



**Universidad Abierta
Interamericana**

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Sede Regional Rosario

“El Derecho Laboral en Pandemia”

-Despidos y Suspensiones en el ASPO-

Julio 2020

Alumno: Melisa Estefanía Testa

Tutor: Carlos Rafael Coppa

Título a obtener: Abogada

Carrera: Abogacía

RESUMEN:

En fecha 11 de marzo, tras los elevados casos de contagio del nuevo coronavirus la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha pasado a calificar al brote como PANDEMIA. Así lo ha declarado su director general.

El 19 de marzo de 2020, y en virtud de la grave evolución originada por el Coronavirus, el Poder Ejecutivo Nacional dictó el DNU 297/2020, con vigencia desde su publicación.

El citado DNU estableció dos prescripciones de alcance general: a) *una obligación de aislamiento social, preventivo y obligatorio (ASPO)*; b) *una prohibición de circular*; determinando que la infracción a las mismas sería pasible de acarrear las sanciones previstas en los artículos 205, 239 y ccdtes. del Código Penal (art. 4).

Por otra parte, el artículo 8 del mismo DNU determinó que durante la vigencia del "aislamiento social, preventivo y obligatorio", los trabajadores y trabajadoras del sector privado tendrán derecho al *goce íntegro de sus ingresos habituales*, en los términos que establecerá la reglamentación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Si bien esta normativa revestía carácter temporal hasta el 31 de marzo, el avance de la pandemia motivó sucesivas prórrogas. La primera de ellas fue establecida por el DNU 325/2020 del 31 de marzo de 2020 (con vigencia desde dicha fecha) prolongando la cuarenta hasta el 12 de abril. Pero, además, en la misma fecha se publicó el DNU 329/2020 mediante el cual, a través de sus artículos 2 y 3 se prohibieron por 60 días los despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo o fuerza mayor; y las suspensiones fundadas en falta o disminución de trabajo o fuerza mayor.

Pero el propio artículo 3 del DNU citado, a la vez que prohíbe las suspensiones por las causales de fuerza mayor o falta o disminución de trabajo, establece en el párrafo siguiente la excepción de esta prohibición para las suspensiones efectuadas en los términos del artículo 223 bis de la Ley de Contrato de Trabajo.

El interés que nos moviliza en esta tesis es:

- Desarrollar un análisis pormenorizado de los Decretos 329/2020 y su prórroga 487/2020, como también la situación que los generó.

- Analizar sus pro y sus contras en el contexto de la Pandemia, teniendo en cuenta que dicha “Prohibición”, sucede por primera vez en la historia de Nuestro País y la respuesta jurídica a dicho escenario es sumamente novedosa.

Haciendo una reseña fechada de decretos de índole laboral que de un modo u otro cambiaron el paradigma del Mundo del Trabajo.

- Reconocer y analizar jurisprudencia sobre casos ocurridos durante el ASPO, y la respuesta del Mundo Jurídico a ellos.

El presente trabajo, plantea situaciones contrapuestas pero que deberían complementarse teniendo en cuenta la crisis, no solo en Argentina, sino en el Mundo.. Tenemos el diario del lunes... debemos poder conciliar intereses. Apoyando la idea de la Salud por encima de cualquier otro valor pecuniario, la vida humana por sobre todas las cosas, la empatía de ponernos en el lugar de los más débiles, la solidaridad que “algunos” sacarán a la luz y otros mostrarán su peor cara. La ayuda destinada por el Estado a personas sin ingresos, monotributistas, autónomos o Pymes para sobrellevar una Pandemia inesperada y con saldos aterradores.

Entendiendo siempre que esta cuestión se caracteriza por el desacuerdo por una parte de la sociedad difícilmente reconciliable, trataremos de sortear estos obstáculos a los fines de un correcto tratamiento del tema. Esta Pandemia no da lugar a juicios de pensamientos a largo plazo.

Palabras clave: trabajo, despido, suspensiones, ASPO, DISPO

INDICE:

1- Estado de la Cuestión	8
2- Marco Teórico	13
3- Objetivos	15
4- Metodología	16
5- Antes de la entrada en vigencia del ASPO	17
5.1- Decreto 34/19 “Doble Indemnización”	17
5.1.1- Datos Principales	20
5.1.2- Cuerpo del Decreto	21
6- Ley de Emergencia Publica Nro 27.541	22
6.1- Ley de Solidaridad Social y Reactivación Productiva	22
6.2- Beneficios de la Ley Nro 27.541 para las PYMEs	22
6.3- Conclusiones de la Ley de Solidaridad	24
7- OMS. Declaración del Covid-19 como Pandemia	25
7.1- Esta crisis pone de manifiesto	26
8- Ampliación de la Emergencia Sanitaria	28
8.1- Decreto 260/20	28
8.2- Su modificación. Decreto 287/20	29
9- Entrada en vigencia del ASPO	31
9.1- Decreto 297/20	31
9.2- Resumen de las Medidas	31
9.3- Excepciones al Aislamiento Obligatorio General	32
9.4- Condiciones Laborales durante el ASPO	34
10- Prorroga del ASPO	35

10.1- Decreto 325/20	35
11- Pandemia Social y Decreto 329/20	37
11.1- Cuerpo del Decreto	40
11.2- Análisis Crítico del Marco Regulatorio	41
12- Ayuda Económica a las Empresas con fondos del Estado	53
12.1- Decreto 332/20	53
12.2- Puntos Principales que modifica el DNU 332/20	53
13- Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y Producción	56
13.1- Decreto 347/20	56
14- Prorroga del ASPO	57
14.1- Decreto 335/20	57
15- Covid-19. Enfermedad Profesional no listada	58
15.1- Decreto 367/20	58
16- Ampliación de Sujetos alcanzados por el DNU 332/20	60
16.1- Decreto 376/20	60
16.2- Novedades que introduce el DNU 376/20	60
17- Prorroga del ASPO	64
17.1- Decreto 408/20	64
18- Prorroga del ASPO	65
18.1- Decreto 459/20	65
19- Prorroga Prohibición de Despidos y Suspensiones	66
19.1- Decreto 487/20	66
20- Prorroga del ASPO	69
20.1- Decreto 493/20	69

21- DISPO. El comienzo de una nueva etapa en Santa Fe	70
21.1- Decreto 520/20	70
22- Emergencia Publica en Materia Ocupacional	72
22.1- Decreto 528/20. Prorroga de la Doble Indemnización	72
23- Emergencia Publica	75
23.1- Decreto 529/20	75
24- Modalidad de Pago del SAC	76
24.1- Decreto 547/20	76
25- Decreto Nro 576/2020	77
25.1- Continuación del ASPO en CABA y AMBA	77
25.2- Prorroga del DISPO en Santa Fe	77
26- Respuesta de Mundo Jurídico ante Despidos y Suspensiones	78
26.1- Consecuencias del Despido = Ineficacia	78
26.2- Preaviso	78
26.2.1- Emitido antes del DNU 329/20	78
26.2.2- Cursado durante el DNU 329/20	79
26.2.3- Para el inicio de tramites Jubilatorios	79
26.3- Despido con Causa	79
26.4- Mutuo Acuerdo	79
26.5- Aspectos Procesales	80
26.5.1- Recurso de Amparo	80
26.5.2- Autosatisfactiva	82
27- Sumarios de Sentencias	85
27.1- Yory, Melisa VS Adeco Arg. S.A. S/ Medida Cautelar y Preparatoria	85

27.2- Espinoza, J. A. VS TM S.A. S/ Autosatisfactiva	86
27.3- Bustos, V. VS Prov. Cordoba S/ Amparo	86
27.4- Zampetti Allende, R. D. VS J.B.G. Group S.A.S. S/ Autosatisfactiva.....	87
27.5- Gomez Benitez, Y. VS Walmart S.R.L. S/ Medida Cautelar	88
27.6- Barattucci, M. R. VS Arcos Dorados Arg. S.A. S/ Medida Cautela.....	88
28- Conclusiones	90
29- Bibliografía y Legislación	91

“Las Especies que sobreviven no son las más fuertes, ni las más rápidas, ni las más inteligentes; sino aquellas que se adaptan mejor al cambio”

Charles Darwin.-

1- Estado de la Cuestión:

En el marco de la Pandemia Global, se han dictado por parte del Gobierno Nacional numerosas normas de necesidad y urgencia, que tienen como propósito sustancial el Bien Común, tutelando los niveles de empleo, las remuneraciones y el patrimonio de las empresas empleadoras del sector privado, en una vorágine normativa natural en una situación de grave crisis y agonía social.

La presente tesis pretende analizar someramente las principales iniciativas en materia de derecho del trabajo, dictadas en el marco del “aislamiento preventivo y obligatorio” dispuesto por el Poder Ejecutivo Nacional a través del decreto de necesidad y urgencia 297/2020, prorrogado inicialmente por el decreto 325/2020 y luego por los Decretos 355/2020, 408/2020, 459/2020, 493/2020, etc.

Las iniciativas del Poder Ejecutivo Nacional podrían ser clasificadas en un trípode: Tutela de las remuneraciones, estabilidad en el empleo y asistencia financiera a las empresas empleadoras para el pago de sueldos del personal y cargas sociales.

Es decir, las normas de emergencia refieren a:

- 1) La tutela de la remuneración de los trabajadores afectados (artículo 8 del Decreto 297/2020 y Resolución 279/2020 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación).
- 2) Estabilidad en el empleo por sesenta días, con la consiguiente prohibición de despidos y suspensiones unilaterales (Decreto 329/2020). Prorrogado por el Decreto 487/2020.
- 3) Asistencia financiera a las empresas empleadoras para el pago de remuneraciones y contribuciones de la Seguridad Social (Decreto 332/2020, y su reforma Decreto 347/2020).

La Organización Mundial de la Salud declaró la Pandemia por el COVID-19, el 11 de marzo de 2020, destacando el Director General del organismo, Sr. Tedros Adhanom Ghebreyesus, que “a lo largo de las dos últimas semanas, el número de casos de COVID-19 fuera de China se han multiplicado por 13 y el número de países afectados se ha triplicado. En estos momentos hay más de 118.000 casos en 114 países y 4291 personas han perdido la vida. Miles de personas más están luchando por sus vidas en los

hospitales... por estas razones, hemos llegado a la conclusión de que la COVID-19 puede considerarse una pandemia”.

Las medidas de aislamiento social han sido las principalmente adoptadas en todo el mundo para evitar la propagación del virus y preservar la salud pública.

En nuestro país, la grave situación humanitaria que atravesamos por los elevadísimos niveles de pobreza e indigencia, han motivado al Gobierno Nacional a adoptar medidas de aislamiento social inéditas en la historia argentina, a fin de aplanar la curva de contagios del virus.

El Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC), constata a ese momento, que la incidencia de la pobreza y la indigencia en treinta y un aglomerados urbanos de la República Argentina, al segundo semestre de 2019 es la siguiente: Son pobres el 25,9 por ciento de los hogares y el 35,5 por ciento de las personas e indigentes el 5,7 por ciento de los hogares y el 8 por ciento de las personas.

En dicho contexto de manifiesta y aberrante vulnerabilidad social, con el Estado Nacional y los Estados Provinciales imposibilitados de acceder al crédito público y por consiguiente limitado su financiamiento para atender las obligaciones y funciones del Estado a operaciones de corto plazo en moneda nacional y a los impuestos, ha impactado con enormidad a la sociedad civil, una Pandemia Global provocada por el Virus COVID 19 de características únicas en la historia de la humanidad, que pone en riesgo la salud y la vida de la población, en todo o en parte.

El Estado Nacional adoptó una serie de medidas sanitarias, económicas y jurídicas, formalizadas en decretos de necesidad y urgencia y resoluciones ministeriales para intentar amortizar el golpe de la Pandemia.

Ante la evidencia de la gran magnitud de despidos en el sector privado que se producirían durante el aislamiento preventivo y obligatorio, el Poder Ejecutivo Nacional sancionó el Decreto de Necesidad y Urgencia 329/2020, con vigencia inicial desde el 31 de marzo de 2020 y por el plazo de sesenta días; luego prorrogado por el Decreto 487/2020 de fecha 18 de mayo por el mismo plazo.

Los considerandos de la norma son razonables. El propósito de la misma es “tutelar en forma directa a los trabajadores y a las trabajadoras”, asegurándoles que “esta situación

de emergencia no les hará perder sus puestos de trabajo, ya que el desempleo conlleva a la marginalidad de la población”.

La norma es manifiestamente constitucional, existe la situación objetiva de necesidad y urgencia que habilita al Presidente de la Nación, en acuerdo general de Ministros, a la emisión del decreto, verificándose los requisitos del artículo 99 inciso 3 de la Constitución Nacional.

Ha establecido “prohíbense los despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor por el plazo de SESENTA (60) días contados a partir de la fecha de publicación del presente decreto en el Boletín Oficial” (Decreto 329/2020, prorrogado por el Decreto 487/2020).

Además se prohíben las suspensiones por las causales de fuerza mayor o falta o disminución de trabajo, por idéntico plazo.

De transgredirse la prohibición de despedir o suspender, la consecuencia es la nulidad de las mismas, por lo que no producirán efecto alguno, manteniéndose vigentes las relaciones laborales existentes y sus condiciones previas a dichos actos prohibidos, según lo establece el artículo cuarto del decreto inicial.

En el marco de la Pandemia por el CORONAVIRUS, se han adoptado similares normas y prohibiciones en España, en Italia y en Grecia.

El Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo, lamentablemente aún no ratificado por Argentina, sobre la “terminación de la relación de trabajo”, del año 1982, establece en su artículo 4° la imposibilidad del despido sin causa por mero arbitrio del empleador, es decir no hay para la OIT la aberrante “libertad de despedir”, ya que “no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio”, fijando concretos procedimientos para tutelar los derechos de los trabajadores y trabajadoras al momento de la extinción del contrato de trabajo.

La prohibición de despedir en el marco de la Pandemia Global resulta razonable y se formula en consecuencia, en el marco de las pautas del Convenio 158 de la OIT, que aunque lamentablemente aún no ha sido ratificado por nuestro país, establece un

estándar internacional mínimo y valioso en materia de extinción de las relaciones de trabajo.

El decreto asimismo habilita a los trabajadores y empleadores, a arribar a acuerdos escritos, limitados en el tiempo y razonables en materia de suspensiones, las que serán pagadas como sumas no remunerativas, previa homologación de la autoridad administrativa, excluyendo en consecuencia de la prohibición de suspender a las efectuadas por aplicación del art. 223 bis de la Ley de Contrato de Trabajo.

Serán entonces, las asociaciones sindicales y los representantes de los empleadores, en cada actividad, los que podrán consensuar medidas adecuadas y razonables, limitadas en el tiempo, para mantener los niveles de empleo existentes ante la manifiesta y objetiva crisis económica que origina el aislamiento preventivo y obligatorio.

Los cambios vertiginosos del Siglo XXI, de las condiciones de vida y de trabajo, originan un evidente malestar psíquico a los trabajadores y trabajadoras, por lo que urge prestar singular atención y concretar medidas razonables y adecuadas que conjuren los riesgos psicosociales del trabajo, magnificados por la Pandemia Global y las cuarentenas obligatorias por motivos de salud pública, cuyas consecuencias al menos patrimoniales urge instar.

En el aspecto remunerativo, el Poder Ejecutivo Nacional, a través del Decreto y Resolución Administrativa antes referidas al inicio de la exposición, ha tutelado la integralidad de las remuneraciones del personal, tanto el que realiza labor en su hogar a través del Teletrabajo, como el que no puede efectuar tarea alguna, por cuanto el aislamiento preventivo y obligatorio es una decisión de Salud Pública (artículos 8 del Decreto 297/2020 y artículo 6 de la Resolución 279/2020 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación).

El Poder Ejecutivo Nacional ha privilegiado la tutela del salario de los trabajadores y las trabajadoras, en una normativa de evidente Bien Común fundado en razones de Justicia Social inobjetable.

Como dicha obligación salarial implica un manifiesto costo para los empleadores, el Poder Ejecutivo Nacional ha dictado el decreto de necesidad y urgencia 332/2020 que establece una asistencia financiera inicial en materia de salarios del personal y pago de contribuciones de la Seguridad Social, norma complementada por el Decreto 347/2020.

Los momentos de angustia y agonía social que vivimos no deberían sepultarnos en el dolor y la soledad en nuestros hogares, por el contrario, podría ser un momento de saludable reflexión, cambio y de enorme valor en nuestras vidas íntimas y personales.

Hay una batalla en curso y depende de nosotros el éxito o el fracaso.

Más temprano que tarde nos libraremos del virus.

2- Marco Teórico:

Etimológicamente la palabra **Trabajo** viene del latín *tripalium*, que significaba literalmente ‘tres palos’ y era un instrumento de tortura formado por tres estacas a las que se amarraba al reo.

Mediante una evolución metonímica, adquirió el sentido de ‘penalidad, molestia, tormento o suceso infeliz’ (*Diccionario de la lengua española*: trabajo). Es decir, este nombre pasó de designar un instrumento de tortura a referirse a uno de los efectos de la tortura: el sufrimiento. Esto supuso perder los rasgos más específicos del significado: ya no hay aquí maderas, ni se ata a nadie a ningún sitio. Eso es lo que significa en este ejemplo de finales del siglo XVII:

[...] quando veais que Dios embia **trabajos**, hambres, necessidades y guerras, no os aflijais ni penseis que Dios no se acuerda de vosotros, que no ay quando mas os quiera que el dia que os dà **trabajos**: ya la persecucion, ya la enfermedad, ya la muerte del padre, ya la del marido, ya la pobreza [...] [Cristóbal Lozano: *El Rey penitente: David arrepentido*, 3.^a impresión, Valencia, 1698].

Si el sufrimiento lleva unida una retribución económica, ya está aquí nuestro actual concepto de trabajo. Se trata nuevamente de una evolución de índole metonímica, pues el sufrimiento está presente en cualquiera de las actividades con las que nos ganamos el pan. Pensemos, sin ir más lejos, en los trabajos tradicionales del campo. Cualquiera que haya vendimiado sabe lo que es el dolor de riñones, helarse por la mañana, sudar al mediodía, mojarse cuando llueve...

El libro del Génesis (2,15), que narra el comienzo de todas las cosas, nos dice que Dios creó al hombre para que trabajase. En esta breve frase está el fundamento de la dignidad de la persona.

No es el trabajo un castigo por el pecado original, como algunos todavía creen, sino que es el medio por el cual el hombre adquiere dignidad y se realiza como ser humano.

El trabajo dignifica a la persona porque la hace sentir capaz, útil, necesaria, autosuficiente y perteneciente a una sociedad activamente económica. Ganar algo por tu propio esfuerzo, sin que nadie le regale nada, es parte del proceso de realización personal.

Ya con un concepto más evolucionado podríamos decir que el Trabajo es el esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento. Ocupación de conveniencia social o individual, dentro de la licitud.

Si el trabajo es algo positivo y dignifica al ser humano, por el contrario el **despido**, como acto unilateral del empleador, que pone fin al contrato de trabajo, con o sin causa, perjudica de un modo u otro a la persona del trabajador. En este supuesto, y en la normalidad de la vida cotidiana se haría imposible la prosecución de la relación laboral. En los momentos de emergencia que azotan en particular a nuestro país y con los decretos que lo avalan se podría optar por: a) la reinstalación del trabajador afectado por dicha medida cuando es injustificada o con causa ilegítima b) el cobro de la doble indemnización dispuesta en principio por el DNU 34.

El derecho laboral tiene una clara vocación de tutela y protección del más débil, el trabajador. En las relaciones sociales se dan vínculos de poder y uno de los más intensos es probablemente el de las relaciones de trabajo. Se podría señalar que el principio de protección es la razón de ser del derecho del trabajo.

El **principio protectorio**, llamado también principio tuitivo, proteccionistas o de favor, se fundamenta en la falta de libertad inicial y consecuente del trabajador. Tiene como finalidad proteger la dignidad del trabajador en su condición de persona humana. Consiste en distintas técnicas dirigidas a equilibrar las diferencias preexistentes entre trabajador y empleador; evitando que quienes se desempeñan bajo la dependencia jurídica de otros sean víctimas de abusos que ofendan su dignidad, en virtud del poder diferente de negociación y el desequilibrio jurídico y económico existente entre ellos. Se manifiesta en tres reglas: a) in dubio pro operario; b) regla de la aplicación de la norma más favorable; c) regla de la condición más beneficiosa.

3- Objetivos:

Los objetivos del presente trabajo son:

Identificar e interpretar la problemática del Derecho Laboral, en cuanto a los despidos y suspensiones ocasionados en tiempos del COVID-19.

Realizar un abordaje normativo anterior al ASPO y durante el mismo.

Analizar las medidas tomadas por el Gobierno Argentino en el marco del Derecho Laboral, haciendo hincapié en materia de despidos y suspensiones.

Examinar casos jurisprudenciales durante el ASPO en el fuero laboral.

4- Metodología:

Es una investigación normológica y sociológica, orientada a abordar el régimen laboral anterior al ASPO y luego de su entrada en vigencia, con el Decreto 297/2020, enfocándola en la prohibición de despidos y suspensiones de los trabajadores establecida en el Decreto 329/2020, analizando éste como un cambio de paradigma del Derecho Laboral.

Se enriqueció el abordaje a través de la recopilación de jurisprudencia del ASPO, bibliografía digital y participando de manera virtual de cursos, atendiendo a la actualidad de la temática abordada.

5- ANTES DE LA ENTRADA EN VIGENCIA DEL ASPO:

5.1 Decreto 34/2019: “Doble indemnización”

La doble indemnización laboral dispuesta de manera transitoria por 180 días forma parte de un decreto que los hechos demostraron que era auténticamente de “necesidad y urgencia”: formó parte de un suplemento especial de la noche del viernes 13 de diciembre, en medio de la edición matutina habitual de ese mismo día y otra extraordinaria del sábado 14.

El trabajo contra reloj del área de Legal y Técnica marcó la formalización de una medida que había sido adelantada la misma noche del viernes por Presidencia y que duplica por un plazo de 180 días que vence el 10 de junio de 2020 la indemnización por despido. Por demoras en la redacción, la norma no llegó a incluirse en la edición del viernes 13 a la mañana, por lo que fue necesario publicarla horas después en un suplemento extraordinario.

Como la medida entra en vigencia “el día de su publicación en el Boletín Oficial”, su publicación la noche del viernes 13 abarca los despidos sin causa que eventualmente se hayan realizado esa misma jornada.

“En caso de despido sin justa causa durante la vigencia del presente decreto, la trabajadora o el trabajador afectado tendrá derecho a percibir el doble de la indemnización correspondiente de conformidad a la legislación vigente”, indica el DNU 34/19, que además aclara que esa duplicación “comprende todos los rubros indemnizatorios originados con motivo de la extinción incausada del contrato de trabajo”.

Con su publicación la noche del viernes 13, la doble indemnización rige para los despidos sin causa que eventualmente se hayan realizado ese mismo día

En el artículo 4, el decreto especifica que esa doble indemnización “no será aplicable a las contrataciones celebradas con posterioridad a su entrada en vigencia”, criterio que se explica en los considerandos “a los fines de facilitar la generación de nuevas fuentes de trabajo”.

Si bien la norma fue cuestionada por economistas y empresarios por entender que no hubo consultas previas a su promulgación, en los considerandos de la medida se recordó el propósito oficial de “realizar una convocatoria a una mesa de trabajo inspirada en los

principios de solidaridad en la emergencia”, basada en “principios de diálogo y concertación plural entre el sector empresarial y de los trabajadores y las trabajadoras y del Estado”.

Sin embargo, hasta que se lleve a cabo esa convocatoria y el acuerdo muestre sus primeros logros, “resulta preciso atender a la situación de vulnerabilidad de los sectores más desprotegidos y, al mismo tiempo, evitar que se acreciente el nivel de desprotección de los trabajadores y trabajadoras formales”, se advierte en el decreto.

Por tal razón, en atención también al incremento de los niveles de desocupación, se considera “necesario declarar la emergencia pública en materia ocupacional” por 180 días, “a los fines de atender de manera inmediata y por un plazo razonable, la necesidad de detener el agravamiento de la crisis laboral, mientras se trabaja en la búsqueda de los acuerdos básicos”.

La medida cosechó tanto apoyos como críticas entre economistas, quienes ponderaron por un lado que será un “freno” a la aceleración de despidos sin causa que se produjo en el último tramo de la Presidencia de Mauricio Macri pero, por el otro, advirtieron que la medida no atiende el centro del problema, que no pasa por la existencia de un aumento de los despidos sino por un bajo nivel de contrataciones de nuevo personal.

A favor y en contra:

El ex diputado Claudio Lozano defendió el decreto por entender que “todo aquello que encarezca el despido en un contexto de crisis es positivo”, aunque admitió que “es obvio que con esto no se da una solución duradera al problema de la desocupación”.

En declaraciones a Infobae, el coordinador del Instituto de Pensamiento y Políticas Públicas desechó lo que consideró “argumentaciones falaces” que cuestionan el incremento de las indemnizaciones como generadoras de mayores costos laborales y recordó al respecto que “desde la gestión de (el ex ministro de Economía, Domingo Cavallo) en adelante no hubo otra cosa que estrategias de reducción de cargas patronales con el propósito de reducir el desempleo y el resultado fue absolutamente lo contrario”.

Por el contrario, el economista de la Fundación de Investigaciones Económicas Latinoamericanas (FIEL), Juan Luis Bour, aseguró que la medida “es una burrada”, ya

que “el problema central del mercado laboral” no lo constituye una elevada cantidad de despidos (tasa de salida) sino un bajo número de contrataciones (tasa de entrada).

“Cuando hay una recesión, lo que cae fuertemente es la tasa de entrada porque nadie contrata, no hay demanda. No es que de pronto vuela la tasa de salida”, sostuvo Bour en declaraciones a Radio Milenium, en las que además indicó que con las restricciones implementadas “no estás resolviendo el problema” sino “dando una señal al que va a contratar” para que “lo piense diez veces antes de hacerlo”

La opinión de Bour fue compartida por Ramiro Castiñeira, de Econometría, para quien con el alto nivel de informalidad de la economía, “el tema no pasa por la indemnización, sino por el hecho de que la mayoría no la tiene”, al tiempo que aseguró que medidas de la naturaleza del DNU “no logra nada más que crear problemas” y recordó que la actual vicepresidenta, Cristina Fernández de Kirchner, había criticado años atrás la eficacia del aumento de los niveles indemnizatorios.

Con el alto nivel de informalidad, “el tema no pasa por la indemnización sino por el hecho de que la mayoría no la tiene”, dijo Castiñeira.

“Argentina no crece hace ocho años y no genera empleo hace ocho años. Como en cualquier otra economía, será el crecimiento el que determine un aumento de la tasa de actividad y un descenso de la desocupación”, puntualizó ante la consulta de Infobae.

En consonancia con Lozano, el economista de la Universidad de Avellaneda (UNDAV), Sergio Chouza, consideró que el DNU 34/19 es “favorable” para el resguardo de los trabajadores formales y señaló que en octubre hubo una “suelta de cadenas” entre el segmento de grandes empresas que, previendo un triunfo electoral de Alberto Fernández, aceleró el despido sin causa, que pasó a representar “el 24% del total, la mayor proporción desde 2015”.

Si bien Chouza atribuyó en gran medida el aumento de los despidos a la situación económica general, sostuvo que en las semanas previas al recambio presidencial hubo una “sobreactuación” de las empresas ante la posibilidad de un retorno de la doble indemnización que, finalmente, se concretó el viernes a última hora.

Para Bour, “cuando hay una recesión, lo que cae fuertemente es la tasa de entrada porque nadie contrata, no hay demanda. No es que de pronto vuela la tasa de salida”

Para Chouza el temor empresario a la toma de nuevo personal “no tiene razón de ser” ya que el propio DNU aclara que la doble indemnización “no rige para las nuevas contrataciones” y en consecuencia “aquel que pensaba tomar un nuevo empleado mañana, lo puede hacer en las mismas condiciones que antes del decreto”.

La doble indemnización rige desde el mismo viernes 13 de diciembre de 2019 en que se publicó el decreto en el Boletín Oficial y su vigencia se extenderá por 180 días que vencen el 10 de junio de 2020. En ese sentido, en los considerandos de la norma se reconoce su carácter provisorio, al señalar que regirá “mientras se trabaja en la búsqueda de los acuerdos básicos” con dirigentes sindicales y empresarios, con los que el Estado buscará constituir “una mesa de trabajo inspirada en los principios de solidaridad en la emergencia”, basada en “principios de diálogo y concertación plural”.

5.1.1 Datos Principales:

- Se aplica desde el 13 de diciembre 2019, inclusive, por un plazo de 180 días. Se extiende hasta el 10 de junio 2020. Decreto que fuere prorrogado por el DNU 528/2020 de fecha 10/06/20 por igual plazo.
- Comprende a todos los trabajadores que hayan iniciado su relación laboral, independientemente de la modalidad, hasta el día 13 de diciembre de 2019. No incluye a los trabajadores ingresados a partir del 14 de diciembre 2019.
- Se aplica a los casos de despido sin causa. Incluye despido con invocación de causa inverosímil, carente de sustento o manifiestamente falsa y el despido indirecto. Antecedente: fallo plenario 310 CNAT «Ruiz, Víctor v. UADE» del 1/3/2006. Quedan excluidas las otras formas de extinción.
- Se duplican todos los rubros indemnizatorios derivados del despido sin causa: indemnización por antigüedad, sustitutiva de preaviso, integración del mes de despido e indemnizaciones especiales de estatutos con motivo del despido sin causa.
- En principio no se duplican las demás indemnizaciones o multas: maternidad, matrimonio, estabilidad gremial o trabajo no registrado. Antecedentes: el fallo plenario 314 “Busquiaz, Guillermo E. v. Gate Gourmet Argentina SA” (9/10/2007) dispuso que no corresponde incluir la sanción del art. 80, último párrafo, LCT en la indemnización agravada; el fallo plenario 316

“Tartaglini, Gustavo M. v. La Papelera del Plata SA” (14/11/2007), estableció que no incluye la indemnización por vacaciones no gozadas regulada por el art. 156, LCT”.

5.1.2 Cuerpo Decreto 34/2019

ARTÍCULO 1°.- Declárase la emergencia pública en materia ocupacional por el término de CIENTO OCHENTA (180) días a partir de la entrada en vigencia del presente decreto.

ARTÍCULO 2°.- En caso de despido sin justa causa durante la vigencia del presente decreto, la trabajadora o el trabajador afectado tendrá derecho a percibir el doble de la indemnización correspondiente de conformidad a la legislación vigente.

ARTÍCULO 3°.- La duplicación prevista en el artículo precedente **comprende todos los rubros indemnizatorios originados con motivo de la extinción incausada del contrato de trabajo.**

ARTÍCULO 4°.- El presente decreto **no será aplicable a las contrataciones celebradas con posterioridad a su entrada en vigencia.**

ARTÍCULO 5°.- El presente decreto entrará en vigencia el día de su publicación en el Boletín Oficial.

ARTÍCULO 6°.- Dése cuenta a la COMISIÓN BICAMERAL PERMANENTE del HONORABLE CONGRESO DE LA NACIÓN.

ARTÍCULO 7°.- Comuníquese, publíquese, dése a la DIRECCIÓN NACIONAL DEL REGISTRO OFICIAL y archívese.

Fecha: 13/12/2019

6- Ley de Emergencia Publica Nro 27.541

6.1 Ley de Solidaridad Social y Reactivación Productiva

La ley 27.541 tenía el objetivo de reactivar la economía Argentina. El 21 de diciembre de 2019 la Cámara de Senadores convirtió en ley el proyecto de Solidaridad Social y Reactivación Productiva en el marco de la emergencia pública. Nació así la ley 27.541 que contempla una serie de cambios en las facultades que tiene el Poder Ejecutivo para administrar el Estado en materia económica, financiera, fiscal, administrativa, previsional, tarifaria, energética, sanitaria y social.

La ley, con más de 50 páginas, contempla la declaración de la emergencia pública hasta el 31 de diciembre de 2020 con el fin de poder aplicar medidas ante la crisis económica y social del país y también sentar las bases que promuevan el desarrollo productivo. El objetivo es reactivar la producción, frenar los aumentos de los servicios básicos y aumentar las reservas en dólares del Banco Central para hacer frente a los compromisos de la deuda externa.

Los principales ejes de esta ley van desde la creación de nuevos impuestos hasta el congelamiento de tarifas.

6.2 Beneficios de la Ley 27.541 para las PyMEs

La aprobación de la Ley de Solidaridad Social está en línea con reiterados reclamos en el ámbito de las PyMEs, varias de las cuales están al borde de desaparecer, por su caída de ventas, si no cuentan con algún apoyo especial del Estado.

Básicamente, la nueva ley propone que las pequeñas y medianas empresas endeudadas con el Estado van a tener una moratoria con un plan de hasta 120 cuotas que incluye una quita en las multas e intereses junto a ciertas condonaciones y la suspensión de acciones penales, con el fin de facilitarles el cumplimiento de sus responsabilidades fiscales y financieras.

Concretamente y sin entrar en detalles técnico-contables, estos son los principales alcances y características del plan de alivio impositivo para las PyMEs:

- **Sujetos beneficiados:** contribuyentes inscriptos como PyME, con certificado MiPyME vigente al momento de presentación al régimen. Aquellas MiPyME que no cuenten con el certificado, podrán adherir al régimen de manera condicional, siempre que lo tramiten y obtengan antes del 30 de abril de 2020.

La adhesión condicional caducará si el presentante no obtiene el certificado en dicho plazo.

- **Obligaciones incluidas:**

- Impositivas, de los recursos de seguridad social y aduaneras que estén vencidas al 30 de noviembre de 2019 inclusive.
- Deuda administrativa, en curso de discusión administrativa o que sea objeto de un procedimiento administrativo o judicial.
- Se podrá incluir refinanciación de planes de pago vigentes y deudas emergentes de planes caducos.

- **Condonaciones:**

- se condonan multas impositivas, el 100% de intereses para deudas de autónomos y un porcentaje (creciente según la antigüedad de la deuda) de los intereses resarcitorios de obligaciones impositivas.

- **Plan de facilidades de pago:**

- El plan de pagos tendrá un plazo máximo de:
 - a. **60 cuotas**, para aportes personales con destino al Sistema Único de la Seguridad Social y para retenciones o percepciones impositivas y de los recursos de la seguridad social.
 - b. **120 cuotas**, para las restantes obligaciones.
- La primera cuota vencerá como máximo el 16 de julio de 2020 según el tipo de contribuyente, deuda y plan de pagos adherido.
- Podrán contener un pago a cuenta de la deuda consolidada.

- **La tasa de interés será fija, del 3% mensual**, respecto de los primeros 12 meses y luego será la tasa variable equivalente a BADLAR, es decir, la tasa que usa el BCRA para calcular intereses en base a una muestra de tasas que entidades de Capital Federal y Gran Buenos Aires pagan a sus ahorristas.

- La calificación de riesgo que posea el contribuyente ante la AFIP no será tomada en cuenta para la caracterización del plan de facilidades de pago.

- Los planes de facilidades de pago caducarán:
 - a. Por la falta de pago de hasta 6 cuotas.
 - b. Por incumplimiento grave de los deberes tributarios.
 - c. Por invalidez del saldo de libre disponibilidad utilizado para compensar la deuda.
 - d. Por la falta de obtención del Certificado MiPyME en los términos del artículo 8° de la presente ley.

Además de las micro, pequeñas y medianas empresas, también podrán acceder a la moratoria las entidades civiles sin fines de lucro, lo que supone un alivio para los clubes sociales y deportivos.

Por otra parte, las extracciones de dinero en efectivo (bajo cualquier forma) quedan ahora gravadas con el impuesto al débito del 1.2%. Sin embargo, el gravamen no resultará de aplicación a las cuentas cuyos titulares sean personas humanas o personas jurídicas que revistan y acrediten la condición de MiPyME.

6.3 Conclusiones de la Ley de Solidaridad

En su espectro más amplio, la Ley de Solidaridad Social ha sido muy cuestionada por parte de la sociedad y la política que la consideran un “nuevo ajuste o impuestazo” por la mayor carga tributaria que implica para la clase media y los sectores productivos de la Argentina.

Sin embargo, las disposiciones que atañen particularmente a las PyMEs han sido bien recibidas por los empresarios porque resultan medidas positivas y concretas para ayudarlos a mantener sus negocios en un escenario de caída de la actividad económica e incremento de costos.

Se esperaba comprobar en el transcurso del 2020 el repunte de las PyMEs y si efectivamente los empresarios se habían alivianado de la presión fiscal con las moratorias y condonaciones... Pero nadie imaginaba la sorpresiva aparición de una Pandemia, que cambiaría, no solo a nuestro país, sino que al mundo entero...

7- OMS: DECLARACION DEL COVID-19 COMO PANDEMIA

La Organización Mundial de la Salud (O.M.S), declaró en fecha 11 de Marzo de 2020, a la enfermedad derivada del Coronavirus, como Pandemia.

La designación de Pandemia a una enfermedad denota por sí misma algo extraordinario en términos globales para la población, máxime teniendo en cuenta sus efectos mortales inmediatos y la rapidez de su propagación en distintos países y continentes.

En términos concretos es una catástrofe para la humanidad toda, sin antecedente alguno.

El Director de la OMS pidió a los países medidas urgentes y agresivas, dando señal de alarma alto y claro.

En Argentina el coronavirus ya se encontraba instalado con muertos e infectados. El Presidente Alberto Fernández, mediante Decreto de Necesidad y Urgencia, como se denominan en nuestro país las normas de excepción, dictó el 12 de marzo la ampliación de la Emergencia Sanitaria mediante el Decreto 260/2020, que dispone la adopción de nuevas medidas para contener la propagación del coronavirus.

El decreto faculta al Ministerio de Salud, como autoridad de aplicación, a adquirir equipamiento, bienes y servicios, y a adoptar las medidas de salud pública necesarias.

Protege a su vez los insumos críticos como el alcohol en gel o barbijos, suspende los vuelos provenientes de las zonas afectadas por el virus y dispone la obligatoriedad del aislamiento en los casos que en la normativa se detallan.

En vistas de que el 11 de marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró el brote del nuevo coronavirus como una pandemia, el Gobierno nacional dispuso la adopción de nuevas medidas con el fin de mitigar su propagación e impacto sanitario.

A partir de allí un sinnúmero de Decretos y Resoluciones Ministeriales tendientes a preservar por sobre todo la salud de la población, el empleo y la protección de las empresas medianas y pequeñas.

Esta circunstancia extraordinaria y catastrófica altera la vida de los argentinos, su economía y por ende el mundo del trabajo.

Como ha señalado OIT en su documento sobre Empleo y Coronavirus, los gobiernos deben realizar esfuerzos para proteger los empleos.

La emergencia, no es solo sanitaria sino también económica y social, afirmó el Director de OIT Guy Ryder, señalando que como consecuencia del coronavirus se perderán 25.000.000 de empleos en el mundo .-

El dictado de esta emergencia sanitaria, en el caso de Argentina, no puede ser observada en forma aislada, sino en el marco de su antecedente inmediato, la Ley 27.541, de Solidaridad Social y Reactivación Productiva, por la cual se declaró la Emergencia Pública en materia económica, financiera, fiscal, administrativa, energética ,sanitaria y social, dictada el 21 de diciembre de 2019.

Ello implica que al momento de la declaración de Pandemia ya los argentinos nos encontrábamos en un estado general y mucho mayor de emergencia.

La declaración de emergencia fue dictada por el nuevo gobierno constitucional que asumió el 10 de Diciembre de 2019 luego de cuatro años gobierno neoliberal.

Al concluir su mandato este último, el índice de pobreza rondaba el 40 % según informes Observatorio UCA., el desempleo era de 20% y los créditos tomados endeudaron a Argentina en el monto mayor nunca visto en la historia del país y por un plazo de 100 años.

El momento de crisis de la región nos compromete como latinoamericanos a buscar soluciones donde la persona sea el centro de las decisiones y no la economía.

7.1 Esta crisis pone de manifiesto:

- 1) La fragilidad de nuestra economía.-
- 2) La precariedad de las relaciones laborales.-
- 3) La necesidad de un desarrollo económico sostenido.-
- 4) El rol del Estado en el Mundo del Trabajo.-
- 5) La deuda externa, que genera hambre y pobreza.-
- 6) La necesidad de valorizar los trabajos de carácter esenciales.-
- 7) Salario Mínimo Universal.-

- 8) La aplicación de los Convenios Internacionales OIT al Mundo del Trabajo.-
- 9) La ratificación del Convenio 158 y 190 OIT.-

8- Ampliación de la Emergencia Sanitaria

8.1 Decreto 260/2020

El Presidente de la Nación firmó el 12 de marzo de 2020 el Decreto de Necesidad y Urgencia que amplía la Emergencia Sanitaria y dispone la adopción de nuevas medidas para contener la propagación del nuevo coronavirus.

El decreto faculta al Ministerio de Salud, como autoridad de aplicación, a adquirir equipamiento, bienes y servicios, y a adoptar las medidas de salud pública necesarias.

Protege a su vez los insumos críticos como el alcohol en gel o barbijos, suspende los vuelos provenientes de las zonas afectadas por el virus y dispone la obligatoriedad del aislamiento en los casos que en la normativa se detallan.

En vistas de que el 11 de marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró el brote del nuevo coronavirus como una pandemia, el Gobierno nacional dispuso la adopción de nuevas medidas con el fin de mitigar su propagación e impacto sanitario.

Entre las principales acciones y regulaciones, la normativa dispone:

- La ampliación de la Emergencia Sanitaria por el plazo de un año, facultando al Ministerio de Salud como autoridad de aplicación.
- Que el Ministerio de Salud brindará un informe diario respecto de las zonas afectadas por el virus y la situación epidemiológica.
- La protección de insumos críticos por parte del Ministerio de Salud de la Nación, en articulación con el Ministerio de Desarrollo Productivo.
- El establecimiento del aislamiento obligatorio por 14 días para las personas:
 - que revistan la condición de “casos sospechosos”: presencia de fiebre y uno o más síntomas respiratorios (tos, dolor de garganta o dificultad respiratoria) y que además tenga historial de viaje a las zonas afectadas o haya estado en contacto con casos confirmados o probables de COVID-19;
 - con confirmación médica de haber contraído COVID- 19;

- contactos estrechos de los dos casos anteriores;
 - que arriben al país habiendo transitado por zonas afectadas;
 - que hayan arribado al país en los últimos 14 días, habiendo transitado por zonas afectadas por el nuevo coronavirus.
- La obligación de la población de reportar de forma inmediata síntomas compatibles a los del COVID-19 a los prestadores de salud bajo la modalidad que establezca cada jurisdicción.
- La suspensión de los vuelos internacionales de pasajeros provenientes de las zonas afectadas, durante el plazo de 30 días.
- La posibilidad de disponer el cierre de museos, centros deportivos, salas de juegos, restaurantes, piscinas y demás lugares de acceso público; suspender espectáculos públicos y todo otro evento masivo; imponer distancias de seguridad y otras medidas necesarias para evitar aglomeraciones.
- La sanción de las infracciones que se efectuaran respecto de las medidas previstas en el Decreto. Las mismas se aplicarán según la normativa vigente.
- La constitución de la “Unidad de Coordinación General del Plan Integral para la Prevención de Eventos de Salud Pública de Importancia Internacional”. La misma será coordinada por el Jefe de Gabinete de Ministros y estará integrada por las áreas pertinentes del Ministerio de Salud de la Nación y las demás jurisdicciones y entidades que tengan competencia en la materia.

8.2 Su modificación 287/20

El Decreto 287/2020, de fecha 17 de marzo, viene a modificar al anterior e introduce mayores facilidades para la obtención de insumos y para la disponibilidad de personal en áreas claves, como la provisión de servicios médicos y los controles de precios.

Por el mismo, el Estado podrá realizar compras y contrataciones directas con miras a asegurar el normal abastecimiento de bienes y la disponibilidad de personal indispensables para afrontar la crisis de la pandemia del coronavirus.

Por otro lado, se dispone que la jefatura de Gabinete podrá mover personal de los sectores de la Administración Nacional y Empresas Estatales, con el fin de fortalecer zonas claves y cumplir con la efectiva atención de la emergencia sanitaria.

9- ENTRADA EN VIGENCIA DEL ASPO

9.1 Decreto 297/2020

El DNU 297/2020, decretó el estado de "Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio" (ASPyO), desde la fecha 20 de Marzo y, hasta el 31 de Marzo inclusive (en su primer momento).

Como ya es sabido, con motivo del avance de la pandemia producida por el COVID 19, el Estado Nacional se ha visto en la obligación de dictar una amplia cantidad de medidas tendientes a evitar la propagación del virus, y así salvaguardar la salud de todos y cada uno de los habitantes de la Nación Argentina.

En este contexto, y como producto de las medidas adoptadas, el sistema productivo de nuestro país ha sufrido, sufre y sufrirá, consecuencias negativas que sin duda alguna afectarán en forma inmediata sobre el universo de los trabajadores y trabajadoras, que cuentan con la lamentable particularidad, de ser el eslabón más frágil de esta cadena productiva, por lo que requiere especial atención y una insoslayable intervención por parte del Estado, a los fines de blindar y reforzar esta unión, y de esta manera procurar dar la protección necesaria para evitar su ruptura.

9.2 Resumen de las Medidas

- Las personas tienen que quedarse en su domicilio y solo se les permite realizar desplazamientos mínimos e indispensables para aprovisionarse de artículos de limpieza, medicamentos y alimentos.
- Las fuerzas de seguridad vigilarán las rutas, vías y espacios públicos de forma permanente.
- Cuando se constate la existencia de infracción al cumplimiento del “aislamiento social, preventivo y obligatorio” o a otras normas dispuestas para la protección de la salud pública en el marco de la emergencia sanitaria, se procederá de inmediato a hacer cesar la conducta infractora y se dará actuación a la autoridad competente, en el marco de los artículos 205 (6 meses a 2 años de prisión por violación de las medidas gubernamentales impuestas para detener la introducción o propagación de una epidemia), 239 (15 días a 1 año por desobediencia civil) y concordantes del Código Penal.

- Los vehículos que circulen en infracción se detendrán y retendrán inmediatamente para evitar el desplazamiento de los mismos.
- No podrán realizarse eventos culturales, recreativos, deportivos, religiosos y de otro tipo que impliquen la concurrencia de personas.
- Se suspende la apertura de locales, centros comerciales, establecimientos mayoristas y minoristas, y cualquier otro lugar que requiera la presencia de personas.

9.3 Excepciones al Aislamiento Obligatorio General:

Quedan exceptuadas del cumplimiento del “aislamiento social, preventivo y obligatorio” y de la prohibición de circular, las personas afectadas a las actividades y servicios declarados esenciales en la emergencia, según se detalla a continuación, y sus desplazamientos deberán limitarse al estricto cumplimiento de esas actividades y servicios:

1. Personal de Salud, Fuerzas de seguridad, Fuerzas Armadas, actividad migratoria, servicio meteorológico nacional, bomberos y control de tráfico aéreo.
2. Autoridades superiores de los gobiernos nacional, provinciales, municipales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, trabajadores y trabajadoras del sector público nacional, provincial, municipal y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, convocados para garantizar actividades esenciales requeridas por las respectivas autoridades.
3. Personal de los servicios de justicia de turno, conforme establezcan las autoridades competentes.
4. Personal diplomático y consular extranjero acreditado ante el gobierno argentino, en el marco de la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas y la Convención de Viena de 1963 sobre Relaciones Consulares y al personal de los organismos internacionales acreditados ante el gobierno argentino, de la Cruz Roja y Cascos Blancos.
5. Personas que deban asistir a otras con discapacidad; familiares que necesiten asistencia; a personas mayores; a niños, a niñas y a adolescentes.
6. Personas que deban atender una situación de fuerza mayor.

7. Personas afectadas a la realización de servicios funerarios, entierros y cremaciones. En tal marco, no se autorizan actividades que signifiquen reunión de personas.
8. Personas afectadas a la atención de comedores escolares, comunitarios y merenderos.
9. Personal que se desempeña en los servicios de comunicación audiovisuales, radiales y gráficos.
10. Personal afectado a obra pública.
11. Supermercados mayoristas y minoristas y comercios minoristas de proximidad. Farmacias. Ferreterías. Veterinarias. Provisión de garrafas.
12. Industrias de alimentación, su cadena productiva e insumos; de higiene personal y limpieza; de equipamiento médico, medicamentos, vacunas y otros insumos sanitarios.
13. Actividades vinculadas con la producción, distribución y comercialización agropecuaria y de pesca.
14. Actividades de telecomunicaciones, internet fija y móvil y servicios digitales.
15. Actividades impostergables vinculadas con el comercio exterior.
16. Recolección, transporte y tratamiento de residuos sólidos urbanos, peligrosos y patogénicos.
17. Mantenimiento de los servicios básicos (agua, electricidad, gas, comunicaciones, etc.) y atención de emergencias.
18. Transporte público de pasajeros, transporte de mercaderías, petróleo, combustibles y GLP.
19. Reparto a domicilio de alimentos, medicamentos, productos de higiene, de limpieza y otros insumos de necesidad.
20. Servicios de lavandería.
21. Servicios postales y de distribución de paquetería.
22. Servicios esenciales de vigilancia, limpieza y guardia.
23. 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 generadores de energía eléctrica.

24. S.E. Casa de Moneda, servicios de cajeros automáticos, transporte de caudales y todas aquellas actividades que el BANCO CENTRAL DE LA REPÚBLICA ARGENTINA disponga imprescindibles para garantizar el funcionamiento del sistema de pagos.

El Jefe de Gabinete puede ampliar o reducir esta lista con la recomendación de la autoridad sanitaria. En todos estos casos, los empleadores deben garantizar las condiciones de higiene y seguridad establecidas por el Ministerio de Salud para preservar la salud de los trabajadores.

9.4 Condiciones Laborales durante el Aislamiento:

Durante el plazo del aislamiento obligatorio, los trabajadores se abstendrán de ir a su lugar de trabajo, excepto los declarados esenciales por Decreto o quienes puedan teletrabajar. Sin embargo, los trabajadores del sector privado tendrán derecho al goce íntegro de sus ingresos habituales, en los términos que establecerá la reglamentación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

10- Prorroga del ASPO

10.1 Decreto 325/2020

El presente decreto de fecha 31 de marzo, así como el Decreto N° 297/20, se dicta con el fin de contener y mitigar la propagación de la epidemia de COVID-19 y con su aplicación se pretende preservar la salud pública, adoptándose en tal sentido medidas proporcionadas a la amenaza que se enfrenta, en forma razonable y temporaria. La restricción a la libertad ambulatoria tiende a la preservación del orden público, en cuanto el bien jurídico tutelado es el derecho colectivo a la salud pública. En efecto, no se trata solo de la salud de cada una de las personas obligadas a cumplir la medida de aislamiento dispuesta, sino de todas y todos los habitantes en su conjunto, ya que la salud pública, por las características de contagio de COVID-19, depende de que cada una y cada uno de nosotros cumpla con su aislamiento, como la forma más eficaz para cuidarnos como sociedad.

Antes de decidir esta medida, el Presidente de la Nación y el Ministro de Salud de la Nación mantuvieron una reunión con destacados expertos en epidemiología y recibieron precisas recomendaciones acerca de la conveniencia y necesidad, a los fines de proteger la salud pública, de prorrogar el "Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio" hasta el día 12 de Abril del corriente año, inclusive, en las mismas condiciones que se habían establecido hasta ese momento:

- Decreto 325/20 (31/3/20): prórroga aislamiento social, preventivo y obligatorio hasta el 12 de abril inclusive. Mantiene excepciones Decreto 297/20.
- El Decreto 297/20 (19/3/20): Aislamiento social, preventivo y obligatorio, determina . Abstención de concurrir a los lugares de trabajo. Excepciones: Actividades y servicios declarados esenciales en la emergencia (entre otras): Personal de Salud, Fuerzas de seguridad, Fuerzas Armadas, actividad migratoria, servicio meteorológico nacional, bomberos y control de tráfico aéreo; Autoridades superiores de los gobiernos nacional, provinciales, municipales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires Trabajadores y trabajadoras del sector público nacional, provincial, municipal y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, convocados para garantizar actividades esenciales requeridas por las respectivas autoridades; Personal de los servicios de justicia; personas que deban atender una situación de fuerza mayor; servicios de comunicación audiovisuales,

radiales y gráficos; Supermercados mayoristas y minoristas y comercios minoristas de proximidad. Farmacias. Ferreterías. Veterinarias. Provisión de garrafas; Industrias de alimentación, su cadena productiva e insumos; de higiene personal y limpieza; de equipamiento médico, medicamentos, vacunas y otros insumos sanitarios; Actividades vinculadas con la producción, distribución y comercialización agropecuaria y de pesca; Actividades de telecomunicaciones, internet fija y móvil y servicios digitales; Recolección, transporte y tratamiento de residuos; Mantenimiento de los servicios básicos (agua, electricidad, gas, comunicaciones, etc.) y atención de emergencias; Transporte público de pasajeros, transporte de mercaderías, petróleo, combustibles y GLP; Reparto a domicilio de alimentos, medicamentos, productos de higiene, de limpieza y otros insumos de necesidad; Servicios de lavandería; Servicios postales y de 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 generadores de energía eléctrica; servicios de cajeros automáticos, transporte de caudales; Producción y distribución de biocombustibles; Operación de centrales nucleares; Hoteles afectados al servicio de emergencia sanitaria; Operación de aeropuertos; Operaciones de garages y estacionamientos, con dotaciones mínimas; restaurantes, locales de comidas preparadas y locales de comidas rápidas (servicios de reparto domiciliario); trabajadores de edificios (Res. MTESS 233/20).

El mismo 31 de Marzo se da a conocer el Decreto 325/2020 “Prorroga del ASPO”, como también el Decreto 329/2020 “PROHIBICION DE DESPIDOS Y SUSPENSIONES”, medida tomada por primera vez en la historia de nuestro país, con el objetivo de garantizar la conservación de los puestos de trabajo por un plazo razonable, en aras de preservar la paz social y que ello solo será posible si se transita la emergencia con un diálogo social en todos los niveles y no con medidas unilaterales.

11- PANDEMIA SOCIAL Y EL DECRETO 329/2020

En primer término me parece oportuno destacar que la crisis del virus se instala en el marco de un sistema de relaciones laborales donde la tutela del trabajador, es, pese a lo dispuesto en la ley, sumamente deficitaria.

Hay en nuestro país más de un tercio de trabajadores no reconocidos en su calidad de dependientes, tanto por no estar registrados como por un encuadre fraudulento de su vínculo bajo la modalidad de la locación de servicios, pasantías, becas, trabajadores eventuales, etc. Otros muchos están registrados de modo insuficiente (especialmente en lo relativo a la remuneración).

Buena parte de nuestros asalariados se desempeñan en empresas que bajo formas jurídicas diversas buscan blindarse de reclamos laborales y de la seguridad social: sociedades ficticias o infracapitalizadas, *hombres* (o mujeres como no) *de paja* que ocultan y protegen al real empleador.

Nada de esto es nuevo, es un fenómeno crónico, endémico –valga la metáfora sanitaria en estos días- aceptado, tolerado y hasta justificado por buena parte de la sociedad.

Así como las personas que padecen enfermedades crónicas o los muy debilitados son más vulnerables a los efectos mortales del covid-19, nuestro sistema de relaciones laborales, afectado por estas patologías crónicas a las que nos hemos referido, también es particularmente vulnerable a los efectos de la parálisis que impone el aislamiento. El virus mata a las personas vulnerables, la crisis económica provocada por la cuarentena mata a los empleos precarios. Y contra eso, por ahora, no hay tratamiento eficaz.

Se perderán millones de puestos de trabajo en todo el mundo y se espera una brutal recesión. Es de prever una cadena de bancarrotas, y lógicamente un aumento de la pobreza y la marginalidad, y también de la conflictividad social. Aunque no habrá estadísticas tan rigurosas como las que anotan día tras día los muertos por el virus en todo el mundo, este empeoramiento de las condiciones de vida y de convivencia tendrá también su carga letal.

El desempleo, que seguramente habrá de aumentar, posiblemente de modo muy significativo, no sólo tendrá consecuencias para los afectados directos, condicionará la capacidad de reclamo y reacción de los que todavía tienen trabajo. En otras crisis, en este mismo país, vimos el efecto devastador del desempleo sobre la calidad de los puestos de trabajo y la incapacidad de los trabajadores para hacer valer sus derechos.

Bien se ha dicho que la desocupación es un poderoso factor de disciplinamiento social. En un contexto de alta desocupación, los empleadores pueden sacar provecho

incumpliendo con sus obligaciones legales o imponiendo acuerdos peyorativos a sus dependientes.

La situación imperante obliga a reflexionar sobre el Covid-19 y su impacto en el ámbito laboral, a la emergencia ocupacional de diciembre nos enfrentamos a la emergencia sanitaria que pone en juego lo máspreciado y fundamental que es la vida humana.

Del plexo normativo de emergencia, nos encontramos que esta emergencia sanitaria, por la situación de pandemia declarada por la OMS, obligó a activar los resortes necesarios para la protección de la salud de toda la población restringiendo su libre circulación en función de aminorar el impacto de la llegada a nuestro país del virus y su propagación.

Esta mirada implicó la afectación directa del mundo del trabajo, al ordenar el **aislamiento, preventivo y obligatoria** para toda la población con determinadas excepciones. Es decir, nos encontramos con la afectación de diversos universos personales y así tenemos como principio que el aislamiento, preventivo y obligatorio afecta a toda la comunidad.

De allí, que podemos decir que la normativa de emergencia distingue dos universos personales afectados:

A) -aquellas personas que no tienen suspendido el débito laboral, por lo que deben concurrir a sus lugares de trabajo por ser parte de las actividades señaladas como esenciales, las que sólo pueden tener justificada la ausencia si tienen a su cargo niños, niñas y adolescentes que por suspensión de las clases presenciales se encuentren en los hogares. Ese débito se ve excepcionado, si se trata de, embarazadas o de grupos de riesgos (enfermos o con afecciones crónicas).

Por lo tanto, cobrarán sus salarios correspondientes con toda normalidad y sin ningún descuento, siendo beneficiarios, inclusive, de asignaciones especiales para los que están en el sector salud estatal.

B) aquellas personas que tienen suspendido el débito laboral y dentro de este universo nos encontramos con dos sub-grupos:

- **los que pueden realizar tareas a distancia, o análogos** conforme la buena fe y en acuerdo con el empleador para la adaptación de las mismas y la correspondiente comunicación a la ART de la nómina del personal que se queda en aislamiento, pero prestando servicios a distancia.

Estos, evidentemente tienen derecho al cobro de sus salarios correspondientes.

- **los que no pueden realizar tareas a distancia**, en este supuesto el plexo normativo acompaña a estas personas con una suspensión del débito laboral concertado con el empleador a la luz del art 223 bis de la LCT, es decir, perciben una prestación no remunerativa.

En consecuencia, para los supuestos en los que la labor se sigue prestando por parte del trabajador sea en el lugar de trabajo o en la residencia donde se encuentra aislado, necesariamente requerirá de las adaptaciones necesarias de horario y distribución de la actividad en miras del cuidado de la salud laboral y sobre la base del derecho del empleador de organizar las labores razonablemente y de buena fe (arts. 62, 63 y 203, LCT) y con la posibilidad de contratar de forma transitoria y extraordinaria el personal que sea necesario (art. 99, LCT).

Otro dato de valor, es que se observa que hay una clara voluntad en que en esta crisis se preserve la fuente de trabajo, y se refuerza con los pagos de las remuneraciones correspondientes adaptando el trabajo a las circunstancias de aislamiento o suspensiones pagas, pero de sumas no remuneratorias.

Es decir, que a la emergencia ocupacional de diciembre del año 2019 con el DNU 34/2019 que declaró la emergencia pública en materia ocupacional por el término de ciento ochenta días (180) días a partir de su entrada en vigencia (art. 1), y que, en el caso de despido sin causa, el trabajador se hace acreedor de percibir el doble de la indemnización correspondiente de conformidad a la legislación vigente (art. 2); le siguió la declaración de la presente emergencia sanitaria.

El primero con el ánimo de evitar el desempleo o aminorar el mismo, y esta última con la intención de cuidar de la salud de la comunidad con el menor impacto posible en todos los aspectos de la vida de la persona incluido el ámbito laboral.

Es decir, no se cambió emergencia ocupacional por emergencia sanitaria, se sumó una nueva situación de emergencia que intenta seguir protegiendo lo ocupacional dentro de la delicada situación de salud pública en la que nos encontramos.

Esta clara preocupación se agudizó cuando a pesar de la situación de crisis, se empezaron a ver despidos a lo largo de todo el país, lo que trajo como medida la llegada del DNU 329/2020 de fecha 31/03/2020, que prohíbe los despidos y suspensiones fundados en la fuerza mayor o falta o disminución del trabajo. Dictándose por primera

vez en la historia, por lo menos de nuestro país, un Decreto de tanta trascendencia e importancia para el Mundo del Trabajo.

No es hora de despidos, es hora del esfuerzo compartido y de la solidaridad, porque esto nos afecta a todos y así como la comunidad médica y científica libra la batalla contra el virus para el bienestar de la gente, la comunidad toda debe librar la batalla del desempleo, las carencias económicas, emocionales y la vulnerabilidad en la que ha se ha caído.

11.1 Cuerpo del Decreto 329/20

Prohibición de despidos y Suspensiones

ARTÍCULO 1°.- El presente decreto se dicta en el marco de la emergencia pública en materia económica, financiera, fiscal, administrativa, previsional, tarifaria, energética, sanitaria y social establecida por la Ley N° 27.541, la ampliación de la emergencia sanitaria dispuesta por el Decreto N° 260/20 y su modificatorio, el Decreto N° 297/20 que estableció la medida de “aislamiento social, preventivo y obligatorio”, su prórroga hasta el día 12 de abril inclusive, y sus normas complementarias.

ARTÍCULO 2°.- Prohíbense los despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor por el plazo de SESENTA (60) días contados a partir de la fecha de publicación del presente decreto en el Boletín Oficial.

ARTÍCULO 3°.- Prohíbense las suspensiones por las causales de fuerza mayor o falta o disminución de trabajo por el plazo de SESENTA (60) días, contados a partir de la fecha publicación del presente decreto en el BOLETÍN OFICIAL.

Quedan exceptuadas de esta prohibición las suspensiones efectuadas en los términos del artículo 223 bis de la Ley de Contrato de Trabajo.

ARTÍCULO 4°.- Los despidos y las suspensiones que se dispongan en violación de lo dispuesto en el artículo 2° y primer párrafo del artículo 3° del presente decreto, no producirán efecto alguno, manteniéndose vigentes las relaciones laborales existentes y sus condiciones actuales.

ARTÍCULO 5°.- El presente decreto entrará en vigencia a partir del día de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL.

Fecha: 31/03/2020

11.2 Análisis crítico del Marco Regulatorio:

¿Era necesario o conveniente el dictado del DNU 329/2020?

En la exposición de motivos del citado Decreto, entre otros fundamentos, se menciona el art. 1733 del C.C.C.N. cuyo inciso b) establece expresamente la posibilidad de que la “fuerza mayor” no exima de consecuencias o pueda ser neutralizada en sus efectos cuando una disposición legal así lo prevea. Tal excepción la constituye el dictado del DNU 329/2020, lo que bastaría para justificar su legalidad, desde el punto de vista del Derecho Civil.

Pero, además, el art. 1730 del mencionado cuerpo normativo -que considera al caso fortuito o la fuerza mayor como aquel hecho que no ha podido ser previsto o que, habiendo sido previsto, no ha podido ser evitado-, prevé también que una *disposición en contrario* puede actuar también como eximente de responsabilidad en tales supuestos. Y es precisamente toda la legislación de emergencia (Resoluciones del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación n° 178/2020 y 184/2020 –hoy derogadas-, 202/2020, 207/2020, 219/2020 –hoy derogada- y 279/2020; art. 8 DNU 297/2020, entre otras) la que actúa como *disposición en contrario* en los términos del referido artículo, ya que garantiza la percepción plena y el goce íntegro de la remuneración de todas las personas que trabajan en relación de dependencia, incluso de aquellas que no prestan su débito laboral por hallarse suspendida la prestación como consecuencia del asilamiento social, preventivo y obligatorio.

De esta manera, la legislación de emergencia claramente priorizó la protección de la remuneración, con el propósito de mantener vigentes los vínculos contractuales laborales por sobre la facultad de despedir en los términos del art. 247 de la LCT o en los despidos incausados.

Por último, los requisitos impuestos por el art. 955 del C.C.C.N. al caso fortuito o fuerza, terminan de reforzar el argumento esgrimido. El mencionado precepto legal exige como condición de eximición de responsabilidad de dicho instituto que la imposibilidad sobreviniente sea absoluta y permanente, escenario precisamente opuesto a lo esencialmente provisorio y reversible de una situación de emergencia como lo es la pandemia generada a causa del covid-19.

En suma, no era necesario el dictado del DNU 329/2020, pero sí conveniente, pues contribuye a reforzar la seguridad jurídica y limita la discusión jurídica, en todo caso, a su constitucionalidad y alcances.

¿Es constitucional el DNU 329/2020?

Dictado en los términos de los incs. 1º y 3º del art. 99 de la Constitución Nacional, corresponde analizar los requisitos formales y sustanciales exigidos por la Corte Suprema de Justicia de la Nación para su validación, en el marco de la emergencia:

Requisitos formales:

- a- Emitido en Acuerdo General de Ministros.
- b- La materia legislada –emergencia ocupacional y de empleabilidad- no versa sobre cuestiones expresamente excluidas por el precepto constitucional (penal, tributaria, electoral o de régimen de partidos políticos).
- c- Comunicación de la medida a la Comisión Bicameral permanente en cumplimiento de lo dispuesto por la Ley 26.122.

Requisitos sustanciales:

- a- *Necesidad (fin público)*: ha sido dispuesto ante una situación de grave riesgo social - emergencia-, lo que marca la excepcionalidad de esta delegación legislativa (art. 76, Constitución Nacional); se hallan involucrados los intereses vitales de la comunidad.
- b- *Urgencia*: imposibilidad de seguir los trámites ordinarios para lograr su tratamiento por el Congreso de la Nación. Claramente la situación que requiere solución legislativa es de una urgencia tal que debió ser remediada inmediatamente, en un plazo incompatible con el que demanda el trámite normal de la sanción de las leyes.
- c- *Razonabilidad*: la medida excede la mera conveniencia política, reposando en inexcusables principios de justicia social y en la ponderada estimación de las condiciones económicas sociales propias de la situación de real y manifiesta emergencia en la cual se dictó.
- d- *Temporalidad*: la disposición tiene una duración de 60 días, lo que evidencia el carácter transitorio de la prohibición de despedir en los términos legislados.

e- *Control judicial posterior*: los Tribunales Laborales del país podrán realizar el expreso control de legalidad del dispositivo legal, revisando su constitucionalidad.

f- *Proporcionalidad*: quizás este punto sea uno de los más controversiales de la medida. La Corte Federal exige, como requisito de validez de los DNU, que la norma no altere la esencia de la relación jurídica que legisla; es decir, que no se aniquile -aun en la emergencia- el derecho limitado (por caso, el extinguir sin causa el contrato de trabajo y por falta o disminución del trabajo y fuerza mayor). El precepto legal eleva al despido injustificado y al fundado en razones de fuerza mayor y falta o disminución del trabajo al estatus jurídico de acto con objeto ilícito; en caso de que suceda carecerá de eficacia jurídica (es decir, será nulo, aunque la norma omita mencionarlo, ya que tal declaración es propia de la actividad jurisdiccional).

Por consiguiente, dotar *transitoriamente* de estabilidad propia a las relaciones contractuales dependientes del Derecho Público y Privado -alterando el marco jurídico de estabilidad relativa que prevé la Constitución Nacional para esos vínculos-, hace pensar si, efectivamente, se estaría respetando la condición de validez mencionada.

Es facultad de Poder Legislativo (y, en situaciones de emergencia, del Poder Ejecutivo a través de la herramienta bajo análisis) asegurar la protección contra el despido arbitrario, estableciendo las bases jurídicas que reglamentan las relaciones de trabajo y las consecuencias que se derivan de la ruptura del contrato laboral.

La respuesta al interrogante planteado -reitero, no exenta de posibles observaciones- la proporcionan los sólidos fundamentos esgrimidos en los considerandos del DNU 329/2020. En efecto, la prohibición de despedir en forma incausada y por falta o disminución de trabajo y fuerza mayor, garantiza de manera adecuada la protección contra el despido arbitrario (art. 14 bis, Constitución Nacional), dentro del marco de la emergencia pública en materia económica, financiera, fiscal, administrativa, previsional, tarifaria, energética, sanitaria y social (Ley 27.541, DNU 260/2020 y DNU 297/2020), pues se verifica como necesaria para garantizar las fuentes de trabajo. Dicho de otro modo, la garantía de retribución justa contra el despido arbitrario -aún agravada por el DNU 34/2019- luce *temporariamente* ineficaz para garantizar el bien jurídico a proteger: preservación de la fuente de trabajo (y con ello la remuneración, la obra social, y demás beneficios de las personas que trabajan en relación de dependencia). La necesidad de proteger a las personas que trabajan de los daños inmediatos que produce habitualmente la extinción del vínculo laborativo (desempleo, ausencia de ingresos

económicos, imposibilidad de acceder a un servicio de medicina privado, etc.) en un escenario excepcional de emergencia pública en materia económica, financiera, fiscal, administrativa, previsional, tarifaria, energética, sanitaria y social, debe ser seguida por una medida eficaz y contundente en esa protección. Y ello, precisamente, evidencia una de las pautas de valoración de las razones de necesidad y urgencia de la prohibición *temporaria* de despedir: inexistencia de otros medios alternativos adecuados para lograr los fines buscados.

¿Qué diferencias evidencia el DNU 329/2020 con la Ley 25.561?

La Ley 25.561 (B.O. 07.1.2002) declaró la emergencia pública en materia social, económica, administrativa, financiera y cambiaria. El DNU 329/2020 se dictó en el marco de la emergencia pública en materia económica, financiera, fiscal, administrativa, previsional, tarifaria, energética, sanitaria y social establecida por la Ley 27.541, la ampliación de la emergencia sanitaria dispuesta por el DNU 260/2020 y su modificatorio, el DNU 297/2020, que estableció la medida de “aislamiento social, preventivo y obligatorio” y su prórroga hasta el día 12 de abril inclusive. La comparación entre ambas normas ofrece cuatro diferencias sustanciales:

a- La Ley 25.561 suspendió por 180 días solamente la posibilidad de despedir sin causa.

b- En los hechos, no limitaba el poder del empleador de despedir, sino que su objeto fue disuadirlo de la actitud rescisoria como consecuencia del mayor costo de la indemnización. Es decir, la ley no impedía extinguir el vínculo en forma incausada sino que imponía la obligación de abonar una indemnización mayor si la extinción arbitraria del contrato de trabajo sucedía dentro de un determinado período en el que la protección legal se consideró mayor, en atención a la emergencia pública y al factor de desempleo.

c- El Decreto 2639/2002 (B.O. 20.12.2002) dispuso que lo establecido en la última parte del art. 16 de la Ley 25.561 -prorrogado entonces por el Decreto 883/2002-, no sería aplicable a los empleadores, respecto de los nuevos trabajadores que hubieren sido incorporados en relación de dependencia en los términos de la Ley 20.744 a partir del 01.01.2003, siempre y cuando dicha incorporación hubiere representado un aumento real en la plantilla total de trabajadores que el empleador poseía al 31.12.2002. Este requisito no es exigido por el DNU 329/2020.

d- El Decreto 265/202 permitía la posibilidad de requerir la apertura del Procedimiento Preventivo de Crisis de empresa a instancia de los sujetos habilitados por el art. 99 de la Ley 24.013 (empleador, Asociación Profesional representativa de los trabajadores de la empresa en crisis), ratificando la plena vigencia de los artículos 98 de la Ley 24.013, Decreto 2072/1994 y Decreto 328/1988.

¿Desde qué fecha y hasta cuando rige la prohibición de despedir sin causa justificada y por fuerza mayor y falta o disminución de trabajo?

El DNU 329/2020 fue publicado en el suplemento del Boletín Oficial del día 31.03.2020 y rige, de acuerdo a lo establecido en su propio texto (art. 6º), desde el mismo día de su publicación.

En consecuencia la prohibición de los despidos sin justa causa justificada y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor se extiende por el período de tiempo comprendido entre las 0 horas del día 31 de marzo de 2020 y las 24 horas del día 29 de mayo de 2020 (art. 6 del C.C.C.N.); vale decir, por 60 días. (Posteriormente prorrogado por DNU 487/2020).

Si la notificación del despido incausado fue cursada con anterioridad a la vigencia de la prohibición, pero ingresó en la esfera de conocimiento de su destinatario el día 31 de marzo de 2020 o con posterioridad, ¿ encuadra en las disposiciones del DNU 329/2020? Dado el caso, ¿podría retractarse unilateralmente el despido incausado?

La Ley de Contrato de Trabajo no contiene ninguna norma que determine cuándo una notificación laboral debe considerarse recibida por el destinatario. Ello deja librado al criterio del Juez la solución de los casos que se plantean. Se trata de un problema fáctico que requiere el examen de cada escenario en particular. Debe analizarse en qué momento el destinatario debió tomar “normalmente” conocimiento del mensaje expedido, obrando con cuidado y diligencia, buena fe y lealtad.

La teoría de la recepción considera que el acto se perfecciona cuando la declaración llega a la esfera jurídica del destinatario, de manera que -según la experiencia normal- sea puesto en condiciones de tener conocimiento de ella. En forma pacífica y reiterada la jurisprudencia de nuestro país recepta en sus pronunciamientos la citada teoría.

De esta manera, perfeccionado el distracto incausado vigente el período de prohibición, carecerá de efectos jurídicos, aun cuando el sello de imposición del Correo evidencie que la misiva hubiere sido enviada antes del 31 de marzo de 2020.

Sin embargo, corresponde aquí realizar una consideración. El art. 234 de la LCT estipula que: *“El despido no podrá ser retractado, salvo acuerdo de partes”*. En principio, no es admisible la retractación del despido en razón del carácter unilateral y recepticio que tiene esa comunicación, según la cual la declaración de voluntad que instrumenta queda firme para la parte que la formula cuando llega a la esfera de conocimiento de la otra. Es decir, el despido -una vez notificado-, se transforma en un acto jurídico consumado. Una disolución del contrato de trabajo no puede quedar sin efecto por un acto unilateral, porque hay que reestablecer la norma constitutiva de la relación de trabajo y ésta es contractual (ambas partes constituyen el contrato de trabajo). Ahora bien, de darse el escenario descrito, bien podría admitirse -de modo excepcional- una retractación del empleador sin necesidad de consentimiento del trabajador/a, restituyendo el orden de las cosas a su estado anterior, puesto que tal conducta evidenciaría el propósito de la norma de emergencia que es, precisamente, proteger la fuente de trabajo y consiguiente percepción íntegra y plena de la remuneración del dependiente. Especialmente teniendo en cuenta que al momento de cursar la notificación era desconocida para el empleador la consecuencia impuesta en la normativa de prohibición.

Los despidos incausados preavisados con anterioridad a la entrada en vigencia del DNU 329/2020, cuyo plazo otorgado se cumpliría durante la vigencia de la norma, ¿son alcanzados por la prohibición?

Si la denuncia del contrato de trabajo está sujeta a plazo, como en el caso en que hubiere mediado preaviso, el efecto derogatorio queda suspendido hasta el vencimiento del término del instituto del art. 231 de la LCT. Ello así porque el preaviso, una vez notificado, está sujeto a un solo recaudo: el transcurso del tiempo. Por ello no puede ser dejado de lado (el despido y el preaviso del despido) en forma unilateral, excepto que se trate de una causal sobreviniente vigente la relación que originara la extinción justificada del vínculo.

Ratifica esta tesis la solución adoptada por el art. 236 de la LCT en el cual se recepta la posibilidad que el trabajador sea dispensado de cumplir íntegro el plazo de preaviso por su voluntad, sin perder el derecho que le corresponda por el despido; o sea, que siempre campea la nítida idea de que el empleador ha ejercido la facultad rescisoria al otorgar el

preaviso. En definitiva, el preaviso no es sino una denuncia expresa del contrato de trabajo, cuyo efecto extintivo queda sujeto a un plazo; pero el preaviso es, en sí mismo, la declaración del “despido” decidido y dispuesto por la voluntad unilateral del empleador, aunque aquel efecto extintivo de la relación quede diferido para un momento posterior. Tal es así que resulta innecesaria una comunicación adicional de la extinción.

Por consiguiente, si la persona que trabaja hubiere sido preavisada de la extinción incausada del contrato de trabajo con anterioridad al 31 de marzo de 2020, aunque su efecto disolutorio esté suspendido hasta la finalización del plazo (que ocurrirá vigente la norma de prohibición), no resulta alcanzada por las disposiciones del DNU 329/2020 y, por consiguiente, ese despido incausado será válido y eficaz. Por esa misma razón, resultaría ineficaz el preaviso de despido comunicado durante la veda, aun cuando el plazo otorgado se concretara después del 29 de mayo de 2020.

Los efectos del art. 4 del DNU 329/2020 ¿son aplicables a los despidos efectuados durante el período de prueba?

Este supuesto seguramente será uno de los que mayores debates generará. Y ello así ya que las personas que se encuentren atravesando los primeros tres meses de la relación laboral no gozan aun de estabilidad impropia -protección contra el despido arbitrario- consagrada en el art. 14 bis de la Constitución Nacional (art. 92 bis, LCT) y, por consiguiente, una primera respuesta al interrogante formulado parecería ser negativa. Es decir, no podría alcanzar la prohibición de despedir incausadamente a quienes no gozan aun de la garantía de estabilidad impropia. Además, la función de la regla podría ser inexistente en el período de prueba, porque en todas aquellas actividades no exceptuadas del aislamiento preventivo, social y obligatorio (trabajos no esenciales) el empleador mal podría evaluar la eficiencia, habilidad y competencias de su dependiente, fin esencial del período de prueba.

Sin embargo, “*Ubi lex non distinguit, nec nos distinguere debemus*”. De acuerdo al axioma, donde la ley no distingue, no corresponde hacer distinciones. Los jueces pueden interpretar una norma legal cuando la misma es oscura o sus dictados son insuficientes para resolver un caso determinado, pero en modo alguno pueden sustituir un texto claro, cuyo imperio tiene que prevalecer en todas las circunstancias; más aun cuando el bien jurídico protegido es la preservación y conservación del empleo. No

obstante, si alguna duda generase el escenario planteado, la solución final la brindaría el art. 9 de la LCT.

En caso de que suceda el despido incausado o por fuerza mayor o falta o disminución de trabajo, no obstante la vigencia de la prohibición, ¿qué alternativas tiene el/la trabajador/a?

Operado el escenario no deseado por la norma de emergencia, se le presentan al trabajador/a distintas alternativas:

a- En lo inmediato, rechazar en forma fehaciente el distracto incausado, exigiendo la inmediata reinstalación.

b- Si ello no logra su cometido, podrá requerirlo en sede judicial a través de una acción de amparo (con una medida cautelar), una cautelar autónoma o una medida autosatisfactiva, según las herramientas procesales expeditas que brinde la legislación procesal de cada jurisdicción, con más el requerimiento de pago de los eventuales salarios caídos. Todas ellas revestirán el carácter de urgentes y serán pasibles de habilitación de FERIA Judicial y/o Asueto con suspensión de términos.

c- Requerir judicialmente el pago de los rubros indemnizatorios y salariales derivados del despido incausado, con más el agravamiento económico dispuesto por el DNU 34/2019, en caso de corresponder. Pese a que el art. 4 del DNU 329/2020 consagra la ineficacia del despido incausado, el/la trabajador/a bien podría optar por la alternativa del resarcimiento económico, ya que en todos los casos en que la ley impone una nulidad, la misma va dirigida al empleador y, en definitiva, es el/la trabajador/a quien puede invocarla. Como apostilla, en aquellos litigios donde los parámetros bajo los cuales se desarrolló el vínculo laboral no comprendieran el área de debate (fecha de ingreso, salario, categoría y jornada), la cuestión se tornaría de puro derecho, sin necesidad de producción de prueba alguna. Reconocidos los términos del acto notificadorio (nulo por la ilicitud de su objeto), la discusión será netamente de índole jurídica.

¿Rige para los despidos indirectos?

Se impone una respuesta en sentido afirmativo al interrogante planteado dado que, de lo contrario, el empleador podría forzar a su dependiente -a través de diversas conductas o incluso incumplimientos contractuales- para lograr que este último se coloque en

situación de despido indirecto y, de esa manera, evitar que la extinción de ese contrato de trabajo resulte alcanzada por la norma de prohibición.

En otros términos, propiciar una solución contraria daría lugar a situaciones no deseadas por el legislador, en donde bastaría que los empleadores se abstengan de adoptar la decisión de despedir, a fin de evitar tener que afrontar la nulidad del acto o el eventual pago indemnizatorio e impulsar a los/las trabajadores/as a tolerar incumplimientos patronales o adoptar ellos mismos la decisión rescisoria. Recordemos que la creación legislativa prohíbe los despidos injustificados con el claro fin de proteger las relaciones laborales existentes en el marco de una situación de emergencia preocupante.

¿Rige la prohibición para la extinción efectuada en los términos del art. 212 de la LCT?

El art. 4 del DNU 329/2020 deja sin efecto las consecuencias del “despido sin causa justificada y por fuerza mayor y falta o disminución de trabajo” que hubiera dispuesto el empleador, en violación a la prohibición prevista en la citada norma.

El modo de extinción previsto en cualquiera de las hipótesis contempladas en el art. 212 de la LCT no es el que proviene de la simple voluntad unilateral de alguna de las partes, sino de la confluencia de un factor no imputable a ninguna de ellas (inhabilidad sobreviviente de trabajador) con una circunstancia que puede o no ser imputable al empleador (si es que no hay posibilidad objetiva de reubicar al dependiente), a cuyo efecto, la actitud remisa de aquel sólo puede actuar desencadenante del monto de la indemnización que debe abonar, pero no como determinante exclusivo de la extinción que se origina en el estado de salud del trabajador.

En suma, tratándose de una extinción causada del contrato de trabajo (independientemente de la culpabilidad o no del empleador), no se encuentra alcanzada por la veda legal.

¿Rige la prohibición para el personal de la construcción?

La sanción dispuesta en el art. 4º del DNU 329/2020 tiene como objetivo directo evitar la destrucción de los puestos de trabajo (cualquiera sea la naturaleza de la actividad que se desarrolle), en el marco de la situación de emergencia que motivó su dictado. La respuesta viene dada entonces por las consideraciones efectuadas al responder el segundo interrogante de este trabajo: la garantía de retribución justa contra el despido arbitrario -aún en los términos de la Ley 22.250- luce *temporariamente* ineficaz para garantizar el bien jurídico a proteger: preservación de la fuente de trabajo.

Si bien el hecho de que la norma bajo análisis prohíbe los despidos incausados y por fuerza mayor y falta o disminución del trabajo -situación no aprehendida en el régimen de la construcción, donde cualquiera de las partes se encuentra habilitada a denunciar el contrato de trabajo sin invocar una causa, resultando suficiente con notificar la decisión extintiva, que constituye el presupuesto del derecho del trabajador a percibir el Fondo de Cese Laboral- y, por consiguiente, la noción de despido incausado es un concepto del todo ajeno al régimen estatutario, no se trata de limitar la facultad rescisoria del empleador por medio de un aumento de la tarifa (como lo fue la sanción de la Ley 25.561), sino que se impone lisa y llanamente la ineficacia del despido arbitrario.

Si el empleador despidiera en forma directa y con invocación de causa pero luego, en sede judicial, no acreditase los incumplimientos invocados: ¿quedaría alcanzado ese acto jurídico por la ineficacia dispuesta por el DNU 329/2020?

El interrogante requiere, como punto de partida necesario del análisis, que el dependiente planteara los términos de su reclamo judicial en orden al requerimiento de nulidad del acto de despido incausado y su consecuencia: la reinstalación. Luego, si no existiera en el trámite judicial prueba alguna de que la causa de despido invocada tuviere algún grado de verosimilitud, es evidente que corresponde considerar al despido en forma incausada, lo que tornaría aplicable la ineficacia del acto prevista en el art. 4 del DNU 329/2020 y su correspondiente declaración jurisdiccional de nulidad. De lo contrario, bastaría la invocación de cualquier causa imaginaria para eludir la prohibición dispuesta por la norma en cuestión.

Probablemente con el rodar de los futuros conflictos judiciales surgirán otros interrogantes vinculados con esta temática: ¿Qué ocurriría si el empleador despidió con causa y luego, en juicio, lograrse acreditar el escenario fáctico descripto pero en la ponderación judicial, la reacción frente a la injuria luce desproporcionada o extemporánea o irrazonable? En tal caso, ¿podrían los Jueces *reconducir* el objeto de la pretensión, rechazando la reinstalación solicitada en el escrito constitutivo del proceso pero -a cambio- otorgar las indemnizaciones tarifadas derivadas de un despido incausado? ¿Violaría ello el principio de congruencia? ¿Existe un plazo *prudencial y razonable* para que, aquellos trabajadores despedidos durante el período de prohibición, requieran judicialmente su reinstalación, u opera -sin más- el plazo bianual del art. 256 de la LCT? Operado el distracto en forma incausada durante la veda legal (y, por lo tanto, ineficaz), ¿podría el empleador despedir *¿nuevamente?* sin expresión de causa, una vez finalizada la prohibición? En tal supuesto, ¿la persona despedida podría

reclamar los salarios caídos durante el período de vigencia del Decreto 329/2020 y luego acceder a los rubros indemnizatorios -agravados o no por el Decreto 34/2019- derivados del despido *ad nutum*?

Las respuestas que pudieran ensayarse no son, en este momento, necesarias ni urgentes. Ya habrá tiempo para ello.

¿Cuál es la excepción que trata el art 223 bis ?

La suspensión concertada es una suspensión por causas económicas dispuesta por el empleador, pero que debe ser aceptada previamente por el trabajador.

Si bien no está expresamente mencionada en la LCT, hace referencia en forma tangible al Art. 223 bis del mismo cuerpo normativo.

La Ley 24.700 de octubre de 1996, incorporó a la Ley 20.744 el artículo 223 bis que 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. Sólo tributará las contribuciones establecidas en las Leyes Nros. 23.660 y 23.661.”*

Este tiene su origen en los usos y costumbres, una fuente de derecho que en los últimos años predominó en el derecho laboral en ocasión a su dinamismo y a su vorágine evolucionista. A diferencia de las suspensiones legales por causas económicas o disciplinarias, el empleador durante un tiempo puede suspender las tareas al trabajador, pagando un subsidio no remunerativo y que solo tributa aportes y contribuciones a la obra social, a la ART y no así la parte impositiva y tributaria.

Ahora bien, este monto de carácter no remunerativo que percibirá el trabajador equivaldrá a un porcentaje de su remuneración habitual. Asimismo, es necesario reiterar que para la procedencia de esta figura, la suspensión debe ser pactada con el trabajador y esta suma refiere a un salario mínimo vital y móvil como tope, según la cantidad de empleados que haya en la empresa

Antes de decidir una suspensión y enviar cartas documento dejando a los trabajadores desamparados frente a esta situación excepcional que nos toca vivir, existiendo

incertidumbre para los empresarios frente a conflictos futuros, ya sean sindicales o judiciales, hace referencia a la suspensión de la relación de dependencia ofreciendo un pago no remunerativo por cada día de suspensión.

Este pago se trata de asignaciones compensatorias no remunerativas que no están sujetas a cargas sociales. Los beneficios son mutuos, ya que ante la batalla que libramos contra este enemigo invisible que es el coronavirus, y la real falta de trabajo o fuerza mayor, el trabajador en el mayor de los casos no presta servicios, porque la actividad por él desarrollada no es considerada “esencial”, y si bien debería percibir la remuneración, el empleador reduciría notablemente sus erogaciones, teniendo en cuenta la coyuntura actual en materia de producción.

A fin de cuentas evitamos problemas futuros y mediante este artículo 223 bis que se está dando a conocer, se preserva la fuente de trabajo y la subsistencia de la relación de dependencia.

12- Ayuda Económica a las Empresas con fondos del Estado

12.1 Decreto 332/2020

Por medio del Decreto de Necesidad y Urgencia 332/2020 (BO 1/4/2020) se creó el Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción para empleadores y trabajadores afectados por la emergencia sanitaria, por el cual se subsidia sueldos y se rebajan aportes patronales. Dicho DNU es el fundamento del DNU 329 y su prórroga.

El decreto dispone medidas para ayudar a las empresas a paliar la crisis derivada de la emergencia por el coronavirus, entre ellas “la postergación o reducción de hasta el 95% del pago de las contribuciones patronales al Sistema Integrado Previsional Argentino” y una “Asignación Compensatoria al Salario, para todos los trabajadores en empresas de hasta 100 empleados”.

Si bien las empresas no pueden usar la pandemia para esgrimir causas de “fuerza mayor” y suspender o despedir trabajadores, cuentan con una ayuda para abonar los salarios, y a su vez tienen una postergación y/o rebaja de las cargas patronales durante el mes de abril de 2020, en principio.

12.2 Puntos principales que modifica el DNU 332/2020

1) Reduce hasta el 95% el pago de las contribuciones patronales al SIPA (Sistema Integrado Previsional Argentino) devengadas durante el mes de abril de 2020.

Se aplica a empleadores que al 29 de febrero tuviesen una nómina de hasta 60 trabajadores.

En los casos de empresas con mayor cantidad deben recurrir al Procedimiento Preventivo de Crisis.

2) Posterga los vencimientos para el pago de las contribuciones patronales al Sistema Integrado Previsional Argentino.

A tal efecto, la AFIP dispondrá “vencimientos de pago especiales” de las contribuciones patronales devengadas durante marzo y abril, y facilidades para su cancelación en el tiempo.

Los empleadores alcanzados por los beneficios “deberán acreditar ante la AFIP, la nómina del personal alcanzado y su afectación a las actividades alcanzadas”.

3) Asignación Compensatoria al Salario, para todos los trabajadores que presten servicios en empresas de hasta 100 empleados.

Para los empleadores de hasta 25 trabajadores el programa asistirá en un 100% del salario neto, con un valor máximo de un Salario Mínimo Vital y Móvil (SMVM) -\$16.875-.

Para los empleadores de 26 a 60 trabajadores también en un 100% del salario neto, pero con un valor máximo de hasta un 75% del SMVM.

Y para las empresas que cuenten entre 61 y 100 trabajadores también abarcará la totalidad del salario neto, pero con un valor máximo de hasta un 50% del SMVM vigente.

4) *Asistencia por la Emergencia Sanitaria para los trabajadores en relación de dependencia del sector privado (REPRO) en empleadores que superen los 100 trabajadores.* La prestación por trabajador tendrá un mínimo de \$6.000 y un máximo de \$10.000.

5) *Sistema integral de prestaciones por desempleo.*

Los trabajadores que reúnan los requisitos fijados en las leyes 24.013 y 25.371 cobrarán una prestación económica por desempleo.

Los montos de las prestaciones (que actualmente van de \$3.000 a \$ 6.000) se elevarán - durante el período que defina la Jefatura de Gabinete- y oscilarán entre \$6.000 y \$10.000.

Para tener derecho a la obtención del beneficio la empresa debe probar que “*sus actividades económicas fueran afectadas de forma crítica en la zona geográfica donde se desarrollan*”, tener una “*cantidad relevante*” de trabajadores contagiados por el COVID 19 o que estén en aislamiento obligatorio o con dispensa laboral por estar en grupo de riesgo u obligaciones de cuidado de algún familiar relacionadas al COVID 19, y acreditar una “*sustancial reducción en sus ventas*” con posterioridad al 20 de marzo de 2020.

El decreto aclara que “*se encuentran excluidos de los beneficios los que realizan las actividades y servicios declarados esenciales*”, es decir, aquellos que están trabajando en la “cuarentena”.

La Jefatura de Gabinete de Ministros establecerá los “*criterios objetivos, actividades y demás elementos que permitan determinar la asistencia a recibir por las sujetos beneficiados*” y tiene la facultad de extender la vigencia de las medidas del decreto y definir las actividades económicas afectadas en forma crítica por la emergencia sanitaria.

13- Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción

13.1 Decreto 347/2020

El Decreto 347/20, de fecha 5 de abril, crea el Comité de evaluación y monitoreo del programa de asistencia de emergencia al trabajo y la producción dispuesto por Decreto 332/20.

En tal sentido, se establece que serán funciones del Comité:

a. Definir, con base en criterios técnicos, los hechos relevantes que justifiquen la inclusión de los sujetos beneficiarios en los criterios del artículo 3° del Decreto N° 332/20.

b. Dictaminar, con base en criterios técnicos y en las definiciones establecidas conforme el inciso a), respecto de la situación de las distintas actividades económicas y recomendar o desaconsejar su inclusión en los criterios del artículo 3° del Decreto N° 332/20.

c. Dictaminar, con base en criterios técnicos y en las definiciones establecidas conforme el inciso a), respecto de los pedidos específicos que requieran un tratamiento singular y recomendar o desaconsejar su inclusión en los criterios del artículo 3° del Decreto N° 332/20.

d. Proponer al Jefe de Gabinete de Ministros todas las medidas que considere conducentes a fin de lograr una mayor eficacia en el cumplimiento de los objetivos del Decreto N° 332/20.

Asimismo, se dispone que los sujetos que realizan actividades y servicios declarados esenciales en la emergencia sanitaria y cuyo personal haya sido exceptuado del cumplimiento del “aislamiento social preventivo y obligatorio” podrán presentar la solicitud para ser alcanzados por los beneficios previstos en el Programa, y el Jefe De Gabinete de Ministros, previo dictamen del Comité fundamentado en criterios técnicos, podrá aceptar o negar tales pedidos.

14- Prorroga del ASPO

14.1 Decreto 355/2020

Dicho decreto de fecha 11 de abril, prorroga la vigencia del Decreto 297/20 “Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio” (ya prorrogado por el Decreto Nro. 325/20) hasta el día 26 de abril de 2020 inclusive.

15- COVID 19 ; ENFERMEDAD PROFESIONAL NO LISTADA

15.1 Decreto 367/2020

El decreto de necesidad y urgencia 367/2020 (BO 14/4/2020) da marco legal a los trabajadores de actividades esenciales que contraigan coronavirus diagnosticado.

Establece que la enfermedad COVID-19 producida por el coronavirus SARS-CoV-2 se considerará presuntivamente una enfermedad de carácter profesional -no listada- en los términos del ap. 2 inc. b) del art. 6 de la LRT, respecto de los trabajadores dependientes excluidos mediante dispensa legal y con el fin de realizar actividades declaradas esenciales, del cumplimiento del aislamiento social, preventivo y obligatorio ordenado por el decreto 297/2020, y mientras se encuentre vigente la medida de aislamiento dispuesta por esas normativas, o sus eventuales prórrogas, salvo supuesto previsto por la presente.

El DNU incorpora a la enfermedad en el listado de «enfermedades profesionales» contempladas en la LRT como «provocadas por causa directa e inmediata de la ejecución del trabajo, excluyendo la influencia de los factores atribuibles al trabajador o ajenos al trabajo».

Rige en todo el territorio de la Argentina y se aplica a aquellas contingencias cuya primera manifestación invalidante se produzcan desde el 19 de marzo, que es la fecha de entrada en vigencia del decreto 297/2020, y durante el período de “cuarentena”.

En síntesis, están alcanzados por la cobertura todos los trabajadores exceptuados de la “cuarentena” y, particularmente, los trabajadores de la salud tienen una presunción más favorable, ya que presume la existencia de una “*relación de causalidad directa e inmediata*”, salvo que se demuestre lo contrario; tienen un plazo adicional de 60 días posteriores al final de la vigencia de la emergencia pública en materia sanitaria.

Las ART deben cubrir a los trabajadores exceptuados del cumplimiento del aislamiento social preventivo obligatorio por tratarse de «actividades esenciales», incluso hasta 60 días después de la finalización del plazo de la “cuarentena”.

Como quedara dicho el DNU considera a la enfermedad COVID-19, producida por el coronavirus SARS-CoV-2, presuntivamente una enfermedad de carácter profesional -no listada- en los términos del apartado 2 inciso b) del art. 6 de la LRT, respecto de los trabajadores que hayan sido incorporados por actividades y servicios declarados

esenciales por la emergencia sanitaria nacional. Es decir, que se interpreta que es consecuencia de su actividad laboral.

Las ART no pueden rechazar la cobertura de las contingencias, es decir, que tienen la obligación de aceptarlas y deben adoptar las medidas para que el trabajador damnificado reciba las prestaciones en especie y dinerarias establecidas en la LRT.

La Comisión Médica Central es la que determina en forma definitiva la relación de causalidad de la enfermedad y la exposición del trabajador al agente patógeno. En caso de duda podrá solicitar la inclusión para este caso particular.

La Comisión podrá «invertir la carga de la prueba de la relación de causalidad a favor del trabajador cuando se constate la existencia de un número relevante de infectados por la enfermedad COVID-19 en actividades realizadas en el referido contexto». Asimismo, podrá establecerlo cuando «en un establecimiento determinado en el que tuvieron cercanía o posible contacto, o cuando se demuestren otros hechos reveladores de la probabilidad cierta de que el contagio haya sido en ocasión del cumplimiento de las tareas desempeñadas».

Agrega que en los casos de los trabajadores de la salud se considera que el COVID-19 guarda relación de causalidad directa e inmediata con la labor efectuada, salvo que se demuestre lo contrario. Para este sector de trabajadores la presunción rige hasta 60 días posteriores a la finalización de la vigencia de la declaración de emergencia pública en materia sanitaria realizada en el decreto 260/2020, que la estableció por un año desde el 12 de marzo de 2020. Es decir que, en principio, rige hasta mayo de 2021.

El financiamiento de las prestaciones se imputa al Fondo Fiduciario de Enfermedades Profesionales.

16- Ampliación de sujetos alcanzados por el DNU 332/20

16.1 Decreto 376/2020

El Programa ATP nació en primera instancia como un paquete de medidas tendientes a la asistencia de empleadores, indicando en los Considerandos del DNU 332/20 que el objetivo era “morigerar el impacto de las medidas sanitarias sobre los procesos productivos y el empleo”. De hecho en el ART 1º.- del mismo, afirma que se crea el programa “para empleadores y empleadoras, y trabajadores y trabajadoras afectados por la emergencia sanitaria.”

Con las modificaciones que le introdujo el DNU 376/20, de fecha 19 de abril, este se transformó en un programa de asistencia tanto para empleadores como para trabajadores independientes sin personal -caracterizados como monotributistas o autónomos- afectados por la crisis económica en el marco de la Pandemia del Coronavirus. Ahora el objetivo se extiende a “morigerar el impacto de las medidas sanitarias sobre los procesos productivos, el desarrollo de las actividades independientes y el empleo”. Como consecuencia, se amplían los sujetos alcanzados y los beneficios comprendidos en el Programa.

16.2 Novedades que introduce el Decreto 376/2020:

a) Salario Complementario

Se otorgará dicho beneficio respecto de los salarios devengados en Abril/20 a los sujetos que reúnan las siguientes condiciones:

- a.1. Que la actividad principal del empleador al 12/3/20 se encuentre entre las definidas en las Actas del Comité de evaluación y monitoreo del Programa ATP N° 1 y N° 2, modificada por la N° 3.
- a.2. La variación nominal de la facturación del período comprendido entre el 12/3 y el 12/4/20 respecto al mismo período del año 2019 sea de 0 o inferior a 0, es decir que el empleador no registre un incremento nominal en su facturación.
- a.3. Que la plantilla de empleados de las empresas indicadas en el punto anterior no supere la cantidad total de 800 trabajadores en relación de dependencia al 29/2/20.

- a.4. En los casos en que las empresas cuenten con más de 800 trabajadores al 29/2/20, al efecto de evaluar la procedencia de acordarles los beneficios contemplados por el DNU 332/20 y sus modificatorios cabría:

i) evaluar su situación financiera a partir de la información recabada en el sitio web “Programa de Asistencia de Emergencia para el Trabajo y la Producción – ATP” de la AFIP y la restante que pudiera estimarse menester y

ii) establecer los siguientes requisitos:

- No podrán distribuir utilidades por los períodos fiscales cerrados a partir de Noviembre/2019.
- No podrán recomprar sus acciones directa o indirectamente.
- No podrán adquirir títulos valores en pesos para su posterior e inmediata venta en moneda extranjera o su transferencia en custodia al exterior.
- No podrán realizar erogaciones de ninguna especie a sujetos relacionados directa o indirectamente con el beneficiario cuya residencia, radicación o domicilio se encuentre en una jurisdicción no cooperante o de baja o nula tributación.
- a.5. Al efecto del cómputo de la plantilla de personal en los términos previstos en los puntos a.3. y a.4. deberán detraerse las extinciones de las relaciones laborales ocurridas hasta el 20/4/20.

Los aludidos requisitos resultarán de aplicación durante un período fiscal.

Al efecto de la instrumentación de tales previsiones deberá considerarse como salario neto a la suma equivalente al 83% de la remuneración bruta devengada correspondiente a los potenciales beneficiarios por el mes de Febrero/20 proveniente de las DDJJ presentadas por el empleador.

El beneficio que se acuerde será depositado exclusivamente en una cuenta bancaria que se encuentre a nombre del beneficiario.

La información relativa a remuneraciones para acordar el beneficio Salario Complementario será proporcionada por la AFIP a las jurisdicciones y entidades con incumbencia en su ejecución. El organismo fiscal proporcionará una preliquidación

sobre la base de la definición de salario neto realizada, la que deberá ser materia de oportuno control por parte de la ANSES con carácter previo a efectuar la erogación.

b) Reducción de contribuciones patronales al SIPA devengadas durante el mes de abril/2020

En el caso de las actividades nomencadas, además de los beneficios establecidos en el punto anterior se otorgará el beneficio dispuesto en el inc. b) del ART 6°.- del DNU 332/20 y sus modificatorios, estimándose que la reducción en cuestión debe alcanzar el 95% de las contribuciones patronales destinadas al SIPA.

c) Crédito a Tasa Cero

En el caso de las personas adheridas al Régimen Simplificado de Pequeños Contribuyentes, deberán reunirse los siguientes requisitos:

- c.1. Estar inscriptos en cualquier categoría del Régimen y no encontrarse alcanzados por el beneficio del IFE.
- c.2. No prestar servicios al sector público nacional, provincial o municipal, debiendo considerarse al beneficiario incurso en tal situación cuando por lo menos el 70% de su facturación en el período comprendido entre el 12/3 y el 12/4/20 fue emitida a favor de jurisdicciones o entidades que integren dicho sector.
- c.3. No percibir ingresos en razón de mantener una relación de dependencia o provenientes de una jubilación.
- c.4. Que el monto de la facturación electrónica del período comprendido entre el 12/3 y el 12/4/20 no haya caído por debajo del promedio mensual del ingreso bruto mínimo de la categoría en la que se encuentre registrado.
- c.5. En los casos en que la facturación electrónica no se encuentre disponible, las compras no deberían ser superiores al 80% del promedio mensual del límite inferior de la categoría en que se encuentre registrado.

Estos cinco requisitos se asocian a contribuyentes Monotributistas, pero no se hace ninguna aclaración al respecto de los trabajadores autónomos.

Los beneficiarios de este financiamiento no deberán acceder al mercado único y libre de cambios para la formación de activos externos ni adquirir títulos valores en pesos para su posterior e inmediata venta en moneda extranjera o transferencia en custodia al exterior hasta la cancelación total del crédito.

El cumplimiento de los requisitos mencionados anteriormente constituirá una condición de caducidad, cuyo incumplimiento determine el decaimiento de los beneficios acordados y la consecuente obligación del beneficiario de efectuar las restituciones pertinentes al Estado Nacional.

17- Prorroga del ASPO

17.1 Decreto 408/2020

El Decreto 408/20, de fecha 26 de abril, prorroga hasta el día 10 de mayo inclusive, la vigencia del Decreto 297/20, “Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio”, prorrogado por los Decretos 325/20 y 355/20 y sus normativas complementarias.

18- Prorroga del ASPO

18.1 Decreto 459/2020

En fecha 10 de mayo, prorroga la vigencia del DNU Nro 297/20 “Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio” “ASPO” (ya prorrogado por los Decretos Nros. 325/20, 355/20 y 408/20) hasta el día 24 de mayo de 2020 inclusive.

19- PRORROGA DE LA PROHIBICION DE DESPIDOS Y SUSPECIONES

19.1 Decreto 487/2020

La nueva normativa establece la suspensión por el plazo de 60 días contados a partir del vencimiento del plazo establecido por el Decreto N° 329/20. Es decir que a partir del 1 de junio, comenzará a regir un nuevo período por otros dos meses. De esta manera, la extensión finalizará el 31 de julio, seguramente será prorrogada y agregada al anexo de este trabajo.

Asimismo, la prórroga rige también para suspensiones por las causales de fuerza mayor o falta o disminución de trabajo.

Quedan exceptuadas de esta prohibición las suspensiones que hayan sido pactadas individual o colectivamente y homologadas por la autoridad de aplicación.

Es importante aclarar que los despidos y las suspensiones que se dispongan en violación a lo dispuesto no producirán efecto alguno, manteniéndose vigentes las relaciones laborales existentes.

Establece como única excepción, las suspensiones dispuestas en los términos del artículo 223 bis de la Ley de Contrato de Trabajo, (avalando la ya comentada Resolución 397/2020 del MTEySS), las cuales necesitan la homologación de la autoridad de aplicación y garantizar una prestación no inferior al 75 % del salario neto que debiera percibir el trabajador.

Finalmente dispone, que los despidos y las suspensiones que se dispongan en contravención a la prohibición dispuesta, no producirán efecto alguno, manteniéndose vigentes las relaciones laborales existentes y sus condiciones actuales.

¿Qué sucede si se dispone el despido pese a la prohibición?

La norma es clara, sobre la falta de efecto de la medida extintiva dispuesta in peius (reforma en perjuicio) del DNU en comentario, de modo que sería lógico inferir que, pese a la falta de prestación de tareas, por voluntad patronal al disponer el distracto ilegítimo, seguirían devengándose salarios que podrían ser reclamados compulsivamente.

Asimismo, estimo procedente la colocación del trabajador en situación de despido ante la negativa de tareas, haciéndolo pasible de los haberes indemnizatorios, con la correspondiente duplicación prevista por el Decreto 34/2019 vigente hasta el 9 de junio de 2020, prorrogado por el DNU 528/2020 el 10 de junio por 180 días.

De tal forma, será una cuestión de análisis de la situación particular, cuál sería el más conveniente reclamo que podría realizar el trabajador ante la configuración de dicha situación fáctica.

¿Cuáles son los fundamentos de la prohibición? ¿Qué pasa con las empresas no beneficiadas con la asistencia estatal?

El decreto en comentario, reconoce el impacto que medidas dispuestas por los Decretos 260 (Disposición de Emergencia Pública Sanitaria por el plazo de 1 año) y 297 (medida de aislamiento social, preventivo y obligatorio – prorrogado por decretos 325, 355, 408 , 459, etc) ocasionan en la actividad económica, indicando que dicho impacto ha sido considerado por los decretos 316 (prórroga del plazo para el acogimiento al régimen de regulación Ley 27.541) y 332 (que crea el programa de asistencia de emergencia al trabajo y producción) y sus modificatorios.

Asimismo considera que, en la mencionada normativa, se establecieron medidas con el objetivo de “ayudar a las empresas a sobrellevar los efectos de la emergencia” y que se han dispuesto garantías públicas con el fin de facilitar el acceso al crédito de micro, medianas y pequeñas empresas (MiPyMES).

Con fundamento en la “ayuda” que el estado ha puesto a disposición de las empresas, para paliar el efecto de la emergencia, sostienen que es correlato necesario la prohibición de despidos sin justa causa y por causales de falta o disminución de trabajo o fuerza mayor dispuesto por el plazo de 60 días, por el Decreto 329.

Entre las normas y doctrina que fundamenta la procedencia de la preferente tutela del trabajador cita al art 14 bis de la Constitución Nacional, el documento titulado “Las normas de la OIT y el Covid 19 (Coronavirus)” emitido por la Organización Internacional del Trabajo, el 23 de marzo de 2020 (que refuerza las disposiciones de la Recomendación 166 de dicho organismo internacional), la eximición legal dispuesta por el artículo 1733:b del Código Civil y Comercial de la Nación, la doctrina del fallo CSJN “Aquino” (Fallos 327:3753).

Del detalle de los considerandos del decreto, se infiere que el fundamento de la prohibición del ejercicio de un derecho reconocido por la LCT es la ayuda que el estado le brinda a las empresas para paliar los efectos de la crisis.

Dicho planteo encuentra sustento en la lógica y en distintos pilares del derecho ya que, si el estado ayuda económicamente a las empresas para afrontar el pago de salarios, no tendría fundamento la suspensión o el distracto por la imposibilidad de abonarlos.

Pero aquí, no podemos dejar de cuestionarnos: ¿es suficiente la ayuda? ¿las empresas están realmente protegidas? ¿Qué pasa con las empresas que no acceden a los beneficios por ser esenciales, pero que sus ingresos han disminuido considerablemente por causa de la crisis?

Será donde los abogados deberán desplegar conocimientos para analizar, fundar y plantear las defensas o acciones que amerite cada caso particular.

20- Prorroga del ASPO

20.1 Decreto 493/2020

Mediante el referido Decreto de fecha 24 de mayo, se prorroga el “Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio” y su normativa complementaria. Entrando en vigencia él mismo el 25 de mayo hasta el 7 de junio inclusive.

21- DISPO : EL COMIENZO DE UNA NUEVA ETAPA EN SANTA FE

21.1 Decreto 520/2020

El decreto Nacional, de fecha 8 de junio, deja sin efecto el Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio, “ASPO” para pasar a una fase de Distanciamiento Social, Preventivo y Obligatorio “DISPO”. Dicho decreto establece las condiciones y obligaciones que debemos cumplir dentro de esta nueva etapa. Estas disposiciones van a regir en toda la provincia de Santa Fe, excepto para la localidad de Villa Ocampo.

El decreto establece algunos parámetros que se deben cumplir para poder sostenernos como Provincia, dentro de esta etapa de distanciamiento: el sistema de salud debe contar en este caso con una capacidad suficiente para dar respuesta a la demanda; no debemos tener casos de transmisión comunitaria; y el tiempo de duplicación de los casos confirmados deberá ser siempre inferior a los 15 días.

Las actividades prohibidas comprenden los eventos en espacios públicos y privados con concurrencia de más de 10 personas; la práctica deportiva donde participen más de 10 personas o que no se permita tener un distanciamiento mínimo de dos metros; las actividades de cines, teatros, clubes y centros culturales; mantiene la prohibición del servicio de transporte público de pasajeros a excepción de aquellos que estén autorizados por el tipo de actividad que realicen; y también mantiene en este caso la prohibición del turismo.

Las reglas a respetar son las siguientes: establecer límites en cuanto a la circulación, en el sentido que no se puede transitar más allá del departamento donde cada uno resida. También deberá considerarse en todo momento los dos metros de distancia en la circulación y se deberán cumplir en todas las actividades con los protocolos y las recomendaciones que establece tanto el gobierno nacional como el gobierno provincial".

En el caso de las actividades deportivas, artísticas y sociales, establece la norma nacional el cumplimiento de conductas sanitarias y distanciamiento, que ya son conocidas y comunes a todas las actividades. No se podrá superar en estos casos el máximo de 10 personas y la superficie circulable en cada caso deberá ser como mínimo de 2,25 metros cuadrados.

Además, establece la necesidad de fortalecer los controles en rutas, vías y accesos a lugares estratégicos de las distintas jurisdicciones. Este trabajo de refuerzo de controles

ya se ha realizado en la provincia y se va a seguir haciendo a través del establecimiento de Puertos Sanitarios y Puestos Sanitarios en cada uno de los puntos estratégicos fronterizos de la provincia.

Esta nueva fase del Distanciamiento ha sido posible gracias al comportamiento que ha tenido la sociedad, gracias al cumplimiento de protocolos para las distintas actividades económicas que se fueron habilitando desde el mes de marzo cuando se dispuso el Aislamiento total. En la medida que podamos sostener estas condiciones sanitarias y las pautas que establecen las autoridades sanitarias, estaremos más cerca de encontrar la normalidad que todos deseamos.

Por último, el ministro de Gestión Pública recalcó que "hay un plazo de un par de semanas más para poder inscribirse para obtener ayuda financiera económica para todos aquellos responsables de establecimientos que no tuvieron ningún tipo de actividad económica en los últimos 60 días y que, en razón de eso, no tuvieron ningún tipo de ingresos".

Esta Etapa de Distanciamiento Social implica mucho compromiso social y comunitario, es decir, lejos de relajarnos, hay que aumentar cuidados para poder continuar con los eventos familiares y afectivos.

Por su parte, Martorano expresó: "Vamos a controlar durante toda la semana y ver la foto a 14 días, si todo se mantiene dentro de estos parámetros sanitarios, podrán continuar; pero para ello necesitamos el compromiso de todos".

22- EMERGENCIA PUBLICA EN MATERIA OCUPACIONAL

22.1 Decreto 528/2020. Prorroga de “la doble indemnización”

En virtud del Decreto 528/2020 publicado en Boletín Oficial el 10 de junio, se dispuso ampliar por el plazo de 180 días, la emergencia pública en materia ocupacional, ya declarada por el Decreto N° 34/2019.

De esta forma, los trabajadores tendrán derecho a la doble indemnización hasta fin de año en caso de despidos sin justa causa. El DNU, afirma que sus alcances “no serán aplicables a las contrataciones celebradas con posterioridad a la entrada en vigencia del Decreto N° 34/19 (que estableció la emergencia ocupacional el 13 de diciembre) ni al sector público nacional definido en el artículo 8° de la Ley N° 24.156 y sus modificatorias, con independencia del régimen jurídico al que se encuentre sujeto el personal de los organismos, sociedades, empresas o entidades que lo integran”.

La prórroga de la doble indemnización, que fue elaborada por el ministro de Trabajo, Claudio Moroni, había sido pedida a mediados de mayo por la CGT, cuyo cotitular Héctor Daer (Sanidad) sostuvo que había que “generar un paraguas para que no existan despidos”.

Con el nuevo DNU, el Gobierno completa una serie de medidas destinadas a proteger el empleo, que incluyeron el reciente DNU 487/20 que extiende la prohibición de los despidos por otros 60 días, hasta fines de julio, y la Resolución 475 del Ministerio de Trabajo, que convalida y reglamenta la continuación por 60 días del acuerdo marco alcanzado por la UIA y la CGT para facilitar las suspensiones del personal sin tareas y establecer el pago de un asignación equivalente al 75% del sueldo neto.

El Decreto se dictó pese a que rige la prohibición de los despidos ya que, como se explica en los considerandos de la norma, “existen situaciones que demuestran la necesidad de mantener la duplicación de las indemnizaciones, como son las referidas a la extinción indirecta del vínculo por incumplimientos graves del empleador y la empleadora o a la aceptación por parte del trabajador o de la trabajadora de la eficacia extintiva, o incluso en aquellos supuestos en los que se torna difícil acceder a la reinstalación, ya sea por la clandestinidad laboral o el cese de actividades”.

El ministro Moroni explicó por qué se prorrogó la doble indemnización cuando ya estaban prohibidos los despidos: “Quedaban una serie de situaciones como el despido

indirecto, cuando el trabajador se da por despedido por incumplimientos graves del empleador. En ese caso si no prorrogábamos la doble indemnización iba a tener una indemnización simple. Se da el caso también de empresas que no pueden reincorporar porque cierran. Entonces para completar la protección teníamos que mantener la doble indemnización”. Lo que se está protegiendo son esas situaciones que no quedaban alcanzadas por la prohibición de despidos.

Cuando se estableció la doble indemnización, al comienzo del gobierno de Alberto Fernández, la medida cosechó tanto apoyos como críticas entre economistas, quienes ponderaron por un lado que sería un “freno” a la aceleración de despidos sin causa que se produjo en el último tramo de la presidencia de Mauricio Macri pero, por el otro, advirtieron que no atendía el centro del problema, que no pasaba por el aumento de los despidos sino por un bajo nivel de contrataciones de nuevo personal.

Estas medidas vinculadas con la protección del empleo se dan en un contexto crítico de la economía debido a la cuarentena.

El informe de la cartera laboral sostuvo que “en marzo, cuando comenzó el aislamiento social, a partir de la información del SIPA se contabilizaron 105.000 trabajadores registrados menos en relación al mes anterior y este número representa una caída del 0,9% en la cantidad total de personas ocupadas en la economía formal”

Todos los sectores de la economía, con excepción de los servicios de salud y el suministro de electricidad, gas y agua, vieron reducido su nivel de empleo en marzo en relación a febrero –señaló el estudio difundido por el Ministerio de Trabajo–. Las actividades limitadas a trabajar de manera remota son las que registraron las caídas más pronunciadas, Pesca (-5,3%), Construcción (-4,6%), Hoteles y restaurantes (-1,7%), Servicios sociales (-1,4%). Industria y Comercio mostraron caídas del orden del 0,4%. Los servicios empresariales, enseñanza e intermediación financiera, sectores donde el trabajo a distancia puede ser una alternativa, si bien registran pérdidas de empleo, fueron los sectores menos afectados.

Según el informe, “en el mes de abril, el nivel de empleo asalariado en empresas privadas de más de 10 trabajadores (en los principales aglomerados del país), mostró una contracción similar a la del mes de marzo. En efecto, la caída del empleo fue del 0,6%, cuando la baja en marzo había sido del 0,5%”.

El Decreto de prórroga de la doble indemnización, estando vigente la prohibición de los despidos, parecería contradictorio a simple vista, aunque en realidad resuelve el problema de los despidos indirectos, los “retiros voluntarios” (despidos encubiertos) y así también cuando la persona del trabajador no solicita la nulidad del despido y acepta ser indemnizado.

Por su parte la Justicia Laboral aprobó medidas cautelares y autosatisfactivas, ordenando a las Empresas a reinstalar en sus puestos a trabajadores despedidos, fundado en la vigencia del DNU 329/20 y su prórroga DNU 487/20. O el pago de la doble indemnización que avala el DNU 34/19 y su prórroga 528/20.

23- Emergencia Publica

23.1 Decreto 529/20

El 10 de junio se publicó en el B.O. el Decreto 529/2020 el cual determina que el mismo se dicta en el marco de la emergencia pública en materia económica, financiera, fiscal, administrativa, previsional, tarifaria, energética, sanitaria y social establecida por la Ley N° 27.541, la ampliación de la emergencia sanitaria dispuesta por el Decreto N° 260/20 y el Decreto N° 297/20 que estableció la medida de “aislamiento social, preventivo y obligatorio”, sus normas modificatorias y complementarias.

El DNU 529/20 establece los límites temporales previstos en los artículos 220 (suspensiones disciplinarias y por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador), 221 (fuerza mayor) y 222 (aplicación en conjunto de suspensiones por razones disciplinarias, por falta o disminución de trabajo y por fuerza mayor) de la Ley de Contrato de Trabajo, no regirán para las suspensiones por falta de trabajo y fuerza mayor dispuestas en los términos del artículo 223 bis de la ley, como consecuencia de la emergencia sanitaria.

Estas suspensiones podrán extenderse hasta el cese del “aislamiento social, preventivo y obligatorio” (ASPO) establecido por el Decreto N° 297/20 y sus prórrogas.

Al respecto, cabe recordar que la LCT establece diversos límites temporales para las suspensiones fundadas en falta de trabajo o en razones de fuerza mayor, otorgando al trabajador el derecho a considerarse despedido cuando las suspensiones excedan tales plazos. En el caso de las suspensiones previstas en el art. 223 bis de la LCT, ese plazo era originalmente de 75 (setenta y cinco días). De esta forma, el Decreto analizado establece en forma excepcional que los límites temporales previstos en la LCT no regirán para aquellas suspensiones motivadas en falta de trabajo o fuerza mayor y acordadas en los términos del art. 223 bis a raíz de la emergencia pública sanitaria. En consecuencia, las suspensiones así pactadas podrían extenderse o prorrogarse hasta la finalización del Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio vigente.

24- Modalidad de pago del Sueldo Anual Complementario

24.1 Decreto 547/20

El DNU 547/2020, de fecha 23 de junio, establece que el pago de la primera cuota del sueldo anual complementario correspondiente al año en curso para la totalidad de los trabajadores dependientes del Sector Público Nacional (incluyendo al Sector Público Nacional Financiero, Bancario y No Bancario), cualquiera sea el régimen aplicable a la relación de empleo, se efectuará del siguiente modo:

- a. Dentro del plazo legal previsto, se abonará por dicho concepto hasta la suma de \$40.000.- brutos.
- b. La suma excedente de dicho valor, se abonará en dos cuotas iguales y consecutivas junto con las remuneraciones correspondientes a los meses de julio y agosto de 2020. En caso que el valor de la cuota resulte inferior a \$1.000.-, deberá ajustarse el número de cuotas hasta alcanzar un valor próximo a esa suma.

25- Decreto 576/2020

25.1 Continuación del ASPO en CABA y AMBA

El Decreto de Necesidad y Urgencia 576/20, de fecha 29 de junio, se dicta en atención a la situación epidemiológica vinculada con el COVID-19 y establece, entre otras disposiciones, un nuevo régimen aplicable en la CABA y el AMBA (además de otros aglomerados urbanos del interior del país), del cual se desprende que:

- 1) Se prorroga la vigencia del DNU 297/20 desde el 1º de julio y hasta el 17 de julio de 2020, es decir, el aislamiento social, preventivo y obligatorio (ASPO).
- 2) Esta nueva etapa del ASPO implica volver a las obligaciones dispuestas por el DNU 297/20

25.2 Prorroga DISPO en Santa Fe

Dicho DNU prorroga el DISPO “Distanciamiento Social, Preventivo y Obligatorio” en Santa Fe como también así en otras localidades hasta el 17 de Julio de 2020 inclusive. Los lugares alcanzados por esta medida son todos los departamentos de: PROVINCIA DE CATAMARCA, PROVINCIA DEL CHUBUT, PROVINCIA DE CÓRDOBA, PROVINCIA DE CORRIENTES, PROVINCIA DE FORMOSA, PROVINCIA DE JUJUY, PROVINCIA DE LA PAMPA, PROVINCIA DE MENDOZA, PROVINCIA DE MISIONES, PROVINCIA DE SALTA, PROVINCIA DE SAN JUAN, PROVINCIA DE SAN LUIS, PROVINCIA DE SANTA CRUZ, PROVINCIA DE SANTA FE, PROVINCIA DE SANTIAGO DEL ESTERO, PROVINCIA DE TIERRA DEL FUEGO, ANTÁRTIDA E ISLAS DEL ATLÁNTICO SUR, PROVINCIA DE TUCUMÁN, PROVINCIA DEL NEUQUÉN, excepto el aglomerado urbano de la ciudad de Neuquén, PROVINCIA DE RÍO NEGRO, excepto el de General Roca, PROVINCIA DE BUENOS AIRES, con excepción de los TREINTA Y CINCO (35) incluidos en el Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA).

Queda prohibida la circulación de las personas alcanzadas por el DISPO, por fuera del límite del departamento o partido donde residan, salvo que posean el “Certificado Único Habilitante para Circulación – Emergencia COVID-19” que los habilite a tal efecto.

En ningún caso podrán circular las personas que revisten la condición de “caso sospechoso” ni la condición de “caso confirmado”.

26- RESPUESTA DEL MUNDO JURIDICO ANTE DESPIDOS Y SUSPENSIONES

26.1 Consecuencias del Despido = Ineficacia

El acto es nulo y por ende no produce los efectos pretendidos por el empleador (no extingue ni suspende la relación de trabajo).

El afectado tiene derecho a la reincorporación al puesto de trabajo. (Reclamo contemporáneo).

Además debe solicitar los salarios que haya dejado de percibir a consecuencia del acto ilícito, esto es, entre la materialización del despido y la efectiva reincorporación (Principio de Congruencia).

En subsidio o como opción: la persona despedida tiene la alternativa de demandar la indemnización por el despido injusto con la duplicación prevista en el DNU 34/2019 (Prorrogado por el DNU 528/20). El DNU 329/20 (y su prorroga DNU 487/20). Tanto los decretos que establecen la doble indemnización como los de prohibición de despidos y suspensiones “coexisten”.

26.2 Preaviso

El preaviso es una denuncia expresa del contrato de trabajo, cuyo efecto extintivo queda sujeto a un plazo.

El preaviso es, en sí mismo, la declaración del “despido” decidido y dispuesto por la voluntad unilateral del empleador, aunque aquel efecto extintivo de la relación quede diferido para un momento posterior. Tal es así que resulta innecesaria una comunicación adicional de la extinción.

26.2.1 Preaviso emitido antes del DNU 329/20

Aunque su efecto disolutorio esté suspendido hasta la finalización del plazo (que ocurrirá vigente la norma de prohibición), no resulta alcanzada por las disposiciones del DNU 329/2020 y, por consiguiente, ese despido incausado será válido y eficaz.

26.2.2 Preaviso cursado durante el DNU 329/20

En la medida en que el preaviso del empleador es “un despido sometido a plazo suspensivo” tampoco se puede cursarlo válidamente durante la veda, salvo que se especifique que comenzará a correr después del cese de la misma.

26.2.3 Preaviso para iniciar los trámites jubilatorios

Surge la siguiente interrogante: ¿Antes o después del DNU 329?

Tengamos en cuenta que los adultos mayores de 60 años están exceptuados de prestar servicios desde el momento de entrada en vigencia del ASPO. Y según nuestra Ley de Contrato de trabajo, si la prestación se encuentra suspendida, carecería de efecto el preaviso notificado al trabajador, salvo se lo haya otorgado expresamente para que comience a correr el plazo cuando cese la causal de suspensión de la prestación de servicios. (Art 239, LCT).

El empleador podrá intimarlo a que inicie los trámites pertinentes, extendiéndole los certificados de servicios y la demás documentación para dichos fines (Art. 252, LCT).

26.3 Despido con Causa

Deberá ser comunicado por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en los cuales se funda la ruptura del contrato. A la demanda que promueve la parte interesada no se le puede modificar la causal de despido. Tengamos en cuenta que dicha causa no debe ser un hecho meramente subjetivo, como por ejemplo “la pérdida de confianza”, que ha causado esa “impresión” al empleador, sino que debe manifestarse a través de un hecho o una omisión concretos del trabajador que configuren una injuria que imposibilita la continuidad de la relación laboral. (Art 243, LCT)

26.4 Mutuo Acuerdo

El Mutuo acuerdo puede ser con contenido patrimonial o no. Las partes podrán extinguir el Contrato de Trabajo y dicho acto debe formalizarse mediante escritura pública o ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo. (Res. 74/2000 – 30 Abril – MTSS Santa Fe). Será nulo y sin valor el acto que se celebre sin la presencia personal del trabajador ni los requisitos consignados.

26.5 Aspectos Procesales

Vías posibles del trabajador despedido en cuarentena:

26.5.1 Recurso de Amparo

El Amparo de reinstalación cumplimenta con el art 43 de la Constitución Nacional y a su vez con el art 17 de la Constitución de la Provincia de Santa Fe.

Pacto de San José de Costa Rica: en su art 25 establece: Protección judicial. Toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la presente Convención, aún cuando tal violación sea cometida por personas que actúen en ejercicio de sus funciones oficiales.

Ley de Amparo N° 10.456 de la Provincia de Santa Fe (modificada por la Ley 12.015. (Trámite sumario que establece la Ley 10.456).

Requisitos de admisibilidad: Podrá articularse por toda persona física o jurídica perjudicada, por sí o por apoderado.

Demanda: Deberá interponerse dentro de los 15 días hábiles a partir de la fecha en que el afectado tuvo conocimiento fehaciente de la lesión, vencido el cual, caducará la acción. El plazo correría desde la recepción del telegrama de despido.

Con la demanda debe ofrecerse toda la prueba y acompañarse la documental; en caso contrario se expresa su contenido y el lugar donde se encuentra. También se interpone una medida cautelar innovativa, a los efectos que, el trabajador cesanteado pueda conservar su puesto de trabajo y hasta tanto haya una sentencia de fondo.

La pretensión tiene tres aspectos :1) persigue la reinstalación en las mismas condiciones en que venía laborando el trabajador; 2) el pago de los salarios caídos desde el despido y hasta la reinstalación , lo cual debe pedirse expresamente en el escrito de demanda y 3) resarcimiento del eventual daño moral del trabajador despedido puesto que, el despido conlleva a una afección espiritual del trabajador teniendo en cuenta que fue dispuesto en el marco de una economía derrumbada y donde le es imposible al trabajador conseguir un nuevo empleo durante el ASPO. La Dra Mambelli en uno de los cursos virtuales

tomados Expresó textualmente: “*el trabajador no podrá salir siquiera a vender torta frita o a dejar curriculum*”.

Admisión y contestación de la demanda: una vez admitida la demanda por el juez, se le correrá traslado al accionado - con copias- para que la conteste en el plazo que fije el Tribunal, en razón de las particularidades del caso, no pudiendo exceder el término de cinco días hábiles.

Durante el ASPO: la demanda se confeccionará y enviará por correo electrónico al juzgado y se acompaña, a su vez, la prueba digitalizada. Luego la notificará el oficial de Justicia.

Apercibimiento: el traslado se correrá con el apercibimiento de que la falta de contestación de la demanda implicará el reconocimiento de los hechos articulados por el actor, salvo prueba en contrario (presunción iuris tantum). No será admisible la reconvencción.

Prueba: el periodo de prueba es de diez días hábiles si existen hechos controvertidos o de demostración necesaria.

Sentencia: Vencido el término de prueba, se decretará la clausura y el Juez dictará sentencia dentro del plazo de tres días.

Recursos que Proceden:

-Apelación y Nulidad: los recursos se interpondrán dentro de los dos días de notificada la resolución, ante el juez de guardia. El Juez los deniega o concede en el término de un día, en este caso con efecto devolutivo, cuando se hiciere lugar al amparo o dispusiere una medida cautelar. Concedido el recurso y notificadas las partes, se elevarán autos al Superior, quien dictará sentencia en el plazo de tres días posteriores a su recepción

-Queja: Contra la denegatoria de un recurso puede articularse queja fundada, en el término de dos días de notificada la no concesión. El Tribunal de Segunda Instancia requerirá los autos y se expedirá en el plazo de dos días sobre la admisibilidad de la queja.

-Recurso de inconstitucionalidad: La sentencia de segunda instancia es definitiva a los fines del recurso previsto por Ley 7055. Este puede interponerse dentro del término de diez días de notificada la resolución objetada, corriéndose traslado a las partes por igual

término y en forma conjunta, con copias. Vencido el plazo se concede o deniega en el término de dos días, elevándose en el primer supuesto los autos a la Corte Suprema de Justicia, de inmediato.

Normas supletorias: Se aplican en subsidio las reglas previstas para el juicio sumario por el Código Procesal Civil y Comercial debiendo las mismas ser adaptadas a la naturaleza urgente del juicio de amparo. En materia de recurso de inconstitucionalidad, regirán supletoriamente las normas previstas por la Ley 7055, debiendo también las mismas amoldarse a las urgencias del Juicio de amparo.

Costas (Modificado por Ley 12.015 de Santa Fé):

Las Costas: se imponen al vencido, y de haber vencimiento recíproco, según el éxito obtenido. Puede eximirse de ellas a quien hubiere tenido razón plausible para litigar. La regulación de honorarios se efectuará de acuerdo a los parámetros fijados por el artículo 5 de la ley 6767, con prescindencia del monto económico involucrado.

Aplicación supletoria: del Código Procesal Civil y Comercial.

26.5.2 Autosatisfactiva

Siempre se ha dicho que el galopante avance de la realidad, sumado a esta Pandemia, supera largamente al del derecho, sin embargo para impedir que éste se aleje completamente de aquella es menester innovar. En el Derecho Procesal esta necesidad encuentra quizá su punto más crítico cuando el justiciable tiene una pretensión material revestida de gran urgencia que se agota en sí misma, lo cual determina que no sea atendible por un proceso cautelar ni por uno ordinario, no se posee, entonces, ninguna fórmula en el texto legal que permita interponer una pretensión ante el órgano jurisdiccional, tal que, con un rápido pronunciamiento de dicho órgano, se evite la inminente frustración de un derecho, o la satisfacción de una urgente necesidad de Tutela Jurisdiccional. Es ante ello que Jorge W. Peyrano, Jurista Argentino, Catedrático y ex Juez, crea un mecanismo enmarcado dentro del género de Proceso Urgente, por tanto emparentado con las medidas cautelares, siendo tan intensa su cercanía a ellas que muchas veces se les ha confundido, lo cual no es más que un equivocado intento por hacer encajar en las figuras ya existentes, todo aquello que sugiera una novedad. La figura a la que nos referimos recibe el nombre de Medida Autosatisfactiva; y presenta como rasgos fundamentales:

- Ser una herramienta procesal eficiente por sí misma, para satisfacer los requerimientos del justiciable, vale decir, las Medidas Autosatisfactivas no son auxiliares a un proceso principal, ergo, tampoco necesitan de la interposición de una demanda posterior o contemporánea a su despacho favorable, puesto que ellas implican un pronunciamiento sobre el fondo del litigio que genera cosa juzgada; ello las diferencia, claramente, de las medidas cautelares.
- Se conceden *inaudita et altera pars*, pues dado el contexto de suma urgencia que las envuelve no hay tiempo suficiente como para realizar audiencias, sin embargo el juez podría ordenar una de sustanciación “previa y comprimida”, en términos de Peyrano.
- Tienen como requisito *sine qua non* para un despacho favorable que sólo se trate de supuestos de suma urgencia, donde, de no mediar una rápida actuación judicial, se produciría la frustración del derecho invocado y, por tanto, sería inútil iniciar posteriormente un proceso ordinario. Las Medidas Autosatisfactivas se convierten, así, en una excelente oportunidad para que los juzgadores pongan en práctica lo que se denomina “Jurisdicción Oportuna” (ello significa que la función del juez va más lejos de la simple satisfacción del derecho a tutela jurisdiccional efectiva, pues esta debe ser proporcionada en el momento oportuno, de acuerdo a las circunstancias del caso concreto).
- La pretensión debe ostentar una fuerte probabilidad de ser “jurídicamente atendible”. Eso no se debe confundir con la verosimilitud en el derecho invocado que es propia de las medidas cautelares, ya que esta es solo “el humo del buen derecho”, una apariencia de verdad. En cambio en las Medidas Autosatisfactivas el matiz está dado por la casi evidencia, desde el inicio, de que lo invocado por el recurrente está amparado por el derecho.
- La presencia de contracautela quedará al arbitrio del juez, dependiendo de hasta qué punto se desee proteger a la parte afectada con tal medida, en la eventualidad que sea revocada. Tendremos que ver siempre el caso en concreto.

En resumen, se deben dar tres requisitos:

- 1) Verosimilitud en el Derecho
- 2) Peligro en la demora
- 3) Contracautela (será evaluada su innecesaridad en el caso concreto)

Las situaciones de urgencia en la sociedad de hoy se han incrementado. El contexto de la Pandemia convoca a introducir reformas y la jurisdicción debe reaccionar de modo proporcional a la inminencia del perjuicio y a su multiplicada proyección dañosa. El proceso debe introducir adaptaciones de modo tal que pueda efectivizar una justicia preventiva, y posibilitar una defensa precisa, expeditiva, económica y oportuna de los derechos. El Dr. Cuadrado expresó en uno de sus cursos virtuales: “*en un despido en el ASPO, usted lo reintegra hoy, después seguimos discutiendo*”, teniendo en cuenta que en esta medida no hay sustanciación a la demandada y debe resolver el Juez en base a lo presentado por el accionante.

Condiciones y Efectos de la Medida Autosatisfactiva:

Frente a los caracteres propios de las cautelares tradicionales, que toda la jurisprudencia y doctrina han ido contorneando, podemos afirmar que las medidas autosatisfactivas tienen cuatro características que las diferencian de aquellas:

- a) Su dictado acarrea la satisfacción definitiva de la pretensión, a diferencia de las medidas cautelares que son instrumentales (tributan a un proceso principal sin ser un fin en sí mismas)
- b) Se requiere para su dictado un grado de fuerte probabilidad (casi de certeza) a diferencia de las medidas cautelares que necesitan de una mera verosimilitud (apariencia del Derecho)
- c) Generan un proceso autónomo, conforme su propia naturaleza jurídica. Las cautelares son previas a un proceso principal y duran mientras este exista.
- d) Por último, la exigencia de contracautela que será decisión del juez, según los elementos de la causa, mientras que en las medidas cautelares aquella exigencia es siempre necesaria. El fundamento inmediato de la admisibilidad de este tipo de proceso monitorio se encuentra en las facultades implícitas de los tribunales que, en el caso de los tribunales del trabajo, encuentran su raíz en los principios procesales que inspiran al derecho procesal del trabajo, en particular el principio de celeridad. Desde el punto de vista constitucional, la carga viene impuesta tanto por el principio general de tutela judicial efectivo como por el más específico de dictado de sentencia sin dilaciones indebidas, que en el marco de las declaraciones americanas de DD.HH., tiene especificidad penal (como el principio de doble instancia).

27- Sumarios de Sentencias:

27.1. Período de prueba - Prohibición de despedir - DNU 329/2020 - Nulidad del despido - Reincorporación del trabajador - Salarios caídos - Medida autosatisfactiva - Carácter temporal - Coronavirus COVID-19 - Pandemia COVID19 - Legislación de emergencia.

Se hace lugar a la medida autosatisfactiva de reinstalación incoada por la actora, se declara nulo el despido cursado durante el período de prueba y se ordena a la demandada su reincorporación en las mismas condiciones en las que se hallaba antes de ser despedida, debiendo abonar los salarios caídos desde la fecha del distracto. Se establece que la presente medida durará 60 días o el plazo mayor que dure la situación de emergencia prevista en el DNU 329/2020. En el caso, la actora comenzó a laborar para la firma demandada en fecha 27/01/2020, desempeñándose como directora de la sucursal de la empresa en la ciudad de Santa Fe, pasando a desempeñarse desde su casa bajo la modalidad "home office" desde el 16/03/2020 por la situación de pandemia causada por el brote de COVID-19. En fecha 09/04/2020 la demandada le notifica que a partir del día 08/04/2020, se la desvincula por finalización del período de prueba. La previsión del art. 92 bis, LCT -en este contexto- es una norma de carácter general plasmada en la LCT, aplicable para todos los casos ocurridos en tiempos normales. Mientras que el DNU 329/2020, con plena vigencia y jerarquía equivalente a las leyes - conforme art. 17, Ley 26122- califica como especial frente a la Ley de Contrato de Trabajo. De su espíritu no quedan dudas "no porque no haya distinguido entre contratos nuevos de contratos antiguos" sino porque en el marco de la crisis económica que el país venía arrastrando y las distintas normas que se venían sancionando destinadas a la preservación del empleo, el DNU es sin lugar a dudas una Norma Especial y obviamente posterior destinada a paliar los terribles efectos de la pandemia sobre el ya golpeado mercado de trabajo. Y su finalidad no refiere a cuestiones sanitarias (generales) sino justamente a la protección del empleo en estas especiales condiciones que afectan al mundo del trabajo. Porque si bien, la crisis económica y la desocupación son situaciones normales en nuestro país, semejante contexto no se había atravesado jamás. **“Yori, Melisa vs. Adecco Argentina S.A. s. Medidas cautelares y preparatorias” .Juzgado de Distrito en lo Laboral 4ª Nominación, Santa Fe, Santa Fe, 28/04/2020; RC J 1820/20.**

27.2. Medida Autosatisfactiva - Prohibición de despedir - DNU 329/2020 - Expresión clara de la causal de despido - Reincorporación del trabajador - Salarios caídos - Nulidad del despido

Se admite la medida autosatisfactiva interpuesta por el actor y en consecuencia se declara la nulidad del despido dispuesto por la firma empleadora y se ordena la reinstalación del trabajador a su puesto de trabajo en las mismas condiciones en las que se encontraba al 21/04/2020, debiendo abonarse los salarios caídos correspondientes a los días transcurridos a partir de la fecha mencionada. Todo bajo apercibimiento de aplicar astreintes a razón de 2000 pesos por cada día de demora así como de la multa establecida por el art. 188, CPL de Misiones. En el caso, de la misiva de despido no surge una comunicación clara y circunstanciada de los motivos por los cuales el empleador decidió finalizar el vínculo. Debe señalarse que no es necesaria una enumeración pormenorizada de todos y cada uno de los hechos que desembocaron en la injuria. Sino que mínimamente deben identificarse las circunstancias de tiempo, modo y lugar que permitan al trabajador ejercer su legítimo derecho de defensa. De ese modo, no configurándose los requisitos esenciales en la misiva que permitan identificar los hechos imputados, solo cabe considerar la decisión rupturista como injustificada. Ello en tanto la comunicación patronal viola de modo evidente la carga de suficiente claridad prevista en el art. 243, LCT, que debe reunir para justificar el distracto. Al no resultar un despido con justa causa, resulta operativo lo dispuesto por el art. 4, DNU 329/2020. **“Espinoza, José Alfredo vs. TM S.A. s. Autosatisfactivas “. Juzgado Laboral N° 2, Posadas, Misiones, 28/04/2020; RC J 1786/20**

27.3. Medida cautelar - Pandemia COVID19 - Incumplimiento de las medidas de higiene necesarias - Profesionales de la salud – Rechazo.

Corresponde rechazar la medida cautelar promovida por la actora (Licenciada en Psicología que se desempeña en un establecimiento público de salud) contra la Provincia de Córdoba por la cual había petitionado la inmediata entrega de Equipos de Protección Personal y que, en su lugar de prestación de tareas, se garanticen las Recomendaciones de Bioseguridad y que además se la releve de prestar servicio sin ser pasible de sanciones y manteniendo su ingreso; todo ello hasta tanto no se cumplimente y acredite lo solicitado. Sin perjuicio de lo decidido, se exhorta a la Provincia de Córdoba, en la persona de la Máxima Autoridad del Ministerio de Salud y del Coordinador de los Centros de Atención Primaria de la Salud provinciales, para que extremen las medidas tendientes a asegurar a la actora -en particular- y a todo el

personal que presta funciones en los establecimientos asistenciales -en general-, los elementos de protección necesarios para el desempeño de sus funciones en las mejores condiciones de seguridad, conforme los protocolos existentes al respecto y las adaptaciones que deberán efectuarse, de acuerdo a las exigencias que la propia dinámica del virus demande. **“Bustos, Vilma del Valle vs. Provincia de Córdoba s. Amparo (Ley 4915)” . Cámara en lo Contencioso Administrativo de la 3ª Nominación, Córdoba, Córdoba, 27/04/2020; RC J 1932/20.**

27.4. Prohibición de despedir - DNU 329/2020 - Despido por fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo - Medida autosatisfactiva - Pandemia COVID19 - Reincorporación del trabajador - Salarios caídos - Astreintes - Incumplimiento de la sentencia - Configuración de un delito penal.

La comunicación del despido invocando fuerza mayor fue emitida el día 27/03/2020 y fue recibida por el actor en fecha 02/04/2020 cuando el período de protección establecido en el DNU 329/2020 ya estaba vigente, por lo cual resulta ineficaz. Así, considerando la privación actual de los haberes del dependiente y de cobertura de obra social, entre otros derechos, como consecuencia del distracto, y dado el carácter reparatorio previsto en el DNU 329/2020, corresponde, previo ofrecimiento y ratificación de la fianzas de dos letrados, condenar a la demandada para que en el término de 24 horas, reinstale al actor en las condiciones en que venía desarrollando sus tareas habituales, y le abone, en el término de 4 días los haberes devengados desde la fecha de recepción de la notificación del despido hasta su reincorporación, a valores vigentes de acuerdo a su categoría e importes que venía percibiendo. La ejecución de la medida solicitada tendrá carácter autosatisfactivo o de satisfacción inmediata, de naturaleza cautelar, de conformidad a lo reglado en el art. 484, CPCC de Córdoba (de aplicación supletoria conforme art. 114, LPT de Córdoba). Para el supuesto de incumplimiento, se implementará la conminación judicial prevista en el art. 804, Código Civil y Comercial, a razón del valor de un Jus por cada día de demora, sin perjuicio que la conducta omisiva configure algunos de los delitos tipificados en los arts. 106 y 239, Código Penal. **“Zampetti Allende, Rubén Darío vs. JBG Group S.A. s. Medida autosatisfactiva “. Juzgado de Conciliación 10ª Nominación, Córdoba, 19/05/2020; RC J 2385/20.**

27.5. Medida cautelar - Pandemia COVID19 - Licencia especial por suspensión de clases – Procedencia.

Mediante telegrama laboral de fecha 15/04/2020, la actora notificó a su empleador que iba a hacer uso de la licencia prevista en el art. 3, Res. 207/2020 del MTESS por ser progenitora a cargo de un niño en edad escolar. Por su parte, la empleadora le respondió otorgándole una licencia sin goce de haberes en forma unilateral y por catorce días. Por medio de la documental acompañada por la accionante (acta de nacimiento, copia de documento del menor, intercambio telegráfico y recibos salariales acompañados), se pudo acreditar un correlato con lo expresado en su petición inicial para que se ordene en forma cautelar el inmediato reconocimiento de la licencia paga en razón de ser progenitora a cargo de un menor de edad escolarizado. Sin embargo cabe expresar que medidas como las requeridas tienen carácter provisional (art. 202, CPCCN) y resultan ser responsabilidad del peticionante (art. 208, CPCCN). Si bien la petición de fondo y las concretas obligaciones que de ella deriven, deberán ser objeto de debate y prueba en su oportunidad, al efecto del dictado de las medidas urgentes que se peticionan solo se requiere la posibilidad de que el derecho exista y no su certeza. Este juzgamiento preliminar no significa adelantar opinión sobre el fondo. En el análisis de la verosimilitud del derecho prevalece un criterio amplio y no restrictivo, pautas que son de aplicación al caso en examen dadas las especiales circunstancias en las que prevalece la subsistencia del menor y la trabajadora, quien eventualmente, se encuentra a su cuidado. En este marco descripto, se hace lugar a la medida cautelar solicitada y se intima a la accionada para que dentro del plazo de 24 horas abone los salarios impagos a la actora desde el 01/04/2020, hasta que se dicte una Resolución que disponga lo contrario y/o se reanuden las actividades escolares habituales que conlleven al cumplimiento por parte de la accionante del débito laboral en su favor, bajo apercibimiento de aplicar cinco mil pesos en concepto de astreintes diarios en caso de incumplimiento. **“Gómez Benítez, Yesica vs. Walmart S.R.L. s. Medida cautelar” Juzg. Nac. Trab. de FERIA; 11/05/2020; RubinZal Online; 10089/2020 RC J 2270/20**

27.6.Licencias - Licencia especial por suspensión de clases - Intangibilidad de la remuneración - Suspensiones conforme al art. 223 bis, LCT – Medida cautelar – Procedencia.

La actora petitionó urgente medida cautelar a fin de que la accionada abone de manera íntegra los salarios por la licencia paga por progenitora a cargo de menor conforme

DNU 297/2020 y Resolución del MTESS 207/2020, que fuera reconocida y concedida por la accionada, en tanto dejó de abonar los haberes completos desde el inicio de la referida licencia. Desde tal óptica, no se exhibe razonable la aplicación del art. 223 bis, LCT, que pretendió utilizar el principal, conforme surge del intercambio epistolar y en virtud de haberse celebrado y homologado por la autoridad de aplicación un acuerdo entre el sindicato y la Cámara del sector. Lo atinente a dicho acuerdo colectivo amerita un análisis más exhaustivo de prueba, que no puede darse en el prieto marco de este proceso cautelar. Corresponde hacer lugar a la medida cautelar solicitada e intimar a la demandada para que abone los salarios impagos devengados desde el inicio de la licencia hasta que se dicte resolución del P.E.N. que disponga lo contrario y/o se reanuden las actividades habituales, que conlleven al cumplimiento por parte de la actora del débito laboral bajo su dependencia, bajo apercibimiento de aplicar una sanción conminatoria de \$ 3000 por cada día de retardo en caso de incumplimiento. **“Barattucci, Milagros Rosalba vs. Arcos Dorados Argentina S.A. s. Medida cautelar” .Juzg. Nac. Trab. N° 63; 11/06/2020; Rubinzal Online; RC J 3164/20.**

28- CONCLUSIONES

El Derecho del Trabajo y el Derecho Procesal como los conocíamos hasta el 20 de marzo del 2020 han cambiado. El rol que incumbe a todos los operadores del Derecho Laboral debe modificarse, replantearse: trabajador, empleador, sindicatos, abogados representantes y jueces deben ampliar su protagonismo y variar los conceptos tradicionales frente al estado de emergencia sanitaria que nos obliga a quedarnos en casa y, como consecuencia de ello y del riesgo inmunológico generado, ha paralizado la mayoría de las actividades comerciales e industriales, así como los servicios.

Al poder judicial y a sus operadores incumbe -en la emergencia- reparar el daño inminente de la mejor manera posible, con creatividad y responsabilidad.

Fundamentalmente, no quedamos con lo sabido, con los libros y los códigos que, francamente, en su gran mayoría parecen pensados para una época pasada que no volverá, al menos en lo inmediato.

Será tiempo de volver a la Constitución, a ese "libro" que contiene todos los derechos por los que se debe velar: El trabajo protegido por leyes, los beneficios de la seguridad social, la protección integral de la familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna. Y podemos también pensar en uno de los principios de la seguridad social, la solidaridad por sobre todas las cosas, que no solo debe ser vista para el aporte y el reparto de los beneficios sino entendida como el cristal a través del cual los sujetos involucrados analicen los reclamos y las soluciones.

Hay una batalla en curso y depende de nosotros el éxito o el fracaso.

Bibliografía:

1) Ackerman, M. E. (2020) “*Emergencia Ocupacional y duplicación de las indemnizaciones por despidos. DNU 34/19. DNU 329/2020*” Rubinzal Culzoni. Fundesi. Curso online por Zoom, Abril 2020.

2) Barbier, N. F. (2020) “*Coronavirus Covid-19. La aplicación de las medidas que impactan en el Derecho Laboral*” Sistema Argentino de Información Jurídica

3) Barrios, I. Ignacio (2020) “*Decreto 34/19 Emergencia Ocupacional. Doble Indemnización*” online, obtenido de

<https://www.ignacioonline.com.ar/decreto-34-2019-declara-emergencia-ocupacional-doble-indemnizacion-despido-sin-causa/>

4) Blog del Contador (2020) “*Ley 27541: Ley de solidaridad y reactivación productiva en el marco de la emergencia pública*” online, obtenido de

<https://blogdelcontador.com.ar/ley-27541-ley-de-solidaridad-y-reactivacion-productiva-en-el-marco-de-la-emergencia-publica/#:~:text=Ley%2027541%3A%20Ley%20de%20solidaridad%20y%20reactivaci%C3%B3n%20productiva%20en,marco%20de%20la%20emergencia%20p%C3%ABlica&text=SUMARIO%3A%20La%20Ley%2027541%20declara,%2C%20energ%C3%A9tica%2C%20sanitaria%20y%20social.>

5) Blog del Contador (2020) “*Decreto 347/20: Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción. Inclusión de los servicios y actividades esenciales. DNU 332/20. Adecuaciones*” online, obtenido de

<https://blogdelcontador.com.ar/decreto-347-20-inclusion-beneficios-dnu-332/>

6) Blog Errepar (2020) “*Aspectos relevantes de la prórroga de la doble indemnización y extensión de los plazos de suspensión*” online, obtenido en

<https://blog.errepar.com/dtos-223bis-orlando/>

7) Cuadrado, A. (2020) “*Decreto 329/2020 y su Excepción el art 223 bis de la LCT*” Asociación Argentina del Trabajo y la Seguridad Social. Curso online por Zoom, Abril 2020.

8) Culleres, A. (2020) “*DNU 329/2020. Prohibición de despidos y suspensiones. 223 bis de LCT*”, UCA, Curso online por Zoom, Mayo 2020

9) De Diego, J. (2020) “*Prohibición de suspensiones y despidos: en qué consiste el DNU dispuesto por el Gobierno*” online, obtenido de

<https://marcelolongobardi.cienradios.com/prohibicion-de-suspensiones-y-despidos-en-que-consiste-el-dnu-dispuesto-por-el-gobierno/>

10) Diario Crónica (9 de junio de 2020) “*Con otro DNU el Gobierno prorroga la doble indemnización*” online, obtenido de

<https://diariocronica.com.ar/653220-con-otro-dnu-el-gobierno-prorroga-hasta-fin-de-ano-la-doble-indemnizacion.html>, 9 de junio de 2020

11) Diario Digital Ámbito (1 de abril de 2020) “*Suspensiones: qué dice el Artículo 223 BIS de la Ley de Contrato de Trabajo que nadie menciona*” online, obtenido de

<https://www.ambito.com/opiniones/trabajo/suspensiones-que-dice-el-articulo-223-bis-la-ley-contrato-que-nadie-menciona-n5092690>, 1 de abril de 2020

12) Diario Digital Telam (3 de abril de 2020) “*Marco constitucional de suspensiones y despidos*” online, obtenido de

<https://www.telam.com.ar/notas/202004/447837-cual-es-el-marco-constitucional-de-la-suspension-de-despidos-y-como-proteger-al-trabajador.html>, 3 de abril de 2020

13) Diario La Capital (1 de Abril de 2020) “*El gobierno nacional dispuso la prohibición de despidos y suspensiones por 60 días*” online, obtenido de

<https://www.lacapital.com.ar/pandemia/el-gobierno-nacional-dispuso-la-prohibicion-despidos-y-suspensiones-60-dias-n2574794.html> 1 de abril de 2020

14) Diario La Capital (19 de Mayo de 2020) “*Prorroga para la prohibición de despidos*” online, obtenido de

<https://www.lacapital.com.ar/economia/prorroga-la-prohibicion-despidos-n2585228.html> 19 de mayo de 2020

15) Diario Rosario 3 (10 de Junio de 2020) “*Coronavirus en Argentina: extienden seis meses el pago de doble indemnización por despido sin causa*” online, obtenido de

<https://www.rosario3.com/informaciongeneral/Coronavirus-en-Argentina-extienden-seis-meses-el-pago-de-doble-indemnizacion-por-despido-sin-causa-20200610-0007.html> 10 de junio de 2020

16) Diario Ultima hora (14 de agosto de 2020) “*El trabajo dignifica al hombre*” online, obtenido de

<https://www.ultimahora.com/el-trabajo-dignifica-al-hombre-n580824.html#:~:text=No%20es%20el%20trabajo%20un,a%20una%20sociedad%20activamente%20econ%C3%B3mica>. 14 de agosto de 2020

17) Elías, J. (2020) “*Derecho Laboral y su colisión con el Covid-19*” Asociación Argentina del Trabajo y la Seguridad Social. Curso online por Zoom, abril de 2020

18) Garcia Agvior, A. (2020) “*De dónde venimos y a donde vamos. Covid-19*” Asociación Argentina del Trabajo y la Seguridad Social. Curso online por Zoom, mayo 2020

19) Girado, D. (2020) “*Antes del DNU 329/2020 y el después*” Usina Social. Curso online por Meet, abril 2020

20) Grisolia, J. (2020) “*Doble indemnización por despido*” Revista Ideides. Obtenido de

<http://laboral.org.ar/doble-indemnizacion-por-despido-emergencia-ocupacional-dnu-342019-bo-13122019/>

21) Grisolia, J. (2020) “*Normas laborales como consecuencia del Covid 19*”. Revista Ideides. Obtenido de

<http://revista-ideides.com/normas-laborales-en-la-emergencia-economica-y-como-consecuencia-del-covid-19-dnu-329-2020-bo-31-3-2020-dnu-332-2020-bo-1-4-2020-y-res-mtess-279-2020-bo-1-4-2020/>

22) Machado, J. C. – Arese C. (2020) “*El Impacto del Coronavirus en las relaciones laborales*” Dossier Nro 1. Revista de Derecho Laboral. Rubinzal Culzoni

23) Machado, J. C. – Arese C. (2020) *“El Impacto del Coronavirus en las relaciones laborales”* Dossier Nro 2. Revista de Derecho Laboral. Rubinzal Culzoni

24) Machado, J. C. – Arese C. (2020) *“El Impacto del Coronavirus en las relaciones laborales”* Dossier Nro 3. Revista de Derecho Laboral. Rubinzal Culzoni

25) Mambelli, R. (2020) *“Reinstalación: Amparo y Autosatisfactiva. Debate”* Asociación Argentina del Trabajo y la Seguridad Social. Curso online por Zoom, junio 2020.

26) Pandullo, E. (2020) *“Vías de reinstalación del trabajador despedido en cuarentena”* Asociación Argentina del Trabajo y la Seguridad Social. Curso online por Zoom, junio 2020

27) Perkins, V. S. (2020) *“Prohibición de despidos y suspensiones. Análisis de Decretos. Procedimiento”* Rubinzal Culzoni. Fundesi. Curso Online por Zoom, mayo 2020.

28) Peyrano, J. W. (2014) *“Medidas Autosatisfactivas”* Rubinzal Culzoni. Buenos Aires. Argentina. Enero 2014.

29) Revista Digital Dossier Legislativo. (2020) *“Coronavirus – Covid19”* Edición especial. Legislación Nacional, Jurisprudencia, Doctrina y otros documentos de interés.

30) Revista Digital Erreius (2020) *“Interpretación del Decreto 297/2020. Pautas interpretativas de la cuarentena obligatoria y del aislamiento social. Consecuencias prácticas”* online, obtenido de

<https://www.erreius.com/actualidad/5/administrativo/Nota/657/interpretacion-del-decreto-2972020-pautas-interpretativas-de-la-cuarentena-obligatoria-y-del-aislamiento-social-consecuencias-practicas> 20 de marzo de 2020

31) Ruiz Fernández, R. (2020) *“Covid-19 Enfermedad Profesional no listada”* Asociación Argentina del Trabajo y la Seguridad Social. Curso online por Zoom, mayo 2020.

32) Szczerb, W. L. (2020) *“Suspensiones o despidos en época de coronavirus en Argentina”* online, obtenido de

<https://estudiowls.com.ar/suspensiones-despidos-cuarentena-coronavirus-argentina/>

33) Tedros, A (2020) “*Coronavirus: la OMS declara la pandemia a nivel mundial por Covid-19*” online, obtenido de

<https://www.redaccionmedica.com/secciones/sanidad-hoy/coronavirus-pandemia-brote-de-covid-19-nivel-mundial-segun-oms-1895> 11 de marzo de 2020

34) Tedros, A (2020) “*Alocución de apertura del Director General de la OMS en la rueda de prensa sobre la COVID-19*” online, obtenido de

<https://www.who.int/es/dg/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020> 11 de marzo de 2020

35) Thomson Reuters (2020) “*Impacto de la Ley de Solidaridad Social y Reactivación Productiva en las PyME*” online, obtenido de

<https://www.thomsonreuters.com.ar/es/soluciones-fiscales-contables-gestion/blog-empresas/como-impacta-la-Ley-de-solidaridad-social-y-reactivacion-en-las-pyme.html>

36) Vega, J. C. (2020) “*Despidos y Suspensiones en tiempos de Pandemia. Análisis de Decretos*” Asociación Argentina del Trabajo y la Seguridad Social. Curso online por Zoom, mayo 2020.

37) Viale, F. (2020) “*Decreto 329/2020. Art. 1733 del Código Civil y Comercial de la Nación*” UCA. Curso online por Zoom, abril 2020.

38) Zabale, E. (2020) “*Acceso a la Justicia post Covid-19*” Usina Social. Curso online por Meet, julio 2020.

Legislación:

1) Constitución Nacional de la Republica Argentina.

2) Código Civil y Comercial de la Nación Argentina.

3) Ley De Contrato de Trabajo Nro 20.744

4) DNU 34/2019. Boletín Oficial de la Republica Argentina. Buenos Aires, Argentina, 13 de Diciembre de 2019.

5) Ley Nro 27.541. Emergencia Pública. Buenos Aires, Argentina, 21 de Diciembre de 2019.

6) DNU 260/2020. Boletín Oficial de la Republica Argentina. Buenos Aires, Argentina, 12 de Marzo de 2020.

7) DNU 287/2020. Boletín Oficial de la Republica Argentina. Buenos Aires, Argentina, 17 de Marzo de 2020.

8) DNU 297/2020. Boletín Oficial de la Republica Argentina. Buenos Aires, Argentina, 19 de Marzo de 2020.

9) DNU 329/2020. Boletín Oficial de la Republica Argentina. Buenos Aires, Argentina, 31 de Marzo de 2020.

10) DNU 325/2020. Boletín Oficial de la Republica Argentina. Buenos Aires, Argentina, 31 de Marzo de 2020.

11) DNU 332/2020. Boletín Oficial de la Republica Argentina. Buenos Aires, Argentina, 1 de Abril de 2020.

12) DNU 347/2020. Boletín Oficial de la Republica Argentina. Buenos Aires, Argentina, 5 de Abril de 2020.

13) DNU 355/2020. Boletín Oficial de la Republica Argentina. Buenos Aires, Argentina, 11 de Abril de 2020.

14) DNU 367/2020. Boletín Oficial de la Republica Argentina. Buenos Aires, Argentina, 13 de Abril de 2020.

15) DNU 376/2020. Boletín Oficial de la Republica Argentina. Buenos Aires, Argentina, 19 de Abril de 2020.

16) DNU 408/2020. Boletín Oficial de la Republica Argentina. Buenos Aires, Argentina, 26 de Abril de 2020.

17) DNU 459/2020. Boletín Oficial de la Republica Argentina. Buenos Aires, Argentina, 10 de Mayo de 2020.

18) DNU 487/2020. Boletín Oficial de la Republica Argentina. Buenos Aires, Argentina, 18 de Mayo de 2020.

19) DNU 493/2020. Boletín Oficial de la Republica Argentina. Buenos Aires, Argentina, 24 de Mayo de 2020.

20) DNU 520/2020. Boletín Oficial de la Republica Argentina. Buenos Aires, Argentina, 8 de Junio de 2020.

21) DNU 528/2020. Boletín Oficial de la Republica Argentina. Buenos Aires, Argentina, 10 de Junio de 2020.

22) DNU 529/2020. Boletín Oficial de la Republica Argentina. Buenos Aires, Argentina, 10 de Junio de 2020.

23) DNU 520/2020. Boletín Oficial de la Republica Argentina. Buenos Aires, Argentina, 8 de Junio de 2020.

24) DNU 547/2020. Boletín Oficial de la Republica Argentina. Buenos Aires, Argentina, 23 de Junio de 2020.

25) DNU 576/2020. Boletín Oficial de la Republica Argentina. Buenos Aires, Argentina, 29 de Junio de 2020.