



Sucesión normativa argentina sobre COVID- 19 respecto de las relaciones de trabajo

Rodrigo Méndez Filleul y Eleonora Peliza

La sucesión normativa en Argentina referida a la pandemia del nuevo Coronavirus COVID-19, arranca el 21 de diciembre del año 2019, con la sanción de la *Ley 27.541 denominada “Ley de Solidaridad Social y Reactivación Productiva en el marco de la Emergencia Pública”*. Si bien, la citada norma, en ninguno de sus artículos hace referencia al COVID específicamente, las normas que se dictarán luego a causa de la pandemia harán constante referencia a las misma, recobra actualidad a partir del Decreto de Necesidad y Urgencia (DNU) del Poder Ejecutivo Nacional N°260/2020 de fecha 12/03/2020.

Así, la citada *Ley 27.541*, declara la emergencia pública en varias áreas, entre las que se encuentra la sanitaria, delegando en el Poder Ejecutivo Nacional las facultades comprendidas en la citada ley y en los términos del artículo 76 de la Constitución Nacional, con arreglo a las bases de delegación establecidas en el art. 2°. La señalada emergencia, se dispuso con un plazo de vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2020.

Por su parte, el *Decreto de Necesidad y Urgencia (DNU) del Poder Ejecutivo Nacional N° 260/2020 de fecha 12/03/2020*, y a través de su artículo 1° se decidió “..ampliar la emergencia pública establecida en por *Ley N° 27.541*, en virtud de la Pandemia declarada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en relación con el coronavirus COVID-19, por el plazo de UN (1) año a partir de la entrada en vigencia del presente decreto”.

No obstante ello, y antes del referido DNU 260/20, fue el propio Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, a través de las *Resoluciones N°178/2020 (Resol- 2020-178-APN-MT)* y *N°184/2020 (Resol-2020-184-APN-MT)*, quien elaborara las primeras normas que de una manera concreta y específica, regularan ciertos aspectos de las relaciones de empleo, con motivo del surgimiento de la pandemia del COVID- 19. Así las cosas, a través de la *Resolución N° 178/2020*, el Ministerio de Trabajo de la Nación dispuso otorgar licencia excepcional a todas aquellas personas trabajadores del sector público o privado en relación de dependencia, que, habiendo ingresado al país desde el exterior, decidan en forma voluntaria, permanecer en sus hogares. A estos, se le reconoce, el pago de las remuneraciones normales y habituales, como así también de los adicionales que por ley o por convenio les correspondiera percibir. Mientras que mediante la *Resolución N° 184/2020*, se amplió el alcance de las licencias previstas por la resolución antes referida, a todos aquellos casos en que, por cumplimiento de las recomendaciones del Ministerio de Salud de la Nación, de otras autoridades jurisdiccionales competentes o por recomendación médica en casos concretos, el trabajador deba permanecer o permanezca por aceptación voluntaria, aislado o en cuarentena. A estos fines, se amplió al ámbito subjetivo de la misma, abarcando de esta manera no sólo a los trabajadores públicos o privados sino también a los que prestan servicios de forma continua bajo figuras no dependientes como locaciones de servicios, además de aquellas que se

desarrollan en forma análoga dentro del sector privado, prestaciones resultantes de becas en lugares de trabajo, pasantías y residencias médicas. Y para el caso de pluriempleo o de múltiples receptores de servicios, se dispuso que la licencia alcance a los distintos contratos que los vinculan.

En cuanto al citado *Decreto de Necesidad y Urgencia (DNU) N° 260/2020*, y su incidencia en el marco de las relaciones laborales, cabe destacar su art. 7°, toda vez que dispone el aislamiento por 14 días, con carácter general y obligatorio, aunque acotado a un grupo de personas, a saber: a.- *las que revistan la condición de casos sospechosos*, b.- *quienes posean confirmación médica de haber contraído el COVID 19*, c.- *los contactos estrechos de las personas antes señaladas*, d.- *quienes arriben al país habiendo transitado por zonas afectadas*, e.- *quienes hayan arribado al país en los últimos 14 días, habiendo transitado por zonas afectadas*. Asimismo, el mismo decreto en su art. 12°, delegó en el Ministerio de Trabajo, la determinación de las condiciones de trabajo y licencias que deberán cumplir quienes se encuentren comprendidas en las previsiones del señalado art 7°, y durante el plazo que establezca la autoridad sanitaria, pudiendo incluso, establecer regímenes especiales de licencias de acuerdo con las recomendaciones sanitarias.

Así entonces, y en el marco de las facultades otorgadas por el aludido Decreto de Necesidad y Urgencia (DNU) y a fin de dar cumplimiento a las medidas que allí se dispusieran, oportunamente, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social con fecha 13/03/2020, emitió la *Resolución 202/2020 (Resol- 2020-202-APN-MT)*. A través de la misma, se derogaron las Resoluciones MTEySS N° 178 y 184 de fecha 06/03/2020 y 20/03/2020 respectivamente, y se estableció la dispensa de asistir al lugar de trabajo, con goce íntegro de remuneraciones, a todos aquellos trabajadores que el art. 7° del DNU 260/2020 describiera. Dispensa que se amplió también “*a las personas que prestan servicios de forma continua bajo figuras no dependientes como las locaciones de servicios, aquellas otras que se desarrollan en forma análoga dentro del sector privado, las prestaciones resultantes de becas en lugares de trabajo, pasantías y residencias médicas, y en el caso de pluriempleo o de múltiples receptores de servicios, se estableció que la misma, alcanzará a los distintos contratos en curso*”. En cuanto a la dispensa referida, cabe señalar que ella no es de goce automático, sino que por el contrario, se ha impuesto el deber de comunicar al empleador de manera fehaciente, detallada y dentro de un plazo de 48hs, el extremo de encontrarse incurso dentro de alguna de las situaciones contempladas en aludido art. 7° del DNU 260/20.

Por otra parte, y no obstante la situación de aislamiento previsto, se permite que todas aquellas personas que no obstante encontrarse comprendidas dentro del ámbito personal de dispensa, realicen en su lugar de aislamiento, las tareas habituales u otras análogas. Para ello, deberán acreditar no poseer confirmación médica de haber contraído Covid -19, ni presentar síntomas que automáticamente los coloque en situación de caso sospechoso. Para este caso, tanto empleador como trabajador, deberán en el marco de la buena fe contractual, establecer las condiciones de realización de las mismas. Va de suyo que, en este caso, el empleador deberá extremar los recaudos suficientes que permitan satisfacer las condiciones y medio ambiente de trabajo en consonancia con los protocolos establecidos por la propia autoridad sanitaria para la emergencia del Coronavirus.

En el ínterin, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo de la Nación, con fecha 16/03/2020 mediante *Resolución N° 21/2020 (Resol-2020-21-APN-SRT MT)*, dispuso 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, denuncien a la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART) a la que estuvieran afiliados esos trabajadores, la nómina de trabajadores afectados, el domicilio donde se desempeñará la tarea, como la frecuencia de la misma. De esta manera, el domicilio denunciado por el empleador será considerado como ámbito laboral a todos los efectos de la ley 24.557 sobre riesgos del trabajo.

Por otra parte, y mediante *Decisión Administrativa N° 390/2020 (DECAD-2020-390-APN-JGM)*, el Jefe de Gabinete de Ministros decidió dispensar del deber de asistencia a su lugar de trabajo al personal de la Administración Pública, y por un plazo de 14 días corridos, que revistan en planta permanente, planta transitoria, personal de gabinete, contratos temporarios y toda otra vinculación jurídica de prestación de servicios de carácter laboral y/o personal, siempre y cuando, ninguna de las mismas, presten tareas en áreas esenciales o críticas o de prestación de servicios indispensables. Ello, a fin de que realicen sus tareas habituales u otras análogas, en forma remota. Más aun, la dispensa alcanzó a todas aquellas personas que estuvieran comprendidas en alguno de los grupos de riesgos conforme la definición de la autoridad sanitaria, tales como, personas mayores de 60 años, embarazadas, grupos de riesgos (personas con enfermedades respiratorias crónica, personas con enfermedades cardíacas, personas con inmunodeficiencias, personas con diabetes).

Simultáneamente, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, volvió a emitir una nueva resolución, esta vez la *N°207/2020 (RESOL-2020-207-APN-MT)*, por medio de la cual amplió el universo de personas alcanzadas por la suspensión del deber de concurrir a su lugar habitual de trabajo, consagrado en el art 7° del DNU N° 260/20. De esta manera, ahora también estarán dispensadas de prestar tareas habituales, *los trabajadores mayores de 60 años de edad (salvo que sean considerados personal esencial para el adecuado funcionamiento del establecimiento y/o sean trabajadores del sector de la salud); las trabajadoras embarazadas y a los trabajadores incluidos en los grupos de riesgo que defina la autoridad sanitaria, a saber: personas con enfermedades respiratorias crónica, personas con enfermedades cardíacas, personas con inmunodeficiencias, personas con diabetes*. Asimismo, se resolvió que cuando estos nuevos sujetos, pudiesen realizar sus tareas habituales u otras análogas en su lugar de aislamiento, lo puedan hacer, definiendo de manera conjunta con el empleador, las condiciones bajo las cuales las mismas se desarrollarán. También se autorizó que mientras dure la suspensión de clases dispuesta por *Resolución N°108/2020 del Ministerio de Educación de la Nación*, se considerará justificada la inasistencia del progenitor, progenitora o persona adulta responsable a cargo, cuya presencia en el hogar resulte indispensable para el cuidado del niño, niña o adolescente. Así, toda persona alcanzada por esta circunstancia tiene la obligación de notificarla a su empleador, justificando la necesidad de dicha inasistencia, y detallando los datos indispensables para que pueda ejercerse el adecuado control.

Días más tarde, y como era previsible, tanto por la finalidad que emergía de las normas antes reseñadas, como por las experiencias de algunos países donde la pandemia estaba en su punto más álgido, el Poder Ejecutivo Nacional a través del *Decreto de Necesidad y Urgencia (DNU) N° 297/2020 (DECNU-2020-207-APN-PTE- Disposiciones)*, estableció con carácter general y obligatorio el “Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio” de toda la sociedad argentina, con un universo de excepciones que luego señalaremos. Se estableció la cantidad de 12 días corridos de aislamiento, a contar desde el día 20 y hasta el 31 de marzo inclusive, con posibilidades de prórroga, por todo el tiempo que se considere necesario en atención a la situación epidemiológica del país. En la práctica, aquella medida supuso sin más, que todas las personas que habitan el país o se encuentren en él, en forma temporaria, deban aislarse en sus residencias habituales o donde se encuentren, debiendo abstenerse de concurrir a sus lugares de trabajo y/o de desplazarse por rutas, vías y espacios públicos. No obstante ello, y al igual que lo hicieron sus antecedentes normativos, esta también estableció, - aunque con mayor amplitud -, un universo de personas que por estar afectadas a actividades y servicios declarados esenciales en la emergencia, no debían cumplir con el aislamiento obligatorio ni con la prohibición de circulación referida. Cabe aclarar que el listado de excepción contemplado en el art 6° del citado *DNU N° 297/20*, se vio ampliado con posterioridad, mediante la *Decisión Administrativa N° 429/2020 (DECAD-2020-429-APN-JGN)* del Jefe de Gabinete de Ministro, con la incorporación de una serie de actividades y servicios que, por su trascendencia, ameritaban ser amparados también de la obligación de aislamiento y circulación.

Por otra parte, por el mismo *DNU N° 207/20*, se garantizó a todos los trabajadores del sector privado, que se encuentren afectados por el aislamiento social, preventivo y obligatorio, el goce íntegro de los ingresos habituales que venían percibiendo al momento de la sanción de dicha norma, y en los términos que el Ministerio de Trabajo de la Nación establezca.

Así las cosas, y a mérito de dicha delegación normativa, el propio Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, mediante *Resolución N° 219/2020 (RESOL-2020-219-APN-MT)*, dispuso una serie de medidas, las que de modo sintético pueden citarse como: *a) se ratificó la medida extraordinaria de aislamiento y por ende la dispensa de concurrir a prestar su débito laboral, para todos los trabajadores del sector privado, a excepción de aquel personal calificado como esencial; b) la posibilidad de que el trabajador realice su actividad habitual u otra análoga, desde su lugar de aislamiento y conforme las condiciones acordadas con el empleador; c) la garantía del pago de la remuneración habitual mientras dure la dispensa decretada, con la particularidad de que cuando el trabajo home office sea posible, el trabajador percibirá su remuneración habitual, mientras que cuando no lo sea posible, percibirá idéntica remuneración, pero con carácter de suma no remuneratoria, con excepción de los aportes y contribuciones al sistema nacional del seguro de salud y del INSSJP; d) la facultad del empleador de reorganizar la jornada de trabajo a efecto de garantizar la continuidad de la producción en las actividades declaradas esenciales; e) la posibilidad de contratar trabajadores con la modalidad de contrato de trabajo eventual, con una reducción del 95% de la contribución patronal y en el supuesto de que ello reclame el trabajo en horas suplementarias, el pago de estas tendrá una reducción del 95% de la contribución patronal; f) la obligación del empleador de extender una certificación a los trabajadores que deban prestar servicios a fin de que puedan circular en la vía pública.*¹

De una manera didáctica, y en relación con los derechos y obligaciones de los trabajadores abarcados por el aislamiento social, preventivo y obligatorio dispuesto, podemos destacar dos escenarios posibles:

1.- el de las empresas cuya actividad y/o servicio no puede interrumpirse por ser considerada de carácter “esencial”. Estas son las detalladas en el art. N° 6° del *DNU 297/2020* y en la ampliación dispuesta por medio de la *Decisión Administrativa del Jefe de Gabinete de Ministros N° 429/2020*, como una excepción a la exigencia excepcional de la economía nacional. En este caso, los trabajadores serán considerados personal esencial, respecto de los cuales, seguirán vigentes los mismos derechos y obligaciones que ostentaban antes de la entrada en vigor de la medida de excepción referida supra. Por su parte, al empleador se le acuerda, y a fin de garantizar la continuidad de la producción de las actividades esenciales, la facultad de reorganizar la jornada de trabajo y aun en exceso del *Ius Variandi*. Más aun, las horas suplementarias que deban cumplirse con el fin de garantizar el cumplimiento de la referida actividad esencial, tendrán una reducción del 95% de la alícuota destinada al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA).

También se dispone, que aquel podrá contratar personal mientras dure la vigencia del referido aislamiento, pero en este caso, dicha facultad será considerada extraordinaria y transitoria en los términos del art. N° 99 de la *Ley de Contrato de Trabajo*, cuyos salarios tendrán también una reducción del 95% de la alícuota destinada al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA).

Asimismo, estos empleadores deberán garantizar condiciones adecuadas de salubridad en consonancia con los protocolos previstos por la autoridad sanitaria en los lugares de trabajo, además de proveer una certificación a sus trabajadores, para el caso de que necesiten exhibirla ante controles de las fuerzas de seguridad.

¹ Cfr. Mario Ackerman: El Covid- 19 (coronavirus) y la relación de trabajo. RC D 1455/2020.

2.- el de las empresas cuya actividad deba interrumpirse por no ser consideradas “esenciales”. Estas son todas aquellas cuya actividad y/o servicio ha quedado fuera del alcance personal de los artículos citados más arriba.

Ante ello, el trabajador queda automáticamente dispensado del deber de asistencia a su lugar de trabajo con pago de su remuneración habitual, aun cuando se prevé que las mismas, ostenten el carácter no remuneratorio, con excepción de los aportes y contribuciones al Sistema Nacional del Seguro de Salud y al Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados.

No obstante ello, y pese a la prohibición de prestación por su condición de no esencial, y siempre y cuando las tareas habituales u otras análogas puedan ser realizadas desde el lugar de aislamiento, trabajador y empleador, deberán establecer las condiciones en que dicha labor será realizada, percibiendo en este caso su remuneración habitual. Para este supuesto, el empleador deberá denunciar dicha situación ante la Administradora de Riesgos del Trabajo (ART) que tenga contratada, toda vez que, a este fin, se entenderá como lugar de trabajo su lugar de aislamiento.

Cabe resaltar, que todas las normas elaboradas con **motivo de la emergencia sanitaria comprenden dentro del concepto de trabajador, no sólo al dependiente, sino también, a los que prestan servicios de forma continua bajo figuras no dependientes** como las locaciones de servicios, además de aquellas otras que se desarrollen en forma análoga dentro del sector privado, los becarios, los pasantes, los residentes médicos, como los supuestos de pluriempleo o de múltiples receptores de servicios.

El pasado 31 de marzo del corriente año, y habiendo transcurrido el plazo de aislamiento social, preventivo y obligatorio previsto en el DNU N° 297/20, fueron publicadas en el Boletín Oficial otras tres normas relacionadas con el tema en análisis y cuya trascendencia destacamos a continuación:

1. *Decreto de Necesidad y Urgencia del Poder Ejecutivo de la Nación N° 325/2020 (DECNU-2020-325-APN-PTE)*, mediante el cual el Presidente de la Nación estableció en su art. 1°, la prórroga del aislamiento social, preventivo y obligatorio, prorrogando en consecuencia la vigencia del DNU N° 297/20, hasta el 12 de abril de 2020 inclusive.

La norma determina además, que los trabajadores que no se encuentren alcanzados por ninguna de las excepciones previstas en el artículo 6° del DNU N° 297/20, y deban cumplir con el “aislamiento social preventivo y obligatorio”, pertenecientes a las jurisdicciones, organismos y entidades del sector público nacional, cualquiera sea su forma de contratación, deberán abstenerse de concurrir a sus lugares de trabajo, pero deberán realizar sus tareas, en tanto ello sea posible, desde el lugar donde cumplan el aislamiento ordenado, observando las indicaciones de la autoridad jerárquica correspondiente.

2. *El Decreto de Necesidad y Urgencia del Poder Ejecutivo Nacional N° 326/2020 (DECNU-2020-326-APN-PTE)*, mediante el cual se instruye a la Autoridad de Aplicación (Ministerio de Trabajo de la Nación) y al Comité de Administración del Fondo de Garantías Argentino (FoGAR), a constituir un Fondo de Afectación Específica con el objeto de otorgar garantías para facilitar el acceso a préstamos para capital de trabajo, por parte de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas inscriptas en el Registro de Empresas MiPyMES contemplado en el artículo 27 de la Ley N° 24.467.

3. *Decreto de Necesidad y Urgencia del Poder Ejecutivo de la Nación N° 329/2020 (DECNU-2020-329-APN-PTE)*, por medio del cual se ordenó la prohibición de las suspensiones por las causales de fuerza mayor o falta o disminución de trabajo contempladas en el art. 221 de la *Ley de Contrato de Trabajo*, como también de los despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor, previsto en el art. 247 de la *Ley de Contrato de Trabajo*, por el plazo de 60

días contados a partir de la fecha de publicación de la norma en el Boletín Oficial, extremo este que ocurrió el pasado 31/03/2020.

Sin duda alguna, que de toda la normativa surgida en el marco de la emergencia sanitaria por el nuevo coronavirus, la referida, es la que seguramente mayores conflictos generará, con motivo de las prohibiciones que plantea y en la forma que lo hace. A efecto de entender la razonabilidad de su vigencia, podríamos abreviar en los considerandos de la norma, los cuales comienzan por destacar que la emergencia pública en materia económica, financiera, fiscal, administrativa, previsional, tarifaria, energética, sanitaria y social, (declarada por *Ley 27.541*) se vio agravada por el brote del nuevo Coronavirus, (declarado como pandemia por parte de la ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS) y que en consecuencia, el Poder Ejecutivo dictó el *Decreto N° 260/20* por el que se amplió la emergencia pública en materia sanitaria establecida por la citada ley, por el plazo de 1 año a partir de la entrada en vigencia del mencionado decreto, con el fin de preservar la salud de la población.

A fin de atemperar el efecto devastador de la pandemia, con el objeto de salvaguardar el derecho colectivo a la salud pública y los derechos subjetivos esenciales a la vida, se dispuso el “aislamiento social, preventivo y obligatorio” de la población (*Decreto N° 297/20*), y que dicha decisión ha impactado directamente sobre la actividad económica del país y en el sistema de producción de bienes y servicios. Seguidamente enumeran las medidas tomadas por el Poder Ejecutivo a fin de ayudar a las empresas a sobrellevar los efectos de la emergencia, tales como la postergación o disminución de diversas obligaciones tributarias y de la seguridad social, la asistencia mediante programas específicos de transferencias de ingresos para contribuir al pago de los salarios y la modificación de procedimientos para el acceso a estos beneficios, (conf. *Ley 25.300* y sus modificatorias, Fondo de Garantías, *Decreto N° 316/20*, 8° *Ley N° 27.541*, y concordantes).

Puntualiza, además que en esta instancia, es turno de tutelar en forma directa a los trabajadores, como correlato necesario a las medidas de apoyo y sostén para el funcionamiento de las empresas, asegurándoles que la situación de emergencia no les hará perder sus puestos de trabajo, fundando dichas consideraciones en las obligaciones asumidas por la República Argentina en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el art. artículo 14 bis de la Constitución Nacional, tomando en consideración el documento “[Las normas de la OIT y el Covid 19 \(Coronavirus\)](#)”, publicado por la OIT el 27 de marzo de 2020, la [Recomendación 166 OIT, sobre la terminación de la relación de trabajo](#), el [art. 1733 inc. b del Código Civil y Comercial de la Nación](#) y el principio establecido por la CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN en “Aquino”², en orden a considerar a todo trabajador como sujeto de preferente tutela.

Cabe señalar que la norma luego de establecer la prohibición de los despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor (art. 247 LCT), así como las suspensiones por las causales de fuerza mayor o falta o disminución de trabajo (art. 221 LCT) por el plazo de 60 días, contados a partir de la fecha publicación de la norma (31/03/2020), exceptúa de dicha prohibición a las suspensiones efectuadas en los términos del artículo 223 bis de la Ley de Contrato de Trabajo. (art. 3). El art. 223 ter de la LCT dispone que se considerará prestación no remunerativa las asignaciones en dinero que se entreguen en compensación por suspensiones de la prestación laboral y que se fundaren en las causales de falta o disminución de trabajo, no imputables al empleador, o fuerza mayor debidamente comprobada, pactadas individual o colectivamente u homologadas por la autoridad de aplicación, conforme normas legales vigentes, y cuando en virtud de tales causales el trabajador no realice la prestación laboral a su cargo. La norma establece que en estos casos, sólo se tributarán las contribuciones establecidas en las Leyes Nros. 23.660 y 23.661.

² Fallos 327:3753, considerando 3.

El decreto consagra como consecuencia directa e inmediata para aquellos despidos y/o suspensiones que se dispongan en violación de lo dispuesto, la no producción de efecto alguno de los mismos, manteniéndose vigentes las relaciones laborales existentes y sus condiciones actuales (art. 4).

Creemos que la norma citada, y en especial por los efectos que consagra, tiene varias implicancias, a la par que plantea nuevos interrogantes y situaciones a resolver en un futuro inmediato. Muchos de los cuales necesariamente será resorte de instancias administrativas y otros tantos de instancias judiciales. Así las cosas, entre los planteos que posiblemente surgirán, encontraremos aquellos que cuestionen la constitucionalidad de dicha norma; o los que pretendan aplicarla a los trabajadores en periodo de prueba; incluso, los que se refieran a qué tipo de acciones procesales deberá instar el trabajador despedido no obstante la prohibición (amparo /acción de reinstalación); o aquellos que se refieran a qué ocurrirá con los trabajadores que pese a ser despedidos “con invocación de causa”, impugnen la causal; o los que pretendan reclamar la reinstalación, los salarios caídos, o la indemnización agravada prevista en el *DNU N° 34/19*; o los que versen respecto de las implicancias, alcances y operatividad de la excepción prevista en el art. 3 respecto del art. 223 bis de la LCT, tomando en consideración el art. 8 del *Dec. 297/2020*, entre otros tantos planteos.

Finalmente, y al momento de finalizar este resumen, el 1° de abril de 2020, en el Boletín Oficial de nuestro país, se ha publicado un nuevo *Decreto de Necesidad y Urgencia del Poder Ejecutivo Nacional N° 332/2020 (DECNU-2020-332)*. Dicha norma señala en sus considerandos que, en la situación de emergencia, no solo se debe procurar la adopción de medidas tendientes a la protección de la salud pública sino también a coordinar esfuerzos para morigerar el impacto de las medidas sanitarias sobre los procesos productivos y el empleo.

Así destaca que la merma de la actividad productiva afecta de manera inmediata y aguda a las empresas, particularmente a aquéllas micro, pequeñas y medianas, por lo que surge necesario adoptar medidas que reduzcan ese impacto negativo. En dicha inteligencia dispone, dispone reducir o postergar el pago de las contribuciones al Sistema Integrado Previsional Argentino del personal que desarrolla tareas en actividades afectadas. Asimismo, puntualiza, que el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación, como autoridad de aplicación de la Ley N° 24.013, tiene a su cargo la elaboración de los planes y programas pertinentes y, en tal sentido, dentro de sus competencias, la de disponer todas las medidas necesarias para alcanzar los objetivos previstos por las leyes a fin de atender las situaciones que pongan en peligro la calidad y/o cantidad de puestos de trabajo.

La norma dispone la creación del Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción para empleadores y trabajadores afectados por la emergencia sanitaria. Dicho programa de asistencia consistirá en la obtención de uno o más de los siguientes beneficios:

1. Postergación o reducción de hasta el NOVENTA Y CINCO POR CIENTO (95%) del pago de las contribuciones patronales al Sistema Integrado Previsional Argentino; (ver infra).

2. Asignación Compensatoria al Salario: Consiste en una Asignación abonada por el Estado para todos los trabajadores en relación de dependencia del sector privado, comprendidos en el régimen de negociación colectiva en los términos de para empresas de hasta 100 empleados. Dicha asignación será una suma abonada por la Administración Nacional de la Seguridad Social para todos o parte de las y los trabajadores comprendidos en el régimen de negociación colectiva.

Se determinan los montos de la asignación de conformidad a los siguientes parámetros, establecidos en el art. 8:

- a. Para los empleadores que posean una plantilla de hasta 25 trabajadores: 100% del salario bruto, con un valor máximo de 1 Salario Mínimo Vital y Móvil vigente. (\$ 16.875);
- b. Para los empleadores que posean una plantilla de 26 a 60 trabajadores: 100% del salario bruto, con un valor máximo de hasta un 75% del Salario Mínimo Vital y Móvil vigente.
- c. Para los empleadores o empleadoras con una plantilla de 61 A 100 trabajadores: 100% del salario bruto, con un valor máximo de hasta un 50% del Salario Mínimo Vital y Móvil vigente.

Aclara, que la Asignación Compensatoria al Salario se considerará a cuenta del pago de las remuneraciones del personal afectado, debiendo los empleadores, abonar el saldo restante de aquellas, hasta completar las mismas. Cabe señalar que dicho saldo se considerará remuneración a todos los efectos legales y convencionales, debiendo el empleador retener la parte correspondiente a los aportes al Sistema Integrado Previsional Argentino y obra social y el aporte al INSSJP. Indica que para el caso que el empleador suspenda la prestación laboral, el monto de la asignación se reducirá en un 25%, pudiendo ser considerada como parte de la prestación no remunerativa definida en los términos del artículo 223 bis de la Ley de Contrato de Trabajo (art. 8).

3. REPRO Asistencia por la Emergencia Sanitaria: la cual consiste en una Suma no contributiva respecto al Sistema Integrado Previsional Argentino abonada por el Estado para los trabajadores en relación de dependencia del sector privado, comprendidos en el régimen de negociación colectiva y cuya plantilla supere los 100 trabajadores.

Esta asignación no contributiva beneficiará a las empresas no incluidas en el artículo 8 (aquellas que posean una plantilla superior a 100 trabajadores) y que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 3° del decreto y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4° del mismo. La prestación por trabajador tendrá un mínimo de \$6.000 y un máximo de \$10.000.

4. Sistema integral de prestaciones por desempleo: las y los trabajadores que reúnan los requisitos previstos en las Leyes 24.013 y 25.371 (régimen de desempleo) accederán a una prestación económica por desempleo. (arts. 1 y 2). El art. 10 del Decreto, resuelve elevar durante el periodo que establezca la Jefatura de Gabinete de Ministros, los montos de las prestaciones económicas por desempleo a un mínimo de \$ 6.000 y un máximo \$10.000.

El decreto puntualiza en su art 11, que los empleadores alcanzados por los beneficios establecidos en el artículo 2° deberán acreditar ante la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), la nómina del personal alcanzado y su afectación a las actividades alcanzadas; facultando al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a considerar la información remita por la empresa, relevar datos adicionales para verificar los aportados por aquellas, disponer visitas de evaluación en la sede del establecimiento, a fin de ratificar y/o rectificar conclusiones.

Sujetos que podrán acogerse a estos beneficios: El art. 3 de la norma determina cuales serán los sujetos que podrán acogerse a los beneficios estipulados supra, siempre que los mismos den cumplimiento con uno o varios de criterios que enumera. Ellos son:

- a. Actividades económicas afectadas en forma crítica en las zonas geográficas donde se desarrollan.
- b. 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.
- c. Sustancial reducción en sus ventas con posterioridad al 20 de marzo de 2020.

El art. 5 determina que será la Jefatura de Gabinete de Ministros la que establecerá los criterios objetivos, sectores de actividad y demás elementos que permitan determinar las asistencias previstas en el presente decreto.

Así las cosas, aquellas empresas/empresarios que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 3 y 4° podrán acceder a uno de los siguientes beneficios en materia de las obligaciones emanadas del sistema de seguridad social, previstos en el art. 6:

a. Postergación de los vencimientos para el pago de las contribuciones patronales al Sistema Integrado Previsional Argentino.

b. Reducción de hasta el 95 % de las contribuciones patronales al Sistema Integrado Previsional Argentino devengadas durante el mes de abril de 2020. (El beneficio de la reducción será establecido en función de los parámetros que defina la normativa dictarse). La norma aclara que el beneficio estipulado en el inciso “b” será para empleadores y empleadoras cuyo número total de trabajadores en relación de dependencia, al 29 de febrero de 2020, no supere la cantidad de 60. En cambio, para aquellos empleadores, cuya plantilla de personal en relación de dependencia supere dicha cantidad, deberán, a los efectos de gozar del mencionado beneficio, promover el Procedimiento Preventivo de Crisis de Empresas previsto en el Capítulo 6 del Título III de la *Ley N° 24.013*, con los alcances y limitaciones que establezca la reglamentación. (art. 6).

Asimismo, se instruye a la Administración Federal de Ingresos Públicos (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 2020 y facilidades para el pago de las mismas, a los fines de la postergación establecida en la norma aplicable a los empleadores que definirá la normativa a dictarse. (art. 7).

Sujetos Excluidos: Respecto a los sujetos excluidos, indica que lo estarán aquellos sujetos que realizan las actividades y servicios declarados esenciales en la emergencia sanitaria y cuyo personal fue exceptuado del cumplimiento del “aislamiento social, preventivo y obligatorio”, conforme las prescripciones del artículo 6° del *Decreto N° 297/20* y de la *Decisión Administrativa N°429/20* y sus eventuales ampliaciones, así como todas aquellas otras que sin encontrarse expresamente estipuladas en las normas antedichas no exterioricen indicios concretos que permitan inferir una disminución representativa de su nivel de actividad. (art. 4)

A modo de conclusión:

La sola enumeración que precede, y que tratamos de sintetizar, no deja de evidenciar la excepcionalidad de la situación por la que atravesamos todos, sin interesar en qué continente nos encontremos.

Son tiempos de desafíos, desafíos que implicarán: por un lado, mantener las fuentes de trabajo y por otro, el nivel de ingresos. No será tarea fácil en países como el nuestro, donde acceso al mercado de trabajo ya era un problema antes de la pandemia y el nivel de ingresos también, a causa del proceso inflacionario.

Latinoamérica, y Argentina como parte de ella, tiene además de los inconvenientes “comunes y mundiales”, otros que exacerban las consecuencias negativas compartidas con el resto del globo.

Fundamentalmente son los causados por el problema estructural que implica la informalidad, con las consecuencias conocidas (inequidad, exclusión, discriminación, etc.), así como las distancias a nivel de ingresos. Continuamos siendo la región mas desigual del planeta en términos de ingresos y lamentablemente esta pandemia va a exacerbar dicha desigualdad. En efecto, la Oficina de OIT para América Latina y el Caribe en una reciente publicación a destacado que la desaceleración económica provocará el aumento del desempleo y mayor precariedad laboral, sumado a la gran presión sobre los sistemas de seguridad social existentes.

Confiemos en la resiliencia que caracteriza a los hombres y mujeres de la región; destacando que será tiempo entonces de gobernantes pragmáticos, que estén atentos a proteger a los hombres que

trabajan, a sus familias y a las empresas que generan empleo, para mitigar así las consecuencias de lo *injusto*. El Director de aquella Oficina, Vinícius Pinheiro, oportunamente ha señalado que esta batalla será larga. Sin duda alguna que está en lo cierto.

Rodrigo Méndez Filleul
Abogado, Argentina.

Eleonora Peliza
Universidad Católica Argentina