



**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**

Está circulando en diversos ámbitos un documento redactado por una comisión tripartita conformada entre la CGT, la UIA y los Ministros Kulfas y Moroni, que contiene los siguientes enunciados principales:

1. La necesidad del dictado de una norma que disponga que el personal dependiente que no esté trabajando, ingrese a una suspensión de sus contratos de trabajo. Esta 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 de monto equivalente al 75% del neto mensual pertinente, como mínimo, caso en el cual el acuerdo tendrá homologación automática del Ministerio de Trabajo. Un acuerdo de porcentaje inferior será evaluado por la autoridad.
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” 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.

Si bien todavía no es fácil vislumbrar cuál sería la mecánica de instrumentación de este consenso, tal vez sería importante dejar en stand-by por al menos un día, el acuerdo colectivo de suspensión en el que estuvieran trabajando.