



DE DIOS & GOYENA

ABOGADOS CONSULTORES

COVID-19 IMPACTO EN LAS RELACIONES LABORALES

En el marco de la declaración de emergencia pública ordenada por el artículo 1° de la Ley N° 27.541, el Poder Ejecutivo Nacional (PEN) estableció una batería de medidas tendientes a contener la pandemia originada por el nuevo COVID-19.

Estas medidas incluyeron el aislamiento social preventivo y obligatorio, limitándose la circulación a unos pocos servicios considerados esenciales. Se cerraron fronteras, suspendieron vuelos nacionales e internacionales, así como también transporte terrestre de personas y mercaderías no incluidas en las cadenas de producción de productos y servicios esenciales.

Como resultado de estas medidas, muchas empresas han adoptado el teletrabajo en aquellos casos donde la actividad es compatible. Sin embargo, muchas actividades empresariales resultan incompatibles con el trabajo a distancia, o sus productos o servicios han quedado virtualmente congelados debido a la falta o imposibilidad de demandar dichos bienes.

Este informe sintetiza las medidas adoptadas en el ámbito estrictamente laboral y las herramientas legales al alcance del empleador para paliar sus consecuencias negativas.

I. RÉGIMEN LEGAL GENERAL

De acuerdo a lo dispuesto por el Decreto PEN 297/2020, durante el aislamiento social preventivo y obligatorio, los trabajadores tendrán derecho a sus haberes en los términos que establece el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS).

En este sentido, la Resolución 219/2020 y concordantes han establecido el siguiente régimen:



1. Remuneración

Tal como fuera establecido por PEN 297, los trabajadores sometidos a aislamiento obligatorio quedarán dispensados de concurrir a su lugar de trabajo, teniendo derecho al goce íntegro de sus ingresos habituales.

Además, el MTESS promueve el teletrabajo al establecer que, en aquellos casos donde el empleado pueda realizar sus tareas (o tareas análogas) en forma remota, el empleador deberá implementar los sistemas a tal efecto.

De esta forma, mediante Resolución ministerial se otorga al empleador la potestad de reorganizar las condiciones de trabajo dentro de la razonabilidad. La "razonabilidad" así dispuesta tiende a suspender los límites precisos del llamado "ius variandi" previsto en la Ley de Contratos de Trabajo, es decir, el derecho del empleador a modificar tareas, lugar y horarios de trabajo del trabajador.

Quienes realicen teletrabajo percibirán su remuneración habitual, mientras que en los casos en que esto no sea posible, las sumas percibidas tendrán carácter no remuneratorio, excepto respecto de los aportes y contribuciones al sistema nacional del seguro de salud y al Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados.

2. Jornada de Trabajo y Horas Extra y Contratación Temporal.

Las horas extras que se requieran a efectos de garantizar la continuidad de la producción de las actividades declaradas esenciales tendrán una reducción del 95% de las contribuciones patronales con destino al SIPA.

Además, la contratación de empleados durante el periodo de crisis se presumirá extraordinaria y transitoria en los términos del artículo 99 de la Ley de Contrato de Trabajo. En estos casos, la contratación temporal como consecuencia de la cuarentena será contrato eventual y tendrá una reducción del 95% de las contribuciones patronales con destino al SIPA.

3. Cobertura de Riesgo

En los casos que se autorice el teletrabajo, la ASEGURADORA DE RIESGOS DE TRABAJO (A.R.T.) considerará el domicilio del empleado como su ámbito laboral.



A tal fin, se dispuso la obligación de informar a la A.R.T., el siguiente detalle: (i) nómina de trabajadores afectados (Apellido, Nombre y C.U.I.L.); y (ii) domicilio donde se desempeñará la tarea y frecuencia de la misma (cantidad de días y horas por semana).

4. Certificado o Permiso de Tránsito

En aquellos casos exceptuados por de aislamiento, el empleador deberá entregar al trabajador un certificado que permita acreditar su actividad a fin de exhibir a las autoridades correspondientes.

Se ha previsto además un sistema de habilitaciones otorgado en forma digital tanto a nivel provincial como nacional. Sin embargo, el sistema TAD se encuentra colapsado.

En consecuencia, algunas compañías han optado por utilizar el sistema el formulario de declaración jurada puesta a disposición por el ministerio de transporte.

5. Dispensa de Presentarse en el Lugar de Trabajo

Sin perjuicio de la excepción que alcanza las actividades entendidas como esenciales en el marco del Decreto 297/2020, ampliado mediante Decisión Administrativa 429/2020 que incorporó ciertas actividades adicionales. El anterior Decreto 260/2020 continúa vigente, dispensando de cumplir tareas en su lugar de trabajo a aquellas personas que tuvieran en riesgo su salud, a saber (i) mayores de 60 años; (ii) embarazadas; (iii) grupos de riesgo (afecciones respiratorias o cardiacas). Así como también aquellas personas a cargo de menores con edad escolar o discapacitados a cargo.

Por otro lado, la dispensa se extiende a aquellos alcanzados por la cuarentena obligatoria por el plazo de 14 días. Es decir, aquellos que revistan el carácter de casos sospechosos por (i) tener uno o más síntomas, (ii) tener confirmación médica de haber contraído COVID-19 o (iii) haber entrado en contacto con alguno de los dos casos anteriores.

Si bien el caso de haber transitado en los últimos 14 días por las denominadas “zonas afectadas” continúa vigente, entendemos que la misma perderá relevancia debido a la reciente clausura de fronteras y vuelos internacionales (Decreto 313/2020).



6. Contratistas Independientes

La Resolución 202/2020 del MTESS incluye dentro de trabajadores dispensados de concurrir a su lugar de trabajo a quienes presten tareas de forma continua bajo figuras no dependientes.

II. LICENCIAS Y DESPIDOS

El régimen de licencias y despidos no está previsto en la normativa de emergencia. Por el contrario, el régimen parece proteger la relación laboral, más allá de cualquier eventual medidas de alivio que, tarde o temprano, deberá afrontarse para empresas en peligro.

Sin perjuicio de lo mencionado, la aplicación del régimen laboral general brinda respuesta a muchos interrogantes.

1. Casos de Enfermedad Confirmada.

En los casos que un trabajador se encuentre contagiado con COVID-19, el caso se encontraría enmarcado por el régimen general de enfermedades inculpables prevista en la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (arts. 208 y ss.).

En consecuencia, el trabajador gozará de licencia paga por 3 meses si su antigüedad es menor a 5 años o por 6 meses si su antigüedad fuera superior. La licencia se duplica si el empleado tiene cargas de familia.

En esta situación la ley agrava el despido, aplicando además de la indemnización por despido injustificado, aquellos salarios correspondientes a los meses de licencia que hubieran aplicado.

Cabe notar que aún rige el Decreto 34/2019, mediante el cual se declaró la emergencia pública en materia ocupacional por el término de 180 y en virtud del cual se dispuso la doble indemnización en los casos de despido sin causa.

2. Suspensión sin goce de haberes.

La ley de Nacional de Empleo 24.013 regula la suspensión de trabajadores no sólo por causas disciplinarias, sino también por causas económicas (arts. 218 y ss.).



Se trata de casos de “justa causa”, entendida como la falta o disminución de trabajo no imputable al empleador; o casos de fuerza mayor. En esos casos, la suspensión debe tener plazo fijo y ser notificada por escrito.

En el primero de los casos la suspensión no puede exceder los 30 días, mientras que en el caso fortuito la suspensión se limita a 75 días.

La validez de esta suspensión requiere la tramitación del Procedimiento Preventivo de Crisis previsto en los arts. 98 y ss. de la Ley 24.013. En este sentido, la norma establece que con carácter previo a la comunicación de despidos o suspensiones por razones de fuerza mayor, causas económicas o tecnológicas, que afecten a más del 15 por ciento de los trabajadores en empresas de menos de 400 trabajadores; a más del 10 por ciento en empresas de entre 400 y 1.000 trabajadores; y a más del 5 por ciento en empresas de más de 1.000 trabajadores, deberá sustanciarse el procedimiento preventivo de crisis.

El procedimiento de crisis se tramita siempre ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y demora varios días, dándose traslado tanto al empleado como a la asociación sindical correspondiente. El proceso involucra la negociación de las Partes y eventualmente la homologación del acuerdo obtenido, con plazos preestablecidos que no se si podrían dilatarse en la práctica.

Ahora bien, cuando se superan los porcentajes indicados en la Ley 24.013, rige el Decreto 328/88. El mismo establece que los empleadores, antes de disponer suspensiones, reducciones de la jornada laboral o despidos por causas económicas o falta o disminución de trabajo a la totalidad o parte de su personal, deberán comunicar tal decisión al MTESS con una anticipación no menor de 10 días de hacerla efectiva.

Si bien ha trascendido que algunas compañías se encuentran explorando esta situación, a la fecha no existen experiencias concluidas, ni ha existido pronunciamiento del MTESS respecto de la aplicación en este caso concreto.

3. Adelantamiento de Vacaciones

De acuerdo al artículo 154 de la Ley de Contratos de Trabajo, el empleador deberá conceder el goce de vacaciones de cada año dentro del período comprendido entre el 1. de octubre y el 30 de abril del año siguiente. La fecha de iniciación de las



vacaciones deberá ser comunicada por escrito, con una anticipación no menor de 45 días al trabajador, ello sin perjuicio de que las convenciones colectivas puedan instituir sistemas distintos acordes con las modalidades de cada actividad.

El MTESS, mediante resolución fundada, podrá autorizar la concesión de vacaciones en períodos distintos a los fijados, cuando así lo requiera la característica especial de la actividad de que se trate.

En consecuencia, no es posible forzar a los empleados a tomarse las vacaciones de forma adelantada, aunque podría negociarse en cada caso. Nuestro ordenamiento sólo habilita la imposición de vacaciones de forma excepcional para evitar la aplicación de suspensiones del personal. Esto aplica en situaciones de crisis en las que el empleador invoque una falta de trabajo que no le es imputable. Para habilitar esta posibilidad, se debería lograr un acuerdo en un procedimiento preventivo de crisis, como el referido en el apartado precedente.

III. CONCLUSION

Se observa del análisis realizado que el paquete de normas dictadas a raíz del brote epidémico resulta incompleto. Sin embargo, las normas generales en materia laboral podrían aplicar en forma complementaria ofreciendo soluciones aún no reguladas específicamente en el marco de esta emergencia sanitaria.

En cualquier caso, deberá realizarse una evaluación legal rigurosa a fin de evaluar los riesgos laborales de una decisión que pudiera afectar negativamente a la planta de empleados.