

Pandemia Coronavirus (COVID-19) — Implicancias en la normativa laboral argentina

Ferraro, Leonardo P.

I. Introducción.— II. La situación de emergencia sanitaria.— III. Empleo público.— IV. Empleo privado.

I. Introducción

Las infecciones producidas por una nueva cepa de Coronavirus originada en China, superaron las fronteras de ese país, expandiéndose por el mundo al punto de recordar viejas pandemias, como la Gripe Española de 1918.

La aparición de los primeros casos en Argentina motivó la intervención de las autoridades, que comenzaron a tomar acciones con la intención de controlar su expansión.

Más allá de las cuestiones políticas y de salud, como el cierre de fronteras, la suspensión de vuelos a determinados países e información a la población sobre formas de prevención, el gobierno debió dictar normas, todas ellas de carácter extraordinario, a efectos de regular ciertas cuestiones que, frente a la pandemia, necesitaban de protección legal.

En el presente trabajo proponemos un análisis de las principales normas de incidencia laboral, que fueron dictadas recientemente. No debemos olvidar que situaciones como la presente tienen un desarrollo muy rápido, por lo que la normativa al respecto varía en cuestión de días.

II. La situación de emergencia sanitaria

Mediante el DNU 260/2020 [\(1\)](#), el Poder Ejecutivo Nacional amplió la emergencia pública en materia sanitaria, declarada por la ley 27.541 [\(2\)](#), en virtud de la Pandemia declarada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) con relación con el coronavirus COVID-19, por el plazo de un [1] año a partir de la entrada en vigencia del decreto en cuestión.

En principio, la norma indicó como "zonas afectadas" a los Estados miembros de la Unión Europea, miembros del Espacio Schengen, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, Estados Unidos de América, República de Corea, Estado del Japón, República Popular China y República Islámica de Irán, aunque la lista fue ampliándose con posterioridad [\(3\)](#).

El art. 7º dispuso el aislamiento de las personas que ingresan a nuestro país, provenientes de dichas zonas. El mismo establece: "Aislamiento obligatorio. Acciones preventivas: 1. Deberán permanecer aisladas durante 14 días, plazo que podrá ser modificado por la autoridad de aplicación según la evolución epidemiológica, las siguientes personas:

"a) Quienes revistan la condición de 'casos sospechosos'. A los fines del presente decreto, se considera 'caso sospechoso' a la persona que presenta fiebre y uno o más síntomas respiratorios (tos, dolor de garganta o dificultad respiratoria) y que, además, en los últimos días, tenga historial de viaje a 'zonas afectadas' o haya estado en contacto con casos confirmados o probables de COVID-19. La definición podrá ser actualizada por la autoridad sanitaria, en función de la evolución epidemiológica.

"b) Quienes posean confirmación médica de haber contraído el COVID-19.

"c) Los 'contactos estrechos' de las personas comprendidas en los aparts. a) y b) precedentes en los términos en que lo establece la autoridad de aplicación.

"d) Quienes arriben al país habiendo transitado por 'zonas afectadas'. Estas personas

deberán también brindar información sobre su itinerario, declarar su domicilio en el país y someterse a un examen médico lo menos invasivo posible para determinar el potencial riesgo de contagio y las acciones preventivas a adoptar que deberán ser cumplidas, sin excepción. No podrán ingresar ni permanecer en el territorio nacional los extranjeros no residentes en el país que no den cumplimiento a la normativa sobre aislamiento obligatorio y a las medidas sanitarias vigentes, salvo excepciones dispuestas por la autoridad sanitaria o migratoria.

"e) Quienes hayan arribado al país en los últimos 14 días, habiendo transitado por 'zonas afectadas'. No podrán permanecer en el territorio nacional los extranjeros no residentes en el país que no den cumplimiento a la normativa sobre aislamiento obligatorio y a las medidas sanitarias vigentes, salvo excepciones dispuestas por la autoridad sanitaria o migratoria. En caso de verificarse el incumplimiento del aislamiento indicado y demás obligaciones establecidas en el presente artículo, los funcionarios o funcionarias, personal de salud, personal a cargo de establecimientos educativos y autoridades en general que tomen conocimiento de tal circunstancia, deberán radicar denuncia penal para investigar la posible comisión de los delitos previstos en los arts. 205, 239 y concordantes del Código Penal. Con el fin de controlar la trasmisión del COVID-19, la autoridad sanitaria competente, además de realizar las acciones preventivas generales, realizará el seguimiento de la evolución de las personas enfermas y el de las personas que estén o hayan estado en contacto con las mismas".

Esta situación motivó una serie de normas tendientes a reglar la cuestión desde el plano laboral y administrativo.

III. Empleo público

Existen varias normas que regulan similares (o idénticas situaciones), lo que crea algunas confusiones al momento de su análisis.

Por una parte, la res. 3/2020 (4) de la Secretaría de Gestión y Empleo Público de la Jefatura de Gabinete de Ministros, que otorga una licencia preventiva por 14 (catorce) días corridos, a partir de la publicación de la norma (14/03/2020), con goce íntegro de haberes, para todos los trabajadores y trabajadoras que se encuentren comprendidas en las previsiones del art. 7° del dec. 260 (tratado en el punto II del presente). La norma alcanza tanto a los casos confirmados, como los sospechosos y los "contactos estrechos". La licencia se computa como tiempo de servicio y es con goce íntegro de haberes. Asimismo, se faculta a los organismos a dispensar del deber de asistencia de su lugar de trabajo, y por el mismo plazo de 14 (catorce) días a los agentes cuyas tareas habituales u otras análogas puedan ser realizadas desde su hogar o remotamente, debiendo en el marco de la buena fe contractual, establecer con su empleador las condiciones en que dicha labor será realizada.

Dicha norma es ampliada por la Decisión Administrativa 371/2020 (5), mediante la cual el Jefe de Gabinete de Ministros decide que el Sector Público Nacional debe otorgar licencia excepcional a todas aquellas personas que prestan servicios en sus respectivos ámbitos y que hayan ingresado al país habiendo permanecido en Estados Unidos de América o en los países de los continentes asiático y europeo, a partir del 6 de marzo de 2020 inclusive, para que permanezcan en sus hogares por 14 (catorce) días corridos, en un todo de acuerdo con lo dispuesto en las recomendaciones del Ministerio de Salud y del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

La licencia resulta extensible a las personas que revistan en Plantas Permanentes, Plantas Transitorias, Personal de Gabinete, Contratos Temporarios, Locaciones de Servicios, y toda otra vinculación jurídica de prestación de servicios de carácter laboral y/o personal, y no afecta la normal percepción de haberes.

En similar sentido, el Ministerio de Educación, a través de la res. 106/2020, dispensa a

ciertos trabajadores del cumplimiento de sus obligaciones laborales. Se trata de una norma especial, porque insta a las provincias a adherir a la misma (6). La resolución gira sobre tres puntos principales:

a) otorgar una licencia preventiva por 14 (catorce) días corridos con goce íntegro de haberes, a los trabajadores y trabajadoras docentes, no docentes o auxiliares y personal directivo de todos los niveles y modalidades de la educación obligatoria y en las instituciones de la educación superior, que se encuentren comprendidas en las previsiones del art. 7° del DNU 260, que desarrollamos en el punto II del presente trabajo.

b) no computar inasistencias a los estudiantes de todos los niveles y modalidades de la educación obligatoria y en las instituciones de la educación superior, que se encuentren comprendidos en las previsiones del citado art. 7° del DNU 260.

c) dispensar al personal directivo, docente, no docente o auxiliar y estudiantes comprendidos en alguno de los siguientes grupos de riesgo y poblaciones vulnerables y, de asistir a sus puestos de trabajo y/o clases conforme con las recomendaciones del Ministerio de Salud: a. Mayores de 60 años b. Embarazadas en cualquier trimestre. c. Grupos de riesgo: i. Enfermedades respiratorias crónica: hernia diafragmática, enfermedad pulmonar obstructiva crónica [EPOC], enfisema congénito, displasia broncopulmonar, traqueostomizados crónicos, bronquiectasias, fibrosis quística y asma; ii. Enfermedades cardíacas: Insuficiencia cardíaca, enfermedad coronaria, reemplazo valvular, valvulopatías y cardiopatías congénitas; iii. Inmunodeficiencias congénitas o adquiridas (no oncohematológica): VIH dependiendo del status (< de 350 CD4 o con carga viral detectable) o pacientes con VIH con presencia de comorbilidades independientemente del status inmunológico, utilización de medicación inmunosupresora o corticoides en altas dosis (mayor a 2 mg/kg/ día de metilprednisona o más de 20 mg/día o su equivalente por más de 14 días), inmunodeficiencia congénita, asplenia funcional o anatómica (incluida anemia drepanocítica) y desnutrición grave; iv. Pacientes oncohematológicos y trasplantados: tumor de órgano sólido en tratamiento, enfermedad oncohematológica hasta seis meses posteriores a la remisión completa y trasplantados de órganos sólidos o de precursores hematopoyéticos; v. Obesos mórbidos (con índice de masa corporal > a 40); vi. Diabéticos; vii. Personas con insuficiencia renal crónica en diálisis o con expectativas de ingresar a diálisis en los siguientes seis meses.

En igual sentido, el Ministerio de Educación dicta la res. 108/2020, cuyo art. 1° reza: "Establecer en acuerdo con el Consejo Federal de Educación y en coordinación con los organismos competentes de todas las jurisdicciones, conforme con las recomendaciones emanadas de las autoridades sanitarias, y manteniendo abiertos los establecimientos educativos, la suspensión del dictado de clases presenciales en los niveles inicial, primario, secundario en todas sus modalidades, e institutos de educación superior, por catorce [14] días corridos a partir del 16 de marzo". La misma norma sostiene que el personal docente y no docente debe concurrir a sus puestos de trabajo, a efectos de cumplir tareas administrativas y/o de coordinación y aplicación del plan de continuidad pedagógica que las escuelas deben llevar adelante por medios informáticos y de red.

IV. Empleo privado

Con relación al empleo privado, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación dictó la res. 202/2020, que pasa a reglar algunas cuestiones que ya se encontraban claramente resueltas para el sector público. Así, la norma establece que "se suspende el deber de asistencia al lugar de trabajo, con goce íntegro de sus remuneraciones, a todos los trabajadores y las trabajadoras que se encuentren en las situaciones descriptas en el art. 7° del

DNU 260 y todo otro de naturaleza similar que en el futuro emane de la autoridad sanitaria, cualquiera sea la naturaleza del vínculo jurídico de que se trate, considerándose incluidos a estos efectos también a quienes presten servicios de forma continua bajo figuras no dependientes como las locaciones de servicios reguladas por el dec. 1109/2017, aquellas otras que se desarrollen en forma análoga dentro del sector privado, las prestaciones resultantes de becas en lugares de trabajo, pasantías y residencias médicas comprendidas en la ley 22.127. En el caso de pluriempleo o de múltiples receptores de servicios, los efectos previstos en la suspensión de que trata la presente norma alcanzarán a los distintos contratos" (art. 2º).

Establece, asimismo, que los trabajadores involucrados deben comunicar la situación a su empleador de manera fehaciente dentro del plazo de 48 horas de registrada la novedad, y si la prestación que normalmente desarrollan u otra análoga pudiera realizarse en el lugar de aislamiento, en virtud del principio de buena fe, deben pactar con su empleador la forma de efectivizarlas.

Por otra parte, la res. 207/2020 (7) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, toma respecto a los trabajadores del sector privado, idénticas previsiones que las dispuestas por la ya nombrada resolución 106/2020 del Ministerio de Educación de la Nación. Así, suspende el deber de asistencia al lugar de trabajo, por el plazo de catorce días y con goce íntegro de haberes del siguiente universo de trabajadores:

— mayores de sesenta [60] años de edad, excepto que sean considerados "personal esencial para el adecuado funcionamiento del establecimiento". Se considerará "personal esencial" a todos los trabajadores del sector salud,

— trabajadoras embarazadas,

— trabajadores incluidos en los mismos grupos de riesgo previsto por la res. (ME) 106/2020. Dichos grupos, de conformidad con la definición vigente al día de la fecha, son: 1. Enfermedades respiratorias crónica: enfermedad pulmonar obstructiva crónica (EPOC), enfisema congénito, displasia broncopulmonar, bronquiectasias, fibrosis quística y asma moderado o severo. 2. Enfermedades cardíacas: Insuficiencia cardíaca, enfermedad coronaria, valvulopatías y cardiopatías congénitas. 3. Inmunodeficiencias. 4. Diabéticos, personas con insuficiencia renal crónica en diálisis o con expectativas de ingresar a diálisis en los siguientes seis meses.

No podrá declararse Personal Esencial a los trabajadores incluidos en los grupos de riesgo y a las embarazadas.

Recordemos que no se trata de una licencia ni un aislamiento obligatorio, sino una dispensa de asistencia al lugar de trabajo, por lo que debería ser solicitado por el trabajador afectado, acreditando la condición. Tampoco resultaría viable obligar al trabajador a hacer uso de este derecho. Además, la norma fija que aquellos trabajadores en uso de esta dispensa, que por la naturaleza de su trabajo podrían continuar realizando las mismas o análogas tareas a distancia, deberán en el marco de la buena fe contractual, establecer con su empleador las condiciones en que dicha labor será realizada.

Una verdadera novedad resulta el texto del art. 3º de la res. (MTESS) 207/2020, que expresa: "Dispónese que, mientras dure la suspensión de clases en las escuelas establecida por resolución 108/2020 del Ministerio de Educación de la Nación o sus modificatorias que en lo sucesivo se dicten, se considerará justificada la inasistencia del progenitor, progenitora, o persona adulta responsable a cargo, cuya presencia en el hogar resulte indispensable para el cuidado del niño, niña o adolescente. La persona alcanzada por esta dispensa deberá notificar tal circunstancia a su empleador o empleadora, justificando la necesidad y detallando los datos indispensables para que pueda ejercerse el adecuado control. Podrá acogerse a esta

dispensa solo un progenitor o persona responsable, por hogar".

Finalmente, la norma (art. 4º) contiene una recomendación genérica, dirigida a todos los empleadores de sector privado, y con referencia a los trabajadores no incluidos en las categorías de riesgo anteriores ni en los casos de afectación de Coronavirus. Así recomienda que siempre que exista la posibilidad de que los trabajadores pudieran cumplir sus tareas habituales o análogas desde sus hogares, a distancia, disminuyendo la cantidad de personas en la empresa al mínimo posible, debe contemplarse esta posibilidad [\(8\)](#). De esta manera se tiende a evitar la circulación de personas, y, por ende, la circulación del COVID-19.

(1) DNU 260/2020, de fecha 12/03/2020, publicado en el Boletín Oficial de fecha 12/03/2020.

(2) Ley 27.541 de fecha 21/12/2019, publicada en el Boletín Oficial de fecha 23/12/2019.

(3) Posteriormente fueron incluidos Brasil y Chile, entre otros.

(4) Res. (JGM-SGEP) 3/2020, de fecha 13/03/2020, publicada en el Boletín Oficial de fecha 14/03/2020.

(5) Publicada en el Suplemento a la edición del 12/03/2020 del Boletín Oficial de la República Argentina.

(6) Recordemos que el Ministerio de Educación de la Nación no posee escuelas bajo su supervisión desde el año 1994, como resultado de la transferencia ordenada por la ley 24.049.

(7) Res. (MTESS) 207/2020, de fecha 16/03/2020, publicada en el Boletín Oficial del 17/03/2020.

(8) Respecto de estos trabajadores, rige la res. (SRT) 21/2020, que en su art. 1º establece: "... los empleadores que habiliten a sus trabajadores a realizar su prestación laboral desde su domicilio particular en el marco de la emergencia sanitaria dispuesta por el DNU 260/2020 de fecha 12 de marzo de 2020 deberán denunciar a la Aseguradora de Riesgos de Trabajo (ART) a la que estuvieran afiliados, el siguiente detalle: — Nómina de trabajadores afectados (apellido, nombre y CUIL); — Domicilio donde se desempeñará la tarea y frecuencia de la misma (cantidad de días y horas por semana). El domicilio denunciado será considerado como ámbito laboral a todos los efectos de la ley 24.557 sobre Riesgos del Trabajo".