

## Módulo 1

En este módulo abordaremos los siguientes temas:

- El nacimiento y la importancia de los regímenes de seguridad social.
- Las obligaciones del empleador.
- El servicio Sistema Registral en ARCA
- El servicio Simplificación Registral en ARCA
- Altas, modificaciones y bajas de empleados.
- Obra Social de empleados.
- La figura del monotributo para evitar las cargas sociales.
- Novedades en trabajadores independientes con colaboradores según Ley Bases
- Alta de la Aseguradora de Riesgos de Trabajo.
- Alícuotas de la Aseguradora de Riesgos de Trabajo por actividad.

4. Podríamos plantear un sinnúmero de contingencias por las cuales los trabajadores como las poblaciones más vulnerables necesitan legislaciones que les den respuestas a sus necesidades. Y justamente, el **Derecho de la Seguridad Social** es el conjunto de Derechos Sociales orientados a cubrir toda esta amplia gama de situaciones que puedan suceder en la vida de una persona y su grupo familiar, desde antes de nacer hasta después de su fallecimiento. Estos derechos nacieron durante el Siglo XX, en pleno auge del capitalismo. Lo hicieron como respuesta a la necesidad de protección frente a las contingencias propias de la vida, que muchas veces dejaban en estado de vulnerabilidad extrema al trabajador que las sufría y a todo su grupo familiar.

Para remontarnos a los **orígenes del sistema de seguridad social** en la Argentina vamos a evocar a dos documentos internacionales que tienen rango constitucional en nuestro país, como lo establece el artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional.

Hablamos de la

- Declaración Universal de los Derechos Humanos, que es *un documento que marca un hito en la historia*. Fue elaborado por personas que representan todas las regiones del planeta y con variadas concepciones y antecedentes jurídico - culturales. Se proclamó en París, el 10 de diciembre de 1948 y establece que todos los derechos humanos considerados fundamentales deben protegerse en el mundo entero.
- Además, nombraremos al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales del año 1966

Veamos que dice cada uno de ellos respecto de la seguridad social

En su artículo 22, la Declaración Universal de los Derechos del Hombre del año 1948 dice que:

- *“toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad”.*

Mientras que, en el artículo 25 establece que:

- *“toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.”*

Por su parte el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales del año 1966, en su artículo 9 se establece que “los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social.” Y como hemos dicho Argentina es uno de esos estados parte desde que se estableció que los pactos internacionales poseen la misma fuerza de ley que la constitución nacional.

Al momento de crear o modificar una ley que trate derechos de la Seguridad Social o si una institución administrativa debe otorgar y / o regular un beneficio social se deberán respetar una serie de Principios Internacionales que emanan de la Organización Internacional del Trabajo, más conocida como la OIT y de diversos Organismos y Tratados Internacionales. Estos principios son los siguientes.

- Principio de Integralidad
- Principio de Obligatoriedad de los Seguros Sociales
- Principio de Irrenunciabilidad de los derechos
- Principio de Movilidad de las Jubilaciones y Pensiones
- Principio de Prohibición de Superposición de Aportes.

En abril de 2011, el Congreso de la Nación ratificó el Convenio 102 de 1952, de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la Norma Mínima de la Seguridad Social. Este es el único convenio internacional que trata sobre las nueve ramas de la seguridad social. Veamos cuales son estas ramas:

- *asistencia médica*
- *prestaciones monetarias por enfermedad*
- *prestaciones de desempleo*
- *prestaciones de vejez*
- *prestaciones en caso de accidentes de trabajo o enfermedad profesional*
- *prestaciones familiares*
- *prestaciones de maternidad*
- *prestaciones de invalidez*
- *prestaciones de sobrevivientes.*

Como podrán ver, los derechos sociales deben tender a mejorar la situación de trabajadores como de la población más vulnerable.

Así como también, de los jubilados. Por ello, la jubilación debe cubrir todas las necesidades de la persona y mantener la calidad de vida que estos disponían en su vida laboral activa. Esto debe ser garantizado por los estados ya que los adultos mayores necesitan de políticas públicas que les garanticen su calidad de vida, más allá de las variaciones económicas que sufra el país.

En Argentina esto se encuentra normado por el principio de movilidad de las Jubilaciones y Pensiones, que se encuentra plenamente establecido en el Art. 14 bis de la Constitución Nacional. En el que, además, se establece que

- *El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable.*

No debemos olvidar que: La seguridad social es un derecho universal al que todos debemos aportar y es el estado quien debe buscar garantizar el bienestar de las personas a través de políticas públicas que busquen el financiamiento del sistema.

Ahora que conocemos un poco más acerca de los inicios y de la importancia de la seguridad social podremos avanzar con el estudio específico de las **contribuciones patronales y las obligaciones de todos los empleadores.**

¿Por qué? Porque las contribuciones a cargo de los empleadores financian en parte el sistema de la seguridad social.

Previo a abordar el tema del pago de las cargas sociales, vamos a remontarnos al inicio de la relación laboral. Les proponemos recordar, entonces, cuales son las obligaciones que existen para el empleador previo a la contratación del personal. Estas son:

- estar inscripto ante la ARCA para desempeñar una actividad determinada,
- tener su CUIT y Clave Fiscal activos
- y realizar el alta de impuestos correspondientes.
- Efectuar el encuadre sindical e identificar el convenio colectivo de trabajo según la actividad específica que desarrolla.

¿Qué significa efectuar el encuadre sindical? Significa seleccionar el sindicato que le corresponda de acuerdo con sus características y actividad a la que se dedica.

¿Qué quiere decir identificar el Convenio colectivo de trabajo? Implica establecer cuál es el convenio correcto según la actividad específica que desarrolla, los cuales regularán también dicha actividad.

Hay que tener en cuenta que esto que hemos dicho no es menor, ya que una mala elección podría derivar en situaciones conflictivas con el sindicato y con los empleados. Por ejemplo: por diferencias salariales por la aplicación de una grilla salarial equivocada. Si esto sucediese, el trabajador podría aludir el despido indirecto.

Por si no lo saben, les contamos que el despido indirecto se podría producir cuando un empleado se considera despedido a partir de los incumplimientos o malos encuadres y / o registraciones que haga el empleador. ¡Así que miren la importancia de esto que hemos explicado!

Dato para tener en cuenta: es importante recordar que una vez que se haya hecho el encuadre sindical correspondiente, el empleador deberá darse de alta en el sindicato y en la obra social que corresponda.

Continuemos con las obligaciones del empleador. Para cumplir con el marco regulatorio laboral, el empleador, deberá proteger a sus empleados de los riesgos asociados a sus tareas, brindándoles cobertura a través de la contratación de los servicios de una **Aseguradora de Riesgos del Trabajo** - comúnmente conocida como ART.

Es importante destacar la necesidad de este contrato antes de la incorporación de los empleados en la planta. Esta obligación se relaciona con las leyes 19.587 de condiciones de higiene y seguridad en el trabajo y la 24.557 la ley de riesgos del trabajo. Se deberá entregar al empleado una credencial de afiliación que contendrá el número de teléfono al que deberá llamar en caso de alguna urgencia. El ente asegurador le da al empleador un cartel con todos sus datos de contacto que debe ser colgado en un lugar visible en el lugar de trabajo. Más adelante volveremos con este tema de la cuota de ART y estudiaremos algunas particularidades.

Vamos a comenzar a introducir el tema de este curso. Cuando hablamos de **liquidación de cargas sociales** incluimos:

- Aportes que se le retienen al trabajador en su recibo de haberes
- Contribuciones que están a cargo del empleador por seguridad social
- La cuota que se abona por seguro de ley de riesgos de trabajo y... finalmente
- El seguro colectivo de vida obligatorio...

Entonces, a partir de este listado de conceptos que acabamos de mencionar, ya sabemos que el empleador deberá otorgar **un Seguro Colectivo de Vida Obligatorio**, tal como lo estipula el decreto ley N°1567/74, que cubra el riesgo de muerte.

Veamos qué pasa si el empleador no contrata la póliza y ocurre un siniestro. En ese caso debe actuar como en condición de autoaseguro y afrontar el pago de la indemnización a su cargo.

Como ya lo estudiaremos más adelante, el pago mensual de la póliza se efectiviza mediante el pago del volante de pago electrónico que se liquida a partir de la declaración jurada de cargas sociales hecha mediante el formulario 931 que ya hemos mencionado. Es importante destacar que este seguro lo puede cobrar cualquier persona que haya sido declarada por el empleado en una declaración jurada de beneficiarios.

¿Cuánto se paga por el seguro de vida colectivo obligatorio? Como ejemplo podemos decirles que en el mes de Noviembre del año 2024 el empleador debía pagar \$ 175,89 por empleado. Es importante que cada mes que liquiden se aseguren de controlar el importe correspondiente ya que este importe va aumentando.

Y para conocer los valores actualizados, al momento de realizar el curso, les recomendamos que revisen las resoluciones dispuestas por la superintendencia de seguros de la nación y del Ministerio de Finanzas que fijan cada año el valor del Seguro de vida colectivo obligatorio en un monto equivalente a 5,5 salarios mínimos vitales y móviles, a partir de ellos surge el monto de la prima.

Como ustedes podrán recordar, la primera obligación que mencionamos para una persona, tanto humana como jurídica, que ejerce el rol de empleador, es que se encuentre inscripto ante la ARCA. Por ello, en esta clase vamos a explicarles cómo debe hacer el contribuyente para darse **de alta como empleador**. Tengan en cuenta que el contribuyente para hacerlo deberá tener clave fiscal habilitada con nivel de seguridad 2 o superior y contar con los datos biométricos registrados en ARCA. ¿Cómo haremos? Vamos a explicarlo.

Esta gestión la realizaremos desde la página de la Agencia de Recaudación y Control Aduanero. Entonces, vamos a ingresar a la página de inicio de la Web de ARCA. Al momento de realizar este curso la dirección web continúa siendo <http://www.afip.gob.ar/> En caso de que dicha página no se encuentre en vigencia, les recomendamos realizar la búsqueda a través de su buscador habitual.

Ver video en clase.

A continuación, corresponde dar de **alta al empleado**.

Esta gestión también la realizaremos desde la página de la Agencia de Recaudación y Control Aduanero. Así que vamos a volver ingresar a la página de inicio de la Web de ARCA que citamos al comienzo de la explicación.

Ver video en clase donde se explica el alta.

Vamos a continuar hablando de las obligaciones que debe afrontar el empleador. En este caso hablaremos de la **apertura de una cuenta bancaria a nombre del trabajador** en la cual se acreditarán los haberes que este perciba.

Algunas cuestiones para saber sobre este tema: a partir del 2010, por la Ley nro. 26590 y la resolución nro. 653 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, se establece:

- que la cuenta sueldo no tendrá límites de extracciones
- ni costo alguno para el trabajador.

No obstante, cabe destacar que el artículo 124 de la Ley de Contrato de Trabajo le reconoce al empleado la facultad de pedir que le paguen sus haberes en efectivo. Sin embargo, la resolución 360/01 del Ministerio de Trabajo determinó que el pago de remuneraciones debe hacerse por pago en cuenta bancaria.

Entonces, lo que recomendamos a aquellos empleados que deseen recibir su pago en efectivo es que, para que el empleador no tenga problemas a futuro, le pida al empleado una nota firmada por el mismo en donde solicite el pago en efectivo y esa nota debe quedar en el legajo.

Abordaremos, ahora, un tema no menor que debemos tener en cuenta, a la hora de que un empleador contrate a un empleado. Nos referimos a la obligación que estos últimos se realicen ciertos **controles médicos antes del ingreso**. Estamos hablando de lo que conoce como el examen pre – ocupacional.

La realización del examen médico pre - ocupacional del empleado es de carácter obligatorio conforme lo establece la ley número 24.557 y la resolución número 43 del año 1997. Deberá ser costeadado íntegramente por el empleador y efectuarse de manera previa al inicio de la relación laboral.

La resolución 43 en su artículo 1° establece que los exámenes médicos en salud incluidos en el sistema de riesgos del trabajo son los siguientes:

- Exámenes preocupacionales o de ingreso;
- Exámenes periódicos;
- Exámenes previos a una transferencia de actividad;
- Exámenes posteriores a una ausencia prolongada, y
- Exámenes previos a la terminación de la relación laboral o de egreso.

La resolución aclara que:

- *“los exámenes preocupacionales o de ingreso tienen como propósito determinar la aptitud del postulante conforme sus condiciones psicofísicas para el desempeño de las actividades que se le requerirán. En ningún caso pueden ser utilizados como elemento discriminatorio para el empleo. Servirán, asimismo, para detectar las patologías preexistentes y, en su caso, para evaluar la adecuación del postulante- en función de sus características y antecedentes individuales.”*

Es por esto por lo que su realización es obligatoria, debiendo efectuarse de manera previa al inicio de la relación laboral.

¿Qué controles se deberán hacer en ese examen pre - ocupacional?

- Examen físico completo, que abarque todos los aparatos y sistemas, incluyendo agudeza visual cercana y lejana
- Radiografía panorámica de tórax.
- Electrocardiograma.
- Exámenes de laboratorio:
  - hemograma completo
  - eritrosedimentación
  - uremia
  - glucemia
  - reacción para investigación de Chagas Mazza
  - orina completa

- Estudios neurológicos y psicológicos cuando las actividades a desarrollar por el postulante puedan significar riesgos para sí, terceros o instalaciones. Por ejemplo: conductores de automotores, grúas, autoelevadores, trabajos en altura, etcétera.
- Declaración jurada del postulante o trabajador respecto a las patologías de su conocimiento.
- Ahora, si el empleado va a exponerse a los agentes de riesgo del Decreto N° 658 / 96, deberán, además, efectuarse estudios adicionales que se detallan según cuál sea el agente de riesgo, en el anexo II de la resolución 43.

Vamos a cambiar de tema, hablemos de las **Obras sociales**.

Veamos algunas preguntas frecuentes que surgen respecto de este tema y expliquémoslas:

- ¿El empleado puede cambiar de obra social?
- ¿Cada cuánto se puede cambiar de obra social?
- ¿Cómo se hace el trámite?
- ¿Cuánto tengo que esperar para poder atenderme si cambio de obra social?

Vamos a clarificar un poco estos temas. Comencemos por la primera pregunta. ¿El empleado puede cambiar de obra social? La respuesta es sí, una persona que trabaja en relación de dependencia, puede cambiar de obra social desde que empieza a trabajar. Al respecto de cada cuanto se puede realizar el cambio. Podemos decir que, el cambio de obra social se puede hacer una vez por año.

Respecto del tema del trámite para el cambio de obra social, hay muchas creencias equivocadas. Veamos esto mejor. Por ejemplo, el cambio no se realiza ante el empleador, tampoco lo realiza este. El cambio de obra social:

- tiene que ser realizado: por el empleado.
- Y es el mismo quien se tiene que dirigir personalmente a la obra social a la que quiere cambiarse. En esa obra social elegida le darán un formulario que tendrá que completar para hacer el cambio. El formulario debe ser firmado ante un empleado de la obra social que certifique que la firma sea de la persona. En caso contrario, la firma tendrá que estar certificada ante escribano, policía, o en el banco.

Por ultimo: Tengan en cuenta que cuando una persona se cambia de obra social, todas las personas que están a su cargo siguen la misma suerte. Una vez que la persona ha finalizado el trámite para el cambio de obra social, tendrá que esperar 3 meses para poder usarla desde que efectuó el pedido de cambio. En, el mientras tanto, la persona no se queda sin cobertura, puede seguir utilizando la prestación de la obra social que tenia hasta el momento

Todas las obras sociales tienen, por ley, que cubrir como mínimo determinadas prestaciones médicas establecidas en lo que se conoce como **PMO** que es el Programa Médico Obligatorio.

Este tema sin cambios. Ver curso.

A continuación, vamos a tratar un tema muy importante que **es el contraste entre la figura de la relación de dependencia con la figura del monotributo.**

Hacemos esto porque una práctica muy común entre muchos empleadores es la de contratar personal, pero en vez de registrarlos como empleados en relación de dependencia, lo que hacen es solicitarle a la persona que se inscriba en el monotributo y que les facture. De esa manera se ahorran todos los costos laborales, costos que estudiaremos a lo largo de este curso.

Esto es importante, porque cada día se ve con más frecuencia, reclamos laborales relacionados con la falta de registración adecuada. Hay muchos fallos recientes en donde los jueces se pronuncian a favor y en contra. Pero para leerlos y entenderlos necesitamos conocer primero qué es la relación de dependencia.

Para ello, comencemos analizando el acto vincular entre dos partes denominadas: empleador y empleado, el cual tiene lugar cuando se elabora un contrato. Pero, ¿**Qué es un Contrato de trabajo?** Consiste en la explicitación de determinadas condiciones bajo las cuales una persona realizará una actividad lícita en favor de alguien que así lo requiera, a cambio del pago de una remuneración.

Los contratos de trabajo vinculan, entonces, a los sujetos que establecen una relación laboral. Según establece la ley de contrato de trabajo, puede que la persona se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo.

Denominamos trabajador, entonces, a la persona física que presta de manera voluntaria servicios o realiza actividades a cambio de una remuneración. Y empleador a quien requiere dichos servicios; pudiendo ser una persona humana o jurídica. Es decir, puede ser una empresa o una persona o conjunto de ellas.

Se habla de una relación de dependencia ya que el trabajador estará a disposición del empleador para realizar las tareas acordadas durante un período de tiempo determinado, aunque no exista un contrato formal.

Es importante detenernos en este punto ya que el solo hecho de que haya algún tipo de prestación de servicios, hace **presumir la existencia de un contrato de trabajo**. Esto siempre será así, salvo en aquellos casos en que pueda demostrarse lo contrario. La ley establece que esta presunción operará de todos modos, aunque no se utilicen figuras laborales, para caracterizar al contrato.

---

Un ejemplo de esto podría ser la figura del monotributo que es muy utilizada, en donde una persona presta servicios en forma regular cumpliendo un determinado horario todos los días, pero le hacen facturar a quien en verdad es su empleador. El trabajo no se presume oneroso.

La ley bases 27742 trata en su artículo 23 el tema de la presunción de la existencia del contrato de trabajo. Al respecto indica que el hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que, por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario.

Esta presunción no será de aplicación cuando la relación se trate de contrataciones de obras o de servicios profesionales o de oficios y se emitan los recibos o facturas correspondientes a dichas formas de contratación. Dicha ausencia de presunción se extenderá a todos los efectos, inclusive a la seguridad social. Hablaremos de esto un poco más adelante.

El contrato de trabajo y la relación de trabajo se rigen principalmente por la **ley 27644 que es la Ley de contrato de trabajo**, pero también:

- Por las leyes y estatutos profesionales
- Por las convenciones colectivas, contrato que se celebra entre los trabajadores y los empleadores de una empresa o un sector en particular, o laudos con fuerza de tales.
- Por la voluntad de las partes.
- Y por los usos y costumbres.

Esto quiere decir que las partes de un contrato de trabajo, en ningún caso, pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo o laudo con fuerza de tales, o que resulten contrarias a las mismas según especifica el artículo 7 de la ley 20.744. Desde luego que todas las condiciones más favorables provenientes de convenciones colectivas de trabajo serán válidas y de aplicación. El artículo 9 de la Ley de Contrato de Trabajo establece por su parte que en caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales siempre prevalecerá la más favorable al trabajador.

De acuerdo con lo que establece la norma: **el empleador entre sus obligaciones** debe:

- Cumplir las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo
- Observar el cumplimiento de los descansos correspondientes por ley
- Dar igual trato en igualdad de situaciones
- Pagar la remuneración debida al trabajador en los plazos y condiciones estipulados por la Ley N° 20744
- Practicar las retenciones correspondientes
- Realizar las contribuciones correspondientes
- Entregar el certificado de servicio dentro del plazo establecido por la ley N° 20744

Como puede observarse, entre las obligaciones del empleador no sólo se menciona el pago del sueldo al trabajador, sino también aplicar las retenciones y realizar el ingreso de los aportes obligatorios; y debe, a su vez, abonar las

contribuciones correspondientes a la seguridad social. Los porcentajes para depositar en carácter de contribuciones no se descuentan del salario del trabajador, como sí sucede con los aportes, sino que son abonadas en su totalidad por el empleador.

Veamos entonces que, si un trabajador se encuentra soportando una relación de dependencia encubierta no gozando de todos los beneficios que se derivan de la ley y además soportando sobre su propia carga los impuestos del monotributo e ingresos brutos por su facturación, está en completa condición de vulnerabilidad y desventaja.

Hay distintos tipos de contrato de trabajo, pero por defecto son por tiempo **indeterminado**.

En este tipo de contratos, que son de tiempo indeterminado, se establece lo que conoce como: **el período de prueba**. Durante este tiempo, cualquier parte se puede desvincular con la única obligación de preavisar a la otra parte. No es posible que un empleador contrate a un mismo trabajador más de una vez utilizando el período de prueba y es obligación del empleador la registración del trabajador desde el momento inicial de este período. Entonces, las partes están obligadas al pago de los aportes y contribuciones a la seguridad social durante este tiempo; ya que es un derecho del trabajador el acceso a las prestaciones por accidente o enfermedad del trabajo y a las prestaciones por accidente o enfermedad inculpable que se produzcan durante el período mencionado.

Hasta antes de que saliera la ley bases, el período de prueba tenía lugar por los tres primeros meses. Con la ley bases que es la número 27742, se modifica el artículo 92 bis de la ley de contrato de trabajo que habla del período de prueba indicando ahora que el contrato de trabajo por tiempo indeterminado se entenderá celebrado a prueba durante los primeros seis meses de vigencia. Antes era de 3 meses. Además las convenciones colectivas de trabajo pueden ampliar este período de prueba:

- hasta ocho meses, en las empresas de seis y hasta cien trabajadores; y
- hasta un año en las empresas de hasta cinco trabajadores.
- Estas disposiciones serán de aplicación a las relaciones laborales iniciadas a partir de la fecha de entrada en vigencia de esta última ley.

Acá prestemos mucha atención porque la ley de bases y puntos de partida para la libertad de los argentinos, ley 27742 en su Capítulo 4 trae algunas novedades respecto de la posibilidad de que haya ciertos trabajadores independientes que tengan colaboradores y que podrán tener la figura de monotributistas. Pero ojo que esto no es bajo ningún punto de vista para los casos que aquí no se nombran, ya que para esos casos rigen las presunciones que acabamos de mencionar hace unos instantes.

En su artículo 97, la ley bases especifica que un trabajador independiente podrá contar con hasta otros tres trabajadores independientes para llevar

adelante un emprendimiento productivo y podrá acogerse a un régimen especial unificado.

Este régimen estará basado en la relación autónoma, sin que exista vínculo de dependencia entre ellos, ni con las personas contratantes de los servicios u obras. Va a incluir tanto para el trabajador independiente como para los trabajadores colaboradores, el aporte individual de una cuota mensual que comprenda la cotización al Régimen Previsional, al Régimen Nacional de Obras Sociales y Sistema Nacional del Seguro de Salud y al Régimen de Riesgos del Trabajo.

La ley establece la prohibición de fragmentar o dividir los establecimientos para obtener beneficios en fraude a la ley. Además especifica que el régimen es de aplicación específicamente cuando la relación sea independiente entre las partes; es decir, en las que se encuentre ausente alguna de las notas típicas de la relación laboral que son:

- la dependencia técnica,
- la jurídica o
- la económica.
- Todo ello de acuerdo al tipo de actividad, oficio o profesión que corresponda.

Los trabajadores independientes podrán contar con un sistema de cobertura de accidentes personales y la relación entre el trabajador independiente y los trabajadores independientes colaboradores tendrá las siguientes características:

- No se podrá limitar ni restringir la posibilidad de que el trabajador independiente colaborador realice actividades de forma simultánea. El trabajador independiente colaborador tendrá, además, la libertad de mantener simultáneamente contratos de colaboración, de trabajo o de provisión de servicios con otros contratantes.
- Cualquiera de las partes podrán rescindir, en cualquier momento, el vínculo de colaboración.
- El trabajador independiente no podrá mantener vigentes, en forma simultánea, contratos con más de 3 trabajadores independientes colaboradores bajo esta modalidad.

Por lo tanto, este régimen no será de aplicación cuando se presuma que una relación de trabajo en relación de dependencia fue sustituida por una relación entre las partes de diferente encuadre jurídico a los fines de usufructuar los beneficios del artículo que estamos estudiando.

Si bien explicamos esta situación, este régimen especial no forma parte del scope del curso dado que aquí nos dedicamos a aprender a liquidar cargas sociales para aquellos casos en donde si existe una relación de dependencia formalizada.

En este curso mencionamos la protección que el empleador debe realizar sobre sus empleados, con relación a los riesgos asociados a sus funciones. Esta

protección se establece en el marco regulatorio laboral y se formaliza a través de la contratación los servicios de una Aseguradora de Riesgos de Trabajo o **ART**. Ya hemos realizado una introducción, pero ahora veremos sus particularidades.

En esta parte abordaremos los principales aspectos con relación a las Aseguradoras de Riesgos de Trabajo, de igual manera recomendamos visitar la página web del Ministerio de Trabajo de la Nación y de la Superintendencia de Seguros de la Nación ya que allí se presenta información complementaria con mucha claridad, a su vez, sugerimos la lectura del material complementario. Avancemos.

Las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo, conocidas como ART:

- son empresas reguladas y autorizadas por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo y por la Superintendencia de Seguros de la Nación
- Estas empresas privadas además de cubrir los gastos que puedan existir como consecuencia de accidentes de trabajo y /o enfermedades profesionales también realizan tareas de asesoramiento a los empleadores en medidas de prevención.
- A estos efectos y como control, las ART visitan los lugares de trabajo para evaluar riesgos y proponer medidas de prevención. Las visitas deben realizarse de manera periódica a los fines de velar por el cumplimiento de las normas de prevención obligatorias.

Según la normativa vigente, las obligaciones que tienen las aseguradoras de riesgos del trabajo son las siguientes. Su principal obligación es cumplir con las prestaciones que la Ley establece, estas son: las dinerarias, sociales y de salud. Estas prestaciones suelen brindarse de manera conjunta. Por ejemplo, ante un accidente in itinere o relacionado con su actividad o enfermedad laboral, la Aseguradora deberá brindar la prestación dineraria que corresponda en materia salarial y a su vez brindar la cobertura médico asistencial que en cada caso la patología requiera. De igual modo, la aseguradora podrá realizar las averiguaciones que estime corresponder a los fines de verificar los hechos y evaluar si le corresponde brindar las prestaciones obligatorias o no.

Como ya dijimos, las empresas que brindan el servicio de Aseguradoras de Riesgos del Trabajo son controladas por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo y en especial les requerirá información sobre los niveles de siniestralidad que presenta cada empresa a la cual les brinda servicios, así como también los programas de prevención que se realizan. La ART puede denunciar ante la Superintendencia a un empleador que no cumple los programas de prevención y / o con alguna norma obligatoria.

La normativa prevé que los empleadores pueden estar auto - asegurados en lugar de contratar a una aseguradora de riesgos del trabajo. En este supuesto, será el empleador quien deberá brindar todas las prestaciones ya mencionadas. Esta es una situación poco común ya que la superintendencia exige requisitos mínimos de carácter financieros y técnicos difíciles de cumplir

para la mayoría de las empresas. La Superintendencia debe emitir una autorización especial a aquellos empleadores que pretendan autoasegurarse.

A continuación, veremos en particular la prestación dineraria obligatoria que deben brindar las aseguradoras de riesgos de trabajo durante el tiempo que dure la incapacidad laboral temporaria.

- Por ley el empleado tiene derecho a recibir su remuneración mientras dure su incapacidad.
- Cabe aclarar que una Incapacidad Laboral Temporaria, conocida como ILT por sus siglas, es la que se produce cuando un empleado no puede cumplir con sus tareas laborales habituales a causa de haber sufrido una enfermedad profesional o un accidente.

La ILT puede finalizar por tres causas diferentes:

- En primer lugar, finalizará la ILT si el empleado recibe el alta de la patología que sufre.
- La segunda causa por la que podría finalizar la Incapacidad es que a través de diferentes exámenes médicos se le declare una Incapacidad Laboral Permanente.
- La tercera causa es que el empleado fallezca.

El artículo 208 de la Ley de Contrato de Trabajo que recordamos a continuación establece la modalidad de pago de la remuneración que debe cobrar el empleado mientras sufra su incapacidad laboral temporaria. Cabe aclarar que la prestación dineraria mencionada se encuentra exenta del Impuesto a las Ganancias.

*“La remuneración que en estos casos corresponda abonar al trabajador se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal, convención colectiva de trabajo o decisión del empleador.”*

*... Si el salario estuviere integrado por remuneraciones variables, se liquidará en cuanto a esta parte según el promedio de lo percibido en el último semestre de prestación de servicios, no pudiendo, en ningún caso, la remuneración del trabajador enfermo o accidentado ser inferior a la que hubiese percibido de no haberse operado el impedimento. Las prestaciones en especie que el trabajador dejare de percibir como consecuencia del accidente o enfermedad serán valorizadas adecuadamente.”*

Un punto muy importante para los empleadores es el costo de contratar una empresa aseguradora para los riesgos del trabajo.

- El costo ya sea global o por cada empleado varía en función de diversas variables y no todos los empleadores pagarán lo mismo por un servicio similar.

- Entre las variables más importantes que definirán el costo se encuentran la actividad que desarrolla la empresa y el índice de siniestralidad que presenta.
- La aseguradora de riesgos de trabajo, a través de su departamento comercial, determinará cuánto cobrará al empleador que contrata sus servicios, pero la alícuota que determine no podrá excederse de la alícuota máxima para la actividad y nivel de riesgo de esa empresa.
- El importe calculado a partir de la alícuota se liquidará en la declaración jurada de cargas sociales mensuales y se pagará al vencimiento de la presentación del Formulario 931

Otro aspecto importante es que todos los empleadores deberán contar con una Póliza Digital de cobertura de la aseguradora. Si un empleador desea cambiar la Aseguradora de Riesgos del Trabajo para su personal, deberá confeccionar una Solicitud de Póliza Digital. Previamente el empleador debe requerir a la ART actual el Certificado de No Objeción (CNO) vigente, de lo contrario el sistema no le permitirá iniciar la solicitud de póliza digital. Ahora vemos el **procedimiento para emitir el certificado de no objeción**. Vamos con el paso a paso:

Como para muchos de estos trámites, hay que ingresar a la página web de la ARCA con CUIT y clave fiscal...  
Ver video en clase.

Cabe aclarar que la ART puede rechazar el certificado de no objeción en el caso de que el empleador registre deuda con su actual ART. El servicio le permitirá al empleador seleccionar las ART que podrán utilizar el CNO para tramitar su traspaso. Podrá elegir una, varias o todas, pero una vez seleccionada una, no podrá eliminarla. El Empleador podrá contactarse con las potenciales nuevas aseguradoras recién una vez que haya obtenido el Certificado de No objeción y recién en ese momento acordar la nueva afiliación.

El trámite de contratación de nueva ART se realizará a través de un productor quien, finalizada la carga de datos, debe remitir electrónicamente la Solicitud de Póliza Digital a la ART para su validación en un plazo de:

- cinco (5) días hábiles
- o hasta las 11:59 del día hábil anterior
- al inicio de vigencia consignado en la Solicitud de Póliza Digital, lo que ocurra primero.

Luego la ART, en un plazo de cinco (5) días hábiles o hasta las 23:59 hs del día hábil anterior al inicio de vigencia consignado en la Solicitud de Póliza Digital, lo que ocurra primero, valida el contenido de la Solicitud, pudiendo modificar el código de actividad, nivel de riesgo y alícuotas, y una vez finalizado el control, remite electrónicamente la Solicitud de Póliza Digital al empleador.