

:: Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción. Un mar de incertidumbre ::



El Poder Ejecutivo Nacional emitió, el 1° de abril de 2020, el Decreto de Necesidad y Urgencia 332/2020 (el DNU), que regula la posibilidad de acceder a algunos beneficios fiscales que apuntan a morigerar los efectos económicos del aislamiento social, preventivo y obligatorio, intentando supuestamente – no sin cierta timidez - auxiliar especialmente a las micro, pequeñas y medianas empresas.

El esquema de ayuda, que aún no es operativo, ya que requiere de varias reglamentaciones, ha sido denominado “Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción” (el Programa).

El Programa establece la posibilidad de obtener diferimientos en el pago y reducciones de contribuciones patronales y asistencia para el pago de salario. Pero no automáticos, sino sujetos al cumplimiento de requisitos que deben todavía ser reglamentados.

Destinatarios del Programa: Empleadores en grave crisis en relación directa con el COVID - 19

El artículo 3 del DNU define a los potenciales beneficiarios de la ayuda.

Son los empleadores – personas físicas o jurídicas - que cumplan uno o más de los siguientes criterios:

- a) Lleven a cabo actividades económicas **afectadas en forma crítica** en las zonas geográficas donde se desarrollan.
- b) Cuenten con una **cantidad relevante** de trabajadores contagiados por el COVID - 19 o en aislamiento obligatorio o con dispensa laboral por estar en grupo de riesgo u obligaciones de cuidado familiar relacionadas al COVID - 19.
- c) Presenten una **sustancial reducción** en sus ventas con posterioridad al 20 de marzo de 2020 – fecha de inicio de la “cuarentena obligatoria”.

Es fácil advertir que los tres aspectos de los criterios que destacamos precedentemente con “negrita” necesitarán reglamentación para ser objetivados o – peor que ello – quedarán sometidos a la discrecionalidad de las autoridades.

La Jefatura del Gabinete de Ministros debe establecer los criterios objetivos, sectores de actividad y demás elementos que permitan determinar las asistencias previstas en el DNU (DNU, artículo 4) y el Ministerio de Trabajo, la AFIP y la Administración Nacional de la Seguridad Social deberán, a su vez, dictar las normas necesarias para la operatividad del DNU (DNU, artículo 11).

Queda claro que se encuentran excluidos de los beneficios los sujetos que realizan las actividades y servicios declarados esenciales en la emergencia sanitaria y cuyo personal fue exceptuado del cumplimiento del “aislamiento social, preventivo y obligatorio”. Del mismo modo están excluidos los empleadores que no exterioricen indicios concretos que permitan inferir una disminución representativa de su nivel de actividad (DNU, artículo 4).

La norma del artículo 13, que establece que el decreto será de aplicación respecto de los resultados económicos de las empresas ocurridos entre el 20 de marzo de 2020 y el 30 de abril de 2020, nos lleva a pensar que la ayuda a las empresas, que luce incierta y escasa, podría ser también – en muchos casos – tardía, ya que para evaluar lo ocurrido en este período debería demorarse hasta mayo.

Beneficios establecidos por el Programa

a) Postergaciones de contribuciones patronales

La norma establece, en su artículo 7, que la AFIP deberá disponer vencimientos especiales – postergaciones y facilidades - para el pago de las contribuciones patronales al SIPA devengadas durante los meses de marzo y abril de 2020, que beneficiarán solamente a los empleadores que defina la norma a dictarse – entendemos que por la Jefatura de Gabinete, conforme con lo establecido por el artículo 5 del DNU.

Considerando que el plazo de pago de las contribuciones patronales de marzo vence en los próximos días, hubiera sido más razonable – en nuestra opinión – postergar el vencimiento de marzo hasta que el dictado de las normas reglamentarias y complementarias del DNU estuviesen dictadas. Y otorgaran un panorama más claro de quienes podrán ser beneficiarios de las prórrogas y facilidades especiales que el decreto promete – pero no concreta.

b) Reducciones de contribuciones patronales para empleadores afectados con hasta 60 empleados

El DNU, en su artículo 6, establece que los empleadores con hasta sesenta (60) empleados (computados al 29/2/20) podrán acogerse al beneficio de reducción de **hasta** el noventa y cinco por ciento (95%) de las contribuciones patronales al SIPA correspondientes al mes de abril de 2020 (a ingresarse en mayo de 2020).

El porcentaje de reducción debe ser fijado por la Jefatura de Gabinete, mediante el dictado de la reglamentación pertinente.

Los empleadores con más de sesenta (60) empleados que aspiren a una reducción de contribuciones patronales deberán promover un Procedimiento Preventivo de Crisis de Empresa, de costo relativamente alto y resultado incierto.

c) Asignación Compensatoria al Salario para empleadores afectados con hasta 100 empleados incluidos en el régimen de negociación colectiva:

Los empleadores beneficiarios del Programa con hasta cien (100) empleados alcanzados por el régimen de la negociación colectiva (Ley 14.250), pueden aspirar a recibir, **para todos o parte** de tales trabajadores, una asignación estatal que se aplicará al pago de parte del salario de los dependientes, conforme las siguientes pautas:

a) Para los empleadores de hasta veinticinco (25) trabajadores: el cien por ciento del salario bruto con un máximo de un (1) salario mínimo vital y móvil vigente.

b) Para los empleadores de veintiséis (26) a sesenta (60) trabajadores: el cien por ciento del salario bruto, con un valor máximo de hasta un setenta y cinco por ciento (75%) del salario mínimo Vital y móvil vigente.

c) Para los empleadores de sesenta y un (61) a cien (100) trabajadores: el cien por ciento del salario bruto, con un valor máximo de hasta un CINCUENTA (50%) del salario mínimo vital y móvil vigente.

Como puede apreciarse, en el mejor de los casos - aplicable a empleadores de hasta veinticinco (25) trabajadores - el tope de las asignaciones será el salario mínimo vital y móvil, que a la fecha es de \$ 16.875,- (pesos dieciséis mil ochocientos setenta y cinco).

Esta Asignación Compensatoria al Salario se considerará a cuenta del pago de las remuneraciones del personal afectado, debiendo los empleadores abonar el saldo restante de aquellas hasta completar las mismas. Dicho saldo abonado por los empleadores se considerará remuneración a todos los efectos legales y convencionales.

Al solicitar (sic) el beneficio, el empleador deberá retener la parte correspondiente a los aportes al Sistema Integrado Previsional Argentino y obra social y el aporte al INSSJP (DNU, artículo7).

En caso de que el empleador suspenda la prestación laboral, el monto de la asignación se reducirá en un veinticinco por ciento (25%) y podrá ser considerada como parte de la prestación no remunerativa definida en los términos del artículo 223 bis de la Ley de Contrato de Trabajo.

d) Asistencia REPRO a empleadores con más de 100 empleados incluidos en el régimen de negociación colectiva

Para los empleadores afectados con más de cien (100) empleados incluidos en el régimen de la negociación colectiva, se prevé asistencia mediante el “Programa REPRO Asistencia por la Emergencia Sanitaria”.

La ayuda consistirá en una asignación no contributiva de entre un mínimo de \$ 6.000.- (pesos seis mil) y un máximo de \$ 10.000.- (pesos diez mil) por cada trabajador. A estos fines se constituirá un nuevo y simplificado programa REPRO.

Nada dice el DNU sobre los criterios que se aplicarán para la fijación del monto de la Asignación, que quedará sujeta – en el mejor de los casos – a lo que establezca la reglamentación del DNU o – en el peor – a la discrecionalidad de la administración.

En principio, podría interpretarse que los empleadores que se acojan a este beneficio deberán cumplir con las obligaciones que dispone la Resolución 25/18 de la ex Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo.

Esa norma exige que se abone a los trabajadores incluidos en el Programa, el suplemento en dinero necesario para alcanzar el salario vigente establecido para la categoría de que se trate en el Convenio Colectivo de Trabajo aplicable a la actividad correspondiente y se cumpla, en legal tiempo y forma, con las obligaciones laborales y previsionales correspondientes.

La ayuda económica mensual deberá ser contabilizada por las empresas como parte de la remuneración del trabajador para el cálculo de las contribuciones patronales y los aportes personales a ingresar a los institutos de la Seguridad Social. Si se considerara compatible con el nuevo REPRO, la normativa referida impondría el deber de abstenerse de disponer despidos sin causa o por razones de fuerza mayor durante el tiempo de inclusión en el Programa.

Consideraciones generales sobre la implementación

Tanto en el caso de la asignación compensatoria al salario, como en el de la asistencia REPRO, el DNU no indica ni cuándo estará disponible la ayuda, ni – tampoco - con relación a qué salario mensual – el devengado en marzo, el devengado en abril o los devengados en ambos meses.

Es deseable que con prontitud se dicten resoluciones reglamentaciones y complementarias claras, para dar plena operatividad a lo dispuesto en el DNU a la vez que evitar la aplicación de criterios discrecionales.

Por el momento la norma sólo aclara que los empleadores beneficiarios deberán acreditar ante la AFIP la nómina del personal alcanzado y que el Ministerio de Trabajo considerará la información y documentación remitidas por la empresa, podrá relevar o recabar datos adicionales y eventualmente disponer visitas a establecimientos a fin de ratificar o rectificar sus conclusiones (DNU, artículo 11).

Incremento de los valores del fondo de desempleo

El decreto también ha dispuesto elevar las prestaciones por desempleo, fijando para ellas una banda de entre \$ 6.000,- (pesos seis mil) y \$ 10.000,- (pesos diez mil) (DNU, artículo 10).

Conclusión y valoración

El DNU puede interpretarse como un correlato de la sorpresiva derogación de la Resolución 219/20 del Ministerio de Trabajo.

Sin embargo, en lo referido a la disminución de contribuciones patronales, la derogada Resolución 219 establecía una solución automática y universal: la reducción de contribuciones respecto de todo empleado que no hubiera realizado tareas desde su domicilio, convirtiendo el pago en no remunerativo.

El DNU, en cambio, no establece esa reducción de contribuciones automática, sino la posibilidad de solicitarla, únicamente para empleadores “afectados” de hasta sesenta (60) empleados y previa realización de trámites y presentaciones aún no definidos, enviando al resto de los dadores de trabajo “afectados” al trámite de un procedimiento preventivo de crisis de incierto final.

Estos cambios son sin duda perjudiciales, como mínimo, para un gran número de empleadores, que no han podido utilizar los servicios de sus dependientes y que de todos modos deberán ingresar las contribuciones patronales.

En cuanto a las asistencias económicas directas para el pago de salarios se aprecian dudosas y en el mejor de los casos insuficientes para paliar la grave crisis que enfrentan muchas empresas con

actividad nula durante el período de aislamiento, ya que el tope vinculado al salario mínimo vital y móvil no se compadece con los salarios del mercado.

La limitación de la asistencia económica directa a empleados incluidos en el marco de la negociación colectiva y lo incierto de las gestiones a realizar para lograr la efectiva implementación de esa asistencia nos hace pensar que la solución no es la necesaria y – aun en caso de llegar - probablemente no alcanzará – ni mínimamente - para solucionar los gravísimos y en algunos casos, sin ayuda cierta, terminales, problemas económicos que enfrentan los dadores de trabajo en la Argentina de hoy.

En definitiva, el DNU nos sumerge en un mar de incertidumbre y previsiblemente, en una maraña burocrática insuperable para muchos empleadores.

En un marco de acelerado derrumbe de la actividad económica impulsada por una emergencia sanitaria que – según los especialistas – recién comienza y que amenaza la supervivencia de las pequeñas y medianas empresas – principales dadoras de trabajo del país – no parece ser la decisión más adecuada.
