



KRAUSE
ABOGADOS

CORONAVIRUS Y RELACIONES LABORALES

Acciones legales frente a la crisis

Por Federico M. Basile

La severa disminución de la actividad empresarial generada a partir de la circulación del “Coronavirus Covid-19” en la Argentina y los pronósticos nada alentadores sobre los tiempos necesarios para la recuperación de la economía, exigen el urgente diseño de estrategias idóneas para afrontar la caída de la actividad, absorber la mano de obra ociosa y reducir los costos laborales.

En este marco, con el fin de contribuir a la gestión empresarial en el desafío que plantea el Coronavirus, repaso a continuación las acciones legales que podrían ser de utilidad en el diseño de las referidas estrategias; las que siempre deberán tener en cuenta en el análisis, el impacto de tales acciones en la gestión de los recursos humanos.

1. Otorgamiento de vacaciones

La alternativa de imponer el goce de vacaciones anuales tendría principalmente como finalidad absorber la falta o disminución del trabajo derivada del descenso de actividad por el Coronavirus.

Si bien el personal que aún no gozó de las vacaciones de 2019 (o cuanto menos no lo hizo en toda su extensión), podría ser obligado a hacerlo antes del 30 de abril próximo, debe tenerse presente que la ley exige que la comunicación de vacaciones se formalice con una antelación mínima de 45 días respecto de su fecha de inicio. El incumplimiento de este requisito traducirá una infracción laboral que en caso de ser detectada por el Ministerio de Trabajo, será pasible de multa (del 30% al 200% del valor mensual del Salario Mínimo, Vital y Móvil (\$ 16.875), por cada trabajador afectado.

Ahora bien, en caso de que el personal tuviera vacaciones acumuladas y la empresa tuviera como política otorgar el goce de vacaciones de años anteriores, podría disponerse el goce de éstas de manera inmediata, sin el riesgo tan claro y categórico de



incurrir en la referida infracción.

Ello porque el principio legal en la materia es que las vacaciones no gozadas se pierden, de manera tal que su otorgamiento constituiría una liberalidad de la empresa, que podría considerarse no sujeta a los plazos mínimos de antelación en la comunicación.

Sería ésta entonces una buena oportunidad para imponer vacaciones de años anteriores, de manera tal de adelantarse al pedido de goce de vacaciones acumuladas que los empleados podrían realizar en períodos de mayor trabajo.

Finalmente y tal vez lo más relevante, el goce efectivo de vacaciones acumuladas definirá un ahorro del costo indemnizatorio en caso de que la política de la empresa fuese integrar los días de vacaciones acumulados, al cálculo de la indemnización por vacaciones no gozadas que debe abonarse al tiempo de la rescisión de la relación laboral.

2. Suspensión de la relación laboral por razones de fuerza mayor

La drástica disminución de los niveles de actividad generada por el Coronavirus, puede válidamente enmarcarse en el concepto legal de “fuerza mayor”. Desde esta interpretación, es factible analizar la alternativa de suspensiones por fuerza mayor que regula la legislación laboral argentina.

El artículo 221 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) establece que *“las suspensiones por fuerza mayor debidamente comprobadas podrán extenderse hasta un plazo máximo de 75 días en el término de un 1 año...”*.

En el contexto actual, nada obstaría a imponer la suspensión de personal bajo los términos de esta norma y por el lapso previsto, sin obligación para el empleador de abonar salarios durante la suspensión. La suspensión debería comenzar por el personal menos antiguo dentro de cada especialidad, y entre el personal ingresado en un mismo semestre, por el que tuviere menos cargas de familia.

Es importante tener presente que si la suspensión de personal abarca a más del 15% de los trabajadores en empresas de menos de 400 trabajadores; a más del 10% en empresas de entre 400 y 1.000 trabajadores; y a más del 5% en empresas de más de 1.000, antes de disponer la suspensión, deberá sustanciarse un procedimiento administrativo (“Procedimiento Preventivo de Crisis de Empresa” –PPC-), con participación del sindicato y del Ministerio de Trabajo.

Recién una vez agotado el procedimiento, el empleador estará legitimado a



disponer las suspensiones por fuerza mayor, sin obligación de pagar salarios durante el lapso pertinente.

No obstante la eximición del pago de salarios en este escenario de fuerza mayor, lo cierto es que difícilmente el sindicato (o bien los trabajadores de manera individual –tampoco lo hará el Ministerio de Trabajo-), acepten una suspensión que genere la pérdida total del salario durante la vigencia de tal suspensión.

En la práctica, lo más habitual en situaciones de falta o disminución de trabajo (por razones económicas o de fuerza mayor), es acordar con el sindicato (e individualmente con los empleados jerárquicos) la suspensión de los contratos de trabajo, abonando al personal afectado por la suspensión, una asignación no salarial, cuyo importe resultará de la negociación respectiva (normalmente entre el 60% y el 85% del salario bruto mensual).

Al respecto, el artículo 223 bis de la LCT, dispone lo siguiente: “*Se considerará prestación no remunerativa las asignaciones en dinero que se entreguen en compensación por suspensiones de la prestación laboral y que se fundaren en las causales de falta o disminución de trabajo, no imputables al empleador, o fuerza mayor debidamente comprobada, pactadas individual o colectivamente y homologadas por la autoridad de aplicación...*”.

La naturaleza no salarial de la asignación dependerá en todos los casos del acuerdo con el sindicato (y/o con los trabajadores jerárquicos) y de la homologación del Ministerio de Trabajo, y determinará, además del ahorro derivado de la disminución del salario, una muy sustancial reducción de costos en cargas sociales porque sólo corresponderá abonar los aportes y contribuciones de obra social, que se calcularán sobre el importe de aquella asignación.

3. Despidos por razones de fuerza mayor

Si el escenario de fuerza mayor impusiera la necesidad de producir despidos, los trabajadores tendrán derecho a percibir una indemnización que será equivalente a la mitad de aquella que hubiere correspondido abonar en un supuesto de despido sin causa.

Si bien hoy rige la duplicación de indemnizaciones por despido sin causa, considero que el cálculo del 50% debe realizarse exclusivamente sobre la indemnización sin causa simple (no sobre el monto duplicado).

El marco operativo o práctico de los despidos por razones de fuerza mayor, encierra las mismas directrices de las suspensiones por fuerza mayor; es decir, los despidos



masivos generarán la obligación de cursar previamente el PPC o bien un acuerdo con el sindicato, fijando las pautas económicas de la rescisión, que normalmente generarán el reconocimiento de un monto superior al que define la ley.

En el supuesto de que los despidos no comprendan los porcentajes indicados más arriba, siempre deberá tenerse en cuenta y observarse los requisitos de antigüedad del personal, es decir, ejecutando las rescisiones desde el personal menos antiguo hasta aquel que tienen mayor tiempo de servicios en la compañía.

4. Acuerdo de reducción de jornada de trabajo

La situación extraordinaria que genera el Coronavirus y su impacto sobre la actividad de la empresa, podría servir de fundamento a un acuerdo mediante el cual el empleador conviene con determinados empleados (cuya actividad específica quede paralizada o bien muy reducida), una disminución de la jornada de trabajo y del sueldo en su importe proporcional.

Debemos analizar este mecanismo con absoluta prudencia y precaución, asumiendo los riesgos que genera, porque la LCT establece como principio fundamental la nulidad de todo acuerdo de partes por el que se reduzcan las condiciones salariales pactadas contractualmente.

Considero de todos modos que estamos en presencia de una situación que por su carácter excepcional y objetivo, escapa al marco que la norma califica como acto nulo.

5. Ayuda económica

Si bien todavía (al tiempo de la redacción de este informe) no se ha dictado una resolución específica al respecto, el Gobierno brindará una ayuda económica o financiera a las empresas y sectores más afectados por la crisis derivada del Coronavirus; ello a través de subsidios (asumiendo el pago de parte de la remuneración) o bien mediante una disminución de contribuciones patronales.

Cordiales saludos.