



UNIVERSIDAD DEL ACONCAGUA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y JURÍDICAS
LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN



TESIS DE GRADO

***CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES:
BENEFICIOS TRIBUTARIOS EN LA EMPRESA***

Alumno: **VILLANUEVA VIDELA JUAN PABLO**

Nombre y Apellido del tutor: **LIC. GUSTAVO MASERA**

Lugar y fecha de presentación: **Mendoza, Diciembre 2013**

CALIFICACIÓN:

INDICE

Portadas.....	1
Calificación.....	3
Índice.....	4
Resumen Técnico.....	8

I-PARTE INTRODUCTORIA

Proposición.....	10
Justificación.....	11
Objetivos Generales.....	12
Objetivos Particulares.....	12
Campo de Aplicación.....	13

II-DESARROLLO DE LA TESIS

CAPITULO I: MARCO TEORICO CONCEPTUAL

1.1. Concepto de capacidades diferentes.....	15
1.2. Tipos de Capacidades Diferentes.....	16
1.2.1. Personas con discapacidad física.....	16
1.2.2. Personas con discapacidad visual.....	16

1.2.3. Personas con discapacidad auditiva.....	16
1.2.4. Personas con discapacidad intelectual.....	17
1.2.5. Personas con discapacidad visceral.....	17
1.2.6. Personas con discapacidad múltiple.....	17
1.3. Discapacidad en cifras.....	18
1.3.1. Cifras a Nivel Nacional.....	18
1.3.2. Uso de equipamiento especial.....	20
1.3.3. Cifras a Nivel Provincial.....	21

CAPÍTULO II: ASPECTOS GENERALES

2.1. Lugar de ubicación física de la Planta Maquiladora <i>HVS</i>	22
2.2. Elección Área Industrial- justificación.....	22
2.3. Porcentajes de discapacidades en el área.....	23

CAPITULO III: ANÁLISIS ECONÓMICO TRIBUTARIO

MARCO TEÓRICO

3.1. Marco Jurídico Nacional	26
Ley 22.431.....	26
Ley 23.021.....	27

Ley 24.013.....	27
Ley 24.147.....	27
3.2. Marco Jurídico Provincial.....	27
3.3. Contratación.....	29
3.4. ART Ley 24.557.....	29
<u>CAPITULO IV: IMPLEMENTACIÓN DE LOS DATOS EN EL ANÁLISIS DE</u>	
LIQUIDACIÓN	
4.1. Liquidación a Nivel Nacional.....	31
4.1.1. Cuadro de Haberes: Aportes y Contribuciones.....	31
4.1.2. Análisis Contribuciones Patronales.....	32
4.1.3. Balance Anual correspondiente Remuneraciones y Contribuciones.....	32
4.1.4. Descuento 50% Contribuciones Patronales.....	33
4.1.5. Descuento 70% Impuesto Ganancias s/ley 22.431.....	34
4.2. Liquidación a Nivel Provincial.....	35
4.3. Valores estimados de Beneficios y Costos para cálculos de Impuestos Provinciales.....	36
4.4. Gráfico Resumen Contribuciones Patronales Nacionales.....	36
4.5. Gráfico Resumen descuento sobre Impuesto a las Ganancias.....	36

4.6. Gráfico Resumen descuento sobre Ingresos Brutos Provincial.....	37
III- Conclusión.....	38
IV- Anexos.....	40
V-Bibliografía.....	41

RESUMEN TÉCNICO



La radicación de la Empresa Maquiladora HVS, familiar, en el país, en la Provincia de Mendoza, es el motivo del análisis contributivo central de la Tesis.

Dentro de los **Objetivos Generales** tenemos: contemplar el conjunto de herramientas disponibles para superar, a nivel laboral, la visión errónea de que tener una discapacidad constituye un impedimento para trabajar y además lograr un crecimiento constante en la confianza que depositan las Empresas contratantes logrando atraer nuevos clientes a la Planta.

Dentro de los **Objetivos Particulares**: analizar los beneficios económicos a través de las rebajas fiscales, conocer los posibles beneficios productivos para la Empresa y lograr el estado de pertenencia de los operarios en su totalidad con la Empresa para optimizar la producción.

Metodología: El análisis se comienza primero con un conocimiento de los términos discapacidad, tipos de capacidades diferentes, porcentajes Nacionales y Provinciales de personas con discapacidad, para que, luego de la elección del espacio urbano donde se radicará la Planta Maquiladora, ver qué cantidad

de población con discapacidad está radicada dentro del espacio de la Empresa. Continuando, con el estudio de las leyes Nacionales vigentes, se hace un análisis de las contribuciones que se deberán realizar por los operarios cómo se implementan en los resultados finales los beneficios contributivos por los trabajadores con discapacidad.

Conclusión Económica: es satisfactorio el resultado para la Empresa ya que se beneficia, según lo esperado, al final de cada ciclo con un interesante porcentaje de descuento.

Conclusión Recursos Humanos: el comportamiento de pertenencia y cumplimiento con la Empresa por parte de los operarios de capacidades diferentes, motivará y se generará empatía al resto del plantel de trabajadores, ayudando a alcanzar resultados óptimos de producción- hora, siendo éste el punto siempre relevante de una Planta Maquiladora.

Aporte del trabajo: intentar un cambio de actitud en el empresario mendocino, (mostrando un beneficio económico), en que no hay complicaciones o diferencias laborales en la contratación de discapacitados en sus Empresas, y que, además, se estaría trabajando con personas totalmente comprometidas con su labor.



1. PARTE INTRODUCTORIA

Proposición

La propuesta o desafío de la Tesis es analizar, los distintos tipos de beneficios a nivel Nacional y Provincial en materia Impositiva, que genera la contratación, en una Empresa privada, de personas con capacidades distintas, como así también la Responsabilidad Social Empresaria que surge, al incorporar al plantel, dichos trabajadores.

Existe, en Argentina, un elevado número de empresarios que desconocen la cantidad de beneficios que genera contratar personas con capacidades distintas, debido principalmente a dos causas:

- Información incompleta, escasa, o nula sobre el tema
- Pensamiento erróneo sobre posibilidad de problemas laborales y estructurales si en el negocio/empresa hay personas de capacidades diferentes.

¿Por qué contratar a una persona con discapacidad?

La experiencia Nacional como Internacional demuestra que los TCD (trabajadores con capacidades diferentes), seleccionados de acuerdo a sus competencias y funcionalidades, logran desempeñarse de acuerdo a las exigencias del Mercado laboral.

Fundamentalmente:

- Las personas con discapacidad son buenos empleados y confiables.
- Alto nivel de productividad comparable
- Tasas de accidentes más bajas y tasas superiores de conservación del empleo entre los empleados con discapacidad con respecto al personal general de una Empresa.
- Las personas con discapacidad representan una fuente de habilidades y talento sin explotar, que incluye habilidades técnicas si tienen acceso a la formación, y la capacidad de resolver problemas que transfieren desde su vida cotidiana.

- Quienes desarrollan una discapacidad mientras están trabajando suelen tener habilidades y experiencias valiosas aprendidas en el trabajo, además de sus habilidades y calificaciones formales.
- Contratar a personas con discapacidad puede contribuir a la diversidad, la creatividad y la moral general del lugar de trabajo, así como reforzar la imagen de la Empresa entre su personal, la comunidad y sus clientes.

Está comprobado que las personas con capacidades diferentes tienen un 70% menos de ausentismo respecto a los demás, y esto es debido a que sienten mayor compromiso con la Empresa que los contrató.

Justificación

Respecto a la contratación laboral, uno de los motivos principales de emplear a personas con capacidades diferentes, es su viabilidad comercial.

Sobre la base de un cuerpo de información, ésta viabilidad comercial indica que, contar con una fuerza de trabajo diversa, que incluya a personas con diferentes capacidades, puede ser beneficioso para:

- Desarrollar y potenciar la **RSE** (Responsabilidad Social Empresaria)
- Mejorar la imagen (ante clientes y proveedores) y cultura organizacional.
- Lograr mayor posicionamiento en el Mercado.
- Capacitar y motivar al personal, a través de exenciones tributarias.
- Reclutar a trabajadores altamente capacitados y comprometidos.
- Aumentar las posibilidades de ser Empresa proveedor del Estado.
- Desarrollar mayor adherencia del Recurso Humano.
- Genera Engagement.
- Pasar de ser una Empresa “estándar” a convertirse en una Desarrollada.

Además, el motivo generador de todo el análisis se basa:

- Factibilidad de instalación de una nueva Planta Maquiladora familiar en la Argentina a mediados de 2.014.

Por lo que, dentro del estudio de todos los factores intervinientes, se analizan de manera primordial, las alternativas que reduzcan las cargas impositivas e introduzca a la Empresa, en el Mercado laboral, con una buena imagen organizacional.

Objetivos

Como Objetivos Generales:

1. Analizar el conjunto de herramientas disponibles para superar, a nivel laboral, la visión errónea de que tener una discapacidad constituye un impedimento para trabajar.
2. Dar a conocer a los empresarios del medio, a través del ejemplo de la implementación, los beneficios y ventajas que presenta, incorporar al equipo de trabajo personas con capacidades distintas.
3. Lograr un crecimiento constante en la confianza que depositan las empresas contratantes logrando atraer nuevos clientes a la planta

Objetivos Particulares:

1. Conocer y analizar los beneficios económicos a través de las rebajas fiscales.
2. Conocer los posibles beneficios productivos para la Empresa.
3. Conocer la Responsabilidad Social Empresaria que se genera en la Empresa
4. Conocer los beneficios sociales, laborales y económicos que le genera la Empresa a la persona contratada.
5. Maximizar y mantener la producción de servicios constante de acuerdo a las necesidades y tiempos del cliente contratante.
6. Lograr el estado de pertenencia de los operarios en su totalidad con la Empresa para optimizar la producción.

Campo de aplicación



“**Hugo Villanueva Servicios Industriales**” (“HVS”) es la Empresa familiar en la cual se centrará la investigación. Ubicada en calle Pedro Aguirre Cerda 5037 Municipio de Cerillos, Santiago de Chile; tiene como actividad principal el maquilado o empaquetado de productos de varias Empresas comerciales. Siendo dicha Organización, el espacio donde desempeñan actividades laborales.

Para mediados del año 2014, se instalará una segunda planta maquiladora en Mendoza, Argentina, en el Carril Rodríguez Peña, Godoy Cruz, y dentro del estudio de factibilidad económica y tributaria, se incluye la contratación de un porcentaje de TCD (trabajadores capacidades diferentes)

Tareas que pueden desarrollar en igualdad de condiciones:



Manejo de herramientas manuales de traslado- tareas de limpieza

Tareas de limpieza y tareas administrativas



II. DESARROLLO DE LA TESIS

CAPITULO I: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

1-1. Concepto de Personas con Discapacidad

La Convención Internacional por los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas (ONU) dispuso que el término adecuado para referirse a este grupo de la población sea **Personas con Discapacidad (PCD)** o Personas en Situación de Discapacidad. Por tanto, su utilización se considera el único correcto a nivel mundial.

La discapacidad es una restricción o impedimento en la capacidad de realizar una actividad, bajo el parámetro de lo que es “normal” (refiriéndonos por normal a la “mayoría”) para un ser humano. Es una consecuencia o situación, con diferentes factores causales, habiendo por lo tanto, distintos tipos de discapacidad.

En general la población percibe la discapacidad como una condición permanente. Sin embargo, hay discapacidades:

- temporales
- discapacidades permanentes.

Por ejemplo, fracturarse el brazo o perder grados de visión por la exposición de los ojos a algún agente químico nocivo, pueden ocasionar discapacidad temporal. Esto hace pensar que cualquier estuvo en situación de discapacidad alguna vez, pero probablemente no se percibe de tal forma.

Por otra parte, también hay niveles de discapacidad:

- leve
- moderada
- severa

Según el tipo de discapacidad, habrá un profesional o varios profesionales que evalúen a través de distintas pruebas específicas, el nivel que presenta.

1-2. Tipos de discapacidad



1.2.1. Persona con discapacidad física

La persona presenta dificultad física o movilidad reducida, incluso debiendo usar prótesis, silla de rueda u otro equipo para poder desplazarse, así como mantener algunas posturas de todo el cuerpo o de alguna parte del mismo



1.2.2. Persona con discapacidad visual

La persona presenta ceguera total o dificultad para ver con uno o ambos ojos. Existen diferentes grados de pérdida de visión, que abarcan desde las deficiencias visuales (pérdida parcial) a la ceguera (pérdida total de visión).



1.2.3. Persona con discapacidad auditiva

La persona presenta pérdida o limitaciones para escuchar. . Además puede ser unilateral o bilateral. Las personas que sufren esta discapacidad tendrán problemas para oír y se verá afectada su la

capacidad de comunicación.



1.2.4. Persona con discapacidad intelectual o mental

La persona presenta dificultades severas para recordar, percibir o u otras funciones cognitivas. Presenta trastornos notorios o permanentes en la adaptación a algunas situaciones o ambientes y limitaciones en el aprendizaje de nuevas habilidades y su relación con otras personas.



1.2.5. Persona con discapacidad visceral

La persona tiene dificultades en el funcionamiento de órganos internos como corazón, pulmones, riñones, hígado, etc.



1.2.6. Persona con discapacidad múltiple

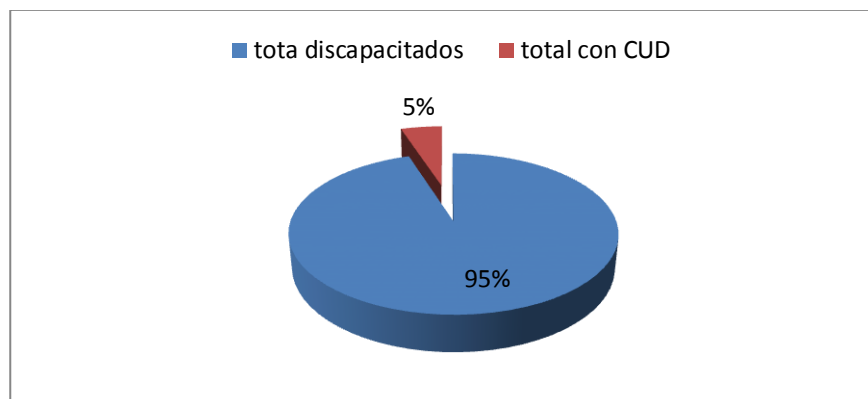
La persona presenta más de una discapacidad.

1-3. Discapacidad en cifras

1.3.1. A Nivel Nacional

De acuerdo al último Censo Nacional de las Personas (2010), la población es de 40.117.096 habitantes en la República Argentina. Y de ellos, **2.176.123** habitantes poseen algún grado de discapacidad.

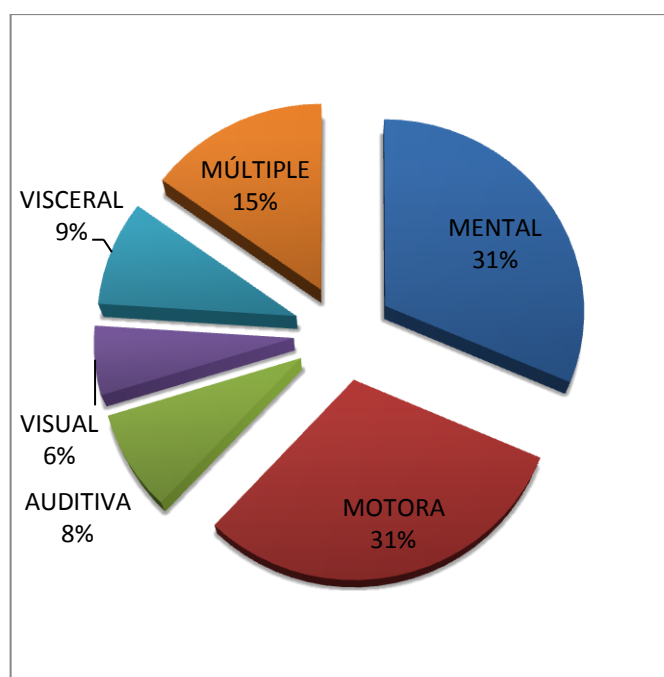
Respecto a éste total, **98.429** personas tramitaron el CUD (Certificado Unico de Discapacidad) que constituye la expresión de una política pública inclusiva mediante la cual se unifican los criterios de certificación en todo el país, dando a través de él, 100% de cobertura en salud. En la Provincia de Mendoza se registraron solo 7.644 personas



Fuente: Censo 2010

Además podemos ver en el siguiente cuadro de las personas con CUD – a nivel nacional:

Tipo de discapacidad	Absolutos	Porcentaje
Mental	30.984	31,5%
Motora	29.976	30,5%
Auditiva	8.171	8,3%
Visual	5.755	5,8%
Visceral	8.714	8,9%
Discapacidad multiple	14.829	15,1%
Total	98.429	100%

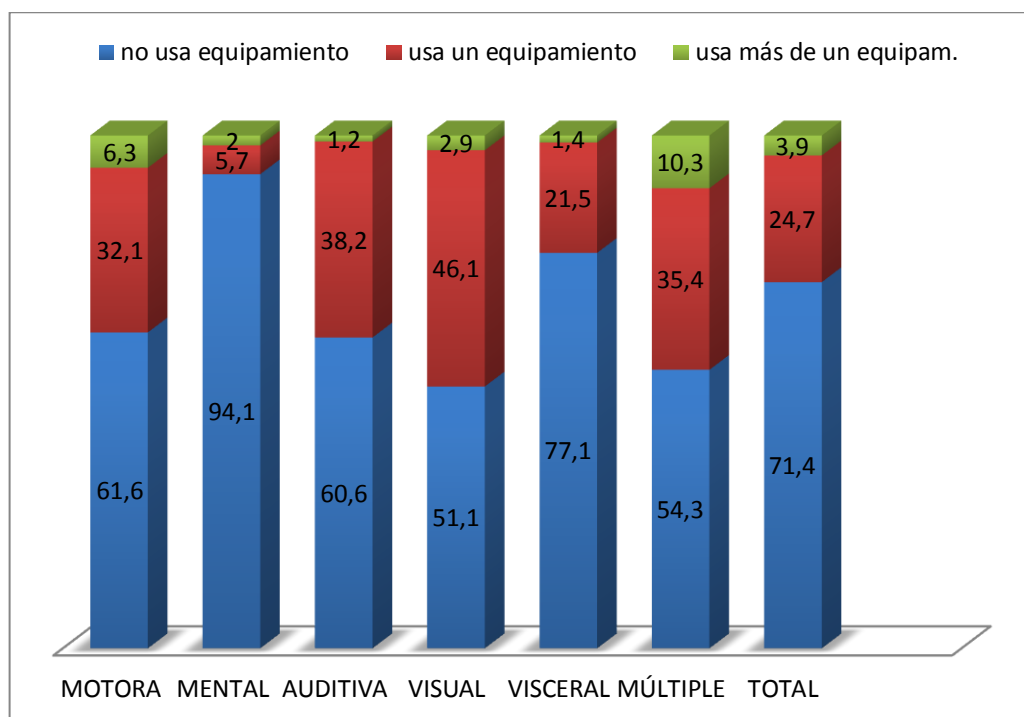


Fuente: Censo 2010

Observando el cuadro y el gráfico, podemos ver que la mayoría de las personas registradas, presentan dificultades motoras y mentales.

Y de acuerdo al diagrama inferior, se deduce que la mayoría de las personas con discapacidades no necesita ayuda para su desplazamiento diario.

1.3.2. Utilización de Equipamiento especial

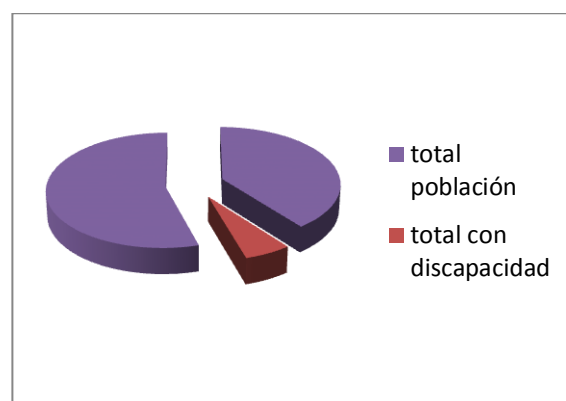


Fuente: Censo 2010

Los equipamientos utilizados varían de acuerdo al tipo de discapacidad. Según datos estadísticos, las personas con discapacidad motora, utilizan en su mayoría bastón y en menor medida sillas de ruedas. Las personas con problemas auditivos, utilizan audífonos en su mayoría y las de discapacidad visual, ayuda óptica o bastón.

1.3.3. A Nivel Provincial:

Provincia	Poblacion total	Poblacion con discapacidad	Porcentaje
Mendoza	1.741.610	228.142	13%



Fuente: Censo 2010

Según el Censo 2010, en la Provincia de Mendoza, el 13% de la población presenta discapacidades diferentes .

Provincia	Poblacion total c/ discapacidad	Poblacion con CUD	Porcentaje
Mendoza	228.142	7.642	3.35%

El operario con diferentes capacidades, debe tener, para poder ser contratado, el **CUD** (Certificado Unico de Discapacidad) **beneficios instituidos para las personas con discapacidad**, en el marco de la Ley N° 24.901 y la Ley N° 22.431 y la Resolución del Ministerio de Salud de la Nación N° 675/09.

Este es, tanto para tranquilidad laboral de los trabajadores, como para la Empresa, ya que así, además de saber con exactitud el tipo y grado de discapacidad, se acoge, la Organización, a los beneficios fiscales.

CAPITULO II: ASPECTOS GENERALES

2.1. Lugar de ubicación física de la Planta Maquiladora HVS

Analizando las posibilidades, se puede observar que en distintos lugares de la Provincia de Mendoza se han delimitado áreas para el desarrollo industrial. Asimismo, se han ido constituyendo zonas espontáneas que se mezclan con espacios urbanos.

Un Area Industrial es una extensión de terreno destinada a dicho asentamiento, cuyo espacio físico se organiza de antemano en función de los establecimientos a radicarse, con servicios de infraestructuras básicos y comunicaciones que garanticen el desarrollo de actividades industriales.

En las áreas industriales coexisten además otras actividades relacionadas con la Industria y aun con el Comercio. El asentamiento de las Empresas está regulado por las Municipalidades, no siempre con reglamentación homogénea entre sí. Éste es el caso del área industrial del Gran Mendoza, que se extienden a lo largo del territorio de varios departamentos (carril Rodríguez Peña- Acceso Sur).

2.2. Elección del área de ubicación y justificación

El Carril Rodriguez Peña, en el Departamento de Godoy Cruz, es el lugar elegido para el futuro emplazamiento de la Empresa, por los siguientes puntos:

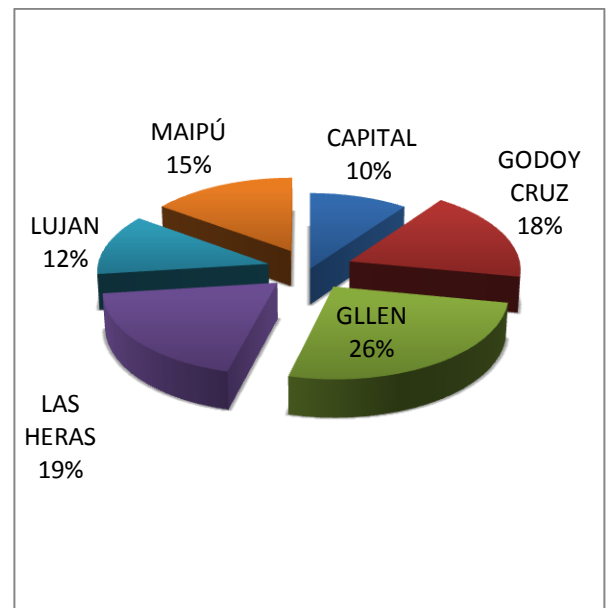
- Factibilidad de medios de Transporte Público que lo conecta en forma rápida y continua con los Departamentos colindantes
- Esto ayuda al desplazamiento sin mayores inconvenientes de los Departamentos vecinos de los TCD (trabajadores capacidades diferentes)

- Urbanísticamente es un área apta para la instalación de la planta
- Cuenta con terrenos de superficies amplias y galpones aptos para el desarrollo de la actividad maquiladora, con rápidos ingresos y egresos de camiones

2.3. Porcentajes de población de discapacitados en la zona

Vemos en el cuadro inferior, los Departamentos lindantes con rápido acceso al carril Rodríguez Peña, y si analizamos, la mayor cantidad de población de la Provincia está radicada en los mismos.

DEPARTAMENTOS ANALIZADOS	HABITANTES	PORCENTAJE RESPECTO AL ANALIZADO
CAPITAL	114.822	10%
GODOY CRUZ	189.578	18%
GUAYMALLEN	280.880	26%
LAS HERAS	203.507	19%
LUJAN	124.418	12%
MAIPÚ	172.861	15%
TOTAL	1.086.066	100%



Fuente: Censo 2010

Si observamos que de un total en la Provincia de 1.741.610 habitantes, los Departamentos vistos se llevan el 62% de la población.-

Y si retomamos el dato de población con discapacidad del capítulo anterior, tenemos:

Provincia	Poblacion total c/ discapacidad	Poblacion con CUD	Porcentaje
Mendoza	228.142	7.642	3.35%

	Poblacion con discapacidad	Poblacion con CUD	Porcentaje
Departamentos analizados	141.188	4.730	3.35%

Porcentaje de discapacitados con CUD en los departamentos analizados

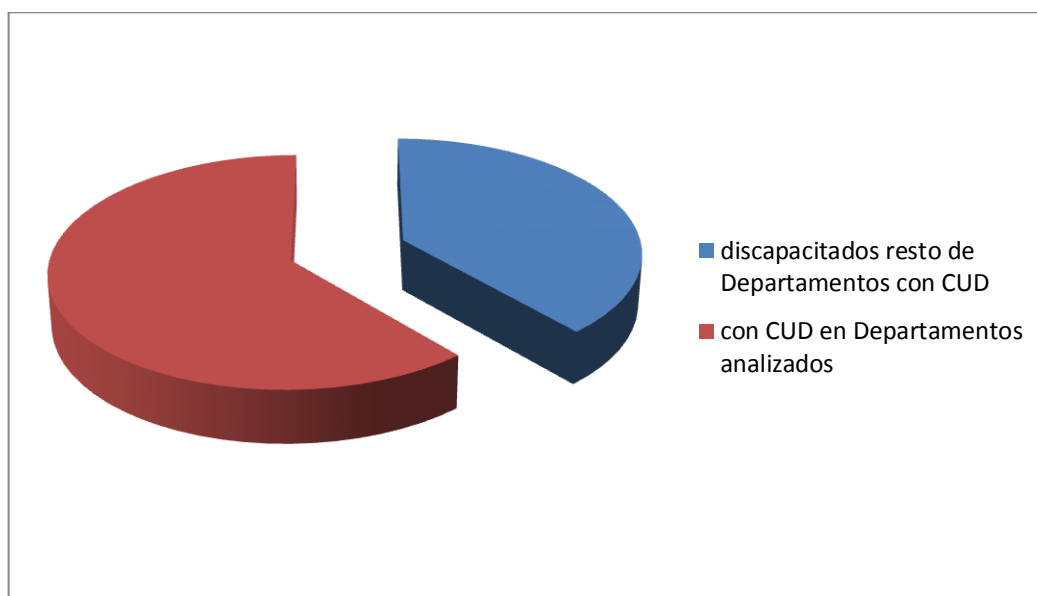
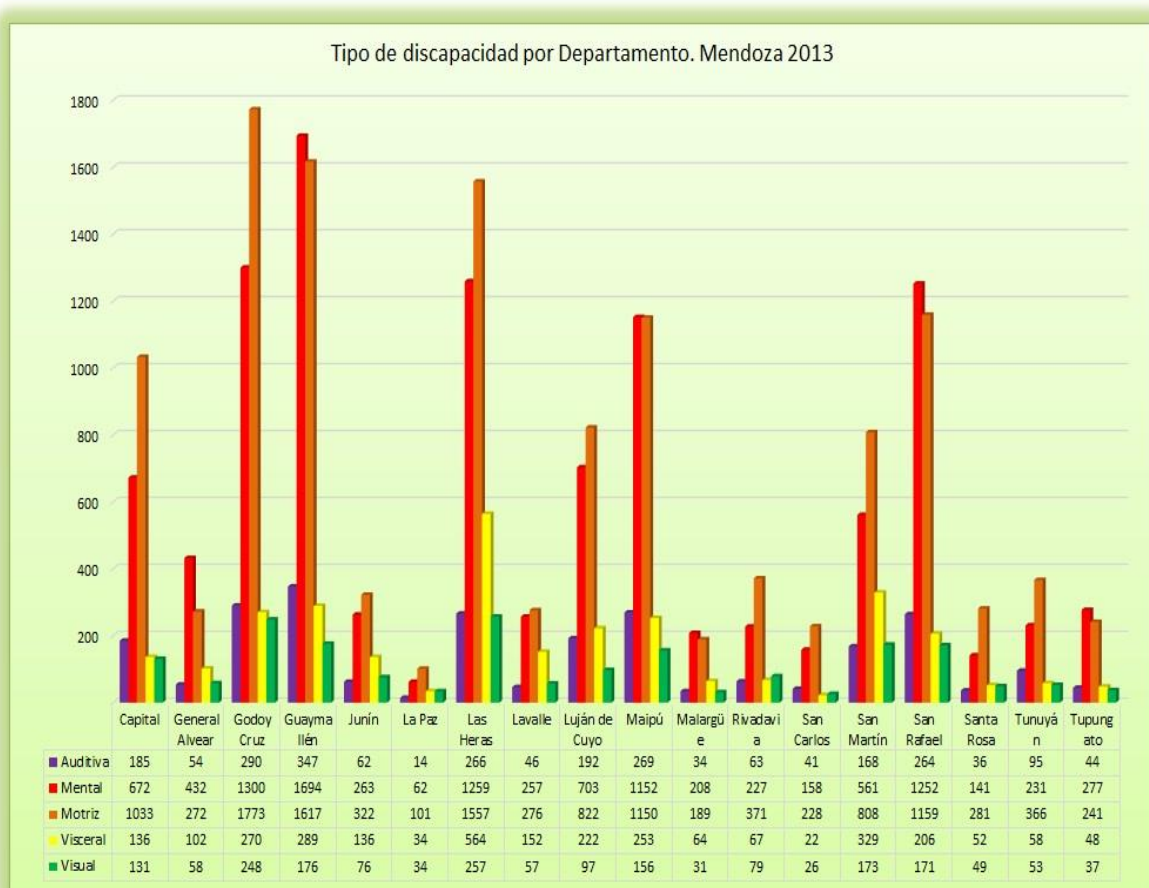


Gráfico de elaboración propia

Del gráfico y cuadros anteriores, vemos que, de un total de 7642 personas con CUD en la Provincia, el 62% de la población con dificultades está radicada en los Departamentos analizados. Esto, sumado al rápido acceso al carril, desde distintos puntos, hace que la ubicación de la planta en zona elegida, sea la óptima.



Analizando éste gráfico que muestra el tipo de discapacidades por Departamento mendocino, vemos que la mayoría son motriz y de índole intelectual o mental- lo cual, no es impedimento para la contratación de personal en la Empresa, ya que se pueden ubicar los operarios en tareas que no interceda la el tipo de discapacidad en las tareas a realizar.

CAPITULO III : ANÁLISIS ECONÓMICO

MARCO TEORICO

3.1. Marco Jurídico Nacional

Tenemos, como Empresa, beneficios avalados por leyes Nacionales y Provinciales

3.1.1. LEGISLACIÓN NACIONAL – Honorable Congreso de la Nación

- **70% de descuento en Ganancias**

LEY N° 22.431

Sistema de protección integral de los discapacitados

Art.23. - Los empleadores que concedan empleo a personas discapacitadas tendrán derecho al cómputo, a opción del contribuyente, de una deducción especial en la determinación del Impuesto a las ganancias o sobre los capitales, equivalente al SETENTA POR CIENTO (70%) de las retribuciones correspondientes al personal discapacitado en cada período fiscal.

El cómputo del porcentaje antes mencionado deberá hacerse al cierre de cada período. Se tendrán en cuenta las personas discapacitadas que realicen trabajo a domicilio.

A los efectos de la deducción a que se refiere el párrafo anterior, también se considerará las personas que realicen trabajos a domicilio

LEY N° 23.021**Impuesto a las ganancias y sobre los capitales.**

Art 231.- Establece que los empleadores que concedan empleo a personas discapacitadas, tendrán derecho al cómputo, a opción del contribuyente, de una deducción especial en la determinación del **Impuesto a las Ganancias o sobre los capitales, equivalente al 70%** de las retribuciones que abonen a personas discapacitadas **en cada período fiscal**. La opción a que se refiere, se ejercerá por cada ejercicio fiscal. A los efectos de la deducción, también se considerarán los trabajos a domicilio. Este texto sustituye el artículo 23 de la Ley 22431.

- **50% de descuento en contribuciones patronales**

LEY N° 24.013**Ley de Empleos**

Artículo 87. - Los empleadores que contraten trabajadores discapacitados por tiempo indeterminado gozarán de la exención prevista en el artículo 46 sobre dichos contratos por el período de un (1) año, independientemente de las que establecen las leyes 22431 y 23031.

Artículo 88. - Los empleadores que contraten un **cuatro por ciento (4 %) o más de su personal con trabajadores discapacitados** y deban emprender obras en sus establecimientos para suprimir las llamadas barreras arquitectónicas, **gozarán de créditos especiales para la financiación de las mismas.**

Artículo 89. - **Los contratos de seguro de accidentes de trabajo** no podrán discriminar ni en la prima ni en las condiciones, en razón de la calificación de discapacitado del trabajador asegurado.

Ley N° 24.147

Habilitación, registro, funcionamiento, financiamiento y supervisión. Régimen laboral especial. Régimen especial de jubilaciones y pensiones

Aportes y Contribuciones

Artículo 32. — Los aportes personales serán obligatorios y equivalentes al diez por ciento (10 %) de la remuneración que mensualmente perciba el trabajador, determinada de conformidad con las normas de la Ley 18.037 (t. o. 1976).

Artículo 33. — No estará sujeta al pago de aportes, la asignación que pudiera percibir el postulante al puesto de trabajo durante el período de adaptación y aprendizaje, ni las actividades que se realicen en ese lapso darán derecho a la obtención de alguna de las prestaciones establecidas en el presente régimen.

Artículo 34. — Los Talleres Protegidos de Producción como las **Empresas que contraten personal discapacitado** en grupos laborales protegidos, **estarán obligadas al pago del cincuenta por ciento (50 %) de las contribuciones** que las Leyes nacionales imponen a cargo de los empleadores, en cuanto a los trabajadores comprendidos en el presente régimen.

3.2. Marco Juridico Provincial

Se disponen beneficios a favor de los empleadores que dispongan en su plantilla de personal a un determinado porcentaje de personas con discapacidad tales como:

- la prioridad en las licitaciones o la prioridad en el otorgamiento de créditos
- subvenciones y subsidios estatales
- deducción especial del cincuenta por ciento (50%) sobre el monto en concepto de impuesto a los Ingresos Brutos, de los haberes mensuales que reciban esos empleados.

- En el área de transporte, las Empresas de Transporte Público Provincial, deberán transportar gratuitamente a las personas discapacitadas, como así también un acompañante en caso de ser necesario.

3.3. Contratación

- el contrato de trabajo que celebra la Empresa con una persona con capacidades diferentes no difiere del que puede celebrarse con un trabajador convencional
- los derechos y obligaciones de las partes son las corrientes en toda relación laboral en materia de:
 1. horarios y asistencia
 2. cumplimiento de normas del servicio
 3. pautas de seguridad e higiene
- los contratos de seguro de accidentes de trabajo no podrán discriminar ni la prima, ni las condiciones, en razón de la calificación discapacitado del trabajador asegurado.
- Las Obras Sociales tendrán la obligación de brindar sus servicios.

3.4 Ley N° 24.557

Aseguradoras de Riesgo de Trabajo (A.R.T.)

Todas las Empresas que tengan personal en relación de dependencia se encuentran obligadas a contratar un seguro con las A.R.T.

Los precios de las pólizas son libres y dependen de:

- la actividad económica de la Empresa.
- las condiciones de Higiene y Seguridad de la Empresa.
- cantidad de personal de la Empresa.

No existirá discriminación por parte de ninguna ART, ante la incorporación de personal con discapacidad.

3.4. **LEY N° 5.041** Mendoza, 19 de setiembre de 1985. **LEY DEL DISCAPACITADO**

El Senado y Cámara de Diputados de la Provincia de Mendoza, sancionan con fuerza de ley

Art. 18.-los empleadores que concedan empleos a personas discapacitadas tendrán derecho a computar una deducción especial del cuarenta y cinco por ciento (45%) sobre el monto que resultare ingresado en concepto de impuesto a los ingresos brutos, de los haberes mensuales que reciban esos empleados. en ningún caso el monto por deducir sera superior al importe de dos (2) sueldos mínimos de la administración publica provincial por cada empleado discapacitado y por trimestre.

En el supuesto que los discapacitados desempeñen en actividades establecidas en el art. 14 o aquellos que trabajen en forma autónoma, resultaran beneficiarios en el pago del impuesto sobre los ingresos brutos, en la forma que establezca la reglamentación. -

CAPITULO IV: IMPLEMENTACIÓN DE LOS DATOS
EN EL ANÁLISIS DE LIQUIDACIÓN

La Empresa iniciaría sus actividades en el país con una plataforma inicial de 12 operarios- (cantidad igualitaria a los de la Planta de Santiago de Chile)

Dentro de éste número de empleados, se integrarían 2 operarios de capacidades diferentes, los cuales, es condición imprescindible, la presentación del CUD.

Quedando entonces: 84% operarios de capacidades comunes
 16% operarios de capacidades diferentes

4.1. A Nivel Nacional

4.1.1. Cuadro de Liquidación de Haberes: Aportes y Contribuciones

El presente cuadro refleja los porcentajes correspondientes a aportes del empleado y los porcentajes de las contribuciones del empleador vigentes en la República Argentina hasta la fecha

CONCEPTOS		APORTES	CONTRIBUCIONES
R.N.S.S. Régimen Nacional Seguridad Social	Jubilación	11%	10,17%
	PAMI Ley 19.032	3%	1,5%
	Asignaciones Familiares	-	4,44%
	Fondo Nacional de Empleo	-	0,89%
	SUB TOTAL R.N.S.S.	14%	17%
R.N.O.S. Régimen. Nacional Obra Social	Obra Social	3%	6%
	SUB TOTAL R.N.O.S.	3%	6%
TOTAL		17%	23%

Cuadro 1

4.1.2. Análisis Contribuciones Patronales

En base al cuadro 1:

Liquidación de contribución mensual de un operario en base a un sueldo promedio mínimo para 2.014

CUENTAS	SALDOS	
	DEUDOR	ACREEDOR
REMUNERACIONES	3.600	-
JUBILACION	360	-
OBRA SOCIAL	216	-
LEY 19032 (PAMI)	108	-
FONDO DE NO EMPLEO	31	-
SUBSIDIO FAMILIAR	180	-
TOAL A PAGAR	4.495	-

Cuadro 2

4.1.3. Balance Anual correspondiente a las Remuneraciones y Contribuciones

- el salario mínimo correspondiente a cada uno de los trabajadores es de \$3.600 (a partir del 01 de enero del 2.014)
- cantidad total de empleados: 12
- corresponde reducciones: no

CUENTAS	SALDOS	
	DEUDOR	ACREEDOR
REMUNERACIONES	518.400	
JUBILACION	51.840	
OBRA SOCIAL	31.104	
LEY 19032 (PAMI)	15.552	
FONDO DE NO EMPLEO	4.510	
SUBSIDIO FAMILIAR	25.920	
TOAL A PAGAR	647.326	

Cuadro 3

Tomando los datos anteriores, aplicamos el porcentaje del 16% correspondiente a los operarios de capacidades diferentes, vistos en cuadro 4

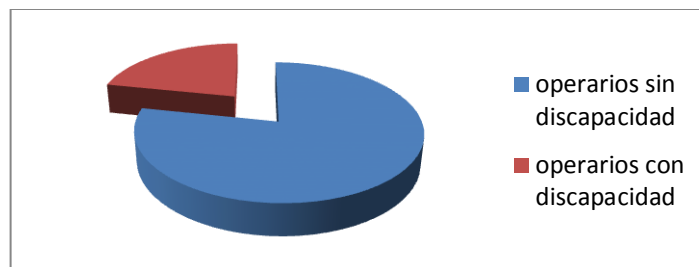


Gráfico de elaboración propia

CUENTAS	SALDOS	
	DEUDOR	ACREEDOR
REMUNERACIONES	86.400	
JUBILACION	8.640	
OBRA SOCIAL	5.184	
LEY 19032 (PAMI)	2.592	
FONDO DE NO EMPLEO	752	
SUBSIDIO FAMILIAR	4.320	
TOAL A PAGAR	129.170	

Cuadro 4

De éstos dos operarios, aplicamos los descuentos según normas vigentes:

4.1.4. Descuento del 50% Contribuciones Patronales según ley 24.013

JUBILACION	8.640
OBRA SOCIAL	5.184
LEY 19032 (PAMI)	2.592
FONDO DE NO EMPLEO	752
SUBSIDIO FAMILIAR	4.320
<u>TOTAL DESCUENTOS ANUAL</u>	<u>21.488</u>

Este descuento anual se aplicaría a los \$129.170 del cuadro 4, debiendo así el empleador abonar:

\$129.170 → Debería ser el monto abonar sin descuento

\$129.170 - **\$21.488** = \$108.282 → Monto a abonar por 16% de personal con capacidades

diferentes.

Se reduce la contribución en un 16,63% anual.

4.1.5. Descuento del 70% del Impuesto a las Ganancias según ley 22.431

Según el cuadro 4, la suma del monto total de las remuneración de los 2 empleados con discapacidad de forma anual que representa el 16% de la Empresa , nos brinda como resultado:

Remuneración = \$86.400

Para obtener el descuento de Impuesto a las Ganancias se debe calcular:

$\$86.400 \times 70\% = \mathbf{\$60.480}$

$\$656.234 \times 35\% = \$229.646 \rightarrow$ Es el importe de Impuestos a las ganancias a abonar

Entonces:

$\$229.646 - \$60.480 = \$169.166$

Refleja un ahorro del 26,33% sobre el total de impuesto a las ganancias abonar.

Una vez obtenidos y calculados ambos descuentos a nivel nacional se puede establecer:

el descuento total obtenido por la Empresa en un período fiscal es :

$\$21.488 + \$ 60.481 = \mathbf{\$81.969}$

Este monto refleja el ahorro anual que la empresa obtiene por aplicar los distintos descuentos nacionales teniendo en su nómina de trabajadores, 2 personas con capacidades diferentes.

\$647.326 → Es el 100% a abonar sin personas discapacitadas

\$647.326 - \$60.480 = **\$586.846** → Reducción del 9,34%

4.2. Liquidación a Nivel Provincial:

Ahora bien, a Nivel Provincial se aplicaría un descuento del 50% de las remuneraciones de ambos trabajadores sobre los Ingresos Brutos que debe pagar la Empresa.

Según cuadro 4, la remuneración es \$86.400

$\$86.400 \times 50\% = \43.200

Aplicándolo sobre un estimado de Ingresos Brutos que tendrá la Empresa en el primer ejercicio en el que llevara a cabo su actividad:

\$2.581.000 → Corresponde a las ventas anuales estimadas

$\$2.581.000 \times 4\% \text{ I.B.} = \103.240

$103.240 - \$43.200 = \60.040 → Monto a pagar

En conclusión, podemos observar que el contratar personas discapacitadas en nuestra planta, proporciona una reducción en un 41,84% sobre el monto total de Ingresos Brutos anual que debe pagar la empresa.

4.3. Valores estimados de Beneficios y Costos para cálculos de Imposiciones

\$2.581.000 → Corresponde a las ventas anuales estimadas

\$774.200 → Corresponde al Costo de Venta

\$647.326 → Corresponde al costo anual de remuneraciones

\$400.000 → Corresponde al Costo de gastos Generales

\$103.240 → Corresponde al monto a pagar de Ingresos Brutos

\$656.234 → Corresponde al Importe Neto

4.4. GRAFICO RESUMEN DE LAS CONTRIBUCIONES PATRONALES NACIONALES

LIQUIDACION DE UN OPERARIO-referencia				12 Operarios S/discapacidad	2 operarios sin discapacidad	2 operarios con discapacidad	10 operarios s/discapacidad + 2 con discapacidad
Cuenta	Contribucion patronal		Monto anual				
	%	Monto mensual		Monto anual			
Remuneracion		3.600	43.200	518.400	86.400	86.400	492.480
Jubilacion	10	360	4.320	51.840	8.640	4.320	47.520
Obra social	6	216	2.592	31.104	5.184	2.592	28.512
Ley 19.032 (PAMI)	3	108	1.296	15.552	2.592	1.296	14.256
Fondo de no Empleo	0,9	31	376	4.510	752	376	4.134
Subsidio Familiar	5	180	2.160	25.920	4.320	2.160	23.760
TOTAL A PAGAR		4.495	53.944	647.326	107.888	97.144	610.662

4.5. GRAFICO RESUMEN DESCUENTO SOBRE IMPUESTO A LAS GANANCIAS

Monto Sobre el que se calcula Impuesto a las Ganancias	Monto a pagar TOTAL sin descuento	Descuento aplicado a remuneración de 2 operarios PCD	Monto a pagar TOTAL con descuento	Porcentaje de Descuento obtenido
\$656.234	\$229.646	\$60.480	\$169.166	26,33%

4.6. GRAFICO RESUMEN DESCUENTO SOBRE IMPUESTO SOBRE INGRESOS BRUTOS

Monto Sobre el que se calcula Impuesto sobre Ingresos Brutos	Monto a pagar TOTAL sin descuento	Descuento aplicado a remuneración de 2 operarios PCD	Monto a pagar TOTAL con descuento	Porcentaje de Descuento obtenido
\$2.581.000	\$103.240	\$43200	\$60.040	41,84%

III- CONCLUSIÓN

Las personas con capacidades diferentes tienen derecho a trabajar en igualdad de condiciones que los demás, con protección social y gozar de ese derecho sin discriminación por motivos de discapacidad....

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Naciones Unidas, 2.006

Una conclusión económica, referida a los beneficios de los descuentos en contribuciones empresariales, va acompañada de una reflexión de compromiso social, porque no podemos hablar únicamente de descuentos tributarios sin tocar todo un tema social, el cual la mayoría somos reticentes en ver.

No es fácil insinuar la palabra discapacidad a empresarios de cualquier ramo en la Industria privada mendocina. Como explico al inicio de la Tesis, están totalmente negados a la contratación, pensando siempre en las complicaciones sociales y sobre todo económicas que creen les acarrea.

Debo incluirme, por herencia empresarial, en el temor; pero al comenzar, y ver las estadísticas reales, concluyo que, con una acertada selección del personal, cuya discapacidad no interfiera en la ejecución de las tareas a contratar, se asegura un rendimiento óptimo y además la continua auto superación, tanto de los trabajadores con capacidades diferentes, como de los operarios sin discapacidades aparentes.

Contratar a personas con discapacidad, nos lleva a beneficios económicos. Esto está más que claro, y genera, además, la Responsabilidad Social Empresarial, a través del reconocimiento de

proveedores clientes, trabajadores y familias, creando un lazo de éticos compromisos. Esto también está claro.

Pero muy importante es también, que con *la integración*, vamos a lograr el estado de pertenencia de los empleados en su totalidad, y los primeros en iniciarse en este estado son los de capacidades diferentes. Se comprometen, no desperdician el tiempo, no se ausentan ni llegan tarde, se capacitan. En definitiva: cuidan el trabajo porque les da dignidad.

Lograr la pertenencia operaria en una Empresa Maquiladora, es fundamental, ya que se trabaja desafiando *cantidad de producción- hora*. Y la perfecta elección del plantel es base primordial. Y no debe ser la discapacidad un obstáculo. Esta es mi principal conclusión.

IV- ANEXO

Empresas que emplean personas con discapacidad:

Accenture	Action Line de Argentina
American Express	Santander-Rio
Baesa, Cencosud	Disco
Emergencia Vital	Hewlett-Packard
IBM	Liberty-Art
McDonald's	Metrovia
Manpower	Telefónica
Mapfre-Aconcagua	Psa-Peugeot
-Citroën	Supermercados Norte
Sycoline	Telecom
Terrabusi	TNT Express
Village Cinema	Visa de Argentina
Unilever de Argentina	Repsol-YPF
Wal-Mart	Avon

Entrevistas personales con profesionales

Contador Carlos Torres

Contador Carlos González

Licenciado Gustavo Tomba

V- BIBLIOGRAFIA

“Guía para la incorporación laboral de personas con discapacidad”- Adecco/Cilsa (Centro de Integración libre y solidaria de Argentina)

“Tributos vigentes en la Argentina a nivel Nacional”- Ministerio de Economía y Finanzas Públicas- Presidencia de la Nación

Censo 2.010- Indec

Servicio Nacional de Rehabilitación- (S.N.R)

SECLAS (Servicio de colocación laboral selectiva para personas con discapacidad) Ministerio de Trabajo

Anuario Estadístico Nacional sobre Discapacidad 2.011- Ministerio de Salud- Servicio Nacional de Rehabilitación

Páginas Web consultadas

www.afip.com.ar

www.tributosvigentes.com.ar

www.infoleg.gov.ar

www.cfe.com.ar Tabla de sueldos (Centro de Información para la excelencia)

www.oms.com –Organización Mundial de la Salud

Leyes Nacionales consultadas

Ley 22.431 art. 23

Ley 23.021 art. 231

Ley 24.013 art. 87/88

Ley 24.147

Ley 24.013 art.89 Obra Social y A.R.T.

Profesionales consultados

- Contador Carlos Torres
- Contador Juan Carlos Gonzales (discapacitado visual y actualmente trabajando en el Banco Nación)
- Licenciado Gustavo Tomba (Servicio de Promoción Laboral y Social – Dirección de Discapacidad)