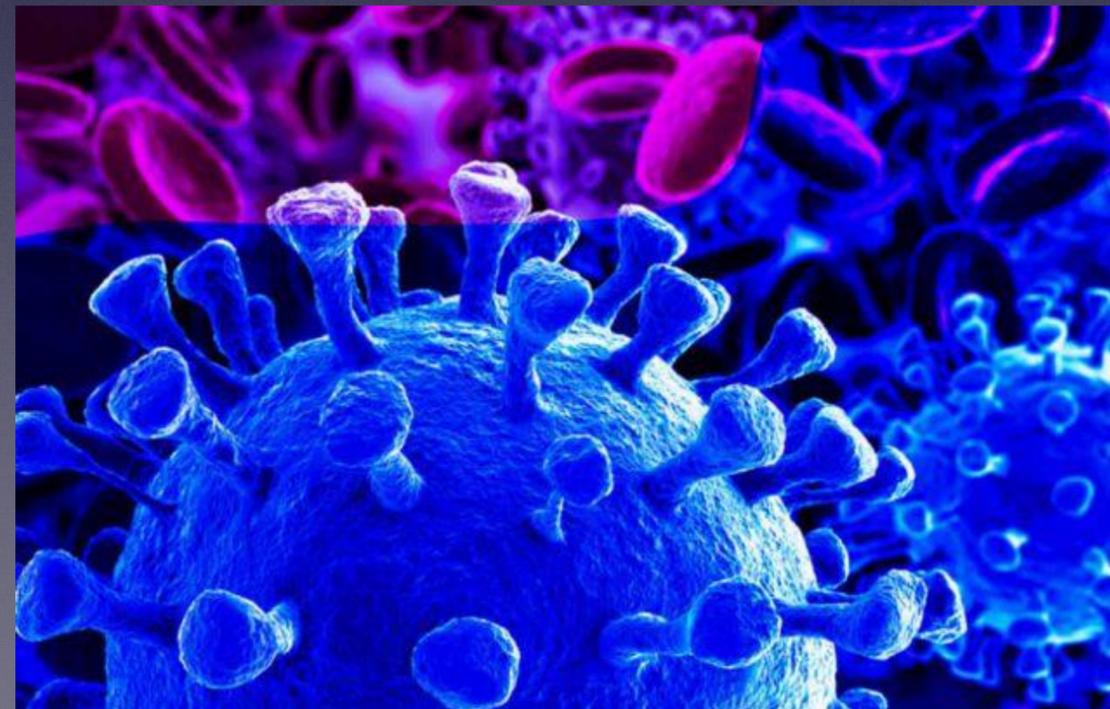


Recomendaciones sobre las posibles líneas jurídicas para realizar acuerdos laborales en el contexto de COVID-19

Comisión de Administración CAO

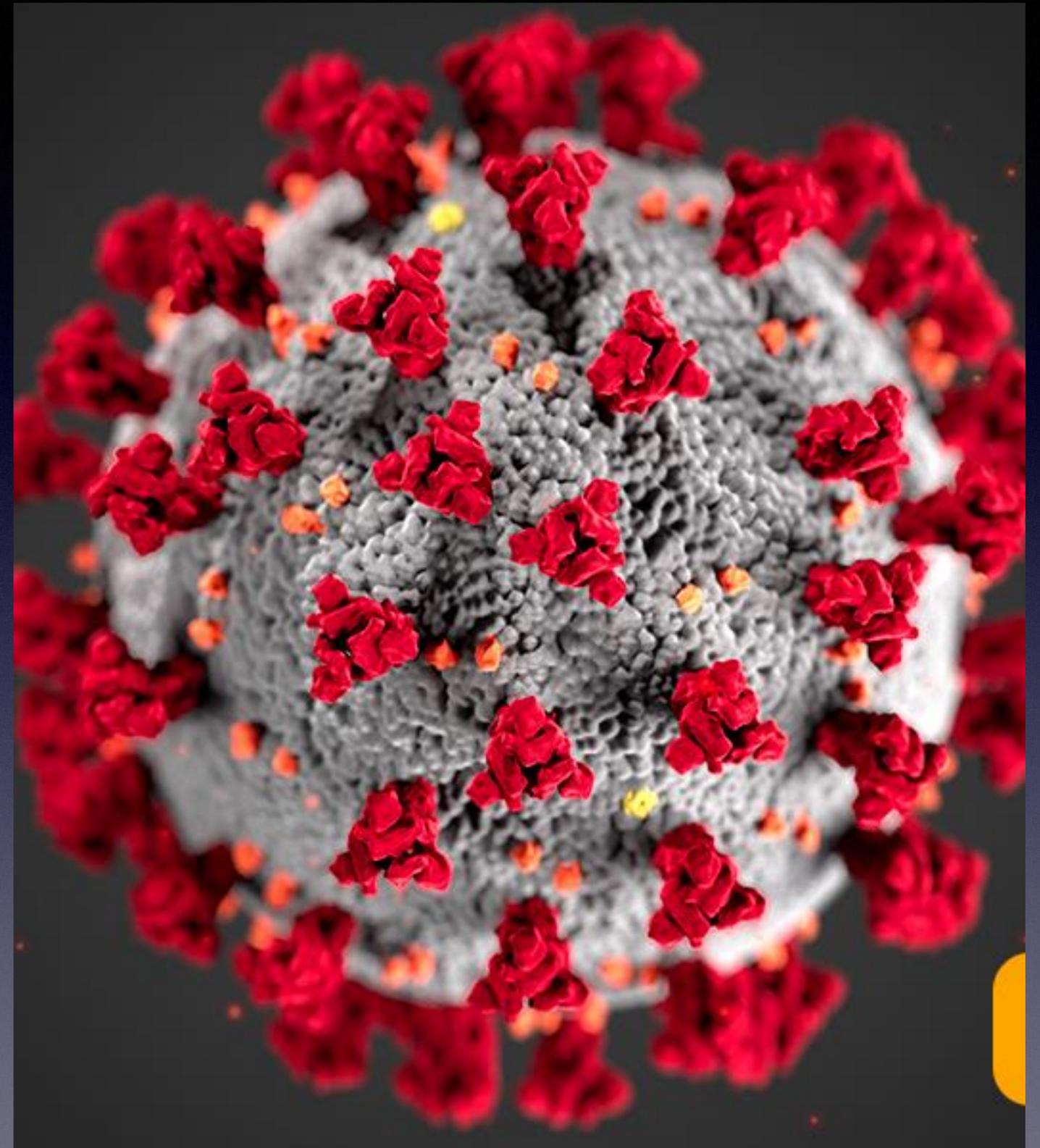


Recomendaciones marco Covid-19

1. Acuerdos bajo el paraguas del 233 [bis](#)

ARTICULO 223 bis

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 u homologadas por la autoridad de aplicación, conforme normas legales vigentes, y cuando en virtud de tales causales el trabajador no realice la prestación laboral a su cargo. Sólo tributará las contribuciones establecidas en las Leyes Nros. 23.660 y 23.661.



2. Acuerdos entre empleador y empleados

Se podrán realizar acuerdos privados entre empleador y empleado considerando los siguientes puntos

- a. Conservar puestos de trabajo (finalidad de DNU)
- b. Conservar la empresa (Única forma de cumplir con la finalidad del DNU)
- c. Solidaridad y esfuerzo compartido
- d. Consideración insoslayable de que estamos ante una Situación extraordinaria.
- e. Diferimiento de porcentaje de salarios y devolución en cuotas en un plazo de 90 días.
- f. Firma de acta acuerdo con cada empleado en formato clásico o digital vía email
- g. Homologación en el Ministerio de trabajo.



3. Acuerdos entre empleador y empleados

Propuesta de modificar transitoriamente el contrato de trabajo en relación con la extensión de la jornada laboral firmado de mutuo acuerdo por 60 días

- a. Reducción de jornada a 4 hs con modalidad remota o presencial si las condiciones lo permiten
- b. Reducción del salario básico mensual del 50%
- c. Se reconoce el carácter excepcional y transitorio de esta situación
- d. Una vez cumplido el plazo se retomará la jornada habitual anterior a la crisis



5. Procedimiento preventivo de Crisis

El procedimiento Preventivo de Crisis (PPC) está previsto en el marco regulatorio legal de las leyes laborales vigentes a saber: A- Ley 20744 de Contrato de Trabajo (LCT) en sus artículos 219, 220 y 222 ; en el artículo 219 de la mencionada ley, el legislador establece que "se considera que tiene justa causa la suspensión que se deba a falta o disminución de trabajo no imputable al empleador a razones disciplinarias o a fuerza mayor debidamente comprobada".

1-El procedimiento de crisis debe tramitarse ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a instancia del empleador o de la asociación sindical de los trabajadores.

2-El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tiene como facultad la de convocar una primera audiencia dentro de los 5 días pasadas las 48 horas de efectuado el pedido de PPC y dará traslado a las partes.

3-Se prevé que una vez efectuada la apertura del PPC, las partes no podrán ejecutar medidas contrarias al mismo, ya que los empleadores no podrán despedir y los trabajadores no podrán ejercer medidas de acción directa como huelgas o paros hasta la conclusión del mismo.

