O'FARRELL

ABOGADOS DESDE 1883

ACUERDO MARCO CGT Y UIA. RESOLUCIÓN 397/2020 DEL MT

El pasado 27 de abril del corriente se reunieron los representantes de la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA ARGENTINA (CGT), la UNIÓN INDUSTRIAL ARGENTINA (UIA) y el GOBIERNO (representados por el Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y el Ministro de Desarrollo Productivo), con el motivo de consensuar medidas que tiendan al sostenimiento del trabajo y la producción en razón de la emergencia declarada en virtud de la expansión del COVID 19 y la limitación de la circulación de personas y el desarrollo de actividades determinadas como consecuencia de la medida del "Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio" (A.S.P.O.) originariamente dispuesto por el Decreto N° 297/20 (luego prorrogado sucesivamente por los Decretos Nros. 325/20, 355/20 y 408/20, hasta el día 10.05.2020 inclusive), lo cual como sabemos produjo un fuerte impacto económico negativo sobre las empresas, sus trabajadores y familias.

Bajo dicho escenario es que la **CGT,** la **UIA** y el **Gobierno** (representado por el Ministro de Trabajo y Ministro de Desarrollo Productivo) lograron un acuerdo para dar un "marco general" a los distintos acuerdos de suspensión encuadrado en los términos del Art. 223 bis de la L.C.T. y/o todo instituto equivalente dispuesto en estatutos profesionales, la Ley 22.250 o convenciones colectivas de trabajo para así facilitar a los distintos actores sociales (Empresas y Gremios) su firma e implementación para que luego bajo los específicos términos de dicho "acuerdo marco" sea posible efectuar ante las autoridades administrativas laborales tramitaciones y procedimientos abreviados que permitan una rápida y ágil respuesta a dichas peticiones.

Con esta medida lo que se pretende lograr es que los trabajadores, los gremios, cámaras empresarias y empresas puedan acceder a esta útil herramienta para paliar la situación socioeconómica actual, evitando de esta manera que el retardo en su implementación, lo torne ineficaz o frustre un derecho o una necesidad impostergable o produzca un daño de difícil reparación.

Cuestiones éstas últimas que hemos podido notar que han sucedido con las distintas medidas adoptas por el Gobierno por medio del Decreto Nº 332/20 (luego modificado por los Decretos Nros. 347/20 y 376/20) que instituyó y amplió el Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción para empleadores y trabajadores afectados por la emergencia sanitaria pero que lamentablemente como dijimos no fueron medidas de fácil acceso para todos los interesados y ni tampoco llegaba dicha respuesta en tiempo oportuno. Es decir, la medida existía pero no era efectiva para atender la gran demanda de necesidades. Por ello, anticipamos que lo acordado en dicha "reunión tripartita" como marco general para acuerdos de suspensiones ha sido la mejor alternativa para paliar esta crisis.

En suma, lo que se pretendió en la referida "reunión tripartita" es que se facilite la gestión de la firma de convenios de suspensión seguido de un trámite ágil y automático de homologaciones y porque no el dictado de una norma instrumental que determine las condiciones básicas y un marco general en tal sentido.

Ahora bien por las consideraciones anteriormente desarrolladas, las circunstancias y/o aspectos analizados por la referida "reunión tripartita" que en suma no hacen más que describir la grave situación de crisis (económica, financiera y sanitaria) en la que se encuentran especialmente los empleadores cuyas actividades no están exceptuadas del A.S.P.O., en esta "reunión tripartita" acordaron aconsejar pautas para regular las suspensiones de trabajadores de aquellas empresas sin actividad durante la cuarentena.

Entre los puntos y/o pautas destacados se mencionan los siguientes:

- **Vigencia:** La medida de suspensión tendrá un plazo de 60 días, a partir del 1 de abril.
- **Monto de la asignación:** no inferior al **75% del salario neto** que le hubiera correspondido al trabajador si hubiera laborado.
- **Cargas sobre dicha asignación:** Las sumas serán de carácter no remunerativo, aunque cotizarán aportes y contribuciones de la Ley 23.660 y 23.661 (O.S.) y pago de la cuota sindical.
- **Tipo y modalidad de las suspensiones:** La suspensión se enmarcará en el Art. 223 bis L.C.T. u otro instituto laboral equivalente dispuesto en estatutos especiales o CCT. Asimismo, en cuanto a su modalidad se podrá disponer la aplicación de suspensiones en forma simultánea, alternada, rotativa, total o parcial según la realidad de cada actividad y empresa.
- **Personal NO alcanzado (excluido)**: a) aquel que se encuentre trabajando desde su lugar de aislamiento y b) Los trabajadores dispensados del deber de trabajar por tratarse de personal de riesgo con patologías preexistentes, embarazadas o mayores de 60 años (DNU 270/20).
- **Otros NO alcanzados (exclusiones):** El mecanismo abreviado aquí previsto no será de aplicación para la situación de quienes hubieren ya acordado o acuerden en el futuro otros criterios de suspensión.
- **Coexistencia de acuerdo de suspensión Art. 223 bis L.C.T. con el pago del salario complementaria del Programa A.T.P.:** En caso de que la empresa comprendida en las suspensiones se encuentre beneficiada por Salario Complementario no remunerativa establecida en el Art. 8 del DNU 376/20, el monto de ésta asignación pagada por la ANSES será considerado como parte de la prestación dineraria del Art.

223 bis L.C.T. Vale decir, en el caso de que se declare aplicable en una empresa el pago complementario previsto en el Art. 8 del DNU 376/20 y sus normas complementarias, el monto de la asignación complementaria que paga la ANSES - que en ningún caso será inferior al valor de un salario mínimo, vital y móvil - será considerado parte de la prestación dineraria anteriormente ordenada, de manera que el importe a cargo del empleador lo complementará hasta alcanzar el porcentaje establecido.

- Quienes utilicen esta modalidad de suspensión, deberán mantener su dotación de trabajadores sin alteraciones durante un plazo igual a la vigencia de la norma.
- **Bajo estas condiciones:** Cumpliendo estos requisitos o con un acuerdo que fije condiciones más favorables al trabajador, la autoridad de aplicación homologará en "forma automática" los acuerdos que se presenten dentro de éste marco. Caso contrario, si en el acuerdo si pacta un porcentaje inferior al aconsejado será en cada caso sometido al análisis de la autoridad de aplicación, a fin de evaluar su procedencia, de acuerdo con la situación del sector o de la empresa.

Si se me permite una licencia y con el diario del lunes luego de este acuerdo de pautas logrado en esta "reunión tripartita" era inminente que el próximo paso fuere el dictado de una norma que de marco jurídico al acuerdo aquí descripto.

RESOLUCIÓN 397/2020 DEL MTEYSS SOBRE HOMOLOGACIÓN DE ACUERDOS PARA LA SUSPENSIÓN DE TRABAJADORES.

Sumario: El día 30 de abril del corriente se publicó en el Boletín Oficial la **Resolución 397/20 MTEySS** mediante la cual se estableció un novedoso sistema para homologar suspensiones del Art. 223 bis de la L.C.T., ello en sintonía final con el "Acuerdo Tripartito mantenido entre la UIA, CGT, y el Gobierno (representado por el MTEySS y el Ministro de Desarrollo Productivo".

Consideraciones preliminares: De los considerando de la Resolución 397 podemos advertir que la misma tomó en cuenta para su dictado lo acordado y solicitado por aquella "reunión tripartita" para así lograr traer certidumbre respecto de la situación de aquellas personas y empresas que por sus servicios y/o actividades habituales no lo pueden hacer.

La mentada norma sigue diciendo en sus considerandos que el acuerdo referido en el visto (CONVENIO M.T.E. y S.S. N° 4/20 ¨ CGT - UIA¨ arriba comentado) permite contar con un marco producto de la voluntad de los representantes de los empleadores y de los trabajadores que garantiza una adecuada protección de los derechos de estos últimos.

En consecuencia, en uno de los últimos párrafos del considerando la norma establece que bajo dichos términos ((CONVENIO M.T.E. y S.S. N° 4/20 ¨ CGT - UIA¨), es posible efectuar

tramitaciones abreviadas de las peticiones que, en este sentido, se efectúen ante las autoridades administrativas laborales.

Funcionamiento de la norma. Sus bondades y lo novedoso (rápida homologación y homologación tácita): Este sistema funcionará de la siguiente forma:

El **acuerdo de suspensión** conforme al Art. 223 bis L.C.T**. presentado en forma conjunta con el sindicato** (con personería gremial) **y la cámara empresaria (o la empresa en forma individual) que se ajuste (respete) íntegramente a los términos del "Acuerdo UIA – CGT**" (CONVENIO M.T.E. y S.S. N° 4/20 ¨ CGT - UIA¨ arriba comentado y que se adjunta en la propia Resolución) **y acompañen el listado de personal afectado será homologado sin inconvenientes,** ello claro previo control de legalidad (Art. 1).

Igual criterio se seguirá si el acuerdo es más beneficioso para los trabajadores (Art. 1).

Como sabemos, la homologación es esencial para la validez de las suspensiones, incluido el no pago de las cargas sociales.

Por el contrario, en el supuesto de que no sea posible llegar a un acuerdo entre la cámara empresarial (o la empresa en forma individual) y el sindicato por la causa que fuere y aquí lo novedoso de la norma en análisis es que la cámara empresaria (o la empresa en forma individual) tendrán la siguiente opción (Art. 2):

- Presentar ante el **MTEySS** un acuerdo para la aplicación de suspensiones (Art. 223 bis LCT) que se ajuste íntegramente "Acuerdo UIA – CGT" (CONVENIO M.T.E. y S.S. N° 4/20 ¨ CGT - UIA¨ ya referido) y se acompañe el listado que indique el personal afectado.
- Esta presentación será remitida "en vista" a la entidad sindical (con personería gremial) por el plazo de 3 días, pudiendo ser prorrogado por 2 días a solicitud de la representación gremial.
- Vencido el plazo antes indicado, **el silencio de la entidad sindical implicará la aceptación** del acuerdo sugerido por la representación empleadora. Es decir, se la tendrá por conforme respecto a dicho acuerdo.
- **La oposición de la entidad sindical a los términos del Acuerdo sugerido por la representación empleadora** dentro del plazo establecido, importará para las partes la apertura de una instancia de diálogo y negociación. En definitiva, **la oposición impide la aplicación** de las suspensiones en los términos pretendidos por la empresa.

Por otro andarivel, el Art. 3 de la mentada Resolución establece que aquellas presentaciones, acuerdos que efectúen las partes (sindicato, la cámara empresaria o la empresa en forma individual) para la aplicación de suspensiones (Art. 223 bis LCT) **que NO se ajusten**

<u>íntegramente al "Acuerdo UIA – CGT"</u> (CONVENIO M.T.E. y S.S. N° 4/20 ¨ CGT - UIA¨ ya referido) serán sometidos al control específico de la Autoridad de Aplicación que, en cada supuesto, indicará las consideraciones que correspondan.

A esta altura, no es en vano recalcar que el **"Acuerdo UIA - CGT"** (CONVENIO M.T.E. y S.S. N° 4/20 ¨ CGT - UIA¨ arriba comentado y que se adjunta en la propia Resolución) es parte integrante y fundamental de esta norma. De hecho, forma parte de la misma como ANEXO.

En suma, lo que se pacte siguiendo íntegramente los estrictos términos del referido **"ACUERDO UIA – CGT"** y siempre y cuando se acompañe el listado del personal afectado el mismo será homologado en forma automática (Art. 1). Por el contrario, si el acuerdo realizado entre las partes no se ajusta íntegramente al mencionado "ACUERDO UIA – CGT" el mismo será sometido a un control previo y específico por la Autoridad de Aplicación y con el pronóstico ya señalado (Art. 3). Por otra parte, y como dijimos lo novedoso e interesante de la norma es la alternativa que nos otorga el Art. 2 a las presentaciones de acuerdos de suspensión (por supuesto respetando el estricto cumplimiento del "ACUERDO UIA – CGT" y se acompañe el listado del personal afectado) que pueden realicen las empresas en forma unilateral (porque no fue posible llegar a un acuerdo con el sindicato). Luego dicho acuerdo será remitido en vista a la entidad sindical (por el plazo de entre 3, pudiendo ser prorrogado por 2 días adicionales) y vencido dicho plazo, ante el silencio de la entidad sindical el acuerdo propuesto por la Empresa en forma unilateral será tenido por conforme. En caso de oposición de la entidad sindical ello significará la apertura de una instancia de diálogo y negociación.

Resumiendo y repasando los límites más importantes del "Acuerdo UIA - CGT" (CONVENIO M.T.E. y S.S. N° 4/20 ¨ CGT - UIA¨ anteriormente comentados) que no podemos soslayar son los siguientes:

- **Vigencia:** 60 días a partir del 01.04.2020 hasta el 30.05.2020. Durante este período, la empresa deberá mantener su dotación de trabajadores.
- Asignación: se deberá pagar una prestación no remunerativa no inferior al 75% del salario neto –o superior- que le hubiera correspondido al trabajador si hubiera laborado normalmente.
- **Cargas:** aportes y contribuciones de la ley 23.660 y 23.661 (O.S.) y pago de la cuota sindical.
- **Las suspensiones pueden ser:** en forma simultánea, alternada, rotativa, total o parcial según la realidad de cada actividad y empresa.
- **Personal excluido:** a) personal que trabaje normalmente y el que se encuentre trabajando desde su lugar de aislamiento y b) personal licenciado por estar incluidos en los grupos de riesgo con patologías preexistentes, embarazadas o mayores de 60 años (Resolución 207/20).

- **Coexistencia de suspensión conforme Art. 223 bis LCT con el pago del salario complementario:** Cuando la empresa sea beneficiada con la asignación del Salario Complementario contemplada por el Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y a la Producción (DNU 376/20), la suma abonada por ANSES será tomada como parte de la prestación dineraria comprometida, debiendo la empresa abonar el saldo restante para llegar al porcentaje acordado.

Finalmente, la norma recomienda a las Autoridades Administrativas de las distintas jurisdicciones, adoptar medidas de similares alcances. Asimismo, señalamos que para el **M.T.E. y S.S.** este mecanismo de homologación ya se encuentra vigente desde el 30.04.2020.

Fernando Reto Reynal

RetoReynalF@eof.com.ar