

INFORME DE COMISIÓN LABORAL Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL FACPCE

TRATAMIENTO LABORAL Y PREVISIONAL COMO CONSECUENCIA DEL COVID-19

MARCO NORMATIVO

Las normas que se dictaron en materia laboral como consecuencia de la pandemia producto del coronavirus fueron las siguientes:

Leyes

- 27.541

Decretos

- D. 260/2020
- D. 297/2020
- D. 300/2020
- D. 325/2020
- D. 329/2020
- D.332/2020
- D. 376/2020 (modifica D.332/2020)

Resoluciones

- R. (MTESS) 202/2020
- R. (MTESS) 207/2020
- R. (MTESS) 219/2020
- R. (MTESS) 279/2020 (Deroga R. 219/20)
- R. (MTESS) 233/2020
- R. (SRT) 21/2020
- R. (AFIP) 4693/2020 - 4694/2020 - 4698/2020 – 4702/2020

IMPLICANCIAS EN MATERIA LABORAL

A partir de la determinación del confinamiento producto de la pandemia, y las disposiciones vinculadas al aislamiento establecido para casos específicos por Decreto 260/20 (infectados con COVID-19, personas en contacto con infectados, contactos estrechos, personas procedentes de zonas de riesgo, y casos sospechosos); el aislamiento dispuesto por Resolución 207/20 del MTESS para mayores de 60 años, embarazadas y grupos de riesgo (personas con patologías de riesgo, como diabéticos, pacientes con enfermedades cardíacas, inmunodeprimidos, aquellos con enfermedades respiratorias crónicas, etc.); así como el aislamiento general obligatorio decretado por el Poder Ejecutivo Nacional (Dto. 297/20) que luego fue prorrogándose; se fueron sucediendo una serie de normas que tuvieron impacto en el ámbito laboral y de la seguridad social, que analizamos seguidamente.

Prohibición de despidos y suspensiones

El Decreto 329/20 prohíbe los despidos sin justa causa, y despidos suspensiones por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor, por el plazo de 60 días desde el 31/03/20.

No obstante, el propio Decreto deja exceptuadas de la prohibición a las suspensiones en los términos del artículo 223 bis de la ley de contrato de trabajo (LCT).

Si bien se considera que este Decreto debería tacharse de inconstitucional, en tanto vulnera normas de fondo -entre ellas el artículo 1730 del Código Civil y Comercial de la Nación, así como los artículos 247 y 221 a 223 Bis de la LCT- que hacen dudosa su legalidad y aplicación; el mismo no realiza la misma consideración respecto del artículo 223 Bis, permitiendo la utilización de la figura de suspensión mediante este artículo, que retomaremos más adelante en el presente informe.

Destacamos que si bien la LCT se refiere -en el caso de fuerza mayor- a causas "debidamente comprobadas", consideramos que no quedan dudas de que estamos frente a un caso de fuerza mayor, que no requiere comprobación alguna por cuestiones obvias. Y respecto de las suspensiones por falta o disminución de trabajo (artículos 220 y siguientes LCT) hace mención a que la falta o disminución de trabajo no debe ser "imputable al empleador". Consideramos, aquí también, que se trata de una situación que claramente no le es imputable al empleador, y está fuera de lo que podemos denominar "riesgo empresario", y ajeno al deber de obrar de buena fe, como un buen empleador u hombre de negocios.

Aclaremos que se debe hacer una distinción entre la suspensión por fuerza mayor y el despido por esta misma causa, para poder evaluar ambos institutos en el marco de la pandemia.

La *suspensión* pretende arbitrar los medios a fin de mantener el puesto laboral y sostener la relación de trabajo, suspendiendo -valga la redundancia- ciertos efectos de la misma hasta tanto se den las condiciones para su continuidad, en los términos anteriores a la aparición de los motivos que la produjeron. Implica la intención del empleador de continuar la relación laboral (principio de continuidad, artículo 10 LCT) para -luego de superados los impedimentos- mantener el vínculo en las condiciones habituales.

El *despido*, en este esquema, implica la extinción, la última instancia una vez agotadas las posibilidades del empleador en pos de mantener la fuente laboral. Se llega al despido como último recurso, cuando no existe alternativa, cuando el empleador no puede hacer frente a las obligaciones y el costo que implica el contrato laboral, por causas que le son ajenas y lo afectan también a él económicamente.

Entendemos que claramente nos encontramos ante un caso de fuerza mayor: aquel "*hecho que no ha podido ser previsto o que, habiendo sido previsto, no ha podido ser evitado*", que amerita la aplicación del artículo 247 de la LCT, y que implica abonar a los trabajadores desvinculados por esta causa el 50% de la indemnización determinada según artículo 245 del mismo plexo normativo.

En el caso de despidos dispuestos en virtud del artículo 247, lógicamente se deberán respetar las condiciones impuestas por el mismo, esto es: comenzar por el personal menos antiguo dentro de cada especialidad, y respecto del personal ingresado en un mismo semestre, comenzar por el que tuviere menos cargas de familia.

A su vez, consideramos que resulta viable la aplicación del artículo 221 de la LCT, es decir, la determinación de suspensiones por causa de fuerza mayor, también respetando el orden de prelación allí establecido, coincidente con el dispuesto por el artículo 247 de la misma norma: comenzar por el personal menos antiguo dentro de cada especialidad, y respecto del personal ingresado en un mismo semestre, comenzar por el que tuviere menos cargas de familia.

Más allá del intento del Decreto 329/20, en cuanto a prohibir la extinción por una causal existente en las normas de fondo -como si el hecho imprevisto y consecuencias de la pandemia fueran a desaparecer, o la realidad fuera a cambiar con el dictado de una norma del Poder Ejecutivo- justamente aplicable a estos casos excepcionales y sin precedentes como el que se deriva de este fenómeno a nivel mundial producido por el COVID-19; lo cierto es que la norma no fija multa o sanción alguna para los despidos que se realicen en contravención a la misma.

Sólo establece que los despidos y las suspensiones que se dispongan en violación del Decreto no producirán efecto alguno, manteniéndose vigentes las relaciones laborales existentes y sus condiciones actuales.

Consideramos entonces que los despidos (Art. 247) y suspensiones (Art. 221) por causa de fuerza mayor resultan procedentes.

En relación con los despidos, aprovechamos para aclarar que no resulta de aplicación la duplicación de la indemnización dispuesta por el Decreto 34/19, en tanto el mismo refiere a despidos sin justa causa o sin invocación de la misma (artículo 245, LCT), y no a los dispuestos por causa de fuerza mayor no imputables al empleador.

Se deberá tener en cuenta el plazo máximo para las suspensiones en caso de aplicarlas: las suspensiones por fuerza mayor pueden extenderse hasta un plazo *máximo de 75 días* (artículo 221 LCT), no debiendo, en conjunto con las suspensiones por falta o disminución de trabajo, superar los 90 días. Esto implica que, de realizar suspensiones en el marco de la cuarentena, convendrá optar por apelar a la suspensión por causa de fuerza mayor (75 días) para luego evaluar si -de subsistir luego de la misma una disminución en la actividad económica de la empresa- resulta procedente la aplicación de la suspensión por falta o disminución de trabajo, originalmente con un plazo máximo de 30 días (artículo 220 LCT), pero que por la limitación de los 90 días establecida por el artículo 222 de la LCT, no podrá superar de 15 días, luego de la dispuesta por fuerza mayor.

Liquidación de haberes durante el aislamiento

A raíz del aislamiento dispuesto, y no obstante que el mismo resulta general, se determinaron actividades exceptuadas por considerarse actividades esenciales.

La determinación de actividades esenciales fue ampliándose con el correr de la cuarentena por diversas normas, entre ellas: Decretos 297/20, 325/20 y 355/20; Resoluciones de la Jefatura de Gabinete de Ministros (JGM) 429/20, 450/20, 467/20 y 468/20; entre otras, como las resoluciones 202/20 y 207/20 del Ministerio de Trabajo de la Nación (MTESS).

Esto hizo que contemos con al menos 3 situaciones que tenemos que atender a la hora de realizar las liquidaciones de haberes durante el período de aislamiento, teniendo en cuenta:

1. Personal de actividades esenciales que presta servicios en forma presencial.
2. Personal que presta servicios en forma remota (trabajo a distancia).
3. Personal que permanece en aislamiento sin prestar tareas.

Analizaremos cada una de estas alternativas y las situaciones que pueden presentarse como variantes derivadas de las mismas.

Personal de actividades esenciales que presta servicios en forma presencial

Dentro de este grupo tendremos las personas, como por ejemplo el personal de salud, que presta tareas presencialmente concurriendo al lugar de trabajo. Lo mismo puede ocurrir con un cajero/a de un supermercado, un playero/a de una estación de servicio, etc.

En estos casos -y tal como lo establece la normativa citada- los trabajadores tendrán derecho al goce íntegro de sus salarios habituales. Esto implica liquidar los sueldos de manera habitual, considerando las novedades que se devenguen durante el mes, y efectuando los aportes y contribuciones que correspondan.

En caso de empleados de actividades esenciales dispensados del deber de prestar servicios por poseer una patología de riesgo, se deberá aplicar lo previsto en los puntos siguientes.

Un criterio similar deberá aplicarse en los casos de empleados que deban quedar al cuidado de hijos menores o adolescentes en edad escolar, cuestión que trataremos en el apartado "situaciones particulares", junto con otras alternativas que pueden presentarse.

Las cuestiones vinculadas a la seguridad social y beneficios las veremos en los apartados correspondientes del informe.

Personal que presta servicios en forma remota

Consideramos en este apartado tanto al personal que pertenece a actividades o servicios esenciales, como a dependientes de empresas que no realizan actividades consideradas esenciales en las que puede darse la prestación del servicio a distancia, conocida como teletrabajo o home office.

En estos casos, y de darse una efectiva prestación por parte del trabajador, la remuneración a liquidar deberá ser la misma que la determinada para los trabajadores que realizan tareas de forma presencial.

No obstante, lo expuesto, consideramos que en la gran mayoría de los casos las tareas de las empresas no se encuentran adaptadas 100% al trabajo a distancia. Es razonable y esperable que la productividad y eficiencia no sean las mismas, sea por cuestiones tecnológicas, por particularidades derivadas de la propia tarea, por la falta de elementos o herramientas esenciales, o incluso por la influencia de factores ajenos a la dinámica del trabajo: no contar con un espacio preparado para el teletrabajo, tener que realizar las tareas en el marco de las obligaciones familiares (cuidado de hijos, tareas domésticas, y demás cuestiones que implican interrupciones lógicas).

Es así, que la recomendación es analizar estos casos con particular énfasis en la posibilidad de prestar las tareas normalmente. Al respecto, traemos el concepto que la derogada resolución 219/20, que sirve de referencia para marcar lo que determinaría la distinción entre aquellas tareas que pueden realizarse en forma remota y las que no.

La misma decía que cuando las tareas *habituales* u otras *análogas* puedan ser realizadas desde el lugar de aislamiento, se debería abonar la misma remuneración.

La cuestión pasa entonces por determinar aquellos casos en los que no pueden realizarse las tareas habituales en el aislamiento, y tampoco tareas análogas (entendido esto como tareas semejantes o casi idénticas a las habituales).

Pongamos el caso del personal de seguridad de un local comercial cerrado durante la cuarentena, o el personal de recepción y atención al público de cualquier comercio no esencial, o un estudio jurídico o contable. En estos casos queda claro que será imposible realizar las tareas habituales u otras análogas. Podrán otorgarse tareas que puedan ser realizadas en el marco del confinamiento, pero en muchos casos no van a tener el mismo rendimiento o el agregado de valor que las tareas habituales.

En estos casos será conveniente analizar seriamente la aplicación de las disposiciones del artículo 223 Bis que desarrollaremos seguidamente.

Cabe aclarar que, en los casos donde existe la disposición de aislamiento obligatorio o por situaciones especiales (embarazo, existencia de factores de riesgo, mayores de 60 años, etc.), en los que no puedan prestarse servicios en forma presencial, estará la posibilidad de hacerlo en forma remota, en el marco de la buena fe contractual.

Personal que permanece en aislamiento sin prestar tareas

Si bien la Resolución 219/20 del MTESS había hecho una distinción respecto a este tipo de casos, tuvo una breve vigencia (sólo 10 días), para ser derogada y reemplazada por la hoy vigente Resolución 279 del mismo ministerio.

Esta última no ofrece distinción en cuanto a la metodología de liquidación de haberes de los trabajadores que presten servicios normalmente, respecto de aquellos que realizan home office; y tampoco plantea diferencias con aquellos dependientes que permanecen en aislamiento sin prestar servicios.

Entendemos que todas las situaciones planteadas no resultan equiparables. Que dar el mismo trato a cada una de ellas resulta injusto, al menos, por los siguientes motivos:

- No puede un trabajador que presta servicios presencialmente en estas circunstancias, quien se expone a un eventual contagio por coronavirus, que además debe trasladarse hasta el lugar de trabajo, ver modificadas algunas condiciones laborales para adaptarse a la tarea, etcétera, percibir la misma remuneración que quien queda aislado en su casa. Esto, por el principio de igualdad consagrado -además de la LCT- en la Constitución Nacional como "*igual remuneración por igual tarea*" (según convenio de la OIT "*igual remuneración por tarea de igual valor*").
- Además de la desigualdad que planteamos, se evidenciaría una falta de causa al no existir uno de los elementos básicos del contrato de trabajo, como es la prestación de servicios por parte del trabajador, como contraprestación de la cual el empleador abona la remuneración.
- Estaríamos frente a una suspensión de algunos efectos de la relación laboral, que deberán considerarse como tales, con el consiguiente efecto en la determinación de las remuneraciones.

Ante las circunstancias planteadas, consideramos que el tratamiento de estos casos de no prestación debería tratarse en forma distinta que aquellos casos en los que existe prestación en forma habitual. Y en este último sentido, deberían evaluarse estrictamente los casos en los que la prestación remota, si bien posible, no es la habitual o, al menos, análoga a la tarea desplegada normalmente.

En tales casos, sería aplicable el artículo 223 Bis de la LCT, que establece que, durante las suspensiones de la prestación laboral fundadas en causales de falta o disminución de trabajo no imputables al empleador, o de fuerza mayor debidamente comprobada, se abonará una prestación no remunerativa, que sólo tributará contribuciones a la Obra Social y al Fondo Solidario de Redistribución.

Tal asignación podrá ser pactada individual o colectivamente, y deberá ser homologada luego por el MTESS.

Desde el punto de vista práctico, se deberá pactar una asignación no remunerativa, para asegurar al trabajador una suma de dinero durante la suspensión determinada por el aislamiento, sin prestar tareas, o en los casos que la tarea no sea la habitual o equivalente.

En general, en estos casos se pacta una suma inferior al 100% del salario neto (de bolsillo), ya que de otra manera se equipararía el salario de los trabajadores suspendidos con el de aquellos que prestan servicios normalmente.

A su vez, no suele tomarse el salario bruto, ya que al no sufrir descuentos implicaría la percepción de un monto superior al que correspondería abonar en condiciones habituales.

Dadas las circunstancias, y lo que están pactando algunas actividades en estas condiciones, resultaría razonable abonar una suma que ronde el 70% de la remuneración bruta del empleado, teniendo en cuenta que además de no sufrir descuento alguno, no tendrá gastos vinculados a la prestación (viáticos, traslados, etc.).

El porcentaje a pactar dependerá de la actividad, del impacto económico en la misma, las posibilidades del empleador y las previsiones de prolongarse el aislamiento en el tiempo.

Consideraciones y situaciones prácticas

Cobertura de riesgos del trabajo

En los casos de trabajo a distancia deberá preverse lo dispuesto por la Resolución (SRT) 21/20 que establece que los empleadores que habiliten a sus trabajadores a realizar su prestación laboral desde su domicilio particular, deberán denunciar a la ART los siguientes datos: nómina de trabajadores afectados (apellido, nombre y CUIL), domicilio donde se desempeñará la tarea, frecuencia de la misma (cantidad de días y horas por semana).

El domicilio denunciado será considerado como ámbito laboral a todos los efectos de la ley de riesgos del trabajo.

Consideramos que no corresponde tributar la alícuota con destino a contribución de ART, en los casos en los que los trabajadores no prestan servicios de forma alguna por encontrarse en aislamiento, en tanto no se va a recibir una contraprestación.

Es decir, si el trabajador aislado se accidenta, la ART no cubrirá dicho siniestro, y tampoco va a considerar una infección por COVID-19 como enfermedad profesional, por lo que apuntamos seguidamente.

El Decreto 367/20 estableció la obligatoriedad de dar cobertura de ART a los casos de coronavirus en las situaciones en las que fue contraído prestando servicios (casos de prestación de tareas presencial). Se establece una presunción a favor del empleado, que será confirmada definitivamente por la Comisión Médica Central de comprobarse la relación de causalidad.

Se invierte entonces la carga de la prueba, y será la ART la que eventualmente tendrá que probar que la enfermedad no tiene origen en el trabajo. Esta comprobación podrá hacerse hasta 60 días posteriores a la finalización del aislamiento.

Cuidado de hijos menores

En el caso del cuidado de hijos menores o adolescentes en edad escolar -que no están concurriendo al colegio por Resolución 108/2020 del Ministerio de Educación-, estará justificada la inasistencia de uno de los progenitores o persona adulta responsable a cargo, cuya presencia en el hogar resulte indispensable para el cuidado del menor o adolescente.

Esta "licencia" quedó establecida en la Resolución (MTESS) 207/20, y en estos casos la persona alcanzada por esta dispensa deberá notificar tal circunstancia a su empleador, justificando la necesidad y detallando los datos para que pueda ejercerse el control.

Puede acogerse a esta excepción uno sólo de los progenitores o persona adulta responsable por hogar.

No se trata de una licencia convencional, ni emanada de la LCT, por lo que su tratamiento no resulta claro. No obstante ello, funcionarios del MTESS dejaron entrever que debería contemplarse como una licencia paga, aunque no resultaría el tratamiento adecuado a dispensar, en vistas a lo que venimos desarrollando; en tanto no existe norma que obligue al empleador a abonar los salarios caídos durante este período, y menos aún los aportes y contribuciones que encarecen notablemente la licencia para el empleador, al no haber contraprestación efectiva.

Proponemos aplicar eventualmente lo dispuesto respecto al artículo 223 Bis para los casos en los que el trabajador pueda justificar adecuadamente que debe quedar al cuidado de sus hijos. En los casos que no pueda probar o justificar tal necesidad, deberían descontarse los días no trabajados como una licencia sin goce de haberes.

Personal que se encontraba de vacaciones

En este caso entendemos que las vacaciones se suspenden con motivo del aislamiento, haciendo una analogía (ya que no está previsto en la LCT) con el caso de enfermedad sobreviniente durante el goce de la licencia anual ordinaria (vacaciones). Por lo tanto, se deberá suspender el período vacacional, debiendo gozar los días restantes una vez operada la finalización de la suspensión de la relación por aislamiento, acordando en todo caso con el empleador.

Personal con incapacidad laboral temporaria por ART

En el caso de ILT por un hecho o enfermedad anterior al aislamiento, el trabajador deberá seguir gozando de la licencia por ART, haciéndose cargo la compañía aseguradora del pago de los salarios caídos y los aportes y contribuciones vinculados durante la pandemia.

Trabajadoras embarazadas

Las trabajadoras embarazadas no podrán realizar trabajo presencial, aun tratándose de actividades o servicios considerados esenciales. Aunque, como comentamos en apartados anteriores, podría prestar tareas en forma remota si no se encuentra dentro del plazo de licencia por maternidad establecido por artículo 177 de la LCT (30 o 45 días anteriores y posteriores a la fecha probable de parto, según opción que realizara la empleada).

Cuando ingrese en el período de licencia por maternidad (90 días), se debe liquidar conforme esta situación, y será la ANSeS quien se haga cargo del pago de esta asignación familiar.

En materia de Seguridad Social se establecieron una serie de beneficios específicos para el sector salud, y otros que veremos en el apartado siguiente, vinculados al Programa de Asistencia al Trabajo (PAT).

Con relación a las actividades de salud, se agrega al beneficio ya dispuesto por algunas actividades derivado de la aplicación del Decreto 688/19, con relación a la detracción ampliada, el dispuesto por el Decreto 300/20.

El Decreto 300/20 estableció una reducción del 95% de la alícuota con destino al SIPA prevista en el artículo 19 de la ley 27.541, por el plazo de 90 días, para todos los empleadores pertenecientes a los servicios, establecimientos e instituciones relacionados con la salud, cuyas actividades (según clasificador de actividades CLAE) sea alguna de las que se detallan a continuación.

ACTIVIDADES CON REDUCCIÓN DE CONTRIBUCIONES AL SIPA		
GRUPO	CÓDIGO CLAE	DESCRIPCIÓN
651	651310	Obrassociales
	651110	Servicios de seguros de salud (incluye prepagas y mutuales)
861	Todos	Servicios de hospitales
862	Todos	Servicios de atención ambulatoria realizados por médicos y odontólogos
863	Todos	Servicios de prácticas de diagnóstico y tratamiento; servicios integrados de consulta, diagnóstico y tratamiento
864	Todos	Servicios de emergencias y traslados
869	Todos	Servicios relacionados con la salud humana n.c.p.
870	Todos	Servicios sociales con alojamiento
880	Todos	Servicios sociales sin alojamiento
949	949990	Servicios de asociaciones n.c.p.

Para dichas actividades, operará la reducción, debiendo consignar los códigos 127 o 128 en la declaración. O continuar aplicando los códigos 125 y 126 a las relaciones, si ya venían aplicando los beneficios derivados del Decreto 688/19 mencionado.

Quedarán caracterizados -de cumplir con el requisito de contar con alguno de los códigos enunciados- con el código "460 – Beneficio Decreto 300/2020" en las caracterizaciones del Sistema Registral de AFIP.

Tener en cuenta que las reducciones de contribuciones definidas, operan sólo respecto de las contribuciones previsionales dispuestas por ley 24.241, es decir, las contribuciones al subsistema previsional, dentro del total de contribuciones a la seguridad social contenidos en el código 351 de la declaración jurada F. 931, determinativa de las obligaciones de la seguridad social.

A continuación, el detalle de los distintos subsistemas para el inciso b) del artículo 19 de la ley 27.541:

Subsistema	Norma aplicable	%
Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA)	Ley 24.241	10,77%
Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (INSSJP) – PAMI (Programa de Asistencia Médica Integral)	Ley 19.032	1,59%
Régimen de Asignaciones Familiares (AAFF)	Ley 24.714	4,70%
Fondo Nacional de Empleo (FNE)	Ley 24.013	0,94%
Totales		18%

PROGRAMA DE ASISTENCIA AL TRABAJO

Se establecen, a través del Decreto 332/20, luego modificado por el Decreto 376/20, una serie de beneficios para los empleadores.

Aquellos empleadores cuya actividad principal se encuentre en el Anexo I (actividades afectadas en forma crítica), o en el Anexo II (actividades que evidencian un menor grado de afectación) del Decreto 332, y que se registren en el servicio "web" "Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción - ATP" hasta el 23 de abril de 2020 inclusive (modificado este último plazo por RG (AFIP) 4702), contarán con los beneficios que vemos a continuación.

Postergación o reducción de contribuciones al SIPA

Se otorgará sólo uno de los dos beneficios: reducción o postergación de contribuciones al SIPA. La opción por uno u otro beneficio se realizará por cada período mensual.

La reducción de contribuciones al SIPA es hasta el 95% como máximo de las mismas (no del 95% como en el caso antes tratado de establecimientos de salud).

En el caso de las actividades del Nomenclador Anexo establecido en la Decisión Administrativa (JGM) 591/20, además de contar con el beneficio del Salario Complementario -beneficio que tratamos seguidamente- se otorgará una reducción de las contribuciones con destino al SIPA del 95%.

Salario complementario

Se establece un Salario Complementario para todos o parte de los trabajadores del sector privado, consistente en una suma abonada a través de ANSeS a todos o parte de los trabajadores en relación de dependencia. No se distingue entre trabajadores convencionales o fuera de CCT.

El Salario Complementario será de hasta el 50% del sueldo neto del mes de febrero de 2020, con un máximo de \$ 33.750 (2 SMVM) y un mínimo de \$ 16.875 (1 SMVM). Asimismo, no podrá exceder del monto neto total del mes que se paga.

Se debe considerar como salario neto el 83% de la remuneración bruta devengada en el mes de febrero de 2020, que surja de las declaraciones juradas F. 931.

El Salario Complementario será a cuenta del pago de las remuneraciones, o de la asignación no remunerativa que se abone en virtud del artículo 223 Bis de la LCT. Por lo que la metodología de liquidación será la que tratamos anteriormente, y como una deducción o retención más del recibo de haberes se tomará el monto abonado por la ANSeS, abonando el empleador el saldo restante una vez deducido dicho importe.

El Salario Complementario será abonado respecto de los salarios devengados en abril de 2020 a los sujetos que reúnan las siguientes condiciones:

- La actividad principal del empleador, al 12/03/20, debe encontrarse entre las definidas en los Anexos I y II citados con anterioridad.
- La variación nominal de la facturación del período comprendido entre el 12/03 y el 12/04 de 2020 respecto al mismo período de 2019 sea de 0 o inferior a 0, es decir, que el empleador no registre un incremento nominal en su facturación.
- La plantilla de empleados de las empresas indicadas en el punto anterior no debe superar la cantidad de 800 trabajadores en relación de dependencia al 29/02/20, previa detracción de las extinciones producidas hasta el 20/04/20.

En los casos en que las empresas cuenten con más de 800 empleados al 29/02/20, al efecto de acordarles los beneficios se debe:

- Evaluar su situación financiera a partir de la información recabada en el sitio web "Programa de Asistencia de Emergencia para el Trabajo y la Producción – ATP" de AFIP y la restante que pudiera estimarse, y, además
- Establecer los siguientes requisitos:
 - No podrán distribuir utilidades por los períodos fiscales cerrados a partir de noviembre de 2019.
 - No podrán recomprar sus acciones directa o indirectamente.
 - No podrán adquirir títulos valores en pesos para su posterior e inmediata venta en moneda extranjera o su transferencia en custodia al exterior.
 - No podrán realizar erogaciones de ninguna especie a sujetos relacionados, directa o indirectamente, con el beneficiario cuya residencia, radicación o domicilio se encuentre en una jurisdicción no cooperante o de baja o nula tributación.

Los aludidos requisitos resultarán de aplicación durante UN período fiscal.

El beneficio deberá ser depositado exclusivamente en una cuenta bancaria que se encuentre a nombre del beneficiario.

La información relativa a remuneraciones será proporcionada por AFIP mediante una preliquidación sobre la base de la definición de salario neto realizada, la que deberá ser materia de oportuno control por parte de la ANSES con carácter previo a efectuar la erogación.

Subsidio al desempleo

Se prevé un incremento del monto de los subsidios por desempleo, que ascenderá a un monto que será entre \$ 6.000 y \$ 10.000.

CONCLUSIONES

- Consideramos que puede aplicarse el artículo 247 LCT y el 221 LCT, para casos de despidos y suspensiones respectivamente, con motivo de fuerza mayor, por las razones y fundamentos antes esgrimidos.
- Entendemos que no debe computarse la duplicación de la indemnización derivada de la aplicación del Decreto 34/19 en el caso de despidos por fuerza mayor, por tratarse de un agravamiento dispuesto para despidos sin justa causa únicamente, o sin invocación de la misma.
- Insistimos en que se debe privilegiar la continuidad de la relación laboral, apelando a todos los medios para mantener las fuentes de trabajo, por lo que el despido por fuerza mayor debería ser la última instancia luego de agotar alternativas -como las suspensiones- en post de la consecución del vínculo laboral.
- Consideramos que puede aplicarse el artículo 223 Bis en los casos de trabajadores en aislamiento o que no puedan realizar trabajo remoto. En cuyo caso deberá instrumentarse tal circunstancia mediante acuerdo individual o colectivo, que no requiere intervención sindical, que luego (una vez levantadas las medidas de aislamiento) puede ser presentado para su homologación ante el MTSS.
- Destacamos que debe darse un tratamiento distinto a cada una de las modalidades de liquidación de haberes, procurando el menor impacto en el costo laboral, a fin de mantener las fuentes laborales. A tal efecto, resumimos en el cuadro siguiente las modalidades de liquidación y el costo desde el punto de vista de los aportes y contribuciones a la seguridad social (no se incluye obra social, ART, aportes sindicales, ni SCVO).

MODALIDADES DE LIQUIDACIÓN - SITUACIONES				
	CASOS	Metodología de liquidación	Aportes Seguridad Social	Contribuciones Seguridad Social
1	Trabajadores en aislamiento obligatorio que prestan servicios en forma remota	Liquidación normal	Totales (17%)	Totales (18%)

	Personal esencial que presta servicios en forma presencial			
	Personal esencial de actividades relacionadas con salud (D. 300/20)	Liquidación normal con novedades del mes	Totales (17%)	Sin Cont. SIPA (7,77%)
2	Trabajadores en aislamiento obligatorio que NO pueden prestar servicios (habituales o análogos) en forma remota	Suma no remunerativa Art. 223 Bis LCT	0%	0%

En el caso de aplicar el artículo 223 Bis, LCT, la suma abonar no llevaría aportes ni contribuciones, y sólo tributará contribuciones a la Obra Social (L. 23.660) y Fondo Solidario de Redistribución (Ex ANSSAL, L. 23.661).