

GUÍA COMPARATIVA LATINOAMERICANA COVID-19 EN MATERIA LABORAL – CAPÍTULO ARGENTINA.

Introducción

El presente cuestionario es una guía, a modo de resumen, de lo que sucede actualmente en la República Argentina en materia regulatoria dictada en el marco de la pandemia ocasionada por el virus COVID-19 (“coronavirus”).

Es en este escenario, y a partir de los primeros casos positivos detectados en el país, el Gobierno nacional dispuso el 19 de marzo, a través del Decreto de Necesidad y Urgencia (DNU) N° 297/2020, el “aislamiento social, preventivo y obligatorio” en línea con las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS).

Las medidas de aislamiento han sido prorrogadas por distintos decretos a partir de aquel decreto inicial hasta el 10 de mayo, sin descartar que se prorrogue nuevamente atento la etapa temprana del COVID-19 en Argentina. Dichas medidas conllevan un impacto económico y social para la población en tanto solo muy limitadas actividades denominadas “esenciales” se encuentran permitidas hasta el momento.

Se espera que en la próxima semana se flexibilicen nuevas actividades a fin de poder reiniciar paulatinamente la actividad económica. Es necesario tener en cuenta que, dado el panorama actual a nivel mundial, la situación se ha vuelto muy dinámica, por lo que las modificaciones de la normativa son constantes.

No obstante ello, el Gobierno nacional ha tomado diferentes medidas con la intención de aplacar las consecuencias gravosas para las actividades que han recibido un impacto crítico a raíz del aislamiento obligatorio, con algunas dificultades operativas que aún no se han resuelto.

CAPÍTULO: ARGENTINA

ÍNDICE

Introducción.....	p. 2
¿El teletrabajo está regulado en su país?	p. 3
¿Qué medidas laborales ha adoptado su gobierno frente al COVID-19?.....	p. 4
¿Cómo está constituido el salario en su legislación?	p. 6
¿Aplica el pago total del salario para aquellos trabajadores que están cumpliendo cuarentena en sus hogares?.....	p. 8
¿Es posible rebajar el salario legalmente en su jurisdicción?.....	p. 8
¿Cuál es el régimen legal en su país sobre la suspensión del contrato laboral?.....	p. 10
En caso que el trabajador contraiga el virus del COVID-19 durante el desarrollo de su labor ¿Qué calificación merecería tal contingencia (accidente profesional o común)?.....	p. 12
En caso el trabajador fallezca a raíz del COVID-19 ¿Qué implicancia legal tuviera para el empleador?.....	p. 12
¿Es legal otorgar vacaciones durante la cuarentena a causa del COVID-19?.....	p. 13
¿El empleador puede prohibir el ingreso al lugar de trabajo de aquel trabajador que tenga síntomas del COVID-19?.....	p. 14
¿Los Procesos judiciales laborales y administrativos se encuentran en vigencia en su país?.....	p. 14
¿Es aplicable el abandono de trabajo, en el caso de que el trabajador se rehusó a asistir a su fuente laboral?.....	p. 15
Sobre la autora.....	p. 15
Sobre la firma.....	p. 16

¿El teletrabajo está regulado en su país?

En Argentina, el "teletrabajo" es una nueva tendencia caracterizada por la falta de una legislación específica y global. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) aprobó la Resolución N° 595/2013, mediante el cual se creó el Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo (PROPET), dirigido a promover, controlar y simplificar la implementación del trabajo remoto/teletrabajo. En términos generales, las compañías interesadas en unirse al programa deben solicitarlo y celebrar un acuerdo con la Coordinación de Teletrabajo, en donde se establecen los requisitos y las cláusulas específicas que deben contener los acuerdos individuales a celebrar con los trabajadores. La participación de los empleados en el PROPET debe ser voluntaria y se requiere el consentimiento expreso de los mismos ya sea en el contrato de trabajo o mediante un acuerdo por separado.

Asimismo, al momento de implementar la modalidad de teletrabajo se deben cumplir con las siguientes pautas:

- Igualdad de derechos y obligaciones tanto para los empleados que prestan sus servicios bajo la modalidad de teletrabajo, como para los empleados que trabajan en el establecimiento de la compañía;
- Se debe especificar la jornada laboral en la cual el empleado debe estar a disposición del empleador;
- Se requiere el consentimiento del trabajador para adoptar la modalidad de teletrabajo;
- Los sistemas de monitoreo utilizados por los empleadores para supervisar a los empleados deben respetar al derecho a la privacidad de los empleados;
- Las herramientas de trabajo pueden ser provistas por el empleado (en cuyo caso, el MTEySS sugiere que el empleador reembolse la cantidad total de gastos incurridos por el empleado, contra la entrega de los recibos correspondientes), o por el empleador (en cuyo caso, el empleado será responsable por el uso correcto y el mantenimiento, y debe evitar el uso de las mismas por parte de terceras personas);
- El empleador debe informar a la Aseguradora de Riesgos del Trabajo ("ART") correspondiente, determinada información respecto de la implementación de la modalidad de teletrabajo y de sus empleados;
- Las condiciones de trabajo deben ser acordes a lo establecido en la legislación laboral y no deben violar los derechos o la dignidad de los empleados.

En el marco de la pandemia ocasionada por el COVID-19, y según la Resolución N° 279/2020 del MTEySS, publicada en el Boletín Oficial el 1 de abril del 2020, se determinó que los trabajadores alcanzados por el "aislamiento social preventivo y obligatorio" (en adelante "el Aislamiento") están dispensados del deber de asistencia al lugar de trabajo.

El referido Aislamiento fue decretado mediante el Decreto de Necesidad y Urgencia N° 297/2020, publicado en el Boletín Oficial el 19 de marzo del 2020 (posteriormente prorrogado por los DNU N° 325/2020 y N° 355/2020).

En términos generales, el Aislamiento consiste en que todas las personas que habiten en Argentina deberán permanecer en la residencia en que se encuentren, deberán abstenerse de concurrir a sus lugares de trabajo y no podrán desplazarse por rutas, vías y espacios públicos. Únicamente podrán desplazarse para aprovisionarse de artículos de limpieza, medicamentos y alimentos.

El Aislamiento regirá hasta el 10 de mayo del 2020 inclusive, pero el mismo puede prorrogarse nuevamente.

Hay determinadas actividades que están exceptuadas de cumplir con el Aislamiento por ser consideradas esenciales, pero todas aquellas actividades no incluidas en las excepciones deben cumplir con él y, de ser posible, habilitar la implementación del teletrabajo o “home office”. En virtud de ello, en aquellos casos en que las tareas u otras análogas puedan ser realizadas desde el lugar de Aislamiento deberán los empleados, en el marco de la buena fe contractual, establecer con su empleador las condiciones en que dicha labor será realizada.

Es necesario destacar que aquellas personas que posean síntomas de COVID-19, como así también los casos confirmados, no deben prestar tareas.

Por otro lado, mediante la Resolución N° 21/2020 emitida por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (“SRT”), publicada en el Boletín Oficial el 17 de marzo del corriente año, se estableció que los empleadores que habiliten a sus trabajadores a realizar su prestación laboral desde su domicilio particular, en el marco de la emergencia sanitaria, deberán informar a la ART” a la cual estén afiliados, el siguiente detalle:

- a) Nómina de trabajadores que vayan a realizar dicha modalidad de trabajo (nombre, apellido y el Código Único de Identificación Laboral “CUIL”);
- b) Domicilio donde se empleará la tarea;
- c) Frecuencia de la prestación de tareas (cantidad de días y horas por semana);

¿Qué medidas laborales ha adoptado su gobierno frente al COVID-19?

Dada la magnitud de la situación actual, las normas en materia laboral se han vuelto muy dinámicas, y constantemente la legislación se actualiza en pos de proteger los derechos de los trabajadores, intentando, al mismo tiempo, que el sector empresarial sufra en la menor medida posible las consecuencias en la disminución de su capacidad productiva y de sus ingresos.

Debajo, las principales medidas laborales adoptadas:

1. Mediante el DNU N° 329/2020, publicado en una edición especial del Boletín Oficial el día 31 de marzo de 2020, se dispuso la prohibición de efectuar despidos sin justa causa, por las causales de falta o disminución de trabajo y/o por causales de fuerza mayor, y/o

suspensiones por causales de fuerza mayor o falta o disminución de trabajo por el plazo de 60 días contados a partir del 31 de marzo del 2020. Es decir, que la prohibición estará vigente hasta el 30 de mayo del 2020, inclusive. Quedan exceptuadas las suspensiones de personal por causas económicas, en los términos del art. 223 bis de la Ley de Contrato de Trabajo ("LCT"), que son suspensiones temporarias por causas económicas, negociadas con el empleado, a cambio de un pago de una suma no remunerativa (salvo el pago de obra social que debe mantenerse) acordada entre las partes, y posteriormente homologada por el MTEySS.

2. Los despidos y las suspensiones que se dispongan en violación de lo mencionado anteriormente no producirán efecto alguno, manteniéndose vigentes las relaciones laborales existentes y sus condiciones actuales. Por lo tanto, se podrá disponer la re instalación en el puesto más el pago de los salarios caídos.
3. Tal como se menciona en la pregunta que antecede, se ha suspendido la obligación de concurrencia al lugar de trabajo para todos aquellos empleados que no sean considerados personal esencial, y que por lo tanto deben cumplir con el Aislamiento. (Resolución del MTEySS N° 279/2020).
4. Se dispuso que durante la vigencia del Aislamiento, los trabajadores y trabajadoras del sector privado tendrán derecho al goce íntegro de sus ingresos habituales, tanto si prestan servicios (de forma presencial o bajo la modalidad de teletrabajo) como si no lo hacen. (DNU N° 297/2020);
5. Como mencionamos anteriormente, si las tareas de los empleados pueden ser realizadas desde el lugar de aislamiento, deberán establecer con su empleador las condiciones en que dicha labor será realizada, dentro del marco de la buena fe contractual. (Resolución del MTEySS N° 279/2020).
6. Se estableció que 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, será considerado un ejercicio razonable de las facultades del empleador. (Resolución del MTEySS N° 279/2020).
7. Se dispuso que la necesidad de contratación de personal mientras dure la vigencia del aislamiento, deberá ser considerada extraordinaria y transitoria, rigiendo como modalidad el contrato de trabajo eventual. (Resolución del MTEySS N° 279/2020).
8. Se dispuso que la abstención de concurrir al lugar de trabajo (salvo en los casos exceptuados), no constituye un día descanso, vacacional o festivo, sino de una decisión de salud pública en la emergencia. Por lo tanto, no podrán aplicarse suplementos o adicionales previstos para "asuetos" sobre las remuneraciones o ingresos correspondientes a los días comprendidos en esta prohibición, excepto en aquellos casos en que dicha prohibición coincida con un día festivo o feriado previsto legal o contractualmente. (Resolución del MTEySS N° 279/2020).

9. Como la Resolución N° 108/2020 del Ministerio de Educación estableció la suspensión de clases en las escuelas, 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. (Resolución N° 207/2020 del MTEySS).
10. Están incluidos dentro del concepto de trabajadores: i) quienes presten servicios de forma continua bajo figuras no dependientes como las locaciones de servicios, así como aquellas otras que se desarrollen en forma análoga dentro del sector privado, ii) las prestaciones resultantes de becas en lugares de trabajo, iii) las pasantías, iv) las residencias médicas, y v) los casos de pluriempleo o de múltiples receptores de servicios. (Resolución del MTEySS N° 279/2020).
11. Se creó el “Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción” (“El Programa”), el cual establecen ciertos beneficios para los empleadores y trabajadores afectados por la emergencia sanitaria.

El programa consiste en la obtención de uno o más de los siguientes beneficios:

- a) Postergación o reducción de hasta el 95% del pago de las contribuciones patronales al Sistema Integrado Previsional Argentino (“SIPA”);
- b) Salario Complementario: asignación abonada por el Estado Nacional para los trabajadores en relación de dependencia del sector privado. El monto de la asignación será equivalente al 50% del salario neto del trabajador correspondiente al mes de febrero del 2020. El mínimo será de la suma equivalente a 1 Salario Mínimo Vital y Móvil (“SMVM”) (AR\$16.875, aproximadamente USD 250 - Tipo de cambio actual: 1 USD = AR\$ 67,5), y no podrá superar 2 SMVM (AR\$ 33.750, aproximadamente USD 500)
- c) Crédito a Tasa Cero para personas adheridas al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes y para trabajadoras autónomos, con subsidio del 100% del costo financiero total.
- d) Sistema integral de prestaciones por desempleo: los trabajadores que reúnan los requisitos previstos en las Leyes N° 24.013 y 25.371 accederán a una prestación económica por desempleo, por un máximo de AR\$10.000 (aproximadamente USD 150.) o El total del salario neto correspondiente a ese mes.

En necesario destacar que los interesados deben cumplir con los requisitos que establece la normativa para poder acceder a estos beneficios.

¿Cómo está constituido el salario en su legislación?

La remuneración/salario es un elemento esencial del contrato de trabajo y se define como la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo (artículo 103 LCT).

Si bien el artículo 105 de la LCT establece que el salario puede ser satisfecho en dinero, especie, habitación, alimentación o mediante la oportunidad de obtener beneficios o ganancias, lo cierto es que la remuneración se caracteriza por ser dineraria, ya que debe abonarse

principalmente en dinero en curso legal, encontrándose limitado el pago en especie (20%), de acuerdo con el artículo 107 LCT.

Las remuneraciones pueden ser consideradas principales o complementarias.

Por un lado, las remuneraciones principales pueden ser medida por: i) unidad de tiempo (que a su vez se clasifica en jornal –día u hora- o en sueldo –mensual o quincenal-), o ii) por unidad de resultado (que a su vez se clasifica por unidad de obra o destajo, por comisión o por primas).

Por otro lado, las remuneraciones complementarias se constituyen por las siguientes prestaciones: i) Sueldo anual complementario (“SAC” o “aguinaldo”); ii) Gratificaciones; iii) Salario en especie, incluyendo uso de habitación o vivienda; iv) Propinas; v) Viáticos (siempre y cuando no sea contra entrega de comprobantes); vi) Adicionales por antigüedad, por funciones determinadas, por tareas riesgosas, por trabajos extras, por título o por premios.

Es importante destacar que el salario no puede ser inferior al establecido por el SMVM, de acuerdo con los artículos 116 y 119 de la LCT, o por el que determine para la categoría o puesto correspondiente al trabajador la escala salarial del Convenio Colectivo de Trabajo (“CCT”) aplicable a la actividad o a la empresa en la cual el trabajador se desempeñe. Actualmente, el SMVM es de \$16.875 (aproximadamente USD 250). Asimismo, es importante mencionar que si el CCT establece adicionales, tales como adicional por presentismo o antigüedad, se deben abonar también.

Tanto el SMVM como el salario básico convencional son irrenunciables (artículo 12 LCT), constituyen mínimos imperativos e inderogables y, por lo tanto, están fuera del marco de la autonomía de la voluntad de las partes

Debajo, la diferencia entre los conceptos remunerativos de los no remunerativos¹:

- Conceptos remunerativos: Son aquellos conceptos que el trabajador recibe como consecuencia de la relación laboral. Los mismos son tenidos en cuenta para el cálculo de aportes y contribuciones, y que, a su vez, sirven como base de cálculo para la liquidación del SAC, indemnizaciones, vacaciones, etc., y es embargable dentro de los límites legales. Dentro de los conceptos remunerativos se encuentran: i) Sueldo básico; ii) Comisiones; iii) Viáticos sin comprobantes; iv) Remuneraciones en especie; v) Premios; vi) Bonificaciones adicionales; vii) Salarios por enfermedad inculpable o por accidentes de trabajo; viii) Preaviso; ix) Horas extraordinarias; x) SAC; xi) Feriados; xii) Licencias especiales; xiii) Vacaciones gozadas y xiv) Gratificaciones.
- Conceptos no remunerativos: Son aquellos que no se tienen en cuenta a la hora de pagar aportes y contribuciones, y que por lo tanto no se deben tener en cuenta para el SAC, vacaciones, e indemnizaciones. Suelen tener como finalidad brindar mejoras en

¹ “Derecho del trabajo y de la seguridad social”, Julio Armando Grisolia, Editorial Lexis Nexis, 2007, Tomo I, Capítulo XV “Remuneración”, páginas 629-679

la calidad de vida del trabajador y su familia. Dentro de los conceptos no remunerativos se encuentran: i) Viáticos con comprobantes; ii) Gratificaciones pagadas con motivo del egreso del trabajador; iii) Indemnizaciones por omisión del preaviso, vacaciones no gozadas, despido arbitrario, accidente de trabajo, o por despido del delegado gremial;

○

iv) Asignaciones familiares; v) Reintegro de gastos; vi) Subsidios por desempleo; vii) Asignaciones por becas; viii) Transporte gratuito; ix) Beneficios sociales tales como los servicios de comedor de la empresa, los reintegros de gastos de medicamentos y gastos médicos y odontológicos del trabajador y su familia que asumiera el empleador (previa presentación de comprobantes) y la provisión de ropa de trabajo y de cualquier otro elemento vinculado a la indumentaria y al equipamiento del trabajador para uso exclusivo en el desempeño de sus tareas, entre otros; x) Prestaciones complementarias; xi) Asignación en dinero por suspensión por falta o disminución de trabajo (artículo 223 bis de la LCT).

Es importante tener en cuenta que hay determinados beneficios que suelen otorgarse a los empleados, tales como el uso del celular, el uso del automóvil o el uso de la computadora, que pueden ser considerados como parte del salario, y por lo tanto tendrán carácter remunerativo, debido a que le generan una ventaja patrimonial.

Si el empleador no toma en cuenta los beneficios como parte del salario, los mismos podrían enfrentar reclamos basados en la incorrecta registración de la remuneración teniendo en cuenta que los beneficios provistos no figuran en los recibos de haberes y, en consecuencia, no son tenidos en cuenta para el cálculo del SAC, vacaciones o indemnizaciones legales en caso de despido sin causa, y tampoco se realizan aportes y contribuciones sobre los mismos. Por lo tanto, en caso de conflicto, los empleados podrían alegar que su remuneración era mayor que la registrada en sus recibos y exigir la aplicación de las multas correspondientes.

¿Aplica el pago total del salario para aquellos trabajadores que están cumpliendo cuarentena en sus hogares?

Si. De acuerdo con el DNU N° 197/2020, todos los trabajadores deben recibir su salario completo mientras dure el Aislamiento, tanto si cumplen tareas normalmente, si las cumplen mediante teletrabajo, e incluso si no prestan tarea alguna (debido a que su actividad es incompatible con el teletrabajo o si no pueden realizarlo por falta de insumos).

¿Es posible rebajar el salario legalmente en su jurisdicción?

En lo que respecta al salario que el empleado recibe como contraprestación de las tareas llevadas a cabo, rige el principio de intangibilidad del mismo por lo que, en principio, el salario no puede ser disminuido si no es por causas imputables al empleado, como ser suspensiones disciplinarias o inasistencias injustificadas.

La LCT, en su artículo 12, establece que “Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley (...)”, de lo que se desprende el principio previamente mencionado.

Asimismo, en virtud del principio de irrenunciabilidad de los derechos por parte de los empleados, las condiciones laborales pactadas en las normas, CCT y/o contratos individuales

con los empleados resultan imperativas y cualquier renuncia a ellas sería de ningún valor en caso de conflicto y/o inspección por parte de las autoridades administrativas laborales.

El principio de intangibilidad previamente mencionado, también se ve reflejado en el artículo 131 de la LCT, que establece que no puede deducirse, retenerse ni compensarse suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones (intangibilidad salarial).

Sin embargo, la LCT también establece las excepciones a lo mencionado anteriormente (artículo 132), ya que determina que la prohibición de deducción, retención o compensación no se hará efectiva cuando responda a alguno de los siguientes conceptos:

- a) Adelanto de remuneraciones hechas con las formalidades previstas en la ley;
- b) Retención de aportes jubilatorios y obligaciones fiscales a cargo del trabajador;
- c) Pago de cuotas, aportes periódicos o contribuciones a que estuviesen obligados los trabajadores en virtud de normas legales o provenientes de las convenciones colectivas de trabajo, o que resulte de su carácter de afiliados a asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial, o de miembros de sociedades mutuales o cooperativas, así como por servicios sociales y demás prestaciones que otorguen dichas entidades;
- d) Pago de cuotas de primas de seguros de vida colectivos del trabajador o su familia, o planes de retiro y subsidios aprobados por la autoridad de aplicación;
- e) Reintegro del precio de compra de acciones de capital, o de goce adquirido por el trabajador a su empleador, y que corresponda a la empresa en que presta servicios;
- f) Reintegro del precio de compra de mercaderías adquiridas en el establecimiento de propiedad del empleador, cuando fueran exclusivamente de las que se fabrican o producen en él o de las propias del género que constituye el giro de su comercio y que se expenden en el mismo,
- g) Entre otros.

Por otro lado, si el trabajador no cumple con su deber de asistencia al lugar de trabajo sin justificación alguna, esa conducta también tendrá como consecuencia una reducción proporcional del salario que recibe.

Asimismo, otra opción posible de reducción del salario en el marco de la pandemia, es la propuesta a los empleados de un acuerdo de reducción de jornada con una reducción poco significativa del salario. Sin embargo, esta opción es controvertida dado que aún no se ha dictado ninguna norma al respecto, y continúan aplicándose las normas habituales de la LCT

que impiden la modificación en perjuicio del empleador de sus condiciones esenciales de trabajo (horario, remuneración, jornada).

En caso de optarse por esta opción, recomendamos respetar los siguientes parámetros:

- a) La reducción salarial no debería superar el 10 o 20% de la remuneración del empleado o hacer un proporcional con las horas trabajadas y abonar un importe un poco mayor, si trabaja 5, abonar 6 o 7 horas;
- b) La reducción debe ser por tiempo limitado, por ejemplo por el plazo máximo de 60 o 90 días.;
- c) Recomendamos que el "SAC" y vacaciones se abonen por el valor del sueldo original, es decir el 100% del sueldo pre reducción;
- d) El acuerdo debe celebrarse por escrito mencionando la situación de pandemia por COVID-19 y la necesidad de preservar los puestos de trabajo;
- e) La jornada no podría superar las 5 horas y medias correspondiente al trabajo a tiempo parcial, ya que si el trabajador afectado trabaja más tiempo, la empresa corre riesgo de que le reclamen el salario correspondiente a la jornada laboral completa.

Es importante aclarar que la reducción de la jornada es una opción controvertida dado que el empleado puede plantear la existencia de uso abusivo de la facultad del empleador de modificar las condiciones laborales, argumentando que dicha modificación le produce un daño material y/o moral. En este contexto, el trabajador podría reclamar la restitución de las condiciones laborales originales bajo apercibimiento de considerarse despedido y exigir el pago de las indemnizaciones correspondientes

¿Cuál es el régimen legal en su país sobre la suspensión del contrato laboral?

En Argentina, la LCT regula, en su capítulo V, las suspensiones del contrato laboral.

La suspensión del contrato laboral es definida como la interrupción transitoria de alguna de las obligaciones y/o prestaciones de las partes. Lo trascendente es que el contrato laboral sigue vigente pero sufre ciertas modificaciones por un lapso determinado de tiempo (esto es lo que le da el carácter de temporarias).

Es menester resaltar que las suspensiones pueden (o no) devengar salario según la causa que las produce.

Por otro lado, el/los períodos que dure la suspensión pueden (o no) computarse a la antigüedad del trabajador, a saber: no se computa cuando la suspensión se origina en la responsabilidad o culpa del empleado o en su decisión pero, en cambio, sí se computa cuando surge de la decisión o culpa del empleador.

Las principales causas de suspensión vigentes en la normativa son:

- a) Accidentes y enfermedades inculpables (arts. 208 a 213 LCT): Como primera medida, corresponde decir que en el supuesto de que la enfermedad/accidente sea inculpable (es

decir se produzca por consecuencias naturales), el trabajador no perderá el derecho a percibir su remuneración durante el período de convalecencia.

Ahora bien, dicho derecho se ve limitado en el tiempo. Esto quiere decir que el vínculo laboral no puede quedar "suspendido" en el tiempo en forma indeterminada. De esta forma la LCT en el art. 208 establece los siguientes parámetros:

- i. Los trabajadores con una antigüedad menor a 5 años perciben el salario durante 3 meses;
- ii. Los trabajadores con una antigüedad mayor a 5 años perciben el salario durante 6 meses.

- b) Desempeño de ciertos cargos electivos o representativos en asociaciones sindicales con personería gremial o en organismos o comisiones que requieran representación sindical (art. 217 LCT): Es una licencia sin goce de haberes que el empleador está obligado a otorgar al trabajador cuando es elegido para ejercer un cargo electivo o gremial.

Asimismo, el empleador está obligado a reservarle el empleo hasta 30 días después de concluido el ejercicio de sus funciones y a reincorporarlo. Dicho período es considerado tiempo de trabajo a los efectos del cómputo de su antigüedad, pero no para determinar los promedios de su remuneración (para SAC, vacaciones, etc).

- c) Suspensiones por causas económicas, disciplinarias, fuerza mayor y falta o disminución de trabajo (arts. 214 a 224 LCT): Éstas se caracterizan por surgir de la decisión unilateral del empleador. Durante la suspensión, el trabajador deja de prestar servicios y el empleador no abona la remuneración.

La LCT establece que toda suspensión dispuesta por el empleador para ser considerada válida, deberá fundarse en justa causa, tener plazo fijo y ser notificada por escrito al trabajador.

Asimismo, las suspensiones fundadas en razones disciplinarias no podrán exceder de 30 días en un 1 año, contados a partir de la primera suspensión.

Actualmente, mediante el DNU N° 329/2020, se prohibieron las suspensiones por causales de fuerza mayor o falta o disminución de trabajo por el plazo de 60 días contados a partir del 31 de marzo del 2020. Es decir, que la prohibición estará vigente hasta el 30 de mayo del corriente año, inclusive.

- d) Por ello, actualmente y en el marco de la pandemia por el COVID-19, únicamente se pueden efectuar suspensiones por causas económicas en los términos del artículo 223 bis de la LCT. Estas suspensiones son suspensiones temporarias, negociadas con el empleado, a cambio de un pago de una suma no remunerativa (salvo el pago de obra social que debe mantenerse) acordada entre las partes. Asimismo, si se dispone en forma masiva deben respetarse los porcentajes del procedimiento preventivo de crisis ("PPC"), en todo caso iniciar la propuesta de suspensión a través del PPC.

Debe presentarse para su homologación cada acuerdo, o bien un acuerdo colectivo, en el MTEySS para su homologación. Esto es una medida temporal, y tiene una alta injerencia

del MTEySS y sindicato sobre las empresas que la implementan porque no es válida sin la homologación del MTEySS que maneja los plazos y podría solicitar información financiera de las empresas para evaluar la real existencia de problemas económicos.

- e) También están permitidas actualmente las causas disciplinarias: dichas sanciones están dirigidas a corregir la conducta de los empleados. Deben cumplir los siguientes requisitos de validez, establecidos en el artículo 218 de la LCT: justa causa, plazo fijo y notificación por escrito. Asimismo, se deben respetar el principio de proporcionalidad ente la falta cometida

y la sanción aplicada (valorando los antecedentes del trabajador), debe resultar de una falta contemporánea y no se puede producir una duplicación de sanciones.

En caso que el trabajador contraiga el virus del COVID-19 durante el desarrollo de su labor ¿Qué calificación merecería tal contingencia (accidente profesional o común)?

Según lo establecido en el DNU 367/2020, se considera presuntivamente a la enfermedad COVID-19 como una enfermedad de carácter profesional –no listada- respecto de los trabajadores que realizan actividades declaradas esenciales, y mientras se encuentre vigente la medida del Aislamiento.

Esto implica que si un empleado contrae el virus durante su jornada laboral, la A.R.T. no podrá rechazar la cobertura de las contingencias y deberá adoptar los recaudos necesarios para que el trabajador damnificado reciba en forma inmediata las prestaciones médicas correspondientes, una vez hecha la denuncia del infortunio laboral acompañada del correspondiente diagnóstico confirmado emitido por entidad autorizada.

La determinación definitiva del carácter profesional del virus quedará a cargo de la Comisión Médica Central (C.M.C.), quien confirmará la presunción atribuida y procederá a establecer la necesaria relación de causalidad directa e inmediata de la enfermedad denunciada con el trabajo efectuado.

La C.M.C. podrá invertir la carga de la prueba de la relación de causalidad a favor del trabajador cuando se constate la existencia de un número relevante de infectados por el virus en la misma actividad.

En los casos de trabajadores de la salud se considerará que la enfermedad transmitida por el virus está directamente relacionada con la labor efectuada, salvo que se demuestre lo contrario. Esta presunción rige hasta los 60 días posteriores a la finalización de la emergencia pública relacionada al COVID-19.

En resumen, la carga de la prueba está –en principio- en manos del trabajador denunciante, excepto que: i) se desempeñe en el área de salud, o ii) se constate la existencia de un número relevante de infectados por el virus en actividades realizadas en ese contexto.

En caso el trabajador fallezca a raíz del COVID-19 ¿Qué implicancia legal tuviera para el empleador?

En caso de que un trabajador fallezca a raíz del COVID-19, en principio, su empleador no cargaría con ningún tipo de responsabilidad, siempre y cuando se hayan respetado las medidas de seguridad establecidas en la normativa vigente como ser el uso de tapabocas/barbijos, el frecuente lavado de superficies, la disponibilidad de jabón, agua y alcohol en gel para la higiene personal, entre otros elementos de higiene, y la licencia correspondiente ante casos confirmados o sospechosos de COVID-19.

Asimismo, es importante destacar que si el empleado falleció debido al COVID-19, y dicha enfermedad fue considerada como una enfermedad profesional (en base a las pautas mencionadas en la pregunta que antecede), la ART correspondiente se hará cargo de los gastos derivados del fallecimiento. Caso contrario, es decir si no es considerada una enfermedad profesional, es el empleador quien se hace cargo de los gastos, ya que sería considerada una enfermedad inculpada (es decir que es ajena a la relación laboral).

En cuanto al monto de la indemnización por fallecimiento, se aplica lo dispuesto en los artículos 247 y 248 de la LCT. Dichas normas determinan que en caso de muerte del trabajador, este deberá percibir una indemnización equivalente a la mitad de la prevista para los despidos sin causa (artículo 245 LCT). Asimismo, se establece que las siguientes personas tienen derecho a percibir la indemnización, mediante la sola acreditación del vínculo: a) La viuda o el viudo; b) La o el conviviente; c) Los hijos hasta los 18 años de edad; d) Los nietos hasta los 18 años de edad; e) Los padres; o f) Los hermanos hasta los 18 años de edad. Dicho orden es el orden de prelación que debe cumplirse.

Esta indemnización es independiente de la que se reconozca a los causa-habientes del trabajador por la ley de accidentes de trabajo, según el caso, y de cualquier otro beneficio que por las leyes, la CCT, seguros, actos o contratos de previsión, le fuesen concedidos a los mismos en razón del fallecimiento del trabajador.

Por último, la muerte del empleado importa automáticamente la extinción del contrato laboral.

¿Es legal otorgar vacaciones durante la cuarentena a causa del COVID-19?

Toda vez que las empresas están inmersas en un marco de falta o disminución del trabajo por circunstancias de fuerza mayor (pandemia de coronavirus), podría comenzar a considerarse a medida que avanza la pandemia el adelanto de vacaciones del año en curso. El objeto de las vacaciones es que el trabajador logre un restablecimiento psicofísico integral, que no resulta posible realizarlo durante los descansos diarios o semanales, siendo la esencia del objeto de las vacaciones el descanso. En este sentido, las vacaciones deben otorgarse dentro del período que va desde octubre del año que corre hasta abril del año siguiente.

Si bien el principio general para tomar las vacaciones es que se deben otorgar entre octubre y abril, y que tienen finalidad higiénica y de descanso real, a fin de preservar las fuentes de trabajo y no incurrir en otras medidas más gravosas, se podría adelantar períodos de vacaciones

completas del año en curso, explicando a los trabajadores, que esta medida excepcional por las enormes dificultades económicas que afecta al empleador y para evitar disminución de salarios, suspensiones con goce de haberes rebajados o eventualmente despidos. El escenario ideal es firmar un acuerdo con el empleado en donde surja claramente la excepcionalidad de la medida y el consentimiento expreso del trabajador.

El riesgo de esta medida es que el empleado impugne el adelanto de vacaciones argumentando que es imposible gozarlas dado las medidas de aislamiento. En el caso que la empresa otorgase las vacaciones a sus empleados en el contexto del COVID-19, se podría considerar una contravención a la ley en cuanto se violaría la época de otorgamiento y la naturaleza de las

mismas. Un empleado podría alegar que justamente el contexto del COVID-19 no es propicio para el descanso en tanto por un lado, se encuentra limitada la libertad de deambular por la necesidad de quedarse en casa para minimizar las posibilidades de contagio y no es posible viajar (no hay servicios de avión ni de colectivos o micros) y, por el otro, no se favorece a la relajación y recuperación psicofísica del empleado por la situación de estrés que se vive en torno al COVID-19.

¿El empleador puede prohibir el ingreso al lugar de trabajo de aquel trabajador que tenga síntomas del COVID-19?

Si. Aquellas personas que posean síntomas de COVID-19 deben cumplir con el aislamiento y no pueden concurrir al lugar de trabajo aunque sean consideradas personal esencial. Lo mismo rige para aquellos empleados que sean casos positivos de COVID-19, y para los que han estado en contacto con casos confirmados. Asimismo, el empleador tiene un deber de seguridad y prevision por lo que debe tomar todas las medidas posibles para proteger la salud física y emocional de sus empleados, siendo parte de ello, por lo tanto evitar la propagación del COVID-19.

¿Los Procesos judiciales laborales y administrativos se encuentran en vigencia en su país?

No. Por un lado, el MTEySS informó que quedan suspendidas las audiencias conciliatorias en el ámbito laboral, hasta que termine el aislamiento. Asimismo, mediante la Resolución N° 106/2020 se dispuso que no se deberán desarrollar audiencias de mediación prejudicial obligatoria hasta que termine el período del aislamiento, sin perjuicio de la validez de los actos cumplidos a la fecha de publicación de la Resolución.

Por otro lado, la Corte Suprema de Justicia de la Nación ("CSJN") emitió una serie de acordadas en las que regula la actividad judicial. Mediante la Acordada 13/2020 se extendió la feria judicial extraordinaria hasta el 10 de mayo (en principio) y se acordó un horario de atención al público reducido. Asimismo, se determinó que tendrán prioridad para el tratamiento aquellas causas en las que se encuentre en juego el derecho a la salud y a la protección de personas con discapacidad, entre otras materias.

El 13 de abril, la CSJN emitió las Acordadas N° 11/2020 y N° 12/2020. Mediante la primera de ellas se admitió el uso de la firma digital y electrónica dentro del ámbito de la propia CSJN respecto de los diferentes actos jurisdiccionales y administrativos que suscriban los Señores Ministros y los Señores Secretarios de esta Corte. Posteriormente, mediante la Acordada N° 12/2020, esta posibilidad se amplió a los magistrados y funcionarios de instancias inferiores. Dichas disposiciones facilitan la continuidad de los procesos judiciales en marca.

Asimismo, mediante esta última Acordada se aprobó el procedimiento de recepción de demandas e interposición de recursos directos y recursos de queja de manera virtual (excepto para la materia penal), a partir del 20 de abril del corriente año.

¿Es aplicable el abandono de trabajo, en el caso de que el trabajador se rehusó a asistir a su fuente laboral?

Efectivamente. Es aplicable el abandono de trabajo en el caso de que el trabajador se rehusó a asistir a su fuente laboral, siempre y cuando esté incluido dentro de las excepciones del aislamiento, ya que sino no podrá asistir de ninguna forma a su lugar de trabajo. Asimismo, se deben cumplir con los requisitos mencionados debajo.

Por lo tanto, si un empleado está exento de cumplir con el aislamiento, el mismo debe justificar la ausencia a su trabajo. Caso contrario, el empleador podrá considerar que el empleado ha abandonado su trabajo y se podría configurar el despido indirecto del empleado, recibiendo éste únicamente la liquidación final correspondiente, descontando los días de ausencia.

Asimismo, como mencionamos anteriormente, debido a que se estableció la suspensión de clases en las escuelas, 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. (Resolución N° 207/2020 del MTEySS).

Es importante destacar que el abandono de trabajo en Argentina se puede definir como la actitud del trabajador de ausentarse en forma intempestiva e injustificada del trabajo, es decir, de dejar su empleo sin dar aviso ni expresar la causa. Para extinguir el vínculo laboral, basándose el empleador en abandono de trabajo, es necesario que éste intime previamente al trabajador a reintegrarse a prestar tareas, bajo apercibimiento de considerarlo en abandono de trabajo. De este modo el empleador no debe indemnizar al empleado. Para que se configure el abandono de trabajo como causal de despido, deben cumplirse los siguientes requisitos:

- i) El trabajador debe estar constituido en mora (entendida esta como el cumplimiento tardío de las obligaciones a su cargo);
- ii) El empleador debe intimar de forma fehaciente (por escrito mediante telegrama o carta documento) al empleado para que reanude sus tareas;
- iii) Adicionalmente, es necesario determinar que el ánimo del trabajador sea el de no reintegrarse a sus tareas, porque no toda ausencia refleja la existencia de ese elemento subjetivo. Siguiendo este lineamiento, no se constituiría el abandono del trabajo si el empleado responde el telegrama/carta documento explicando los motivos de su ausencia que revele su intención de no abandonar el contrato de trabajo.

Sobre la autora:

MERCEDES BALADO BEVILACQUA fundó MBB Balado Bevilacqua Abogados en Diciembre de 2012, luego de ejercer la profesión desde diferentes estudios relevantes del país y habiendo sido socia de uno por seis años.

Mercedes es egresada de la Universidad de Buenos Aires (UBA) con diploma de honor y cuenta con una maestría realizada en la Escuela de Leyes de la Universidad de Connecticut, Estados Unidos. Tiene más de 20 años de experiencia en asesoramiento empresario focalizado en el derecho del trabajo nacional e internacional, de seguridad social y gestión de recursos humanos tanto a nivel nacional e internacional.

Mercedes ha sido destacada como abogada líder en su área de práctica por Legal 500 Latin America para los años 2012-2020, Chambers & Partners para los años 2011-2020 y Who's Who Legal para los años 2015-2020 en la categoría de Derecho Laboral y en el área de Pensiones y Beneficios.

Recientemente, Mercedes fue distinguida por los Premios de Diversidad e Inclusión de Chambers & Partners Latin America 2019 como "Abogada de Diversidad de Género del Año – Argentina" (*Gender Diversity Lawyer of the Year – Argentina*). También fue reconocida como *Thought Leader – Global Elite* por Who's Who Legal 2019-2020 y *Best Lawyer 2019* en la categoría de Derecho Laboral y Pensiones y Beneficios.

Asimismo, fue seleccionada por Chambers & Partners como "Women in Law" en el año 2018, y por Latin America Awards como candidata al premio de "Abogado del año 2018".

Mercedes también fue seleccionada por Chambers and Partners Diversity como una de las seis mujeres argentinas candidatas para el premio "Inspiring Role Model for Furthering Women Layers, Lawyer of the Year" debido a su compromiso con las abogadas mujeres en un campo dominado por hombres. Fue distinguida por Women In Business – WIB – Worldwide como la mujer más influyente en el Derecho Laboral en Sudamérica.

Mercedes es miembro del Comité de Derecho Laboral y del de Equidad e Igualdad de la International Bar Association (IBA). Asimismo, forma parte del Comité de Empleo y Relaciones Industriales y representa al comité ante la IBA en un proyecto interdisciplinario y multijurisdiccional. Además, es miembro del Comité Internacional de Empleo de la American Bar Association (ABA) y del Forum of Cross Border Human Resources Experts (XBHR).

Mercedes contribuye habitualmente con diferentes artículos académicos para diferentes publicaciones (El Cronista Comercial, "Perspectives", "The Argentine-French Chamber of Commerce's Magazine", Abogados.com.ar, "IJ International Legal Group", "Labour and Employment - Getting the Deal Through", "Latin Lawyer", entre otros) y es oradora y/o moderadora en diferentes conferencias de organizaciones locales e internacionales (IBA, ABA, New York Bar Association, Practice Law Institute, New York, Forum, Artículo Uno, entre otras).

Contacto: mercedes.balado@baladolaw.com.ar

MBB BALADO BEVILACQUA ABOGADOS, es un estudio jurídico boutique fundado por Mercedes Balado Bevilacqua en diciembre de 2012, luego de veinte (20) años de experiencia en diferentes estudios jurídicos de primer nivel en Argentina, siendo socia de uno de ellos durante seis (6) años.

Desde sus comienzos, MBB Balado Bevilacqua Abogados se ha destacado como uno de los estudios jurídicos líderes en brindar asesoramiento legal en temas laborales, de seguridad social y de recursos humanos tanto en el ámbito local como internacional.

Asimismo, brindamos servicios en diversas áreas de práctica, como en asuntos corporativos, comerciales, contractuales e impositivos.

Somos expertos en el manejo de una variedad de asuntos legales complejos y reconocidos por nuestra experiencia en brindar asesoramiento preventivo dirigido a minimizar la exposición y las contingencias de nuestros clientes, teniendo en cuenta las necesidades particulares de cada uno de ellos.

Brindamos asesoramiento legal integral personalizado a las consultas diarias de las compañías. Tenemos experiencia y asistimos en reestructuraciones empresarias con motivo de fusiones y adquisiciones internacionales y locales, reduciendo contingencias de un modo que combina la eficiencia en los resultados con la reducción de costos para nuestros clientes

Nuestro enfoque internacional se refleja, entre otras cuestiones, en alianzas con estudios internacionales, principalmente de los Estados Unidos de América, Francia, Canadá, Alemania, Inglaterra, España, Dinamarca, Japón, China, México, Brasil, Perú y otros países de Latinoamérica para las operaciones de sus clientes en Argentina. Esta perspectiva nos brinda un perfil diferenciado al momento de asesorar a nuestros clientes.

La firma ha sido destacada por las consultoras legales internacionales Legal 500 Latin America 2013-2020, Chambers and Partners Latin America 2013-2020, Who's Who Legal 2015-2020 y a "Best Labour Boutique Firm in South America" por "WIB", Women in Business, Inglaterra.

Asimismo, MBB Balado Bevilacqua Abogados fue reconocido por la revista Latin Lawyer como uno de los dos desarrollos notables en el mercado legal argentino del año 2013. Referirse al artículo "2013: A year in review" por Rosie Creswell y Lulu Rumsey en Latin Lawyer Vol.12, Issue No.10, del 9 de Enero de 2014.

Tenemos un perfil académicamente muy activo que se refleja en participaciones como panelistas en conferencias locales e internacionales y publicaciones de idéntica índole tales como la International Bar Association, American Bar Association, Latin Lawyer, New York Bar Association, Practising Law Institute New York, International Association of Young Lawyers (AIJA), Forum, Business Hot Topics, etc.

Hemos contribuido con artículos a las Newsletters de the International Bar Association, Squire Patton Boggs Global Survey, CM Murray International Newsletter, L & E Global International Guide, Littler Mendelson P.C. International Guide, Taylor Vinters Solicitors International Newsletter, Ogletree, Deakins, Nash, Smoak & Stewart, P.C International Newsletter, El Cronista Comercial, Perspectives (revista de la Cámara de Comercio franco-argentina), Infobae, La Ley, IJ Editores, entre otros.

www.baladolaw.com.ar