

Estimados Asociados de **C.E.T.T.O.L.**

Ante el incremento de consultas recibidas por parte de los Asociados y/o contadores de distintas empresas, en relación a los acuerdos de partes firmados ( Art 223 bis ), la homologación Express, procedimiento de crisis, etc. y los recientes decretos dictados por parte del Ejecutivo Nacional, los cuales fueron modificando la mecánica para implementar los acuerdos de partes – en virtud del colapso del Ministerio de Trabajo con las presentaciones efectuadas–, a los fines de homologar, los relacionados con la suspensión de actividades y compensación a los trabajadores, creemos conveniente destacar que los actuales decretos solo comprenden y son en principio aplicables a:

A. Período abril y mayo del corriente año.

B. Acuerdos económicos que representen el 75% o más del sueldo neto que hubiera recibido el trabajador en actividad en el mes de abril.

Es decir que, si no se dicta un nuevo decreto, quedan fuera de esta normativa los acuerdos de partes que se hubieren efectuado o se vayan a efectuar, para el mes de junio y subsiguientes, como así también aquellos donde el acuerdo económico pactado este por debajo del 75% del sueldo neto que hubiera percibido el trabajador en actividad en el mes de Abril de 2020.

Concretamente, el único marco legal que queda para cubrir los acuerdos de parte – que no se encuadren en los enumerados como A y B–, sigue siendo el procedimiento preventivo de crisis. Es más, para aquellas empresas que no tengan en un futuro cercano la tan esperada recuperación, este es el único procedimiento que les permitirá dentro del marco del Ministerio de trabajo y con la presencia del gremio correspondiente, plantear la necesidad de instrumentar un plan de Crisis y/o salvataje de su empresa que les permita transitar este momento, instrumentándolo a través de este tipo de acuerdos ( Arts. 223 bis ), permitiendo disminuir las compensaciones, e incluso llegar – en el marco de este procedimiento– a considerar la posibilidad de aplicar suspensiones y/o despidos por la falta de trabajo no imputable al empleador, hechos estos últimos que al día de hoy están expresamente vedados.

Tenemos muy en claro que el dictado de un decreto que cercena los derechos y obligaciones de las partes, como fueron estos que dejaron sin efecto – en forma transitoria– algunos artículos de la Ley de Contrato de Trabajo, resulta inconstitucional, y que podría ser atacado en sede judicial. Pero también es cierto que para fundar acabadamente ese planteo y demostrar la intención de la empresa de mantener la fuente de trabajo y garantizar los derechos del trabajador, es necesario transitar previamente el camino del Procedimiento preventivo de crisis, ante el Ministerio.

El Poder Ejecutivo a través de sus decretos no puede exigir a los empresarios el acto heroico de continuar manteniendo abierta una fuente de trabajo que no tiene actividad ni ingresos suficientes, a riesgo de fundir la misma.

Habrá que estar muy atentos a lo que pueda pasar durante este mes de mayo, sobre todo para aquellas empresas que tengan necesidad de continuar con los acuerdos económicos durante el mes de junio y siguientes, ya sea repitiendo o variando los términos de los mismos.

Como siempre estamos a disposición de los asociados a esta Cámara para evacuar cualquier duda al respecto.

Atentamente.

*Dr. Martín Daniel Barbarúa*