

# Tareas insalubres en la Industria Minera, ¿qué empleados generan un mayor costo en materia de Seguridad Social?

**El incremento en las contribuciones patronales respecto de los empleados que realicen tareas diferenciales impone un análisis que permite evaluar el costo futuro del empleador y los riesgos asociados a los criterios que se adopten.**

## Contactos

### Marcelo Brandariz

Socio, PwC Argentina

Tel: (54 11) 4850-6728

marcelo.brandariz@ar.pwc.com

### Hernan Gonzalo Cuenca Martínez

Senior Manager, PwC Argentina

Tel: (54 11) 4850-4590

hernan.gonzalo.cuenca.

martinez@ar.pwc.com

En el mes de julio de 2018 se sancionó el Decreto N°633/2018 mediante el cual se establecieron modificaciones en la financiación de los regímenes previsionales diferenciales, es decir aquellos que permiten el acceso a la jubilación ordinaria a edad más temprana o con menor requerimiento de años de servicios en relación a lo dispuesto por la Ley N° 24.241.

A fin de garantizar la sustentabilidad del sistema se dispuso el pago de una contribución patronal adicional equivalente al 2% sobre la nómina salarial respecto de aquellos empleados que realicen las actividades encuadradas en estos regímenes, a partir de las remuneraciones devengadas en el mes de septiembre de 2018.

Respecto a la Industria Minera, el Decreto N° 4257/68 estableció:

1. El acceso al beneficio jubilatorio con 55 y 52 años de edad varones y mujeres respectivamente y 30 de servicios para quienes se desempeñen habitualmente en tareas mineras o cielo abierto, realizando labores de obtención directa de productos mineros.
2. El acceso al beneficio jubilatorio con 50 años de edad y 25 de servicios para quienes realicen habitualmente tareas en minas subterráneas.

En este contexto entendemos imprescindible evaluar las tareas efectuadas por los empleados a fin de determinar en cada caso la aplicación de la normativa en cuestión y las obligaciones que de ella se derivan.

El incorrecto encuadramiento que se haga de estas personas podría derivar en las siguientes consecuencias:

1. De encuadrar como servicios comunes al personal que presta servicios que califican como diferenciados:
  - a. Los empleados podrían efectuar reclamos ya que podrían ver afectado el derecho al acceso al beneficio previsional en forma anticipada.
  - b. La falta de ingreso de las contribuciones correspondientes podría generar reclamo por parte de las autoridades fiscales y la aplicación de sanciones.
2. De encuadrar como servicios diferenciados al personal que presta servicios que califican como comunes:
  - a. Ante una eventual inspección podría denegarse el beneficio jubilatorio anticipado de demostrarse que ha existido un error en la categorización.
  - b. Se habrían abonado contribuciones en exceso con el correspondiente costo adicional asociado.

**PwC cuenta con un equipo multidisciplinario que podrá ayudarte a evaluar la correcta planificación y toma de decisiones para la gestión de tus Recursos Humanos en el marco del cumplimiento de la normativa vigente, evaluando en cada caso su correcta interpretación y aplicación.**

