

EL INDICADOR MÍNIMO DE TRABAJADORES – IMT PARA HOTELES Y RESTAURANTES

¿UNA NUEVA PROBLEMÁTICA PARA EL SECTOR?

INTRODUCCIÓN AL TEMA

El 17 de febrero de 2011 la AFIP publicó en el Boletín Oficial la **Resolución General 3038**, que es modificatoria de la **Resolución General 2927** del 21 de octubre de 2011. Estas Resoluciones no son otra cosa que la reglamentación de la **Ley 26063** (Plan Antievasión II) de diciembre de 2005, que en su parte pertinente otorgó a la AFIP facultades para determinar de oficio deuda previsional cuando, como textualmente lo dice dicha ley, la AFIP “carezca de los elementos necesarios para establecer la existencia y cuantificación de los aportes y contribuciones de la Seguridad Social”.

El siguiente es un resumen de la secuencia normativa:

- **LEY 26063** (9-12-2005) – Establece un Régimen de Presunciones en materia de Recursos para la Previsión Social
- **RG (AFIP) 2927** (21-10-10) – Reglamenta la Ley 26063 en materia de Presunciones
- **RG (AFIP) 3038** (17-2-11) – Incorpora a la RG 2927 los Hoteles y los Restaurantes

Entrando de lleno en el contenido de las normas diremos que la **ley 26063** del año 2005, vino a complementar y clarificar lo que en materia de determinación de oficio contenía la vieja **ley 18820**, especificando y estableciendo ciertas pautas de importancia. Transcribimos a continuación el art. 3° de dicha ley:

“ARTICULO 3º — Cuando la Administración Federal de Ingresos Públicos carezca de los elementos necesarios para establecer la existencia y cuantificación de los aportes y contribuciones de la Seguridad Social, por falta de suministro de los mismos o por resultar insuficientes o inválidos los aportados, podrá efectuar la estimación de oficio, la cual se fundará en los hechos y circunstancias ciertos y/o en indicios comprobados y coincidentes que, por su vinculación o conexión con lo que las leyes respectivas prevén como generadores de la obligación de ingresar aportes y contribuciones, permitan inducir, en el caso particular, la existencia y medida de dicha obligación.

Todas las presunciones establecidas por esta ley operarán solamente en caso de inexistencia de prueba directa y dejarán siempre a salvo la prueba en contrario.”

(Lo destacado en negrita es por nuestra cuenta y guarda relación con el desarrollo que estamos haciendo del tema).

La **RG (AFIP) 2927**, que como ya dijimos es la Resolución reglamentaria original, receipta estos conceptos y en su parte pertinente dice:

*“Art. 3º - Esta Administración Federal determinará de oficio los aportes y contribuciones con destino al Sistema Único de Seguridad Social, sobre la base del Indicador Mínimo de Trabajadores de conformidad con lo previsto por el inciso c) del Artículo 5º de la Ley Nº 26.063 y sus modificaciones, **cuando concurran** las siguientes circunstancias:*

a) Se compruebe la realización de una obra o la prestación de un servicio que, por su naturaleza requiera o hubiere requerido de la utilización de mano de obra;

b) el empleador no hubiere declarado trabajadores ocupados o los declarados fueren insuficientes en relación con dicho índice y no justifique debidamente la no utilización de trabajadores propios o la aplicación de una tecnología sustitutiva de mano de obra; y

*c) por las circunstancias del caso **no fuese posible relevar al personal efectivamente ocupado.***

Lo señalado precedentemente alcanza a las actividades que se consignan en el Anexo I de la presente, respecto de las cuales serán de aplicación los índices que se indican para cada una de ellas.”

En el ANEXO I se establecen los siguientes IMT para nuestras actividades:

HOTELES

TEMPORADA/CATEGORÍA	5*	4*	3*	2*	1*
ALTA	0,92	0,58	0,36	0,32	0,28
MEDIA	0,80	0,50	0,31	0,28	0,24
BAJA	0,68	0,43	0,26	0,24	0,20

De este cuadro se desprende que la presunción resultante para un hotel 5 estrellas, por ejemplo, es que su DOTACIÓN MÍNIMA en temporada media es de 0,80 EMPLEADOS por habitación. Vale decir que si ese hotel tiene 200 habitaciones, el INDICADOR MÍNIMO DE TRABAJADORES sería 160 (200 x 0,80).

La clasificación de temporada alta, media o baja está también en el mismo anexo y responde a lo siguiente:

- a) Región Buenos Aires (Provincia de Buenos Aires, excluida la Ciudad Autónoma de Buenos Aires)
- Temporada baja: mayo, junio, julio y agosto.
 - Temporada media: marzo, abril, septiembre, octubre, noviembre y diciembre.
 - Temporada alta: enero y febrero.
- b) Región Centro (Provincia de Córdoba)
- Temporada-baja: abril, mayo, agosto, septiembre y octubre.
 - Temporada media: marzo, junio, julio, noviembre y diciembre.
 - Temporada alta: enero y febrero.
- c) Región Patagonia (Provincias de La Pampa, Neuquén, Río Negro, Chubut, Santa Cruz, Tierra del Fuego e Islas Malvinas)
- Temporada baja: mayo, junio, septiembre y octubre.
 - Temporada media: abril y noviembre.
 - Temporada alta: enero, febrero, marzo, julio, agosto y diciembre.

También aclara lo siguiente:

- Para las regiones sin estacionalidad se aplicará el índice correspondiente a temporada media.
- Para los establecimientos que no cuenten con clasificación o habilitación formal como hotel, se aplicará el indicador correspondiente a la categoría CINCO (5) estrellas, temporada media.
- Remuneración a computar: según Convenio Colectivo de Trabajo N° 389/04, remuneración promedio general de la categoría CUATRO (4) estrellas según zonas de aplicación detalladas para el sector hoteles, vigentes para cada período ajustado.

En este último punto cabe señalar que la AFIP deslizó un error ya que lo que correspondía consignar era “Remuneración promedio categoría CUATRO (4) para el sector hoteles” y no como erróneamente se transcribió, es decir 4 estrellas. Esto va a ser corregido próximamente tal como lo anunció el Dr. Gustavo Paturlanne, Subdirector General de Técnico Legal de los Recursos de la Seguridad Social, en la Sede de AHRCC el pasado jueves 17 de marzo.

RESTAURANTES

	1 TURNO	2 TURNOS	AUTOSERVICIO 1 TURNO	AUTOSERVICIO2 TURNOS
TIPO 1	16	11	20	14
TIPO 2	14	9	18	12
TIPO 3	12	8	15	10

En este caso el indicador nos dice cada cuantos “cubiertos ofrecidos” corresponde un empleado. Es decir que por ejemplo para un “restaurante o local de comida”, como señala textualmente la resolución, si es del tipo 1 y opera con dos turnos, se computa un empleado cada 11 cubiertos. Si este local tiene una oferta de 100 cubiertos, entonces tendría un INDICADOR MÍNIMO DE TRABAJADORES de 9 empleados ($100 ./ 11 = 9,09$).

Cabe señalar que la tipificación se efectúa de acuerdo a lo siguiente:

Tipo 1: Sin ambiente climatizado, sin sala de espera, sin valet parking.

Tipo 2: Con ambiente climatizado, con o sin sala de espera, sin valet parking.

Tipo 3: Con ambiente climatizado, con sala de espera, con valet parking.

NUESTRA OPINIÓN

Habiéndose llevado a cabo la reunión informativa del pasado 17 de marzo en la Sede de AHRCC, y con la asistencia del Director General de Recursos de la Seguridad Social, Carlos Alberto Sánchez, y del Subdirector General de Técnico Legal de los Recursos de la Seguridad Social, Gustavo Paturianne, hemos llegado a las siguientes conclusiones:

- Los indicadores de esta normativa SÓLO pueden aplicarse cuando se produzcan CONCURRENTEMENTE TRES CIRCUNSTANCIAS:
 1. Que para realizar el trabajo o brindar el servicio haya sido necesario contar con personal.
 2. Que no exista declaración de personal o que la misma sea insuficiente respecto del índice y que no se justifique debidamente la no utilización de personal o su sustitución por tecnología.
 3. Que no sea posible relevar al personal.
- La Ley dispone claramente que las presunciones solo operarán en caso de “inexistencia de prueba directa” y que siempre se dejará a salvo la “prueba en contrario”.
- FEHGRA solicitó a la AFIP por nota fechada el 13 de diciembre de 2010, un Dictamen Técnico que deje bien en claro la necesidad de la concurrencia citada. La misma fue contestada el 24 de febrero de 2011, ratificándose en un todo la interpretación efectuada por FEHGRA.

La gran preocupación de FEHGRA es sin duda el uso que la AFIP le vaya a dar a esta herramienta.

De más está decir que FEHGRA apoya cualquier iniciativa que contribuya a erradicar la competencia desleal, y a combatir el empleo no registrado, y en este sentido es absolutamente válido el aplicar los IMT para determinar deuda previsional de todos aquellos sujetos que por su naturaleza, carecen de toda formalidad.

Pero a su vez tomamos nuestros recaudos en cuanto al mal uso que se pueda dar, si estos indicadores se utilizan de manera indiscriminada para determinar deuda

obviando los pasos procedimentales lógicos, o dicho en lenguaje menos técnico, sin que se efectúe la inspección.

Hay muchas preguntas, muchas inquietudes que con el tiempo se van a ir contestando o resolviendo, pero nos pareció un aporte de suma importancia, la respuesta del Dr. Paturlanne ofrecida durante la reunión del pasado 17 de marzo, y que transcribimos seguidamente.

PREGUNTA: Se practica una inspección a un Restaurante.

- + Su declaración jurada dice que tiene 10 empleados.
- + El relevamiento que efectúa la AFIP arroja 12 empleados.
- + El IMT para este negocio indica que debería tener 15 empleados.

¿Cuál debería ser el ajuste de la inspección?

RESPUESTA: Sin duda alguna se deben ajustar dos empleados ya que es la diferencia entre lo relevado (PRUEBA DIRECTA), y lo declarado por el contribuyente. En este caso no es posible aplicar el indicador de la base presunta.

A modo de cierre del presente trabajo, queda por seguir de cerca el comportamiento que las distintas dependencias de la AFIP vayan manteniendo en el uso de esta herramienta. No tenemos duda de cuáles son los objetivos planteados a partir de la Ley, pero la experiencia en situaciones similares nos muestra que no se llegó al informal, y en cambio se le terminó agregando carga de trabajo y de costo al formal, que es a quien FEHGRA representa y defiende.

JOSÉ RAFAEL MIRANDA
Departamento de FISCALIDAD Y TRIBUTACIÓN - FEHGRA