**PROBLEMATICAS DEL EMPLEADOR DESDE MARZO 2020**

**Pago de Salarios MARZO/2020 Res. 279 y 219 de 2020 MT**

TRABAJADORES EN CUARENTENA: Según el ARTÍCULO 1°.quienes estèn alcanzados por el “aislamiento social preventivo y obligatorio” quedarán dispensados del deber de asistencia al lugar de trabajo. Cuando sus tareas u otras análogas puedan ser realizadas desde el lugar de aislamiento deberán en el marco de la buena fe contractual, establecer con su empleador las condiciones en que dicha labor será realizada.

TRABAJADORES de TAREAS ESENCIALES, : Según el ARTÍCULO 2°. oras que presten servicios en las actividades del artículo 6 del DCNU-2020-297-APNPTE , serán considerados “personal esencial” El trabajo en estas circunstancias constituye una exigencia excepcional de la economía nacional (artículo 203, Ley de Contrato de Trabajo Nro. 20.744, T.O. 1976 y sus modificatorias).

OTROS SUJETOS ALCANZADOS; Según el ARTÍCULO 3°.se incluyen como trabajador a quien preste servicios de forma continua bajo figuras no dependientes como las locaciones de servicio reguladas por el Decreto Nro. 1109/ 2017, otras análogaa del sector privado, becas y pasantías, las residencias médicas ( Ley N° 22.127) y los casos de pluriempleo o de múltiples receptores de servicios.

CAMBIO DE HORARIOS DURANTE CUARENTENA: Según el ARTÍCULO 4°.- Tratandose de las actividades declaradas esenciales será considerado un ejercicio razonable del empleador.

CONTRATACIONES EXTRAORDINARIAS EN CUARENTENA : Según ARTÍCULO 5, deberá ser considerada extraordinaria y transitoria en los términos del artículo 99 de la Ley de Contrato de Trabajo

TRABAJADORES QUE NO PRESTEN SERVICIOS DURANTE LA CUARENTENA: Según el ARTÍCULO 6º. Implica la prohibición de hacerlo salvo en los casos de excepción previstos no constituye un día descanso, vacacional o festivo, sino de una decisión de salud pública en la emergencia, de tal modo que 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.” Por tanto en estos casos corresponde abonar la remuneración respectiva

fecha. 01/04/2020 N° 16201/20 v. 01/04/2020

**Moratoria**

La AFIP extendio que la fecha del primer corte para inscribirse en la moratoria vigente por deudas impositivas y de la seguridad social será el 29 de mayo próximo. Eso significa que quienes se anoten hasta ese día accederán a mayores beneficios respecto de quienes lo hagan en los últimos días de mayo o durante junio.

Los dispuesto en una resolución firmada por Mercedes Marcó del Pont, titular de la AFIP, implica que habrá una mayor cantidad de cuotas posibles y un menor porcentaje de la deuda a abonar como pago inicial para quienes adhieran hasta el 29 de mayo, respecto de quienes lo hagan después.

QUE CONCEPTOS INCLUYE : Según la Ley 27.541, es para deudas por obligaciones vencidas **hasta el 30 de noviembre de 2019** y tiene alcance para pymes, monotributistas, autónomos (en todos esos casos la condición es contar con el Certificado Mipyme.

MICROEMPRESAS Y MONOTRIBUTO: No tendrán pago inicial y se accede a un plazo de financiación de hasta 120 o 90 meses, dependiendo de la fecha de ingreso (hasta el 29 de mayo o durante junio, respectivamente, según las nuevas condiciones anunciadas por AFIP).

MEDIANAS y MEDIANAS TRAMO 1, el pago a cuenta será de 1% o de 3% y el número máximo de cuotas, de 120 o de 90 cuotas, también según la fecha de adhesión.

MEDIANA TRAMO 2, el pago inicial no financiado será de 2% o de 5% y el máximo de cuotas de 120 o de 90 meses.

FECHA DE PAGO 1ª CUOTA: Será el 16 de julio de 2020

**PROGRAMA DE ASISTENCIA DE EMERGENCIA AL TRABAJO Y LA PRODUCCIÓN- DECRETO 332/2020**

**Este programa permite gozar de uno o más de los siguientes beneficios:  
  
a. Postergación o reducción de hasta el 95% de la C.U.S.S. (Contribucion Unificada de la Seguridad Social que es del 18% o del 20.40% sobre la masa salarial).  
  
b. Asignación Compensatoria al Salario: Abonada por ANSES a todo el personal en relación de dependencia del sector privado,bajo convenio, en empresas de hasta 100 trabajadores**

El monto de la asignación se determinará de acuerdo a los siguientes parámetros:  
a. Empleadores de hasta 25 trabajadores :100% del bruto, tope 1 SVMM vigente.  
b. Empleadores de entre 26 y 60 trabajadores 100% del bruto, tope 75% SMVM.  
c. Empleadores de entre 61 y 100 trabajadores 100% del bruto, tope 50% SMVM.

Esta Asignación Compensatoria al Salario (ACS) será a cuenta de las remuneraciones del personal afectado, resta pagar el saldo restante **Dicho saldo se considerará remuneración a todos los efectos legales y convencionales.**  
Se deberan retener los aportes de la Seguridad Social (Jubilacion, Ley 19032 y Obra Social ) nada se aclara de las contribuciones, podrían no proceder, pero falta informacion al respecto en especial respecto al seguro de salud, seria curioso que dicho concepto no sea obligatorio sobre la ACS, aunque según otros colegas tanto la remuneracion como la ACS generan aportes y contribuciones para el F 931  
SUSPENSION DE LA PRESTACION LABORAL; Bajo dicho supuesto la ACSn se reducirá en un 25% y podrá ser considerada como parte de la prestación no remunerativa del artículo 223 bis de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744

**c. REPRO Asistencia por la Emergencia Sanitaria: Suma no contributiva respecto al SIPA abonada por el Estado el personal convencionado en empresas que superen 100 trabajadores**

Según el ARTÍCULO 9°.- se tramita a través del Programa de Recuperación Productiva del MINISTERIO DE TRABAJO, con valores de entre $6.000 y $10.000

El MT constituirá un nuevo Programa de Recuperación Productiva diferenciado y simplificado.  
**----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------**

**REQUISITOS: Según el ARTÍCULO 3° podrán acogerse a los beneficios estipulados en los incisos a), b) y c) del artículo 2° siempre que se cumpla que:  
  
a. Actividades económicas afectadas en forma crítica en las zonas geográficas donde se desarrollan.  
  
b. Cantidad relevante de personal con 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 luego del 20 de marzo de 2020.  
  
Empleadores EXCLUIDOS**

**Según el ARTÍCULO 4 son los de las actividades declarados esenciales en la emergencia sanitaria cuyo personal presto servicios durante la cuarentena, y en general quienes no exterioricen indicios concretos que permitan inferir una disminución representativa de su nivel de actividad.- La JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS establecerá los criterios objetivos, sectores de actividad y demás elementos que permitan determinar las asistencias previstas en el presente.  
  
ARTÍCULO 6°.- Los sujetos que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 3° del presente decreto, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4° del mismo, 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 la CUSS.  
  
b. Reducción de hasta el 95 % para empleadores de hasta 60 trabajadores de las CUSS del mes de abril de 2020. A determinar por la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS**

**c) Idem anterior para empleadores con dotación > 60 personas , Para gozar de dicho beneficio deberán promover el Procedimiento Preventivo de Crisis de Empresas previsto del Cap 6 del Título III de la Ley N° 24.013.**  
**Postergación de los vencimientos para el pago de la CUSS.(BIS)**

Según el ARTÍCULO 7°se ordena a la AFIP a disponer vencimientos especiales para el pago de las CUSS  **de marzo y abril**  y facilidades para el pago de las mismas, segun el inciso a) del artículo 6° (segun la normativa a dictarse según el artículo 3°).  
Al momento de emision de este breve trabajo no había noticias al respecto

**Importante: Nótese que dentro de los requisitos no se menciona mantener la dotación, o en su caso evitar suspensiones**

**LAS PROHIBICIONES RESPECTO DE LOS DESPIDOS Y SUSPENSIÓN DEL PERSONAL - POR FALTA DE TRABAJO O FUERZA MAYOR (DECRETO 329/2020)**

Sin perjuicio de la duplicación de las indemnizaciones por despido antel el supuesto de que este sea incausado dispuesto por el Decreto 34/2019; el nuevo DNU publicado en el BO el 31 de marzo, con aplicación inmediata **prohíbe por 60 días los despidos sin causa, y lo propio respecto a las suspensiones por fuerza mayor, o falta o disminución de trabajo,** salvo las suspensiones acordadas por las partes según el art 223 bis de la Ley 20744.

Establecida la prohibición cualquier decisión empresaria en contrario carecerá de efecto alguno, debiendo – en su caso – restituir al trabajador desvinculado a su puesto, o reiniciar tareas según se trate de un despido incausado o suspensión respectivamente , lo cual se instrumentaría mediante una medida cautelar impetrada por el letrado de la persona afectada

Respecto de las suspensiones mas alla de la excepción que habillita el decreto aplicando el art 223, que cabe aclarar debe ser homologado por la autoridad administrativa en materia laboral.

En cuanto a las situaciones que el Decreto prohíbe, es decir las suspensiones y los despidos fundados en “Falta o Disminución de Trabajo no Imputables al Empleador”, como los que se originan en un causal de Fuerza Mayor, requieren cumplir con algo que no es sencillo, es decir del procedimiento preventivo de crisis, regulados por la Ley 24013 , considerando que en su caso los despidos dependerán "de la magnitud de la contingencia", y que el empleador debe "tratar de superar la crisis sin afectar su personal , y de no lograrr ese objetivo podrá suspender al personal pero siempre por plazos limitados si n lo logra puede suspender siempre por plazos limitados, según ordena los artículos 217 y concordantes de la Ley 20744 y solo como última instancia proceder a los despido, en cuanto a los plazos son de hasta **30 DÍAS POR AÑO para el caso de falta de trabajo y de 75 para el caso de Fuerza Mayor**, y si se excede este tiempo el dependiente podrá darse por despedido y/o reclamar salarios devengados. El coronavirus plantea un escenario que es consistente con el supuesto de Fuerza Mayor, según la ley se trata de hechos imprevistos generalmente se trata de catástrofes climáticas y guerras, revoluciones etc imprevisto o que aun siendo previsibles no se pueden evita, es decir situaciones en que realizar las labores resulta improbable o imposible .

Cuando los plazos de suspensiones se agotaron o en su caso, no fue factible aplicarlos por la virulencia de los acontecimientos, ni siquiera es factible suspender y no queda mas remedio que el distracto rige el 247 de la LCT, con una indemnización que implica un esfuerzo compartido es decir los trabajadores tendrán derecho a percibir soli el 50% de la Indemnización por Antigüedad y no rige el régimen de Preaviso (art 231 y concordantes), tanto los despidos como las suspensiones descriptas son las que el Decreto 329 prohibe hasta el 1º de junio