

Comisión patrocinada por
Bayton

Comisión de
**Asuntos
Laborales**

SPOT 
LABORAL ADRHA



Spot 13

LUNES 24 DE AGOSTO

- **Actualización normativa**
- **Prohibición de despidos / doble indemnización:
consecuencias ,expectativas y estrategias de convivencia**

Contexto 2020

ESTANFLACIÓN

Precios
Desempleo

Crecimiento
económico



Derecho Individual :



Contrata de Trabajo por tiempo indeterminado hasta alcanzar condiciones para acceder a la jubilación ordinaria (edad + años de servicio)
Modalidades por tiempo determinado (plazo fijo / eventual)

Estabilidad relativa impropia

Se puede extinguir la relación laboral mediante el pago de una indemnización tarifada => Art 245 LCT (sueldo x año de antigüedad con Topes CCT)

DNU 528/20
Doble indemnización 7/12



Adaptabilidad

- Condiciones cambiantes del mercado,
- Necesidad de Inversiones ,
- Atender al Ciclo del negocio,
- Nuevas tecnologías,
- Cambio de contextos políticos económicos.
- Obsolescencia conocimientos, competencias

DNU 624/20 - Prohibición despidos y suspensiones 27/09



Derecho Colectivo :

Convenios Colectivos

Sacralización de los contenidos convencionales,
Indisponibilidad de institutos ,
Imposibilidad de realizar rutinas de mantenimiento correctivo
Se modifica únicamente en caso de “ruptura”



Conciliación Obligatoria

Sucitado un conflicto entre partes previo a adoptar medidas de acción directa / denuncia ante MTEySS.
Se pueden sugerir formulas conciliatorias e incluso arbitrales
15+ 5 días

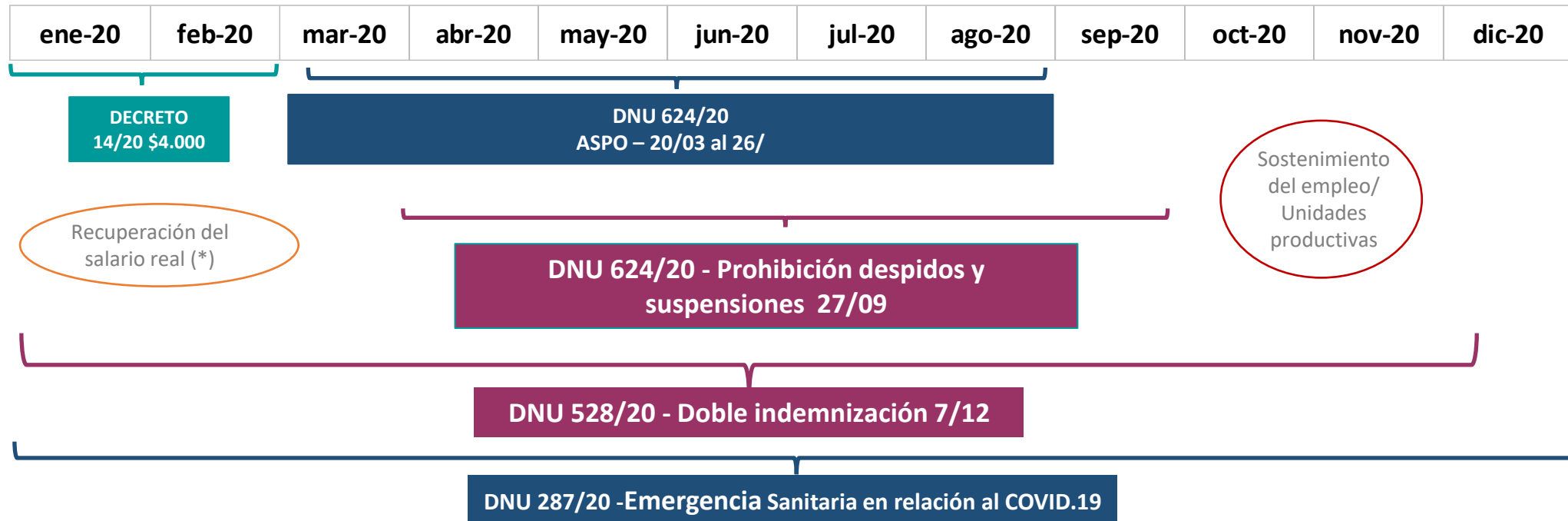
PPC / 223 bis

Despidos o suspensiones por razones de fuerza mayor, causas económicas o tecnológicas, que afecten a :

- ✓ + del **15%** Empresas de menos de **400**
- ✓ + del **10%** en empresas de entre **400 y 1.000**
- ✓ + del **5%** en empresas de más de **1.000**



Políticas Sanitarias | Políticas de impacto laboral



Aislamiento social, preventivo y obligatorio:

- DNU 297/20 PEN
- DNU 325/20 PEN
- DNU 355/20 PEN
- DNU 408/20 PEN
- DNU 459/20 PEN
- DNU 493/20 PEN
- DNU 520/20 PEN
- DNU 576/20 PEN
- DNU 605/20 PEN
- DNU 641/20 PEN.

Prohibición de despidos:

- DNU 329/20 PEN
- Decreto 478/20 PEN
- Decreto 528/20 PEN
- Decreto 624/20 PEN
- Resolución 169/20 Ministerio de Trabajo Provincia de Buenos Aires
- Resolución 174/20 Ministerio de Trabajo Provincia de Buenos Aires.

Doble Indemnización :

- DNU 34/19 PEN
- Decreto 528/20 PEN

DOBLE INDEMNIZACION : EMERGENCIA PUBLICA EN MATERIA OCUPACIONAL DEC 34/19 y 528 /20 (7 Dic)

Causas: tasa de desempleo **10,6%** *(En el 2do Trimestre la Tasa de Desempleo habría superado el 15%)*

Emergencia Ocupacional **180 días + 180 prórroga** Dec 528/20

En caso de despido sin justa causa el afectado tendrá derecho a percibir el **doble de la indemnización** correspondiente de conformidad a la legislación vigente. La duplicación comprende **todos los rubros indemnizatorios** originados con motivo de la extinción incausada del contrato de trabajo.

No será aplicable a las contrataciones celebradas con posterioridad a su entrada en vigencia.

Antecedente: Ley 25.561 6/1/2002 estableció doble indemnización que fue sucesivamente prorrogada hasta Ago de 2007 (5 años y ½) Tasa de desempleo había llegado al 20%

PROHIBICIÓN DE DESPIDOS DEC 329- 624-487/20 (27 Sept)

Dictado en el marco de la emergencia pública en materia económica, financiera, fiscal, administrativa, previsional, tarifaria, energética, sanitaria y social establecida por la Ley N° 27.541, la ampliación de la emergencia sanitaria dispuesta por el Decreto N° 260/20 y su modificatorio, el Decreto N° 297/20 que estableció el ASPO.

=> *Prohibición de Despidos y suspensiones por las causales de **fuerza mayor o falta o disminución de trabajo***

=> *Quedan exceptuadas de esta prohibición las suspensiones efectuadas en los términos del artículo **223 bis de la LCT.***

=> *Los despidos y las suspensiones dispuestos **no producirán efecto alguno, manteniéndose vigentes las relaciones laborales existentes y sus condiciones actuales.***

Consecuencias:

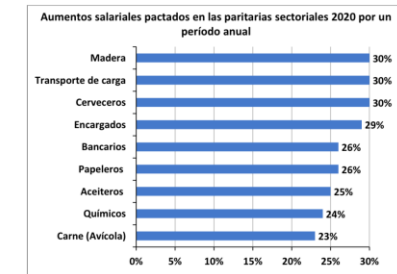
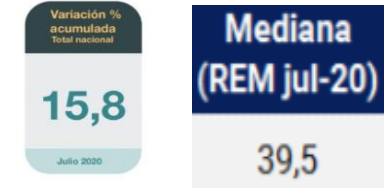


Se reduce la capacidad de las organizaciones de contratar colaboradores "requeridos para adaptación de procesos productivos"
Inseguridad jurídica, crisis económica, etc

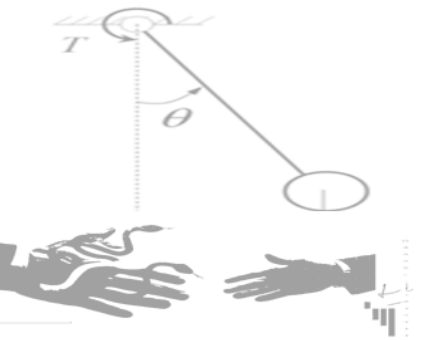
Sostenimiento artificial del empleo, Empresas asumen gastos sin recursos
Subsidios (cada vez más restringidos) pago vía emisión monetaria => inflación

Estabilidad Temporal Doble indemnización Temporal

- Cada vez es mas claro el balizamiento : Todo inevitablemente transitará x la negociación colectiva,
- Aquellos que tengan excedente de dotación deberán trabajar en atractivos programas de retiro (la vara esta muy alta con la "doble") con esquemas diferidos y cláusulas de actualización
- El acuerdo de partes 241 LCT (con los límites del art 15 LCT) podrá sortear ambos escollos,
- Es dable considerar en el costo de rescisión deberá incluir aportes OOSS algún otro adicional.
- La Doble llevo para quedarse => va a depender de la evolución del Empleo y las perspectivas son muy malas
- La prohibición de despidos => esperemos que Septiembre ponga fin a esta limitación aunque el pronóstico es reservado ...



25/30%



Inicio :

MTPBA Res 169 /2020 PROCEDIMIENTO : SUSPENSIONES , REDUCCIONES HORARIAS DESPIDOS POR CAUSAS ECONOMICAS FALTA O DISMINUCIÓN DE TRABAJO



- **Empresa**
- **Entidad Gremial**
- **Oficio**



Delegación Regional



SUSPENSION DEL TRAMITE
intimar a subsanar los defectos

- Inicio Expte/ traslado: **48 hs**
- Primera audiencia: **5 días.**



- Llegan a un acuerdo
- Revisión Legalidad*

Homologación o Registración **10 días**
Deleg Reg o DPNC

Cumplir con Requisitos :



- *Generales*
- *Empresas de + 50*
- *Empresas de + 500*
- *Fuerza Mayor*
- *Subsidios*
- *Reducción de personal*

A partir de la notificación, y hasta la conclusión del procedimiento de crisis, **el empleador no podrá ejecutar las medidas objeto del procedimiento, ni los trabajadores ejercer la huelga u otras medidas de acción sindical.** La violación de esta norma por parte del empleador determinará que los trabajadores afectados mantengan su relación de trabajo y deba pagárseles los salarios caídos. cese inmediato de los despidos y/o suspensiones o a dejar sin efecto las medidas que se hubieran decidido sin la comunicación previa a esta Autoridad Administrativa del Trabajo, a fin de velar por el mantenimiento de la relación de trabajo y el pago de los salarios caídos

PERIODO DE NEGOCIACIÓN
10 días

Se analiza si se encuentra acreditada la existencia causales Para el PPC requerir **info complementaria,** **suspendiendo en tal caso los plazos**

informes aclaratorios , realizar investigaciones, pedir dictámenes y asesoramiento toda otra medida para mejor proveer



Llegan a un acuerdo

VERIFICAR impacto en:
Cargas sociales
Exclusión total o parcial CCT

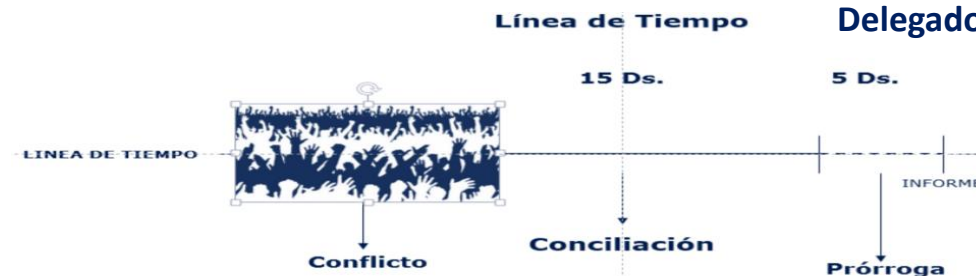
intervención a MTEySS

Dictamen por la asesoría letrada,

Homologación (10) días x Delegado Regional o DPNC

SIN ACUERDO :

Vencido los plazos sin acuerdo de partes se dará por concluido el PPC



La existencia de un procedimiento de crisis de empresas en trámite o **concluido** no impedirá el uso de facultades conferidas al MTPBA por la **Ley N° 10.149**

Requisitos

GENERALES :

- a) Datos de la empresa, NN CUIT, actividad ;
- b) Domicilio de c/establecimiento trabajadores involucrados;
- c) Relación de los hechos que fundamentan la solicitud; causas que justifican las medidas; afectan a toda la empresa o solo a alguna de sus secciones; transitorio o definitivo tiempo ;
- d) Las medidas adoptadas por el empleador para superar o paliar los efectos de las causas invocadas;
- e) Las medidas a adoptar, fecha duración de las suspensiones;
- f) La K de personal que se desempeña en la empresa, detallada por establecimiento y el número de trabajadores afectados, NN, CUIL, ingreso, cargas de flia, área , categoría,
- g) El convenio colectivo aplicable y la entidad gremial que representa a los trabajadores;
- h) Los elementos económico financieros tendientes a acreditar la situación de crisis. Será obligatoria la presentación de los estados contables correspondientes a los últimos 3 años,

fijar los recaudos que deben implementar los empleadores para disponer suspensiones, reducciones horarias y despidos de personal por causas económicas o falta o disminución de trabajo => Intervención del Estado para “evitar” conflictos colectivos.

EMPRESAS DE +50 deberán:

Explicar las medidas para superar la crisis o atenuar efectos:

- 1.- Sobre el empleo (propuesta de sostenimiento)
- 2.- Movilidad funcional, horaria o salarial,
- 3.- Inversiones, innovación tecnológica, reconversión productiva y cambio organizacional.
- 4.- Recalificación y formación profesional
- 5.- Recolocación interna o externa de los trabajadores excedentes y régimen de ayuda a la recolocación.
- 6.- Reformulación de modalidades operativas, concepto y estructuras remuneratorias y contenido de puestos y funciones.
- 7.-Aportes convenidos al SIJP
- 8.- Ayudas para creación de emprendimiento productivos.
- l) En caso de existir concurso de acreedores en sede judicial, deberá acreditar de manera fehaciente su inicio, detallando juzgado o tribunal actuante y el estado procesal al momento de la presentación.”

EMPRESAS DE +500 trabajadores => deberán además acompañar el **balance social**;

Subsidios, exenciones, créditos o beneficios promocionales de cualquier especie otorgados por organismos del Estado Nacional, Provincial o Municipal, deberá adjuntarse copia certificada de los actos y/o instrumentos que disponen los mismos;

fuerza mayor : los elementos probatorios que acrediten las causales invocadas.

REDUCCION DE PERSONAL:

- 1.- Indicar el número y categorías de los trabajadores que se propone despedir, debiendo respetarse el orden previsto en el artículo 247 LCT
- 2.-Cuantificar la oferta indemnizatoria dirigida a cada uno de los trabajadores afectados

