

ASPECTOS LABORALES DEL DNU 297/20 SOBRE AISLAMIENTO SOCIAL PREVENTIVO OBLIGATORIO, Y RESOLUCIÓN MTEySS Nº 219/20

Contenido general

EL DNU 297, publicado en la fecha, establece dos prescripciones de alcance general: a) una *obligación de aislamiento*; b) una *prohibición de circular*. Las mismas son de carácter *temporal* (hasta el 31 de marzo, susceptible de prórroga). Dichas obligaciones alcanzan a todas las personas que *habitan* en el país o *se encuentren en él en forma temporaria*.

En tal sentido, se dispone, como regla, la obligación de *permanencia* en la residencia habitual o en la residencia en que se encuentren las personas a partir de las 00:00 horas del día viernes 20/3, momento de inicio de la medida, y la abstención de concurrir a los lugares de trabajo, así como de desplazamientos por rutas, vías y espacios públicos. Se admiten, no obstante, desplazamientos mínimos con fines de aprovisionamiento de productos determinados (limpieza, medicamentos, alimentos).

Se prohíbe, además -entre otras cosas-, la apertura de lugares que requieran la presencia de personas.

Excepciones

Se admiten en su art. 6° excepciones a las citadas reglas: personas afectadas a *actividades y servicios esenciales en la emergencia* que el propio decreto enumera, limitándose su desplazamiento al estricto cumplimiento de los mismos^[1]. Dicho listado podrá ser ampliado o reducido^[2].

Traslado de feriado

Se dispone el traslado -por única vez- del feriado del 2 de abril al 31 de marzo de este año, lo cual significa que en dicha fecha regirá la prohibición general de trabajo y reglas pertinentes establecidas por el régimen en la materia.

Cobro de ingresos

El Decreto prescribe que, durante el lapso de aislamiento social obligatorio, los trabajadores del sector privado tendrán derecho al goce íntegro de sus *ingresos habituales*, según la reglamentación que establezca el Ministerio de Trabajo nacional.

Alcance de la prohibición general y reglamentación por Res. MTEySS 219/20

De acuerdo al texto normativo, se prescribe una *prohibición de deambular, mas no de trabajar*, lo cual significaría que, aquellos trabajadores alcanzados por la restricción y consiguiente deber de permanecer en sus residencias, mantendrían el deber de poner su fuerza laboral a disposición del empleador durante el término establecido en la norma.

Ello mismo aparecería ratificado por la sanción inmediata ulterior de la Res. MTEySS 219/20^[3], que -más allá de su carácter opinable- estableció que quienes resulten alcanzados por el aislamiento obligatorio quedan "*dispensados del deber de asistencia al lugar de trabajo*"^[4], manteniendo el deber de prestar tareas cuando sea posible cumplir las tareas habituales *u otras análogas* desde el lugar de aislamiento.

Dicha última norma habría venido a *ampliar* el universo de trabajadores a los cuales la anterior Res. MTEySS 207/20 dispuso suspender su deber de asistir al empleo (mayores de 60 años^[5], embarazadas o incluidos en grupos de riesgo por razón de afecciones de salud).

Trabajo remoto y pagos

Al igual que su predecesora, la nueva resolución dictada en la fecha estableció también que, cuando las tareas habituales *u otras análogas* puedan efectivizarse desde el lugar de permanencia, dichos trabajadores *deberán establecer* con su empleador las condiciones de realización. Establece, asimismo, que *quienes acuerden* esa forma de trabajo habrán de percibir su *remuneración habitual*. De ello se seguiría que, quienes pudiendo trabajar bajo esa modalidad no lleguen a un acuerdo para la realización de tareas en forma remota, no tendrían derecho a remuneración conforme la regla general de los contratos sinalagmáticos.

Respecto de quienes no pudieran trabajar bajo esa modalidad, establece que percibirán *sumas con carácter no remuneratorio*^[6]. Se trataría de aquellas establecidas para los trabajadores del sector privado respecto de los cuales el DNU 297 prescribió que tendrán derecho al goce de sus *ingresos habituales*.

La norma no precisa qué se entendería por "ingresos habituales"; analógicamente podría adoptarse el criterio dispuesto por el art. 208, LCT.

Otras disposiciones

Respecto de los trabajadores comprendidos en el listado de excepciones del art. 6° del DNU (*actividades y servicios declarados esenciales en la emergencia*) la resolución dispone que los mismos serán considerados "*personal esencial*" en el marco de la Res. 207 citada^[7].

La nueva resolución -al igual que la Res. 207- considera también comprendidos en la misma a quienes presten servicios de forma continua bajo figuras de trabajo *no dependientes* (locaciones de servicios del Dec. 1109/17 en el sector público y análogas dentro del sector privado), prestaciones resultantes de *becas* que deban realizarse en lugares de trabajo, *pasantías, residencias médicas* de la ley 22.127, y casos de *pluriempleo* o múltiples receptores de servicios -en cuyo caso, se estableciera que gozarían del beneficio en cada uno de dichos contratos-.

Reorganización de jornada laboral

Respecto de los trabajadores enumerados en las excepciones del art. 6° del DNU, la resolución, en forma peculiar, habilitaría una *reorganización de la jornada de trabajo* a fin de garantizar la continuidad de la producción de las actividades declaradas esenciales, y establece que ello será considerado *un ejercicio razonable de las facultades del empleador*. Más allá del carácter controversial -desde la perspectiva constitucional- del ejercicio de facultades del órgano ministerial para establecer definiciones como la contenida en la norma, resultaría poco claro el alcance del vocablo "reorganización", esto es: si implica la posibilidad de una "redistribución" del tiempo de trabajo, manteniendo la misma extensión, o bien podría comprender la posibilidad de *modificar la duración del tiempo de labor*, sea reduciéndolo o extendiéndolo. Una interpretación razonable y enmarcada en el conjunto del plexo normativo parecería inclinar en el sentido de que sólo quedaría habilitada la primera de las hipótesis planteadas.

Horas extras y reducción de cargas sociales

Se hace referencia a las *horas suplementarias* que resulten necesarias para el cumplimiento de los fines antes referidos, lo cual parecería enmarcar a dicho tiempo extraordinario dentro de las excepciones admitidas por la ley para la realización de las mismas en forma obligatoria (arg. arts. 89 y 203, LCT). En tal caso, se dispone una *reducción del 95% de una de las alícuotas de la seguridad social (contribución patronal al SIPA)*^[8] con una remisión normativa que adolecería de error material^[9], y que correspondería en rigor a la ley 27.541.

Posible contratación de personal eventual con reducción de cargas sociales

La resolución contempla, asimismo, la posibilidad -en grado de *necesidad*- de contratar personal eventual durante la vigencia del aislamiento social obligatorio, disponiendo calificar dichas contrataciones como *extraordinarias y transitorias* según el art. 99, LCT, y acordando una *reducción de alícuota* en la contribución patronal al SIPA similar a la antes referida.

Entrega de certificado

Prescribe, por último, que, respecto de los trabajadores que deban continuar prestando tareas durante la vigencia del aislamiento social obligatorio, los empleadores deberán proveer una *certificación* conteniendo los datos que la propia resolución enuncia^[10].

^[1] Entre otros servicios y actividades exceptuadas se detallan: Personal de salud, Fuerzas de seguridad, Fuerzas Armadas, actividad migratoria, bomberos; autoridades superiores gubernativas y trabajadores del sector público convocados para garantizar actividades esenciales; o de servicios de justicia de turno; diplomáticos; quienes deban asistir a personas con discapacidad, a familiares que requieran asistencia, a personas mayores o a menores; quienes deban atender una fuerza mayor; personas afectadas a servicios funerarios -prohibiéndose empero allí reuniones de personas-; o a la atención de comedores escolares, comunitarios y merenderos; quienes se desempeñan en servicios de comunicación audiovisual, radial y gráfico; personas afectadas a obra pública; supermercados y comercios minoristas *de proximidad*, farmacias, ferreterías, etc.; industrias de alimentación y su cadena productiva e insumos, lo mismo que de higiene personal y limpieza, o de equipamiento médico, medicamentos, vacunas y otros insumos sanitarios; actividades vinculadas con la producción, distribución y comercialización agropecuaria y de pesca; o de telecomunicaciones, internet, etc.; actividades *impostergables* vinculadas con comercio exterior; recolección y transporte de residuos; mantenimiento de servicios básicos (agua, electricidad, etc.); transporte público de pasajeros, mercaderías, petróleo, combustibles y GLP; reparto domiciliario de alimentos, medicamentos, productos de higiene, de limpieza y otros insumos de necesidad; servicios de lavandería, postales, distribución de paquetería; servicios esenciales de vigilancia, limpieza y guardia; guardias mínimas que aseguren la operación y mantenimiento de yacimientos de petróleo y gas, plantas de tratamiento y/o refinación de petróleo y gas, transporte y distribución de energía eléctrica, combustibles líquidos, petróleo y gas, estaciones expendedoras de combustibles y generadoras de energía eléctrica; Casa de Moneda, servicios de cajeros automáticos, transporte de caudales y actividades que el BCRA disponga imprescindibles para el funcionamiento del sistema de pagos, etc.

^[2] Por disposición del Jefe de Gabinete de Ministros.

^[3] Publicada en el suplemento del BO del 20/3/2020.

^[4] No queda clara la facultad invocada por el Ministerio para su dictado (el art. 11 del DNU 297/20 -que a su vez remite al art. 8, ley 24.156 del Sector Público Nacional-) como igualmente la fecha de entrada en vigencia, dado lo prescripto por el art. 5, CCCN, que lo fijaría después del 8° día de la publicación.

^[5] Salvo los declarados "personal esencial" para el adecuado funcionamiento del establecimiento.

^[6] Debiendo no obstante efectuarse sobre las mismas, aportes y contribuciones al Sistema Nacional de Seguro de Salud (obras sociales, SSS) y al INSSJP. Para tal fin, la AFIP deberá establecer las medidas pertinentes.

^[7] Personal esencial para el adecuado funcionamiento del establecimiento.

^[8] Sistema Integrado Previsional Argentino.

^[9] Se hace referencia al art. 19 de la ley 27.451, que no tiene dicho artículo y se refiere a otra materia.

^[10] Nombre, teléfono y datos de identificación de la empresa, datos del trabajador, su calificación como personal esencial y domicilio del lugar de trabajo.