

## - Coronavirus (COVID-19) – Efectos sobre las relaciones laborales de las empresas del sector privado –

### RESUMEN

A raíz de las distintas medidas tomadas por las autoridades públicas con motivo de la emergencia sanitaria provocada por el COVID-19, elaboramos el presente informe sobre los efectos en las relaciones laborales.

Las recientes medidas dictadas con motivo de la emergencia sanitaria desatada por el Coronavirus, obliga a las empresas del sector privado a revisar los efectos que las mismas tienen sobre sus empleados y adoptar las medidas que resulten necesarias.

En ese sentido, cabe tener presente que el Poder Ejecutivo dictó el [Decreto de Necesidad y Urgencia 297/2020](#) que dispuso el “aislamiento social, preventivo y obligatorio”, que establece la prohibición a las personas de concurrir a sus lugares de trabajo aunque con ciertas excepciones, a las que nos referiremos más

adelante.

El decreto y las normas dictadas en consecuencia, traen consecuencias relevantes en las relaciones laborales. Destacamos algunas de ellas.

1. **Remuneración del trabajador.** El decreto aclara que los trabajadores “*del sector privado tendrán derecho al goce íntegro de sus ingresos habituales*” aunque, agrega, que ello será en los términos que establezca la reglamentación del Ministerio de Trabajo.

Por su parte, el **Ministerio de Trabajo dictó la [Resolución 219/220](#)** con fecha 20/03/2020, mediante la cual dispuso que:

- a. los trabajadores quedan dispensados del deber de asistencia a sus lugares de trabajo (salvo aquellos trabajos considerados esenciales, conforme fue dispuesto por el **DNU 297/20** y normas complementarias);
- b. cuando los trabajos puedan ser realizados desde el lugar de aislamiento (modalidad del “*home office*”), deberán establecerse entre las partes las condiciones de realización de las tareas, en

el marco de la buena fe contractual. La norma expresamente prevé que en estos caso, el trabajador percibirá su remuneración habitual;

- c. y en aquellos supuestos en que no sea posible la modalidad del *home office*, las sumas a abonar a los empleados *“tendrán carácter no remuneratorio excepto respecto de los aportes y contribuciones al sistema nacional del seguro de salud y al INSSPJ”*. Es decir, que para estos trabajadores que no presten tareas en forma remota, se les deberá abonar igualmente los sueldos pactados, pero éstos no pagarán cargas sociales, con excepción de las correspondientes al seguro de salud (obras sociales) y al PAMI.

Por último, la norma en cuestión, delega en la **AFIP** el dictado de las medidas que sean necesarias a fin de verificar la correcta aplicación de estas disposiciones.

**2. Efectos sobre figuras de trabajo no dependientes:** Destacamos que la resolución del Ministerio de Trabajo también incluye por igual a los trabajadores que presten servicios de forma continua bajo figuras no dependientes como las locaciones de servicio, las pasantías, etc.

**3. ART del personal:** Por su parte, la **Superintendencia de Riesgos del Trabajo** ya se había anticipado y el 16 de marzo dictó la **Resolución 21/2020** (publicada el 17.03 en el BO), por la cual se estableció 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 Decreto N° 260 de fecha 12 de marzo de 2020 deberán denunciar a la ASEGURADORA DE RIESGOS DE TRABAJO (A.R.T.) a la que estuvieran afiliados, el siguiente detalle: Nómina de trabajadores afectados (Apellido, Nombre y C.U.I.L.); Domicilio donde se desempeñara 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 N° 24.557 sobre Riesgos del Trabajo.”*

La referida norma deja claro que el aporte a la ART debe ser abonado aun en el marco del trabajo a distancia. Y aclara que se considerará a los domicilios del personal como lugar de prestación de tareas. Por esta razón, sugerimos que efectúen la denuncia correspondiente, vía correo electrónico a su ART.

**4. Salarios de suspensión y Procedimientos Preventivos de Crisis:** En cuanto a la aplicación del art. 223 bis de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) referida a los salarios de suspensión, destacamos que la misma sólo resulta aplicable para aquellos trabajadores que no pueden realizar el trabajo a

distancia (*home office*), pero no para todo el resto que lo hará (o debería hacerlo) bajo dicha modalidad. En estos casos, igualmente deberá mantenerse el pago del sueldo íntegro a tales trabajadores.

Ampliamos también respecto a la posibilidad de considerar la situación actual como de fuerza mayor, de modo de proceder a la suspensión o terminación de los contratos de trabajo en los términos de los arts. 218 a 223 de la LCT (suspensiones por causas económicas y disciplinarias), a los efectos de rebajar salarios (pagando un porcentaje durante un período determinado, por ej.) o despedir con el pago de la mitad de la indemnización (conf. art. 247 de la LCT).

Para estos casos, cuando se trata de suspensiones o despidos de cierta envergadura, rige desde hace varios años en Argentina el denominado **Procedimiento Preventivo de Crisis (“PPC”)**, regulado en la Ley 24.013 y los Decretos 328/88 y 265/02. Para su procedencia es necesario que las suspensiones o despidos (por razones de fuerza mayor, causas económicas o tecnológicas) afecten 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**, casos en los cuales deberá sustanciarse obligatoriamente el PPC ante el Ministerio de Trabajo, previo a la comunicación de los despidos o suspensiones.

Sin entrar en mayores detalles sobre el particular, si bien es cierto que el contexto actual podría considerarse comprendido como caso de fuerza mayor, también lo es que en el marco de la normativa citada en los puntos anteriores y la voluntad demostrada por el Poder Ejecutivo de mantener las fuentes de trabajo, es muy probable que estos procedimientos de PPC no tengan favorable acogida. Incluso, siendo que este procedimiento requiere ser sustanciado ante la autoridad administrativa (Ministerio de Trabajo), en el actual contexto de aislamiento, suspensión de plazos y procedimientos administrativos, entendemos que será difícil poder avanzar en los hechos.

Por otra parte, también hay que recordar que al menos hasta mediados de año, sigue rigiendo la **doble indemnización** para los casos de despidos sin justa causa (Dec. 34/2019), con la contingencia económica que ello implica en caso de querer encarar procedimientos de suspensiones o despidos masivos.

**5. Excepciones al “aislamiento social, preventivo y obligatorio”:** El decreto mencionado exceptúa del cumplimiento del “aislamiento social, preventivo y obligatorio” (art. 6) a las personas afectadas a las actividades y servicios declarados esenciales en la emergencia, que allí se detallan. Es

importante remarcar que el listado de actividades y servicios declarados esenciales que contempla el decreto puede ser ampliado o reducido por el Jefe de Gabinete de Ministros. De hecho, mediante la [Decisión Administrativa N° 429/2020](#) dicha autoridad ya incorporó ciertas actividades al listado original.

Siendo que las actividades y servicios declarados esenciales están listados de modo general, lo cual puede dar lugar a distintas interpretaciones, recomendamos requerir asesoramiento en este aspecto y, de resultar aplicable, acordar previamente con el sindicato que corresponda la prestación de tareas por parte de una dotación mínima del personal (siempre que no se trate de personas de grupos de riesgo en los términos de las Res. MTSS 202 y 207/2020).

**6. Certificado de trabajo para circular:** Para terminar, vale agregar que la Res. MTSS 219/2020 impone la obligación a las empresas de proveer a las personas que se encuentren exentas del aislamiento social, preventivo y obligatorio, de un **certificado** en el que conste que se encuentran afectados a tareas esenciales y que, por lo tanto, pueden circular.

Para ello, la certificación (que resulta necesaria para ser exhibida en controles policiales o ante cualquier autoridad que lo requiera), debe contener: “nombre, número de teléfono y demás datos que permitan una adecuada identificación de la empresa; nombre, número de documento y domicilio del trabajador, su calificación como personal esencial y domicilio del lugar de trabajo.”

*Si desea más información sobre esta cuestión y/o asesoramiento particular en relación al Régimen establecido, contáctese con Eduardo Sambrizzi ([ese@sambrizzi.com.ar](mailto:ese@sambrizzi.com.ar)) y/o Iván Kerr ([ike@sambrizzi.com.ar](mailto:ike@sambrizzi.com.ar)) y/o Martin Bosch ([mab@sambrizzi.com.ar](mailto:mab@sambrizzi.com.ar)).*

*El presente informe no es ni pretende ser un análisis jurídico ni puede ser considerado como un asesoramiento por parte de Estudio Sambrizzi y Asociados – Abogados. Para mayor información y asesoramiento jurídico en relación a las cuestiones tratadas en este informe, no dude en contactarse con nosotros.*