
Sres.

FEHGRA

Depto. POLITICA LABORAL Y SOCIAL

Presente

REF.: NOVEDADES LEGISLATIVAS 31/3/2020 y 1/4/2020

A continuación, informe sumario de las novedades normativas publicadas en las ediciones complementarias del Boletín Oficial de fechas 31 de marzo y 1 de abril; siguiendo el orden de aparición otorgado a las mismas en su publicación.

DNU 325/202 (BO, 31/3/2020) – PRÓRROGA DEL AISLAMIENTO OBLIGATORIO

1. VIGENCIA DEL AISLAMIENTO OBLIGATORIO

Se prorroga el “aislamiento social preventivo y obligatorio” hasta el 12 de abril de 2020, inclusive.

Se mantiene la posibilidad de prorrogar este plazo por el tiempo que se considere necesario en atención a la situación epidemiológica.

DNU 329/2020 (BO, 31/3/2020) – PROHIBICIÓN DE DESPIDOS Y SUSPENSIONES

- Prohibición de despidos: El DNU 329 establece la prohibición de los despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor (arts. 245 y 247 de la LCT) por el plazo de 60 días contados a partir de la fecha de publicación del presente decreto en el Boletín Oficial (31/3/2020).
- Prohibición de suspensiones: También prohíbe las suspensiones por las causales de fuerza mayor o falta o disminución de trabajo (art.221 de la LCT) por el plazo de 60 días, contados a partir de la fecha publicación del presente decreto en el Boletín Oficial.
- Quedan expresamente exceptuadas de esta prohibición, las suspensiones que se pudieran instrumentar en los términos establecidos en el artículo 223 bis de la Ley de Contrato de Trabajo (31/3/2020).

- Como lo establece la norma, la prohibición alcanza despidos sin justa causa, aún abonando la doble indemnización vigente establecida por DNU 34/2019. El empleador sigue facultado a suscribir desvinculaciones por mutuo acuerdo (art. 241 de la LCT), así como para ejercer las facultades disciplinarias que naturalmente le competen (suspensions y/o despidos con causa) , requiriendo en este contexto singular importancia la posibilidad de acreditar tanto la causal que se invocare, en su ocurrencia y gravedad.
- No se encuentran alcanzados por esta prohibición, las extinciones de contratos celebrados a plazo, al momento del vencimiento de los mismos; u otras modalidades temporarias y/o transitorias, de acuerdo a las particularidades que en cada caso hubieran legitimado su inicio bajo dicha condición.
- Queda por tanto habilitada, la alternativa de aplicar el **art. 223 bis de la LCT**, que contempla la posibilidad de se paguen asignaciones no remunerativas pactadas individual o colectivamente, homologadas por la autoridad de aplicación. dichas asignaciones tributarán cotizaciones por obra social (leyes 23.660 y 23.661).
- Incumplimiento: La norma castiga con sanción de nulidad a cualquier despido o suspensión en violación a lo allí establecido. La nulidad implica retrotraer la situación al estado anterior al despido o suspensión realizada en violación a la norma.
- Vigencia: El presente DNU entra en vigencia el día 31/3/2020.

DNU 326/2020 (BO, 31/3/2020) – FONDO DE GARANTÍAS ARGENTINO (“FoGAR”)

- Se instruye a la Autoridad pertinente a constituir un Fondo de Afectación Específica conforme lo previsto en el artículo 10 de ley 25.300, con el objeto de otorgar garantías para facilitar el acceso a préstamos para capital de trabajo, por parte de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas inscriptas en el Registro de Empresas MiPyMES contemplado en el artículo 27 de la Ley N° 24.467.
- Se faculta a realizar las adecuaciones presupuestarias que resulten pertinentes a fin de transferir al Fondo de Garantías Argentino (FoGAR), en concepto de aporte directo, la suma de \$ 30.000.000.000.

- Las sumas correspondientes al Fondo de Garantías serán destinadas por la Autoridad de Aplicación al otorgamiento de garantías de conformidad con los siguientes lineamientos:
 - a. Destinatarios de las garantías: las garantías serán otorgadas en favor de entidades financieras autorizadas por el BCRA y las entidades no financieras que desarrollen herramientas de financiamiento, y en respaldo de las que emitan las sociedades de garantía recíproca, y los fondos Nacionales, Provinciales, Regionales o de la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES, constituidos por los gobiernos respectivos, cualquiera sea la forma jurídica que los mismos adopten, siempre que cumplan con los requisitos técnicos que establezca la Autoridad de Aplicación.
 - b. Objeto de las garantías: tendrán como objetivo garantizar el repago de los préstamos para capital de trabajo, incluyendo pagos de salarios, aportes y contribuciones patronales, y cobertura de cheques diferidos que otorguen las entidades mencionadas a los beneficiarios previstos en el siguiente apartado.
 - c. Beneficiarios: las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MiPyMES) inscriptas en el Registro de Empresas MiPyMES previsto en el artículo 27 de la Ley N° 24.467, con Certificado MiPyME vigente.
 - d. Alcance: sin perjuicio de las demás condiciones que establezcan las autoridades competentes:
 1. Las garantías podrán cubrir hasta el 100% del préstamo tomado por las personas jurídicas mencionadas como “beneficiarios” (apartado c).
 2. El FoGAR podrá otorgar las garantías hasta el monto del Fondo de Afectación Específica, sin exigir contragarantías por parte de la empresa tomadora del préstamo.
 3. La Autoridad de Aplicación y el Comité de Administración del FoGAR, cada uno en la órbita de su incumbencia, definirán los requisitos exigibles en cada caso, así como las líneas de financiamiento elegibles para las garantías a otorgar.
 4. La Autoridad de Aplicación podrá modificar y/o ampliar el universo de personas beneficiarias de los préstamos y/o el destino de los préstamos previstos. Finalmente, se modifica el art. 72 de la Ley de PYMES 24.467, agregándose en el mismo que se podrá celebrar contratos de garantía mediante instrumentos particulares “no

firmados”, dejándose la posibilidad de celebración del contrato por medios electrónicos.

DNU 327/2020 (BO, 31/3/2020) – PRÓRROGA DE LA SUSPENSIÓN DE PLAZOS

Mediante DNU 237 se prorroga la suspensión del curso de los plazos dispuesta por el Decreto N° 298/20, dentro de los procedimientos administrativos regulados por la Ley Nacional de Procedimientos Administrativos N° 19.549, por el Reglamento de Procedimientos Administrativos. Decreto 1759/72 - T.O. 2017, y por otros procedimientos especiales, desde el 1° al 12 de abril de 2020 inclusive, sin perjuicio de la validez de los actos cumplidos o que se cumplan.

Desde ya que se encuentran exceptuados de la suspensión dispuesta a todos los trámites administrativos relativos a la emergencia declarada por la Ley N° 27.541, ampliada por el Decreto N° 260 del 12 de marzo de 2020 y sus normas modificatorias y complementarias. Asimismo, recordamos que de conformidad con lo dispuesto por el art. 2º de la Acordada 6/2020 de la C.S.J.N. la feria judicial continúa hasta la fecha de finalización del “aislamiento obligatorio”.

RESOL MTEySS 279/2020 (BO, 1/4/2020) – DEROGACIÓN RES. 219/2020 – DISPENSA DE CONCURRIR AL LUGAR DE TRABAJO Y PAGO DE SALARIOS

Con fecha 1/4/2020 se publicó la **resolución 279/2020** del Ministerio de Trabajo de la Nación que reglamenta DNU 325/2020 y reemplaza resolución 219/202 emanada del mismo organismo. A continuación van los aspectos más importantes de la norma:

1. Derogación de la resolución 219/2020 – Efectos: Para una mejor comprensión de esta resolución, tenemos que comenzar leyéndola de abajo hacia arriba, ya que las dos normas más relevantes son los arts. 7 y 8, donde se establece derogación retroactiva de la Resolución 219/2020, siendo que la derogación tiene efectos desde el día 20/3/2020.

¿Qué efectos principales tiene esta derogación?

Recordemos que el DNU 297/2020 es la norma que estableció el comienzo del aislamiento obligatorio. A su vez, en su art. 8 prevé que durante la vigencia del aislamiento los *trabajadores del sector privado tendrán derecho al goce íntegro de sus ingresos habituales, en los términos que establecerá la reglamentación del Ministerio de Trabajo, Empleo Y Seguridad Social.*

Luego, la resolución MTEySS 219/2020 (BO, 20/3/2020) reglamentó el referido art. 8 del DNU 297/2020 aclarando las distintas situaciones:

- “Trabajadores esenciales” que deban prestar servicios como lo hacen habitualmente, al igual que aquellos empleados que por el aislamiento no puedan concurrir al lugar de trabajo pero presten tareas desde su domicilio o realicen teletrabajo, continuarán percibiendo sus salarios como lo hacían habitualmente.
- Finalmente, para quienes no presten servicios se estableció el pago de una asignación de carácter no remunerativo (art. 1 resol. 219/2020).

Consecuentemente, al derogarse esta resolución, la posibilidad del pago de asignación con carácter no remunerativo pareciera desaparecer y nos lleva a interpretar que deben percibir salarios habituales, equiparando la situación de quienes no prestan servicios con los que sí lo hacen. Dicho de otro modo, se deroga en forma retroactiva la eximición del pago de contribuciones patronales para aquellas empresas cuyos empleados se encuentran sin trabajar.

La eximición hoy derogada, liberaba a empleadores del pago de contribuciones, excepto las referidas a las obras sociales y aportes al PAMI. En este contexto, el Ministerio no consideró necesario efectuar aclaración alguna respecto de la asignación no remunerativa dispuesta en la resolución 219/2020.

Podría quedar planteada la controversia si respecto de aquellos empleadores que ya han liquidado formalmente y efectuado el pago no remunerativo con anterioridad a la

publicación de esta resolución, están alcanzados o no, ya que esta retroactividad podría afectar el derecho de propiedad, respecto de una situación ya consolidada.

Asimismo, la resolución 219/2020 establecía bonificación del pago del 95 % de las contribuciones patronales de la alícuota prevista en el artículo 19 de la Ley N° 27.541, que se destine al S.I.P.A. respecto de las horas suplementarias laboradas a efectos de garantizar la continuidad de la producción de las actividades declaradas esenciales y respecto de las nuevas contrataciones efectuadas mientras dure la vigencia del aislamiento obligatorio. Estas bonificaciones quedan sin efecto.

2. Obligación de teletrabajar: Reitera que los trabajadores alcanzados por el aislamiento están dispensados de concurrir al lugar de trabajo, pero deben teletrabajar en los casos en que ello fuera posible y necesario.
3. Trabajadores “esenciales” – obligación de prestar servicios: La resolución 279/2020 enmarca el deber de asistencia al lugar de trabajo del personal esencial en la obligación del trabajador del art. 203 LCT (ayudas extraordinarias/ fuerza mayor o exigencias excepcionales de la economía con criterio de colaboración). Por tanto, las ausencias de trabajadores diagramados en turnos en el marco de la prestación de tareas exceptuadas del aislamiento, tienen obligación de asistir normalmente. Las ausencias, en su caso, deberán tener el tratamiento salarial y/o disciplinario que en cada caso pudiera corresponder
4. Inclusión de figuras contractuales no laborales: Al igual que la Resol. 219/2020, el art. 3 de la resolución que se analiza incluye en el concepto de trabajadores a quienes presten servicios de forma continua bajo figuras no dependientes como las locaciones de servicio reguladas por el Decreto Nro. 1109 del 28 de Diciembre de 2017, aquellas otras que se desarrollen en forma análoga dentro del sector privado, las prestaciones resultantes de becas en lugares de trabajo y las pasantías, como así también las residencias médicas

comprendidas en la Ley N° 22.127 y los casos de pluriempleo o de múltiples receptores de servicios.

5. Ius variandi: En casos de actividades exceptuadas, el empleador, podrá reorganizar turnos y jornada de trabajo con el fin de garantizar continuidad de la producción de actividades esenciales (art. 4).

6. Contratación “extraordinaria y transitoria”: La resolución mantiene el carácter de contratación “extraordinaria y transitoria” a la necesidad de contratación de personal mientras dure la vigencia del “aislamiento social preventivo y obligatorio”, señalando que deberá ser considerada al efecto, en los términos del artículo 99 de la Ley de Contrato de Trabajo, esto es, con las características del trabajo eventual (art. 5). Tanto esta estipulación como la anterior respecto del ius variandi, buscan evitar futuras controversias o planteos de trabajadores reclamando uso abusivo del ius variandi o inexistencia de eventualidad en la contratación.

7. Prohibición de concurrir – decisión de salud pública – día no festivo: no podrán aplicarse sobre las remuneraciones o ingresos correspondientes a los días comprendidos en esta prohibición suplementos o adicionales previstos legal o convencionalmente para “asuetos”, excepto en aquellos casos en que dicha prohibición coincida con un día festivo o feriado previsto legal o contractualmente. Este punto, entendemos que lo que busca evitar, es la posibilidad de que los días de inasistencia fruto del aislamiento, se “descontaran” dividiendo en haber mensual con el coeficiente 30, y los de pago de la licencia sustitutiva, calculados con el coeficiente “25”, generando una ventaja o adicional.

No consideramos que implique una prohibición en los casos en que se hubieran otorgado normalmente vacaciones o gozado otro tipo de licencias en el marco del contrato individual de trabajo.

DNU 332/2020 (BO, 1/4/2020) –Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción

Mediante DNU 332/2020 se crea el “Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción para empleadores y empleadoras, trabajadores y trabajadoras afectados por la emergencia sanitaria”.

El programa, sintéticamente establece:

- Asignación no remunerativa abonada por el Estado para trabajadores convencionales del sector privado para empresas de hasta 100 empleados
- Postergación o reducción de hasta el 95% del pago de las contribuciones patronales al Sistema Integrado Previsional Argentino.
- La asignación no remunerativa se considerará a cuenta de pago de los sueldos del personal afectado, debiendo las empresas abonar los saldos restantes hasta completar las mismas.
- Las empresas, al solicitar el beneficio, deben retener a sus dependientes los aportes al SIPA, obra social y Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados INSSJP.
- También se establecen algunos cambios en relación a las prestaciones por desempleo

A continuación se realiza un análisis de la norma destacando requisitos y condiciones para acceder a los beneficios y/o subsidios:

1) Beneficios (art. 2): el referido programa consiste en el otorgamiento de uno o más de los siguientes beneficios a los empleadores:

- a. Postergación o reducción de hasta el 95% del pago de las contribuciones patronales al SIPA.
- b. Asignación Compensatoria al Salario: Asignación abonada por el Estado para todos los trabajadores convencionales del sector privado, para empresas de hasta 100 trabajadores.

- c. REPRO Asistencia por la Emergencia Sanitaria: Suma no contributiva respecto al SIPA abonada por el Estado para trabajadores convencionados del sector privado en empleadores que superen los 100 trabajadores.
- d. Sistema integral de prestaciones por desempleo: los trabajadores que reúnan los requisitos previstos en las Leyes Nros. 24.013 y 25.371 accederán a una prestación económica por desempleo conforme las consideraciones estipuladas en el artículo 11 del presente decreto.

2) Requisitos para acceder a los beneficios (art. 3): Conforme lo establecido por el ARTÍCULO 3°, los sujetos alcanzados por la presente norma podrán acogerse a los beneficios estipulados en los incisos a), b) y c) del artículo 2° del presente decreto en la medida en que den cumplimiento con uno o varios de los siguientes criterios:

- a. Actividades económicas afectadas en forma crítica en las zonas geográficas donde se desarrollan.
- b. Cantidad relevante de trabajadores contagiados por el COVID 19 o en aislamiento obligatorio o con dispensa laboral por estar en grupo de riesgo u obligaciones de cuidado familiar relacionadas al COVID 19.
- c. Sustancial reducción en sus ventas con posterioridad al 20 de marzo de 2020.

3) Exclusiones (art. 4): Sin dudas resulta importante el análisis de cuáles son las exclusiones.

En el art. 4, se establecen como excluidos de los beneficios del decreto, aquellos sujetos que realizan las actividades y servicios declarados esenciales en la emergencia sanitaria y cuyo personal fue exceptuado del cumplimiento del “aislamiento social, preventivo y obligatorio”, conforme las prescripciones del artículo 6° del Decreto N° 297/20 y de la Decisión Administrativa N°429/20 y sus eventuales ampliaciones, así como todas aquellas otras que sin encontrarse expresamente estipuladas en las normas antedichas no exterioricen indicios concretos que permitan inferir una disminución representativa de su nivel de actividad.

Entendemos que las exclusiones deben ser interpretadas en forma restrictiva, tomando en consideración que el fin de la norma persigue dar asistencia al empleador perjudicado por la situación de fuerza mayor. En este punto, la norma excluye a sujetos que realizan las actividades y servicios esenciales y agrega, respecto de *“cuyo personal fue exceptuado del cumplimiento del aislamiento ...”*.

Interpretamos que deben darse ambas situaciones en forma conjunta; con lo cual, aquellos sujetos o empresas que realizan actividades esenciales podrán acceder al beneficio respecto de la dotación de personal que no fue exceptuado del cumplimiento del aislamiento (ej, personal que constituye factor de riesgo, etc.).

Esta solución parece razonable y equitativa, ya que según mediciones, actualmente las empresas de actividad esencial cuentan con una “baja laboral” promedio aproximada de un 30% de su dotación por las dispensas establecidas en las distintas normas vigentes, debiendo afrontar el empleador el pago de sus salarios; siendo ese impacto significativamente superior, en todas las actividades directamente relacionadas con el turismo, la hospedaje o alojamiento en todas sus formas, la Gastronomía, el esparcimiento en general, etc.

4) Beneficios en materia de seguridad social (art. 6): Los sujetos que cumplan con los requisitos para constituirse en beneficiarios, accederán a uno de los siguientes beneficios en materia de las obligaciones emanadas del sistema de seguridad social:

- a. Postergación de los vencimientos para el pago de las contribuciones patronales al SIPA.
- b. Reducción de hasta el 95% de las contribuciones patronales al SIPA devengadas durante el mes de abril de 2020. El beneficio de la reducción será establecido por la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS.

El beneficio estipulado en el inciso b) del presente artículo será para empleadores cuyo número total de trabajadores al 29 de febrero de 2020, no supere la cantidad de 60. Aquellos empleadores cuya plantilla de personal supere dicha cantidad, en las condiciones allí establecidas, deberán, a los efectos de gozar del mencionado beneficio, promover el Procedimiento Preventivo de Crisis de Empresas (Ley 24.013), con los alcances y limitaciones que establezca la reglamentación.

5) Obligaciones ante la AFIP (art. 7): Se instruye a la AFIP a disponer vencimientos especiales para el pago de las contribuciones patronales al SIPA devengadas durante los meses de marzo y abril del año en curso, y facilidades para el pago de las mismas, a los fines de la postergación establecida en el punto "4).a" (inciso a) del artículo 6° del decreto).

6) Asignación compensatoria al salario (art. 8): Este es el punto de mayor interés en las actividades encuadradas en el CCT 389/04.

La Asignación Compensatoria al Salario consistirá en una suma abonada por la ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL para todos o parte de los trabajadores convenionados, para el caso de empleadores de hasta 100 trabajadores, y que cumplan con los requisitos enumerados en el punto "2" de este informe o art. 3° del decreto analizado.

7) Monto de la asignación (art. 8): El monto de la asignación se determinará de acuerdo a los siguientes parámetros:

- a. Para los empleadores de **hasta 25 trabajadores: 100%** del salario bruto, con un valor máximo de UN (1) **Salario Mínimo Vital y Móvil** vigente.
- b. Para los empleadores **de 26 a 60 trabajadores:** 100% del salario bruto, con un valor máximo de hasta un **75% del Salario Mínimo Vital y Móvil** vigente.
- c. Para los empleadores **de 61 a 100 trabajadores:** 100% del salario bruto, con un valor máximo de hasta un **50% del Salario Mínimo Vital y Móvil** vigente.

Esta Asignación Compensatoria al Salario se considerará a cuenta del pago de las remuneraciones del personal afectado, debiendo los empleadores o empleadoras, abonar el saldo restante de aquellas hasta completar las mismas.

Dicho saldo se considerará remuneración a todos los efectos legales y convencionales.

Al solicitar el beneficio, el o la empleadora deberá retener la parte correspondiente a los aportes al SIPA y obra social y el aporte al INSSJP.

En caso que el empleador o la empleadora suspenda la prestación laboral el monto de la asignación se reducirá en un 25% y podrá ser considerada como parte de la prestación no remunerativa definida en los términos del artículo 223 bis de la Ley de Contrato de Trabajo.

Consideramos muy importante esta posibilidad, en tanto implica una confirmación expresa en relación a la posibilidad de suspender al personal, en el marco de acuerdos de pago de asignaciones no remunerativas, pudiendo aplicar al pago de esta la suma equivalente al 75% del beneficio al que se hubiera accedido conforme dotación según incisos a, b o c.

8) REPRO (art. 9): El “Programa REPRO Asistencia por la Emergencia Sanitaria consistirá” en una asignación no contributiva respecto al SIPA a trabajadores a través del Programa de Recuperación Productiva a cargo del MINISTERIO DE TRABAJO, para empresas no incluidas en el artículo 8° y que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 3° del presente decreto (es decir, empresas con más de 100 empleados, pero que resulten económicamente afectadas conforme lo establecido en el punto 3 de este informe).

La prestación por trabajador tendrá un mínimo de \$6.000 y un máximo de \$10.000. A dichos efectos la Autoridad de Aplicación constituirá un nuevo Programa de Recuperación Productiva diferenciado y simplificado, manteniendo vigencia la Resolución N° 25 de fecha 28 de septiembre de 2018 de la ex Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo, del entonces MINISTERIO DE PRODUCCIÓN Y TRABAJO, en todo lo que resulte compatible.

9) Prestaciones por desempleo (art. 10): Se elevan durante el periodo que establezca la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS, los montos de las prestaciones económicas por desempleo a un mínimo de \$6.000 y un máximo de \$10.000.

10) Trámite para obtener el beneficio (art. 11) - AFIP: Los empleadores alcanzados por los beneficios establecidos en el artículo 2° deberán acreditar ante la AFIP, la nómina del personal alcanzado y su afectación a las actividades alcanzadas.

El Ministerio de Trabajo: a) Considerará la información y documentación remitidas por la empresa. b) Podrá relevar datos adicionales que permitan ampliar y/o verificar los aportados inicialmente y solicitar la documentación que estime necesaria. c) Podrá disponer la realización de visitas de evaluación a la sede del establecimiento, a efectos de ratificar y/o rectificar conclusiones.

11) Reglamentación: el Art. 12 confiere al: 1.- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación; 2.- Administración Federal de Ingresos Públicos; y 3.- Administración Nacional de la Seguridad Social, la responsabilidad de dictar las normas operativas necesarias para la efectiva aplicación de las disposiciones del Dec.322/2020. Por lo que entendemos que en los próximos días estarían generando Resoluciones o disposiciones con tales alcances, los que deberán ser cuidadosa y detalladamente seguidos y analizados a sus diferentes efectos.

12) Resultados económicos de las empresas (art. 13): El DNU 332 resultará de aplicación respecto de los resultados económicos de las empresas ocurridos entre el 20 de marzo y el 30 de abril de 2020, inclusive.

13) Vigencia (art. 15): La presente medida entrará en vigencia en el día de su publicación en el Boletín Oficial (1.4.2020).

Quedando desde ya a disposición para avanzar en el análisis de esta normativa, en los aspectos o especificaciones adicionales que pudieran considerar pertinentes, los saludo muy Atte.

IGNACIO CAPURRO