

22 de Abril de 2020

CRISIS EMPRESARIA. ASPECTOS LEGALES

Pandemia Covid-19

Fernando Martín Vila

Correo: fvila@estudiovila.com.ar

Cel: 54 11 4416-1674

Av. Corrientes 1302 piso 9 "A", Ciudad Autónoma de Buenos Aires (C1043ABN)

Tel: (54 11) 5218 1570 - www.estudiovila.com.ar - estudio@estudiovila.com.ar

CONTENIDO

PRELIMINAR.....	2
REESTRUCTURACIÓN DE DEUDAS. CONCURSO PREVENTIVO. ACUERDO PREVENTIVO EXTRAJUDICIAL.....	2
Marco Legal	2
Concurso Preventivo.....	2
Acuerdo Preventivo Extrajudicial (APE).....	3
PROTECCIÓN PATRIMONIAL FAMILIAR Y EMPRESARIA	4
Cuestiones Generales	4
Fideicomiso de Administración y Sucesión.....	4
CUESTIONES LABORALES. DESPIDOS Y SUSPENSIONES.....	5
CONTRATOS Y FUERZA MAYOR	6
Contratos. Cuestiones Generales	7
Normas Específicas para Contratos de Alquiler de Inmuebles. DNU N° 322/2020	8
PROGRAMA DE ASISTENCIA DE EMERGENCIA AL TRABAJO Y LA PRODUCCIÓN	8
Vigencia de los beneficios del Programa	8
Beneficios del Programa. Alcances	9
Requisitos para que los empleadores puedan acogerse a los beneficios.....	9
Beneficios en contribuciones patronales.....	10
Asignación Compensatoria al Salario.....	10
MORATORIA AFIP. PYMES, MONOTRIBUTISTAS Y AUTÓNOMOS.	11

PRELIMINAR

En el Estudio Vila & Asociados tenemos una vasta experiencia en el asesoramiento a empresas nacionales e internacionales, contando con profesionales especializados en el manejo de crisis empresaria y reestructuración de pasivos, como así también, en estructuras jurídicas de protección patrimonial.

Teniendo en consideración la actual situación sanitaria y económica por la que atraviesa el país, y a los fines que los socios y administradores cuenten con información para la toma de decisiones, en el presente informe se analizan los aspectos legales y herramientas con las que cuentan las empresas en el marco de crisis.

REESTRUCTURACIÓN DE DEUDAS. CONCURSO PREVENTIVO. ACUERDO PREVENTIVO EXTRAJUDICIAL

MARCO LEGAL

Los procedimientos de reorganización de deudas se rigen por la Ley de Concursos y Quiebras N° 24.522 y mod. Tanto las personas humanas como las jurídicas pueden presentarse para procedimientos de reorganización, ya sea, el concurso o el acuerdo preventivos extrajudicial.

CONCURSO PREVENTIVO

El Concurso Preventivo es una herramienta sumamente útil y eficaz, por lo que debe ser seriamente analizada por los directores y dueños de empresas con dificultades financieras graves.

En primer lugar, cabe señalar, que “convocatoria” o “concurso preventivo” no equivale a la “quiebra”, cuando en realidad, el concurso es el remedio legal que permite a una persona o empresa evitar la quiebra, superando su estado de insolvencia.

El concurso es un proceso bajo el cual el deudor propone a sus acreedores una salida consensuada, bajo la vigilancia de un síndico (en el concurso, el síndico cumple una función de control). En concreto, el concurso es entonces un proceso de saneamiento del pasivo de la empresa.

La empresa en concurso preventivo continúa con sus operaciones normales y habituales, cuya administración y propiedad continúa siendo del o los empresarios.

El concurso preventivo, posee entre otros varios beneficios:

- 1) Prohíbe al deudor pagar las deudas anteriores a la presentación judicial en concurso, y por ende los acreedores tienen prohibido reclamarlas. Asimismo, se puede solicitar como medida cautelar el no pago de cheques diferidos;

- 2) Suspende –como regla general- los intereses de las deudas anteriores a la presentación en concurso;
- 3) Suspende las ejecuciones (comerciales, fiscales, etc.);
- 4) Permite el levantamiento de las medidas cautelares y embargos trabados basados en créditos anteriores al concurso;
- 5) Admite la obtención de un plan de pagos de la AFIP y demás organismos recaudadores accesible y con tasas menores a las usuales, dirigidos especialmente a deudores en concurso preventivo, que incluye planes de hasta 120 cuotas.

La Ley de Concursos establece una fecha límite a partir de su presentación en virtud de la cual todos los acreedores con causa anterior a la misma deben efectuar un trámite para que les sea reconocido su crédito judicialmente. El deudor, de su lado, deberá presentar una propuesta de pago, y negociar con ese universo de acreedores reconocidos de quienes deberá obtener la conformidad con la propuesta. En caso de obtener de una mayoría especial de tales acreedores la propuesta será luego homologada por el Tribunal. Una vez homologada, dicha propuesta (que puede incluir quitas, esperas, etc.) será plenamente vinculante incluso para los acreedores que no prestaron conformidad, siempre que sean acreedores anteriores a la presentación en concurso preventivo.

Es claro que esta herramienta requiere cumplir con ciertos requisitos legales, societarios y contables y más allá de las ventajas evidentes también tendrá consecuencias que deben ser específicamente señaladas por los asesores legales y contables.

ACUERDO PREVENTIVO EXTRAJUDICIAL (APE)

El Acuerdo Preventivo Extrajudicial (APE) es un procedimiento que permite que un deudor incapaz de pagar sus deudas o que sufre dificultades económicas o financieras, realice una propuesta de pago de manera extrajudicial con todos o parte de sus acreedores. Una vez que se alcanzan las mayorías legales -dos tercios de los acreedores ordinarios-, el deudor puede solicitar la aprobación del tribunal, cuya aprobación implicará que los términos del acuerdo sean aplicados incluso respecto de aquellos acreedores que no firmaron el acuerdo.

Es decir, que este procedimiento -a diferencia del concurso- la conformidad con la mayoría de los acreedores se solicita previamente y una vez que se cuenta con ellas se solicita la homologación judicial. El APE cuenta con ventajas y desventajas respecto al concurso preventivo, a saber:

Ventajas:

- 1) Menores requisitos para la presentación;
- 2) No se exige que el deudor se encuentre en estado de cesación de pagos, pues basta con que el mismo se encuentre en dificultades económicas o financieras de carácter general.
- 3) Menor tiempo de duración.

- 4) Mayor libertad para el contenido del acuerdo.
- 5) Libertad de presentación del acuerdo para su homologación judicial.
- 6) El acuerdo homologado produce iguales efectos que el concurso homologado, siendo oponible a todos los acreedores por causa o título anterior al pedido de homologación.
- 7) No existe intervención de síndico.

Desventajas:

- 1) Durante el plazo que el deudor busca las conformidades de sus acreedores no se suspenden las ejecuciones (comerciales, fiscales, etc.) y pedidos de quiebra.
- 2) No permite el levantamiento de las medidas cautelares y embargos trabados basados en créditos hasta tanto no se haya homologado el acuerdo.

Atento lo expuesto, dependerá de cada caso en particular cuál de los dos procedimientos (APE o concurso preventivo) es el más aconsejable.

PROTECCIÓN PATRIMONIAL FAMILIAR Y EMPRESARIA

CUESTIONES GENERALES

La actual situación sin dudas es un momento de difícil para la mayoría de las empresas, las cuales, se encuentran ante el desafío de sobrevivir ante un marco absolutamente excepcional, máxime cuando nos encontrábamos en años de contracción de nuestra economía.

Así, el empresario además de velar por la protección de su empresa y fuentes de trabajo también debe agregarle la preocupación por perder el patrimonio que pudo haber construido por años de trabajo.

Nuestro estudio cuenta con una vasta experiencia a los efectos de proteger los bienes, y, eventualmente, simplificar la transmisión a futuros herederos, ya sea a través del planeamiento societario y/o constitución de fideicomisos, ya sean que estos se constituyan en el país o el extranjero.

FIDEICOMISO DE ADMINISTRACIÓN Y SUCESIÓNⁱ

Actualmente, una herramienta simple y legal para para proteger el patrimonio es el Fideicomiso regulado por nuestro Código Civil y Comercial de la Nación.

El fideicomiso es un contrato por el cual una persona (fiduciante) transfiere la propiedad fiduciaria o los derechos sobre determinados activos a otra persona (fiduciario). El fiduciario se compromete a ejercer estos derechos en beneficio de una tercera persona designada en el contrato (beneficiario) y a transferir dichos activos al fiduciario, a los beneficiarios o al fideicomisario (un destinatario designado por separado) tras un determinado período de tiempo o cuando se cumpla una determinada condición. De este modo, se puede conformar un patrimonio separado con determinados activos,

transferencias de fondos o derechos legales que puede ser utilizado para diversos fines, entre ellos la planificación familiar o sucesoria.

El Fideicomiso familiar o sucesorio, técnicamente llamado Fideicomiso de Administración y Sucesión (FAS), es un instrumento legal cada vez más utilizado por los usos y beneficios que ofrece. Veamos algunos de ellos:

- 1) "Blinda" los activos personales -inmuebles, participaciones societarias, activos financieros, etc.- del ataque de terceros (por juicios laborales, embargos, etc.).
 - 2) Contribuye a reducir la carga impositiva (disminuye el Impuesto sobre los Bienes Personales y el Impuesto a la Transmisión Gratuita de Bienes -hoy vigente en la Provincia de Buenos Aires y Entre Ríos-, entre otras ventajas tributarias).
 - 3) Permite "encapsular" los bienes y deja establecida la persona o empresa que se desea que actúe como administrador (el fiduciario). Bajo circunstancias normales, dicho fiduciario seguirá las instrucciones que periódicamente le impartirá el dueño de los bienes; y, en la etapa en la que quizá no pueda valerse por sí mismo, lo protegerá asegurándole la mejor calidad de vida.
 - 4) Los activos que se someten a la figura del fideicomiso quedan fuera del alcance de los acreedores del fiduciario o del fiduciante, dado que constituyen un patrimonio independiente. Por tanto, la quiebra del fiduciario (administrador) o fiduciante no afectan al fideicomiso.
 - 5) Reducen o anulan los conflictos familiares a futuro frente a hechos que amenazan el equilibrio familiar, como son el fallecimiento o la imposibilidad de una persona de valerse por sí misma.
 - 6) Contribuye a reducir la carga impositiva (La tasa impositiva sobre los activos es del 0,25 %, a diferencia de las tasas progresivas que gravan los bienes personales)
 - 7) Es el instrumento ideal para la transmisión de bienes de una generación a la otra -reemplaza a la "donación", cuyo acto, a partir de la entrada en vigor del nuevo Código Civil y Comercial de la Nación, podría ser "objetado" hasta transcurridos diez años del fallecimiento del donante. En tal sentido, el FAS "automatiza" el proceso de transmisión de bienes a partir del fallecimiento del dueño original y, por ende, reduce a un mínimo las costas de abogados y los tiempos de traspaso de los activos hacia los herederos.
- En síntesis, correctamente estructurado, el FAS es el vehículo apropiado para proteger los activos de la familia, para optimizar la carga tributaria y para establecer la planificación sucesoria y hereditaria deseada.

CUESTIONES LABORALES. DESPIDOS Y SUSPENSIONES

El Decreto de Necesidad y Urgencia -DNU- N° 329/2020 publicado en el Boletín Oficial el 31 de marzo de 2020 prohíbe las suspensiones y los despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor hasta el 31 de mayo de 2020.

Sin embargo, **el último párrafo del artículo 3 dispone que quedan exceptuadas de esta prohibición las suspensiones efectuadas en los términos del artículo 223 bis de la Ley de Contrato de Trabajo.**

Ahora bien, el artículo 223 bis de la Ley de Contrato de Trabajo regula el supuesto de suspensión por falta de trabajo o fuerza mayor **acordada** entre el empleador y parte o

todo el personal o la representación gremial, donde además se paga una asignación no remunerativa. Es decir, **excluye la situación creada por la suspensión por aquellos motivos dispuesta unilateralmente** por el empleador y donde no se abona suma alguna.

La disposición representa una opción importante para aquellas empresas que se ven afectadas por esta situación excepcional y, entre las ventajas que ofrece para el empleador se encuentra la de reducir el costo que implica el pago de salarios y la totalidad de las contribuciones patronales durante los lapsos de tiempo en que se extiende esta situación de crisis –durante la cual, lógicamente no hay prestación de servicios-, abonando una asignación no remunerativa (cuyo importe surge del acuerdo al que se arribe) sujeta únicamente a la contribución patronal destinada al Sistema de Obras Sociales y al Fondo Solidario de Redistribución, mientras que para los trabajadores significa la continuidad en la percepción de ingresos.

El monto de la asignación no remunerativa y el plazo de la suspensión dependerán de lo que hubieren pactado las partes. Para garantizar la inexistencia de fraudes y abusos la norma condiciona su eficacia a dos extremos:

- 1) El acuerdo entre el empleador y los trabajadores/representación gremial afectados mediante el que se reconoce la existencia de la situación de falta de trabajo o fuerza mayor ajenas a la voluntad de la empresa;
- 2) La homologación de ese acuerdo por el Ministerio de Trabajo.

Ante cualquier consulta o ampliación del presente quedamos a su disposición.

En consecuencia, a la fecha del presente la única posibilidad que cuentan las empresas es realizar suspensiones en los términos del artículo 223 bis LCT.

Ahora bien, en el supuesto que no se prorrogue la prohibición de despidos y suspensiones previstos por el DNU- N° 329/2020, las empresas a partir del 1 de junio de 2020 podrán adoptar las medidas que prevé nuestra legislación vigente. En efecto, la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 y mod. (“LCT”) en los supuestos de fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador, dispone:

- 1) En el artículo 247 la posibilidad de despedir a los trabajadores abonando una indemnización equivalente a medio sueldo por año trabajado o fracción superior a 3 meses, tomando la mejor remuneración normal, mensual y habitual.
- 2) En el artículo 221 faculta a suspender al personal (sin pago de haberes) hasta por el plazo de 75 días.

Ahora bien, para proceder a adoptar algunas de las medidas antes indicadas corresponde iniciar el Procedimiento Preventivo de Crisis previsto en la Ley 24.013 cuando se afecte a más del 15% de los trabajadores en empresas de menos de 400 trabajadores; a más del 10% en empresas de entre 400 y 1.000 trabajadores; y a más del 5% en empresas de más de 1.000 trabajadores. Cuando no se alcancen esos porcentajes, deberá iniciarse el trámite del Decreto N° 328/88 (el cual, es un trámite más sencillo y rápido).

CONTRATOS. CUESTIONES GENERALESⁱⁱ

El Código Civil y Comercial de la Nación (“CCCN”), prevé en varios artículos el instituto de la fuerza mayor. El artículo 1730 del CCCN define caso fortuito o fuerza mayor a aquel hecho que no ha podido ser previsto o que, habiendo sido previsto, no ha podido ser evitado. El caso fortuito o fuerza mayor exime de responsabilidad, excepto disposición en contrario.

La pandemia originada por el COVID19 y las medidas tomadas para contenerlo, son sin dudas hechos que no han sido previstos y en el caso de haber podido ser previstos, no han podido ser evitados. Obviamente, se tendrá que analizar cada contrato en particular para entender si fue afectado por esta situación, pero sin lugar a duda, en muchas situaciones se verán alcanzados.

Asimismo, el CCCN prevé en los artículos 955 y 956 la posibilidad de terminación de un contrato por imposibilidad definitiva o temporal de cumplimiento provocada por una causa de fuerza mayor.

Por otro lado, el artículo 1090 CCCN prevé la frustración definitiva de la finalidad del contrato y autoriza a la parte perjudicada a declarar su resolución, si tiene su causa en una alteración de carácter extraordinario de las circunstancias existentes al tiempo de su celebración, ajena a las partes y que supera el riesgo asumido por la que es afectada. Asimismo, establece que la resolución es operativa cuando esta parte comunica su declaración extintiva a la otra. Si la frustración de la finalidad es temporaria, hay derecho a resolución sólo si se impide el cumplimiento oportuno de una obligación cuyo tiempo de ejecución es esencial. Habría que demostrar si en este caso el período de cuarentena transcurrido ha sido esencial para la ejecución del contrato de locación.

El artículo 1091 CCCN, prevé el instituto de la imprevisión, estableciendo que si en un contrato conmutativo de ejecución diferida o permanente, la prestación a cargo de una de las partes se torna excesivamente onerosa, por una alteración extraordinaria de las circunstancias existentes al tiempo de su celebración, sobrevinida por causas ajenas a las partes y al riesgo asumido por la que es afectada, ésta tiene derecho a plantear extrajudicialmente, o pedir ante un juez, por acción o como excepción, la resolución total o parcial del contrato, o su adecuación.

A simple vista podríamos inferir que este artículo aplica a la mayoría de los contratos de locación comercial a partir del 20 de marzo de 2020. En la mayoría de los casos, el locatario se ha visto impedido de usar o gozar de la cosa por un decreto del Estado Nacional, que previó cuarentena obligatoria para toda la población.

Por último, el CCCN prevé una norma específica para fuerza mayor en contratos de locación, y esta es el artículo 1203, que establece: “Frustración del uso o goce de la cosa. Si por caso fortuito o fuerza mayor, el locatario se ve impedido de usar o gozar de la cosa, o ésta no puede servir para el objeto de la convención, puede pedir la rescisión del contrato, o la cesación del pago del precio por el tiempo que no pueda usar o gozar de la cosa. Si el caso fortuito no afecta a la cosa misma, sus obligaciones continúan como antes”.

Otra cuestión a tener presente es que, ante un contexto muy distinto, en el marco de la pesificación de los contratos pactados en dólares del año 2001 los tribunales aplicaron la llamada “teoría del esfuerzo compartido” a fin de distribuir equitativamente entre acreedores y deudores las consecuencias nocivas de la crisis. Así, en ciertos casos aun cuando el deudor hubiere incluso renunciado a la teoría de la imprevisión, que como mencionamos, es muy usual en los contratos comerciales, se aplicó el principio del esfuerzo compartido entendiéndose que ninguna relación contractual podía permanecer ajena a los graves efectos de la crisis. Esta no fue la solución perfecta, pero fue la que la jurisprudencia consideró que mejor se adecuaba al caso a la luz del principio de buena fe que impera en la celebración, interpretación y ejecución de los contratos. Quizás esta será una posición que pueda reiterarse ante los conflictos que surjan entre las partes contratantes ante la resolución de contratos.

NORMAS ESPECÍFICAS PARA CONTRATOS DE ALQUILER DE INMUEBLES. DNU N° 322/2020.

El Decreto de Necesidad y Urgencia -DNU- N° 332/2020 publicado en el Boletín Oficial el 29/03/2020 ha dispuesto respecto de los contratos de alquiler de inmuebles (inclusive los comerciales):

- 1) La suspensión de los desalojos hasta el 30 de septiembre de 2020.
- 2) La prórroga hasta el 30 de septiembre del 2020 año respecto de los contratos de locación cuyo vencimiento haya operado desde el 20 de marzo. La parte locataria podrá optar por mantener la fecha de vencimiento pactada por las partes o prorrogar por un término menor, debiendo notificar fehacientemente con al menos 15 días de antelación de la fecha de terminación.
- 3) El congelamiento de precios de alquileres hasta el 30 de septiembre de 2020, debiendo abonarse el correspondiente a marzo. La diferencia, será abonada por la locataria entre 3 a 6 cuotas mensuales, iguales y consecutivas, con vencimiento la primera en la misma fecha del vencimiento del canon del mes de octubre y las restantes en igual día de los meses subsiguientes.

Las normas antes indicadas abarcan a la mayoría de los contratos de inmuebles, quedando exceptuadas las locaciones rurales y temporal.

PROGRAMA DE ASISTENCIA DE EMERGENCIA AL TRABAJO Y LA PRODUCCIÓN

El Decreto de Necesidad y Urgencia -DNU- N° 332/2020 publicado en el Boletín Oficial el 1 de abril de 2020 crea el Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción, el cual fue ampliado y modificado por el DNU N° 376/2020.

A su vez, la Resolución de AFIP 4693/2020 implementa la forma de solicitar los beneficios derivados de dicho programa.

VIGENCIA DE LOS BENEFICIOS DEL PROGRAMA

El DNU N° 376/2020 establece que el programa resultará de aplicación respecto de los resultados económicos ocurridos a partir del 12 de marzo de 2020, en lugar del 20, eliminándose el límite temporal del 30 de abril (que establecía originalmente el DNU N° 332/2020).

Se faculta al Jefe de Gabinete de Ministros a extender los beneficios previstos en este decreto total o parcialmente, modificando el universo de actividades, empresas y trabajadoras y trabajadores independientes afectados, previa intervención del Comité De Evaluación Y Monitoreo Del Programa De Asistencia De Emergencia Al Trabajo Y La Producción, en función de la evolución de la situación económica, hasta el 30 de junio de 2020, inclusive.

Para las actividades, empresas y trabajadoras y trabajadores independientes que siguieran afectados por las medidas de distanciamiento social, aun cuando el aislamiento social preventivo y obligatorio haya concluido, los beneficios podrán extenderse hasta el mes de octubre de 2020 inclusive.

BENEFICIOS DEL PROGRAMA. ALCANCES

Los beneficios del Programa están descriptos en el artículo 2 del Decreto conforme los siguientes incisos:

- 1) **Postergación o reducción de hasta el 95% del pago de las contribuciones patronales** al Sistema Integrado Previsional Argentino.
- 2) **Asignación Compensatoria al Salario:** Asignación abonada por el Estado para todos los trabajadores y las trabajadoras en relación de dependencia del sector privado se encuentren o no comprendidos en el régimen de negociación colectiva en los términos de la Ley N° 14.250 (texto ordenado 2004) y sus modificaciones.
- 3) **Sistema integral de prestaciones por desempleo:** las y los trabajadores que reúnan los requisitos previstos en las Leyes Nros. 24.013 y 25.371 accederán a una prestación económica por desempleo conforme las consideraciones estipuladas en el Art. 11 del presente decreto.

Los empleadores alcanzados por los beneficios deberán acreditar ante la AFIP la nómina del personal alcanzado y su afectación a las actividades alcanzadas. Por su parte, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS): i. Considerará la información y documentación remitidas por la empresa. ii. Podrá relevar datos adicionales que permitan ampliar y/o verificar los aportados inicialmente y solicitar la documentación que estime necesaria. iii. Podrá disponer la realización de visitas de evaluación a la sede del establecimiento, a efectos de ratificar y/o rectificar conclusiones.

REQUISITOS PARA QUE LOS EMPLEADORES PUEDAN ACOGERSE A LOS BENEFICIOS.

Los sujetos alcanzados por la presente norma podrán acogerse a los beneficios en la medida en que den cumplimiento con uno o varios de los siguientes criterios:

- 1) Actividades económicas afectadas en forma crítica en las zonas geográficas donde se desarrollan.

- 2) Cantidad relevante de trabajadores y trabajadoras contagiadas 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.
- 3) Sustancial reducción en sus ventas con posterioridad al 20 de marzo de 2020.

BENEFICIOS EN CONTRIBUCIONES PATRONALES

Los sujetos alcanzados y que cumplan los requisitos accederán **a uno** de los siguientes beneficios en materia de las obligaciones emanadas del sistema de seguridad social:

- 1) **Postergación de los vencimientos** para el pago de las contribuciones patronales al Sistema Integrado Previsional Argentino el cual será establecido por la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS en función de los parámetros que defina la normativa a dictarse según lo mencionado en el punto 3.
- 2) **Reducción de hasta el 95% de las contribuciones patronales** al Sistema Integrado Previsional Argentino devengadas desde el mes de abril de 2020.

Se faculta a la AFIP a disponer vencimientos especiales para el pago de las contribuciones patronales al Sistema Integrado Previsional Argentino devengadas durante los meses de marzo y abril del año en curso, y facilidades para el pago de estas.

ASIGNACIÓN COMPENSATORIA AL SALARIO

Consistirá en una suma abonada por la ANSES para todos o parte de las y los trabajadores para el caso de empleadores o empleadoras de hasta 100 trabajadores o trabajadoras.

El monto de la asignación será equivalente al 50% del salario neto del trabajador o de la trabajadora correspondiente al mes de febrero de 2020, no pudiendo ser inferior a una suma equivalente a un salario mínimo, vital y móvil ni superar dos salarios mínimos, vitales y móviles, o al total del salario neto correspondiente a ese mes.

Esta Asignación Compensatoria al Salario se considerará a cuenta del pago de las remuneraciones del personal afectado, debiendo los empleadores o empleadoras, abonar el saldo restante de aquellas hasta completar las mismas.

Dicho saldo se considerará remuneración a todos los efectos legales y convencionales. Al solicitar el beneficio, el o la empleadora deberá retener la parte correspondiente a los aportes al Sistema Integrado Previsional Argentino y obra social y el aporte al INSSJP.

En caso de que el empleador o la empleadora suspenda la prestación laboral el monto de la asignación se reducirá en un 25% y podrá ser considerada como parte de la prestación no remunerativa definida en los términos del Art. 223 bis de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 T.O. 1976 y sus modificaciones.

MORATORIA AFIP. PYMES, MONOTRIBUTISTAS Y AUTÓNOMOS.

Las micro, pequeñas y medianas empresas, incluyendo a los monotributistas y autónomos, como así también, las entidades sin fines de lucro pueden acogerse hasta el 30 de junio de 2020 a una moratoria impositiva dispuesta por la AFIP que incluye plan de pagos de hasta 120 cuotas.

Para más información recomendamos acceder al siguiente enlace: <https://www.afip.gob.ar/moratoria/>.

Fernando Martín Vila. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 22 de abril de 2020.

ⁱ Fuente: Mariano Sardáns, Fideicomiso Familiar: La herramienta para proteger el patrimonio de las pyme, Revista Consejo, Año VIII, N° 43, Junio 2017, ISSN 1857-6610.

ⁱⁱ Fuente: PEDRO NICHOLSON & DELFINA CALABRÓ, El impacto del coronavirus en las locaciones comerciales, Abogados.com, 03.04.2020