

Apuntes

EMPRESARIALES

Nº 2, Abril-Mayo-Junio de 2023

Revista de la Facultad de Ciencias Económicas



*Apuntes***EMPRESARIALES**

Nº 2, Abril-Mayo-Junio de 2023

Revista de la Facultad de Ciencias Económicas



IECIF

Editor Responsable

Dr. Eduardo Tomás Gherzi

Instituto de Estudios Contables, Impositivos y de Finanzas de la Empresa

Director: Lic. Fernando Amador Agra

Comité Editorial

Lic. Fernando Amador Agra

Dr. Mariano Aguirre

Mg. María del Carmen García

Dr. Eduardo Tomás Gherzi

Mg. Liliana Guarnaccia

Lic. Verónica Peloso

Responsables de la Revista

Dra. Noelia Fernández

Facultad de Ciencias Económicas

Dr. Eduardo Tomás Gherzi

Paraguay 1457 (C1061ABA), Ciudad de Buenos Aires, Argentina

Tel.: 4815-3290 int. 1831. ftreglia@uces.edu.ar

Es una publicación trimestral del IECIF



UCES

Índice

Editorial

Dr. Eduardo Tomás Gherzi, Decano de la Facultad de Ciencias Económicas. 5

Liderazgo Práctico - La Confianza

MBA Fabián Jorge Girart, Profesor Adjunto de Política de Empleo. Licenciatura en Recursos Humanos. 6

La importancia del Derecho de la Seguridad social en el área de Recursos Humanos

Dra. Camila F. Leotta, Profesora Adjunta de Relaciones Laborales y Derecho de la Seguridad Social. Licenciatura de Recursos Humanos (Virtual). 8

Rendimiento de Instrumentos Financieros

Lic. Lorena Ferreyra, Profesora Titular de Administración Financiera. Carrera de Contador Público y Licenciatura de Administración de Empresas. 14

Aplicación del modelo de la Ley 27.401 para el desarrollo de un Programa de Compliance Tributario para PyMEs

Dra. María Laura Ros, Profesora Adjunta de Práctica Tributaria. Carrera de Contador Público (Virtual). 18

Fuentes de Financiamiento para Pequeñas y Medianas Empresas

Lic. Graciela Asorey, Profesora Titular de Pequeña y Mediana Empresa. Carrera de Contador Público. 28

Editorial

Estimados Lectores.

Mucho nos complace entregar una nueva edición de “APUNTES EMPRESARIALES” que como en números anteriores, reúne a Profesores con vasta trayectoria, reflexionando sobre asuntos de urgente actualidad y aplicación de suma utilidad para las organizaciones.

En el primer artículo, el Lic. Fabián Jorge Girart, aborda la cuestión del liderazgo, desde su definición general, aplicado a la vida corriente de las personas. Nos recuerda que las acciones personales tienen siempre impacto en los demás. El liderazgo nos enseña, implica el ejercicio de competencias tales como confianza, inteligencia emocional, comunicación, diversidad y propósito. Girart, va a poner el foco en una de ellas: la confianza; va a describir las características que la fundan y la sostienen, como pilar para el ejercicio virtuoso de cualquier liderazgo.

La importancia del Derecho de la Seguridad social en el área de Recursos Humanos es el tema sobre el que nos regala sus reflexiones, la Dra. Camila F. Leotta. A lo largo del trabajo, se explica que se concibe a la seguridad social como “la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales” Luego de recorrer los institutos que pueden incluirse como Seguridad social, rescata la necesaria intervención de los actores sociales para garantizar el bien común. Finaliza recordando que más allá de la buena voluntad de las personas, es el Estado quien debe velar por ese bien común tanpreciado.

En este número, se han incluido trabajos que significan una novedad para la publicación.

El primero es el de la Profesora Lorena Ferreyra y los alumnos de su Cátedra, como aporte a la sociedad. Resultado de sus estudios, investigaciones y producciones, nos ofrecen en su profundo trabajo, cuestiones relevantes sobre el rendimiento de los instrumentos financieros. Se aporta una visión muy actualizada sobre un tema coyuntural sumamente importante para aquellos que recorren la economía, utilizando este tipo de inversiones.

La Profesora María Laura Ros, nos introduce en la “Aplicación del modelo de la Ley 27.401 para el desarrollo de un Programa de Compliance Tributario para PyMEs” A lo largo de su detallado trabajo (casi una guía sobre el asunto), la autora justifica la aplicación del compliance tributario -en particular en las Pymes-, extrapolar los conceptos legales pertinentes, a un área muy sensible e importante. Sostiene que el control de cumplimiento, merece un lugar destacado atento las responsabilidades crecientes que deben asumir las empresas, entre otros en el campo tributario, para preservar de alguna manera, de consecuencias severas a la actividad y la vida de las empresas.

Por último, en el segundo trabajo de profesores con sus cátedras, se nos presenta un aporte significativo de la producción del aula en vinculación con la comunidad. La Profesora Graciela Asorey y sus alumnos, abordan la cuestión de las fuentes de financiamiento para pequeñas y medianas empresas. Luego de definir y diferenciar las distintas fuentes de financiamiento, las detalla y describe. Se trata de un trabajo muy completo y de vasto alcance, con aplicación inmediata y actualizada para todas las pymes.

Esperando disfruten este número y lo difundan, los saludo muy cordialmente y los despido hasta el próximo número.

Eduardo Tomás Gherzi
Decano
Facultad de Ciencias Económicas
UCES

Liderazgo Práctico - La Confianza

MBA Fabián Jorge Girart, Profesor Adjunto de Política de Empleo. Licenciatura en Recursos Humanos.

A veces la teoría se da de frente con la realidad y es ahí donde debemos buscar el diferencial que nos hace verdaderos líderes. Nos sentimos presionados y producto de ello dejamos de lado el impacto que nuestras acciones pueden tener en los otros. Cuando hablamos de liderazgo, no quiero enmarcarlo solo en el ámbito de las organizaciones, podemos liderar en cualquier ámbito de nuestras vidas.

Algunas palabras o conceptos simples que definen este liderazgo desde lo práctico son muy conocidas, pero a su vez bastante olvidadas.

Confianza - Inteligencia Emocional - Comunicación - Diversidad - Propósito.

En esta oportunidad, me centraré en:

La confianza

Me gustó una definición de Warren Buffet “ la confianza es como el aire que respiramos, cuando está, nadie lo nota, pero cuando falta , todo el mundo se da cuenta “ . ¿Nunca estuvieron en una sala de reunión y notaron esto?

La confianza es el pilar básico donde se sustenta el liderazgo. Como primera recomendación, deberemos preguntarnos frecuentemente cuánto creemos que los otros confían en nosotros y cuánto nosotros confiamos en los demás. Es muy importante tener en cuenta que lo que uno cree, no necesariamente es lo que los demás sienten. Y los sentimientos no se discuten.

¿Cómo podemos solucionar esto? La respuesta está en la utilización de pregunta poderosas. Debemos Indagar a cerca de la confianza, directamente o a través de alguna herramienta, por ejemplo con una encuesta para saber la opinión de los demás y haciendo un trabajo de introspección, preguntándonos honestamente ¿Confío realmente en los demás?

Si no hay confianza, es muy probable que un equipo caiga en el “Falso Consenso”, - esta es una definición que aprendí hace muchos años en un entrenamiento de equipo con Jorge Hembra - muchas veces por falta de confianza o por temor, los equipos caen en no decir lo que piensan realmente, y dicen a todo que “SI”. Ese es, simplificado el concepto de falso consenso. ¿Cuántas veces lo hemos visto o vivido? Por todos los medios debemos tratar de evitarlo, brindar los espacios para crear seguridad psicológica en nuestros equipos para que puedan expresarse con libertad.

Otro factor fundamental: La consistencia. Hay una frase en inglés que lo describe de manera increíble “Walk to Talk “, algo así como camina lo que hablas. Eso es ser consistente.

Digo lo que hago y hago lo que digo. En las relaciones humanas, con los otros, la consistencia es vital.

Debemos preocuparnos genuinamente por los demás, sintiéndolo. Los otros se dan cuenta cuando solo les preguntamos ¿cómo estás? “de compromiso”; o por sus hijos/as, su familia o lo que lo hace

feliz. Es un lindo hábito que debemos crear, esto va a afianzar la relación.

El Respeto. Obviamente siempre respetar al otro, pero no solo desde nuestra visión, debemos hacerlo desde la visión del otro, respetando su forma de pensar y ver las cosas más cuando no la compartimos. Y para saber qué piensa el otro, necesitamos conocerlos. Claro, es complicado si tengo 10, 30 o 100 reportes. Empecemos por alguno y de esa manera iremos sumando. Hoy el liderazgo es cada día más emocional, todo eso genera un vínculo y fomenta la confianza.

Valoremos las habilidades del otro, complementándolas, dándoles lugar para que se desarrollen. Cuanto mejores sean los talentos que tenemos que liderar o con quienes compartir un proyecto, nos ayudará a crecer y ser mejores líderes y personas.

Liderar no es una ciencia, es más un arte, por eso el enfoque desde lo práctico, este enfoque derriba, quizás, el mito que dice que Líder se nace... y punto.

Liderar lo podemos hacer desde cualquier ámbito de la vida, en diferentes situaciones.

Espero que estas recomendaciones las lleven a la práctica ¡el secreto está en que queramos hacerlo y en cómo lo haremos!

La importancia del Derecho de la Seguridad social en el área de Recursos Humanos

Dra. Camila F. Leotta, Profesora Adjunta de Relaciones Laborales y Derecho de la Seguridad Social. Licenciatura de Recursos Humanos (Virtual).

Introducción

En el presente trabajo se analizará el rol que ocupa el Derecho de la Seguridad Social dentro del área de Recursos Humanos y la relevancia de su estudio para los/as estudiante de la licenciatura, como así también para los/as ya egresados/as.

En primer lugar cabe mencionar que, la Seguridad Social es el conjunto de medios e instrumentos a través de los cuales la comunidad social organiza de un modo sistemático la atención y cobertura de los diversos acontecimientos que pueden afectar a cada uno de sus integrantes -especialmente los relativos a la enfermedad, el desempleo, la maternidad, la vejez y la muerte-¹.

En el mismo sentido la OIT, concibe a la seguridad social como “la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que de no ser así ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo o enfermedad profesional, desempleo, invalidez, vejez y muerte, y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos”².

La Seguridad Social abarca a toda la sociedad, ya que, como veremos a continuación, protege tanto a los/as trabajadores/as, a los/as que desarrollan actividades en el mercado informal o no tienen un empleo, a las personas que se encuentran jubiladas o pensionadas, etc.

Además de ello, comprende la cobertura de salud, resguarda a aquellas personas que han sufrido un accidente de trabajo o una enfermedad profesional y otorga prestaciones por los cambios que puedan darse en el círculo familiar que podrían generar una desestabilidad económica.

Es importante diferenciar a los/as trabajadores/as en relación de dependencia, de aquellos/as que trabajan en forma autónoma y de aquellos/as que se desarrollan en el mercado informal.

El primer grupo está formado por personas que prestan tareas a otra, a cambio de una remuneración. En ese caso, se produce una triple dependencia: económica, jurídica y técnica, en donde únicamente el empleador asume los riesgos.

El segundo grupo concentra a aquellas personas que trabajan por cuenta propia asumiendo sus propios riesgos.

¹ Payá, F. H., & Yáñez, M. T. M. (2006). Régimen de jubilaciones y pensiones: análisis dogmático del sistema integrado: Ley 24.241, normas modificatorias y complementarias. Abeledo-Perrot.

² general CEACR, E. (2002). Conferencia Internacional del Trabajo, 90.ª reunión 2002. Informe III (Parte 1B). Estudio general de las memorias relativas al Convenio, (137).

Aquellas personas que se desarrollan en el mercado informal, realizan una actividad a cambio de una remuneración y se produce la triple dependencia, pero su empleador no ha declarado ante los Organismo correspondientes la relación laboral.

Sobre este último grupo es que quisiera hacer una aclaración, en tanto la falta de registro –o la registración parcial- genera grandes perjuicios actuales y futuros en los/as trabajadores/as.

Ello ya que, el empleo registrado permite obtener cobertura ante distintas situaciones, que fueron mencionadas anteriormente y que se desarrollarán a continuación, mediante una prestación que logrará hacer frente a la necesidad.

Entonces, aquellas personas que no se encuentran registradas, se encuentran desamparadas y sin poder gozar de los distintos beneficios que brinda el Derecho de la Seguridad Social.

Asimismo, el empleador que tiene trabajadores/as no registrados/as incumple con la normativa vigente, se encuentra sujeto a la aplicación de multas y al posible reclamo judicial que pueda efectuarse por el/la damnificada.

El Derecho de la Seguridad Social

La idea de protección social siempre fue pretendida por las distintas comunidades de personas. Conforme la época, tenía sus características propias, siempre intentando brindar respuestas a las necesidades que se suscitaban y de acuerdo a la evolución que se fue gestando por los distintos movimientos sociales, formas de gobierno, políticas públicas, etc.

El Derecho de la Seguridad Social, como conjunto de normas, principios y reglas, nace recién a finales del Siglo XIX con la crisis de la revolución industrial, con el fin de satisfacer las necesidades que padecían las personas en aquella época tales como los accidentes de trabajo que se producían en las fábricas, las personas que luego de ello no podrían reinsertarse en el mercado laboral, las muertes ocasionadas por el hecho o en ocasión del trabajo, entre otras.

La Revolución Industrial había traído consigo una nueva forma de organización económica, laboral, política y social -entre otros ámbitos- que generó el paso de una sociedad agricultora –basada en el trabajo en el campo- a una sociedad urbanizada, industrializada y centrada en el trabajo mecánico.

Sin embargo, su crisis se produjo por la falta de respuesta ante los problemas que se fueron gestando y que generaron malestar en los distintos sectores sociales.

Otto Von Bismarck, en Alemania desde 1880 en adelante, planteó ideas revolucionarias que darían solución a las divergencias, mediante la implementación de los llamados seguros sociales.

Dicho sistema tenía la característica de ser contributivo, es decir, otorgaba una prestación frente a una contingencia cuando, previamente, el damnificado había abonado el seguro correspondiente.

Estamos aquí en posición de definir a la contingencia social, entendida como una necesidad que sufre una persona y que el Estado, mediante sus distintas herramientas, desea cubrir a través de una normativa específica previamente determinada.

Este sistema se fue extendiendo a lo largo de todos los países, conforme la composición política, económica y social de cada uno de ellos, siempre con el objetivo de hacer frente a las necesidades existentes en un momento determinado.

En 1942 William Henry Beveridge, economista y político británico, presentó un informe en el cual plantea la necesidad de brindar una cobertura de salud para todos los ciudadanos, dando lugar a un nuevo modelo de Derecho de la Seguridad Social de tipo universal y no contributivo.

Allí presentó distintas medidas que intentaban dar solución a los problemas de la época, pero también a los que se iban a suscitar en los años siguientes.

Ello en atención a que se estaba transitando la Segunda Guerra Mundial, y los principales líderes mundiales eran conscientes -teniendo en cuenta lo mal vivido en la Primera Guerra Mundial- que los efectos del conflicto bélico no solo iban a presentarse mientras el mismo transcurría, sino también en la post guerra (incluso podían llegar a tener efectos aún peores).

Los aportes de ambos sistemas se basan en la obligatoriedad de encontrarse incluidos en los beneficios otorgados (es decir, aquella persona que tenía una contingencia y cumplía con los requisitos, podía acceder a una prestación) como así también en el pago de los seguros sociales (hoy llamados aportes y contribuciones).

Por último, y no menos importante, cabe resaltar el rol que le cabe al Estado en cuanto garante del Derecho de la Seguridad Social, porque es quien delinea las políticas públicas, controla el cumplimiento de la normativa vigente y sanciona a quienes no se encuentren conforme a derecho.

El Derecho de la Seguridad Social en la República Argentina

El art. 14 bis de la Constitución Nacional ³ dispone lo siguiente: “el Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna”.

Actualmente, en nuestro país, conviven ambos sistemas el contributivo y el no contributivo.

En el caso del sistema contributivo, se utiliza el término de cotización para determinar si la persona contaba o no con los aportes y contribuciones efectuados correctamente.

Esa cotización entonces, se divide en dos: los aportes que están obligados a efectuarlos los trabajadores, las contribuciones el empleador por cada trabajador/a que tiene a su cargo.

Sin embargo, el trabajador/a no hace los aportes de forma directa, sino que su empleador actúa como agente de retención, debiendo ingresarlos junto con sus contribuciones.

³ Constitución de la Nación Argentina [Const.] (22 de agosto de 1994) Artículo 14 (Primera Parte. Capítulo Primero) 1° ed. Editorial legislativa.

El agente de retención es aquel sujeto que, conforme una norma previa, se encuentra obligado a retener un tributo de otro.

En nuestro país, la Administración Federal de Ingresos Públicos es el Organismo que recauda los recursos de la Seguridad Social y luego lo distribuye a los subsistemas correspondientes (el tema se abordará en las páginas siguientes).

Asimismo, cumple el rol de fiscalizar y puede ejecutar judicialmente aquellos tributos no abonados.

El Sistema no Contributivo, otorga prestaciones para cubrir contingencias sin la necesidad de haber cotizado previamente.

Ello, porque se encuentra destinado a grupos familiares vulnerables o que se desarrollan en la economía informal. Esto es por aplicación, entre otros, del principio de igualdad mediante el cual se entiende que todas las personas tienen derecho de la misma manera a la cobertura de las contingencias a las que pueden estar expuestas durante su vida. Determina el ámbito subjetivo de la Seguridad Social.

Asimismo, este principio está vinculado a la libertad y a la dignidad humana, ya que cuando una persona se encuentra en igualdad de condiciones, puede elegir libremente su manera de actuar, alcanzando así la dignidad pretendida.

Lo que puede afectar la dignidad de la persona son aquellos hechos de diversa naturaleza que le privan de algún bien o le generan necesidades que obstaculicen su desarrollo integral o desenvolvimiento natural en la sociedad.

Por otro lado, podemos decir que, en nuestro país, el Derecho de la Seguridad Social, es una rama autónoma dentro de la normativa vigente porque tiene normas propias que regulan la materia (autonomía legislativa), aunque no cuenta con un código de fondo o de procedimiento propio, sino que utiliza subsidiariamente el de Civil y Comercial.

Asimismo, tiene autonomía científica siendo que las diversas temáticas e instituciones del Derecho de la Seguridad Social son susceptibles de una sistematización orgánica que da lugar a un estudio homogéneo y extenso.

Por último, tiene una organización tribunalicia especializada encargada de atender, con procedimientos propios, los conflictos individuales o institucionales emergentes de la aplicación de la Ley de Seguridad Social y con su imperio les da solución (autonomía jurisdiccional).

El Derecho de la Seguridad Social es más amplio que el Derecho del Trabajo, porque el primero contempla a toda la sociedad y el segundo solo a los trabajadores.

Eso, no significa que un Derecho sea mejor que otro, solo significa que el sujeto protegido es distinto.

El Estado como sujeto activo, obra en función de una causa final, que es el bien común. Este se logra a través de la consecución de fines particulares -sociales, económicos, políticos, relaciones internacionales, etc ⁴.

⁴ Lino Chirinos, B. (2009). Tratado de la Seguridad Social Buenos Aires. La Ley.

El objeto de cobertura de este derecho son las contingencias sociales, las cuales pueden ser entendidas como necesidades que sufren las personas a lo largo de su vida que afectan su normal desarrollo.

El Estado, mediante políticas públicas, las identifica y reglamenta, para garantizar su cumplimiento.

Para una mejor organización, se encuentra este Derecho dividido en la práctica en 5 subsistemas:

Sistema Integrado Previsional Argentino -SIPA-: su ley principal es la Ley 24.241 a fin de cubrir las contingencias de vejez, invalidez y muerte.

Las Asignaciones Familiares se regulan por la ley 24.714. La contingencia que va a cubrir son las cargas de familia, entendidas como toda modificación en el grupo familiar que genera un impacto en la economía del mismo.

El subsistema de Riesgos del Trabajo es determinado por la ley 24.557 modificada por la Ley 27.348, siendo su objetivo primordial garantizar el efectivo cumplimiento del derecho a la salud y seguridad de la población cuando trabaja.

La Salud dentro de la Seguridad Social es garantizada por la Ley 23.660, aunque existen otras que son relevantes para el subsistema: 23.661 (Sistema Nacional del Seguro de Salud), 19.032 (Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados -INSSJYP-) y 26.682 (regulación de las empresas de Medicina Prepaga). La contingencia a cubrir son las enfermedades inculpables.

Por último, se cubre la contingencia de Desempleo con la 24.013, pero únicamente de los artículos 111 al 127, ya que lo restante regula otras temáticas vinculadas al Derecho Laboral.

El área de Recursos Humanos

En todas las carreras o zonas de especialización, el rango de actividades a realizar puede ser muy amplio, lo que se pretende aquí es reconocer la importancia de tener presente el Derecho de la Seguridad Social y el motivo por el cual se incluye en los planes de estudio.

Siempre se debe tener en cuenta que las necesidades laborales están en constante cambio, al igual que la sociedad. Ello, es producto de la evolución, de las nuevas tecnologías, de los nuevos conocimientos etc.

El área de Recursos Humanos es el intermediario entre el empleador y sus trabajadores/as, como así también con los/as delegados/as gremiales; es en líneas generales, la primera persona que toma conocimiento de las cuestiones que el/la trabajador/a necesita.

Es por ese motivo que, debe estar informado sobre la legislación (actualizada) vinculada al Derecho de la Seguridad Social por si es consultado sobre un trabajador/a o tener conocimiento sobre dónde buscar esa información.

Estar al tanto de los subsistemas vigentes, las prestaciones que cubre y las prestaciones que otorga para hacer frente a esas necesidades que surgen, le permite a los/as trabajadores/as tener

la tranquilidad de que hay una persona dentro de la Organización que puede velar por sus derechos o indicarles cuáles son los procedimientos que debe llevar adelante para que se cumplan.

Asimismo, es muy relevante la actuación de esta área al momento de un siniestro laboral, ya sea ocurrido dentro del lugar del trabajo o en el trayecto para ingresar o egresar del mismo.

Se debe conocer cuál es la Aseguradora de Riesgos del Trabajo contratada por el empleador, los medios de comunicación para denunciar un accidente, pero, sobre todo, el responsable del área de Recursos Humanos debe actuar de forma rápida y expedita frente a estos casos.

Por otro lado, el empleador es el obligado al pago de aportes (como agente de retención) y contribuciones, si desde Recursos Humanos tienen esta tarea a cargo, es importante conocer las fechas de vencimiento de los pagos, la forma en que se confeccionan los formularios, el cálculo de los porcentajes a aplicar, etc.

Ello toda vez que, cualquier error u omisión puede acarrear una sanción, por ejemplo, una multa por parte del Organismo encargado de la fiscalización.

Puede suceder que en algunas organizaciones de estas cuestiones se encarguen otras áreas, sin perjuicio de ello, es importante conocerlo porque los/as empleados/as pueden consultar en el área de Recursos Humanos.

Conclusión

El Derecho de la Seguridad Social es un derecho social, que tiene como sujeto protegido a toda la sociedad, por ende es tan importante como el resto de las ramas de nuestro ordenamiento jurídico.

El rol del Derecho de la Seguridad Social es significativo porque garantiza el cumplimiento de prestaciones para el caso de que sucedan contingencias actuales y futuras, con el fin de hacer frente a esas necesidades y que la persona afectada mantenga el nivel de vida que tenía con anterioridad.

Es un derecho que tienen los/as trabajadores como así también quienes se desempeñan en el mercado informal o para quienes se encuentran sin empleo.

Para el pago de las prestaciones es necesario contar con financiamiento, para ello una forma de obligar al pago de los aportes y contribuciones es la determinación de consecuencias monetarias (multas, sanciones, etc) por su incumplimiento.

Cada empleador, o su área correspondiente, debe tener conocimiento de las obligaciones que subyacen y dar cumplimiento a ellas, como así también de los derechos que se deslizan, por ejemplo, si se cuenta con una Aseguradora de Riesgos del Trabajo, es dicho ente quien debe cubrir cuando sucede un infortunio laboral.

Para finalizar, debemos recordar que toda persona dentro de una sociedad ocupa un lugar y es el Estado quien debe velar por el bien común, que no es ni más ni menos que, cada integrante pueda desarrollarse de forma completa en beneficio propio y del resto.

Rendimiento de Instrumentos Financieros

Lic. Lorena Ferreyra, Profesora Titular de Administración Financiera. Carrera de Contador Público y Licenciatura de Administración de Empresas.

Alumnos colaboradores:

Caivano, Eugenio. Carbone, José Carlos. Carrion Díaz, Carlos. Carrizo, Matías Francisco. De Aubeyzon Mazzei, Juan Francisco. Echeberría, Juan Pablo. Edwards, Nicolás Arturo. Espinosa, Florencia. Knop, María Clara. Ledesma, Juan Bautista María. Loubet, Ignacio Martin. Padilla Rodríguez, Isabel. Ros, Brian. Sniezyk, Daniel Roberto. Sopa, María Laura. Ursa, Marcos. Vidal Mealla, Patricia.

Introducción

El objetivo del presente trabajo es calcular el rendimiento anual de los diferentes instrumentos financieros que se negocian en el Mercado de Capitales Argentino y luego comparar sus respectivos retornos según el tipo de inversión.

A tal fin, se conformaron cuatro equipos de trabajo para analizar cada uno de los siguientes títulos: Fondos Comunes de Inversión, Obligaciones Negociables, Bonos, y Acciones.

Estos instrumentos financieros serán presentados por orden de riesgo, comenzando por las inversiones más seguras, para luego comentar aquellos títulos que ofrecen un mayor rendimiento de acuerdo a su mayor nivel de riesgo.

La elección de una inversión u otra, dependerá de la aversión al riesgo del inversor, y las características particulares de cada emisor.

También cabe mencionar que el rendimiento de los títulos está sujeto a las condiciones macroeconómicas de un país, por lo que un mismo título podrá tener diferente rendimiento en otras partes del mundo.

Fondos Comunes de Inversión

Un Fondo Común de Inversión es una cartera constituida por distintos instrumentos financieros, que son administrados con el objetivo de optimizar los aportes de quienes invierten en el Fondo (cuotapartistas).

El riesgo que conlleva hacerse de un Fondo, depende de los títulos en los que está invirtiendo ese Fondo. Si la cartera está compuesta principalmente por activos de renta variable, como acciones, la volatilidad del Fondo será mayor que si la cartera está compuesta principalmente por activos de renta fija, como bonos.

En relación al rendimiento, podemos mencionar que, con mayor nivel de riesgo, el Fondo Común de Inversión suele brindar mayores rendimientos, en especial si se puede mantener la inversión a largo plazo.

A fines del presente trabajo, se seleccionaron cinco Fondos Comunes de Inversión para luego analizarlos en términos de rendimiento anual (información tomada de la [Cámara Argentina de Fondos Comunes de Inversión](#)).

Los Fondos Comunes de Inversión seleccionados son los siguientes: 1) Fima Renta Pesos - Clase A, 2) Goal Pesos - Clase A, 3) CYC Renta Mixta - Clase A – MERVAL, 4) Compass Crecimiento II - Clase A - MSCI LATAM, y 5) Alpha Mercosur - Clase A –Bovespa.

Instrumento Financiero	Tipo de Inversión	Composición de la Cartera	Plazo	Rendimiento Anual %
Fima Renta Pesos - Clase A \$	Renta Fija	Lecer X18L3 y X18S3, Bono Dual 2023, US Treasury Bill 2023, Bonte 2023, Boncer 2023	Corto	82,78%
Goal Pesos - Clase A \$	Mercado de Dinero	Cta Cte \$ Rem Bco Prov, Cta Cte \$ Rem BBVA, Cta Cte \$ Rem Bco Galicia, Cta Cte \$ Rem Bco Santander, Caucción	Corto	71,12%
CYC Renta Mixta - Clase A – M	Renta Mixta	Ternium, Aluar, Capex, Transportadora Gas del Sur, Central Puerto, Cedear Berkshire, Cedear JP Morgan, y otros activos	Mediano	48,44%
Compass Crecimiento II - Clase	Renta Variable	Ternium, Transportadora Gas del Sur, Pampa Energía, Loma Negra, Grupo Financiero Galicia, y otros activos	Largo	177,74%
Alpha Mercosur - Clase A – Bov	Renta Variable	Pampa Energía, YPF, BBVA Argentina, Grupo Financiero Galicia, Banco Macro Bansud, Cedear Petrobras	Largo	217,86%

Obligaciones Negociables

Una ON u Obligación Negociable es un título de deuda emitido por una entidad privada con el fin de obtener financiamiento. Las ONs son títulos de deuda privada, por lo que el inversor se convierte en acreedor de la empresa, lo que le otorga el derecho a que le devuelvan el capital más un interés.

Existen diferentes tipos de Obligaciones Negociables según el perfil del inversor, preferencias de plazos, tasas (fija o variable), tipo de moneda (local o extranjera), etc.

Las ONs puede contar con una garantía (real, fiduciaria, de una sociedad de garantía recíproca u otra) y con una calificación de riesgo, nota asignada por un agente de calificación de riesgo externo a la empresa que mide y califica la capacidad de repago del emisor.

A fin de analizar la rentabilidad de las obligaciones negociables, se seleccionaron las siguientes ON que se negocian en el mercado local: 1) YPF Clase XXVIII 2024, 2) CAPEX Clase 2, y 3) Edenor Clase 2.

Instrumento Financiero	Tipo de Inversión	Vto.	Amortización	Interés	Rendimiento Anual %
YPF Clase XXVIII 2024 U\$S	Renta Fija	abr-24	1er cuota del 30% a los 8 años, 2da cuota 30% a	8,75% anual; pago semestral	12,36%
CAPEX Clase 2 2024 U\$S	Renta Fija	may-24	Al Vto.	6,875% anual; pago semestral	11,57%
EDENOR Clase 2 2024 U\$S	Renta Fija	nov-24	Al Vto.	9,75% anual; pago semestral	10,76%

Títulos Públicos

Un Bono es un título de deuda emitido por el Estado nacional, provincial o municipal. Al ser un instrumento de renta fija, presenta un esquema de pagos preestablecidos, por lo que si se mantiene hasta el vencimiento se puede conocer con antelación cuál va a ser la ganancia. También se puede vender en el mercado secundario anticipadamente, y de ese modo obtener una ganancia por diferencia entre el precio de compra y venta.

Sobre el riesgo, se suele decir que son una inversión segura, aunque hay que tener en cuenta que los bonos soberanos están afectados por diversos factores que pueden influir en su valor y volatilidad, como los cambios en las condiciones económicas, políticas y financieras del país emisor, así como los movimientos en los mercados internacionales.

En cuanto a la rentabilidad, al igual que ocurre con el riesgo, los rendimientos varían según el título dependiendo del emisor, plazo, etc. Por lo general, ofrecen un rendimiento superior a los instrumentos bancarios de ahorro.

Para el presente trabajo se seleccionaron los siguientes bonos publicados en el [Instituto Argentino de Mercado de Capitales](#), a efecto de calcular la tasa interna de retorno y poder compararlo con las demás inversiones: 1) Bonte 2026 (TO26), 2) Global Step-Up 2030 (GD30), y 3) Bonar Step-Up 2030 (AL30).

Instrumento Financiero	Tipo de Inversión	Vto.	Amortización	Interés	Rendimiento Anual %
TO26 - Bonte 2026 \$	Renta Fija	oct-26	Al Vto.	15,5% anual; pago semestral	142.32%
GD30 - Global Step-Up 2030 U\$S	Renta Fija	jul-30	13 cuotas semestrales, la 1ra del 4% y las restantes del 8%; 1ra cuota el 9 de julio de 2024	0,75% al 1,75%; pago semestral	43.89%
AL30 - Bonar Step-Up 2030 U\$S	Renta Fija	jul-30	13 cuotas semestrales, la 1ra del 4% y las restantes del 8%; 1ra cuota el 9 de julio de 2024	0,75% al 1,75%; pago semestral	44.58%

Acciones

Las Acciones son títulos de capital emitidas por las empresas. Son instrumentos de renta variable, por lo que el inversor no podrá saber de antemano cuál será su rentabilidad. Algunas empresas pagan dividendos a los inversores, los cuales pueden ser pagados en efectivo o en acciones de la compañía.

En general las Acciones se consideran títulos de riesgo elevado, porque su comportamiento es imprevisible. Sin embargo, el nivel de riesgo varía según la solvencia y performance de cada empresa.

Respecto a la rentabilidad, por ser un título de renta variable no se puede predecir los rendimientos que pueden obtenerse. En caso de que la acción evolucione de manera favorable, el accionista puede percibir beneficios de dos formas: a) a través del cobro de dividendos, b) mediante la venta de acciones a un precio mayor que su precio de compra.

A fin de analizar la rentabilidad de los títulos de renta variable, se seleccionaron cinco acciones líderes del Mercado Argentino: 1) Loma Negra S.A. (LOMA), 2) Grupo Financiero Galicia S.A. (GGAL), 3) Pampa Energía S.A. (PAMP), 4) Central Puerto S.A. (CEPU), y 5) YPF S.A. (YPFD).

Los datos fueron tomados de [Yahoo Finanzas](#).

Instrumento Financiero	Tipo de Inversión	Dividendo	Rendimiento Anual %
Loma Negra S.A	Renta Variable	ene-23 \$6,00 jul-22 \$17,60	143,04%
Grupo Financiero Galicia S.A	Renta Variable	ene-23 \$2,71 sep-22 \$2,71 may-22 \$7,46	184,13%
Pampa Energía S.A	Renta Variable	no pagó dividendos	241,09%
Central Puerto S.A.	Renta Variable	dic-22 \$2,88	247,38%
YPF S.A.	Renta Variable	no pagó dividendos	462,65%

Conclusión

A lo largo del presente trabajo se mostraron los rendimientos anuales a Mayo del corriente año de los diferentes tipos de inversión seleccionados para el análisis (Fondos Comunes de Inversión, Obligaciones Negociables, Bonos, y Acciones).

Del análisis surge que los Fondos Comunes de Inversión (FCI) tuvieron un rendimiento en promedio de aproximadamente el 120%. Por su parte, las Obligaciones Negociables (ONs) actualmente están rindiendo entre 10% y 12% anual. Cabe aclarar que las ONs que se seleccionaron son en moneda extranjera (dólares).

En el caso de los FCI, se tratan de carteras de inversión diversificadas, por lo que se pueden obtener altos rendimientos minimizando el nivel de riesgo. Claro está, que aquellos fondos conformados por títulos más riesgosos y de más largo plazo como las acciones, probablemente ofrezcan un mayor retorno que aquellos conformados, por títulos más seguros y de más corto plazo como Letras del Tesoro.

Por otra parte, de acuerdo a los títulos públicos seleccionados el rendimiento anual de los bonos está en el orden del 140% en pesos y 44% en dólares. Mientras que las acciones líderes en promedio tuvieron una rentabilidad del 200% (con excepción de YPF S.A. que tuvo un rendimiento mayor).

Como se puede apreciar, existen diferentes alternativas de inversión por las cuales pueden optar los inversores. La elección de una inversión u otra, dependerá en particular del riesgo que el inversor esté dispuesto a asumir.

Aplicación del modelo de la Ley 27.401 para el desarrollo de un Programa de Compliance Tributario para PyMEs

Dra. María Laura Ros, Profesora Adjunta de Práctica Tributaria. Carrera de Contador Público (Virtual).

Introducción

El desarrollo de un negocio tiene implícito para sus propietarios una serie de riesgos, sin importar su tamaño o su naturaleza jurídica, entre ellos riesgos asociados al cumplimiento tributario, ya no solo a nivel nacional sino internacional. En un entorno de globalización de los negocios, los estados se han comprometido cada vez más en desarrollar el control de cumplimiento, persiguiendo los delitos nacionales y transnacionales que tengan como sujeto a las empresas, dando lugar al nacimiento de la responsabilidad penal de las personas jurídicas y, al compliance tributario, como consecuencia lógica.

El Dr. Emilio Cornejo Costas (H) define el compliance al decir “nos referimos a un conjunto de prácticas que en su conjunto actúan para prevenir determinados delitos, así como también controlar los riesgos penales que generan algunos incumplimientos normativos” (17/08/2022), y, si bien hace algunos años que los profesionales contables hablan de compliance tributario, haciendo referencia al fiel cumplimiento por parte de las organizaciones de las normas y responsabilidades fiscales (Carrasco-Paz y Erazo-Álvarez, 2021), su llegada al ámbito empresario es mucho más lenta, algo que se ve de forma más acentuada en las PyMEs (Pequeñas y Medianas Empresas). Estas empresas son las que mayor impulso aportan a la economía a nivel global, pero también son las más vulnerables, por su estructura y conformación, a verse afectadas por sanciones, siendo de especial importancia acercarlas a la idea del cumplimiento preventivo en materia fiscal mediante la implementación de un programa de compliance tributario.

La organización de nuestro sistema tributario se proyecta en tres niveles de estado, el nacional, el provincial y el municipal, y la alta complejidad en cada uno de ellos, aumenta la inseguridad jurídica de los administrados. En este contexto, Sánchez Macías reflexiona sobre los beneficios de la implementación de un sistema de gestión de compliance tributario diciendo

Un sistema de gestión de compliance tributario (SGCT) adecuado permite a la empresa evitar, corregir o minimizar las consecuencias negativas asociadas al incumplimiento de exigencias legales o limitaciones autoimpuestas en el ámbito tributario, que conjuntamente se denominan requisitos de naturaleza tributaria. (2020: 5).

El concepto de sistema es también adoptado por la Ley 27.401, al establecer es un artículo 9, que serán eximidas de pena y responsabilidad administrativa las personas jurídicas, cuando, entre otros

b) Hubiere implementado un sistema de control y supervisión adecuado en los términos de los artículos 22 y 23 de esta ley, con anterioridad al hecho del proceso, cuya violación hubiera exigido un esfuerzo de los intervinientes en la comisión del delito.

En palabras de Sánchez Macías y Leo Castela (2020: 34) un sistema de gestión de compliance tributario puede ser definido como “Conjunto de elementos de una organización interrelacionados o que interactúan para concretar y medir el nivel de consecución de objetivos de compliance tributario, así como las políticas, procesos y procedimientos para lograr dichos objetivos”. Grainger (2022) menciona que el sistema de gestión de compliance, en general, “comprende todas las medidas, estructuras y procesos que una empresa u organización establece para garantizar el cumplimiento de las normas y la ley”, advirtiendo que es una herramienta útil a la hora de implementar los requisitos de compliance, así como que sus principales elementos son el programa de compliance y los riesgos.

Reconocida por la máxima autoridad de una organización la necesidad de implantar un Sistema de Gestión de Compliance Tributario, se debe comenzar a trabajar en uno de los elementos fundamentales del mismo, el Programa de Compliance Tributario. Éste, es definido por la World Compliance Association en los siguientes términos, el programa de compliance o compliance program, es un conjunto de normas internas, procesos, procedimientos, buenas prácticas y políticas que las empresas implementan, en el ejercicio de su autorregulación, para identificar, evaluar y mitigar los riesgos legales asociados a las actividades económicas que realizan, contribuyendo así al desarrollo de una cultura de cumplimiento en el interior de las organizaciones. (Torres Robles, 2021:8).

En Argentina la Ley 27.401 (B.O. 01/12/2017), de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, no regula ni menciona específicamente a los Programas de Compliance Tributario, pero dedica su artículo 22 a los Programas de Integridad, en relación a los delitos establecidos por la misma en su artículo 1°. En el mismo establece.

Las personas jurídicas comprendidas en el presente régimen podrán implementar programas de integridad consistentes en el conjunto de acciones, mecanismos y procedimientos internos de promoción de la integridad, supervisión y control, orientados a prevenir, detectar y corregir irregularidades y actos ilícitos comprendidos por esta ley.

El Programa de Integridad exigido deberá guardar relación con los riesgos propios de la actividad que la persona jurídica realiza, su dimensión y capacidad económica, de conformidad a lo que establece la reglamentación.

Estas definiciones, si bien hablan de los programas de compliance en general, no obstan la aplicación del mismo concepto al ámbito tributario en particular, ya que como explica el Libro blanco de la función de Compliance respecto a los programas de compliance.

La organización puede disponer de uno o varios Programas de Compliance destinados a la prevención, detección y gestión de riesgos específicos de incumplimiento asociados con las obligaciones de Compliance sobre las que se proyectan respectivamente (riesgos penales, de vulneración de la privacidad, medioambientales, fiscales, regulatorios, etc). También puede disponer de un Programa de Compliance transversal que asuma o coordine esta pluralidad (superestructura de Compliance). (Casanovas Ysla, 2017:10).

Es decir, que se puede establecer un Programa de Compliance específico para los riesgos propios del área tributaria, sin ser un impedimento para la existencia de otros programas que se destinen a riesgos de otras áreas de la misma empresa.

Se debe destacar que un Programa de Compliance Tributario debe ser adecuado a las circunstancias internas y externas de la organización, pero todas las obligaciones de compliance tributario

deben quedar sujetas a uno o más programas, en todos los casos documentados, para determinar sus alcances, sus cometidos y sus responsables. La Resolución 27/2018 (B.O. 04/10/2018) del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Oficina Anticorrupción, cuyo Anexo I contiene los “Lineamientos de Integridad para el mejor cumplimiento de lo establecido en los artículos 22 y 23 de la Ley 27.401 de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas” refuerza este punto al mencionar “Un programa no equivale a una receta definida y su contenido varía y se adapta según las características y la dinámica de cada organización” (p. 21).

En cuanto a la importancia de establecerlo, Rozen, C., Posentti, E. & Etchepare, L. (04/10/2022) sostienen que un Programa de Compliance Tributario bien estructurado traerá como beneficios:

- Eximir o reducir las sanciones tributarias
- Disminuir la posibilidad de generar deuda firme, juicios de ejecución fiscal y trabas de embargo
- Disminuir el riesgo de incurrir en delitos penales tributarios
- Facilitar a las organizaciones ser proveedor del Estado y o de compañías extranjeras con controles de exigencia exhaustiva
- Disminuir las primas de seguro de caución y de seguridad de administradores
- Facilitar la contratación de directivos
- Mejorar las relaciones entre accionistas y directores
- Disminuir las probabilidades de incurrir en causas iniciadas por AFIP referidas a utilización de facturas apócrifas
- Agilizar y facilitar las inspecciones impositivas
- Disminuir los costos por litigios tributarios
- Maximizar el valor de la sociedad en caso de decidir vender la misma

Sorzana (2022), por su parte, menciona que, para que un Programa de Compliance resulte exitoso, deben darse una serie de requisitos:

- debe estar adecuadamente diseñado, atendiendo específicamente los riesgos inherentes al negocio, y la estructura de la empresa que busca implementarlo
- se deben evaluar cuidadosamente los riesgos a los que la empresa está expuesta, lo que permitirá también asignar adecuadamente el presupuesto
- se debe lograr un balance entre procedimientos y controles que contribuyan a prevenir y detectar incumplimientos, sin caer en trabas que tornen más compleja la operación y sumen costos innecesariamente
- debe prestarse atención a la educación del personal, la capacitación continua es un elemento central
- debe contar con un activo apoyo de la dirección de la organización.
- debe contar con políticas y procedimientos que contengan los lineamientos de conducta esperados del personal de la compañía, evitando ambigüedades, e identificando los canales a disposición de los empleados y terceros para realizar consultas o denuncias relacionadas.

Por lo mencionado, se hace manifiesta la necesidad de instaurar un programa de compliance tributario dentro de las empresas, sin importar su tamaño, explicitando a continuación sus componentes.

Un Programa de Compliance Tributario a Medida

En otros países existe normativa especial sobre el compliance tributario, algo que no sucede en

Argentina, por lo cual se toma como base el articulado de la Ley 27.401 de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, que dedica el artículo 23 al contenido de los Programas de Integridad.

ARTÍCULO 23.- Contenido del Programa de Integridad. El Programa de Integridad deberá contener, conforme a las pautas establecidas en el segundo párrafo del artículo precedente, al menos los siguientes elementos:

- a) Un código de ética o de conducta, o la existencia de políticas y procedimientos de integridad aplicables a todos los directores, administradores y empleados, independientemente del cargo o función ejercidos, que guíen la planificación y ejecución de sus tareas o labores de forma tal de prevenir la comisión de los delitos contemplados en esta ley;
- b) Reglas y procedimientos específicos para prevenir ilícitos en el ámbito de concursos y procesos licitatorios, en la ejecución de contratos administrativos o en cualquier otra interacción con el sector público;
- c) La realización de capacitaciones periódicas sobre el Programa de Integridad a directores, administradores y empleados.

Asimismo también podrá contener los siguientes elementos:

- I. El análisis periódico de riesgos y la consecuente adaptación del programa de integridad;
- II. El apoyo visible e inequívoco al programa de integridad por parte de la alta dirección y gerencia;
- III. Los canales internos de denuncia de irregularidades, abiertos a terceros y adecuadamente difundidos;
- IV. Una política de protección de denunciantes contra represalias;
- V. Un sistema de investigación interna que respete los derechos de los investigados e imponga sanciones efectivas a las violaciones del código de ética o conducta;
- VI. Procedimientos que comprueben la integridad y trayectoria de terceros o socios de negocios, incluyendo proveedores, distribuidores, prestadores de servicios, agentes e intermediarios, al momento de contratar sus servicios durante la relación comercial;
- VII. La debida diligencia durante los procesos de transformación societaria y adquisiciones, para la verificación de irregularidades, de hechos ilícitos o de la existencia de vulnerabilidades en las personas jurídicas involucradas;
- VIII. El monitoreo y evaluación continua de la efectividad del programa de integridad;
- IX. Un responsable interno a cargo del desarrollo, coordinación y supervisión del Programa de Integridad;
- X. El cumplimiento de las exigencias reglamentarias que sobre estos programas dicten las respectivas autoridades del poder de policía nacional, provincial, municipal o comunal que rijan la actividad de la persona jurídica.

Con base en la Ley 27.401 (B.O. 01/12/2017), la Resolución 27/2018 (B.O. 04/10/2018) del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Oficina Anticorrupción, cuyo Anexo I contiene los “Lineamientos de Integridad para el mejor cumplimiento de lo establecido en los artículos 22 y 23 de la Ley 27.401 de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas”, y las fases relevadas por diferentes autores (Confederación Canaria de Empresarios, Justicia, Grupo Ático34) para elaborar programas de compliance, se han establecido las etapas necesarias para contar con un Programa de Compliance Tributario:

1. Creación del equipo de compliance tributario.
2. Establecimiento del Código de Ética.
3. Establecimiento de la política de compliance tributario.
4. Análisis de los riesgos tributarios de la organización.
5. Definición de protocolos y procedimientos para la gestión de los riesgos tributarios de la organización.
6. Establecimiento de un canal de denuncias interno y régimen disciplinario.
7. Diseño de un protocolo de respuesta ante el riesgo de comisión de una infracción/delito tributario.
8. Desarrollo e impartición de programas de formación y sensibilización para las áreas más estrechamente ligadas al riesgo, y de conocimiento general para las restantes áreas de la organización.
9. Establecimiento de un procedimiento para registro de evidencias.
10. Establecimiento de un programa de auditoría y verificación periódica del plan.

Estas etapas serán explicadas a continuación, adaptadas al desarrollo de un programa de compliance tributario.

1. Creación del Equipo de Compliance Tributario

La función de compliance es la encargada de operar el programa de compliance, debiendo estar dotada de independencia, sin temor a represalias como consecuencia por su actividad, no debiendo estar afectada por otros objetivos de la empresa (económicos, comerciales, etc.) para el correcto funcionamiento del programa de compliance, y además, se debe cumplir con el principio básico de control, donde quien ejecuta las actividades no es quien las controla (Casanova Yslas et al, 2017).

En el caso de las empresas PyME, la realidad es otra, ya que cuentan, en general, con recursos limitados. Sánchez Macías y Leo Castela (2020:24) explican

“dado que en una pequeña empresa, y más si tiene naturaleza familiar, no existe habitualmente una separación estricta entre las funciones ejecutivas y de administración, será preciso que la organización reflexione acerca de cuál es la mejor manera de gestionar su modelo de compliance tributario.”

En este sentido, Pareja García dice:

Posteriormente se nombrará un responsable de cumplimiento tributario que puede ser de origen interno de la propia empresa o de carácter externo, que en todo caso, se regirá por los principios de cooperación activa y de confidencialidad. Esta figura, responsable de cumplimiento, es similar a la que demanda la norma de compliance penal y el reglamento europeo de protección de datos. (2018:160).

2. Establecimiento del Código de Ética

El Código de Ética es uno de los elementos obligatorios planteados por la Ley 27401, y en general por toda la bibliografía, para tener un Programa de Compliance “robusto y eficiente”. El mismo puede ser definido como “un conjunto de normas, pautas y lineamientos internos de una empresa, una

guía a seguir, donde se establecen los valores de la empresa, la ética, los objetivos y las responsabilidades de todos los integrantes de la organización” (Anllo, 2019:86).

El Código de Ética ayuda a generar un espacio para la ética y el cumplimiento dentro de la cultura organizacional de la empresa, y, desde él, los máximos responsables alinean a su equipo de colaboradores alrededor de un conjunto de valores comunes, entre ellos el cumplimiento fiscal. Constituye un elemento interno, de suma importancia para terceros relacionados con la empresa (proveedores, socio, clientes, etc.) por dar respaldo y marco a los negocios emprendidos por la organización.

3. Establecimiento de la Política de Compliance Tributario

La política de compliance tributario comprende un documento que define las características, los objetivos y el alcance del compliance tributario. En las organizaciones pequeñas, como las PyMEs, la Política de Compliance puede estar integrada en otros documentos de la organización, como manuales de ética, reglamentos, etc. Puede ser definida como la “Voluntad de una organización, según la expresa, formalmente su órgano de gobierno, en relación con sus objetivos de compliance tributario” (Sánchez Macías, J. I. y Leo Castela, J. I., 2020:33).

4. Análisis de los Riesgos Tributarios de la Organización

Como explica la Dra. Anllo (2019: 86),

La ley no incluye como elemento mandatorio la “evaluación de riesgos”, sino como un elemento sugerido; esta decisión legislativa ha sido y es muy controvertida, ya que la evaluación de riesgos inicial resulta un paso previo ineludible, que mapea los riesgos de la empresa y del rubro que se trate...

Por su parte, la Resolución 27/2018, en sus lineamientos destaca la realización de la evaluación inicial de riesgos, consideración de la probabilidad e impacto potencial en el análisis del riesgo, ya que constituye el criterio decisivo para el diseño del Programa de Compliance.

5. Definición de Protocolos y Procedimientos para la Gestión de los Riesgos Tributarios de la Organización

El artículo 23 de la Ley 27.401, contempla como elemento obligatorio de un Programa de Integridad “b) Reglas y procedimientos específicos para prevenir ilícitos en el ámbito de concursos y procesos licitatorios, en la ejecución de contratos administrativos o en cualquier otra interacción con el sector público”, dejando la última frase abierta la posibilidad de incluir protocolos y procedimientos para gestionar los riesgos dentro de la relación jurídico tributaria planteada entre el fisco y los administrados.

La Oficina Anticorrupción (2019:46) plantea que las “Reglas y procedimientos específicos como los que exige el artículo 23 inciso b) bien podrían estar incorporadas en el propio Código Ético o expresarse como un elemento individualizado del Programa sin que varíe su sentido o su impacto”.

En general, los protocolos son instrucciones a seguir en caso de ocurrencia de determinadas situaciones, debiendo incluir aquellas que tengan implicaciones relevantes para la empresa (Confederación Canaria de Empresarios, 2018).

6. Establecimiento de un Canal de Denuncias Interno y Régimen Disciplinario

La Ley 27401 consigna como un elemento deseable pero no obligatorio, la existencia de un canal de denuncias. Las conductas contrarias a las reglas éticas deben ser detectadas para accionar frente a ellas lo más pronto posible, por ello se debe asegurar la fiabilidad del canal, la confidencialidad de la denuncia y la salvaguarda del denunciante ante cualquier represalia (Resolución 27/2018: 2018).

Un canal de denuncias es

un sistema interno de comunicación que pone una empresa a disposición de empleados, y opcionalmente, de terceros relacionados (socios, proveedores, clientes., etc.), para que éstos puedan informar (de forma confidencial, segura y con garantías), sobre actos delictivos, incumplimientos o irregularidades de los que hayan tenido conocimiento y que contravengan el código ético de la compañía o sean contrarios a la normativa interna o externa aplicable a la empresa. (Polvorinos, 2018:110).

Los canales, ya sean internos o externos, deben ser conocidos y accesibles tanto para empleados como para terceros que deseen realizar denuncias, así es que, la Oficina Anticorrupción (2019) encuentra recomendable que se fijen de manera formal todos los aspectos vinculados al canal de denuncias, incluyendo la recepción, el tratamiento y los responsables de su manejo. Es comprensible que en empresas del tipo PyME, donde existe una relación más cercana con los dueños o responsables, el canal sea menos formal, siempre que pueda acreditarse la denuncia y sea consistente con los riesgos de la empresa (Torres Robles, 2021).

7. Diseño de un procedimiento de respuesta ante el riesgo de comisión de una infracción/delito tributario

Se debe establecer un modelo de respuesta ante la posibilidad de comisión de un ilícito. Las respuestas buscan corregir situaciones que puedan dar lugar a incumplimientos. Pueden incluir investigación interna o externa, y hasta la corrección misma del modelo de compliance (Confederación Canaria de Empresarios, 2018).

8. Desarrollo e Impartición de Programas de Formación y Sensibilización para las Áreas más Estrechamente Ligadas al Riesgo, y de Conocimiento General para las Restantes Áreas de la Organización

La realización de capacitaciones periódicas es otro de los elementos obligatorios de la Ley 27401, contemplando en el artículo 23 “c) La realización de capacitaciones periódicas sobre el Programa de Integridad a directores, administradores y empleados”.

La capacitación no debe ser considerada como una mera transferencia de conocimientos, sino que juega un rol indispensable en la creación de una cultura de integridad en la empresa. En este punto, es importante destacar que, todos los empleados de la organización, sin importar su jerarquía deben estar presentes, y poniendo el foco en aquellos con puestos de liderazgo, para que puedan bajar la información a sus colaboradores, y en aquellos que se encuentran más expuestos a los riesgos por su posición en la empresa (Resolución 27/2018, 2018).

Como explica la Dra. Anllo (2019:91) “El plan de capacitación debe ser posible de cumplir y de controlar; deberá estar previsto dentro del presupuesto que la organización destinó al desarrollo e implementación del programa de integridad”, y sumado a esto, debe estar pensada en función a los riesgos detectados en la empresa.

Sánchez Macías, mientras tanto, analizó la importancia de la educación financiera como forma proactiva de demostrar el compromiso de la organización con el cumplimiento de estándares éticos y legales, encontrando que

La formación y la concienciación de todos los miembros de la empresa respecto de los riesgos tributarios contribuyen a fomentar la cultura de compliance tributario. Por esta razón la formación de los empleados y trabajadores constituye un requisito obligatorio. (2020:12).

9. Establecimiento de un Procedimiento para Registro de Evidencias

Cornejo Costas (H) (17/08/2022) indica al respecto que

Ambos supuestos - la exigencia de ardid o engaño y la valoración positiva de procedimientos para prevenir -, obliga a las empresas a ser y parecer diligentes, a realizar controles y luego poder demostrarlos para, llegado el caso, reducir o eximir de responsabilidad a la empresa y eventualmente a sus directores.

En este sentido, toda la documentación deberá ser resguardada y protegida, manteniéndose ordenada, así como acompañada de evidencia sobre la efectividad de los controles.

10. Establecimiento de un Programa de Auditoría y Verificación Periódica del Plan

La Ley 27.401 contempla dentro de los requisitos deseables en el artículo 23 “El análisis periódico de riesgos y la consecuente adaptación del programa de integridad”. La evaluación inicial de riesgos es el punto de partida del Programa de Compliance, pero la auditoría y verificación periódica lo mantendrá ajustado a las necesidades propias de la empresa. En las empresas pequeñas estas verificaciones pueden ser informales, pero en todos los casos, se deben fijar las pautas de su desarrollo, quiénes son los responsables y con qué periodicidad se llevarán a cabo (Resolución 27/2018, 2018).

El contenido resultante de estas etapas quedará reflejado en el Manual de Compliance Tributario. Neus Ruiz-Lluch (2019: 54) define un manual de cumplimiento como

una guía que contiene el conjunto de procedimientos, instrucciones, etc., de los aspectos fundamentales del sistema de compliance. Se trata de una guía organizada que ayuda a entender el funcionamiento del SGC y que educa a todos los miembros de la organización acerca de su utilización práctica y metodología de funcionamiento de forma ordenada y concisa.

Si bien este concepto está definido en sentido amplio, se hará utilización de este concentrándose en el área tributaria. Este manual deberá estar en conocimiento y para consulta de todo el personal involucrado, ya que su aplicación es práctica.

Conclusión

La propuesta de este artículo, que es parte de una investigación en curso, ha sido presentar las etapas para elaborar un Programa de Compliance Tributario. Si bien la Ley 27.401 no contempla el compliance tributario, se desarrollaron en base a los lineamientos aportados por Resolución 27/2018 del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, y otra bibliografía sobre el tema, una serie de etapas para su implementación.

Se encontró que las etapas propuestas en la normativa y bibliografía son completamente adaptables al compliance tributario, con pequeñas modificaciones que incluyan la realidad tributaria, así como la posible implementación por parte una empresa de tipo PyME.

Bibliografía

- Ley 27401 - Artículo 23 de la. (23 de agosto de 2019). Obtenido de <https://www.erreius.com/actualidad/10/comercial-empresarial-y-del-consumidor/Nota/517/suplemento-especial-la-nueva-ley-de-responsabilidad-penal-de-personas-juridicas-y-el-compliance-segunda-parte>
- Carrasco-Paz, R. I., & Erazo-Álvarez, J. C. (2021). Compliance tributario como herramienta de gestión para la identificación, prevención y detección de contingencias fiscales. CIENCIAMATRIA, 7(2), 366-392.
- D. José Manuel Maza Martín y Miembros de la Junta Directiva de ASCOM. (Marzo de 2017). Asociación Compliance. Obtenido de <https://www.asociacioncompliance.com/wp-content/uploads/2017/08/Libro-Blanco-Compliance-ASCOM.pdf>
- Empresarios, C. C. (diciembre de 2019). Pasos prácticos para la implementación de un sistema de gestión en cumplimiento penal para pymes. Obtenido de <https://www.ccelpa.org/wp-content/uploads/2019/12/Pasos-pr%C3%A1cticos-para-la-implementaci%C3%B3n-de-un-Sistema-de-Gesti%C3%B3n-en-Cumplimiento-Penal-para-Pymes.pdf>
- Costas, E. C. (agosto de 2022). La importancia del “compliance” tributario para las empresas argentinas. Obtenido de <https://www.eltribuno.com/salta/nota/2022-8-18-0-0-0-la-importancia-del-compliance-tributario-para-las-empresas-argentinas>
- Grainger, M. (diciembre de 2022). EQS Gropu. Obtenido de <https://www.eqs.com/es/compliance-blog/sistema-de-gestion-de-compliance/>
- Grupo Atica 34. (s.f.). Programa de Compliance: Qué es y cómo implementarlo en tu empresa con ejemplos y modelos. Obtenido de <https://protecciondatos-lopd.com/empresas/compliance/programa/>

- Grant Thornton. (s.f.). Obtenido de https://www.auditorsensors.com/uploads/20210420/2021_04_Compliance_Tributario.pdf
- El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina. (1 de diciembre de 2017). Boletín Oficial. Obtenido de <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/175501/20171201#:~:text=La%20persona%20jur%C3%ADdica%20podr%C3%A1%20ser,%C3%B3rganos%20de%20la%20persona%20jur%C3%ADdica>.
- World Compliance Association. (mayo de 2019). Obtenido de http://www.worldcomplianceassociation.com/documentacion/Guia_Compliance_web_compressed.pdf
- García, B. P. (2018). El Tax Compliance y el cumplimiento tributario: nuevos retos empresariales. *Revista de Derecho, Empresa y Sociedad (REDS)*, (12), 152-165.
- World Compliance Association. (mayo de 2019). Obtenido de http://www.worldcomplianceassociation.com/documentacion/Guia_Compliance_web_compressed.pdf
- Argentina.gob.ar. (octubre de 2018). Obtenido de <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resoluci%C3%B3n-27-2018-314938/texto>
- Carlos Rozen, Edgardo Ponsetti y Leonardo Etchepare. (4 de octubre de 2022). Compliance tributario: Un escudo eficaz para las organizaciones. Obtenido de <https://www.iprofesional.com/impuestos/370606-compliance-tributario-un-escudo-eficaz-para-las-organizaciones>
- Macías, J. I. S. EDUCACIÓN FINANCIERA Y COMPLIANZA FISCAL.
- Macías, J. I. S., & Castela, J. I. L. (2020). Compliance tributario para pymes según la Norma UNE 19602. AENOR.
- Marino, J. P. (2 de septiembre de 2022). *Ambito Financiero*.com. Obtenido de <https://www.ambito.com/negocios/integridad-y-compliance/para-empresas-cuales-son-las-claves-que-un-programa-compliance-sea-exitoso-n5525491>
- World Compliance Association. (marzo de 2021). Obtenido de https://bibliotecacompliance.com/wp-content/uploads/2021/03/fasc.2_ESTRUCTURA-DE-UN-PROGRAMA-DE-COMPLIANCE_V5.pdf

Fuentes de Financiamiento para Pequeñas y Medianas Empresas

Lic. Graciela Asorey, Profesora Titular de Pequeña y Mediana Empresa. Carrera de Contador Público.

Alumnos colaboradores: Panosian, Facundo. Haspert, Lucas. Agesta, Daiana. Fernández, Gisela. Estrada, Juan Manuel. Vera Fisela, Analía.

Las Fuentes de Financiamiento

Las fuentes de financiamiento se diferencian en:

- **Financiación bancaria CORTO PLAZO:**
 - Acuerdo de cuenta corriente.
 - Crédito Financiero o amortizable (préstamos).
 - Compra de documentos comerciales (pagarés, facturas y prendas).
 - Préstamos financieros con garantía warrants (mecanismo por el cual se accede a préstamos garantizados por mercadería. El plazo máximo de los mismos es de 180 días, pero puede renovarse).
 - Factoring: cesión de las cuentas por cobrar o créditos comerciales originados por la venta de mercadería.

- **Financiación Bancaria - MEDIANO Y LARGO PLAZO:**
 - Créditos garantizados por SGR (sociedad de garantía recíproca): consisten en créditos otorgados por los bancos a las empresas que sean socios partícipes de una Sociedad de Garantía Recíproca.

- **Financiamiento privado:**
 - Autofinanciación.
 - Venta de valores.
 - Financiación a través de proveedores.
 - Mercado de capitales.

A continuación, se describe los medios de financiamiento más comunes:

Plan CREAR (<https://www.argentina.gob.ar/produccion/crear-programa-credito-argentino>)

Una de las fuentes de financiamiento posibles es el acceso a un crédito bancario. Dentro de estos, se puede encontrar el acceso de un crédito del Banco de la Nación Argentina a través de "Crear Inversión Pyme". En este mismo, se encuentra que el monto por PyME es de \$1 millón a \$100 millones. El plazo de devolución es de 48 a 60 meses y hasta 6 meses de gracia.

A su vez, se puede adherirse a un crédito del BICE a través de "Crear Inversión Pyme". Las características que posee este crédito es que el monto máximo es de \$450 millones. El plazo de devolución

es de 60 u 84 meses y hasta 24 meses de gracia. Está destinado a la inversión productiva para la compra de bienes de capital y la construcción de instalaciones necesarias para la producción.

Plan SGR

(<https://www.argentina.gob.ar/servicio/obtener-una-garantia-por-parte-de-una-sociedad-de-garantia-reciproca-sgr>)

Las Pymes pueden financiarse con Sociedades de Garantía Recíproca (SGR). Lo que sucede con estas sociedades es que otorgan garantías para mejorar las condiciones de financiamiento en las entidades financieras, mercado de capitales, organismos públicos y proveedores.

En otras palabras, las Sociedades de Garantía Recíproca son sociedades anónimas constituidas de acuerdo a las Leyes 24.467 y 25.300, que tienen por objetivo facilitar el acceso al crédito a las PyMES, otorgando garantías que mejoran sus condiciones de financiamiento en las entidades financieras, mercado de capitales, organismos públicos y proveedores. Asimismo, podrán brindar asesoramiento técnico, económico y financiero a sus socios en forma directa o a través de terceros contratados a tal fin.

Los sujetos de esta sociedad están compuestos por los socios partícipes y socios protectores. En primer lugar, los socios partícipes serán las pequeñas y medianas empresas (siendo éstas personas físicas o jurídicas, que reúnan las condiciones generales que determine la autoridad de aplicación y suscriban acciones.). Por socios protectores se refiere a todas aquellas personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, nacionales o extranjeras, que realicen aportes al capital social y al fondo de riesgo.

Con respecto a los plazos y montos de las garantías, las SGR no podrán asignar a un mismo Socio Partícipe garantías superiores al 5% del Fondo de Riesgo como tampoco obligaciones con el mismo Acreedor, en más del 25 % del Fondo de Riesgo.

Los beneficios son los siguientes:

- **Para los socios partícipes:**
 - Mitigar los requerimientos de garantías.
 - Bajar la tasa de interés de los créditos a las PyMEs.
 - Mejorar el desempeño de las PyMEs en áreas de management, calidad y tecnología.
- **Para los socios protectores:**
 - Exención impositiva a las contribuciones al fondo de riesgo.
 - Oportunidad de inversión.
 - En casos especiales, mejorar el desempeño de PyMEs vinculadas.
- **Para las entidades financieras:**
 - Transferencia del riesgo asociado a los créditos PyME. La evaluación de los proyectos se encara desde las SGR.
 - Seguimiento del sujeto de crédito.
 - Instrumento adecuado para el desarrollo de proveedores y clientes.

Para obtener una garantía por parte de una Sociedad de Garantía Recíproca, los pasos a seguir son los siguientes:

1. Comunicarse con alguna de las 45 Sociedades de Garantía Recíproca habilitadas y solicitar una garantía.
2. Presentar el Certificado PyME vigente y documentación societaria y contable de la Sociedad y/o actividad comercial a la que se dedica.
3. Se recibe la garantía de una SGR.
4. Presentación de la garantía ante entidades financieras, mercado de capitales, organismos públicos y proveedores.

Plan PyMEX

(<https://www.argentina.gob.ar/servicio/acceder-un-aporte-no-reembolsable-del-programa-potencia-pymex>)

Acceder a un Aporte No Reembolsable del programa Potencia PyMEX. Accede a un Aporte No Reembolsable de hasta \$40 millones para financiar la transformación productiva, desarrollar la cadena de valor o incrementar las exportaciones de tu MiPyME.

Está dirigido a:

- MiPyMEs de la industria manufacturera.
- MiPyMEs de servicio de transporte y almacenamiento (servicio de gestión y logística para el transporte de mercaderías, servicio de manipulación de cargas).
- MiPyMEs de servicios profesionales, científicos y técnicos (Investigación y desarrollo experimental en el campo de la ingeniería y la tecnología, Servicios de diseño especializado).

FOGAR (<https://www.argentina.gob.ar/produccion/fogar>)

El Fondo de Garantías Argentino (FOGAR) es un fideicomiso público nacional que tiene como objetivo la inclusión financiera de PyMEs y emprendedores. Para ello otorga garantías como herramienta para fomentar y mejorar el acceso al financiamiento.

Plan PROCER (<https://www.argentina.gob.ar/produccion/procer>)

Se lo denomina como Programa de Competitividad de Economías Regionales.

Ayuda a potenciar la competitividad y a promover la capacidad exportadora de las MiPyMEs y cadenas de valor a través de aportes no reembolsables (ANR) para financiar capacitaciones, equipamiento y asistencias técnicas.

Características:

- ANR de hasta el 100% en proyectos aprobados.
- En articulación con actores estratégicos como gobiernos provinciales y locales de todo el país.
- 100% digital y gratuito.
- El FOGAR brinda las garantías mediante varios mecanismos en los cuales individuos o MiPyMEs reciben el beneficio de forma automática.

Régimen de Inversión Productiva de 18 a 36 meses

- Usuarios: Micro, pequeñas y medianas empresas de todos los sectores económicos.
- Destino: Capital de trabajo y gastos de evolución.
- Modalidad: En pesos.
- Plazo: Hasta 18 meses o hasta 36 con SGR.
- Monto y Garantía: Se determinará según calificación crediticia. Otorgamos hasta el 100% de lo solicitado.
- Requisitos: Cumplir con la Com. "Línea de financiamiento para la inversión productiva" del BCRA.
- Amortización: Sistema alemán.
- Tasa: TASA FIJA EN PESOS.
- Bonificación especial de tasa para MiPyMEs que sean conducidas por mujeres y/o de acuerdo al volumen de negocios con BNA.

Régimen de inversión Productiva de 48 a 60 meses

(<https://www.bna.com.ar/Empresas/Pymes/CreditoInversionProductivaINV>)

- Usuarios: Micro, pequeñas y medianas empresas de todos los sectores económicos.
- Destino:
 - Proyectos de inversión para la producción/comercialización de bienes y/o servicios.
 - Proyectos de inversión destinados a incrementar la capacidad productiva de carnes de pollo y/o cerdo.
- Modalidad: En pesos.
- Plazo: Desde 48 a 60 meses, con hasta 6 meses de gracia para capital.
- Monto y Garantía: Se determinará según calificación crediticia. Otorgamos hasta el 100% de lo solicitado.
- Requisitos: Cumplir con la Com. "Línea de financiamiento para la inversión productiva" del BCRA.
- Amortización: Sistema Alemán.
- Tasa: TASA FIJA EN PESOS.

Inversiones "Carlos Pellegrini" (<https://www.bna.com.ar/Empresas/Pymes/CreditoInversionesCP>)

- Usuarios: Micro, pequeñas y medianas empresas de todos los sectores económicos.
- Destino: Inversiones.
- Modalidad: En pesos.
- Plazo: Hasta 10 años.
- Monto y Garantía: Se determinará según calificación crediticia.
- Amortización: Sistema Alemán.

Capital de Trabajo "Carlos Pellegrini" (<https://www.bna.com.ar/Empresas/Pymes/CreditoCTCarlosPellegrini>)

- Usuarios: Micro, pequeñas y medianas empresas de todos los sectores económicos.
- Destino: Capital de trabajo.
- Modalidad: En pesos.
- Plazo: Hasta 3 años.
- Monto y Garantía: Se determinará según calificación crediticia. Otorgamos hasta el 100% de lo solicitado.
- Amortización: Sistema Alemán.

Compra de Máquinas y Equipos de Fabricación Nacional

(<https://www.bna.com.ar/Empresas/Pymes/CreditoMaquinasFabNacional>)

- Usuarios: Micro, pequeñas y medianas empresas de todos los sectores económicos.
- Destino: Adquisición de maquinarias, equipos, bs. de capital y vehículos, nuevos y fabricados en el país por empresas y/o concesionarios que suscriban convenio con el banco.
- Modalidad: En pesos.
- Plazo: Único de 48 meses.
- Monto y Garantía: Se determinará según calificación crediticia. Otorgamos hasta el 100% de lo solicitado.
- Amortización: Sistema Alemán.
- Tasa: TASA FIJA EN PESOS.
- Bonificación de tasa a cargo del fabricante/concesionario. Bonificación especial de tasa para todas las operaciones canalizadas exclusivamente a través de BNA Conecta.

Proyectos Estratégicos (<https://www.bna.com.ar/Empresas/Pymes/CreditoProyectosEstrategicos>)

- Usuarios: Medianas Empresas.
- Destino: Proyectos estratégicos de inversión (Proyectos con impacto en exportaciones/sustitución de importaciones, incorporación de empleo, incorporación de tecnología, I+D, desarrollo de proveedores locales, perspectiva de género, impacto local y/o regional, cuidado del medioambiente/incorporación o impulso a energías renovables).
- Modalidad: En pesos.
- Plazo: Hasta 84 meses, con hasta 12 meses de gracia para capital.
- Monto y Garantía:
 - Créditos desde \$70.000.000 hasta \$1.000.000.000 con garantía determinada por la calificación crediticia. Otorgamos hasta el 100% del valor de compra/tasación.
- Requisitos:
 - Cumplir con la Com. “Línea de Financiamiento para la Inversión Productiva de MiPyME” del BCRA.
 - Contar con certificado MiPyME vigente.
 - Obtener el certificado de elegibilidad emitido por el Ministerio de desarrollo productivo de la Nación.
 - Amortización: Sistema Alemán.
 - Tasa: TASA FIJA EN PESOS. Bonificación de tasa a cargo del FONDEP durante los primeros 60 meses del crédito.

Beneficios por Provincias

- Usuarios: Si formas parte de una MiPyME radicada en Mendoza*, Chubut, La Rioja o Jujuy, puedes acceder a créditos para Capital de Trabajo con tasas bonificadas por cada provincia.
- Modalidad: En pesos.
- Plazo:
 - Hasta 18 meses de plazo o hasta 36 meses con SGR.
 - Hasta 300 días en caso de financiación de gastos de cosecha y acarreo de uva y/o gastos de elaboración de productos vitivinícolas, correspondientes a la Vendimia 2023, de MiPyMEs radicadas en la provincia de Mendoza, La Rioja y San Juan.

- Hasta 300 días en caso de financiación de gastos de cosecha y acarreo de uva y/o gastos de elaboración de productos vitivinícolas, correspondientes a la Vendimia 2023, de MiPyMEs radicadas en la provincia de Mendoza.
- Amortización: Sistema alemán.
- Tasa: Tasa Nominal Anual Fija en pesos.
- Además, ofrecemos bonificación especial de tasa para MiPyMEs que sean conducidas por mujeres y/o de acuerdo al volumen de negocios con BNA.

Capital de Trabajo para empresas proveedoras de YPF

- Usuarios: Micro, pequeñas y medianas empresas proveedoras de YPF.
- Destino: Capital de trabajo.
- Modalidad: En pesos.
- Plazo: Hasta 3 años.
- Monto y Garantía:
 - Créditos hasta \$80.000.000 con garantía determinada por la calificación crediticia. Otorga hasta el 100% de lo solicitado.
- Requisitos:
 - Contar con certificado MiPyME vigente.
 - Cumplir con la Com. "Línea de financiamiento para la inversión productiva de MiPyME" del BCRA.
 - Estar incluidas en el padrón de empresas proveedoras de YPF.
- Amortización: Sistema Alemán.
- Tasa: TASA FIJA EN PESOS. Bonificación de tasa a cargo del FONDEP. Bonificación especial de tasa para MiPyMEs que sean conducidas por mujeres y/o de acuerdo al volumen de negocios con BNA.

Préstamos para Comercios BNA+

(<https://www.bna.com.ar/Empresas/Pymes/CreditoParaComerciosBNAMas>)

- Usuarios: Micro, pequeñas y medianas empresas.
- Destino: Capital de trabajo y gastos de evolución.
- Modalidad: En pesos.
- Plazo: Único 12 meses.
- Monto y Garantía: Créditos hasta el equivalente a 3 meses de ventas del solicitante, con un máximo de \$5.000.000 con garantía determinada por la calificación crediticia. Otorgamos hasta el 100% de lo solicitado.
- Requisitos:
 - Registrarse como comercio en el sistema de Tarjetas de Crédito.
 - Tener la antigüedad mínima requerida en la actividad.
- Amortización: Sistema Alemán o Francés según corresponda.
- Tasa: TASA FIJA EN PESOS.
- Bonificación especial de tasa para para clientes que cuenten con: a) Cuenta Comercios BNA+ o Paquete Empresas (Paquete Campo, Paquete Pyme, Paquete Corporativa). b) Adhesión de nuevos negocios a medios de pago de nuestro Banco, donde el monto mensual de acreditación de cupones de tarjeta de crédito y/o débito no deberá ser inferior a la cuota del préstamo solicitado.

Cheques & Echeqs (<https://www.bna.com.ar/Empresas/Pymes/CreditoChequesyEcheqs>)

- Usuarios: Micro, pequeñas y medianas empresas de todos los sectores económicos.
- Destino: Financiamiento para anticipar el cobro de cheques electrónicos y/o físicos.
- Modalidad: En pesos.
- Plazo: Hasta 270 días. Hasta 360 días para cheques físicos que cuenten con aval SGR y cumplan con la Com. LFIP BCRA.
- Monto y Garantía: Se determinará según calificación crediticia. Otorga hasta el 100% de lo solicitado.
- Requisitos: Contar con calificación crediticia vigente y/o Aval SGR Tasa preferencial: Cumplir con la Com. "Línea de financiamiento para la inversión productiva" del BCRA.
- Tasa: TASA ADELANTADA FIJA EN PESOS. Bonificación de tasa de acuerdo al volumen de negocios con BNA No se perciben comisiones.

Factoring Productivo (<https://www.bna.com.ar/Empresas/Pymes/CreditoFactoringProductivo>)

- Usuarios: Micro, pequeñas y medianas empresas de todos los sectores económicos.
- Destino:
 - FP Tradicional: descuento de instrumentos negociables emitidos por clientes del BNA en el giro habitual de sus negocios.
 - FP Público: cesión en garantía de instrumentos negociables emitidos por clientes del BNA que sean proveedores de entes estatales.
 - FP Simplificado: adelantos a sola firma sobre instrumentos negociables emitidos por los clientes del BNA en el giro habitual de sus negocios.
 - FP Global: adelanto de fondos con respaldo en instrumentos negociables originadas en un contrato del cliente con terceros, el cual deberá ser cedido globalmente al Banco.
- Modalidad: En pesos.
- Plazo: Hasta 180 días.
- Monto y Garantía: Se determinará según calificación crediticia y documento presentado.
- Requisitos: Tasa preferencial: Cumplir con la Com. "Línea de financiamiento para la inversión productiva de MiPyME" del BCRA.
- Tasa: TASA ADELANTADA FIJA EN PESOS Bonificación de tasa de acuerdo al volumen de negocios con BNA.

Beneficios impositivos para las Pequeñas y Medianas Empresas:**Con respecto a los beneficios impositivos, se pueden observar los siguientes:**

- Pago de IVA a 90 días: En este caso, se puede pagar a 90 días el IVA que se declara mensualmente.
- Exención de la comisión bancaria por depósito de efectivo: Los bancos no podrán cobrar comisiones a la Pymes que efectúen depósitos en efectivo en sus cuentas bancarias.
- Saldos a favor para Pymes en AFIP: este mismo consiste en darle prioridad a la tramitación y percepción de las compensaciones, acreditaciones, devoluciones o reintegros de impuestos o saldos a favor.
- Alícuota de contribuciones patronales de Seguridad Social: En este caso, las Pymes tendrán 18% de alícuota de contribuciones patronales.

- Pago a cuenta en el Impuesto a las Ganancias del Impuesto sobre los débitos y créditos en cuentas bancarias: En este beneficio, se les computa como pago a cuenta en ganancias el monto ingresado por el tributo sobre los créditos y débitos en cuentas bancarias (el 100% para las Pymes). El remanente no podrá trasladarse al siguiente ejercicio.
- Compensación del impuesto al cheque en el pago de Ganancias: Se puede hacer la compensación en el pago del impuesto a las Ganancias el 100% del impuesto al cheque.
- Exclusión del Impuesto a la Ganancia Mínima Presunta: Este mismo excluye a estas empresas del impuesto a la ganancia mínima presunta a partir del 1 de enero de 2017.

Conclusión

Las empresas pymes tienen múltiples formas de financiamiento porque ellas son las generadoras de empleo pero para acceder a ellos requieren no tener deudas fiscales y presentar un plan de negocio.

Las Sociedades de Garantía Recíproca son una buena opción para aquellas Pymes que requieran por su actividad de financiamiento constante ya que al tener los créditos avalados por el Fondo de Riesgos de la SGR les es más fácil acceder a ellos y a un costo mucho menor no sólo en las tasas sino que también en los gastos administrativos bancarios.

Bibliografía

<https://www.argentina.gob.ar/produccion/registrar-una-pyme/beneficios>

<https://www.argentina.gob.ar/produccion/crear-programa-credito-argentino>

https://www.colppy.com/blog-colppy/registro-mipymes-beneficios-pymes-certificadas/#Principales_Beneficios_impositivos

<https://brevity.pro/financiamiento-para-pymes-en-argentina-principales-herramientas/>

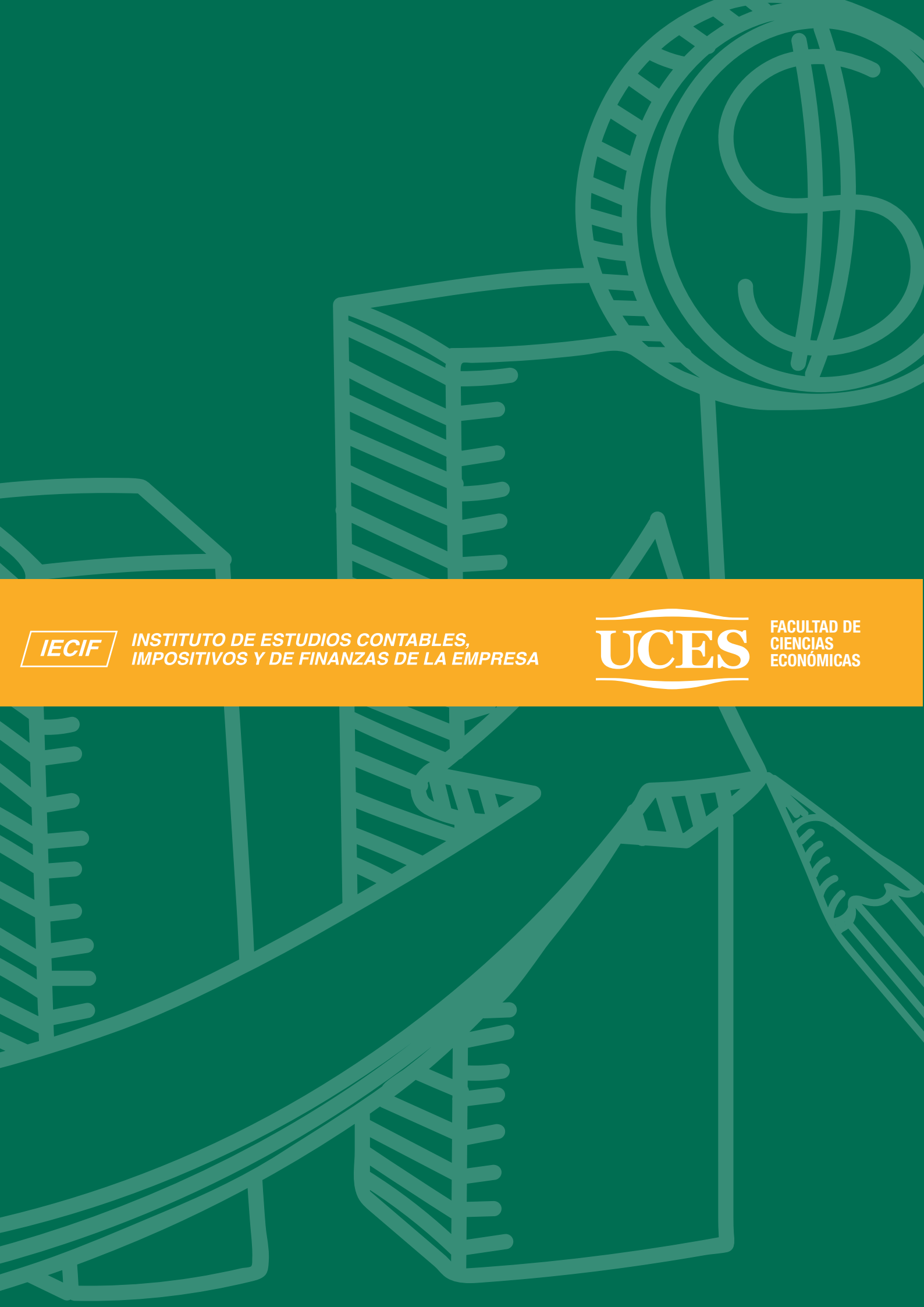
<https://www.argentina.gob.ar/produccion/financiamiento>

Banco de la Nación Argentina (bna.com.ar)

Fuente: Secretaría de Emprendedores y PYMES

<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-24467-15932/actualizacion>

<https://www.argentina.gob.ar/servicio/obtener-una-garantia-por-parte-de-una-sociedad-de-garantia-reciproca-sgr#:~:text=Las%20Sociedades%20de%20Garant%C3%ADa%20Rec%C3%ADproca,capitales%2C%20organismos%20p%C3%BAblicos%20y%20proveedores.>



IECIF

**INSTITUTO DE ESTUDIOS CONTABLES,
IMPOSITIVOS Y DE FINANZAS DE LA EMPRESA**

UCES

**FACULTAD DE
CIENCIAS
ECONÓMICAS**