

JULIO 2015

## ITEMS

- 1** Emisión de libros de sueldos y de certificados de trabajo vía Internet – RG CONJUNTA 3669/15 AFIP Y MINISTERIO DE TRABAJO 941/14, Y RG 3781/15 AFIP.
- 2** Creación de los Comités Mixtos de Salud, Higiene y Seguridad en el Empleo - LEY 14.408 DE LA PCIA DE BS. AS.
- 3** Regulación de Búsquedas Laborales y de Estudios Médicos Preocupacionales para Evitar Conductas Discriminatorias – RESOLUCION 270/2015, MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.

## *Boletín de Información Laboral*

### **1. EMISION DE LIBROS DE SUELDOS Y DE CERTIFICADOS DE TRABAJO VIA INTERNET - RESOLUCIÓN GENERAL CONJUNTA 3669/15 AFIP Y MINISTERIO DE TRABAJO 941/14, Y RESOLUCIÓN GENERAL 3781/15 AFIP.**

El 30/06/15 han sido publicadas en el Boletín Oficial las Resoluciones de referencia, que reglamentan la confección “vía Internet” de las hojas móviles del libro de sueldos y jornales (libro art. 52 de la L.C.T.), y de los certificados (art. 80 de la L.C.T.).

Esas normas se enmarcan en el objetivo, declarado legalmente, de simplificar y unificar los trámites de inscripción laboral y de la seguridad social.

La nueva modalidad de emisión de las hojas móviles permitirá –según los considerandos de la Resolución conjunta– otorgar simplicidad y homogeneidad en su confección, facilitar rectificaciones, evitar duplicidad en la carga de datos, registrar históricamente todos los movimientos, y contar con la posibilidad de reconstrucción ante pérdidas o destrucción, como así también validar los datos comparándolos con los de otras bases de información. Asimismo, es natural consecuencia que las autoridades contarán con mejor información, en forma inmediata y continua.

Las normas que comentamos establecen que los empleadores que confeccionen el libro de sueldos y jornales mediante el sistema de hojas móviles según autorización de la autoridad administrativa del trabajo de la jurisdicción correspondiente, deberán en breve emitir dichas hojas vía “Internet” mediante el sistema informático desarrollado a esos fines por la AFIP, que se denomina “Libro de Sueldos digital”. Se accederá al mismo desde la página web de la AFIP.

Ese sistema informático operará utilizando la información proveniente de las declaraciones juradas determinativas y nominativas de aportes y contribuciones de la seguridad social presentadas por los empleadores, como así también procesará información obrante en los sistemas de “Simplificación registral” y “Sistema registral”, sin perjuicio de otra información que será requerida a cada empleador al momento de la puesta en marcha del sistema.

**La obligatoriedad del uso del sistema se dispondrá en forma progresiva hasta alcanzar el total de los empleadores.** En ese sentido, la AFIP notificará individualmente, o mediante el dictado de una Resolución si la incorporación fuera masiva respecto de una cierta categoría de sujetos, a los empleadores que deban obligatoriamente comenzar a utilizar el nuevo sistema informático.

Cuando dicha notificación ocurra, cada empleador deberá ingresar al "Libro de sueldos digital", y configurar los parámetros y conceptos utilizados para la liquidación de haberes. Esta carga inicial, como las posteriores cargas mensuales, podrán ser realizadas de modo manual, o bien de modo masivo y estandarizado utilizando archivos cuyo diseño de registros obra en el micrositio de la AFIP dedicado a este tema.

La RG 3781/15, por su parte, establece que **a partir del momento en que cada empleador deba emitir las hojas del libro de sueldos y jornales "vía Internet", deberá también confeccionar las declaraciones juradas F. 931 mediante la utilización del sistema "Declaración en línea", según RG 2192 y complementarias.**

La AFIP celebrará convenios con las autoridades administrativas del trabajo -Ministerios de Trabajo provinciales- a fin de instrumentar la rúbrica y facilitar la percepción de los aranceles por la actividad de habilitación de las hojas móviles del libro de sueldos y jornales. De este modo, el nuevo sistema en nada modificará las atribuciones y competencias de las autoridades locales, y por lo tanto, se mantiene la necesidad de obtener las hojas rubricadas por la autoridad, tal como ello se realiza a la fecha. Los Ministerios que celebren contratos con la AFIP tendrán acceso a la totalidad de la información para la conformación de sus propias bases de datos y también dispondrán de una consulta "en línea" con la AFIP.

Finalmente, se dispone que **desde el 1° de agosto de 2015, los empleadores deberán generar y emitir el "Certificado de Trabajo" establecido por el art. 80 de la L.C.T. -no confundir con el Certificado de Servicios y Remuneraciones, también emitido "on line"- exclusivamente mediante el sistema informático aprobado por la R.G. 2316.** El sistema lo emitirá mediante el formulario F 984, debiéndose imprimir en doble ejemplar y contar con las firmas correspondientes del empleador y del trabajador. Si el certificado debiera incluir las constancias de períodos anteriores a junio de 1994, el emitido por el sistema deberá ser complementado por otro de iguales características, confeccionado por el empleador de acuerdo con los registros que obren en el libro de sueldos y jornales correspondiente a dichos períodos.

Las Resoluciones aclaran que la totalidad de la información transmitida por los contribuyentes obligados a utilizar el sistema será puesta a disposición del Ministerio de Trabajo de la Nación, y que los empleadores alcanzados por la nueva normativa en materia de libro de sueldos quedarán eximidos de cumplir con el régimen de información dispuesto por la RG 3279, en relación a los conceptos no remunerativos.

Las normas que reseñamos establecen también el régimen sancionatorio para los casos de incumplimiento, motivo por el cual corresponderá estar alertas a las notificaciones de la AFIP para la progresiva incorporación de los empleadores al sistema.

## **2. CREACIÓN DE LOS COMITÉS MIXTOS DE SALUD, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL EMPLEO –LEY 14.408 DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES.**

Desde el próximo pasado mes de mayo, rige en el ámbito de la Provincia de Buenos Aires la ley de referencia, que establece que todas las empresas radicadas en su ámbito que cuenten con establecimientos de al menos cincuenta (50) trabajadores, deben constituir un "Comité Mixto de Salud, Higiene y Seguridad en el Trabajo". Dichos Comités tienen por objeto mejorar las medidas de prevención de riesgos para la salud, higiene y seguridad en el ámbito laboral.

Si el establecimiento contara con entre diez (10) y cuarenta y nueve (49) empleados, deberá designarse un "Delegado trabajador de Salud Higiene y Seguridad en el Empleo", que tendrá idénticas funciones y atribuciones que el Comité.

Como excepción, no será necesario conformar un Comité con arreglo a esta normativa, si ya existe uno en funcionamiento por decisión de la empresa, o como resultado de la negociación colectiva.

Las funciones del Comité se relacionan con la preservación de la vida y la salud integral de los trabajadores en el medio ambiente laboral, velando por el cumplimiento de la normativa vigente, para lo cual se encuentran habilitados para participar de la ejecución y control de los planes de mejoras, y la formulación de recomendaciones en el mismo sentido, entre otras.

El Comité mixto se integrará en números iguales por representantes de trabajadores y del empleador, quienes designarán un Presidente y un Secretario, correspondiendo un cargo a cada una de las partes. Los integrantes del Comité durarán cuatro (4) años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos.

Para la designación de los miembros deberán considerarse a los delegados de personal, ya que ellos mismos serán los representantes de los trabajadores en el Comité.

Además de los representantes de los trabajadores y de la empresa, los titulares de los Servicios de Medicina Legal y de Seguridad e Higiene integrarán el Comité, aunque no tendrán voto.

Cada comité debe dictar su reglamento interno de funcionamiento, asegurando que las reuniones ordinarias se celebren una vez por mes. Las decisiones se adoptan por mayoría –el quorum es de un representante presente por cada parte-; en caso de empate decide la autoridad administrativa.

Las empresas alcanzadas por la normativa deben inscribir su Comité en el Registro Provincial abierto al efecto, y deben proporcionar al Comité no sólo las facilidades necesarias para su funcionamiento, sino información tempestiva y suficiente acerca de la materia, y de eventuales cambios proyectados en el proceso productivo, entre otras.

La norma contiene el régimen de sanciones para los diferentes supuestos en que se impida u obstaculice la conformación y/o funcionamiento del Comité, pudiendo ser las multas de hasta 100 Salarios Mínimos, Vitales y Móviles. En caso de reincidencia o infracciones múltiples, las sanciones podrán duplicarse.

### **3. REGULACIÓN DE BÚSQUEDAS LABORALES Y DE ESTUDIOS MÉDICOS PREOCUPACIONALES PARA EVITAR CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS - RESOLUCIÓN 270/2015, MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.**

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social dictó recientemente la Resolución de referencia, en virtud de la cual dispone que al efectuar sus ofertas y **búsquedas de empleados**, los empleadores deberán tener en cuenta que las mismas **no podrán contener restricciones por motivos tales como** raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, género, posición económica, condición social, caracteres físicos, discapacidad, lugar de residencia o responsabilidades familiares.

Asimismo, debe tenerse en cuenta que la empresa empleadora puede ser **pasible de denuncia** por violación de las Leyes Nros. 23.592 (Ley Antidiscriminatoria), 23.798 (Ley Nacional de lucha contra el S.I.D.A.) y 25.326 (Ley de Protección de datos personales), **si requiere la realización, dentro de los exámenes preocupacionales, de estudios de laboratorio con el objeto de detectar el Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida o VIH en los postulantes.**

La Resolución de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo N° 37, identifica como exámenes preocupacionales o de ingreso a aquellos que tienen como propósito determinar la aptitud del postulante, conforme sus condiciones psicofísicas para el desempeño de las actividades que se le requerirán, indicando que en ningún caso pueden ser utilizados como elemento discriminatorio para el empleo.

Esta restricción era reclamada por diferentes instituciones y organizaciones como una forma de reducir la discriminación a las personas con VIH en el ámbito laboral, ya que algunas empresas lo solicitaban y utilizaban los

resultados para rechazar a los postulantes, aunque no declararan esa situación como causa de la frustración del proceso de selección.

Es importante tener en cuenta que la respuesta normativa que ha brindado el Ministerio de Trabajo, se ha enfocado en evitar conductas discriminatorias, pero tal vez no ha tenido en cuenta que el control de la salud preocupacional tiene además de una dimensión de protección de los derechos del trabajador, un aspecto determinativo de obligaciones contractuales derivadas de enfermedades preexistentes y accidentes laborales, por lo que en ciertas actividades expuestas a sufrir el contagio (empleados de la salud, por ejemplo) es necesario, o al menos conveniente, poder determinar si la enfermedad resulta preexistente o ha sido contraída durante el curso de la relación laboral.

Si bien la Resolución no lo indica, las violaciones a esta normativa podrían ser consideradas infracciones “muy graves” en los términos de la ley 25.212, y como tales penadas con una multa del 50% al 2000% del Salario Mínimo Vital y Móvil, por cada trabajador afectado.

## ***Profesionales integrantes del Departamento Laboral***

*Fernando A. Font  
Andres E. Anselmi  
Mariangeles Aruanno  
Laura Bartucci  
Karina Moavro Aita  
Alberto Raffo Calderón  
Diego Requesens  
María Natalia Sepulveda  
Agustina Spedaletti  
Daniel J. Vidovic*

*Consultor*

*Marcelo E. Gallo*

*Colaboraron en este número los Dres.  
Fernando A. Font, Karina Moavro Aita y  
Alberto Raffo Calderón*

**AG** **ABELEDOTHEIL ABOGADOS**  
ERIZE · PINNEL · GALLO

AV. E. MADERO 1020 – 5º PISO  
C1106 ACX BUENOS AIRES  
ARGENTINA

Tel: (54 11) 4516-1500

Fax: (54 11) 4312-4058; (54 11) 4311-3560

E-Mail: [estudio@abeledogothheil.com.ar](mailto:estudio@abeledogothheil.com.ar)

La información y comentarios aquí contenidos no tiene por objeto prestar ningún servicio o consejo legal o profesional y no debe considerarse como evacuación de consulta u opinión para ningún caso en particular. Por lo tanto, deben consultarse los profesionales correspondientes para la obtención de tal servicio o asesoramiento. Para mayor información, nuestros clientes pueden efectuar consultas vinculadas con éstos y otros temas, que serán evacuados por los profesionales de nuestro Sector Laboral.