



I. Resolución MTEySS 202/20. Suspensión de asistencia al lugar de trabajo.

El sábado 14/3 fue publicada en el BO la Resolución 202/20 del MTEySS, que derogó las resoluciones anteriores dictadas por esa misma cartera bajo números 178 y 184/20 (otorgando licencias excepcionales ante el avance del COVID-19) y estableció en su reemplazo una *suspensión del deber de concurrencia a los lugares de trabajo* a determinado universo de trabajadores y otras medidas.

Alcance

La *suspensión de concurrencia* allí instituida comprende únicamente a los trabajadores previstos en el art. 7 del DNU 260/20 [1] de prórroga de la Emergencia Sanitaria, cualquiera fuera la naturaleza del vínculo de que se trate. Dicho ámbito fue luego ampliado por la Resolución 207/20, según se describe más abajo.

La norma no establece una *licencia* (suspensión del deber de trabajar), sino una *dispensa* de asistir al lugar de trabajo.

Se incluye también a los trabajadores *autónomos* contratados por entidades públicas en el marco del Decreto 1109/17 para la prestación de servicios profesionales tendientes al desarrollo de tareas, estudios, proyectos o programas especiales, al igual que las locaciones de servicios de análoga característica a los anteriores pero que se desarrollan dentro del sector privado, así como también a quienes realizan tareas en el marco de contratos de *becas* en lugares de trabajo, *pasantes* y *residentes médicos* comprendidos en la ley 22127. En dichos casos de trabajadores autónomos se requiere que se trate de prestaciones de servicios *de naturaleza continua*, por lo que no correspondería la dispensa en el caso de prestaciones esporádicas o de única vez.

Plazo

Si bien la norma no establece en forma directa un plazo de duración de la dispensa, la remisión que se hace a lo dispuesto por el DNU 260/20 permitiría claramente establecer que el mismo es de 14 días -lapso de extensión del *aislamiento* allí fijado-. Por aplicación de las reglas generales en la materia, se tratarían de *días corridos*. Dicho término podría ser modificado según dispusiere la autoridad sanitaria nacional en función de la evolución epidemiológica.

Situación de pluriempleo

Para los casos de personas que se encuentran en situación de pluriempleo, o que prestan servicios a favor de múltiples receptores de servicios (parecería referirse a



los servicios de carácter autónomo arriba indicados) se aclara que la dispensa se gozará en cada uno de los distintos contratos.

Contenido

Según se señala, la suspensión consiste en una autorización de no concurrir al lugar habitual de trabajo, por lo que, en principio, subsistiría durante su transcurso la obligación de prestar tareas, sólo que para realizarlas en el lugar de aislamiento en que se encuentren las personas alcanzadas. Ello, siempre sujeto a que resulte posible hacerlo desde el lugar de aislamiento.

Peculiarmente se admite la posibilidad de modificar la clase de tareas que se venían cumpliendo, dado que se establece al efecto que puede tratarse de las tareas habituales de la persona *u otras análogas*. Al efecto se prescribe que ambas partes deberán, en el marco de buena contractual, establecer las condiciones de realización.

La norma exceptúa de dicho deber de trabajar a quienes cuenten con confirmación médica de haber contraído el COVID-19 o presenten la sintomatología descrita en el art. 7 inc. a) del DNU 260 ya citado [2]. En tales casos, de tratarse de un trabajador dependiente, la licencia se modificaría porque la situación pasaría a estar regida por las normas que regulan la licencia por enfermedad inculpable (arts. 208 y ss., LCT). En tal supuesto, los trabajadores deberían, además, dar cumplimiento con la comunicación establecida por el art. 8 del DNU 260/20 a los prestadores de salud.

Pago de retribución

La resolución establece el derecho de los trabajadores alcanzados al *goce íntegro* de la remuneración durante su transcurso. Lo expuesto parecería indicar que se pagarían todos los conceptos retributivos que viniera percibiendo el trabajador con tal que tuvieran dicha naturaleza, cualquiera fuera su condición. Hubiera sido deseable una definición más precisa al respecto. En el tema, estimamos que podría ser utilizado analógicamente el parámetro que para las licencias por enfermedad prescribe el art. 208, LCT. En principio, dada la redacción, podría concluirse que no se abonarían los conceptos de naturaleza no remuneratoria.

Deber de avisar

La procedencia de la suspensión se hallaría sujeta a la previa *denuncia en forma detallada y fehaciente* del trabajador al empleador de encontrarse comprendido en algunas de las situaciones contempladas por el art. 7 del DNU 260/20 u otra norma similar que se dictare, lo cual debe ser efectuado dentro de un plazo máximo de 48 hs. No se indica desde cuándo debería computarse ese término, aunque una



interpretación razonable podría ser desde el momento de tomar conocimiento de poseer dicha condición.

Comunicación a las autoridades y sujeción a controles

La norma instituye a su vez una carga en cabeza de ambas partes, de reportar ante la autoridad (aunque no se indica, parecería entenderse la autoridad sanitaria nacional) toda situación que encuadre en algunos de los casos previstos por el art. 7 antes citado, como igualmente facilitar y acatar las acciones preventivas generales y seguimiento de las personas afectadas o que hubieren estado en contacto con ellas. Dichas exigencias se muestran en línea con lo establecido a su vez por el DNU 260/20 (art. 7°).

Texto de la Resolución MTEySS 202/20:

<http://pdf.boletinoficial.gob.ar/2020031401NS.pdf>

II. Resolución MTEySS 207/20. Ampliación de sujetos alcanzados.

En el BO del 17/3/2020 se publicó, a su vez, la Resolución MTEySS 207/20 que, entre otras cosas, *amplió el universo de personas alcanzadas* por la suspensión del deber de concurrir establecido en la norma anterior.

Nuevos sujetos comprendidos

Las nuevas personas comprendidas son:

- a) trabajadores *mayores de 60 años* de edad;
- b) trabajadoras *embarazadas*, y
- c) trabajadores incluidos en *grupos de riesgo* según definición de la autoridad sanitaria nacional [3].

Se exceptuarían, no obstante, de los trabajadores indicados en a), aquellos que fueran considerados como *personal esencial para el adecuado funcionamiento del establecimiento*. La norma no precisa a quién incumbiría la determinación de dicha calidad, aunque parecería razonable entender que ello correspondería al empleador en el marco de sus facultades de organización y dirección de la empresa (arts. 5 y 6, LCT).

Por su parte, la resolución define como tales a todos los trabajadores de salud y excluye de los posibles *seleccionables* a los indicados en b) y c).



Tipos de relaciones o prestaciones de trabajo alcanzadas

Serían las mismas que las mencionadas respecto de la Resolución MTESS 202/20 antes descripta. Igual alcance se establece respecto de quienes estén en situación de *pluriempleo* o de *múltiples receptores de servicios*.

Alcance de la suspensión

Se trata, al igual que la anterior, de una suspensión del deber de *asistir* al lugar de trabajo, y con *goce íntegro de remuneraciones*.

Como en la otra norma, se prescribe que las personas alcanzadas cuyas *tareas habituales u otras análogas* puedan ser realizadas desde el lugar de aislamiento deberán establecer con su empleador, y en el marco de buena fe contractual, las condiciones de efectivización de dicha labor.

Plazo

A diferencia de la norma antes vista, la nueva resolución prescribe en forma directa el plazo de duración de la suspensión (14 días).

Justificación de inasistencias por cuidados de niños y adolescentes

Adicionalmente a la ampliación de la suspensión, la nueva norma prescribe otra nueva licencia bajo la forma de una *justificación de inasistencias*, a favor de progenitores, personas adultas responsables a cargo, cuya presencia en el hogar sea indispensable para el cuidado de niños y adolescentes *durante la suspensión de clases en las escuelas* dispuesta por Res. M. Educación de la Nación n° 108/20 o sus modificatorias.

Se prescribe la obligación de los beneficiarios de *notificar* tal circunstancia al empleador, y además *justificar* la necesidad, detallando los datos necesarios para permitir el control de dicha situación. El beneficio se acuerda a un solo progenitor o persona responsable por hogar.

Dado que la norma contempla una *justificación de incumplimiento* (inasistencia al empleo), sin ninguna otra aclaración, existiría una línea argumental técnicamente sustentable para sostener que se trataría de una licencia o autorización que *no lleva aparejada el pago de remuneración*, aunque se trata de una interpretación no exenta de posibles controversias. El beneficio se halla previsto para quienes deban permanecer en el hogar, de modo que en principio podría resultar cuestionable cuando la estancia de guardador y niño (o adolescente) no transcurriera en dicho lugar, salvo que la modificación hubiere atendido a razones de necesidad o fuerza mayor.



Recomendación de trabajo a distancia

Se prescribe también, por último, una postulación programática dirigida a los empleadores en general, tendiente a la implementación de medidas necesarias para disminuir la presencia de trabajadores en los establecimientos de labor, limitándolos a aquellos que fueran *indispensables para el adecuado funcionamiento de la empresa o establecimiento* y adoptar medidas necesarias para la implementación del trabajo a distancia.

Algunas consideraciones técnicas finales acerca de la legalidad de las medidas.

Las circunstancias actuales debido a la propagación de la afección del COVID-19, y la situación de emergencia sanitaria declarada por la ley 27541 y prorrogada por el DNU 260/20, constituyen escenarios que ameritan diversas clases de acciones intensas por parte de las autoridades públicas y privadas tendientes a la protección del derecho humano fundamental de la salud, tanto a nivel individual como público, que se mostrarían amenazados.

No cabrían dudas tampoco acerca de los claros propósitos tuitivos de las resoluciones analizadas.

No obstante, resulta opinable el camino seguido a través de los instrumentos analizados, pues, más que simples normas administrativas, supondrían en más de una oportunidad una verdadera ejercitación de facultades legislativas reservadas por la Constitución a favor de las leyes que el Congreso Nacional establezca (arts. 14 y 75 inc. 12, CN). En todo caso, parecería más adecuado al diseño constitucional y a la protección de las otras garantías constitucionales también involucradas, que la finalidad protectoria fuera procurada, en su caso, por el titular del Poder Administrador y a través de los mecanismos de urgencia que la propia ley fundamental establece, con ulterior revisión y convalidación por aquél.

[1] Se trata de las personas que deben permanecer en situación de aislamiento obligatorio por 14 días -lapso que puede ser extendido por la autoridad sanitaria de aplicación-, a saber: a) quienes revistan condición de *casos sospechosos* según allí se define; b) quienes tengan confirmación médica de haber contraído el COVID-19; c) los contactos estrechos de personas comprendidas en a) y b), según establece la autoridad sanitaria; d) quienes hayan arribado al país en los últimos 14 días habiendo transitado por *zonas afectadas*.

[2] Los llamados casos sospechosos -quienes presentan fiebre y síntomas respiratorios, etc.-



[3] Actualmente, son quienes padezcan: 1) enfermedades respiratorias crónicas (EPOC), enfisema congénito, displasia broncopulmonar, bronquiectasias, fibrosis quística y asma moderado o severo; 2) enfermedades cardíacas (insuficiencia cardíaca, enfermedad coronaria, valvulopatías y cardiopatías congénitas); 3) inmunodeficiencias; 4) diabetes, insuficiencia renal crónica en diálisis o con expectativas de ingresar en diálisis en próximos 6 meses.

Texto de la Resolución MTEySS 207/20:

<https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/226854/20200317>

III. Resolución SRT 21/20. Trabajadores que realicen prestación laboral desde su domicilio.

La SRT publicó la Resolución 21/20, la cual establece que los empleadores que habiliten a sus trabajadores a realizar su prestación laboral desde su domicilio particular en el marco de la emergencia sanitaria dispuesta por el DNU 260/20 deberán denunciar a la ASEGURADORA DE RIESGOS DE TRABAJO (ART) a la que estuvieran afiliados, el siguiente detalle:

- Nómina de trabajadores afectados (Apellido, Nombre y CUIL).
- Domicilio donde se desempeñará la tarea y frecuencia de la misma (cantidad de días y horas por semana).
-

El domicilio denunciado será considerado como ámbito laboral a todos los efectos de la Ley 24.557 sobre Riesgos del Trabajo.

Texto de la Resolución SRT 21/2020:

<https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/226869/20200317>

IV. Feriados nacionales del 23 y 24 de marzo.

De acuerdo a la normativa vigente en la materia, el lunes 23 de marzo próximo será feriado nacional, “feriado puente”, por lo que en materia laboral rigen a su respecto las normas generales en materia de descanso obligatorio y/o de trabajo en días feriados.

La ley 27399 -última norma que estableció los días feriados actualmente en vigor- prescribió, además de fijar los llamados feriados “inamovibles” y los “trasladables”, una autorización al PEN para definir anualmente hasta 3 feriados o días no laborables, para la promoción de la actividad turística (Art 7).



La citada ley definió al día 24 de marzo como día feriado inamovible en conmemoración del Día Nacional de la Memoria por la Verdad y la Justicia, y el Decreto 717/19 de octubre ppdo., en ejercicio de la habilitación legal conferida antes citada, estableció a su vez, como días feriados con fines turísticos para el año 2020, el día 23 de marzo, además del 10 de julio y el 7 de diciembre.

Conforme con ello, y al haber sido así definidos por el PEN, los días precedentemente citados constituirán días feriados nacionales y no días no laborables (también conocidos como feriados optativos)

Texto del Decreto 717/2019:

<https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/219125/20191018>