modo deficiente

Las indemnizaciones previstas por las Leyes 20.744, artículo 245 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.

Para las relaciones iniciadas con anterioridad a la entrada en vigencia de la presente ley, los empleadores gozarán de un plazo de treinta días contados a partir de dicha oportunidad para regularizar la situación de sus trabajadores, vencido el cual le será de plena aplicación el incremento dispuesto en el párrafo anterior.

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

Entonces cuando se produce la ruptura del contrato de trabajo por despido y el empleado no se encuentra registrado o se encuentra registrado de modo deficiente, el empleador es SANCIONADO incrementando al doble la Indemnización por Antigüedad del art. 245 de la L.C.T.

DUPLICA Indemnización por Antigüedad (art. 245 - L.C.T.)

Artículo 2

Empleador que no abona indemnizaciones art. 232, 233 y 245

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

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

Entonces si el empleado se ve obligado a iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa para cobrar las indemnizaciones de los artículos 232 (Preaviso), 233 (Integración mes de despido) y 245 (Antigüedad), el empleador será sancionado con un incremento del 50% de las mismas.

Secuencia de pasos para que se aplique la sanción

Trabajador
Despedido
Sin Justa Causa

Empleador no abona las
indemnizaciones
de los art. 232, 233 y 245

Trabajador
intima
fehacientemente
al empleador

Trabajador
inicia
acciones judiciales

Empleador
sancionado

Se menciona como requisito que el trabajador haya intimado fehacientemente al empleador y que haya iniciado acciones judiciales.

INCREMENTA 50% las indemnizaciones intimadas

Cuadro resumen de sanciones de la Ley 25.323

Artículo	Concepto	Sanción
1	Despido de Trabajador no registrado o registrado de modo deficiente	DUPLICA Indemnización por Antigüedad (art. 245 - L.C.T.)
2	Empleador que no abona indemnizaciones de los artículos 232, 233 y 245	INCREMENTA 50% las indemnizaciones intimadas.

Ley 25.345 - Ley de Prevención de la Evasión Fiscal.

Dentro de la extensa ley 25.345 existen dos sanciones relacionadas con las obligaciones laborales y previsionales del empleador.

Por un lado se sanciona al empleador que habiendo retenido importes al trabajador no los haya depositado en forma total o parcial.

Por otro lado se sanciona al empleador que no entregue el certificado de trabajo que obliga el artículo 80 de la L.C.T. en tiempo y forma.

Artículo 43

Modifica al artículo 132 bis de la L.C.T.

Empleador que retiene y no deposita dichos importes en forma total o parcial

Si el empleador hubiere retenido aportes del trabajador con destino a los organismos de la seguridad social, o cuotas, aportes periódicos o contribuciones a que estuviesen obligados los trabajadores en virtud de normas legales o provenientes de las convenciones colectivas de trabajo, o que resulten de su carácter de afiliados a asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial, o de miembros de sociedades mutuales o cooperativas, o por servicios y demás prestaciones que otorguen dichas entidades, y al momento de producirse la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa no hubiere ingresado total o parcialmente esos importes a favor de los organismos, entidades o instituciones a los que estuvieren destinados, deberá a partir de ese momento pagar al trabajador afectado una sanción conminatoria mensual equivalente a la remuneración que se devengaba mensualmente a favor de este último al momento de operarse la extinción del contrato de trabajo, importe que se devengará con igual periodicidad a la del salario hasta que el empleador acredite de modo fehaciente haber hecho efectivo el ingreso de los fondos retenidos. La imposición de la sanción conminatoria prevista en este artículo no enerva la aplicación de las penas que procedieren en la hipótesis de que hubiere quedado configurado un delito del derecho penal.

El empleador tiene como obligación retener distintos conceptos al empleado y depositarlos conforme a las leyes vigentes. Si no deposita el total o parte de dichos conceptos retenidos es sancionado con el pago de un sueldo por cada mes hasta que deposite en forma total dichos conceptos retenidos.

<p>Un sueldo mensual hasta que el empleador deposite el total de los importes retenidos.</p>

Artículo 45

Modifica al artículo 80 de la L.C.T.

Empleador que no entrega certificado de trabajo

Si el empleador no hiciera entrega de la constancia o del certificado previstos respectivamente en los apartados segundo y tercero de este artículo dentro de los dos (2) días hábiles computados a partir del día siguiente al de la recepción

del requerimiento que a tal efecto le formulare el trabajador de modo fehaciente, será sancionado con una indemnización a favor de este último que será equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuere menor. Esta indemnización se devengará sin perjuicio de las sanciones conminatorias que para hacer cesar esa conducta omisiva pudiere imponer la autoridad judicial competente.

El artículo 80 de la L.C.T. obliga al empleador a confeccionar y entregar al empleado un certificado de trabajo cuando finalice la relación laboral. Este certificado de trabajo tiene formalidades de confección y de tiempos de entrega. Dichos conceptos son explicados en esta obra en el área de cese de la relación laboral.

Si el empleador no entrega debidamente el certificado de trabajo, el empleado debe intimarlo fehacientemente. Si transcurrido dos días hábiles de la intimación el empleador no entrega dicho certificado entonces es sancionado con un monto igual a tres veces la mejor remuneración mensual normal y habitual del último año de trabajo del empleado.

3 veces la MEJOR REMUNERACION del último año

La mejor remuneración elegida para el calculo del monto de la sanción debe ser elegida de los últimos 12 meses, tomando las los conceptos mensuales, normales y habituales.

Características de la mejor remuneración elegida:

Pertenecer a los últimos 12 meses

- Mensual
- Normal
- Habitual

Cuadro resumen de sanciones de la Ley 25.345

Artículo	Concepto	Sanción
43	Empleador que retiene y no deposita las retenciones Modifica art. 132.bis. – L.C.T.	Un sueldo mensual hasta que el empleador deposite el total de los importes retenidos.
45	Empleador que no entrega certificado de trabajo Modifica art. 80 – L.C.T.	3 veces la MEJOR remuneración del último año.

Por ultimo, habiendo analizado todas las sanciones de las leyes 24.013, 25.323 y 25.345 identificamos sanciones que se aplican durante la relación de trabajo y sanciones que se aplican luego que se produce la ruptura del contrato de trabajo.

Las sanciones de los artículos 8, 9 y 10 de la Ley 24.013 – Ley Nacional de Empleo se pueden aplicar durante la relación laboral o terminada la misma.

Las sanciones previstas en el artículo 15 de la Ley 24.013 Ley Nacional de Empleo, artículos 1 y 2 de la Ley 25.323 Ley de Indemnizaciones Laborales y los artículos 43 y 45 de la Ley 25.345 Ley de Prevención de la Evasión Fiscal se aplican únicamente con la relación de trabajo concluida.

Cuadro de momentos de aplicación de las sanciones

Momento	Sanción
Durante la relación laboral	Arts. 8, 9 y 10 de la Ley 24.013 Ley Nacional de Empleo
Terminada la relación laboral	Arts. 8, 9, 10 y 15 Ley 24.013 - Ley Nacional de Empleo Arts. 1 y 2 Ley 25.323 - Ley de Indemnizaciones Laborales Arts. 43 y 45 Ley 25.345 - Ley de Prevención Evasión Fiscal

Cuadro General de Sanciones

Ley 24.013 - Ley Nacional de Empleo		
Artículo	Concepto	Sanción
8	Empleo No Registrado	1/4 de las REMUNERACIONES desde el INICIO de la relación laboral
9	Fecha de ingreso Formal distinta de la fecha de ingreso Real	1/4 de las REMUNERACIONES del período No Registrado
10	Remuneración Registrada menor a la Remuneración Real	1/4 de las REMUNERACIONES No Registradas
15	Despido Sin Justa Causa dentro de los 2 años de intimar artículos 8, 9 y 10.	Duplica indemnizaciones que correspondan
Ley 25.323 - Ley de Indemnizaciones Laborales.		
Artículo	Concepto	Sanción
1	Despido de Trabajador no registrado o registrado de modo deficiente	DUPLICA Indemnización por Antigüedad (art. 245 - L.C.T.)
2	Empleador que no abona indemnizaciones de los artículos 232, 233 y 245	INCREMENTA 50% las indemnizaciones intimadas.
Ley 25.345 - Ley de Prevención de la Evasión Fiscal.		
Artículo	Concepto	Sanción
43	Empleador que retiene y no deposita las retenciones Modifica art. 132bis. - L.C.T.	Un sueldo mensual hasta que el empleador deposite el total de los importes retenidos.
45	Empleador que no entrega certificado de trabajo Modifica art. 80 – L.C.T.	3 veces la MEJOR remuneración del último año.

Sanciones Disciplinarias

Debemos mencionar que la L.C.T. mencionan en su artículo 67 que el empleador podrá aplicar medidas disciplinarias proporcionales a las faltas o incumplimientos demostrados por el trabajador.

Dentro de los 30 días corridos de notificada la medida al trabajador podrá cuestionar su procedencia y el tipo o extensión de la misma para que se la suprima, sustituya o limite. Vencido dicho plazo se tendrá por consentida la sanción disciplinaria.

Las sanciones disciplinarias deben cumplir con ciertos requisitos para que se considere válida:

- 1) Debe tener una causa justa
- 2) Debe tener plazo fijo
- 3) Debe ser notificada al trabajador por escrito

- 1) Debe tener una causa justa

La causa disciplinaria debe ser justa y poder ser comprobada debidamente. El hecho grave debe ser concurrente con la sanción aplicada.

- 2) Debe tener plazo fijo

En el caso de suspensión disciplinaria debe notificarse fehacientemente el plazo de dicha sanción disciplinaria.

- 3) Debe ser notificada al trabajador por escrito

En la notificación por escrito deben estar los motivos del despido con justa causa explicados con detalle suficiente. Así lo menciona el artículo 243 de la L.C.T.

Debe quedar expresa constancia de la recepción por parte del trabajador de la notificación.

Asimismo se debe cumplir con el principio de contemporaneidad manteniendo una relación lógica entre el hecho y el momento en el cual se lo notifica de la sanción por la falta disciplinaria. Si no se cumple con la contemporaneidad no se aplicará la sanción disciplinaria.

Dentro del proceso de gestión disciplinaria podemos mencionar que existen tres tipos de sanciones disciplinarias que se le pueden aplicar al trabajador. Basicamente se puede sancionar al trabajador por incumplimientos o faltas en su trabajo.

- Apercibimiento
- Suspensión sin goce de haberes
- Despido con Justa Causa

- Apercibimiento

Es una notificación de la falta de conducta que realizó el trabajador. Sirve para dejar expresa constancia de las faltas de los empleados en sus legajos para poder explicar futuras sanciones disciplinarias de mayor importancia como suspensiones o despidos justificados.

- Suspensión sin goce de haberes

Las suspensiones fundadas en razones disciplinarias no podrán exceder de 30 días en un año contados a partir de la primera suspensión.

- Despido con justa causa

Es la ruptura del contrato de trabajo por parte del empleador con justa causa donde el trabajador solo percibirá las remuneraciones que se merece por el trabajo prestado hasta la fecha de su desvinculación como si fuera una renuncia. No tiene derecho a ningún tipo de indemnización.

SANCCIONES:

Las sanciones que se aplican por diferentes inconsistencias en el alta de los trabajadores se encuentran en RG 1566 -texto sustituido por la RG (AFIP) 2766/2010-

LEY 17250:

- 1- Multa por falta de inscripción del empleador:** es del 60% al 300% del monto de los aportes y contribuciones devengados en el mes anterior a la constatación de la infracción, de acuerdo con el grado de espontaneidad de cumplimiento.
- 2- Multa por falta de denuncia de trabajadores y/o de retención de aportes:** se fijan entre el 20% y el 100% del monto de los aportes y contribuciones de los trabajadores involucrados en la infracción, graduable en función del grado de espontaneidad de cumplimiento.
- 3- Incumplimiento de tramitación de CAT (hasta el 16/11/2003).** Se establece que, una multa equivalente a 10 veces el importe fijado por el artículo 9 de la ley 24241 ($\$ 311,36 \times 10 = \$ 3.113,60$) por cada trabajador detectado en falta.

Agravamiento: la multa se duplica cuando la nómina supere los 10 trabajadores o cuando la falta involucre a más del 50% de los trabajadores ocupados, y se cuadriplica cuando ambas situaciones se verifiquen en forma conjunta.

Reducción: a \$ 300 si el empleador regulariza la situación antes de la audiencia prevista por el artículo 41 de la ley 11683.

Clausura: la sanción se aplica en la medida que la infracción involucre a la totalidad del personal ocupado; siempre que no se subsane antes de la audiencia del art. 41 de la L. 11683; y se trate de una reiteración de cualquiera de las infracciones previstas por el artículo 40, punto 1, de la ley 11683 dentro del período citado.

LEY 11683

El artículo 40, punto 1 prevé sanciones por:

- la tramitación extemporánea de la CAT, ante
- la falta de registración en el libro de sueldos previsto por el artículo 52 de la ley de contrato de trabajo,
- la declaración formalmente errónea de los datos identificatorios del trabajador en la declaración jurada determinativa de aportes y contribuciones de la seguridad social.

Hay que comentar, que todas las multas del artículo 40, punto 1 se aplican respecto de cada trabajador y no por constatación efectuada, y si bien podría interpretarse que cada infracción se refiere a un empleado y debiera reincidirse en alguna infracción sobre el mismo sujeto, suponemos que la interpretación del Fisco será en sentido contrario y la reincidencia se entenderá referida a cualquiera de las tres infracciones previstas por el artículo 40, punto 1 con independencia del trabajador involucrado.

1- Tramitación extemporánea de la CAT

RG (AFIP) 1566/2003 modificada por la RG (AFIP) 2387/2008 a partir del 1/3/2008 L. 17250, art. 15, pto. 1, inc. d)

CAT fuera de término, constatada a partir del 1/3/08

Multa: 1% del total de remuneraciones (excluido SAC y gratificaciones) correspondientes al mes anterior al que se debió tramitar la CAT.
Se aplica por constatación.
Se reduce al 5% o al 10% de su monto si regulariza antes de la inspección o durante el plazo otorgado por la inspección respectivamente.
Mínimo: 10% de 1 SMVyM vigente al mes anterior. A 10/2003 $\$ 280 \times 10\% = \$ 28$.
Máximo: 15 SMVyM vigente al mes anterior. A 10/2003 $\$ 280 \times 15 = \$ 4.200$.
No aplica clausura

RG (AFIP) 1566/2003 a partir del 1/3/2008 L. 11683, art. 40, pto. 1

CAT fuera de termino, constatada hasta del 28/02/10

\$ 1.500.

Se aplica por constatación.

Se reduce al mínimo legal de \$ 300 en caso de cumplimiento antes de la audiencia prevista por el artículo 41 de la ley 11683.

Se duplica cuando la nómina supere más de 10 empleados o cuando la falta involucre a más del 50% del personal al momento de constatación.

Se cuadruplica cuando se verifiquen ambos supuestos en forma conjunta.

5 días corridos cuando se verifique en forma concurrente: a) la infracción involucre a la totalidad de los trabajadores ocupados y no sea subsanada antes de la audiencia, b) se reitere la misma infracción durante el año calendario (encontrándose firme la primera)

RG (AFIP) 1566/2003 texto 2010 según RG (AFIP) 2766/2010 a partir del 1/3/2010 L. 11683, art. 40, pto. 1

CAT fuera de termino, constatada a partir del 1/03/2010

10 veces la base imponible mínima (art. 9, L. 24241) es decir $10 \times \$ 311,36 = \$ 3.113,60$.

Se aplica por cada trabajador detectado.

Se reduce al mínimo legal de \$ 300 en caso de cumplimiento antes de la audiencia prevista por el artículo 41 de la ley 11683.

Se duplica cuando la nómina supere más de 10 empleados o cuando la falta involucre a más del 50% del personal al momento de constatación.

Se cuadruplica cuando se verifiquen ambos supuestos en forma conjunta.

5 días corridos cuando se verifique en forma concurrente: a) la infracción involucre a la totalidad de los trabajadores ocupados y no sea subsanada antes de la audiencia, b) se reitere cualquier infracción del artículo 19 durante el año calendario (encontrándose firme la primera)

RG (AFIP) 1566/2003 texto 2010 según RG (AFIP) 2766/2010 a partir del 1/3/2010 L. 17250, art. 15, pto. 1, inc. d)

Anulación de CAT por relación laboral no iniciada.

Infracciones cometidas con posterioridad al 1/3/2010 inclusive

1% del total de remuneraciones (excluido SAC y gratificaciones) del mes anterior al que debió efectuarse la anulación de la CAT. Si se anula antes la inspección se reduce al 5% de su monto y si se anula dentro del plazo otorgado por el Fisco se reduce al 10% de su monto.

Mínimo: 10% de 1 SMVyM \$ 1.500 x 10% = \$ 150.

Máximo: 10 veces la base mínima del artículo 9, ley 24241 \$ 311,36 x 10 = \$ 3.113,60.

No aplica clausura

Se aplica por cada constatación efectuada.

2- Falta de registración en el Libro de Sueldos (art. 52, LCT): establece una sanción por cada trabajador detectado de 5 veces el monto de la base mínima establecida por el artículo 9 de la ley 24242. ($5 \times \$ 311,36 = \$ 1.556,80$ -antes \$ 1.000-).

3- Declaración errónea de datos identificatorios de un trabajador. la declaración formalmente errónea de los datos del empleado en la declaración jurada determinativa de aportes y contribuciones, se establece una multa de 3 veces el monto de la base mínima establecida por el artículo 9 de la ley 24242. ($3 \times \$ 311,36 = \$ 934,08$, antes \$ 500).

LEY 22161 (arts. 2 y 3):

1- No abonar las asignaciones familiares. 1 a 10 veces el importe de la asignación por hijo por cada trabajador afectado vigente a la fecha de constatación (esta sanción estaría tasiamente derogada, debido a que a partir de agosto todas las empresas deberían estar en sistema SUAF).

2- Negarse a suministrar informes o exhibir comprobantes. : 1 a 50 veces el importe de la asignación por hijo.

3-Falta de inscripción y/o obstruir o dificultar inspecciones o relevamientos. 5 a 100 veces el importe de la asignación por hijo.

4-Falsear total o parcialmente los datos consignados en las DDJJ o documentación presentada. 1 a 200 veces el importe de la asignación por hijo.

La aplicación de las multas es independiente de la aplicación de intereses resarcitorios y punitivos, de la aplicación de las sanciones previstas en los artículos 38 (omisión de presentación de DDJJ) y 39 (incumplimiento de obligaciones formales) de la ley 11683 -salvo el caso del incumplimiento a la "Presentación extemporánea de planillas"-, y de las penalidades de la ley 24749 (ley penal tributaria).

SUELDOS
CONVENIO DE
COMERCIO

1

Liquidación de Sueldos
**Esquema
General**

2

Esquema General de Liquidación de Sueldos

	Área del empleado		Área del empleador
BRUTO	1.000	CONTRIB. 23%	230
(APORTES) 17%	(170)	SEG. DE VIDA	2,46
NETO	830	A.R.T. (\$2 + 1%)	12
(SINDICATO) 2%	(20)		
NETO	810		

3

Convenio Colectivo de Trabajo EMPLEADOS DE COMERCIO

Convenio 130/ 75
Trabajadores empleados u obreros en comercio o actividades civiles con fines de lucro. Administrativos en actividad industrial – agropecuaria.
Rige desde 01-06-1975 hasta 31-05 -1976
Categorías <ul style="list-style-type: none"> • Maestranza y servicios • Administrativos • Auxiliares • Auxiliares especializados • Ventas

4

	Categoría	Artículo
1	Maestranza y Servicios	5
2	Administrativos	6
3	Auxiliar	8
4	Auxiliar Especializado	9
5	Ventas	10

5

Convenio Colectivo de Trabajo EMPLEADOS DE COMERCIO

Empleado	Empleador
Adicionales de Remuneración	Seguro de Retiro
1- Presentismo	
2- Antigüedad	
3- Aumentos No Remunerativos	Seguro de Vida
Descuentos	INACAP
Sindicato Obligatorio	

6

Convenio Colectivo de Trabajo
EMPLEADOS DE COMERCIO

Empleado	Empleador
Adicionales de Remuneración	Seguro de Retiro
1- Presentismo	
2- Antigüedad	
3- Aumentos No Remunerativos	Seguro de Vida
Descuentos	INACAP
Sindicato Obligatorio	

7

Presentismo

Artículo 40

Concepto:
Asistencia y puntualidad

Período: mensual

DOCEAVA PARTE DE LA REMUNERACION DEL MES

Cálculo:
TOTAL DE REMUNERACION x 1/12

Se pierde:
Mas de una ausencia en el mes.
No se computan enfermedades, accidentes, licencias, etc.

8

Convenio Colectivo de Trabajo
EMPLEADOS DE COMERCIO

Empleado	Empleador
Adicionales de Remuneración	Seguro de Retiro
1- Presentismo	
2- Antigüedad	
3- Aumentos No Remunerativos	Seguro de Vida
Descuentos	INACAP
Sindicato Obligatorio	

9

Antigüedad	
ADICIONAL POR ANTIGÜEDAD - R. (ST) 510 - 8/5/2008	
0,5%	no acumulativo por cada año de trabajo calculado sobre la remuneración inicial de categoría
0,75%	a partir de mayo de 2010, por año de trabajo, calculado sobre la remuneración inicial de categoría
1%	a partir de diciembre de 2010, por año de trabajo, calculado sobre la remuneración inicial de categoría

10

**Convenio Colectivo de Trabajo
EMPLEADOS DE COMERCIO**

Empleado	Empleador
Adicionales de Remuneración	Seguro de Retiro
1- Presentismo	
2- Antigüedad	Seguro de Vida
3- Aumentos No Remunerativos	
Descuentos	INACAP
Sindicato Obligatorio	

11

Adicional No Remunerativo Acuerdo Junio 2010 - Artículo 1	
\$ 75,00 (Artículo primero - Acápite II)	
+	
BASE DE CALCULO	
a)	15 % a partir de mayo de 2010
	Sueldo Básico Remunerativo
+	
b)	7% a partir de septiembre 2010
	Sumatoria de suplementos y/o adicionales fijos permanentes y/o tickets y/o su equivalente hasta la suma de \$ 900,00
+	
c)	5 % a partir de diciembre 2010
	Sumatoria de sumas no remunerativas que correspondan percibir en función de acuerdos vigentes a la fecha
+	
\$ 75,00 mencionado en el Artículo primero acápite II	

12

Adicional No Remunerativo - acuerdos anteriores	
<i>Aquí deberán unificarse los adicionales no remunerativos vigentes que hayan sido pactados en acuerdos anteriores al presente acuerdo (y hasta completar el proceso de su incorporación a los básicos convencionales, ya establecidos)</i>	
20 % Acuerdo Colectivo Abril 2008	
+	
\$ 100 Acuerdo Colectivo Abril 2008	
+	
\$ 300 Acuerdo Colectivo Abril 2009	
+	
\$ 100 Acuerdo Colectivo Enero 2010	

13

Categoría: Administrativo A Junio 2010

CONCEPTO	REM.	NO REM.	APORTES
Básico	1.319,56		
Presentismo	109,96		
Jubilación	11%		157,25
Ley 19032	3%		42,89
Obra Social	3%		42,89
S.E.C.	2%		28,59
F.A.E.C.Y.S.	0,5%		7,15
Acuerdos anteriores		827,57	
ANR Acuerdo Junio 2010		75,00	
Acuerdo Junio 2010		323,77	
Presentismo ANR y Ac. 06/2010		33,23	
Obra Social	3%		37,79
S.E.C.	2%		25,19
F.A.E.C.Y.S.	0,5%		6,30
Aporte Extraordinario OS			50,00
TOTALES GENERALES	1.429,52	1.259,57	398,03
		NETO	2.291,06

14

Acuerdo Abril 2008	263,91
ANR Abril 2008	100,00
Acuerdo Abril 2009	300,00
Acuerdo Abril 2009	100,00
Sub-Total	763,91
Presentismo	63,66
Acuerdos Anteriores	827,57
Acuerdo Junio	
Básico	1.319,56
Acuerdos anteriores	763,91
ANR junio 2010	75,00
Sub-Total	2.158,47
Acuerdo Junio 2010 (15%)	323,77

15

Cálculo de conceptos indemnizatorios

Según el S.E.C. el nuevo tope indemnizatorio que se publicará próximamente incluirá los acuerdos no remunerativos, es decir que los mismos deben ser considerados al momento de calcular todos los conceptos indemnizatorios.

En el año 2009 se publicó el fallo de la Sala VIII de la Cámara de Apelaciones del Trabajo en los autos caratulados **Graciano, Claudia Marcela c/Coto CICSA s/despido**, en los cuales se determinó que los acuerdos de comercio por poseer su carácter de no remunerativos y haber sido homologados de esta forma por el Ministerio de Trabajo no deberían considerarse dentro de la base de cálculo para la indemnización del Art. 245.

Es importante destacar, que a la Resolución ST 1320/2009, se homologa un nuevo tope indemnizatorio el cual considera en su determinación el acuerdo homologado por Resolución ST 579/2009, es decir que incorpora el "Acuerdo colectivo de abril 2009" en el sueldo base de cálculo.

19

Cálculos

Todos los incrementos (anteriores y actuales) se tomaran en cuenta para el calculo de los siguientes conceptos:

Enfermedades inculpables
Licencias ordinarias
S.A.C.
Horas Extras

20

Incorporación de aumentos a la Remuneración

Todos los aumentos se incorporan a la remuneración.

Acuerdo de ENERO 2010
En 12 cuotas a partir de julio 2010
Acuerdo junio 2010
En 5 cuotas a partir de julio 2011

21

Cuota extraordinaria OBRA SOCIAL OSECAC	
Trabajadores beneficiados por este acuerdo PAGO UNICO POR EL TRABAJADOR \$50	
Empleados que tienen OSECAC	
SICOSS pestaña Obra Social y LRT Como aporte adicional	
Empleados con opción en otra obra social	
Formulario F.120	

22

**Convenio Colectivo de Trabajo
EMPLEADOS DE COMERCIO**

Empleado	Empleador
Adicionales de Remuneración	Seguro de Retiro
1- Presentismo	
2- Antigüedad	Seguro de Vida
3- Aumentos No Remunerativos	
Descuentos	INACAP
Sindicato Obligatorio	

23

Sindicato OBLIGATORIO	
Se le descuenta al empleado – Artículo 100 – C.C.T.	
2,5% TOTAL	
2% - S.E.C. Sindicato de Empleados de Comercio	
0,5% - F.A.E.C.Y.S. Federación Argentina de Empleados de Comercios y Servicios	

24

**Convenio Colectivo de Trabajo
EMPLEADOS DE COMERCIO**

Empleado	Empleador
Adicionales de Remuneración	Seguro de Retiro
1- Presentismo	
2- Antigüedad	
3- Aumentos No Remunerativos	Seguro de Vida
Descuentos	INACAP
Sindicato Obligatorio	

25

Seguro de Retiro

Seguro de Retiro que paga el empleador en una cuenta de LA ESTRELLA

3,5% sobre las remuneraciones

Se aclara que se calcula sobre SAC y Presentismo

No se calcula sobre: vacaciones, comisiones y todos los conceptos variables

Lo puede retirar el empleado cuando se retira de la empresa, de la actividad de comercio.

26

**Convenio Colectivo de Trabajo
EMPLEADOS DE COMERCIO**

Empleado	Empleador
Adicionales de Remuneración	Seguro de Retiro
1- Presentismo	
2- Antigüedad	
3- Aumentos No Remunerativos	Seguro de Vida
Descuentos	INACAP
Sindicato Obligatorio	

27

Seguro de Vida
Artículo 97 – C.C.T. 130/75
Riesgos Cubiertos - Muerte (inclusive suicidio) - Incapacidad Total y Permanente. - Indemnizaciones Adicionales por Accidente. - Anticipo de Capital por Enfermedades Graves y Trasplantes hasta el 50% del capital asegurado. - Aumento de cobertura por Incapacidad total y permanente (una suma igual a la que corresponda por el riesgo de Incapacidad total y permanente)
Prima Las dos terceras partes de la prima mensual están a cargo del empleador y el tercio restante a cargo del empleado. Cuota depende de cada empleado y de las compañías de seguros

28

Seguro de Vida
Artículo 97 – C.C.T. 130/75
El capital asegurado del Seguro de Vida Obligatorio del art. 97 del Convenio Mercantil 130/75 ha sido fijado por la Resolución Nº 204 del MTSS de Marzo de 1988 en 12 sueldos del empleado administrativo categoría "A" de dicho convenio.
07/2010: \$29.900.- 08/2010: \$30.100.- 09/2010: \$32.300.- 10/2010: \$32.350.- 11/2010: \$32.500.- 12/2010: \$34.900.-

29

**Convenio Colectivo de Trabajo
EMPLEADOS DE COMERCIO**

Empleado	Empleador
Adicionales de Remuneración	Seguro de Retiro
1- Presentismo	
2- Antigüedad	
3- Aumentos No Remunerativos	Seguro de Vida
Descuentos	INACAP
Sindicato Obligatorio	

30

I.N.A.C.A.P.
A cargo del empleador
Fijo \$12,23
Se abona con formulario separado.

31
