

Estimados Clientes:

Les hacemos llegar un informe de la situación vinculada a los contratos de trabajo al primero de abril del año del Coronavirus.

1.- ¿Cómo quedó la situación en materia salarial entre el 19 y el 31 de marzo del corriente año?

Habiendo quedada derogada la Resolución 219 del Ministerio de Trabajo de la Nación y reemplazada por la Resolución 279 del mismo organismo, los salarios desde el 20 al 31 de marzo -ambos inclusive- deben abonarse en forma completa con excepción de los "adicionales" legales y convencionales que según la última resolución no deben abonarse salvo que correspondan a días feriados. La interpretación de esto último es muy compleja y queda abierta según lo que hemos informado personalmente a cada cliente.

Nota: La Resolución es tan poco clara que, si existiera alguna aclaratoria que despeje las dudas, podremos corregir o rectificar los salarios abonados.

2.- ¿Cuál es la situación de los salarios por esta nueva prórroga del aislamiento?

Teniendo en cuenta que esta prórroga del aislamiento fue dispuesta por el Decreto 325/20 ratificando lo señalado en el anterior Nro. 297 y que este último dispuso en su art. 8 que el aislamiento era con el pago de los salarios habituales percibidos por el trabajador, para estos días de abril EXISTE LA OBLIGACION POR PARTE DE LOS EMPRESARIOS DE ABONAR LOS SALARIOS.

Nota: Existen dudas respecto de qué conceptos liquidar como lo señalamos en 1.-

3.- ¿Se puede despedir invocando la fuerza mayor extraña al trabajo?

NO, está prohibida por el Decreto 329/20. De hacerlo, la Justicia va a ordenar la inmediata reincorporación con pago de haberes.

4.- ¿Se puede suspender invocando la fuerza mayor extraña al trabajo?

NO, está prohibida por el Decreto 329/20. De hacerlo, la Justicia va a ordenar la inmediata reincorporación con pago de haberes.

5.- ¿Se puede despedir sin causa y pagando -inclusive- la doble indemnización?

NO, también está prohibida por el Decreto 329/20. De hacerlo, también la Justicia va a ordenar la inmediata reincorporación con pago de haberes.

6.- Si no tengo trabajo, ¿puedo suspender acordando con los trabajadores o con el sindicato?

SI, ya que así lo dispone el art. 223 bis de la LCT que se encuentra vigente

Condiciones:

1. Deben ser acordadas con el trabajador y/o con el sindicato
2. Deben ser presentadas ante el Ministerio de Trabajo para su homologación y
3. Pagando un asignación no remunerativa que implica:
 - a. No pagar aportes y contribuciones
 - b. El empleador solo contribuye a la Obra Social
 - c. Sin descuentos obligatorios ni contribuciones patronales al sindicato (salvo que se pacte)

5. ¿Cuáles son las fortalezas y debilidades para pactar estas suspensiones?

Hasta el 12 de abril son muy pocas las fortalezas que existen porque hay obligación de pagar salarios y porque tengo un impedimento de aplicar válidamente la fuerza mayor tanto para despedir como para suspender.

Si logro suspensiones concertadas puedo mejorar mi situación si alcanzo una reducción de salarios como pago de una suma no remunerativa (por ejemplo si logro pagar el 70% del bruto es un ahorro porque hoy y hasta el 12 de abril DEBO pagar el 100% del bruto)

6. ¿Qué puede pasar después del 12 de abril?

Después del 12 de abril se abre un gran interrogante.

1.- Si se prorroga la cuarentena. Aquí surgen dos cuestiones:

- I. Si no dice nada del pago de salarios, estaríamos eximidos de pagarlos porque no hay contraprestación y en consecuencia la opción del art. 223 bis podría ser muy favorable a las empresas ya que se podría pactar algo contra nada ya que no tengo obligación de pagar.
- II. Si vuelve a decir, con pagos de salarios, estaremos en la misma situación que hasta el 12 de abril

2.- Si no se prorroga. Pueden plantearse dos hipótesis.

- I. Si hay reactivación. Las cosas volverán a su situación anterior al 19 de marzo
- II. Si no hay reactivación, hay que ir a un esquema de suspensiones concertadas en los términos del art. 223 bis con la fortaleza que, no puedo darle trabajo y con la debilidad de no poder despedir por 60 días. Ello obligará a extremar las responsabilidades de sindicatos y empresarios para no afectar la unidad productiva.

5. ¿Qué beneficios ha concedido o concederá en el futuro el Estado en materia de contratos laborales?

Hasta ahora ninguno. Ha mitigado en parte la situación del sector informal pero para las empresas formales no han existido beneficios.

Existe un Programa de Asistencia que aún no tiene vigencia legal que se explica en otro informe.

Muchas Gracias

LKEC ::
LAS HERAS, KELLY, EIDELSTEIN & CARRERAS
ABOGADOS

L K E C ::

Cerrito 866 Piso 9 C1010AAR Buenos Aires Argentina Tel. 5411 5353 5100 (Líneas Rotativas) Fax. 5411 5256 8492
info@lkec.com.ar www.lkec.com.ar



Certificación ISO RJ 9000:1168