



Universidad Abierta Interamericana

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Sede Regional Rosario

Carrera de Abogacía

“EL IUS VARIANDI EN TIEMPOS DE PANDEMIA”

Tutor: Dr. Carlos Coppa

Alumna: María Eugenia Sconfienza

Título al que Aspira: Abogada

Fecha de Presentación: Julio 2021

Dedicatorias y Agradecimientos

A mi esposo Luciano, por ser motor y apoyo incondicional constante en este proyecto y en la vida.

A mis hijos Juan Ignacio, Mateo e Inés por ser mi inspiración más grande y por enseñarme a no claudicar nunca.

A mis padres por prestarme la ayuda necesaria para poder transitar este camino universitario.

A Esther, por enseñarme, entre tantas cosas, que la vida universitaria no tiene edad.

A mis hermanos, primos, sobrinos y cuñados por la colaboración y el apoyo que me brindaron siempre que lo necesité.

A todos los que integran e integraron alguna vez la Sala Laboral N° I de Rosario, gracias por alentarme a volver a intentarlo y por el incondicional apoyo que obtuve siempre de todos mis queridos compañeros de trabajo.

A Andrea, por el constante incentivo sin igual y por enseñarme que nunca se deben bajar los brazos.

A Mariana, por su excelente predisposición, por su contención y gracias por tu docencia constante.

A todos los profesores de esta facultad, por su compromiso, profesionalismo y por el regalo del saber.

Resumen

Es sabido que, como consecuencia de esta la pandemia, nos encontramos inmersos en una tragedia que ha impactado a nivel mundial, y que implicó la reconstrucción de ciertas pautas sociales, económicas y laborales; y la adaptación de usos y costumbres en los sistemas generales y particularidades, de manera tal que -en lo que aquí concierne- posibilite la subsistencia de las actividades laborales, entre otras.

Es desde esa problemática, en el presente trabajo pretenderé analizar la facultad que detenta el empleador dentro del contrato de trabajo dependiente, llamada “*ius variandi*”, aplicada en estos tiempos de pandemia sanitaria.

Primeramente, haré un análisis de la situación de emergencia sanitaria desencadenada por el virus Covid-19 en nuestro país a principios de 2020. Enunciaré las medidas generales tomadas por el gobierno nacional para paliar esta situación, e individualizaré las normativas implementadas específicamente en el ámbito del derecho laboral.

Seguidamente, haré un recorrido doctrinario sobre el concepto del instituto que nos ocupa, estudiaré cuáles son los elementos esenciales del contrato de trabajo y sus principios rectores; y reflexionaré sobre los beneficios de este instituto dentro de este contexto de crisis generada por la pandemia. En lo que respecta a la normativa, no solo serán objeto de estudio los límites del *ius variandi*, sino también qué elementos del contrato de trabajo pueden ser alterados y cuáles no.

Paralelo a ello, examinaré cómo, dentro de este contexto pandémico, este instituto se ha ido aplicando a favor de ambas partes de la relación laboral, a los fines de primar la subsistencia de las fuentes laborales. Específicamente, indagaré de qué manera esta facultad del empleador se flexibilizó a través de la Ley del Teletrabajo (Nº 27.555), sancionada por el Congreso de la Nación Argentina el 30 de julio de 2020 y publicada en el Boletín Oficial el 14 de agosto de 2020.

Palabras claves que se emplearán en el siguiente trabajo:

Pandemia: Se llama pandemia a la propagación mundial de una nueva enfermedad.

Se produce una pandemia de gripe cuando surge un nuevo virus gripal que se propaga por el mundo y la mayoría de las personas no tienen inmunidad contra él. Por lo común, los virus que han causado pandemias con anterioridad han provenido de virus gripales que infectan a los animales. (OMS, ¿Qué es una pandemia?, 2021)

Coronavirus: Los coronavirus son una familia de virus que normalmente afectan solo a animales. Algunos de ellos también tienen la capacidad de transmitirse de los animales a las personas lo que causa problemas respiratorios que mayoritariamente producen sintomatología leve. (Página Clínica Barcelona: ¿Qué es el Coronavirus SARS – Cov-2?, 2020)

Covid 19: El virus se conoce como Coronavirus SARS-CoV-2 y la enfermedad que causa se denomina COVID-19. (Página Clinic Barcelona, ¿Qué es el Coronavirus SARS – Cov-2?, 2020)

Ius variandi: Es la facultad que corresponde al empresario para modificar el contenido de la prestación laboral en lo que se refiere a las funciones que debe realizar el trabajador. (Diccionario Panhispánico del español jurídico, 2020).

Teletrabajo: Trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas. (Diccionario Real Academia Española, 2021)

Estado del arte

La actual Ley de Contrato de Trabajo (Nº 20.744) en su artículo 66, primer párrafo, otorga al empleador la facultad de modificar las condiciones del contrato de trabajo, conocida también como *ius variandi*.

No obstante, ello, dicha potestad se encuentra sujeta a los requisitos de razonabilidad, no alteración esencial del contrato, e indemnidad del trabajador, es decir, que no debe presentarse ningún tipo de perjuicio material y/o moral para él.

Antes de la reforma de 1976, el instituto del *ius variandi*, en su regulación originaria que descansaba en el artículo 71 de la Ley Nº 20.744, facultaba al trabajador –en caso de que el empleador modificara arbitrariamente las condiciones de trabajo- a considerarse despedido sin causa y reclamar la indemnización correspondiente o solicitar judicialmente, permanecer en su puesto de trabajo, en cuyo caso la empresa debía mantenerlo en las condiciones pactadas hasta tanto recayera sentencia definitiva.

La reforma efectuada por el gobierno militar en el año 1976, mediante la Ley Nº 21.297, vino a modificar la redacción del artículo, estableciendo como única prerrogativa para el trabajador en el caso del ejercicio abusivo del *Ius Variandi* la posibilidad de despido indirecto.

Finalmente, en el 2006 se sancionó la Ley Nº 26.088 –hoy vigente- que, en su artículo 1, restituye la facultad del trabajador de accionar judicialmente, demandando el restablecimiento de las condiciones alteradas en los términos que preveía el antes referido artículo 71 en su redacción original.

Dicho artículo protege la continuidad del vínculo laboral.

Es por eso que, por un lado, permite a la patronal a modificar ciertas condiciones del contrato de trabajo, siempre y cuando se utilice de manera prudente y responsable, en razón de la funcionalidad empresarial.

Y, a su vez, en caso de que dicha facultad unilateral del empleador resultare abusiva, el dependiente tiene la posibilidad de solicitar se reestablezcan las condiciones contractuales o se utilice de manera prudente y responsable; en su defecto, -recién ahí- lo faculta sin más a terminar con el contrato de trabajo.

Por otra parte, a fines del 2019, comenzaron a suscitarse en el continente oriental, graves situaciones sanitarias a consecuencias de la mutación de un virus denominado Covid-19, que impactaron globalmente, deviniendo a posterior e indefectiblemente, a principios del 2020, en una crisis mundial a nivel sanitario que repercutió en todos los aspectos sociales, económicos y, en lo que aquí nos ocupa específicamente, laborales, entre otros.

Es así que el día 12 de Marzo del año 2020 el país comenzó a peregrinar un nuevo paradigma a raíz de la declaración de la Organización Mundial de la Salud (OMS) *“el coronavirus ya es una pandemia, tras registrarse más de cuatro mil muertes a nivel global y la presencia de transmisión sostenida de la enfermedad en seis continentes con un total de 114 países”*, aseguró Tedros Adhanom Ghebreyesus, director general de la OMS aunque agregó que *“es probable que el número de países afectados aumente”*. (Diario Página 12: “Coronavirus la OMS declaró la Pandemia.”).

Entre una de las tantas consecuencias inmediatas de tal situación, en el ámbito del Derecho del Trabajo, el 30 de julio de 2020 el Congreso de la Nación Argentina sancionó a Ley de Teletrabajo, Número 27555, publicada en el Boletín Oficial el 14 de agosto del mismo año. La misma continúa al día de hoy vigente y –a mi entender- refleja una clara flexibilización del *ius variandi* en las actividades laborales que dicha normativa regula.

Marco Teórico

En nuestro ordenamiento jurídico contamos con la Ley de Contrato de Trabajo (Nº 20.744). En su Título I, Capítulo VII, de los “*derecho y obligaciones de las partes*”, en el artículo 66, se hace referencia al “*ius variandi*”, tema que vamos a tratar en el presente trabajo de investigación.

Se ha conceptualizado a este instituto como la posibilidad que la ley otorga al empleador de variar, de manera unilateral, las formas y modalidades de la prestación de trabajo.

Es por eso que la doctrina entiende que es la manifestación directa del poder directivo del empresario.

Esta facultad debe ser ejercida con carácter funcional y dentro de límites legales y convencionales.

La doctrina es unánime al afirmar que esta facultad -que la ley otorga al empleador- debe ser ejercida con criterio prudentísimo y en forma tal que no agravie al trabajador. Deben conciliarse los intereses de éste y de la empresa de manera que se respeten los principios de equidad y buena fe.

En atención a la situación de emergencia sanitaria en la que se encuentra el mundo en este momento, en dónde es primordial mantener las fuentes laborales, conforme al principio de continuidad del contrato de trabajo, considerando que las partes actúan con esa vocación -máxime en este contexto pandémico- no podría recurrirse a la extinción de la relación laboral si hay medios alternativos para evitarla.

En tal sentido, el Poder Ejecutivo de la Nación ha dictado escalonadamente ante la propagación del virus COVID-19 y la declaración de la pandemia mundial por la Organización Mundial de la Salud (OMS), una serie de normativas con el fin de paliar las circunstancias extraordinarias que se fueron suscitando en el transcurso de la mentada situación sanitaria, muchas de ellas, dirigidas al ámbito de las relaciones de trabajo dependientes.

Así, a través de distintos Decretos de Necesidad y Urgencia, Reglamentos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, como así también de Leyes sancionadas por el Congreso nacional, entre otras normativas que se han ido dictando, vemos cómo en materia laboral se ha tratado de cumplir con el objetivo primario de mantener a flote las

fuentes laborales (que sustentan, a su vez, en gran parte a la economía del país). Una de las modalidades de trabajo que más auge tuvo y, por ende, la necesidad de una regulación a fin, fue el teletrabajo, como producto –sustancialmente- del aislamiento social obligatorio que conllevó dicha consecuencia social. Modalidad ésta que, como se verá en el desarrollo de la investigación, refleja una marcada flexibilización en la facultad del empleador aludida, *ius variandi*.

Introducción

El 30 de enero de 2020, al regresar de nuestras vacaciones familiares, mi hijo mayor, al cruzar la frontera y conectarse nuevamente al mundo de las redes, dijo una frase que retumba en mis oídos al día de hoy y -creo- no voy a olvidar nunca más: “Mami... dicen que un ‘chino’ se comió un murciélago y hay un montón de gente enferma y muerta...”

El COVID-19 se expandía como una mancha de aceite sobre el mapamundi que se mostraba todos los días a toda hora en cualquier canal de televisión que uno eligiera mirar.

Ineludible.

Lejano parecía todo lo que uno observaba o escuchaba, los trágicos acontecimientos sucedían a miles de kilómetros de distancia.

Nuestros problemas eran otros.

Hasta que comenzamos a escuchar las crónicas de argentinos varados en el exterior; intentos frustrados de regresar a nuestro país; viviendo en aeropuertos; embajadas que asistían como podían a algunos requerimientos de compatriotas que día a día iban empeorando en su situación.

Vuelos de repatriación era lo que el gobierno ofrecía.

Los que teníamos la suerte o la desgracia de tener familiares en otros países -en donde este enemigo ya se había instalado y apropiado de la vida y costumbres de cada uno de sus habitantes-, a diario cuando nos comunicábamos con ellos “del otro lado del charco” se escuchaba una suerte de ruego: “por favor cuidense” “traten de no salir”. Y el “quédate en casa” fue una suerte de mantra que se escuchaba por todos lados.

La mancha de aceite finalmente llegó mucho antes de lo que se esperaba, y con ella comenzamos a vivir dentro de una película.

Finalmente, por Decreto de Necesidad y Urgencia Nro. 297/2020 el 17 de marzo de 2020, se decreta la cuarentena total y obligatoria en todo el país.

Y tuve la sensación de que el mundo se había detenido.

El tema escogido, se encuentra dentro del Derecho Laboral, específicamente, en el marco de los derechos y deberes de las partes (empleador y trabajador) que celebran -y ejecutan- un contrato de trabajo.

Es sabido que, desde su nacimiento, todo contrato de trabajo está sujeto a la posibilidad de cambios que surgen debido a la necesidad de organización y dirección de la empresa. Estas modificaciones consisten en alteraciones unilaterales que puede realizar el empleador con ciertos límites, los cuales son establecidos por la ley y por los principios del derecho laboral. Esta facultad patronal se la conoce como “*ius variandi*” y se encuentra regulada en el artículo 66 de la Ley de Contrato de Trabajo.

En Argentina, a comienzos del año 2020, con la llegada de la tan conocida Pandemia y a través del Decreto de Necesidad y Urgencia N° 260 de fecha 12 de marzo de 2020, se produjo un cambio de paradigma en todos los aspectos, social, económico, educativo, sanitario y sobre todo laboral.

Es en relación a lo expuesto que, mi interés por esta investigación se debe a que -como adelanté- nos hemos encontrados en un contexto de pandemia sanitaria, motivo por el cual debimos modificar casi todos los ámbitos de nuestra vida, al solo fin de intentar frenar el avance del virus pandémico (Covid 19) y salvar vidas. De ese modo, nos vimos obligados -de alguna manera- a aceptar una forma de vivir impuesta por los distintos organismos del Estado que -muy probablemente- fuera de este contexto, sería inadmisibles.

En lo particular, los contratos de trabajo regidos por el Derecho Laboral no quedaron fuera de esta intervención estatal que, en un principio de este contexto, sufrían esta injerencia a través de medidas públicas renovadas quincenalmente. Es así que cada ambiente de trabajo tuvo la necesidad de adecuarse a las nuevas normativas extraordinarias y rígidas dictadas por el Gobierno. Así fue como comenzó a aplicarse más asiduamente -y con ciertas particularidades- esta facultad del empleador, objeto de estudio, denominada *ius variandi*.

Frente a la aludida situación crítica global que atravesamos, específicamente a nivel laboral, el empleador se ha amparado en las facultades que le otorga el artículo 66 de la Ley de Contrato de Trabajo (N° 20.744), con fundamento en la necesidad de modificar ciertas condiciones del contrato de trabajo (horarios, lugar de trabajo, tareas asignadas, reducción de

salario, etc.), para la subsistencia de su empresa y para el mantenimiento de las fuentes de trabajo.

En esta línea de pensamiento, se observa en el ámbito laboral una buena recepción del hecho de modificar reglas del contrato de trabajo con intenciones benévolas, a través del uso de la figura del *ius variandi*, por cuanto en algunos aspectos -como anticipé- ha permitido mantener las fuentes laborales ante tan grave situación, resultando así factible la continuidad de numerosas modalidades adoptadas durante la pandemia, beneficiándose así a ambos sujetos de la relación laboral.

Sin embargo, no podemos dejar de soslayar que del otro lado de estos aspectos que se destacan como positivos del empleo de este instituto objeto de estudio, dicha figura debe ser utilizada por el empleador con buena fe y respetando los requisitos que la normativa vigente le impone, puesto que de lo contrario sería un uso abusivo de dicho instituto y perjudicaría al trabajador.

Es en relación a lo expuesto, por la importancia de este instituto en tanto pretende mantener viva la fuente de trabajo aún frente al contexto aludido, que fui motivada a la elección de este tema para su estudio y así partir de la hipótesis consistente en que: durante este contexto de pandemia, se ha flexibilizado la facultad del *ius variandi* a favor de ambas partes de la relación laboral, siendo la Ley del Teletrabajo, sancionada por el auge de dicha modalidad laboral en épocas de pandemia, una de las vías por las cuales -en dicha actividad- se ven reflejadas con marcada acentuación estas alteraciones que sufren alguna de las condiciones del contrato de trabajo, a consecuencia del contexto social aludido.

En consecuencia, el objetivo principal del presente trabajo será: esclarecer de qué manera, durante esta situación de pandemia, se ha flexibilizado la facultad del *ius variandi* a favor de ambas partes de la relación laboral, más específicamente, en la actividad del teletrabajo.

Para poder cumplir con este objetivo, en el primer capítulo me propuse abordar los siguientes objetivos secundarios: desarrollar la situación actual en relación a la pandemia en nuestro país; individualizar cuáles fueron las medidas tomadas por nuestro gobierno y cuáles fueron las normativas implementadas específicamente en el ámbito del derecho laboral.

En el segundo capítulo, me abocaré a: analizar la doctrina que postula los distintos conceptos del *ius variandi*; estudiar cuáles son los elementos esenciales del contrato de trabajo y sus principios rectores; y reflexionar sobre los beneficios de este instituto dentro de este contexto de crisis generada por la pandemia. Me aventuraré de lleno al estudio de esta figura del *ius variandi* ante una situación pandémica que no da tregua, desmenuzando la letra de la ley en la cual se plasma tal instituto, los principios, requisitos, límites, beneficios, perjuicios que pudieran desequilibrar el fino balance que debe imperar entre las partes que integran la relación laboral a raíz del empleo de las facultades que otorga tal instituto.

Finalmente, procederé a estudiar la Ley de Teletrabajo, sancionada por el Congreso de la Nación en épocas de pandemia como consecuencia del auge que esta actividad laboral tuvo en atención al aislamiento social obligatorio. Ello, a los fines de –finalmente- verificar la flexibilización que dicha ley otorga a la facultad de *ius variandi* que detenta la parte empleadora en estas modalidades contractuales.

Capítulo I

"La Situación de Pandemia en el 2020".

Sumario: 1. Introducción. 2. Noción de Pandemia. 2.1. Antecedentes de la Pandemia del COVID-19. 2.2. Análisis de la situación actual. 3. Breve reseña de las primeras medidas adoptadas por el gobierno como consecuencia de la pandemia. 3.1. Medidas tomadas en materia laboral. 4. Conclusión.

1. Introducción.

En este capítulo inicial hemos de desarrollar conceptos sobre la problemática que nos acecha, con la intención de construir los cimientos sobre los que desarrollaremos el tema central del presente trabajo.

Se ha de tratar como tema principal a la “pandemia”, como un virus que repentinamente sorprendió al mundo denominado **SARS-CoV-2**, consistente en un nuevo tipo de coronavirus que puede afectar a las personas y que se detectó por primera vez en diciembre del año 2019 en la ciudad de Wuhan, provincia de Hubei, en China, y que en poco tiempo se convirtió en una amenaza a nivel mundial.

Debido a esta situación, el mundo entero se encuentra atravesando la peor crisis sanitaria del Siglo.

Es por ello que todos los países del mundo debieron enfrentar esta situación a través de medidas extraordinarias y sin demoras.

En lo particular, el gobierno de turno de Argentina no demoró en disponer todo lo que consideró necesario para frenar el avance de este virus y tomó medidas dirigidas a acondicionar y robustecer el sistema de salud, ese fue su primer objetivo. En tal sentido decía nuestro presidente: *“la economía se puede recuperar, pero una vida que se pierde es irreparable”*.

Así, a partir de marzo de 2020, en forma vertiginosa se sucedieron durante todo ese año, decretos de necesidad y urgencia, resoluciones en materia educativa, económica, social, sanitaria, laboral, entre otros, los cuales trataremos de sistematizar en este capítulo. Cabe dejar en claro que, si bien el marco temporal de este trabajo abarca a todo el año 2020, dichas normativas no se agotan con la enunciación que se llevará a cabo, ya que en la actualidad las mismas se siguen sucediendo y renovándose debido a que la pandemia aún no ha concluido.

2. Noción de Pandemia.

Se llama “pandemia” a la propagación mundial de una nueva enfermedad.

Se produce una pandemia de gripe cuando surge un nuevo virus gripal que se propaga por el mundo y la mayoría de las personas no tiene inmunidad contra él. Por lo común, los virus que han causado pandemias con anterioridad, han provenido de virus gripales que infectan a los animales (OMS, *¿Qué es una pandemia?*, 2021).

A menudo dicha terminología se usa como sinónimo de “epidemia”, que significa enfermedad que se propaga durante algún tiempo por un país, acometiendo simultáneamente a gran número de personas.

Para que se declare el estado de **pandemia** se deben cumplir dos criterios: que el brote epidémico afecte **a más de un continente** y que los casos de cada país ya no sean importados sino provocados por **transmisión comunitaria**.

El director general de la Organización Mundial de la Salud, el doctor Tedros Adhanom Ghebreyesus, el 11 de marzo de 2020, anunció que la nueva enfermedad por el coronavirus 2019 (COVID-19) puede caracterizarse como una pandemia. Ello, debido a la evaluación que se llevó a cabo del brote en virtud de la preocupación por los niveles alarmantes de propagación y gravedad, frente a lo cual se concluyó que se estaba ante la presencia de una pandemia.

2.1. Antecedentes de la Pandemia.

En noviembre de 2019, en la ciudad de Wuhan en China, se detectaron personas infectadas con el virus SARS-COV-2, conocido como el COVID-19, muchas vidas fueron perdidas. Posteriormente y a través de las informaciones reveladas por los diferentes medios de comunicación, distintos países exploraban con asombro, desconcierto y temor la misma realidad epidémica, debido a que el virus se expandió rápidamente.

A fines del mes de enero del 2020, y dado el número de personas afectadas, distintos países dispusieron el cierre de sus fronteras por la cantidad de infectados que creció en forma continua y, lamentablemente, avanzó hacia el sudeste asiático, Europa y América, y así el mundo se paralizó.

Por su parte, la República Argentina prestaba rigurosa atención sobre los avances del virus a nivel mundial, informándose constantemente y, paralelamente, tomando medidas para frenar el avance y así ganar tiempo para reforzar el sistema de salud.

Así, ante la llegada del virus en el territorio argentino, se tomaron medidas, para algunos excesivas y para otros necesarias. De este modo, nació la obligación del estricto cumplimiento de aislamiento social, preventivo y obligatorio (ASPO) desde las cero horas del 20 de marzo del 2020 hasta las horas 24 del 31 de marzo de 2020, restricción que se fue prorrogando subsiguientemente. La decisión impuesta por el presidente, doctor Aníbal Fernández, afectó decididamente el mundo laboral -que es lo que nos ataña en este trabajo- por la inédita “cuarentena”, cuyo fin era evitar la proliferación de contagios dentro del territorio argentino.

En marzo del 2020 la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró al brote como pandemia dada la cantidad de personas afectadas:

*“**Dentro de las medidas exteriorizadas por la O.M.S se ha exhortado lo que deben hacer todos los países, poniendo en pleno conocimiento que deben activar y ampliar los mecanismos de respuesta a emergencias; comunicar a las personas sobre los riesgos y métodos de protección, como así también poner énfasis en encontrar, aislar, probar y tratar cada caso de Covid-19 o posible, como así también rastrear a las personas con las que dichos sujetos hayan estado en contacto sea estrecho o no.**”*

El virus COVID-19 es un enemigo silencioso, ha generado una pandemia que ha obligado a la gran mayoría de la población a “*quedarse en casa*” ya que los expertos explicaban que el virus no nos buscaba a nosotros, sino que nosotros lo buscábamos a él al salir de nuestros hogares. Esta situación se compara con la ocurrida con el ébola, la fiebre amarilla, la peste bubónica, la gripe española; con el agravante que “hoy” vivimos en un mundo globalizado en donde el virus viaja en un tris a todas partes del planeta. Es por esta razón que

este enemigo en pocos meses cruzó el océano y a principios del 2020 ya lo teníamos entre nosotros.

Argentina entera “se quedó en casa” y ello generó consecuencias invaluable al día de hoy y las seguirá generando.

2.2. Análisis de la situación actual.

La expansión del COVID-19 ha creado la necesidad del dictado de ciertas medidas excepcionales y sin precedentes.

Lo incierto, imprevisible y sin precedentes de la situación dio lugar a ciertas idas y venidas en la legislación de todas las ramas del derecho. Marchas y contramarchas que se han ido dando con el objetivo de perjudicar lo menos posible a cada uno de los sectores sociales.

Sin dudas nos encontramos ante la crisis contemporánea más profunda de los últimos tiempos. No hay pronósticos sobre las consecuencias sociales, económicas y políticas que traerá aparejada esta pandemia a nivel internacional. Tampoco existen estimaciones sobre la profundidad de la recesión que se avecina, aunque todos los analistas y estudiosos coinciden que ningún país estará exento, siendo más gravosa que la crisis financiera de 1929.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) anticipó que se perderán más de veinticinco millones de puestos laborales en todo el mundo.

El freno de mano a la economía, a lo social y a lo político se había activado.

Las fronteras se habían cerrado, los comercios “**no esenciales**” permanecían con sus persianas y puertas cerradas -en algunos por no poder ver un horizonte claro- el cierre era para siempre.

El Universo laboral se había dividido en “**trabajadores esenciales**” y “**trabajadores no esenciales**”, los primeros debían seguir prestando sus servicios a pesar de la cuarentena obligatoria, ellos eran personal de salud, rubros de la alimentación, construcción, tras-

porte público -solo para transportar al personal esencial-, servicio de justicia entre otros. Todos los demás rubros del mercado laboral estaban contenidos en la segunda categoría, por tanto, debían permanecer en sus hogares sin concurrir al lugar de trabajo. Estas burbujas se fueron modificando a lo largo de los primeros meses de cuarentena.

En la órbita mundial, el 7 de abril de 2020, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) informaba: *“En la situación actual, las empresas de diversos sectores económicos, en especial las empresas más pequeñas, se enfrentan a pérdidas catastróficas que amenazan su funcionamiento y solvencia, y millones de trabajadores están expuestos a la pérdida de ingresos y al despido. Las consecuencias para las actividades generadoras de ingresos son especialmente graves para aquellos trabajadores de la economía informal que carecen de protección.”* (Observatorio de la OIT: *“El COVID-19 y el mundo del trabajo”*. Segunda edición Estimaciones actualizadas y análisis).

En el ámbito nacional, el 23 de junio de 2020. Naciones Unidas Argentina presentaba un informe titulado Covid-19 en Argentina: Impacto Socio Económico y Ambiental, (Presentación del informe de Naciones Unidas Argentina *COVID-19 EN ARGENTINA: IMPACTO SOCIOECONÓMICO Y AMBIENTAL*) que ponía énfasis en los aspectos sociales, económicos y ambientales.

El informe alertaba sobre el grave impacto que ha tenido la pandemia por COVID-19 en la Argentina, un país ya afectado por grandes desafíos estructurales y que reconoce una crisis alimentaria, socio sanitaria y productiva. Específicamente, el informe preveía mayor contracción económica, pérdida de empleo, aumento de la pobreza y nuevos retos para el desarrollo sostenible y la paz social.

Algunos datos del informe que nos ayudarán a comprender en qué lugar estamos sumergidos:

a) Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), la economía argentina caería un 8,2% en 2020 si la pandemia se controla, y hasta un 10% en caso de que se registre un segundo brote de coronavirus en el país.

b) Argentina, un país con capacidad de producir alimentos para 400 millones de personas, hoy debe brindar asistencia alimentaria a 11 millones de argentinas y argentinos.

c) En el segundo semestre de 2019, la pobreza afectaba al 53% de los/las niños/as, y podría escalar al 58,6% hacia fines de 2020 (UNICEF).

d) De acuerdo con las proyecciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) realizadas en base a distintos escenarios de caída del PIB, se perderían entre 750.500 y 852.500 empleos en Argentina en 2020.

Frente a este extraordinario, dificultoso, cambiante e inusual contexto, el Poder Ejecutivo Nacional, sin demoras elaboró una serie de medidas para hacer frente a esta crisis, teniendo como prioridad mitigar la propagación del virus, anteponiendo la salud pública como valor primario.

3. Breve reseña de las primeras medidas iniciales adoptadas por el gobierno nacional como consecuencia de la pandemia.

Como venimos adelantando en los puntos anteriores, estas son las primeras medidas que se tomaron a comienzo de la situación sanitaria en cuestión, las cuales agruparemos en orden cronológico y por tema.

La llegada del virus a nuestro país era inminente, la primera medida se tomó el 26/02/2020, es decir días antes que la Organización Mundial de la Salud declaraba la existencia de pandemia por COVID-19.

Sin más preámbulos pasemos a la enumeración de las medidas.

. Supervisión de acciones en el Aeropuerto de Ezeiza (26/02/2020): Sanidad de Fronteras intensificó las medidas preventivas de evaluación y auto reporte con monitoreos adicionales para los vuelos provenientes de zonas afectadas por el COVID-19.

. Licencia excepcional para trabajadores que regresen de zonas afectadas por el COVID-19 (06/03/2020): Atendiendo a los protocolos internacionales y a las recomendaciones de expertos locales, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social dispuso una licencia excepcional tanto en el ámbito público como privado para aquellos trabajadores que hayan ingresado al país luego de transitar por zonas de circulación del COVID-19.

. Justificación de inasistencias (06/03/2020): El Ministerio de Educación en articulación con el Ministerio de Salud, dispone reforzar las medidas preventivas instando a los establecimientos educativos a justificar inasistencias para aquellas personas que presenten síntomas compatibles con el COVID-19.

. Creación de un fondo especial de 1.700 millones de pesos (10/03/2020): El gobierno nacional dispuso la creación de un fondo especial que permitirá adquirir equipamiento e insumos a laboratorios y hospitales.

. Nuevo protocolo para vuelos que llegan a Argentina (11/03/2020): El Ministerio de Salud, junto con el de Transporte y el de Turismo y Deportes dispusieron que aquellas personas que arriben al país presentando síntomas compatibles con COVID-19 deberán permanecer aisladas con la finalidad de contener la pandemia y evitar la circulación del virus

. Cierre de espacios culturales nacionales (12/03/2020): Por la cantidad de público que estos lugares concentran, el Ministerio de Cultura ha dispuesto la suspensión preventiva de todas las actividades que se desarrollan en Museos Nacionales, el Teatro Cervantes y el Centro Cultural Kirchner.

. Suspensión de la presencia de público en todos los espectáculos masivos a nivel nacional (12/03/2020): Para minimizar el impacto de la propagación del COVID-19, el Ministerio de Turismo y Deportes y el Ministerio de Salud de la Nación han resuelto la suspensión preventiva de la presencia de público en todos los espectáculos deportivos masivos a desarrollarse en la Argentina, tanto a nivel nacional como internacional.

. Fortalecimiento del control en los pasos fronterizos (13/03/2020): El Ministro del Interior y la Ministra de Seguridad, en funciones, recorrieron los puntos de ingreso al país para verificar la correcta aplicación de los protocolos, supervisar la articulación de las distintas áreas de gobierno que allí intervienen, y reforzar el trabajo conjunto con las provincias involucradas.

. Cambios en la operación internacional de la aerolínea de bandera (13/03/2020): Aerolíneas Argentinas mantendrá hasta el lunes 16 de marzo la actual programación a zonas afectadas por el nuevo Coronavirus y la cancelación de vuelos desde el 17 de marzo al 10 de abril.

. Regulación de los vuelos que arriban a la Argentina (13/03/2020): El Ministerio de Transporte de la Nación en articulación con la ANAC, ha dispuesto regulaciones especiales para efectuar el regreso a sus hogares de los pasajeros residentes en el país.

. Regulación de licencias para trabajadores de la Administración Pública Nacional: (13/03/2020) Se otorgará licencia preventiva por 14 días corridos, con goce íntegro de haberes a aquellas personas que estén comprendidas dentro del artículo 7 del Decreto 260/2020 y se dispone la justificación de inasistencias de los padres, madres o tutores a cargo de menores de edad en el caso en el que las autoridades establecieran la suspensión las clases presenciales.

. Habilitación de vías de comunicación para argentinos en el exterior (13/03/2020): Además de disponer que los Consulados de los países más afectados por el COVID-19 ofrezcan atención las 24 horas, la Cancillería argentina habilitó una línea gratuita de atención para consultas que se realicen desde nuestro país y desde el exterior y una casilla de correo.

. Creación del Comité de crisis en materia de transporte (13/03/2020): El Ministerio de Transporte impulsó la creación de un Comité destinado a aplicar y monitorear las medidas de prevención vinculadas a la propagación del COVID-19. La capacitación a los operadores ferroviarios, del transporte automotor, marítimo, lacustre y fluvial se complementa con las campañas informativas y la detección temprana de casos sospechosos.

. Línea gratuita de consulta para adultos mayores (13/03/2020): El PAMI habilitó una línea gratuita exclusiva para que las personas mayores puedan realizar consultas sobre el nuevo Coronavirus y acceder a la información respectiva y a las recomendaciones específicas para el cuidado de su salud.

. Readecuación del calendario académico en todas las instituciones universitarias y de educación superior del país (14/03/2020): Atendiendo a las recomendaciones del Ministerio de Salud, el Ministerio de Educación de la Nación recomienda a las instituciones educativas la readecuación de las clases y otras actividades académicas, en el marco de la emergencia sanitaria.

. Se faculta a las Agencias de Viaje a atender al público exclusivamente por canales electrónicos (14/03/2020): Con el objetivo de cuidar la salud de los trabajadores del sector,

el Ministerio de Turismo y Deportes de la Nación ha dispuesto medidas preventivas referidas a la atención al público y estructuras funcionales.

. Actualización de las licencias para trabajadores (14/03/2020): A raíz de la emergencia sanitaria y en virtud de lo establecido por el gobierno nacional, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social dispuso que las personas comprendidas en el artículo 7 del Decreto 260/2020 no deben concurrir a sus lugares de trabajo durante 14 días, sin que ello afecte el cobro de sus remuneraciones.

. Suspensión del dictado de clases presenciales en todas las escuelas del país (15/03/2020): La medida rige por 14 días consecutivos a partir del 16/03. Las instituciones educativas permanecerán abiertas para sostener la asistencia alimentaria, así como las actividades administrativas.

. Implementación de medidas preventivas en el sector hotelero (15/03/2020): Con objeto de cuidar la salud de los trabajadores del sector hotelero y contener la propagación del nuevo coronavirus, el Ministerio de Turismo y Deportes de la Nación dispone un conjunto de medidas preventivas.

. Licencias preventivas para la comunidad educativa (15/03/2020): El Ministerio de Educación de la Nación insta a las provincias y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a otorgar una licencia preventiva con goce íntegro de haberes por 14 días a todos los trabajadores de la comunidad educativa que se encuentren comprendidos en el artículo 7 del Decreto 260/2020 y a no computar inasistencias a los estudiantes que reúnan las condiciones establecidas en el citado artículo.

. Cierre de los Parques Nacionales y las áreas protegidas del país (15/03/2020): En el marco de las acciones adoptadas para evitar la propagación del COVID-19, el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible dispuso la suspensión del ingreso de visitantes a las áreas de uso público de los Parques Nacionales y las áreas protegidas en todo el territorio nacional.

. Licencias y trabajo remoto para el sector público y privado (16/03/2020): Con miras a limitar la propagación del nuevo coronavirus en el ámbito laboral y reforzar las medidas de cuidado, se dispuso que embarazadas, mayores de 60 años y grupos de riesgo queden

exceptuados de asistir a sus lugares de trabajo. En el sector público nacional, se autoriza a todos los agentes a cumplir tareas desde sus domicilios, con excepción de aquellas personas que presten servicios esenciales. En el sector privado, se recomienda a las empresas la adopción de medidas para habilitar el trabajo a distancia.

. Cierre de fronteras (16/03/2020): A partir de la pandemia declarada por la Organización Mundial de la Salud en relación al coronavirus COVID-19 y a los efectos de reducir las posibilidades de transmisión del virus, se determinó la prohibición de ingreso al territorio nacional de personas extranjeras no residentes en el país por un período de 15 días.

. Nuevas disposiciones para el transporte público (17/03/2020): En el marco de las acciones preventivas frente a la propagación del COVID-19, el Ministerio de Transporte de la Nación dispuso la suspensión de vuelos de cabotaje, y de los servicios de trenes y colectivos de larga distancia desde el viernes 20 al martes 24 de marzo inclusive. En los colectivos y trenes del AMBA solo podrán viajar pasajeros sentados, mientras que en los puertos únicamente podrán ingresar al país ciudadanos argentinos o residentes.

. Línea 134 para denuncias por incumplimiento de la cuarentena obligatoria (17/03/2020): En el marco del Comando Unificado creado por el Ministerio de Seguridad de la Nación para enfrentar la pandemia, se dispuso el fortalecimiento de los operativos de control en pasos fronterizos, la recepción y canalización de consultas y pedidos de asistencia por parte de las provincias, y la creación de la línea 134 para centralizar las denuncias y garantizar el cumplimiento de las medidas dispuestas por el gobierno nacional.

. Refuerzos en la política de protección social (17/03/2020): Con el objetivo de garantizar el acceso a la alimentación y sostener los ingresos de los sectores más vulnerables en el marco de la pandemia, se estableció un incremento en las partidas para asistir a comedores escolares, comunitarios y merenderos. Se modificará temporalmente la distribución de la Tarjeta Alimentar y se dispuso que la carga de la misma será semanal. Los titulares de planes sociales recibirán un plus, y se otorgará un bono extraordinario que alcanzará a más de 9 millones de jubilados, pensionados, titulares de la AUH y Asignación Universal por Embarazo. Por otra parte, ANSES extiende a sus afiliados el período de gracia para el pago de cuotas de créditos durante abril y mayo.

. Paquete de medidas para proteger la producción, el trabajo y el abastecimiento (17/03/2020): Con el objetivo de minimizar el impacto económico de la crisis sanitaria, el gobierno nacional dispuso eximir de las cargas patronales a los sectores afectados por la pandemia, ampliar el programa REPRO, reforzar el seguro de desempleo e incrementar el presupuesto destinado a la obra pública. Con el mismo propósito relanzará el programa Procrear, se establecerán precios máximos por 30 días de productos esenciales, se invertirá en la producción y abastecimiento de alimentos e insumos básicos a través de líneas de crédito, y se renovará el programa Ahora 12, entre otras iniciativas.

. Suspensión de los partidos de fútbol (17/03/2020): En consonancia con las medidas adoptadas en el marco de la emergencia sanitaria, y de manera concertada con la Asociación de Fútbol Argentino y la Súper Liga Argentina de fútbol, el Ministerio de Turismo y Deportes resolvió suspender los partidos de todas las categorías hasta el 31 de marzo.

. Nuevo esquema de atención en AFIP y ANSES (17/03/2020): Con el fin de minimizar el riesgo de contagio del nuevo coronavirus, las agencias de la AFIP sólo atenderán a las personas que hayan solicitado previamente un turno a través de la web, para lo que llevan adelante un proceso de reprogramación de turnos. Las consultas se atenderán de forma remota. Por su parte, la ANSES dispuso reprogramar todos los turnos asignados y extender los plazos para la presentación de documentación. Las fechas de cobro no sufrirán modificaciones.

. Campaña de prevención personalizada para argentinos que viajaron al exterior (17/03/2020): El Ministerio del Interior, a través del RENAPER, desarrolla una campaña de concientización para las personas que estuvieron recientemente en el exterior, a quienes se les envía por mensaje de texto las disposiciones y recomendaciones en el marco de la pandemia, entre las que se incluye el cumplimiento obligatorio del período de cuarentena.

. Restricción en hoteles para alojar argentinos y argentinas hasta el 31 de marzo (17/03/2020): El Ministerio de Turismo y Deportes determinó que los hoteles solo estarán habilitados para recibir extranjeros no residentes en el país en virtud del cumplimiento del aislamiento social recomendado por las autoridades sanitarias. Quienes tengan reservas hoteleras realizadas, podrán solicitar el reintegro a la empresa.

. Designación del Jefe de Gabinete como coordinador del sector público nacional en el marco de la Emergencia Sanitaria (18/03/2020): Se faculta al Jefe de Gabinete de Ministros en la coordinación de las distintas jurisdicciones y organismos del sector público nacional con la capacidad de asignar funciones provisorias y articular acciones y políticas para el adecuado cumplimiento de las recomendaciones que disponga la autoridad sanitaria nacional.

. Creación de la Unidad Coronavirus COVID-19 (18/03/2020): Integrada por el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación de la Nación, el CONICET y la Agencia I+D+i, la Unidad tiene por objetivo coordinar las capacidades del sistema científico y tecnológico para la realización de tareas de diagnóstico e investigación sobre el COVID-19. En esta primera etapa impulsará distintas acciones con una inversión estimada de 25 millones de pesos.

. Construcción de 12 Hospitales Modulares de Emergencia 18/03/2020: El Ministerio de Obras Públicas pondrá en marcha la construcción de módulos hospitalarios que permitirán ampliar en 840 las camas de internación y ofrecer atención las 24 horas para fortalecer el sistema de salud ante la pandemia.

. Habilitación de un servicio de videollamadas para personas con discapacidad auditiva 19/03/2020: Con el objetivo de brindar información adecuada, confiable y accesible sobre factores de riesgo y medidas preventivas referidas al COVID-19, la Agencia Nacional de Discapacidad ofrece un servicio de videollamadas (115728-4011) que atenderá consultas de lunes a viernes de 10 a 15 hs.

. Aislamiento social, preventivo y obligatorio para toda la población 19/03/2020: Con el objetivo de restringir la propagación del nuevo coronavirus, el gobierno nacional ha dispuesto restringir la circulación tanto en las rutas nacionales como dentro de las ciudades de todo el país. La medida, que regirá hasta el 26 de abril inclusive, no afectará la producción imprescindible, el abastecimiento, los servicios de salud y todos los servicios esenciales. Para la población en general sólo se permitirán traslados por cuestiones excepcionales; la provisión de alimentos, medicamentos y de los artículos de higiene y limpieza. Se mantendrá el transporte público de pasajeros sólo para uso de quienes están exceptuados de cumplir el aislamiento, el sistema de cajeros electrónicos y el traslado de caudales. Las fuerzas de seguridad harán cumplir estrictamente la normativa vigente para proteger a toda la población argentina.

. Precios máximos para alimentos de la canasta básica y productos de primera necesidad (20/03/2020): Con el objetivo de garantizar el abastecimiento y controlar el abuso de precios durante la emergencia sanitaria, el Ministerio de Desarrollo Productivo dispuso que desde el 20 de marzo y por 30 días, los precios de alimentos de la canasta básica, bebidas, artículos de higiene personal y limpieza mantendrán, como máximo, el precio que tenían al 6 de marzo pasado. La medida alcanza a hipermercados, supermercados minoristas y mayoristas, minimercados, almacenes y autoservicios.

. Ingreso Familiar de Emergencia (23/03/2020): En el marco de la crisis sanitaria, el gobierno argentino ha tomado un conjunto de medidas para el cuidado de la población, incluyendo un aislamiento social, preventivo y obligatorio que afecta la dinámica de la economía en su conjunto y de gran parte de las actividades productivas. Con el objetivo de contribuir al bienestar de los sectores cuyos ingresos tendrán una severa discontinuidad durante el período de cuarentena, el gobierno nacional dispuso la creación del Ingreso Familiar de Emergencia. El mismo consiste en un pago excepcional de 10.000\$ durante el mes de abril, y será otorgado a las personas que se encuentren desocupadas; se desempeñen en la economía informal; sean monotributistas inscriptos en las categorías “A” y “B”; monotributistas sociales y trabajadores y trabajadoras de casas particulares. Lo percibirá un integrante del grupo familiar y deberá ser solicitado ante la ANSES conforme el procedimiento que determine la reglamentación.

. Suspensión del cierre de cuentas bancarias (24/03/2020): Con el propósito de mitigar el impacto que la pandemia del COVID-19 genera en nuestro país en materia económica, el gobierno nacional ha dispuesto que se suspenda hasta el 30 de abril inclusive la aplicación de multas y la obligación de proceder al cierre e inhabilitación de cuentas bancarias con motivo del rechazo de cheques por falta de fondos. Se suspende asimismo la obligación de que las instituciones crediticias requieran a los empleadores, en forma previa al otorgamiento de crédito, una constancia o declaración jurada de que no adeudan suma alguna en concepto de aportes y/o contribuciones.

. Suspensión temporaria del corte de servicios por falta de pago (24/03/2020): Con el objetivo de garantizar los servicios esenciales para el desarrollo de la vida diaria en el marco de la emergencia sanitaria, el gobierno nacional dispone que las empresas prestadoras

de servicios tales como el suministro de energía eléctrica, agua corriente, gas por redes, telefonía fija y móvil e Internet y televisión por cable, no podrán suspenderlos por falta de pago -hasta 3 facturas consecutivas o alternas-. La medida regirá por 180 días y comprende a usuarios titulares de la AUH y AUE, jubilados y pensionados, a quienes perciben seguro de desempleo, a usuarios electrodependientes, MiPyMES, Cooperativas de Trabajo o Empresas Recuperadas inscriptas en el INAES, instituciones de salud, públicas y privadas, y las Entidades de Bien Público que contribuyan a la elaboración y distribución de alimentos en el marco de la emergencia alimentaria, entre otros. Mediante la Resolución 173/2020 los clubes de barrio y sociedades de fomento no podrán verse afectados por el corte de los servicios de energía eléctrica, gas por redes en caso de mora o falta de pago de hasta tres facturas consecutivas o alternas, con vencimientos desde el 1° de marzo de 2020.

. Obligatoriedad del uso de la aplicación COVID-19 para toda persona que ingrese al país (25/03/2020): Con el propósito de contar con los datos que permitan implementar las medidas necesarias para proteger la salud pública en el marco de la emergencia sanitaria, el Ministerio del Interior a través de la Dirección Nacional de Migraciones dispone que todas las personas que ingresen al país deberán utilizar la aplicación COVID 19-Ministerio de Salud en su versión para dispositivos móviles, o en su versión web, por el plazo mínimo de 14 días.

. Incremento de partidas presupuestarias destinadas a áreas críticas (26/03/2020): En el marco de la emergencia sanitaria, y con miras a fortalecer la capacidad de respuesta estatal frente a la pandemia, el Jefe de Gabinete de Ministros resuelve reasignar las partidas presupuestarias que permitan garantizar el Subsidio Extraordinario y la atención médica a los beneficiario de pensiones no contributivas, la construcción del Pabellón Sanidad en la Región I de Campo de Mayo, e incrementar las transferencias a provincias que corresponden al Fondo de Aportes del Tesoro Nacional, entre otras. Asimismo, se incrementa el presupuesto del Ministerio de Salud con el objetivo de adquirir las vacunas del calendario nacional de vacunación, el de los hospitales actuantes en el ámbito del Ministerio de Salud de la Nación y de la Administración Nacional de Laboratorios e Institutos de Salud “Dr. Carlos G. Malbrán”, con el fin de atender gastos relacionados con la implementación de determinaciones de diagnóstico de laboratorio para COVID-19, entre otros.

. Ampliación de los alcances del cierre de fronteras (26/03/2020): Ante la necesidad imperiosa de resguardar la salud de la población frente a la propagación del coronavirus COVID-19, el gobierno nacional dispuso ampliar los alcances de la prohibición de ingreso al territorio argentino a través de puertos, aeropuertos, pasos internacionales, centros de frontera y cualquier otro punto de acceso, a las personas residentes en el país y a los argentinos con residencia en el exterior. Esta ampliación estará vigente hasta el 31 de marzo inclusive, plazo que podrá ser ampliado o abreviado por el Ministerio del Interior. Quedan exceptuadas de la medida las personas vinculadas a las operaciones de comercio internacional de transporte de cargas de mercaderías, los transportistas y tripulantes de buques y aeronaves, las personas afectadas a la operación de vuelos y traslados sanitarios y las personas que, al momento de la entrada en vigencia del presente decreto, se encuentren en tránsito aéreo hacia la Argentina con fecha de ingreso comprobada dentro de las 48 horas de publicada la normativa. La Cancillería adoptará las medidas pertinentes para la atención de las necesidades básicas de los nacionales argentinos o residentes en el país hasta tanto puedan retornar al país.

. Prohibición del cobro de comisiones por las operaciones en cajeros automáticos (26/03/2020): Con el objetivo de disminuir la circulación y mitigar el impacto económico de la crisis sanitaria, el Banco Central dispuso que hasta el 30 de junio inclusive las entidades financieras no podrán cobrar cargos ni comisiones por las operaciones (depósitos, extracciones, consultas, etc.) efectuadas mediante todos los cajeros automáticos, sin límites de importe –salvo los que expresamente se convengan por razones de seguridad y/o resulten de restricciones operativas del equipo– ni de cantidad de extracciones, ni distinción alguna entre clientes y no clientes, independientemente del tipo de cuenta a la vista sobre la cual se efectúe la operación.

. Créditos a MiPyMEs para el pago de sueldos (26/03/2020): En el marco de la crisis económica y financiera que atraviesa el sector productivo como consecuencia de la pandemia de Coronavirus COVID-19, el Banco Central brindará nuevos incentivos a las entidades financieras para que incrementen los préstamos a MiPyMEs para el pago de sueldos. Esta línea se incorpora, en las mismas condiciones, a la que la entidad lanzara el 19 de marzo, en la que se promovían créditos a MiPyMEs a una tasa fija no superior al 24% anual para afrontar capital de trabajo.

. Pago extraordinario al personal sanitario (26/03/2020): Entendiendo que su labor resulta imprescindible e irremplazable en la estrategia de mitigación de la pandemia por COVID-19 y con el objetivo de reconocer la calidad, el empeño y la dedicación que desarrollan los trabajadores y las trabajadoras de la salud de nuestro país, se ha dispuesto otorgarles un pago diferencial extraordinario. El mismo, a cargo del Estado Nacional, consistirá en el pago de 5.000\$ para las tareas prestadas en los meses de abril, mayo, junio y julio, y comprenderá a quienes presten servicios en centros asistenciales de salud en el sector público, privado y de la seguridad social que, en relación de dependencia, estén abocados al manejo de casos relacionados con la pandemia de COVID-19. El pago de la asignación estímulo poseerá carácter no remunerativo y estará sujeta a la efectiva prestación de servicios.

. Prórroga de vencimientos de deudas para PyMEs y Micro PyMEs (27/03/2020): Entendiendo que las medidas adoptadas por el Gobierno Nacional con motivo de la pandemia han repercutido no solo en la vida social de los habitantes sino también en la economía, restringiendo muchas de las actividades que realizan los sujetos alcanzados por el Régimen de Regularización de Deudas de la Ley N° 27.541, se ha resuelto extender hasta el 30 de junio del 2020 inclusive el plazo para que los contribuyentes puedan acogerse al mencionado Régimen.

. Descentralización de la detección diagnóstica de COVID-19 (28/03/2020): Con el objetivo de agilizar el proceso diagnóstico y ofrecer así respuestas oportunas, sólidas y organizadas frente a la propagación del nuevo coronavirus, el Ministerio de Salud de la Nación lleva adelante un proceso que consiste tanto en la distribución progresiva de los reactivos para las determinaciones como en las capacitaciones que Administración Nacional de Laboratorios e Institutos de Salud (ANLIS) “Dr. Carlos Malbrán” y la Organización Panamericana de la Salud (OPS) brindan a las distintas jurisdicciones del país para que puedan montar las técnicas pertinentes a fin de lograr la descentralización de confirmación de los casos.

. Pago extraordinario para personal de seguridad y defensa (28/03/2020): Ante la necesidad de adoptar medidas que garanticen el efectivo cumplimiento del aislamiento social, preventivo y obligatorio, y de optimizar la labor del personal de las Fuerzas Policiales y de Seguridad Federales y de las Fuerzas Armadas que las llevan adelante, el Gobierno Nacional otorga un pago extraordinario de \$5000 a abonarse por única vez con los haberes del mes de

abril de 2020. El pago de la suma fija poseerá un carácter no remunerativo y no bonificable, y estará sujeto a la efectiva prestación de servicios.

. Asistencia a argentinos en el exterior (28/03/2020): Considerando la protección de los ciudadanos argentinos un tema prioritario de la política exterior argentina en el marco de la pandemia, y con el objetivo de facilitar a las representaciones argentinas la posibilidad de brindar una atención profesional y eficiente a quienes se encuentren en situaciones de vulnerabilidad, se crea en el ámbito del Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto un programa destinado exclusivamente a tal fin. El mismo se propone prestar asistencia garantizando hospedaje, alimentación, asistencia sanitaria y toda otra necesidad básica a los nacionales argentinos o residentes cuya situación no les permita resolverlo por sus propios medios.

. Facilidades para créditos hipotecarios (29/03/2020): En el marco de la crisis económica agravada por el brote del COVID-19 que ha originado una drástica reducción en los ingresos familiares con la consecuente caída de la capacidad de afrontar sus obligaciones, el Gobierno Nacional ha resuelto adoptar medidas que resguarden el derecho a la vivienda. Se dispone que la cuota mensual de los créditos hipotecarios que recaigan sobre inmuebles destinados a vivienda única y que se encuentren ocupados no podrá superar el importe de la cuota al mes de marzo del corriente año, hasta el día 30 de septiembre. La medida se aplicará también a los créditos UVA. Se suspenden asimismo en todo el territorio nacional, por el mismo plazo y para el mismo tipo de vivienda, las ejecuciones hipotecarias, judiciales o extrajudiciales. Para el pago de la diferencia entre la cuota que hubiere debido abonarse según las prescripciones contractuales y la que efectivamente deberá pagarse por la presente medida, y para el pago de deudas, no podrán aplicarse intereses moratorios, compensatorios, ni punitivos ni otras penalidades previstas en el contrato.

. Congelamiento temporario de alquileres y suspensión de desalojos (29/03/2020): Comprendiendo que la emergencia sanitaria exige extremar esfuerzos para enfrentar no solo la propagación del nuevo coronavirus, sino también la problemática económica y social, y que el Estado debe procurar garantizar los derechos elementales de los argentinos, el Gobierno Nacional resuelve suspender en todo el territorio nacional, hasta el día 30 de septiembre, el desalojo de inmuebles por falta de pago. Del mismo modo establece prorrogar, hasta

la misma fecha, la vigencia de los contratos de locación cuyo vencimiento haya operado desde el 20 de marzo pasado. Se dispone a su vez el congelamiento del precio de los contratos de alquiler, debiéndose abonar hasta el 30 de septiembre el monto correspondiente al mes de marzo del corriente año. Para el pago de la diferencia entre la cuota que hubiere debido abonarse según las prescripciones contractuales y la que efectivamente deberá pagarse por la presente medida, y para el pago de deudas, no podrán aplicarse intereses ni otras penalidades previstas en el contrato.

. Incorporación del COVID-19 al régimen de enfermedades de notificación obligatoria (30/03/2020): Con el objetivo de generar información actualizada para la adopción de medidas oportunas, transparentes y basadas en las evidencias disponibles orientadas a mitigar la propagación del nuevo coronavirus dentro del territorio, el Ministerio de Salud de la Nación dispone la incorporación del COVID-19 entre las enfermedades de notificación obligatoria y establece que deben aplicarse las estrategias de vigilancia clínica y de laboratorio, determinadas por el Sistema Nacional de Vigilancia de la Salud en su plataforma informática.

. Prórroga del aislamiento social, preventivo y obligatorio (31/03/2020): Asumiendo la obligación indeclinable del Estado de proteger la salud pública y la necesidad de extremar esfuerzos para evitar la propagación del COVID-19 y mitigar su impacto sanitario, el Gobierno Nacional resuelve prorrogar el aislamiento social, preventivo y obligatorio hasta el 12 de abril de 2020 inclusive.

. Extensión del Programa AHORA 12 (31/03/2020): Considerando la ejecución de políticas tendientes a fortalecer el mercado interno y la ampliación del acceso a bienes y servicios una prioridad para el Gobierno Nacional, se dispuso la extensión del Programa AHORA 12 hasta el 30 de junio de 2020. Con el objetivo de promover la producción nacional e impulsar la compra de productos on-line, y contemplando las necesidades que impone el contexto de emergencia sanitaria, el programa incorpora rubros tales como alimentos, medicamentos e insumos médicos, entre otros, que podrán ser adquiridos mediante las distintas modalidades de financiación establecidas por el Programa.

. Creación del Fondo de Garantía para la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (31/03/2020): Considerando que en el contexto económico del país resulta indispensable adoptar medidas tendientes a facilitar el acceso al financiamiento público y privado para las

micro, pequeñas y medianas empresas que, en virtud de la emergencia, se encuentran en dificultades para el pago de los sueldos de sus empleados, el Gobierno Nacional dispone la creación de un Fondo de Afectación Específica que contará con 30 mil millones de pesos que el Estado transferirá al Fondo de Garantías Argentino. Las garantías otorgadas tendrán como objetivo facilitar el repago de los préstamos para capital de trabajo, incluyendo pagos de salarios, aportes y contribuciones patronales, y cobertura de cheques diferidos, y estarán destinadas a aquellas empresas inscriptas en el Registro MiPyMES.

. Prohibición de despidos y suspensiones por 60 días (31/03/2020): Ante la necesidad de adoptar medidas excepcionales que aseguren a los trabajadores y a las trabajadoras que esta situación de emergencia no les hará perder sus empleos, y garantizarles así condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias, el Gobierno Nacional resuelve prohibir los despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor por el plazo de 60 días contados a partir de la fecha de publicación del decreto en el Boletín Oficial.

. Programa de apoyo al sistema productivo en el área de insumos, equipamiento y tecnología sanitaria (31/03/2020): En virtud de la propagación del nuevo coronavirus, los esfuerzos de los organismos públicos y privados se encuentran dirigidos al cuidado de la población y el fortalecimiento del sistema de salud. Con el objeto de asistir al sector de la salud pública y a las empresas, emprendedores e instituciones públicas dentro del marco de la emergencia sanitaria, el Ministerio de Desarrollo Productivo crea un programa de apoyo que pone a disposición los instrumentos de financiamiento para quienes desarrollen soluciones productivas y tecnológicas en el ámbito del territorio argentino, principalmente del sector médico-sanitario, que tengan como fin el de contribuir al abordaje, contención, tratamiento y mitigación del Coronavirus COVID-19.

. Nueva modalidad de receta médica electrónica en PAMI (31/03/2020): En el marco de la emergencia sanitaria y con el objetivo de evitar la concurrencia a consultorios médicos y centros de salud de las personas afiliadas, PAMI implementó un sistema provisorio de dispensa de medicamentos, a partir de recetas médicas electrónicas. Esta nueva modalidad per-

mite enviar las recetas de forma directa a las farmacias garantizando el acceso a los medicamentos de forma simple y rápida, y tendrá vigencia durante el transcurso del aislamiento social, preventivo y obligatorio.

. Prórroga del cierre de fronteras, de la asistencia a argentinos en el exterior y repatriación paulatina (01/04/2020): En el marco de la evolución de la pandemia tanto en el país como a nivel global, y con el objetivo de contener la propagación del coronavirus COVID-19, el Gobierno Nacional estableció una prórroga a la prohibición de ingreso al territorio argentino hasta el día 12 de abril de 2020 inclusive. En este sentido y siendo la protección de la población un tema prioritario de la política exterior nacional, se restablece el ingreso gradual y planificado de argentinos a través de corredores seguros, priorizando a los grupos de riesgo, al mismo tiempo que se extiende la vigencia de la asistencia a argentinos en el exterior en el marco de la pandemia hasta tanto retornen al país.

. Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción (01/04/2020) Con el objetivo de morigerar el impacto económico de la emergencia sanitaria y contener la merma de la actividad productiva que afecta de manera inmediata principalmente a las micro, pequeñas y medianas empresas, el Gobierno Nacional dispuso la creación del Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción. El mismo, destinado tanto a empleadores como a trabajadores, consiste en la postergación o reducción de hasta el 95% del pago de contribuciones patronales, la asignación compensatoria al salario para trabajadores a cargo del Estado, un sistema integral de prestaciones por desempleo, así como la asistencia a través del Programa de Recuperación Productiva (REPRO) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

. Extensión de la suspensión del cobro de peajes (01/04/2020): Con el objeto de coadyuvar a mitigar los efectos resultantes de la propagación del COVID-19 y su impacto sanitario, acompañar las medidas adoptadas por el Gobierno Nacional y contribuir a garantizar el derecho a la salud de los empleados de las diferentes Concesionarias y Contratistas PPP, la Dirección Nacional de Vialidad prorroga la suspensión del cobro de las tarifas de peaje de los Contratos de Concesión y de la contraprestación por tránsito de los Contratos PPP hasta el 12 de abril inclusive.

. Eliminación de impuestos de importación para insumos críticos (01/04/2020): En el contexto de emergencia que atraviesa nuestro país con motivo de la propagación del nuevo coronavirus, y para no afectar la atención sanitaria de la población, se evalúa necesario adoptar nuevas medidas que garanticen el abastecimiento y el acceso a ciertos insumos críticos. Con este propósito, el Gobierno Nacional decide fijar un Derecho de Importación Extrazona del 0% para las mercaderías como alcohol, artículos de laboratorio o farmacia, guantes, desinfectante, equipamiento y demás insumos sanitarios. Se los exime asimismo del pago de la tasa de estadística a las operaciones de importación. Ambas disposiciones tendrán vigencia durante la emergencia pública en materia sanitaria.

. Creación del Comité de Evaluación y Monitoreo del Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción (06/04/2020): Con la vocación de dar respuesta al impacto económico que genera la emergencia sanitaria, se establece la conformación del Comité de evaluación y seguimiento integrado por los Ministros de las áreas comprometidas. El mismo estará facultado para considerar las solicitudes de los interesados en incorporarse al Programa en calidad de beneficiarios, valorar pedidos específicos en base a criterios técnicos y recomendar la adopción de las medidas que se consideren necesarias para alcanzar los objetivos fijados por el Programa.

. Precios Máximos para las compras del Estado (07/04/2020): En el marco de la situación excepcional que atraviesa el país, y conforme a lo dispuesto por el Ministerio de Desarrollo Productivo respecto de la fijación de precios máximos para bienes de consumo general, el Gobierno Nacional dispone que el Estado resulte alcanzado y se ajuste en sus compras a los mismos, en particular cuando se trate de la adquisición directa de bienes y servicios que son necesarios para atender la emergencia.

. Cobertura médica para niñas y niños nacidos a partir del 20 de febrero (07/04/2020): En el contexto excepcional de crisis sanitaria y social mundial sin precedentes, y a fin de extremar las medidas para garantizar la atención de la salud de todos los argentinos, el Gobierno Nacional dispone que los hijos de afiliados a Agentes del Seguro de Salud o Entidades de Medicina Prepaga, nacidos a partir del 20 de febrero de 2020 y por los cuales no se haya podido completar el trámite del DNI, sean incorporados de manera provisoria y

por el término de hasta 45 días corridos posteriores a la fecha de finalización del período de aislamiento social, preventivo y obligatorio, con la sola acreditación del nacimiento.

. Coordinación municipal para la fiscalización y el control de precios (07/04/2020):

Siendo deber del Gobierno Nacional garantizar los derechos de la población y su acceso a los bienes básicos, especialmente a aquellos tendientes a la protección de la salud, alimentación e higiene en el contexto de la epidemia de Covid-19, se dispone convocar a los Intendentes e Intendentas de todo el país a realizar en forma conjunta con la Secretaría de Comercio Interior, el control y la fiscalización de los precios máximos fijados por Resolución el pasado 19 de marzo. Con el objetivo de asegurar el bienestar de los argentinos de modo uniforme en todo el territorio nacional y propender a un eficiente control y juzgamiento de las disposiciones contenidas en la resolución, la Secretaría de Comercio Interior brindará la asistencia técnica y cooperación que le sean requeridas.

. Programa para la Emergencia Financiera Provincial (08/04/2020):

Considerando que la situación de emergencia sanitaria impacta sobre el normal funcionamiento de las administraciones provinciales demandando mayores gastos en un marco de disminución de la recaudación tributaria, en adición al peso de los servicios de la deuda que en algunas jurisdicciones provoca problemas financieros, el Gobierno Nacional dispone la creación del Programa para la Emergencia Financiera Provincial. Con el objetivo de sostener las finanzas provinciales y cubrir las necesidades ocasionadas por la epidemia de Covid-19, el programa contempla una asignación de recursos por un monto total de 120 mil millones de pesos provenientes del Fondo de Aportes del Tesoro Nacional, así como del Fondo Fiduciario para el Desarrollo Provincial.

. Creación del Fondo Desarrollar para espacios culturales (09/04/2020):

Contemplando que en el marco de la emergencia sanitaria se encuentran suspendidos o severamente restringidos, los eventos y actividades culturales, poniendo en riesgo la subsistencia de amplios sectores de la cultura, el Ministerio de Cultura de la Nación dispuso la creación del Fondo Desarrollar con el objetivo de apoyarlos económicamente, contribuyendo parcialmente con su sostenimiento operativo. La iniciativa contempla la convocatoria a espacios culturales multifuncionales y abiertos a la comunidad, para el otorgamiento de apoyos por un total de 30 millones de pesos.

. Prórroga y administración del aislamiento social, preventivo y obligatorio (11/04/2020): Considerando que las medidas adoptadas hasta el momento han permitido registrar una disminución en la velocidad de propagación y evitar que se saturara el sistema de salud, y con el objetivo de impedir una potencial crisis social y sanitaria sin precedentes, el Gobierno Nacional ha dispuesto prorrogar la vigencia del aislamiento hasta el 26 de abril inclusive. Asimismo, para contemplar las distintas realidades sociales y epidemiológicas existentes en las diversas jurisdicciones del país, se establece que el Jefe de Gabinete de Ministros, previa intervención de la autoridad sanitaria nacional, podrá, a pedido de los Gobernadores y las Gobernadoras, o del Jefe de Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, exceptuar del cumplimiento del aislamiento al personal afectado a determinadas actividades o servicios, y también en áreas geográficas específicamente delimitadas, bajo requisitos específicos. En todos los casos deberán establecerse protocolos de funcionamiento y dar cumplimiento a las recomendaciones e instrucciones de las autoridades sanitarias y de seguridad, nacionales y locales.

. Incorporación de la COVID-19 como enfermedad de carácter profesional (13/04/2020): En el marco de la emergencia sanitaria resulta prioritaria la implementación de acciones destinadas a preservar las condiciones de vida y de trabajo de los sectores que se encuentran desarrollando actividades laborales esenciales. En ese sentido y con el objetivo de implementar políticas de seguridad social para extremar el cuidado de la salud de los trabajadores, el Gobierno Nacional dispone que la COVID-19 producida por el coronavirus SARS-CoV-2, será considerada una enfermedad presuntivamente de carácter profesional. De este modo las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo deberán adecuar sus coberturas para que los trabajadores damnificados reciban, en forma inmediata, las prestaciones correspondientes.

. Lanzamiento del Programa El Barrio cuida al Barrio (13/04/2020): En el marco de emergencia sanitaria, y entendiendo que los barrios requieren de una atención comunitaria para poder cumplir con el aislamiento social preventivo y obligatorio, el Ministerio de Desarrollo Social puso en marcha el Programa “El Barrio cuida al Barrio”. A través del mismo, promotores y promotoras comunitarias realizan un acompañamiento específico a grupos de riesgo y distribuyen elementos de seguridad e higiene promoviendo la difusión de medidas

preventivas. La iniciativa contempla, a su vez, el trabajo coordinado con comedores, merenderos y centros comunitarios que garantice el abastecimiento de alimentos.

. Precios máximos para barbijos, termómetros y alcohol en gel (16/04/2020): Con el objetivo de evitar desequilibrios y distorsiones en los precios de productos esenciales para el cuidado en el contexto de emergencia sanitaria, el Ministerio de Desarrollo Productivo dispuso retrotraer los precios de los barbijos y termómetros al 6 de marzo del corriente año. Del mismo modo se establecieron precios de referencia para el alcohol en gel de forma de garantizar un acceso equitativo. A su vez la resolución contempla la limitación de la venta de los barbijos tipo N95 y/o quirúrgicos y/o TRI-CAPA, exclusivamente a profesionales o personal de servicios de salud, así como a personas jurídicas que tengan por objeto la prestación de servicios sanitarios.

. Prórroga de Precios Máximos por 30 días (17/04/2020): Con el propósito de salvaguardar el bienestar del pueblo argentino y asegurar el acceso a los bienes esenciales de consumo general en condiciones razonables, justas y equitativas, y considerando que las cadenas de producción, distribución y comercialización de los productos se encuentran exceptuadas del aislamiento social, preventivo y obligatorio y por tanto las estructuras de costos de sus integrantes no se han visto alteradas en sustancia en el último tiempo, la Secretaría de Comercio Interior resuelve prorrogar la vigencia de los Precios Máximos por 30 días corridos.

. Ampliación del Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción (19/04/2020): Ante la necesidad de profundizar medidas excepcionales que contengan y asistan tanto a los trabajadores como al sistema productivo en su conjunto, el Gobierno Nacional estableció la ampliación del Programa ATP. De este modo, se extiende el universo de sujetos alcanzados y de beneficios comprendidos en el Programa, incorporando créditos a tasa 0 para monotributistas y autónomos, un salario complementario para los trabajadores en relación de dependencia del sector privado (50% a cargo del Estado), así como un sistema integral de prestaciones por desempleo. Por otro lado, se simplifica la reducción de aportes patronales previstas y se redirecciona a los inscriptos en el REPRO a este programa. El paquete de medidas podrá extenderse hasta el 30 de junio, o hasta el 30 de octubre para aquellas actividades que siguieran afectadas.

. Nuevo esquema para compra de insumos y contrataciones del Estado (22/04/2020):

En el marco de la Emergencia Sanitaria y ante la necesidad de otorgarle celeridad y transparencia a los procesos de compras y contrataciones públicas, el Gobierno Nacional estableció nuevas disposiciones en los mencionados procedimientos. La normativa reglamenta la figura “contratación directa por emergencia” y promueve la participación de la mayor cantidad de oferentes posibles.

. Estudio de vigilancia sanitaria (24/04/2020):

Con el objetivo de conocer qué proporción de las personas han tenido contacto con el virus y han generado anticuerpos, contribuyendo así con la evaluación de la situación epidemiológica nacional, el Ministerio de Salud a dará inicio al estudio de vigilancia sanitaria para evaluar la proporción de personas con serología positiva para COVID-19. Para la investigación se utilizarán parte de los 170.000 test rápidos adquiridos por el Ministerio de Salud de la Nación, y en esta primera etapa se centrará en el transporte público. La toma de muestras se realizará a mayores de 18 años que no hayan tenido síntomas durante los últimos 21 días, es de carácter anónimo, y no posee un rol diagnóstico.

. Refuerzo extraordinario en la Tarjeta Alimentar (25/04/2020):

Para sostener los ingresos en una situación social crítica y fortalecer el derecho de las familias a la alimentación, el Gobierno Nacional dispuso un pago extraordinario a los titulares de la Tarjeta Alimentar. El mismo se acreditará el 29 de abril y consiste en \$4000 para aquellas familias con un hijo, y de \$6000 para las que posean 2 o más. A quienes son destinatarios de Alimentar, pero aún no cuentan con la tarjeta, el monto se les acreditará junto con el pago de la AUH, de acuerdo al cronograma dispuesto por ANSES.

. Prórroga del aislamiento hasta el 10 de mayo inclusive y nuevas disposiciones

(26/04/2020): Considerando que las medidas adoptadas permitieron disminuir la velocidad de propagación social del nuevo Coronavirus y siguen revistiendo un rol de vital importancia para hacer frente a la situación epidemiológica, el Gobierno Nacional resolvió prolongar el aislamiento social, preventivo y obligatorio hasta el 10 de mayo inclusive. Con el fin de atender a las diversas situaciones locales, dispone que los Gobernadores y las Gobernadoras de las Provincias, podrán decidir excepciones a dicho aislamiento y a la prohibición de cir-

cular, al personal afectado a determinadas actividades y servicios en determinados Departamentos y Partidos de su jurisdicción, siempre que se verifiquen los requisitos exigidos por la autoridad sanitaria nacional. Asimismo, se establece que las personas alcanzadas por el aislamiento, podrán realizar breves salidas de esparcimiento, considerando la importancia de ellas para el bienestar psicofísico de la población. La realización de dichas salidas merecerá la reglamentación de la autoridad local competente y, según la situación epidemiológica del lugar y el análisis de riesgo, se podrán restringir los días de su realización, su duración y, eventualmente, suspenderlas con el fin de proteger la salud pública.

. Prórroga del cierre de fronteras(26/04/2020): Con el propósito de sostener las medidas preventivas que minimizan el riesgo de propagación del nuevo Coronavirus en el país, el Gobierno Nacional estableció la prórroga de la prohibición de ingreso al territorio argentino hasta el 10 de mayo de 2020. El decreto contempla a su vez la vigencia de la asistencia a argentinos en el exterior, así como la continuidad del proceso de repatriación paulatina y segura.

. Regulación de la actividad aérea comercial (27/04/2020): Teniendo en cuenta que a raíz de la emergencia sanitaria se encuentran suspendidos los servicios de transporte aerocomercial de pasajeros dentro del territorio nacional, y con miras a proteger los derechos de los usuarios y consumidores de los servicios de transporte aerocomercial, la ANAC establece que las líneas aéreas que operan servicios de transporte aéreo de pasajeros desde, hacia o dentro del territorio nacional podrán comercializar pasajes aéreos a partir del 1° de septiembre de 2020. Se dispone asimismo que la reprogramación de operaciones estará supeditadas al efectivo levantamiento de las restricciones impuestas al transporte aerocomercial y a las modalidades de operación que oportunamente se pudieren establecer.

. Prórroga de la suspensión del cobro de peajes (27/04/2020): Considerando la extensión del aislamiento social preventivo y obligatorio, y la necesidad de dar continuidad a las medidas que contribuyan a minimizar la propagación del nuevo coronavirus, se determinó la extensión de la suspensión del cobro de las tarifas de peaje hasta el 10 de mayo de 2020 inclusive.

. Relanzamiento de CuidAR, la nueva versión de la app coronavirus Argentina (27/04/2020): Con el objetivo de contribuir al conocimiento de la situación epidemiológica

nacional y a agilizar la gestión conjunta de la misma en el marco de la emergencia sanitaria, se relanza CuidAR. Desarrollada en conjunto por la comunidad científica, empresas del ámbito privado y el Estado, la aplicación posibilita la autoevaluación de síntomas, brinda herramientas de cuidado y prevención e indica cómo actuar en casos de COVID-19 confirmados o descartados. Esta nueva versión incluye al Certificado Único Habilitante de Circulación, y la información de contacto correspondiente a cada jurisdicción, para aquellos casos que requieran atención médica.

. Nueva línea de apoyo económico para clubes (29/04/2020): En el contexto de emergencia sanitaria y ante la necesidad de reforzar medidas excepcionales que asistan y contengan a los clubes del país, el Ministerio de Turismo y Deportes lanzó el Programa de Apoyo en la Emergencia para Clubes. El mismo, que se articulará con gobiernos provinciales y municipales, consiste en una nueva línea de subsidios especiales de hasta 60 mil pesos. Para la inscripción hay plazo hasta el 22 de mayo y se realizará a través de la página de Clubes Argentinos.

. Prórroga de la suspensión del cierre de cuentas bancarias y de la suspensión temporaria del corte de servicios por falta de pago (30/04/2020): Con el propósito de mitigar el impacto que la pandemia del nuevo coronavirus genera en nuestro país en materia económica y de garantizar los servicios esenciales para el desarrollo de la vida diaria en el marco de la emergencia sanitaria, el Gobierno Nacional ha dispuesto prorrogar hasta el 30 de junio inclusive la suspensión de la aplicación de multas y el cierre e inhabilitación de cuentas bancarias con motivo del rechazo de cheques por falta de fondos. Prorroga asimismo hasta el 31 de mayo inclusive la obligación por parte de las empresas prestadoras de telefonía móvil o internet de garantizar un servicio reducido que garantice la conectividad, según lo establezca la reglamentación.

. Extensión del período de gracia para el pago de créditos ANSES (30/04/2020): Con el objetivo de sostener los ingresos de los sectores más vulnerables en el marco de la pandemia, ANSES extiende a sus afiliados el período de gracia para el pago de cuotas de créditos vigentes durante el mes de junio.

. Creación del Fondo Musical Solidario (05/05/2020): En el marco de la emergencia sanitaria y la prolongación del aislamiento social, preventivo y obligatorio, resulta necesario

el establecimiento de herramientas excepcionales que asistan a los sectores que ven imposibilitado su trabajo cotidiano. En este sentido el Instituto Nacional de la Música creó el Fondo Musical Solidario cuyo destino exclusivo será la ampliación del universo de músicos beneficiarios de la Convocatoria Fomento Solidario 2020 realizada por el organismo en 2 ediciones.

. Nueva estrategia para detectar casos de COVID-19 (05/05/2020): Con el propósito de contener la propagación del coronavirus y continuar desarrollando acciones tendientes a la detección rápida de casos, el Gobierno Nacional lanzó un nuevo Dispositivo Estratégico de Testeo para Coronavirus en Terreno de Argentina (DETeCTAr). Esta iniciativa tiene como objetivo la búsqueda intensificada de personas con síntomas de COVID-19 para su diagnóstico, aislamiento y cuidado en la zona de mayor presencia del virus: el AMBA y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. En este sentido, la propuesta responde a la articulación y el trabajo conjunto entre el Estado Nacional, la Provincia de Buenos Aires y CABA.

. Nueva fórmula para la estimación del consumo de electricidad en hogares residenciales (05/05/2020): En el marco de la situación de emergencia y ante las modificaciones observadas en la demanda de energía eléctrica en los hogares, resulta necesaria la adopción de otros criterios de registro que se adapten a la coyuntura y protejan los derechos de los usuarios y usuarias. En este sentido el Ente Nacional Regulador de Electricidad dispuso la modificación de la fórmula para la estimación del consumo en la categoría residencial e instruyó a EDENOR S.A. y EDESUR S.A a que realicen el cálculo utilizando el menor registro de consumo correspondiente al mismo periodo de estimación de los últimos tres años. Para garantizar la adecuada prestación del servicio el ENRE constituyó una Mesa de Distribución de Energía Eléctrica con el objetivo de generar un ámbito de articulación y coordinación con las empresas prestadoras del servicio durante el período del aislamiento social preventivo y obligatorio.

. Creación de la Base de Datos de la App “COVID-19 Ministerio de Salud (05/05/2020): Con el objetivo de contribuir al conocimiento de la situación epidemiológica nacional, optimizar las políticas sanitarias y potenciar la calidad operativa de la app CuidAR, la Subsecretaría de Gobierno Abierto y País Digital creó la Base de Datos “COVID-19 Ministerio de Salud”. Esta herramienta, constituida en los términos del artículo 22 de la Ley de

Protección de Datos Personales N° 25.326, permitirá almacenar y centralizar la información recabada de la App tanto en sus versiones para dispositivos móviles Android o IOS, como en su versión web.

. Nueva ampliación del Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción (05/05/2020): Con el propósito de expandir el alcance de las herramientas de contención y asistencia al sistema productivo, y a partir de la capacidad del Comité de evaluación y monitoreo del programa ATP para revisar y actualizar criterios, se establecieron modificaciones que permiten la incorporación de un mayor número de empresas a los beneficios del programa. Las nuevas disposiciones amplían el universo de actividades comprendidas, incorporan a empresas de más de 800 empleados y modifican el criterio que determina la merma en las ventas posibilitando el ingreso a empresas cuya facturación haya sufrido una caída real del 30%.

. Atención virtual y posibilidad de cierre temporario para Agencias de Viaje (08/05/2020): Frente al contexto de emergencia sanitaria y del aislamiento social, preventivo y obligatorio, resulta necesario instrumentar herramientas que permitan asistir al sector turístico ante la considerable merma de sus actividades. En este sentido el Ministerio de Turismo y Deportes autorizó a las Agencias de Viaje a operar en un “Local Virtual” para la atención al público, quedando eximidos de contar con un local físico. Del mismo modo, aquellas entidades que lo requieran podrán optar por la suspensión de actividades y el cierre temporario sin prescindir de su habilitación. Ambas medidas tendrán vigencia hasta el 31 de diciembre de 2020.

. Extensión de beneficios e incorporación de sectores en el Programa ATP (08/05/2020): En el marco de la emergencia sanitaria y considerando la afectación de la economía derivada de la extensión del aislamiento, resulta necesario sostener y profundizar aquellas medidas que permitan contener al sistema productivo en su conjunto. En este sentido se aprobó la extensión de los beneficios del Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción respecto del pago de salarios complementarios y contribuciones patronales durante el mes de mayo. A su vez, el Comité de Evaluación y Monitoreo del Programa estableció la incorporación de empresas y entidades de los sectores de salud, educación y transporte, que cumplan los requisitos para su inclusión.

. Prórroga del aislamiento hasta el 24 de mayo inclusive y nuevas excepciones (10/05/2020): Las medidas de aislamiento social, preventivo y obligatorio y de distanciamiento social, han permitido hasta el momento disminuir considerablemente la velocidad de propagación del virus, así como evitar la saturación del sistema de salud, siendo de vital importancia para contener la situación epidemiológica en todo el país. En este sentido el Gobierno Nacional decretó la extensión del aislamiento social, preventivo y obligatorio hasta el 24 de mayo inclusive, consensuada con Gobernadores y Gobernadoras y atendiendo a las distintas realidades provinciales. El dictamen habilita a las autoridades locales a permitir la realización de actividades con los protocolos correspondientes en departamentos o partidos que cumplan determinados requisitos epidemiológicos y sanitarios, con la excepción del Área Metropolitana de Buenos Aires y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, donde la presencia del virus es mayor. Las excepciones a la circulación se darán a nivel local, atendiendo a las recomendaciones sanitarias correspondientes y al estudio constante de la situación epidemiológica. Como hasta el momento, continuará la prohibición en todo el territorio nacional del dictado de clases en todos los niveles y modalidades, los eventos sociales públicos y privados y las actividades turísticas, además del funcionamiento de centros comerciales.

. Plan de facilidades de pago de AFIP (14/05/2020): En el contexto de emergencia y frente a la necesidad de amortiguar el impacto económico del aislamiento social preventivo y obligatorio, la AFIP dispuso un régimen de facilidades de pago para obligaciones impositivas, aduaneras y de recursos de la seguridad social. La normativa permite financiar aquellas obligaciones incluidas en distintos planes de facilidades de pago caducos al 30 de abril de 2020 incluyendo a planes de monotributistas y de ganancias y bienes personales, entre otros. El nuevo régimen no requiere pago a cuenta y ofrece la posibilidad de regularizar las obligaciones en hasta 6 cuotas. El sistema estará disponible a partir del 21 de mayo en el sitio web del organismo y la adhesión podrá realizarse hasta el 30 de junio de 2020.

. Programa Argentina Construye (14/05/2020): Frente al contexto de emergencia actual y con el objetivo de atender a los déficits de vivienda, infraestructura sanitaria y equipamiento, el Ministerio de Desarrollo Territorial y Hábitat lanzó el programa federal Argentina Construye. El plan contempla la construcción de 5.500 nuevas viviendas, el financiamiento de 42.900 refacciones que incluyen obras de gas, electricidad e infraestructura sanitaria, el

otorgamiento de microcréditos para la adquisición de materiales de construcción y la realización de obras de pequeña escala, así como el acondicionamiento de espacios comunitarios en barrios populares. La iniciativa dispone una inversión de 29 mil millones de pesos que prevé la generación de 750 mil puestos de trabajos directos e indirectos entre 2020 y 2021. El desarrollo del programa se llevará adelante junto a provincias, municipios y en articulación con organizaciones de la comunidad como pymes, cooperativas, gremios, empresas de servicios públicos, trabajadores/as independientes y autoconstrucción.

. Acuerdos Nacionales con proveedores (15/05/2020): El contexto de emergencia sanitaria y del aislamiento social, preventivo y obligatorio demostró la necesidad de establecer procedimientos veloces y eficaces en la adquisición de bienes y servicios, que permitan a las distintas áreas públicas dar respuestas integrales frente a esta situación excepcional. En este sentido, la Oficina Nacional de Contrataciones habilitó la posibilidad de celebrar Acuerdos Nacionales con proveedores con el exclusivo objetivo de atender las necesidades en el marco de la emergencia y procurar el suministro directo de bienes y servicios a los organismos contratantes, sin sujeción al Régimen de Contrataciones de la Administración Nacional. Así mismo se estableció la creación de la plataforma “Acord.AR” como portal de gestión y seguimiento.

. Prórroga de Precios Máximos (16/05/2020): Frente al contexto de emergencia sanitaria y con el objetivo de continuar garantizando el acceso a los bienes de consumo esenciales en condiciones razonables, justas y equitativas, la Secretaría de Comercio Interior resolvió prorrogar la vigencia de los Precios Máximos hasta el 20 de junio inclusive. La normativa contempla a su vez, la intimación a las empresas que forman parte de la cadena de producción, distribución y comercialización de bienes de consumo masivo a incrementar su producción hasta el más alto grado de su capacidad instalada con el fin de satisfacer la demanda creciente de la población y evitar desabastecimientos.

El DNU 260/2020 de necesidad y urgencia firmado por el presidente Fernández, amplía la emergencia sanitaria y dispone la adopción de medidas necesarias para contener la propagación del nuevo Coronavirus.

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:

a) 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;

b) con confirmación médica de haber contraído COVID- 19;

c) contactos estrechos de los dos casos anteriores;

d) que arriben al país habiendo transitando por zonas afectadas;

e) 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.

Dichas medidas rigen para todos los habitantes del país, en algunos sectores más vulnerables se hace más énfasis en su protección frente dicha situación para lograr una igualdad entre todos los ciudadanos.

3.1. Contexto normativo laboral ante la pandemia Covid-19.

La situación generada por la llegada del Coronavirus ha provocado un cambio en la totalidad de las relaciones jurídicas existentes en todos los ámbitos jurisdiccionales.

Dichos cambios consistieron en adoptar medidas inmediatas para hacer frente la continuidad de las funciones laborales debido a la emergencia sanitaria existente. Como hemos visto en el punto precedente, se han tomado medidas de las más variadas y en todos los ámbitos imaginables, tratando con ellas de aplacar el impacto pandémico.

El ámbito laboral no ha sido ajeno a esta avalancha de medidas, y teniendo por delante las proyecciones realizadas en una nota técnica de OIT Argentina (2020), en donde se augura que como consecuencia de la pandemia en nuestro país podrían perderse entre 180.000 y 340.000 puestos de trabajo, de forma inmediata y casi sin precedentes se han dictado ciertas medidas excepcionales en el marco del derecho del trabajo, a los efectos del ordenamiento de la prestación laboral en el marco de esta crisis.

En este contexto, no podemos soslayar que la emergencia social ya se había declarado el 13.12.2019 con el dictado del Decreto 34/2019 (la doble indemnización por despido sin causa) y el 23.12.2019 se publicó por ley 27.541, se declara la emergencia pública en materia económica, financiera, fiscal, administrativa, previsional, tarifaria, energética, sanitaria y social.

El virus arrasó con todo lo que quedaba.

Ante esta situación se han dictado numerosas normas de diferentes categorías en materia laboral, desde decretos de necesidad y urgencia, resoluciones ministeriales, decisiones administrativas y hasta incluso avisos oficiales con propósito exhortativo.

Si bien el Boletín Oficial de la República Argentina ha subido un portal dedicado exclusivamente a la búsqueda automática de toda normativa relacionada con el COVID-19 (<https://www.boletinoficial.gob.ar/busquedaAvanzada/busquedaEspecial>, accedida el 21/03/2020), nuestro objetivo es sistematizar exclusivamente los Decretos de Necesidad y Urgencia (DNU) del presidente, Resoluciones del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) y las Resoluciones de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) dictadas sucesivamente desde el 11.03.2020 -fecha en la cual la Organización Mundial de la Salud declara la existencia de pandemia por COVID-19-, hasta el momento en que me encuentro escribiendo este trabajo, pues las medidas seguirán indefectiblemente prorrogándose algunas, derogándose otras y surgirán nuevas seguramente, ya que nada de esta situación parece tener un final cierto y menos aún -sin querer ser pesimista- una mejoría.

Así el 13.03.2020 por **DNU 260/2020** y resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación 202/2020 y 207/2020 se amplió la emergencia sanitaria que había sido establecida con carácter general por la Ley 27.541 y, amén de otorgarse facultades especiales al Ministerio de Salud de la Nación, en el artículo 7 se impuso el aislamiento obligatorio por 14 días a las personas que se encontraran ya afectadas por la enfermedad o hubieran estado o podido estar expuestas al contagio. Y, complementariamente, en el artículo 12 se estableció que el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social debía determinar las condiciones de trabajo y licencias que deberán cumplir quienes se encuentren comprendidos en las previsiones del artículo 7 durante el plazo que fije la autoridad sanitaria y se lo facultó también para establecer regímenes especiales de licencias de acuerdo a las recomendaciones sanitarias.

A solamente cuatro días de su publicación en el Boletín Oficial, esta Resolución fue ampliada por la 184/2020 y después derogada formalmente (art. 1º, Resolución Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social 202/2020).

La resolución 202/2020, ordenó la suspensión del deber de asistencia al lugar de trabajo con goce íntegro de sus remuneraciones a todos los trabajadores y trabajadoras que se encuentren en las situaciones descriptas en el artículo 7 del DNU 260/2020, y extendió esta suspensión a quienes presten servicios de forma continua bajo figuras no dependientes, tales como locaciones de servicios, becas, pasantías y residencias médicas (art. 1). El artículo 4, además, contempló la posibilidad de que los trabajadores que, aunque dispensados del deber de asistencia, no tuvieran la confirmación de haber contraído el COVID-19 ni presenten síntomas que lleven a que se lo considere caso sospechoso, puedan realizar sus tareas desde el lugar de aislamiento, para lo cual deberían establecer con su empleador las condiciones para ejecutar esa labor. Hasta aquí nos encontrábamos ante un “aislamiento voluntario”.

El día 20.03.2020 se dicta el **DNU 297/2020** que establece el aislamiento social preventivo y obligatorio (ASPO); prórrogas por DNU 329/2020, 355/2020, 408/2020 y 459/2020 (hasta el 24.05.2020); excepciones: art. 6 DNU 297/2020, decreto administrativo (JGM) 429/2020, 430/2020, 408/2020 y demás normas complementarias.

Con este DNU todas las medidas tomadas hasta ese momento, según es sabido, fueron finalmente llevadas a su extremo el 20.03.2020 cuando, a pocos días de confirmarse los primeros casos positivos de Covid-19 en Argentina, se dispuso para todo el territorio argentino, aislamiento social, preventivo y obligatorio (ASPO). Es decir, cuarentena estricta a todo el país:

Art. 1: “... *la obligación inalienable del estado nacional, se establece para todas las personas que habitan en el país o se encuentren en el en forma temporaria, la medida de “aislamiento social, preventivo y obligatorio” en los términos indicados en el presente decreto. La misma regirá desde el 20 hasta el 31 de marzo inclusive del corriente año, pudiéndose prorrogar este plazo por el tiempo que se considere necesario en atención a la situación epidemiológica*” (Decreto DNU 297/2020)

Lo que supone que, durante este período, las personas deberán permanecer en sus residencias habituales ... (y) ... deberán abstenerse de concurrir a sus lugares de trabajo... (art. 2). Se exceptuó de esta medida extrema a las personas afectadas a las actividades y servicios declarados esenciales en la emergencia, enumeradas inicialmente en el artículo sexto del

mismo DNU, listado que fue luego ampliado por la Decisión Administrativa del Jefe de Gabinete de Ministros Nro. 492/2020, del 20.03.2020.

En orden a las relaciones de trabajo, estas normas fueron complementadas por la Resolución 219/2020, del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social, también del 20.03.2020, en virtud de la cual, entre otras reglas, se estableció: a) la dispensa del deber de asistencia al trabajo de los trabajadores y trabajadoras alcanzados por el “aislamiento social preventivo y obligatorio”; b) la posibilidad de que las tareas de los trabajadores alcanzados por esta dispensa u otras análogas sean realizadas desde el lugar de aislamiento, según sea acordado con el empleador; c) el derecho a la remuneración habitual cuando el trabajador acuerde la realización de sus tareas en el lugar de aislamiento; d) el derecho a la percepción de esa misma remuneración pero con carácter no remunerativo con excepción de los aportes y contribuciones al sistema nacional de seguro de salud y del INSSJP para los trabajadores que no tengan la posibilidad de realizar sus tareas en el lugar de aislamiento; e) la facultad del empleador de reorganizar la jornada de trabajo a efectos de garantizar la continuidad de la producción en las actividades declaradas esenciales y, en el supuesto de que ello reclame el trabajo en horas suplementarias, el pago de éstas tendrá una reducción del 95 % de la contribución patronal prevista en el artículo 19 de la Ley 27541 destinada al SIPA; f) la posibilidad de contratar trabajadores con la modalidad de contrato de trabajo eventual, con una reducción del 95 % de la contribución patronal prevista en el artículo 19 de la Ley 27541 destinada al SIPA; g) la obligación del empleador de extender una certificación a los trabajadores que deban prestar servicios a fin de que puedan circular en la vía pública.

El 30.03.2020, por resolución del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social, se dispone que los trabajadores alcanzados por el aislamiento social preventivo y obligatorio (ASPO) quedarán dispensados del deber de asistencia a sus lugares de trabajo. Cuando sus tareas puedan ser realizadas desde el lugar de aislamiento deberán en el marco de la buena fe contractual, establecer con su empleador las condiciones en que dicha labor será realizada.

Aquí vemos como esta resolución ministerial trata de organizar la jornada laboral, horas suplementarias y teletrabajo.

Por **DNU 329/2020** del 31.03.2020 se prohíbe a todos los empleadores los despidos y suspensiones de sus dependientes *“sin justa causa y por las causales de falta o disminución*

de trabajo y fuerza mayor”. Es decir, prohíbe los despidos sin causa o fundados en el art. 247 de la Ley de Contrato de Trabajo y las suspensiones por fuerza mayor o causas económicas.

Posteriormente estos plazos se prorrogarían mediante el Decreto de Necesidad y Urgencia 487/2020 del 19.05.2020 por sesenta días contados a partir del vencimiento del plazo establecido por el DNU 329/2020.

Mediante el **DNU 332/2020** del 01.04.2020 se creó el Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción (ATP) para empleadores y trabajadores afectados por la emergencia sanitaria, la cual radicaba en subsidiar sueldos y rebajar aportes patronales.

El subsidio o asignación compensatoria al salario consistía en una suma no remunerativa abonada por el Estado para todos los trabajadores en relación de dependencia del sector privado, en tanto la rebaja a aportes patronales estaba orientada a empresas que contaban hasta 100 empleados. La misma consistía en la postergación o reducción de hasta el 95 % del pago de las contribuciones patronales al Sistema Integrado Previsional Argentino. (Página oficial Gobierno, *“El Gobierno Nacional pone en marcha el Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción”*, 2020).

El pronunciamiento de las medidas brindó alivio a cuantiosos empleadores y a calmar y serenar a los trabajadores quienes se encontraban afectados indefectiblemente por su fuente laboral, ya que económicamente su realidad era perturbadora en todos los niveles.

El 14.04.2020, se reconoció presuntivamente enfermedad de carácter profesional el coronavirus diagnosticado en los trabajadores de actividades esenciales que hayan contraído la enfermedad por **DNU 367/2020**

No queda más que agregar que como bien sabemos, la emergencia sanitaria obligó adoptar decisiones urgentes con el único objetivo de proteger la salud pública, pero también a paliar los efectos de las medidas restrictivas vigentes, significando una merma de la situación económica general y alivio a la economía familiar, para que los habitantes de nuestro país puedan desarrollar sus vidas sin verse privados de derechos elementales, tales como derecho a trabajar. Por ello, es que se sucedieron regulaciones dictadas, modificadas, sustituidas, y derogadas en breve tiempo.

4. Conclusión.

La sociedad en su conjunto enfrentó una situación dañina, inesperada y desconocida. Ante ello, el Estado no pudo permanecer ajeno, por lo que debió adaptar y crear normas compatibles a la situación. Es así que el gobierno nacional, haciendo uso de sus facultades de policía, ordenó inminentes medidas sanitarias preventivas para evitar la propagación del virus y así salvar vidas.

Lo primero que se intentó fue evitar la circulación comunitaria del virus, por esto se decretó la cuarentena obligatoria y se cerraron las fronteras, para así demorar la llegada del nuevo virus a nuestro país.

Las medidas tomadas fueron estrictas, precisas y rigurosas, por descansar en ellas el bien común y la salud pública de todos los habitantes de la Nación Argentina. La situación ocasionó crisis de las más variadas (que aún hoy no se pueden dimensionar).

Dentro del aislamiento preventivo obligatorio (ASPO), el Estado promovió la facultad del empleador de reorganizar la jornada de trabajo a efectos de garantizar la continuidad de la producción en las actividades declaradas esenciales. Los empleadores introdujeron cambios en cuanto a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, vieron ahí el único camino posible para mantener las fuentes laborales y aliviar la situación.

Se vislumbra que el espíritu de las medidas impuestas ha sido, desde la óptica de la Seguridad Social, la protección de las fuentes de trabajo, garantizar la dignidad humana del trabajador, cuidar la subsistencia del vínculo laboral y bregar por la "buena fe" del trabajador y empleador.

Aquí es donde se puede ver cómo comienza a jugar el instituto objeto principal de nuestro estudio el ***ius variandi***. Pues, aquí vemos, ante las disposiciones estatales de darle a empleador todas las herramientas legales para mantener abiertas las fuentes de trabajo, cómo comienzan a alterarse unilateralmente cuestiones, como ser, la modificación de los horarios, lugares de trabajo, reasignación de tareas, reducciones salariales, entre otras. Todo ello, con el fin de preservar EL TRABAJO HUMANO.

En el siguiente capítulo nos adentraremos de lleno en el estudio de este instituto (*ius variandi*) para así poder pensar y reflexionar sobre la importancia del mismo e implicancias que detenta en esta situación de pandemia.

Capítulo II

"EI IUS VARIANDI".

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Concepto *Ius Variandi*. 3. Regulación Normativa. 3.1. Límites al *Ius Variandi*. 3.2. Requisitos: Legitimidad del *Ius Variandi*. 3.3. Abuso del *Ius Variandi*. 3.4. Elementos susceptibles de modificación unilateral. 3.5. Elementos no susceptibles de modificación unilateral. 4. Conclusión.

1. Introducción.

A lo largo del presente capítulo analizaremos la figura de *Ius Variandi*; las características principales que encierran al mismo. También abordaremos la problemática del uso abusivo del *Ius Variandi* como actitud negativa del empleador en el poder de dirección de su empresa.

Podemos comenzar por decir a modo introductorio que el *Ius Variandi*, descrito en el artículo 66 de la Ley de Contrato de Trabajo (Nro. 20.744), es la manifestación del poder directivo del empresario, quien tiene la posibilidad de modificar de modo no esencial, la forma y modalidades de la prestación de trabajo.

Es decir que, al ser la parte empleadora la que tiene la facultad de organizar su emprendimiento, se considera que esta herramienta es la expresión de dicho poder de dirección y como tal tiene la capacidad de alterarla unilateralmente y de manera excepcional, siempre y cuando ello se ajuste a las disposiciones legales vigentes.

Frente a ello, podemos adelantar en términos generales que el trabajador no puede ser obligado a prestar sus servicios en condiciones diversas a las convenidas, ya que ello afectaría su derecho de propiedad del empleo. El ejercicio de esta facultad no puede suponer la renuncia de los derechos del trabajador. De aceptarse modificaciones en su perjuicio, se alteraría el orden público laboral y se violaría el sistema de protección que la Ley de Contrato de Trabajo establece. Es aquí, en este punto en dónde este instituto, objeto de nuestro trabajo comienza a encontrar sus límites.

2. Concepto de Ius Variandi.

En el capítulo IV de la Ley de Contrato de trabajo, se detallan los derechos y deberes de las partes que conforman la relación laboral.

En este trabajo nos abocaremos específicamente al artículo 66 de la ley 20.744, que faculta al empleador a modificar las formas y modalidades del trabajo, que fueran acordadas por las partes al celebrar el contrato de trabajo, bajo ciertas condiciones y limitaciones.

Art. 66: El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador.

Cuando el empleador disponga medidas vedadas por este artículo, el trabajador le asistirá la posibilidad de optar por considerarse despedido sin causa o accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas. En este último supuesto la acción se sustanciará por el procedimiento sumarísimo, no pudiéndose innovar en las condiciones y modalidades de trabajo, salvo que éstas sean generales para el establecimiento o sección, hasta que recaiga sentencia definitiva.

Como puede apreciarse, el artículo citado define el instituto del **ius variandi**.

¿QUE ES EL IUS VARIANDI?

Lo podemos definir como la facultad otorgada al empleador para modificar de modo **no esencial** las modalidades de prestación del trabajo, por razones funcionales a la organización empresarial.

En la definición brindada por Ackerman (Ackerman M., 2016), en su comentario del citado artículo aclara que se trata de un acto unilateral que como tal tiene plena eficacia,

pero hace la salvedad de las consecuencias que puede tener la manera en que se ejerza en relación al trabajador, ya que afecta en forma no sustancial el modo en que este presta servicios, lo que es importante entender es que ésta facultad está reconocida en función del desarrollo de la empresa, no en el interés particular ni exclusivo del empleador.

Así, la patronal, tiene facultad de dirigir, coordinar, fiscalizar el trabajo de sus subordinados, procurando que la prestación se desarrolle según sus necesidades de producción, pero ese derecho no es absoluto. En consecuencia, el poder de dirección, coordinado con el carácter dinámico de la relación de trabajo, justifica la existencia del *ius variandi*.

En ese orden de reflexión, Fernández Madrid (Fernandez Madrid, 1996), afirma que este debe ser el ejercicio con criterio prudentísimo y en forma tal que no agravie al trabajador. Deben conciliarse los intereses de éste y de la empresa de manera que se respeten los principios de equidad y buena fe.

El concepto expuesto por Grisolia, reseña que el *ius variandi* es la potestad que posee el empleador de variar, dentro de ciertos confines, las modalidades de prestación de las tareas del dependiente (Grisolia, J. A. y Ahuad E. J., 2016).

La doctrina es unánime al conceptualizar al *Ius Variandi*, como la potestad que surge de las facultades de organización y dirección del empresario. Cuya facultad confiere la prerrogativa al empleador para introducir todas aquellas modificaciones, cambios relativos a la forma y modalidad de la prestación laboral, siempre que dicho ejercicio no sea irracional, el cual se limita a la inalterabilidad de las modalidades esenciales del contrato cuando cause perjuicio material o moral al trabajador.

Por otro lado, desde tiempo anterior a que la potestad o facultad otorgada por el *ius variandi* adquiriera consagración legislativa especial en la materia laboral, la doctrina y la jurisprudencia definía al *ius variandi* como la facultad otorgada al empleador de modificar de modo no esencial las modalidades de prestación del trabajo, por razones funcionales a la organización empresarial.

De modo, que el *ius variandi* constituye una prerrogativa excepcional y unilateral del empleador para alterar algunos aspectos del contrato de trabajo, sin que el trabajador pueda oponerse válidamente a esos cambios, en tanto y en cuanto esa alteración respondan a

causas objetivamente razonables, y que no altere las condiciones esenciales del contrato de trabajo y que dichas modificaciones no causen ningún perjuicio al trabajador.

3. Regulación Normativa.

El instituto objeto de este trabajo, encuentra su marco legal en el art. 66 de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744) en el Capítulo VII “*De los derechos y deberes de las partes*”, el cual establece:

“El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador. Cuando el empleador disponga medidas vedadas por este artículo, al trabajador le asistirá la posibilidad de optar por considerarse despedido sin causa o accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas. En este último supuesto la acción se substanciará por el procedimiento sumarísimo, no pudiéndose innovar en las condiciones y modalidades de trabajo, salvo que éstas sean generales para el establecimiento o sección, hasta que recaiga sentencia definitiva”.

Para adentrarnos en el análisis del presente artículo y poder entender su esencia es necesario en primer lugar recordar algunas cuestiones relativas a los derechos y obligaciones de las partes que surgen de la negociación al celebrar un contrato de trabajo o durante su ejecución.

Estos derechos y obligaciones surgen de lo establecido en el art. 21 de la Ley 20744 (Ley de Contrato de Trabajo) que define que “*Habrá contrato de trabajo siempre que las partes se obliguen, una a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta y esta otra al pago de una remuneración...*”. Es decir, en términos generales podríamos decir que, las obligaciones principales que surgen al momento de la celebración son por parte del trabajador a “hacer” y el empleador se obliga a “dar”.

Como veremos, aquí no se agota la cuestión, sino que en el transcurso de la contratación surgirán tantas obligaciones como derechos para ambas partes, los que estarán reconocidos, amparados y regulados por nuestra Constitución Nacional, por nuestro Derecho Laboral, por los Convenios Colectivos de Trabajo, por Estatutos Profesionales y por los contratos individuales.

En este orden de ideas, diremos entonces que las “obligaciones” son las prestaciones recíprocas de las partes y los “derechos”, las facultades que surgen en el marco del contrato de trabajo. Abarcan a las dos partes, trabajador y empleador, ya que ambos actúan en la relación como acreedores y deudores y, por ende, siempre ocurrirá que, frente a la existencia de una obligación de una de las partes, surgirá concomitantemente el derecho de la otra a reclamar su cumplimiento, y viceversa.

Es por eso que, las “obligaciones” de las partes, se muestran como deberes de prestación que pueden consistir en obligaciones de dar, de hacer o de no hacer, y, conforme a la ley, deben cumplirse por las partes del contrato de trabajo en el marco de la buena fe, la colaboración y la solidaridad (arts. 62 y 63, LCT).

Como podemos observar, esta forma de comportamiento de las partes que pretende el legislador, constituye también las obligaciones que, en su caso, resultarán comunes para ambas partes de la relación laboral.

De esta línea de razonamiento se concluye que ambas partes en el contrato de trabajo requieren del otro para el logro de sus intereses y por lo tanto, la relación requiere de un comportamiento plasmado en estos tres aspectos señalados (buena fe, colaboración y solidaridad) para el cumplimiento efectivo y eficaz del contrato de trabajo, en el marco de los derechos que detenta cada una de las partes, las cuales, al estar en paridad de condiciones, estarán regidas bajo las normas protectorias del Derecho Laboral, en tal sentido, Caparrós, sostiene: *“Este deber de conducta es el que debe presidir todos y cada uno de los tramos de la relación laboral, desde su preparación y hasta su extinción, conforme a la pauta de interpretación que marca el mentado artículo 63 de la LCT, cuanto a la regla que impera con carácter general a partir de la redacción del artículo 1198 del Código Civil, en tanto ‘Los contratos deben celebrarse, interpretarse y ejecutarse de buena fe y de acuerdo con lo que*

verosímilmente las partes entendieron o pudieron entender; obrando con cuidado y previsión”(Caparrós, 2008).

Dicho esto, y volviendo a la redacción del art. 66 de la LCT diremos que la facultad que el mismo otorga al empleador de modificar unilateralmente las condiciones de trabajo debe ejercitarse con prudencia y razonablemente bajo determinados requisitos. Ello demuestra que dicha potestad no es absoluta.

El empleador no puede proceder unilateralmente a cambiar aspectos estructurales de la relación laboral - *calificación, remuneración, lugar de trabajo y el horario del mismo* - ello es así, toda vez que el dependiente se incorpora dentro de una estructura con una remuneración establecida, en un horario determinado, y con derecho de permanencia en tales condiciones.

Pero como surge de la letra de la ley el empleador en virtud del carácter dinámico del contrato de trabajo, puede variar unilateralmente algunos aspectos que resulten necesarios para la modernización, optimización de la producción y/o adecuación.

Esta circunstancia que se describe, en este contexto pandémico funciona como un salvoconducto ante la crisis económica global que esta catástrofe sanitaria acarrea, muchos empleadores apelan a este instituto con la finalidad de preservar las fuentes de trabajo.

Ante este contexto de emergencia sanitaria, provocada por la Pandemia, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ha dictado la Resolución N° 279 del 30/03/2020, que establece en su artículo 4 lo siguiente:

“La reorganización de la jornada de trabajo a efectos de garantizar la continuidad de la producción de las actividades declaradas esenciales en condiciones adecuadas de salubridad en consonancia con los protocolos establecidos por la autoridad sanitaria, será considerado un ejercicio razonable de las facultades del empleador.”

Si bien, como adelantamos, el empleador haciendo uso de la facultad de organización y dirección de su empresa -en virtud del art. 66 de la LCT- puede, en post de la conservación del contrato de trabajo, modificar unilateralmente las condiciones laborales, el legis-

lador no ha dejado desprotegido al trabajador, por tanto, dichas modificaciones no están libradas a la sola voluntad del empleador, sino que encuentran sus límites en los principios del derecho laboral.

3.1. Límites al *Ius Variandi*.

Lo primero que diremos es que el *ius variandi*, se ajusta a dos límites específicos: orden contractual y orden funcional.

Orden Contractual: debe respetar los elementos esenciales del contrato de trabajo.

Orden Funcional: no debe ejercerse arbitrariamente, sino que el cambio debe estar vinculado al fin común de la empresa y derivados del deber de indemnidad, coexistiendo el respeto de los intereses materiales y morales del trabajador.

3.2.- Requisitos: Legitimidad del *Ius Variandi*

Preliminarmente recordaremos que el contrato de trabajo por tiempo indeterminado va generando obligaciones para las partes a través de su desarrollo, es decir, no agota su objeto en un solo acto.

Esta dinámica ejecución contractual conlleva la necesidad de realizar eventualmente ajustes, no sólo útiles a los intereses empresariales, sino también del propio trabajador, quien podrá así conservar la relación más allá de los cambios externos o internos que pudieren presentarse y que exijan cierta modificación contractual para su subsistencia.

En este contexto pandémico que ya lleva más de un año, este vaivén de las condiciones de trabajo es el oxígeno que permite la subsistencia del mercado laboral que tan amenazado se ve con la crisis económica imperante en nuestro país y en gran parte del mundo.

Conforme establece la ley, esta facultad debe realizarse con prudencia y de manera razonable, debiendo cumplir con ciertos requisitos para su validez, es de cuidado considerar

que su utilización por parte del empleador no requiere ni la consulta ni el consentimiento del trabajador (aunque en la práctica muchas veces se lo consulte de una manera informal, con la mera intención de mantener la buena predisposición del trabajador y evitar posibles conflictos), más allá de la valoración judicial que, en última instancia, se solicite ante una eventual controversia sobre tal decisión patronal.

En un mismo sentido indicó la Cámara Nacional de Apelación de Trabajo, en el año 2002, al pronunciarse diciendo: *“La norma brinda legitimidad al empleador del “ius variandi”, pero ella se encuentra subordinada a los requisitos de no alterar sustancialmente el contrato, razonabilidad y carácter funcional e indemnidad -ausencia de perjuicio material o moral para el trabajador”* (CNAT Sala I Expte N° 9801/00 Sent. Def. N° 79504 del 27/5/02 *“Panaino, Néstor c/ Rex Argentina s/ despido”* (P.- V.-).

Es decir que, en principio, sólo pueden alterarse los aspectos no esenciales del contrato (modalidades de la prestación de las tareas), y debe estar justificada en las necesidades funcionales de la empresa, y no causar daños y perjuicios al trabajador.

Los requisitos para el ejercicio de este instituto son (deben satisfacerse los tres si o si, son acumulativos):

□ EJERCICIO RAZONABLE (razón valedera, prohibido el uso arbitrario): tratándose de un contrato sinalagmático, el reconocimiento que se hace a una de las partes de modificar de algún modo la prestación de la otra no puede hallar respuesta en un interés particular de la primera, sino que sólo estará justificado en necesidades propias de la organización empresarial en que se desarrolla aquel contrato.

Para alterar una de las condiciones, debe existir una razón valedera que esté basada en necesidades funcionales o en el interés colectivo de la empresa. Conforme se ha señalado, *“El empleador deberá hacer de esta atribución un uso funcional en respuesta a verdaderas necesidades técnicas, administrativas o económicas de la empresa, excluyendo toda conducta abusiva, arbitraria o contraria a la buena fe que debe regular todas las relaciones entre las partes del contrato de trabajo”*. (CNAT, Sala VI, Expte. N° 49.913/10 Sent. Def. N° 65.720 del 22/10/13 *“Sánchez Laura Esther y Otro S/Gemepe S.A. s/Despido”*. (Craig - Fernández Madrid).

□ NO ALTERACION ESENCIAL DEL CONTRATO (jornada, tareas, categoría, remuneración): Siguiendo la postura de Tosca, *“si como dijimos, una de las finalidades del instituto de la preservación del contrato ante circunstancias cambiantes, mal podría admitirse que en base a ello se produjeran cambios fundamentales en las obligaciones a cargo del empleado o en derechos trascendentes de éste, pues de ser así lo que aparecería sería, en verdad, un nuevo contrato, feneciendo aquel que se pretendía preservar”*.(Tosca, 2008).

En este aspecto, cabe hacer notar que la alteración sólo puede direccionarse hacia los elementos accidentales del contrato de trabajo y si por alguna circunstancia lo hiciera sobre alguna condición sustancial, sólo podrá hacerlo sobre aspectos mínimos y sin que ello le cause un perjuicio al trabajador.

Ahora bien, solo a título enunciativo -ya que este tema será desarrollado en el punto siguiente- cabe preguntarse ¿qué elementos no pueden ser alterados? ellos son: el lugar donde se prestan las tareas; la distribución del tiempo de trabajo sin que exista una modificación del tiempo laborado; el tipo de actividad prestada dentro de la misma categoría laboral; la integración de equipos de trabajo y la determinación de técnicas de trabajo, por nombrar alguno de ellos.

□ INDEMNIDAD DEL TRABAJADOR: No ocasionarle daño ni perjuicio al dependiente en el cual recae el uso de esta facultad; situación que dependerá de las condiciones de cada trabajador. En relación a ello, resulta menester remitirnos a las pautas que rigen el poder de dirección, en tanto establecen que el mismo se ejecutará *“sin perjuicio de la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales del trabajador”* (art. 65, LCT) como así también que siempre se cuidará de satisfacer las exigencias de la organización del trabajo en la empresa y el respeto debido a la dignidad del trabajador y sus derechos patrimoniales (art. 68, LCT).

Por todo lo expuesto, debemos señalar entonces que le corresponderá al empleador demostrar que utilizó este derecho en debida y legal forma, ya que, si bien es una facultad que detenta, la misma se considerará legítima siempre y cuando no se torne abusivo ante la afectación de algunas de las pautas que limitan su ejercicio. Y en tal sentido, no debe pasar por alto que nunca podría aplicarse esta facultad patronal como medida sancionatoria.

Dicho requisito se encarga de proteger al trabajador del menoscabo patrimonial por parte de su empleador.

Al respecto, Grisolia deja en claro que esté último requisito se relaciona directamente con la situación concreta de cada trabajador, que fija los límites insoslayables en el ejercicio del *ius variandi*, y si se actuara a *contrario sensu*, o si se pretendiera transgredir algunas de las pautas anteriormente reseñadas, estas deberán ser convalidadas por el trabajador para llevarse a cabo. (Grisolia y Ahuad, 2016)

3.3. Abuso del *Ius Variandi*.

Como venimos señalando, el contrato de trabajo desde su nacimiento está sujeto a la posibilidad de cambios dado su carácter dinámico.

Las necesidades que surgen de la organización socio-económica de la empresa impiden que ésta se mantenga estática. Sea por la negociación colectiva o por la voluntad particular de los sujetos activos, la modificación libremente aceptada evita conflictos, mientras que las alteraciones unilaterales son las que –generalmente- trascienden en el ámbito jurídico por los variados efectos y problemas que suscitan.

Lo cierto es que los cambios no pueden provenir del capricho o arbitrio del empleador como tampoco se admite su uso como sanción encubierta, todo lo que supone la posibilidad de control por irregular y anti funcional. Como aclara Tosca, tendrá cabida ante circunstancias novedosas -inexistentes al momento de contratar- y ajenas al arbitrio patronal.

Como vemos, este instituto mal utilizado por el empleador, puede dar lugar a abusos.

En el punto anterior mencionábamos los requisitos que se deben cumplir para pulsar este resorte y recordemos que los mismos deben cumplirse simultáneamente.

Aclarado este punto, se entiende que existe abuso de *ius variandi* cuando no se ejerce, cumpliendo los requisitos de validez fijados en la Ley de Contrato de Trabajo, sobrepasando los límites fijados por ésta.

Es decir -como expresa el Dr. Grisolia- que si el ejercicio del *ius variandi*, afecta a la **razonabilidad**, a la **inalterabilidad de las condiciones esenciales del contrato**, a la **indemnidad del trabajador**, se tratará de un uso abusivo, ilegítimo o arbitrario del mismo, en ese caso solo podría ejercerse con el consentimiento del trabajador otorgado en forma libre y voluntaria, en tanto la modificación no viole el orden público laboral ni importe una renuncia de derechos emergentes del contrato de trabajo. (Grisolia, 2016)

En el mismo sentido, el Dr. Ackerman, agrega la imposibilidad de utilizar el *ius variandi* como medida sancionatoria: *"Las sanciones que puede aplicar el empleador, cuyas condiciones de procedencia el ordenamiento regula taxativamente (arts. 67, 68 y conchs., LCT), sólo tienen por fin conminar al trabajador, mediante un mecanismo disuasivo, al cumplimiento regular del contrato... nunca podría efectivizarse este tipo de medidas a través del ius variandi, ya que la sanción, se encuentra limitada temporalmente, lo que no sucedería con la modificación contractual introducida por el ius variandi."* (Ackerman, 2016).

En la actualidad, siguiendo la reflexión que sobre el tema hacen (Machado y Arese 2020), debemos tener en cuenta que, a esta altura de los acontecimientos que nos golpean sin piedad y sin tregua, el empleador se ha visto en la necesidad de implementar medidas excepcionales y provisorias, las que no encuentran origen antojadizo o arbitrario. Por el contrario, él mismo también se encuentra afectado como el trabajador, ya que se lo obliga a realizar modificaciones imprevistas e impensadas en su estructura empresarial para adaptarse a las nuevas reglas en pandemia.

Va de suyo entonces, que el modo de actuar de las partes durante la relación de trabajo -más aún en época de pandemia- debe de ajustarse -en la medida de su factibilidad- a la solidaridad y colaboración, obrando de forma leal y prudente, esperándose como en una suerte de piso mínimo que la dirección de los actos tienda en todo momento a evitar los daños inútiles e injustificados para ambos sujetos del contrato laboral.

3.4. Elementos susceptibles de modificación en atención al contexto social-económico actual (pandemia).

Teniendo presente los requisitos señalados para el ejercicio de este instituto objeto de estudio, hemos de concluir en este punto que los cambios que se podrían admitir deben -como eje central- ajustarse a la preservación del contrato de trabajo, más aún, ante las circunstancias tan adversas y cambiantes en estos tiempos pandémicos.

Siguiendo este razonamiento, no se podría pensar entonces, en modificar cuestiones fundamentales en las obligaciones a cargo del trabajador o en sus derechos. Ya que es muy delgada la línea que divide cualquier modificación del contrato de trabajo con la aparición de uno nuevo, poniéndole fin indefectiblemente al contrato que se quería preservar.

Así podemos afirmar que aspectos accesorios (relativos a la organización del trabajo, conformación de equipos de trabajo, utilización de máquinas o instrumentos de producción, variaciones en el lugar de trabajo dentro de la empresa, modificaciones menores sobre los horarios de trabajo como ingresar una hora más tarde o más temprano) podrían modificarse.

De todos modos, aún se modifiquen tan sólo dichos aspectos no esenciales del contrato de trabajo, debe recordarse que la alteración de las condiciones contractuales no debe causar perjuicio material o moral al trabajador. Ello, puesto que se busca garantizar la integridad psicofísica del dependiente, protegiéndolo en base al principio de indemnidad.

3.5. Elementos no susceptibles de modificación unilateral.

Las alteraciones esenciales vedadas pueden referirse al sujeto, al objeto o a las condiciones del contrato. Del primero no puede ordenar el empleador la sustitución ya que implicaría el despido; el cambio de objeto sería difícil de aceptar salvo que no afecte mayormente al contrato, igual que las otras cláusulas esenciales como categoría, remuneración, horario y lugar de trabajo.

El salario, las formas de cálculo del jornal, la rebaja o cambio de categoría o la alteración peyorativa de tareas, son ejemplos de situaciones que en general los juristas han protegido en procura de mantener reglado y fuera del ámbito de disponibilidad unilateral del empleador. Una rebaja salarial dispuesta unilateralmente por el empleador difícilmente pueda

ser considerada razonable, pero, además, indiscutiblemente, modifica uno de los elementos esenciales del contrato y ello en perjuicio del trabajador, ambas cuestiones están expresamente prohibidas por la norma.

Otras cuestiones que han encontrado unanimidad de criterio en la doctrina y jurisprudencia en cuanto a que son las mayores generadoras de controversias en nuestros tribunales son la referente a:

Cambio de categoría laboral, ya que ésta determina la cantidad y la naturaleza de las obligaciones fijadas por el vínculo establecido entre las partes. Así *“el deber de ocupación a cargo del empleador se refiere a la categoría, que no puede cambiarse unilateralmente por afectar uno de los elementos estructurales de la relación”* (CNAT, Sala VI, 26-10-98, “Benitez c. Castiñeira”);

Rebaja del salario, del art. 66 LCT, surge claramente que la remuneración del trabajador se encuentra fuera de la órbita del *ius variandi*. Teniendo en cuenta el significado que reviste la remuneración como elemento esencial del contrato, no deben existir dudas sobre la improcedencia de afectar el salario mediante el ejercicio de este instituto;

Cambio de lugar de trabajo, en algunas ocasiones puede ser perjudicial para el trabajador, por ejemplo, porque puede implicar un agravio económico, por representar mayores gastos de viáticos, o una afectación de aspectos ajenos a la relación de trabajo en sí, pero que no deben ser desatendidos por cuanto inciden moral o materialmente en la persona de aquél. Se puede dar el caso que el traslado del lugar de trabajo le impida al trabajador realizar otro trabajo que venía cumpliendo, altera su vida familiar o social, etc.

Es así que parte de la jurisprudencia ha entendido que el lugar de trabajo es un elemento estructural de la relación laboral, dado que el trabajador se incorpora al ritmo de producción en un sitio determinado de acuerdo al cual organiza su vida personal y familiar, por lo que –ante un menoscabo al trabajador- no se encuentra dentro de las posibilidades de *ius variandi*.

Este supuesto no aplica para el caso en que por el tipo de actividad desplegada por el empleador y propia de la función para la cual el trabajador fue contratado, el cambio de lugar de trabajo se presenta como natural o admisible. Es decir que la justificación deber ser

objetiva, no resultando suficiente al efecto, que se hayan acordado en un principio de la relación laboral cláusulas de aceptación anticipada de traslados indeterminados, a menos que se invoquen circunstancias que justifiquen tal previsión, como aquellas tareas en las que la movilidad está en la naturaleza del contrato (ejemplo: las empresas de vigilancia, las cuales le asignan a sus empleados objetivos para custodiar, muchas veces de carácter transitorio, tal como lo contempla su convenio colectivo de trabajo).

Cambio de horario, la duración de la jornada laboral es una condición esencial del contrato, por tanto, es inadmisibles su modificación. La jurisprudencia ha sentado el criterio de que este aspecto es inmutable y dijo que *“aun cuando es avalado por razones funcionales justificadas”* (CNAT, Sala I, 12-6-91, “Von Klitzing, Guillermo Adolfo c/Sideco Americana SA”, sent. 59.899).

Aquí haremos un paréntesis, ya que es preciso diferenciar dos institutos que son eje de este punto, ellos son **jornada laboral y horario de Trabajo**.

Es en esta cuestión de la jornada laboral, en donde a mi entender se estaría caminando por una cornisa en este contexto pandémico en relación al abuso del *ius variandi*, es por eso que creo necesario -dado el enfoque que estamos dando a este trabajo- refrescar conceptos en relación a estos dos institutos.

Al referirnos en términos amplios al concepto de **jornada laboral**, diremos que es el período de tiempo que diariamente el trabajador está obligado a desempeñarse a las órdenes del empleador.

La doctrina lo definió como *“el lapso convenido por las partes, que no puede exceder del máximo legal, durante el cual se encuentra el trabajador al servicio o a las órdenes del patrón o empresario con el fin de cumplir la prestación laboral estipulada y exigible”* (Sureda Graells, 1966).

Fernández Madrid, para definirla, remite directamente al artículo 197 de la Ley de Contrato de Trabajo que comienza definiendo a la jornada de trabajo como todo el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio. (Fernández Madrid, 1996).

Es decir, específicamente abarca el tiempo de prestación efectiva y concreta de servicios y también aquel durante el cual el trabajador pone su capacidad de trabajo a disposición del empleador, la utilice o no. Pero en este caso a condición de que no pueda disponer su actividad en beneficio propio. (Zuretti, 2007).

Podemos concluir en que la jornada laboral del trabajador comienza con el ingreso de éste al establecimiento y finaliza cuando egresa del mismo.

Entrando en el ámbito normativo de este aspecto, recordaremos que la jornada del trabajo esta reglamentada en el art. 196 de la Ley de Contrato de Trabajo y es limitada por la ley 11.544 (Ley de Régimen de Jornada de Trabajo) y también puede serlo en forma convencional de manera individual o colectiva, teniendo también la protección de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), por ejemplo en el N° 1 de 1919 se limitan las horas de trabajo en las empresas industriales a ocho horas diarias y a cuarenta y ocho semanales.

La limitación de la misma por ley, se fundamenta en que el trabajo en exceso resulta disvalioso para quien lo realiza. Tiene su razón en el descanso para la conservación y recuperación del cuerpo y mente del trabajador.

Dicho esto, reafirmamos que la extensión de la jornada laboral por ser elemento esencial del contrato de trabajo, no puede modificarse.

Siguiendo esta línea de desarrollo, definiremos el **horario de trabajo**, podríamos decir que es la distribución de las horas de trabajo.

En el mencionado artículo 197 de la Ley de Contrato de trabajo, en su tercer párrafo se indica que es facultad privativa del empleador distribuir y diagramar los horarios, esta prerrogativa deriva de los poderes de dirección y organización que éste posee de los que hablamos en los puntos anteriores.

El artículo nos habla de la forma en que éste puede sistematizarlos, turnos fijos o bajo sistemas rotativos por equipos sin requerir la autorización previa administrativa, pero se le exige que los debe hacer conocer mediante anuncios en lugares visibles del establecimiento para conocimiento de los trabajadores.

Es decir, el empleador está facultado a modificar los horarios de trabajo de forma unilateral.

De todas maneras, debemos aclarar que el ejercicio de este derecho encuentra su límite en las leyes, reglamentos y estatutos de la empresa, la dignidad y los derechos patrimoniales del trabajador y las obligaciones de buena fe y concurrencia previstas en los artículos 62 y 63 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Recordemos que, al hacer un paréntesis en este tema, hablamos de que, al transitar por este punto, caminábamos por una cornisa, es decir una línea muy delgada entre una conducta abusiva del *ius variandi* y la necesidad de modificar cuestiones como las enunciadas para mantener abiertas las fuentes laborales.

En este contexto de pandemia, en donde se ha apelado a recursos nunca antes utilizados con el fin de mantener los vínculos contractuales y no generar una catástrofe económica mayor que la que se está generando, sabemos de situaciones en donde se ha modificado el horario laboral de manera radical, perjudicando muchas veces al trabajador en su vida cotidiana, lo cual en otra situación podría no haber sido convalidado por este, pero en este escenario prevaleció el mal menor sobre el mal mayor que hubiese sido perder la fuente de trabajo.

Desde esta perspectiva, Altamira Gigena, Bonetto de Rizzi y Piña, han dicho que *“la evaluación del uso correcto de este derecho plantea no pocas dificultades en la jurisprudencia, ya que no todas las situaciones son netamente permitidas o claramente prohibidas, puesto que no caben dudas, por ejemplo de que la disminución del salario en un 20 % implica un ejercicio abusivo de esta facultad y que, por el contrario, la exigencia de iniciar la tarea quince minutos antes no implica, casi con seguridad, una violación a los derechos del trabajador, pero distinto es el caso en el cual se cambia el lugar de trabajo del empleado, sin variarle la remuneración y encargándose del transporte del mismo y todo ello le insume una hora y media más de tiempo disponible para poder cumplir con el débito contractual. ... como regla, siempre son más atendibles los cambios provisionales que los definitivos, por otra parte, se exige por la doctrina el respeto por el principio del mínimo perjuicio posible, y por último como ya lo expresáramos, el cambio no puede ocultar una sanción disciplinaria.”* (Altamira Gigena, Bonetto de Rizzi y Piña, 2007).

4. Conclusión.

En nuestra legislación, el instituto del *ius variandi*, objeto del presente capítulo, se encuentra amparado la ley N° 20.744 (Ley de Contrato de Trabajo), en el Capítulo VII de los Derechos y Deberes de las Partes, en el artículo 66.

La mencionada norma legal, regula la facultad que posee el empleador de modificar las formas y modalidades contractuales, como ya hemos mencionado, cumpliendo con determinados requisitos.

Resulta de gran interés puntualizar el valor que se le debe dar al empleo de tal figura, puesto que el mal uso podrá derivar en consecuencias no deseadas.

Se deduce que este instituto del *ius variandi* es una consecuencia de las exigencias del mundo actual, ello con el fin de preservar las empresas -y, por ende, la productividad- a la vez de mantener las fuentes de trabajo. Más aún en la actualidad, con la situación pandémica que abraza al mundo y perjudica tanto al empleador como al trabajador, en donde dicha figura ha permitido lograr beneficios para ambas caras de una misma moneda en aspectos laborales. Por lo que, consideramos que esta facultad del empleador en el contexto del momento ha sido beneficiosa para ambos sujetos del contrato de trabajo, con el objetivo de lograr explotación constante de la fuente laboral y su perduración.

Por tanto, es una prerrogativa que debe realizarse y analizarse dentro de determinados límites y requisitos, siempre respetando los principios del derecho laboral, para que el actuar del empleador –frente a la hiposuficiencia del trabajador- no menoscabe ni trasgreda derechos de quien se encuentra subordinado al mismo.

Sin lugar a dudas, el trabajador no puede ni debe ser lesionado por las decisiones que adopte el empleador en ningún aspecto, de lo contrario, debe ser resarcido por el daño causado, por cuanto el cambio respetar el principio de indemnidad para que no se vea menoscabado en sus derechos.

Es decir que dicho instituto, visto como potestad del empleador de variar, alterar o modificar unilateralmente las modalidades de la prestación de trabajo de su dependiente, requiere para su admisibilidad legal la adecuación a los límites que le imponen la razonabilidad, la no alteración de aquellos aspectos substanciales del contrato de trabajo y la indemnidad.

Cuando se entrecruzan las líneas cargadas de limitaciones dentro de las facultades del empleador y éste hace caso omiso, pues se estaría entrando en un terreno no ansiado por la norma legal, por ello estaría incurriendo en el abuso del *ius variandi*.

CAPITULO III

“EL TELETRABAJO”

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Noción de Teletrabajo. 3. Marco Normativo del Teletrabajo. 4. Principios mínimos del teletrabajo. 5. Normativas de la Ley N° 27555. 6. ¿Teletrabajo y abuso del *ius variandi*? o ¿Teletrabajo flexibilizador del *ius variandi*? 7. Conclusión.

1. Introducción.

El teletrabajo es una forma de trabajo que existe desde hace años y ha tomado relevancia a partir de la tecnología y conectividad por las redes. Sin embargo, a raíz del aislamiento derivado de la pandemia provocada por el Covid-19 en todo el mundo, su utilización se ha incrementado y es muy probable que continúe en la post pandemia y sea cada vez más utilizado, no solo por las ventajas que representa sino también por los incesantes avances tecnológicos.

Dicha forma de trabajar presenta prerrogativas objetivas, tales como el ahorro de tiempo y dinero que implican los desplazamientos, mayor autonomía para realizar el trabajo, la posibilidad de organizarlo en función de horarios y de objetivos. Características que permiten conciliar -a veces- el trabajo con la vida familiar sin afectar la productividad.

A las empresas las beneficia en el ahorro de espacio, en una mayor velocidad de respuesta, en la posibilidad de contratar personas de otros países, y en reducir eventuales problemas de convivencia en su plantel de trabajadores.

Dicha actividad ha sido legislada recientemente bajo la ley número 27.555, dictada en un momento de excepción: en época de cuarentena, para ser aplicada luego de su incierta finalización a una realidad que se vislumbra, pero que no conocemos con precisión.

2. Noción de Teletrabajo.

Los estudios sobre “teletrabajo” coinciden en señalar que el término “teletrabajo” fue utilizado por primera vez por Jack Nilles, quien lo caracterizó como *“la posibilidad de llevar el trabajo al trabajador en vez de trasladar el trabajador al trabajo”* (Machado J. y Arese C., 2020).

La modalidad teletrabajo, veremos que permite trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar, razón por la cual se ha intensificado ante la situación de pandemia -como ya

hemos mencionado- donde el modelo presencial ha transmutado en la modalidad virtual del teletrabajo.

Entre otras definiciones, “*el teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo, mediante la utilización de tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular*”, según el “*Acuerdo marco europeo sobre teletrabajo*”, Bruselas, 16 de julio de 2002 (Machado J. y Arese C., 2020).

En otros términos, el teletrabajo es un fenómeno que consiste en la realización de todo trabajo por parte del personal vinculado con la entidad destinataria, sin la presencia física del trabajador en esta última, utilizando a tales efectos métodos de procesamiento electrónico de información, tecnologías de la información y las comunicaciones –TIC, manteniéndose contacto entre las partes, a través de la utilización regular de medios de comunicación idóneos y que genera valor agregado (De Virgilis M. A. y De Virgilis M.I., 2001).

Bernard F. Ghezo, en la Revista de Derecho del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), (1998), define al teletrabajo como: “*Cualquier trabajo efectuado en un lugar donde, lejos de las oficinas o de los talleres centrales, el trabajador no mantiene un contacto personal con los colegas, pero puede comunicarse con ellos a través de nuevas tecnologías.*”

Podemos concluir en que la utilización de esta forma de trabajo se ha incrementado a raíz del aislamiento, derivado de la pandemia provocada por el COVID-19. Su utilización se ha vuelto esencial y vital para mantener en pie muchas fuentes laborales y se considera como nueva forma de trabajo, que no solo ha llegado para quedarse, sino que su implementación continuará a pesar de la pandemia debido, no solo a las ventajas que ya representa, sino también, a los incesantes avances tecnológicos.

3. Marco Normativo del Teletrabajo.

Antes de la pandemia del COVID-19 y decretado el aislamiento social preventivo y obligatorio (ASPO), el teletrabajo en Argentina no contaba con un instrumento jurídico específicamente redactado para el mismo.

En el año 2010, se presentó en el Congreso un proyecto de Ley sobre la Promoción y Difusión del Teletrabajo, con el fundamento en que resulta un instrumento genuino para mantener y generar empleo en cualquiera de sus formas a través de la utilización de las tecnologías de la información y de la comunicación. Dicho proyecto (N° S-3499/10), contaba con 11 artículos, e indicaba que el ámbito de aplicación sería el Sector Privado y el Sector Público Nacional, Provincial y Municipal, tanto para aquellos trabajadores que se desempeñaban bajo la forma de subordinación y dependencia, como para aquellos que lo hacen en forma autónoma. Sin embargo, este proyecto no prosperó.

Con la declaración del estado de pandemia y la cuarentena instaurada por el gobierno nacional, la necesidad de que los servicios retomen su labor, el teletrabajo fue ganando aplicabilidad y habitualidad, debido a la imposición de disminuir la aglomeración de personas en las calles, transportes y lugares de trabajo se aceleró la puesta en marcha de una ley al respecto, es así que finalmente el 31 de julio del 2020, se sancionó la Ley N° 27.555 “Ley de Teletrabajo”, que entró en vigencia el 01 de abril del 2021.

Esta ley, incorpora a la ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744), el artículo 102 Bis:

“Habrá contrato de teletrabajo cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, en los términos de los artículos 21 y 22 de esta ley, sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación. Los presupuestos legales mínimos del contrato de teletrabajo se establecerán por ley especial. Las regulaciones específicas para cada actividad se establecerán mediante la negociación colectiva respetando los principios de orden público establecidos en esta ley.” (Ley 27555, 2020).

Consagrándose como la primera norma, en tan sólo veinte artículos, regula la forma de organización del trabajo denominado “teletrabajo” en la República Argentina.

Esta nueva normativa vino a zanjar el problema que generó la situación pandémica en materia de trabajo a distancia, que hubo que implementar a raíz de la cuarentena obligatoria decretada en el país, con medidas que exhortaban casi con obligatoriedad a las prestadoras de servicios a que comiencen a trabajar bajo dicha modalidad, a pesar de no existir norma que la regulase.

4. Principios mínimos del teletrabajo.

- Carácter voluntario.
- Igualdad con los trabajadores presenciales.
- Mismos regímenes de prestaciones sociales, promociones y mismos sistemas de retribución.
- Garantía del ejercicio de derechos sindicales.
- Teletrabajo de modalidad parcial o mixta.
- Programas de certificación de competencias y formación continua.
- Medidas de prevención, seguridad y salud laboral.

En cuanto a los presupuestos legales mínimos del contrato de teletrabajo se han de establecer por norma especial. Es por eso que la ley establece que “Las regulaciones específicas para cada actividad se establecerán mediante la negociación colectiva respetando los principios de orden público establecidos en esta ley” (Artículo 2, Ley 27.555). Es decir, que tales relaciones laborales seguirán regidas por la LCT, porque la ley 27.555 es sólo un piso mínimo que puede llegar a integrarse por los eventuales convenios colectivos de cada actividad, en los que deben preverse modalidades que combinen la actividad presencial y la de

teletrabajo. Íntimamente relacionado con las "Prospectivas de la OIT respecto a trabajar para un futuro más prometedor" (Contini V. E., 2020).

5. Normativas de la Ley N° 27555.

La ley establece que las personas que trabajen contratadas bajo la modalidad teletrabajo, gozarán de los mismos derechos y obligaciones que las personas que trabajan bajo la modalidad presencial, y su remuneración no podrá ser inferior a la que percibían o percibirían bajo la modalidad presencial. No obstante, obliga a los convenios colectivos que prevean una combinación entre prestaciones presenciales y teletrabajo. Más allá de los derechos y deberes reconocidos en la LCT, la nueva ley incorpora deberes y derechos específicos:

Deber de Protección: el empleador debe ejercer a los fines de garantizar protección de los datos y procesos que el trabajador realiza, y no hacer uso de software de vigilancia que viole la intimidad del mismo.

Deber de Capacitación: para el correcto funcionamiento del teletrabajo el empleador debe garantizar la correcta capacitación de sus dependientes en nuevas tecnologías, para ello debe brindarle cursos y herramientas de apoyo.

El deber de capacitación es fundamental, ya que, para instaurar el teletrabajo en nuestro país no tan solo se necesita de una conexión digital, sino también de habilidades que posibiliten al trabajador ejecutar sus tareas cotidianas a través de un uso adecuado de las herramientas de las TIC (Machado J. y Arese C., 2020).

No obstante, opino que para trabajar como teletrabajador el empleado necesariamente debe poseer conocimientos básicos en manejo de los programas básicos de oficina, internet y correo electrónico.

Deber de Proporcionar equipamiento: el empleador debe proporcionar el equipamiento -hardware y software-, las herramientas de trabajo y el soporte necesario para el desempeño de las tareas, y asumir los costos de instalación, mantenimiento y reparación de

las mismas, o la compensación por la utilización de herramientas propias de la persona que trabaja. Ello es así ya que el teletrabajador tiene los mismos deberes y derechos que el empleado presencial, por tal razón la empresa debe entregar al trabajador las herramientas necesarias para llevar a cabo sus funciones, tales como silla ergonómica, computadora y línea telefónica, etc.

Sobre la Jornada Laboral, establece en su artículo 4, que deberá ser pactada por escrito, de conformidad con las normas legales y convencionales vigentes, tanto en lo que respecta a lo convenido por hora como por objetivos; y las plataformas que se utilicen deberán ser registrados por ante la autoridad de aplicación.

En el segundo párrafo del art. 4º y el art. 5º norma la desconexión digital, estableciendo que el teletrabajo deberá desarrollarse de modo acorde con la jornada laboral establecida, impidiendo la conexión fuera de ella, y que la persona tendrá derecho a no ser conectada y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación, fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencia, no pudiendo ser sancionada por hacer uso de este derecho. De modo que el empleador no podrá exigir al teletrabajador la realización de tareas ni remitirle comunicaciones por ningún medio fuera de su jornada laboral.

El artículo 6º de la ley establece que las personas que trabajen bajo la modalidad del teletrabajo y que acrediten tener a su cargo de manera única y compartida, el cuidado de personas menores de trece años, personas con discapacidad, y o adultos mayores que convivan y requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada; disponiendo, asimismo, que cualquier acto, conducta, decisión, represalia u obstaculización proveniente del empleador que lesione estos derechos se presumirá discriminatorio, resultando aplicables las previsiones de la ley 23.592 (Ley de medidas contra actos discriminatorios). El trabajador bajo la modalidad del teletrabajo tendrá derecho a una compensación por los mayores gastos en conectividad y/o consumo de servicios que deba afrontar.

6. ¿Teletrabajo y abuso del *ius variandi*

o teletrabajo flexibilizador del *ius variandi*?

El empleador, se encuentra inmerso en una crisis económica profunda como consecuencia de la pandemia. No obstante, con el correr de los meses se ha implementado la posibilidad de afrontar la crisis según el servicio que se brinde mediante la instrumentación del teletrabajo. Esta nueva modalidad de trabajo permite a las empresas mantenerse en el mercado y continuar con sus servicios. Es por ello que ha sido implementada por los poderes judiciales y provinciales a nivel provincial y municipal.

Al respecto Cesar Arese, (2020), refiere: “... *miles de puestos de trabajo se adaptaron a esta modalidad o comenzaron a hacerlo. De buenas a primera, muchos hogares se convirtieron en establecimientos comerciales, industriales, etc. a través del trabajo remoto. En algunos sectores como de informática, tres cuartas partes de las empresas tecnológicas de software trabajan en forma remota*”.

Siguiendo esta línea de pensamiento, podemos decir, que, debido al contexto de la crisis sanitaria y económica, el hombre ingenioso y práctico utilizó a favor suyo lo normado en el artículo 8, del Decreto 297/2020 - *los trabajadores tienen derecho al pago íntegro de sus salarios, aunque no trabajen efectivamente* -. ¿De qué manera? Otorgándoles tareas laborales para ejercer desde sus hogares a aquellos trabajadores exceptuados de asistir a su lugar de trabajo, utilizando logística y material propio (como, por ejemplo: computadora e internet), quienes a su vez son favorecidos en la reducción de la carga horaria y el empleador de resurgir de la crisis que lo asecha.

Relacionando este tema tan actual, a nuestra problemática -objeto del presente trabajo, el *ius variandi*-, considero que la ley 27.555 regla esta modalidad de trabajo en relación de dependencia, que se desarrolla bajo los términos del contrato laboral.

De tal modo, el trabajador está bajo la dirección, organización, tutela y control del empresario, por ende, desempeñará sus labores de acuerdo a lo establecido por el empleador, el cual puede adjudicar horarios, tiempos de entrega, reuniones y otro tipo de actividades que requiera.

Debemos tener presente que efectuar modificaciones sobre la forma o modalidad de trabajo, es una de las facultades -como ya vimos- que la Ley de Contrato de Trabajo le confiere al empleador, a los fines de dirigir su empresa como estime más conveniente y provechoso. No obstante, uno de los límites insoslayables que encuentra esta potestad legítima, es la imposibilidad de generar modificaciones en las condiciones esenciales del contrato de trabajo. Ante estos casos, el trabajador cuenta con las opciones de aceptar el cambio de modalidad, o extinguir el vínculo (Machado L. y Arese C, 2020).

Ahora bien, *¿Imponer el teletrabajo durante el aislamiento obligatorio, importa un ejercicio abusivo por parte del empleador?*

La respuesta a dicho interrogante no será doctrinariamente unívoca y consensuada, debido a que la misma dependerá de la interpretación que se realice en torno a las modificaciones decididas en un contexto de tiempo, lugar y modo determinado (Machado J. y Arese C., 2020).

Otro autor, como Duarte, resalta que, por la necesidad de continuar con la función de la empresa, imponer la modalidad de teletrabajo acarrea serios trastornos psicosociales y disvaliosos para los trabajadores (Duarte D.,2020).

En tanto Caminos Juan Ignacio (2020), difiere que tenga consecuencias disvaliosas cuando se pretenda endilgar al trabajador producto de sus impedimentos para adoptar la modalidad del teletrabajo durante la emergencia (Caminos, J. I., 2020).

No obstante, Machado J. y Arese C., indican que el trabajador tiene la obligación subrepticia de continuar ejecutando las tareas habituales nada más que desde su lugar de aislamiento. Por ello es el propio empleador que se encuentra ante la disyuntiva de elegir entre hacer uso del *ius variandi*, o deponer la actividad productiva de su empresa hasta tanto no se controle esta catástrofe. Resulta necesario que se incline por la primera opción, para no poner en un potencial peligro a los puestos de trabajo y a la economía local (Machado J. y Arese C., 2020).

Considero y comparto, que, si bien en principio habría un uso abusivo de las facultades normadas por ley por parte del empleador cuando modifica la naturaleza misma de las

tareas del trabajador, transformándolas por completo, dicha decisión se compensa, se subsana de alguna manera, por la emergencia sanitaria actual por la que atraviesa el mundo.

Hemos aprendido que, en épocas de pandemia como la actual, se redoblan esfuerzos, se agudiza el ingenio implementando medidas excepcionales y provisorias, las que -generalmente- no encuentran origen antojadizo o arbitrario en la mente del empleador. Por el contrario, él mismo también se encuentra afectado como el trabajador, ya que se lo obliga a realizar modificaciones imprevistas e impensadas en su estructura empresarial para adaptarse a las nuevas reglas en pandemia.

Por otro lado, de la inteligibilidad de los artículos 62 y 63 de la Ley de Contrato de Trabajo, debido a la emergencia sanitaria, tanto el trabajador como el empleador se encuentran obligados a actuar según los principios de colaboración, solidaridad y buena fe durante todas las etapas del contrato.

Vázquez Vialard, observa que la buena fe ostenta una posición fundamental visto lo definitorio del carácter *intuito personae* del contrato de trabajo. Va de suyo entonces, que el modo de actuar de las partes durante la relación de trabajo, más aún en época de pandemia, debe de ajustarse -en la medida de su factibilidad- a la solidaridad y colaboración, obrando de forma leal y prudente, esperándose como en una suerte de piso mínimo que la dirección de los actos tienda en todo momento a evitar los daños inútiles e injustificados para ambos sujetos del contrato laboral (Vázquez Vialard, 1996).

Es por lo expuesto que el fin último de las normativas dictadas durante la emergencia para sostener las fuentes de trabajo y conservar al empleo, no podrá ser recabado de forma única y exclusiva por las acciones que deba de tomar la parte empleadora, aunque sea ésta quien indefectiblemente se encuentre en la obligación de asumir las mayores responsabilidades debido a su posición jurídica. Por consiguiente, resulta dable de esperar que todos aquellos trabajadores se encuentren posibilitados de ejecutar tareas de forma remota desde su lugar de aislamiento a través del teletrabajo u otra modalidad distinta a la presencial, y continúen con su actividad laboral conforme el principio de buena fe. No siendo de recibo aquellas negativas fundadas en la simple negativa de no continuar prestando tareas por ser esta distinta a la modalidad bajo la cual ha sido contratado, encuadrando esta actitud dentro de

los daños perjudiciales evitables que se esperan de las partes de la relación laboral (Caminos, J., 2020).

Comparto cada una de las palabras del doctor Caminos, Juan Ignacio. Cuando hablamos de empleador, muchas veces vienen a la mente grandes empresarios con enorme capital, pero sabemos que también lo son quienes día a día trabajan igual o más que sus dependientes, porque su capital apenas le alcanza para cubrir con las obligaciones contributivas. Por eso, al estar inmerso en una pandemia como la que nos acecha, en razón de la solidaridad y bien común de las partes, considero que el mismo se encuentra ampliamente posibilitado a hacer uso de sus facultades para salvar la relación contractual, aunque deba modificar la modalidad presencial por la de teletrabajo.

Por ello celebro la creación de la ley 27.555.

7. Conclusión.

En pos de nutrirme de información, diversas fuentes afirman que el teletrabajo no altera la relación jurídica entre el empleador y trabajador, y por ende tampoco los derechos y obligaciones de las partes, previstos en las normas.

Ahora bien, la mitad de quienes en estos días están haciendo teletrabajo dicen que les gustaría seguir haciendo las tareas laborales en su casa y *"en las mismas condiciones que ahora"* una vez superada la situación planteada por la pandemia del Covid-19 (La Nación, *¿Trabajar en casa o en la oficina? ¿Qué prefieren los empleados para la era pos pandemia?*, 2020).

La modalidad que se instaló por fuerza mayor, permitió mover las relaciones laborales que estaban paralizadas por las restricciones impuestas por el Poder Ejecutivo Nacional por DNU. Ahora bien, un estudio realizado por Patricia Debeljuh, poniendo la mirada en los tiempos post pandemia, arrojó como resultado que el 53,3% de los consultados afirman que

les gustaría continuar trabajando desde sus hogares siempre y cuando la empresa brinda facilidades, acompañamiento y capacitación. Por su parte, un 48,5% también, siempre y cuando pueda contar con el apoyo y la colaboración familiar (La Nación, *¿Trabajar en casa o en la oficina? ¿Qué prefieren los empleados para la era pos pandemia?*, 2020).

Capítulo IV

“Conclusión final”

Conclusión Final.

La pandemia, ha evolucionado de una manera muy rápida.

A comienzos del año 2020 era un tema completamente desconocido y sorprendió al mundo cuando las noticias de lo que sucedía en China comenzaron a ocupar las pantallas de los medios televisivos y portadas de los periódicos.

La atención del mundo se focalizaba en las noticias y se observaba con sorpresa y un poco de incredulidad los comunicados que emitían dichos medios, y a partir de ello la vida en el mundo todo, comenzó a cambiar de paradigma.

La comunidad científica avocada al tema del virus conocido como Covid 19, ha logrado aislarlo, identificarlo y desarrollar pruebas para su diagnóstico. Como ocurre con una nueva epidemia, hay incógnitas que se irán resolviendo a medida que la misma evolucione y que los científicos logren entenderla.

No podemos negar que el derecho a la libertad que ayer conocíamos y gozábamos como tal, de la noche a la mañana se encontró restringido por los decretos dictados por el Poder Ejecutivo que hemos analizados en el presente trabajo, a los que me remito. Obviamente ellos en favor de la seguridad y protección de la salud de los habitantes de este territorio. Sin dudas las medidas empleadas por el gobierno atañen a cada habitante y es indefectiblemente por un bien común y con un lema claro: *“si yo me cuido te cuido, si vos te cuidas me cuidas”*.

De ese modo, las medidas tomadas por el gobierno nacional, provincial y hasta municipal tuvieron como objetivo frenar el avance del virus. Con ellas vino una rápida e irrefrenable sucesión normativa, que iba entrando en vigencia periódicamente, con fines de cubrir relativamente todos los frentes que se avecinaban a nivel social, económico y –en lo que aquí compete– laboral.

Es así como, desde hace un año, convivimos todos con el Coronavirus, el temor al contagio, el dolor ante la pérdida de seres queridos afectados gravemente por el virus, y la

naturalización de las medidas de prevención, circunstancia ésas que impactaron en nuestra cotidianidad personal, familiar, social y, por supuesto, laboral.

Así como hay personas –como las que padecen enfermedades crónicas, los ancianos, etc.- 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.

Advertimos desde esa perspectiva que el virus mata, pero también vislumbramos que la crisis económica provocada por la cuarentena “eterna”, ha hecho estragos a nivel laboral y más aún en aquellos empleos precarios.

La reacción normativa inicial fue producida por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTESS). Con estas primeras normas, se estableció el otorgamiento de una licencia remunerada a todos los trabajadores del sector público o privado que, al regresar al país, voluntariamente o por indicación de las autoridades sanitarias, debían permanecer en sus hogares, aislados o en cuarentena.

Luego de que la Organización Mundial de la Salud calificara al brote del Coronavirus como una pandemia, el Poder Ejecutivo e nuestro país dictó el Decreto de Necesidad y Urgencia 260/2020 en donde se amplió la emergencia sanitaria, amén de otorgarse facultades especiales al Ministerio de Salud de la Nación.

El Poder Ejecutivo Nacional ordenó, ya con carácter general, el aislamiento social, preventivo y obligatorio en todo el territorio de la Nación, por lo que las personas debían permanecer en sus residencias habituales debiendo abstenerse de concurrir a sus lugares de trabajo. Sólo fueron exceptuadas de tal medida extrema, las personas afectadas a las actividades y servicios declarados “esenciales” en la emergencia.

En lo que compete a la temática planteada en el presente trabajo, y ante el advenimiento de medidas rígidas a nivel país, se han producidos -como se expresara en el desarrollo del presente trabajo- cambios estructurales en áreas laborales; obviamente, muchas de ellas, para lograr la subsistencia de la tan preciada fuente de trabajo.

Ante tal situación global a nivel laboral, el empleador ha echado mano a facultades que le otorga la Ley de contrato de trabajo N° 20.744, más precisamente en su articulado 66°,

con fundamento en la necesidad de subsistencia de su emprendimiento como así también de mantener su plantel de trabajadores.

Dicho articulado legal coloca un límite a la mentada facultad discrecional del empleador, por cuanto éste se encuentra facultado a introducir todos aquellos cambios relativos a las formas y modalidades de la prestación del trabajo, sin que el trabajador pueda oponerse válidamente a esos cambios, en tanto y en cuanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador.

Por lo tanto, cualquier alteración de las condiciones del contrato de trabajo solo puede estar justificada en base a aspectos no esenciales de éste, evitando causar cualquier perjuicio económico y/o moral al dependiente, salvo exista consentimiento del trabajador, en la medida que no se viole el orden público laboral.

No obstante, cabe aclarar que el empleador debe ser muy razonable en el uso de tal instituto, puesto que al tener este la facultad de alterar unilateralmente las condiciones laborales, vemos que existe una línea muy delgada para causar efectos no deseados, pudiendo la patronal incurrir en el abuso del *ius variandi*.

Se han estructurado ciertas cuestiones mediante decretos resoluciones y disposiciones para aplacar situaciones que se entreveían y que con la pandemia a flor de piel resultarían muy nocivas para el trabajador, como lo es el despido o suspender a trabajadores por fuerza mayor.

Si bien las empresas no pueden usar la pandemia para esgrimir causas de “fuerza mayor” ni suspender o despedir trabajadores, al menos cuentan por un lado con una ayuda para abonar los salarios, y además gozar de una postergación y/o rebaja de las cargas patronales por el período que determina la autoridad competente, esto, a raíz del Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción para empleadores y trabajadores afectados por la emergencia sanitaria., es decir que se subsidia sueldos y se rebajan aportes patronales.

Ello sirvió de alivio y equilibrio a cuantiosos empleadores y por ende calma y serenidad a los trabajadores, ante la situación de emergencia que indefectiblemente afecta y perturba en todos los niveles y aspectos.

Resulta importante destacar, que luego de haber realizado un extenso recorrido entre todas las figuras e institutos a nivel laboral, las causas y consecuencias de la pandemia y la lectura del contenido de las resoluciones que fueron emanadas oportunamente, es posible abordar a un criterio favorable del estado de la situación, por cuanto se han resuelto cuestiones que han permitido paliar y transitar relativamente y dignamente la situación acaecida.

Definitivamente, la Ley de Teletrabajo vino a flexibilizar de algún modo el instituto del *ius variandi*.

Estoy convencida que la flexibilización del uso de las facultades que otorga el *ius variandi* en este contexto de pandemia es positiva, ya que permite continuar, mantener y fomentar el acceso laboral.

Para ello considero que se debe capacitar a los trabajadores para que en un futuro no deban improvisar la función como teletrabajadores.

Sería oportuno también que cada actividad de trabajo efectivamente regule esta nueva forma de laborar, a través de la negociación colectiva de trabajo, tal como establece el nuevo artículo 102 bis de la Ley de Contrato de Trabajo, introducido por la Ley de Teletrabajo 27555, para así limitar igualmente al empleador en el uso de sus facultades, proteger los derechos de los trabajadores en cada sector en particular y evitar el uso abusivo o fraudulento de este instituto (*ius variandi*). Ello, a través de la celebración de convenios colectivos de trabajo, que regulen derecho del trabajo –específicamente, la utilización de dicha facultad patronal- con conocimiento directo de las condiciones laborales de cada sector de trabajadores que representan.

A su vez, debe ser el Estado, a través de sus órganos (Ministerio de Trabajo y Magistrados Judiciales), quien deba velar por la efectiva creación y aplicación de estas normas colectivas, con cierta flexibilización legal y en atención a la realidad fáctica (social, laboral y económica) del momento, por ser los principios protectorios, de primacía de la realidad, de

continuidad de los contratos de trabajo, de progresividad y de buena fe los que deben prevalecer en el Derecho del Trabajo y no normativas estancas que no se condigan con las necesidades de las fuentes de trabajo del momento requieran para su subsistencia y bienestar económico y social.

Bibliografía General

- Diccionario Jurídico en Español, (2020), edición digital: <https://dpej.rae.es/lema/ius-variandi>
- Diccionario Jurídico Acoso Laboral, 2017, edición digital: <https://lavozdelderecho.com/index.php/actualidad-2/corrupt-5/item/4931-diccionario-juridico-acoso-laboral>
- Diccionario Real Academia Española, (2021), edición digital: www.rae.es

Bibliografía Específica

- Ackerman, Mario E., (2016), “Ley de Contrato de Trabajo Comentada”, 1ra. ed. Editorial: Rubinzal Culzoni
- Ackerman Mario E., (2020), “*El Covid-19 (Coronavirus) y La Relación de Trabajo*”, edición digital: <https://www.aadyss.org.ar/files/documentos/449/COVID%20->
- Altamira Gigena, R. E., Bonetto de Rizzi, N., Piña M. E., (2007), “*Derecho Individual del Trabajo, Doctrina, Jurisprudencia y Legislación*”. Ed. La Ley
- Bernard F. Ghezo, (1998), “*Revista de Derecho del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)*”
- Caminos Juan I., (2020), “*Algunos interrogantes surgidos a raíz del teletrabajo producto de la pandemia covid-19*”, edición digital [file:///C:/Users/usuario/Downloads/207-Texto%20del%20art%C3%ADculo-599-1-10-20200909%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/usuario/Downloads/207-Texto%20del%20art%C3%ADculo-599-1-10-20200909%20(1).pdf)
- Caparrós, F.; Ackerman M. (dir.) (2008), “*Tratado de Derecho del Trabajo. Obligaciones de las partes*”. Ed. Rubinzal -Culzoni

- De Virgiliis, Miguel Á., y De VIRGILIIS, Martín I., (2001), “*El teletrabajo. De la chimenea a la sociedad de la información*”; Revista Derecho del Trabajo, 2001B1365, edición digital: <https://ar.ijeditores.com/articulos.php?idarticulo=28232&print=2>
- Duarte, David. “*El trabajo en el lugar de aislamiento por COVID-19, ¿es teletrabajo?*”, Revista socio-laboral Catorce Bis, Ed. N° 58. Primer semestre editorial: AADTySS
- Fernandez Madrid, Juan C., (1996), “*Leyes fundamentales del trabajo sus reglamentos y anotaciones complementarias*” 2.a Ed. Editorial: Editor.
- Fernández Madrid, Juan C., “*Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*”. Ed. La Ley.
- Grisolia Julio A. y Ahuad Ernesto J., (2016), “*Ley de Contrato de Trabajo*”, 6ª Ed, Editorial Estudio Argentina.
- Machado José D. y Arese Cesar, (2020), “*El impacto del coronavirus en las relaciones laborales*”, Revista de Derecho Laboral, Dossier N° 3, Suplemento Digital, editorial Rubinzal-Culzoni, Argentina.
- Observatorio de la OIT: “*El COVID-19 y el mundo del trabajo*. 2ª ed. . Estimaciones actualizadas y análisis.
- Sureda, Graells, (1966), “*Tratado de Derecho del Trabajo*”. Ed. La Ley.
- Tosca, D. M. (coord.); Ackerman, M. E. (dir.) (2008), “*Tratado de /derecho del Trabajo*, Tomo II: *La relación individual de trabajo*”. Ed. Rubinzal - Culzoni.
- Vázquez Vialard, Antonio, (1996), “*Derecho del trabajo y de la seguridad social*”, edición actualizada y ampliada, Ed. Astrea.

- Zuretti, M., (2007), “*Ley de Contrato de Trabajo comentada, anotada y concordada*”. Ed. La Ley.

Sitios WEB

- Diario La Nación:
 - *¿Trabajar en casa o en la oficina? ¿Qué prefieren los empleados para la era pos pandemia?*, 2020), 22 de mayo de 2020.
<https://www.lanacion.com.ar/economia/empleos/seguir-casa-volver-oficina-que-prefieren-futuro-nid2368144/>
- Página Oficial Argentina:
 - “*El Gobierno Nacional pone en marcha el Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción*”, 01 de abril de 2020.
<https://www.argentina.gob.ar/noticias/el-gobierno-nacional-pone-en-marcha-el-programa-de-asistencia-de-emergencia-al-trabajo>
 - “*Marco normativo*,”
<https://www.argentina.gob.ar/trabajo/teletrabajo/marco-normativo>
- Diario Página 12:
 - “*Sociedad, la OMS declaro la Pandemia*”, 12 de marzo 2020.
www.pagina12.com.ar/252102.
- Página Oficial OMS:

- *¿Qué es una pandemia?*, 24 de febrero de 2020.
www.who.int/csr

- Página Clinic:

- *¿Qué es el Coronavirus SARS – Cov-2?*, 12 de marzo del 2020.

<https://www.clinicbarcelona.org/asistencia/enfermedades/covid-19/definicion>

- Página Paho:

- *“La OMS caracteriza a COVID-19 como una pandemia, OPS”*.

https://www.paho.org/arg/index.php?option=com_content&view=article&id=10436:la-oms-caracteriza-a-covid-19-como-una-pandemia&Itemid=226

- Página Oficial OIT:

- *“El COVID-19 y el mundo del trabajo en Argentina: impacto y respuestas de política”*, abril 2020. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_740742.pdf

Legislación

- Decreto DNU 297, (2020),
<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-297-2020-335741>
- Decreto DNU 260, (2020),
<https://www.argentina.gob.ar/coronavirus/dnu>
- Decreto DNU 329, (2020), <http://servicios.infoleg.gob.ar>
- Ley N° 27555, (2020), *“Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo”*
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/340000->

Jurisprudencia

CNAT Sala I Expte N° 9801/00 Sent. Def. N° 79504 del 27/5/02 “Panaino, Néstor c/ Rex Argentina s/ despido” (P.- V.-)

CNAT, Sala VI, Expte. N° 49.913/10 Sent. Def. N° 65.720 del 22/10/13 "Sánchez Laura Esther y Otro s/Gemepe S.A. s/Despido". (Craig - Fernández Madrid)

CNAT, Sala VI, 26-10-98, “Benitez c. Castiñeira”

CNAT, Sala I, 12-6-91, “Von Klitzing, Guillermo Adolfo c/Sideco Americana SA”, sent. 59.899

INDICE GENERAL.

Resumen.....	3
Estado del Arte.....	5
Marco Teórico.....	7
Introducción.....	9

Capítulo I.

"LA SITUACION DE LA PANDEMIA EN EL AÑO 2020"

1. Introducción.....	14
2. Noción de Pandemia.....	15
2.1. Antecedentes de la Pandemia del COVID-19.....	15
2.2. Análisis de la situación actual.....	17
3. Breve reseña de las primeras medidas adoptadas por el gobierno como consecuencia de la pandemia.....	19
3.1. Medidas tomadas en materia laboral.....	46
4. Conclusión.....	50

Capítulo II.

"El IUS VARIANDI"

1. Introducción.....	54
2. Concepto <i>Ius Variandi</i>.....	55
3. Regulación Normativa.....	57

3.1. Límites al <i>Ius Variandi</i>	60
3.2. Requisitos: Legitimidad del <i>Ius Variandi</i>	60
3.3. Abuso del <i>Ius Variandi</i>	63
3.4. Elementos susceptibles de modificación unilateral.....	64
3.5. Elementos no susceptibles de modificación unilateral.....	65
4. Conclusión.....	70

Capítulo III

“EL TELETRABAJO”

1. Introducción.....	73
2. Noción de Teletrabajo.....	73
3. Marco Normativo del Teletrabajo.....	75
4. Principios mínimos del teletrabajo.....	76
5. Normativas de la Ley N° 27555.....	77
6. ¿Teletrabajo y abuso del <i>ius variandi</i> o teletrabajo flexibilizador del <i>ius variandi</i> ?.....	79
7. Conclusión.....	82

Capítulo IV

“CONCLUSION FINAL”

Conclusión final.....	85
Bibliografía.....	90