

The background features several thin, black, intersecting lines that create a complex geometric pattern. On the left, a single line forms a trapezoidal shape. On the right, multiple lines intersect to form a series of overlapping triangles and quadrilaterals, some of which are shaded in a light gray color.

Actualización Septiembre / Octubre 2021

Dra. Silvana Iudkovsky

DECRETO 413/2021

B.O. 28/06/2021

Despidos

- ▶ Prorroga hasta el 31 de diciembre de 2021 inclusive, **la prohibición de efectuar despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor**, dispuesta por el artículo 2° del Decreto N° 329/20 y sus sucesivas prórrogas.
- ▶ Las prohibiciones previstas en el presente decreto no serán aplicables a las contrataciones celebradas con posterioridad a la entrada en vigencia del Decreto N° 34/19.
- ▶ Quedan asimismo exceptuados y/o exceptuadas de tales prohibiciones, quienes se encuentren comprendidos y/o comprendidas en el régimen legal de trabajo para el personal de la industria de la construcción regulado por la Ley N° 22.250.

Decreto 413/2021

Suspensiones

- ▶ Prorroga hasta el 31 de diciembre de 2021, inclusive, la prohibición de efectuar suspensiones por las causales de fuerza mayor o falta o disminución de trabajo, dispuesta por el artículo 3° del Decreto N° 329/20 y sus sucesivas prórrogas.
- ▶ Quedan exceptuadas de esta prohibición y de los límites temporales previstos por los artículos 220, 221 y 222 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, las suspensiones efectuadas en los términos del artículo 223 bis de la misma, como consecuencia de la emergencia sanitaria.

ACUERDOS DE SUSPENSIÓN VIGENTES

- ▶ CCT 389/04. Se implementa el régimen de suspensiones en el marco del artículo 223 bis LCT, para junio, julio, agosto, setiembre y octubre de 2021.
- ▶ CCT 260/75. Se implementa el régimen de suspensiones y el pago de una suma no remuneratoria en el marco del artículo 223 bis de la LCT, para julio, agosto, setiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2021. RESOLUCIÓN (ST) 875/2021.
- ▶ CCT 130/75. Acuerdo del 29/7/21 homologado bajo resolución (ST) 1023/2021. Se resuelve prorrogar en idénticos términos y condiciones, para los meses de julio a diciembre de 2021, ambos inclusive, el Convenio de Emergencia por suspensión de actividades para el sostenimiento de los puestos de trabajo y la actividad productiva, homologado mediante Resol-2020-515-APN-ST#MT y posteriormente prorrogado mediante Resol. 2020-1358-APN-ST#MT y Resol-2021-73-APN-ST#MT.

Decreto 413/2021

Covid 2019 enfermedad profesional no listada

- ▶ Prorroga hasta el 31 de diciembre de 2021, inclusive, lo dispuesto por el artículo 7° del Decreto N° 39/21 prorrogado por el artículo 6° del Decreto N° 345/21, respecto de la totalidad de las trabajadoras y los trabajadores dependientes incluidas e incluidos en el ámbito de aplicación personal de la Ley N° 24.557 sobre Riesgos del Trabajo y que hayan prestado efectivamente tareas en sus lugares habituales, fuera de su domicilio particular.
- ▶ Serán de aplicación a su respecto las normas contenidas en los artículos 2° y 3° del Decreto N° 367/20.

Decreto 438/2021. B.O. 7/07/2021

Reglamentación del Derecho de Opción.

- ▶ Dicho decreto introduce modificaciones a la reglamentación del ejercicio del derecho de opción de cambio de obra social, regulado por el Decreto 504/1998.
- ▶ Es importante recordar que dicha normativa es aplicable, **respecto al ejercicio de opción de cambio de las obras sociales sindicales correspondientes a las asociaciones gremiales de trabajadores con personería gremial, signatarias de convenios colectivos de trabajo.**

Decreto 438/2021. B.O. 7/07/2021

Las modificaciones más importantes son las siguientes:

EFFECTOS:

La opción de cambio podrá ejercerse solo una (1) vez al año durante todo el año calendario y se hará efectiva a partir del primer día del mes siguiente a la formalización de la solicitud.

El cambio en la nueva normativa está relacionado con los efectos. En su redacción original el Decreto 504/98 indicaba que dicha opción se hacía efectiva a partir del primer día del tercer mes posterior a la presentación de la solicitud.

UTILIZACIÓN HERRRAMIENTAS DIGITALES:

Adapta las modalidades operativas del ejercicio del derecho de opción de cambio a los avances tecnológicos, mediante la utilización de herramientas digitales.

ACCESO A LA INFORMACIÓN POR PARTE DE LOS BENEFICIARIOS.

Obliga a las obras sociales a garantizar, que los beneficiarios puedan acceder en todo momento a la cartilla completa, con los planes y programas de cobertura, a través del Sitio web institucional de la entidad y otros canales que la entidad brinde.

Decreto 438/2021. B.O. 7/07/2021

PERMANENCIA

El tema de la permanencia es el más cuestionado y genera un retroceso en la libertad de opción.

En su origen, el Decreto N° 504/98 estableció, que los trabajadores **que iniciaban una relación laboral**, debían permanecer como mínimo UN (1) año en la Obra Social correspondiente a su rama de actividad antes de poder ejercer su derecho de opción. Posteriormente, a través del Decreto N° 1400/01, se sustituyó la redacción original de la norma anteriormente citada, permitiendo que el derecho de opción se ejerza desde el momento mismo del inicio de la relación laboral. La normativa publicada el pasado 7/7, retoma el espíritu de la redacción original del Decreto N° 504/98, obligando a los trabajadores que inicien una relación laboral a permanecer un (1) año en la Obra Social correspondiente a la rama de su actividad antes de poder ejercer el derecho de opción de cambio.

Decreto 438/2021. B.O. 7/07/2021

PERMANENCIA

- ▶ Por último aclara, que el período de permanencia referido, resultará de aplicación a las relaciones laborales que se hubieren iniciado con anterioridad a la entrada en vigencia del presente decreto y no cuenten a dicha fecha con un (1) año de antigüedad.
- ▶ Sin perjuicio de ello, en caso que el trabajador hubiere hecho uso del derecho de opción en forma previa a la entrada en vigencia del presente, se respetará dicha opción.

RESOLUCIÓN (SSSal.) 537/2012

Tener en cuenta

Se establece que las Obras Sociales continuarán brindando la cobertura médico-asistencial, establecida por la normativa vigente, a aquellos beneficiarios cuyas opciones continúen “activas” y que hayan iniciado una nueva relación laboral, sin mediar trámite alguno ante la Superintendencia de Servicios de Salud.

Esta resolución se mantiene vigente.

RG (AFIP) 5035

B.O. 28/7/2021

- ▶ Por la notificación recibida por parte de la AFIP, con el detalle de los incumplimientos detectados, o por haberse declarado la caducidad a raíz del procedimiento de control implementado, se puede reintegrar el subsidio del Salario Complementario, mediante VEP, con la siguiente imputación.
- ▶ Reintegro salario complementario por decaimiento de beneficios:
impuesto/concepto/subconcepto (ICS) 016-808-019.
- ▶ Reintegro salario complementario por decaimiento de beneficios - intereses:
impuesto/concepto/subconcepto (ICS)016-808-799.

RG 5035

Las sumas correspondientes a los subsidios por los períodos devengados entre los meses de abril y diciembre de 2020, deberá efectuarse, dentro del plazo de 15 (quince) días hábiles computados desde que se efectivice la notificación con el detalle de los incumplimientos detectados, o desde la fecha de notificación de la resolución que establezca la caducidad del beneficio y la intimación a restituir los fondos.

RG 5035

Presentaciones Digitales.

La transferencia de los montos y los datos, ser informada a través del sitio de “Presentaciones Digitales”, seleccionando la opción “Restitución Beneficio de Salario Complementario”.

RG 5035

Intereses:

- Los intereses a aplicar sobre el monto del subsidio que se reintegra serán calculados desde la fecha en que se hayan acreditado las sumas en las cuentas de los trabajadores, hasta la de la efectiva restitución del importe adeudado.
- El monto total de intereses surgirá de aplicar al capital afectado, la tasa pasiva establecida en el Comunicado N° 14.290 del Banco Central de la República Argentina.
- Por lo menos aquí se evidencia una mejora. La normativa del ATP establecía que los intereses producto de la devolución serían calculados desde la fecha del otorgamiento del subsidio hasta la de la efectiva devolución y de acuerdo con la evolución del Coeficiente de Estabilización de Referencia (CER) entre ambas fechas. Aquí luce la mejora: los intereses de tasa pasiva utilizados en el ámbito judicial son inferiores a las tasas enmarcadas en el CER.

RG 5035

Reintegro voluntario:

La RG también dispone una medida muy solicitada por los empleadores y muy esperada en su concreción. A partir de la RG 5035, los empleadores que deseen reintegrar voluntariamente podrán generar el correspondiente (VEP), utilizando los siguientes códigos:

- Reintegro salario complementario:
impuesto/concepto/subconcepto (ICS) 016-019-019.
- b) Reintegro salario complementario -
intereses: impuesto/concepto/subconcepto (ICS) 016-019-095.

Plazo:

La restitución voluntaria podrá ser efectuada hasta el día 31 de diciembre de 2021, inclusive.

RG 5035

MIS FACILIDADES:

Se establece un plan de facilidades, incorporado a “Mis facilidades” con plan de cuotas para el ingreso de los subsidios en las siguientes situaciones:

- ▶ Cuando se trate de un reintegro voluntario del citado beneficio, en el caso que fuere de carácter total.
- ▶ Cuando se efectúe como consecuencia de la notificación del detalle de los incumplimientos detectados.

RG 5035

CARACTERSTICAS DEL PLAN DE PAGOS.

- ▶ Un pago a cuenta equivalente al VEINTE POR CIENTO (20%) de la deuda consolidada.
- ▶ La cantidad máxima de cuotas a otorgar será de CINCO (5).

Decreto 493/2021

B.O. 6/08/2021

Reducción de contribuciones patronales por contratación de
trabajadores de programas de formación o intermediación
laboral

Decreto 493/2021

Fomento de empleo. Nuevas incorporaciones.

- ▶ Vigencia 1/9/2021
- ▶ Incrementos de la nómina por sobre agosto/2021
- ▶ Reducción de contribuciones patronales por los primeros 12 meses.

Decreto 493/2021

► Subsistemas que reducen:

SIPA (L. 24241)

FNE (L. 24013)

Asignaciones Familiares (L. 24714)

INSSJP (L. 19032)

- 95% para mujeres y grupos de género o una persona con discapacidad acreditada mediante certificado.
- 90% para varones
- Contratación de personas con participación en programas o políticas de formación.
- En los supuestos de trabajadoras contratadas y trabajadores contratados a tiempo parcial en los términos del artículo 92 TER del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, los beneficios estipulados en el presente artículo se reducirán a la mitad.

Decreto 493/2021

Condiciones

- ▶ Se debe cumplir de manera concurrente las siguientes condiciones:
 - a. La trabajadora contratada o el trabajador contratado haya participado durante los últimos doce (12) meses o se encuentra participando en programas y/o políticas educativas, de formación y empleo y de intermediación laboral.
 - b. La nueva incorporación debe producir un incremento neto en la nómina de personal respecto del mes inmediato anterior al de la entrada en vigencia del presente decreto, el cual será considerado como “período base”.

Decreto 493/2021

Programas/Política de formación

Programa /Política	Normativa de creación
ACCIONES DE ENTRENAMIENTO PARA EL TRABAJO	Resolución MTEySS Nº 708/2010
PLAN DE FORMACION PROFESIONAL Y CONTINUA	Resolución MTEySS Nº 784/2020
PROGRAMA DE INSERCIÓN LABORAL	Resolución MTEySS Nº 45/2006
PROGRAMA JOVENES CON MÁS Y MEJOR TRABAJO	Resolución MTEySS Nº 497/2008
PROGRAMA JOVENES Y MIPYMES	Resolución conjunta MTEySS-MDP Nº 04/2021
PROGRAMA PRESTACIONES POR DESEMPLEO	Resolución MTEySS Nº 1016/2013
PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDAD DE EMPLEO	Resolución MTEySS Nº 124/2011
SEGURO DE CAPACITACION Y EMPLEO	Decreto Nº 336/2006- Resolución MTEySS Nº 502/2006

Decreto 493/2021

LIMITACIONES

- ▶ Cuenten, al momento de ser contratados, con un trabajo registrado en el sistema laboral y de seguridad social, excluyendo a los participantes de programas de inserción laboral y de otros programas que admiten al acceso a un trabajo formal.
- ▶ Resulten reincorporados por el mismo empleador dentro del plazo de 12 (doce) meses, contados a partir de la fecha de la desvinculación.

Decreto 493/2021

LIMITACIONES

- ▶ La contratación se produzca dentro de los 12 (doce) meses contados a partir de un despido sin justa causa o por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor de otro trabajador en relación laboral con el mismo empleador.

Decreto 493/2021

Caducidades

- ▶ Que los empleadores se encuentren incorporados en el Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL) creado por la Ley N° 26.940, por el tiempo que permanezcan en dicho registro
- ▶ Incurran en las llamadas “prácticas de uso abusivo” del beneficio. El mismo decreto entiende por “prácticas de uso abusivo”, a las sustituciones de personal bajo cualquier figura o el cese como empleador y la constitución de una nueva figura como tal, ya sea a través de las mismas o distintas personas humanas o jurídicas. El texto difiere también a los supuestos que pueda establecer -en ese aspecto- la AFIP como autoridad de aplicación.

Decreto 493/2021

Incompatibilidad

- ▶ El beneficio de reducción de esta norma del ejecutivo, resulta incompatible con la reducción de las contribuciones patronales dispuesta (entre otros expresa), por los Decretos N° 34 (BO 23/1/21- Sector Salud-); 191 (BO 24/3/2021 -Norte Grande-) y 323 (BO 10/5/2021 -REPRO II-).

RESOLUCIÓN CONJUNTA (MTESS - MDP) 9/2021. B.O.15/09/21

Se establece que la reducción de las contribuciones patronales vigentes con destino a los distintos subsistemas de la seguridad social, para aquellos empleadores del sector privado que contraten nuevos trabajadores que participen o hayan participado en los últimos 12 meses en programas educativos, de formación profesional o de intermediación laboral, será aplicable respecto de las siguientes modalidades de contratación:

- ▶ *Contratos de trabajo por plazo indeterminado*
- ▶ *Contratos de trabajo a tiempo parcial*
- ▶ *Contratos de trabajo agrario permanentes, tanto de prestación continua como discontinua*
- ▶ *Contratos de trabajo comprendidos en el estatuto de la construcción*

La situación de los empleados no vacunados

- ▶ A raíz de una iniciativa de la Unión Industrial Argentina que propuso no abonar los salarios de los trabajadores que no quieran vacunarse, el Gobierno recordó que la vacuna es optativa y rechazó el carácter punitivo de las medidas planteadas a los empleados que desistan de inmunizarse.
- ▶ En la actualidad, rige la Resolución Conjunta 4/2021, del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y de Salud, (BO: 8.4.2021) , que estipula que los trabajadores que forman parte de los grupos de riesgo o sean personal de salud y “opten por no vacunarse, deberán actuar de buena fe y llevar a cabo todo lo que esté a su alcance para paliar los perjuicios que su decisión pudieren originar a los empleadores o empleadoras”.
- ▶ La normativa no brinda mayores detalles, es por ello que se espera una nueva normativa que aclara esta situación.