



KRAUSE
ABOGADOS

FEDERICO BASILE
ABOGADO
C. (+54911) 5466-3897

CAMILA O'GORMAN 412, P11,
C1107CBJ, MADERO HARBOUR
BUENOS AIRES, ARGENTINA
T. (+5411) 5275-6100

KRAUSEABOGADOS.COM.AR

El 30/4/2020 se publicó en el Boletín Oficial, la Resolución N° 397 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, que establece:

(i) Los acuerdos de suspensión pactados entre sindicatos y empresas, que sigan las directivas enunciadas en el documento firmado el 27/4/2020 por la comisión tripartita conformada entre la CGT, la UIA y los Ministros Matías Kulfas y Claudio Moroni (el "Documento Tripartito"), serán homologados en forma inmediata, luego del pertinente control de legalidad.

(ii) Las presentaciones que efectúen las empresas de manera unilateral ante el Ministerio de Trabajo, pretendiendo aplicar un esquema de suspensión (art. 223 bis LCT) conforme los lineamientos del Documento Tripartito, serán remitidas al sindicato que representa al personal (que deberá individualizarse en un listado adjunto a aquella presentación). El sindicato contará con un plazo de hasta 5 días para expedirse sobre el requerimiento de suspensión, vencido el cual se lo tendrá por aceptado. En caso de rechazo por parte del sindicato, el Ministerio de Trabajo abrirá una instancia de negociación.

(iii) Los acuerdos de suspensión logrados entre las empresas y los sindicatos, que no se ajusten a los lineamientos del Documento Tripartito, seguirán el trámite normal de evaluación y homologación, lo cual implica que su aprobación no tendrá la inmediatez y seguridad que en los casos anteriores.

(iv) Las presentaciones que efectúen las partes en este marco, deberán estar acompañadas por una declaración jurada de que las firmas insertas en los documentos pertinentes son auténticas.

Les recuerdo los enunciados del Documento Tripartito:

1. La suspensión, plasmada bajo el encuadramiento legal del artículo 223 bis LCT, se extenderá por el término de 60 días, contados desde el 1/4/2020.

2. Durante el lapso de la suspensión, el empleador deberá abonar al trabajador una asignación no salarial por un mínimo equivalente al 75% del neto mensual pertinente.

3. No podrán ingresar al acuerdo de suspensión: (i) quienes prestan tareas en teletrabajo;

(ii) quienes están dispensados del deber de asistencia, por pertenecer a cualquiera de los grupos de riesgo (mayores de 60 y patologías preexistentes).

4. El sueldo complementario que pague la ANSeS al empleado (cfr. Decreto 332/2020), será a cuenta de la asignación no salarial que deba abonar la empresa.

5. Este “mecanismo abreviado” de homologación, no será de aplicación para las empresas que ya hubieren acordado (o pacten en el futuro) un esquema distinto de suspensión.

6. Las empresas deberán mantener su dotación de personal durante el lapso de la suspensión.