

Introducción

El **Programa de Asistencia al Trabajo y la Producción (ATP)**, surgió como una medida pensada para paliar las consecuencias del aislamiento dispuesto a raíz de la pandemia por **COVID-19**.

Las medidas fueron establecidas a través del **Decreto 332/20**, en el marco de la emergencia pública determinada por la ley 27.541, a fin de mitigar el impacto en las unidades productoras y generadoras de puestos laborales.

La norma fue luego modificada por el Decreto 376/20, que amplió los beneficios en cuanto a varios aspectos, y complementó el texto que rige actualmente.

Lo cierto es que, a partir de la determinación del **aislamiento obligatorio** adoptado como respuesta a la pandemia (reglamentado por el Decreto 260/20, al que se sumaron normas como la Resolución 207/20 del MTESS y el Decreto 297/20, entre mucha otra normativa que se fue sucediendo), se generaron consecuencias con impacto en el ámbito laboral y de la seguridad social, cuyas implicancias analizamos a continuación.

El **Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO)**, que se impuso originalmente como respuesta a la propagación de la pandemia, fue luego dando paso -en algunas jurisdicciones o localidades específicas- al **Distanciamiento Social Preventivo y Obligatorio (DISPO)**, con diferentes consecuencias en función de las actividades y zonas en las que resultaran de aplicación.

No pretendemos analizar las zonas o jurisdicciones de la Provincia de Buenos Aires en las que resulta aplicable el ASPO o el DISPO, ya que el escenario va cambiando en virtud de las constantes modificaciones de las condiciones presentadas por la pandemia, y las fases por las que van atravesando las distintas localidades.

Sí queremos reseñar las distintas situaciones que pueden presentarse para los empleadores localizados en nuestra provincia, y las alternativas con que cuentan los profesionales, a fin de liquidar las remuneraciones en este escenario de por sí complejo y cambiante, así como la aplicación del Programa ATP en dichas situaciones específicas.

LIQUIDACIÓN DE SUELDOS

Situaciones posibles ante el escenario producido por el COVID-19

Con motivo del ASPO o DISPO vigentes en las distintas localidades de nuestra provincia, se produjeron al menos **tres situaciones básicas a considerar** al momento de realizar las liquidaciones de haberes durante la cuarentena:

1. Personal de actividades esenciales o dispensadas del ASPO que presta servicios en forma presencial.
2. Personal que presta servicios en forma remota (trabajo a distancia o teletrabajo).
3. Personal que permanece en aislamiento, sin prestar tareas.

De estas tres situaciones genéricas, se desprenden los **casos** que aparecen como posibles, en virtud del análisis de las normas vigentes y consideraciones prácticas que pueden suscitarse:

- A. Trabajadores que se encuentran *prestando servicios normalmente*, por encontrarse las actividades de la empresa para la que presan servicios exceptuadas del ASPO.
- B. Empleados que -producto del ASPO- se encuentran *prestando servicios en forma remota* (teletrabajo o trabajo a distancia en forma virtual).
- C. Trabajadores que no se encuentran prestando servicios, por encontrarse la empresa inhabilitada de operar producto del ASPO, pero que *se ven impedidos de cumplir sus tareas habituales en forma remota o virtual*, por las características de las tareas o la actividad.
- D. Trabajadores que se encuentran *aislados preventivamente*, por haber estado en contacto con personas estrechas que dieron positivo en los test de COVID-19, o presentaron síntomas compatibles con la enfermedad.
- E. Trabajadores de actividades no relacionadas con la salud, *con resultados positivos en las pruebas o test* vinculados con el coronavirus, además de contar con síntomas compatibles con la enfermedad
- F. Personal de establecimientos sanitarios *abocados a la atención de pacientes con coronavirus o potenciales síntomas* de la enfermedad, *SIN síntomas compatibles con COVID-19* o exámenes con resultados negativos de la enfermedad.
- G. *Personal de establecimientos sanitarios aislado*, por presentar síntomas o resultados compatibles con la enfermedad.
- H. Empleados aislados por contar *con factores de riesgo* en virtud de la Resolución 207/20 del MTESS.
- I. Trabajadores que se encuentran *al cuidado de hijos menores o familiares* que requieren atención (según R. 207/20 del MTESS).

Situación	Tratamiento
A	Liquidación normal
B	
C	Posibilidad de aplicación del artículo 223 Bis LCT o Resolución (MTESS) 397/20
D	Licencia por aislamiento - liquidación normal o aplicación de suspensión por Art. 223 Bis LCT
E	Tratamiento asimilable a licencia por enfermedad inculpable (Art. 208 LCT)
F	Liquidación normal más bono de \$ 5.000
G	Licencia por ART (ILT)
H	Licencia por aislamiento - liquidación normal o aplicación de suspensión por Art. 223 Bis LCT
I	Licencia justificada sin goce de haberes (ver desarrollo del tema en apartado correspondiente)

Prohibición de despidos y suspensiones

Por otro lado, debemos tener en cuenta las disposiciones del DNU 329/20 y las sucesivas normas que prorrogaron la prohibición de despidos y suspensiones. La última de ellas -el Decreto 624/20- prorroga la **prohibición de efectuar despidos sin justa causa, por falta o disminución de trabajo y por fuerza mayor** hasta el **30/09/20**. De la misma forma se prorroga la prohibición de efectuar suspensiones por las causales de fuerza mayor o falta o disminución de trabajo, también hasta el **30/09/20**.

Recordemos que, en este sentido, **quedan exceptuadas** de esta prohibición **las suspensiones efectuadas en los términos del artículo 223 bis de la ley de contrato de trabajo.**

También debemos anotar que se eliminó el plazo máximo vigente (por aplicación de la LCT) para suspensiones: las suspensiones por fuerza mayor cuentan (por aplicación del artículo 221 LCT) con un plazo máximo de 75 días, y en conjunto con las suspensiones por falta o disminución de trabajo, no pueden superar los 90 días.

En efecto, el Decreto 529/20 estableció que los límites temporales previstos por los artículos 220, 221 y 222 de la LCT no regirán para las suspensiones por falta de trabajo y fuerza mayor dispuestas en los términos del artículo 223 bis de la ley, como consecuencia de la emergencia sanitaria.

A su vez, el Decreto 367/20 impuso la obligatoriedad de dar cobertura de ART para casos de coronavirus en las situaciones en las que fue contraído prestando servicios (casos de prestación de tareas presencial).

Aplicación del artículo 223 Bis de la LCT¹

El artículo 223 Bis de la LCT establece que se considerarán *prestaciones no remunerativas* las asignaciones en dinero que se entreguen en compensación por suspensiones de la prestación laboral y que se fundaren en las causales de falta o disminución de trabajo, no imputables al empleador, o fuerza mayor debidamente comprobada, pactadas individual o colectivamente y homologadas por la Autoridad de Aplicación

En estos casos de suspensión de la prestación, sólo se tributarán las contribuciones a la Obra Social y al Fondo Solidario de Redistribución (leyes 23.660 y 23.661).

Este artículo está previsto en la legislación para permitir al empleador mantener los puestos de trabajo ante situaciones como las que se determinan como consecuencia de la pandemia, con el objeto de evitar o mitigar los despidos, implicando una reducción de las cargas laborales asociadas al pago de la remuneración, al tratarse la asignación abonada durante este lapso con carácter no remunerativo.

La **Resolución 397/20 del MTESS** receptó estas situaciones, estableciendo un trámite abreviado a fin de homologar las presentaciones o acuerdos que se realicen en estos términos y permitiendo que el trámite sea efectuado junto con la entidad sindical o unilateralmente por el empleador.

Si bien serán consideradas también como una suspensión en los términos del artículo 223 bis de la LCT, en cuanto se prevé su utilización para aquellas personas que “*no pueden prestar sus servicios habituales*”, la R. 397/20 aclara que el monto que los empleadores deberán abonar como prestación no remunerativa o en compensación por suspensiones de la prestación laboral **no podrá ser inferior al 75% del salario neto** que le hubiere correspondido al trabajador en caso de haber laborado.

¹ Ver modelo de presentación según R. 397/20 adjunto al presente trabajo.

Sobre este monto, de acuerdo a esta resolución, deberán realizarse la totalidad de los **aportes y contribuciones** por la ley 23.660 (OS) y 23.661 (FSR) y el pago de la **cuota sindical**.

Es así que actualmente contamos con dos vías para aplicar este instituto a relaciones laborales que se vean afectadas en la prestación por la situación de pandemia:

- a) El **artículo 223 Bis** propiamente dicho, abonando una suma no remunerativa que *sólo realizará contribuciones a la Obra Social*.
- b) La **Resolución 397/20**, que prevé un límite del *75% de la remuneración neta*, y la obligación de realizar *tanto aportes como contribuciones a la obra social y fondo solidario de redistribución*, así como los *aportes sindicales*.

Además, la propia resolución 397/20 aclara que los empleadores podrán disponer la aplicación de las suspensiones en forma *simultánea, alternada, rotativa, total o parcial*, según sus respectivas realidades productivas.

El trámite de presentación –como dijimos- puede ser conjunto con el gremio, o realizar una presentación unilateral de la empresa, adjuntando la nómina de personal, a través de la plataforma TAD.²

Situaciones particulares en el marco de la pandemia

Padres al cuidado de hijos menores que no concurren al colegio

La Resolución (MTESS) 207/20 estableció que mientras dure la suspensión de clases en las escuelas (según Resolución 108/20 del Ministerio de Educación), se considera justificada la inasistencia al trabajo del **progenitor o persona adulta responsable a cargo, cuya presencia en el hogar resulte indispensable** para el cuidado de los niños o adolescentes.

El empleado deberá notificar tal circunstancia a su empleador, justificando la necesidad y detallando los datos indispensables para que pueda ejercerse el adecuado control. Sólo puede hacer uso de esta licencia uno de los progenitores o persona responsable por hogar.

Al no tratarse de una licencia convencional, ni contemplada en la LCT, surge la duda acerca de si debe considerarse como una licencia paga o sólo una licencia justificada sin goce de haberes.

Entendemos que al no existir norma de fondo que obligue al empleador a abonar los salarios por esta suspensión de la prestación, así como los aportes y contribuciones respectivos, el tratamiento a otorgar debería ser restrictivo y más asimilable a una licencia sin goce de sueldos. No obstante existir al respecto opiniones encontradas con autores que interpretan que el empleador debería hacerse cargo del pago de los salarios y cargas sociales correspondientes.

² Ver procedimiento de presentación en Anexo adjunto.

Lo cierto es que media una suspensión de hecho de la prestación por parte del trabajador, y no surge de ninguna norma la exigencia de que el empleador se haga cargo del pago del salario ni las cargas sociales cuando dicha prestación por parte del empleado es inexistente.

Si el trabajador no justifica adecuadamente la inasistencia, o se niega a someterse al control dispuesto a tales efectos, consideramos que podría incluso ser pasible de las sanciones que pudieran corresponder, al incumplir sus deberes de asistencia adecuada.

Licencias por vacaciones

Con relación al personal que se encontraba de vacaciones al momento del ASPO, consideramos que se da una suspensión de hecho de la misma, que si bien no está establecida en norma alguna, sería asimilable a la situación propuesta por la jurisprudencia para el caso de suspensiones por enfermedad, en el sentido de suspender la licencia ordinaria hasta tanto cesen las causas que la interrumpieron (en nuestro caso el aislamiento).

Queda claro que el trabajador no podrá seguir gozando de sus vacaciones, y tampoco podrían otorgarse las mismas durante el aislamiento, extremo este que, además de resultar evidente dado el carácter reparador de la licencia, fue aclarado en varios fallos judiciales.

Licencias por incapacidades derivadas de accidentes laborales o enfermedades profesionales

En el caso de que un trabajador se encuentre cursando una licencia por accidente laboral o enfermedad profesional producida con anterioridad al ASPO, la misma deberá seguir en la órbita de la ART, quien deberá hacerse cargo de las prestaciones y pago de los salarios caídos, con más los aportes y contribuciones respectivos.

Trabajadores con factores de riesgo asociados

Los *trabajadores con factores de riesgo* y *trabajadoras embarazadas*, no podrán realizar trabajo presencial, aun tratándose de actividades o servicios considerados esenciales y por ende dispensados del ASPO. En este caso deberían adoptarse (dentro de las posibilidades de la prestación) las medidas necesarias para la implementación de la modalidad de trabajo a distancia.

En el caso de la mujer embarazada sólo sería aplicable al período que no se encuentra comprendido en el plazo de maternidad de 90 días, ya que durante este último lapso percibirá las asignaciones familiares, estando exceptuada de prestar tareas.

BENEFICIOS DEL PROGRAMA ATP

Para el mes de agosto se extienden los beneficios del Programa ATP vinculados a los salarios y cargas sociales.

Se amplía incluso la nómina de actividades que se consideran afectadas en forma crítica, incluyendo varias actividades con sus códigos específicos.³

³ Ver detalle de actividades críticas incorporadas a partir de agosto de 2020.

Salario Complementario

El SC se establece para todos o parte los trabajadores del sector privado, y consiste en una suma abonada a través de ANSeS en la medida que se dé cumplimiento a determinadas condiciones y parámetros.

Se otorga como beneficio a aquellos empleadores que se encuentren en dificultades para abonar los salarios del personal, no distinguiendo entre trabajadores dentro o fuera de CCT.

Para el mes de agosto de 2020 se incluyen en el Programa ATP como actividades afectadas en forma crítica a efectos del cobro del SC, las realizadas por clubes de prácticas deportivas (incluye clubes de fútbol, golf, tiro, boxeo, etc.).

Estas actividades incorporadas como críticas, se suman a las que ya se encontraban consideradas como tales en virtud del listado del Acta 4, en el Punto 2.3 del Acta 5, o en el Punto 6 del Acta 13.

También se evaluará la inclusión de las Residencias de Larga Estadía para personas mayores (RLE) o geriátricos, y de los hogares y residencias que brindan servicios a personas con discapacidad.

El SC será de hasta el 50% del sueldo neto del *mes de referencia* para cada período otorgado (para el caso de agosto es julio de 2020), con un máximo de \$ 33.750 (2 SMVM) y un mínimo de \$ 16.875 (1 SMVM).

Se debe considerar como salario neto el 83% de la remuneración bruta devengada en el mes de referencia, que surja de las declaraciones juradas F. 931.

El SC será a cuenta del pago de las remuneraciones, o de la asignación no remunerativa que se abone en virtud del artículo 223 Bis de la LCT. En este punto, el decreto 332/20 aclara que, aunque se abone la prestación no remunerativa por aplicación del artículo 223 Bis, se podrá deducir de la misma el SC y éste le corresponderá al trabajador de igual forma.

Se liquidará en el recibo de haberes **como un descuento** sobre el total de salarios, ya que es abonado al trabajador directamente, pero como beneficio para el empleador (por eso deberá ser considerado también por la empresa como ganancia), y este último deberá hacerse cargo de la diferencia a pagar hasta completar el salario de bolsillo del trabajador.

El pago de SC se analizará en cada mes y -en principio- hasta el mes de *diciembre de 2020*, otorgándose a empresas con facturación nominal interanual negativa.

La comparación de la facturación se realiza entre el mes de referencia del año corriente, contra el mismo mes del año 2019. Para agosto de 2020 la comparación será julio 2020 contra julio 2019.

Para las empresas que **iniciaron actividad** a partir del **año 2020 no se considera la variación de facturación** para la obtención del beneficio del SC.

No corresponderá el SC por trabajadores cuya **remuneración bruta** devengada en conforme las declaraciones juradas F. 931 supere la suma de **\$ 140.000**.

Se mantiene el esquema del pago para los **sectores críticos** en todo el país (con tope de 2 SMVM), con las siguientes consideraciones:

Actividades afectadas en forma crítica (Anexos I y II – Acta 4)

- Reciben el SC, con independencia de la cantidad de trabajadores.

- El **salario neto** es el **83%** de la remuneración bruta devengada en el mes de referencia (julio 2020 para el período agosto 2020), según **F. 931**.
- El SC es el **50% del salario neto** determinado según el punto anterior.
- El SC no puede ser menor a **1 SMVM** ni mayor a **2 SMVM**.
- El SC no puede ser superior al **salario neto del mes de referencia**, tal como advertimos en párrafos anteriores.

Actividades NO afectadas en forma crítica

- Reciben el SC, con independencia de la cantidad de trabajadores.
- El **salario neto** es el **83%** de la remuneración bruta devengada en el mes de referencia (según F. 931).
- El SC es el 50% del salario neto determinado según el punto anterior.
- El SC no puede ser superior a **1,5 SMVM**.
- El SC no puede ser superior al salario neto del mes de referencia.

Reglas aplicables al pluriempleo

- El SC a asignar debe ser el 50% de la sumatoria de los salarios netos correspondientes al mes de referencia.
- No podrá ser inferior a la suma equivalente a 1 SMVM ni superior a la suma equivalente a 2 SMVM.
- La suma del SC, no podrá superar la sumatoria de las remuneraciones netas correspondientes al mes de referencia.
- El SC deberá distribuirse proporcionalmente entre los empleadores, teniendo en cuenta las remuneraciones brutas abonadas por cada uno.
- Estas reglas son aplicables para trabajadores con hasta 5 empleos, que sean beneficiados por el SC.
- Para el cálculo, se deberá tomar como base la sumatoria de todo el universo de empleadores inscriptos al programa para el mes en cuestión.
- La incorporación de nuevos empleadores NO modificará el cálculo original efectuado en los términos de este apartado.

Postergación o reducción de contribuciones al SIPA

Se otorgará sólo uno de los dos beneficios: reducción o postergación de contribuciones al SIPA. La opción por uno u otro beneficio se realizará por cada período mensual.

La reducción de contribuciones al SIPA es hasta el 95% como máximo de las mismas.

El beneficio de reducción o postergación del pago de contribuciones patronales al SIPA se otorgará de manera adicional al SC, y se otorgará en todos los casos, siempre que presenten una variación **nominal de facturación interanual negativa**.

Las empresas que presenten una variación nominal mayor o igual a 0% **NO** gozarán del beneficio relativo a las contribuciones patronales.

Actividades afectadas en forma crítica

- Contarán con el beneficio de **reducción de hasta el 95%** de las contribuciones patronales con destino al SIPA.
- Serán caracterizados en el “Sistema Registral” con el código “461 - Beneficio Dto. 332/2020 Reducción de Contribuciones S.S.”.

Actividades NO afectadas en forma crítica

- Gozarán del beneficio de **postergación del pago** de las contribuciones patronales con destino al SIPA.
- Para ingresar el saldo de la declaración jurada se generará un VEP, con los siguientes códigos:
 - a. Contribuciones Patronales al SIPA Beneficio decreto 332/2020: impuesto/concepto/subconcepto (ICS) 351-368-019.
 - b. Restantes Contribuciones Patronales -no SIPA- Beneficio decreto 332/2020: impuesto/concepto/subconcepto (ICS) 351-369-019.
 - c. Contribuciones Patronales sujetos no alcanzados por beneficio de postergación decreto 332/2020: impuesto/concepto/subconcepto (ICS) 351-019-019.
- El sistema Declaración en Línea indicará dos totales en la pestaña “Totales Generales” de la pantalla “Datos de la declaración jurada”, a fin de que los empleadores puedan identificar los valores correspondientes a cada registro, según el siguiente detalle:
 - d. Contribuciones SIPA - decreto 332/2020.
 - e. Contribuciones no SIPA - decreto 332/2020.

Para el caso de los empleadores pertenecientes a los servicios, establecimientos e instituciones relacionados con la salud, cuyas actividades (según clasificador de actividades CLAE) sean algunas de las que se detallan a continuación, el Decreto 300/20 estableció una reducción del 95% de la alícuota con destino al SIPA prevista en el artículo 19 de la ley 27.541, que fue prorrogándose, extendiéndose esta última prórroga hasta el mes de **noviembre de 2020**.

ACTIVIDADES CON REDUCCIÓN DE CONTRIBUCIONES AL SIPA		
GRUPO	CÓDIGO CLAE	DESCRIPCIÓN
651	651310	Obras sociales
	651110	Servicios de seguros de salud (incluye prepagas y mutuales)
861	Todos	Servicios de hospitales
862	Todos	Servicios de atención ambulatoria realizados por médicos y odontólogos
863	Todos	Servicios de prácticas de diagnóstico y tratamiento; servicios integrados de consulta, diagnóstico y tratamiento
864	Todos	Servicios de emergencias y traslados
869	Todos	Servicios relacionados con la salud humana n.c.p.
870	Todos	Servicios sociales con alojamiento
880	Todos	Servicios sociales sin alojamiento
949	949990	Servicios de asociaciones n.c.p.

Para estas actividades, operará la reducción, debiendo consignar el empleador los códigos 127 o 128 en la declaración jurada de cargas sociales (DEL). O continuar aplicando los códigos 125 y 126 a las relaciones, si la empresa ya se encontraba gozando de los beneficios derivados del Decreto 688/19 (detracción ampliada de la base imponible).

Estos empleadores quedarán caracterizados -de cumplir con el requisito de contar con alguno de los códigos enunciados- con el código “460 – Beneficio Decreto 300/2020” en las caracterizaciones del Sistema Registral de AFIP.

Importante: Tener en cuenta que las reducciones de contribuciones definidas, operan sólo respecto de las contribuciones previsionales dispuestas por ley 24.241, es decir, las contribuciones al subsistema previsional, dentro del total de contribuciones a la seguridad social contenidos en el código 351 de la declaración jurada F. 931, determinativa de las obligaciones de la seguridad social.

Determinación de aportes y contribuciones para cada alternativa de liquidación

A continuación el detalle de los distintos subsistemas para el inciso b) del artículo 19 de la ley 27.541 (MIPYMES):

Subsistema	Norma aplicable	%
Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA)	Ley 24.241	10,77%
Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (INSSJP) – PAMI (Programa de Asistencia Médica Integral)	Ley 19.032	1,59%
Régimen de Asignaciones Familiares (AAFF)	Ley 24.714	4,70%
Fondo Nacional de Empleo (FNE)	Ley 24.013	0,94%
Totales		18%

Si analizamos el porcentaje de contribuciones para cada uno de los casos planteados anteriormente, agregando el tratamiento de las suspensiones por artículo 223 Bis y Resolución 397/20, la situación

MODALIDADES DE LIQUIDACIÓN - SITUACIONES						
CASOS	Metodología de liquidación	Seguridad Social		Obra Social		Sindicato
		Aportes	Contribuciones	Aportes	Contribuciones	Aportes
A – B – D – E – H – I	Liquidación normal	Totales (17%)	Totales (18%)	-	-	-
F – G	Liquidación normal con novedades del mes	Totales (17%)	Sin Cont. SIPA (7,77%)	-	-	-
C	Suma no remunerativa Art. 223 Bis LCT	-	-	-	6%	-
	Resolución 397/20	-	-	3%	6%	2%

En el caso de aplicar el artículo 223 Bis, LCT, la suma abonar no llevaría aportes ni contribuciones, y sólo tributará contribuciones a la Obra Social (L. 23.660) y Fondo Solidario de Redistribución (Ex ANSSAL, L. 23.661).

Créditos a tasa subsidiada

El beneficio de los créditos a tasa subsidiada fue incorporado al D. 332/20 por el Decreto 621/20 de fecha 27/07/20.

Está destinado a empresas que cuenten con menos de 800 trabajadores y actividad afectada o no en forma crítica al 12/03/20, pero que estén en alguna de las decisiones administrativas emitidas a la fecha.

Deben tener una **variación de la facturación nominal interanual** entre **0%** y **40%**, comparando el período de referencia (para el mes de agosto, julio 2020 contra julio 2019) respecto del mismo mes del año anterior.

No serán elegibles los sujetos que el 12 de marzo de 2020, presenten estado 3, 4, 5 o 6 conforme el resultado de **situación crediticia** publicado por el **BCRA**.

En caso de varias situaciones crediticias informadas, se considerará la correspondiente al monto de deuda más alto.

Los sujetos que resulten susceptibles de obtener el beneficio de “Crédito a Tasa Subsidiada” serán caracterizados en el “Sistema Registral”.

Dicha caracterización podrá ser consultada accediendo al servicio con clave fiscal denominado “Sistema Registral”, opción consulta/datos registrales/caracterizaciones.

Deberán ingresar al servicio “web” denominado “Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción - ATP” a fin de:

- a. Conocer y aceptar el monto teórico máximo del crédito disponible, que resultará de la sumatoria de aquellos que correspondan a cada trabajador que integre su nómina.
- b. Indicar una dirección de correo electrónico.
- c. Seleccionar la entidad bancaria de su elección para la tramitación del crédito correspondiente.

El referido servicio identificará -entre otros datos- el CUIL y la CBU de cada trabajador, registrada en “Simplificación Registral”, a fin de efectivizar la acreditación del monto del crédito que otorgue la respectiva entidad bancaria.

En caso de que el trabajador no cuente con una CBU validada en simplificación registral, el empleador deberá informar en la entidad financiera una CBU donde el trabajador sea titular o cotitular de la cuenta o, en su defecto, tramitar una.

Igual procedimiento se aplicará en caso que la CBU verificada en AFIP no resulte válida al momento de concretar el crédito en la entidad financiera.

El monto máximo del crédito será equivalente a la sumatoria del **120% de 1 SMVM** (es decir, actualmente \$ 20.250) por cada trabajador en nómina al 31/05/20.

No podrá superar la sumatoria del **salario neto** de los empleados de la empresa solicitante del segundo mes anterior al mes de referencia, en el caso que sea menor.

No serán considerados en la nómina los empleados cuya remuneración bruta devengada -conforme las declaraciones juradas F. 931- supere los \$ **140.000**.

La **tasa de interés** será del 15% a partir de esta quinta etapa (en la etapa anterior variaba en base al porcentaje de facturación entre una tasa del 0% al 15%).

El BCRA fijará las restantes condiciones para la instrumentación de la línea de crédito.

- a. **Período de gracia:** 3 meses a partir de la primera acreditación.
- b. **Plazo:** 12 meses.

El BCRA deberá verificar la situación crediticia de los sujetos beneficiarios a fin de evaluar su otorgamiento y efectiva acreditación.

La AFIP informa a los posibles beneficiarios el monto máximo del crédito a otorgarse por empleador, las condiciones de financiación y el banco elegido.

El monto no podrá superar individualmente el sueldo neto de cada trabajador (83% del sueldo bruto, según F. 931) y se solicitará a cada interesado que manifieste la voluntad de acceder al crédito y el monto teórico máximo.

La AFIP a su vez pondrá a disposición del BCRA la nómina de beneficiarios que formalizaron la solicitud, los datos aportados y el monto máximo del crédito susceptible de ser otorgado.

Se garantizará que los fondos del Crédito a Tasa Subsidiada sean acreditados en las cuentas de los trabajadores.

En el caso de pluriempleo, la proporción del beneficio que recaiga sobre el empleador que goza del crédito a tasa subsidiada tendrá dicha naturaleza.

Créditos a tasa cero

Se extiende el otorgamiento del beneficio hasta el **30 de septiembre de 2020**.

Créditos a tasa cero – sector cultura⁴

Se crea una línea específica destinada a monotributistas y autónomos del sector cultura, para aquellos que no hayan accedido al beneficio de crédito a tasa cero.

El plazo de gracia de para esta línea específica será de 12 meses, a partir de la primera acreditación. Desde el mes siguiente a la primera acreditación, el crédito se reembolsará en un mínimo de 12 cuotas mensuales iguales y consecutivas.

Las actividades comprendidas con las siguientes (se adjunta el listado completo en Anexo al presente artículo):

- Video Juegos
- Artesanías
- Artes Visuales
- Diseño
- Servicios culturales
- Danza

Restricciones para beneficiarios

⁴ Ver Anexo adjunto con detalle de códigos de actividades incluidas.

Los empleadores que se vean beneficiados con el SC no podrán realizar las siguientes operaciones, durante el **ejercicio en curso** y los **12 meses siguientes** a la finalización del ejercicio económico posterior a aquel en el que se otorgó el beneficio, inclusive por resultados acumulados anteriores (aplicable a empresas de menos de 800 empleados a partir de mayo 2020 en adelante):

- Distribuir utilidades por los períodos fiscales cerrados a partir de noviembre de 2019.
- Recomprar sus acciones directa o indirectamente.
- Adquirir títulos valores en pesos para su posterior e inmediata venta en moneda extranjera o su transferencia en custodia al exterior.
- Realizar erogaciones de ninguna especie a sujetos relacionados, directa o indirectamente con el beneficiario cuya residencia, radicación o domicilio se encuentre en una jurisdicción no cooperante, o de baja o nula tributación.

En ningún caso podrá producirse la **disminución del patrimonio neto** por las causales previamente descriptas hasta la conclusión del plazo de **12 meses**.

Para las empresas con **más de 800 trabajadores** al 29/02/20 se amplían a **24 meses** los requisitos y limitaciones para mantener el beneficio desde mayo 2020.

Las empresas de **más de 800 trabajadores** al 29/2/2020, además no podrán incrementar los **honorarios, salarios o anticipos** de los miembros de los **órganos de administración** en más de un **5%** en términos **nominales** de su valor en pesos moneda nacional, respecto del último monto establecido por el plazo de vigencia a que se refieren los conceptos enumerados. Quedan **incluidos** dentro de igual limitación los pagos **adicionales, bonificaciones u honorarios extraordinarios** vinculados al cumplimiento de determinados resultados.

El **incumplimiento** de los requisitos es causal de caducidad e implica la consecuente obligación del beneficiario de efectuar las **restituciones** pertinentes al Estado Nacional.

Programa Preservación del Trabajo (PPT)

La provincia de Buenos Aires, mediante el dictado de la Resolución 240/20, habilitó la posibilidad de acceder al “Programa Preservar Trabajo” (PPT), mediante el cual se otorga una asignación compensatoria del salario de hasta el **50% del SMVM** (al momento de otorgamiento).

El Programa tiene por objeto contribuir al sostenimiento de las fuentes y puestos de trabajo en sectores de actividad económica particularmente afectados por la pandemia COVID-19.

Las destinatarias son las empresas que encuadren como MIPYME de acuerdo a los términos de las resoluciones de SePyme en el marco de la ley 24.467, cualquiera sea su forma jurídica y cuyos establecimientos productivos se encuentren radicados en el territorio de la Provincia de Buenos Aires.

Podrán participar empresas y unidades productivas que no superen los 60 trabajadores, teniendo en cuenta los topes máximos y de facturación dispuestos para los distintos sectores de actividad.

Requisitos y acreditación

- a. Contar con personería jurídica otorgada o en trámite cuando se trate de empresas recuperadas en formación: deberán acreditar copia de estatutos y en este último caso deberán acreditar constancia de inicio de trámite ante la autoridad provincial de aplicación;
- b. Inscripción en AFIP (constancia vigente a la fecha de presentación)
- c. Inscripción en ARBA (constancia vigente)
- d. Inscripción en el Programa ActiBA del Ministerio de Producción, Ciencia e Innovación Tecnológica de la Provincia de Buenos Aires: deberán acreditar certificado de inscripción;
- e. No deberán registrar deudas laborales, previsionales o de la seguridad social o, en su defecto, deberán presentar la documentación que acredite que se encuentran acogidas a regímenes de regularización.
- f. Última declaración jurada determinativa de aportes y contribuciones con destino a la seguridad social (F. 931) presentada ante AFIP;
- g. Copia del libro de Registro de Socios e inscripción al Régimen Simplificado previsional e impositivo general o social (Constancia de Monotributo), en caso de Cooperativas.
- h. Certificado Único de Discapacidad o equivalente otorgando por organismo certificante habilitado, vigente a la fecha de presentación, en caso de trabajadores discapacitados.

Condiciones

Es incompatible con otros beneficios con las mismas características y objeto, otorgados por cualquier otra jurisdicción nacional o provincial, desde la fecha de inicio del ASPO (como por ejemplo el ATP).

Consiste en una prestación dineraria no reembolsable asignada a los trabajadores en forma individual, la que no podrá superar el 50% del valor del SMVM al momento del otorgamiento.

Se establece en la suma de \$ 8.400 por un período inicial de 3 meses, prorrogables por 3 meses más, hasta un máximo de 12 meses, o mientras dure la emergencia sanitaria, social y económica.

El monto contemplará un adicional del 20% cuando se trate de trabajadores con discapacidad, en cuyo caso podrá superar los \$ 8.400.

Las empresas beneficiadas por el Programa, estarán obligadas a mantener la dotación de personal al momento de la adhesión y por el plazo de duración del beneficio.

A su vez deberán:

- a. Computar el monto de la prestación dineraria como parte del salario y/o como anticipos de retornos de futuros excedentes, según corresponda, y realizar el cálculo de los aportes y contribuciones sobre el salario total correspondiente.

- b. Abonar a los trabajadores el salario o retiros de excedentes vigente en los niveles que corresponda y cumplir con todas las obligaciones laborales y previsionales.

c. Abstenerse de disponer despidos sin causa o por razones de crisis económica o fuerza mayor durante el programa.

d. Brindar toda información que les sea requerida por la Autoridad de Aplicación o por los órganos de control, relacionada con su participación en el Programa.

e. Permitir la realización de las acciones de seguimiento, supervisión y fiscalización que reglamente la Autoridad de Aplicación.

f. Solicitar la baja del beneficio cuando no puedan cumplir con las obligaciones previstas en el Programa.

Procedimiento de adhesión

1. Se debe completar una Solicitud de adhesión con los siguientes datos e información:
 - a. Informe socioeconómico-laboral: Se informará la evolución patrimonial de la empresa, los volúmenes de ventas y facturación, los principales costos y gastos, entre otros datos económicos.
 - b. Breve diagnóstico y justificación: Se deberá caracterizar los antecedentes y la evolución de la actividad económica de la empresa o unidad productiva, en su ámbito regional, estableciendo la incidencia que en su desarrollo tuvo el contexto general de la pandemia por COVID-19.
 - c. Plan de actividades: Se deberán informar las actividades productivas o de prestación de servicios, las posibles adecuaciones de la organización del trabajo y los resultados esperados durante el período de asistencia del Programa.
2. Proyecto Acción de Responsabilidad Social Empresaria: se presentará en forma optativa para la empresa al momento de solicitar su inclusión en el Programa.
3. Declaración jurada de ausencia de trabajo infantil.
4. Declaración jurada de inexistencia de deudas laborales, previsionales y de la seguridad social o de adhesión a moratorias y/o planes de pago.
5. Documentación complementaria y respaldatoria.
 - a. Personería. Documentación.
 - i. Certificado ActiBA.
 - ii. Conformidad del Sindicato representativo. Considerado como un criterio de priorización al momento de la evaluación de las solicitudes de adhesión.
 - b. Documentación laboral
 - c. F. 931 del último mes anterior al mes de la solicitud
 - d. Constancia de inscripción al Sistema de Régimen Simplificado previsional e impositivo general o social (Monotributo).

A efectos de completar la evaluación de la situación económica, se podrán solicitar los balances a las empresas que por su conformación estén obligadas a cumplir con su presentación ante los organismos regulatorios.

Las solicitudes de renovación deberán contener un informe de resultados del plan de acción y la justificación de un nuevo pedido de asistencia con las actividades a desarrollar.

En una primera etapa las empresas y unidades productivas deberán manifestar interés de participar, completando el formulario electrónico de preinscripción elaborado para tal fin, el que estará disponible en el sitio web del Ministerio de Trabajo.

Toda documentación que por su naturaleza deba remitirse en formato papel, será presentada en las Delegaciones Regionales de Trabajo y Empleo.

Evaluación

La evaluación constará de cuatro instancias:

- a. Evaluación de pertinencia
- b. Evaluación legal
- c. Evaluación técnica
- d. Evaluación económica:

Implementación

La prestación dineraria será abonada en forma directa a los trabajadores, a través de una cuenta bancaria del Banco de la Provincia de Buenos Aires, salvo cuando no resulte operativamente viable, para lo que se arbitrarán medios alternativos de pago previstos por el Gobierno Provincial.