Santa Fe, 20 de Octubre 2020

Señores FECECO

Ref: Normativa laboral. Emergencia Sanitaria

De mi mayor consideración:

Conforme lo solicitado, por medio del presente paso a responder y dictaminar sobre las cuestiones consultadas, a saber:

Ampliando y actualizando el informe de fecha 28/7/2020, la situación de la normativa laboral a la fecha es la siguiente:

I) Mediante el DNU 761/2020 el Poder Ejecutivo Nacional prorrogó el decreto 329/2020 que oportunamente estableció la prohibición de despidos sin justa causa (art. 245 LCT) y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor (art. 247 LCT). De la misma manera se prorrogó la prohibición de suspensiones por las causales de fuerza mayor o falta o disminución de trabajo (arts. 218 y ss. LCT).

Oportunamente el decreto 664/20 había prorrogado ambas prohibiciones hasta el 30 de Septiembre de 2020 y actualmente el DNU 761/2020 lo prorrogó por 60 días más desde su vencimiento, es decir que rige hasta el 29 de Noviembre de 2020.

II) Siguen estando exceptuadas las suspensiones efectuadas en los términos del artículo 223 bis de la Ley de Contrato de Trabajo.

III) Ante una situación de despido indirecto, sigue vigente el decreto 34/2019 que dispone la doble indemnización en caso de despidos sin causa. Dicha norma rige hasta el 7/12/2020. La doble indemnización no se debe si el despido se produce en un contrato laboral celebrado después del 13 de diciembre de 2019.

IV) En cuanto a las restricciones y modalidades de asistencia a los lugares de trabajo, cabe distinguir entre las distintas situaciones definidas por el DNU 605/20:

a) Trabajadores declarados esenciales y exceptuados del aislamiento social, preventivo y obligatorio y de la prohibición de circular: son los afectados a las actividades declaradas esenciales.

b) Trabajadores dispensados del deber de asistir a trabajar en forma presencial al establecimiento: mayores de 60 años de edad, las trabajadoras embarazadas y los grupos de riesgo (lo expuesto, ratifica la Resolución 207/20 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

c) Trabajadores que gozan de licencia especial por cuidado de hijos: aquellos cuya presencia en el hogar resulta indispensable para el cuidado de niños gozan de esta excepción de concurrir al trabajo durante todo el plazo en que se extienda la suspensión de clases.

d) Trabajadores que cumplen tareas bajo la modalidad *home office*: (1) la Resolución 207/20 del Ministerio de Trabajo recomienda a los empleadores disponer las medidas necesarias para reducir la presencia de trabajadores en el establecimiento solo a los necesarios para el adecuado funcionamiento de la empresa, implementando de ser posible el sistema de trabajo a distancia. Esto es solo una recomendación, no una obligación y debe entenderse en relación a las características de cada empleo y actividad. Asimismo dispensa a los trabajadores bajo el ASPO de asistir al lugar de trabajo cuando sus tareas u otras análogas puedan ser realizadas desde el lugar de aislamiento, debiendo dentro de la buena fe contractual, establecer con el empleador las condiciones en que la labor se realizará. Por otra parte, la Resolución 21/20 de la Superintendencia de Riesgos del

Trabajo dispuso que el empleador que habilite a sus trabajadores a laborar desde el domicilio particular debido a la emergencia sanitaria debe denunciar a la Aseguradora de Riesgos del Trabajo los datos de los trabajadores y domicilio en el cual la tarea se cumplirá y su frecuencia; el domicilio denunciado será considerado ámbito laboral a todos los efectos de la LRT.

e) Por último, la Resolución Conjunta del Ministerio de Salud y Trabajo Nro. 10/2020, dispuso que no están alcanzados por la suspensión del deber de asistencia al trabajo los trabajadores con obesidad Grado II.

Todos los empleos presenciales deben desarrollarse en los horarios y zonas habilitadas por las autoridades provinciales y municipales.

La Resolución del Ministerio de Trabajo 279/20 previó que las diferentes abstenciones de concurrir al lugar de trabajo no constituyen un día de descanso, vacacional o festivo.

V) Asimismo, pueden plantearse las siguientes situaciones durante el curso de la relación laboral:

- Empleado que integra algún grupo de riesgo que desee trabajar: lo puede hacer, salvo prescripción médica. La dispensa en ningún caso lo obliga a no trabajar.

- Empleado que presenta síntomas de COVID y se presenta a trabajar: el empleador debe rechazar su presencia. Si el trabajador no lo hace voluntariamente, debe comunicarlo a la autoridad sanitaria (a través de los números telefónicos habilitados) y actuar según los protocolos respecto del resto del personal que hubiera tenido contacto con el posible positivo.

ESTUDIO PRONO Y ASOCIADOS

Mg. Patricio M. Prono
Abogado.

- Empleado que denuncia síntomas y no asiste al lugar de trabajo: Se debe realizar el seguimiento previsto por la autoridad sanitaria (comunicación al número de teléfono habilitado a ese efecto). No es necesario pedir certificado médico.

- Empleado que tuvo contacto con un caso sospechoso o positivo: La forma de probar esto es exigiendo al empleado que realice la comunicación y seguimiento a la autoridad sanitaria (a través de los números telefónicos habilitados). El empleador puede comunicarse a la autoridad sanitaria y verificar con el DNI del empleado si efectivamente realizó la comunicación.

- Empleado que se niega a asistir al lugar de trabajo porque considera que corre riesgos de contagio: Si la actividad está habilitada y el empleado no forma parte de un grupo de riesgo, no puede negarse a asistir al trabajo.

Cabe destacar que estas situaciones están contempladas en la Resolución 823/2020 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social la cual dispuso que tanto los empleadores como los propios trabajadores tiene el deber de facilitar y acatar las acciones preventivas generales y el seguimiento de la evolución de las personas enfermas o que hayan estado en contacto con las mismas que determine la autoridad sanitaria nacional.

Asimismo, estos sujetos deberán reportar ante la autoridad sanitaria municipal o provincial correspondiente al lugar de efectiva prestación de tareas de los trabajadores toda situación de “Aislamiento Obligatorio” de acuerdo al artículo 7° del DNU N° 260, es decir quienes revistan el carácter de casos sospechosos, confirmación médica de COVID 19, contactos estrechos de los anteriores o quienes hayan arribado al país desde zonas afectadas por la pandemia.

VI) Respecto de la relación de la enfermedad con el sistema de ART, el DNU 367/20 establece que la enfermedad Covid-19 se considerará presuntivamente de carácter profesional -no listada- en los términos del apartado 2 inciso b) del artículo 6 de la Ley 24.557.

En consecuencia, las ART no podrán rechazar la cobertura y deberán adoptar los recaudos necesarios para que al tomar conocimiento de la denuncia del infortunio laboral, el trabajador damnificado reciba en forma inmediata, las prestaciones previstas en la LRT. La determinación definitiva del carácter profesional de la citada patología quedará a cargo de la Comisión Médica Central, la que entenderá originariamente a efectos de confirmar la presunción atribuida y procederá a establecer la relación de causalidad directa e inmediata de la enfermedad denunciada con el trabajo efectuado en dispensa del deber de aislamiento social, preventivo y obligatorio.

Quiere decir que, si la Comisión Médica determina que la enfermedad no se contrajo en el ámbito laboral (por ejemplo, el trabajador que la contrajo en una reunión social) la misma no será cubierta por la ART.

Quedo a disposición para ampliaciones y/o aclaraciones.

Los saludo muy atentamente.

Mg. Patricio M. Prono
Abogado