

GUÍA COMPARATIVA LATINOAMERICANA COVID-19 EN MATERIA LABORAL

TERCERA PARTE

ARGENTINA

1. ¿Cuáles han sido las condiciones de retorno o apertura de los sectores económicos en su país?

Las condiciones de retorno y de apertura de los sectores económicos en Argentina se fueron dando de forma muy paulatina, y no fue homogéneo a lo largo del territorio argentino, sino que varía dependiendo del área que se trata, tomando en cuenta criterios epidemiológicos, criterios sanitarios, el número de habitantes y la cantidad de contagios, entre otras cuestiones.

Como primera medida, se determinó, mediante el Decreto de Necesidad y Urgencia (“DNU”) N° 297/2020, el 19 de marzo de 2020, que dentro del territorio argentino rige el llamado “Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio” (en adelante “el Aislamiento”) que consiste, básicamente, en la abstención de concurrir al lugar de trabajo, y la prohibición de desplazarse por rutas, vías y espacios públicos. Los habitantes del territorio argentino únicamente podrán desplazarse para aprovisionarse de artículos de limpieza, medicamentos y alimentos.

La vigencia de dicho Aislamiento ha sido sucesivamente prorrogado mediante los Decretos N°. 325/20, 355/20, 408/20, 459/20, 493/20, 520/20 y 576/2020, siendo éste último de donde surge que el Aislamiento, en principio, estaría vigente hasta el 17 de julio de 2020, inclusive – aunque es muy probable que este período se prorrogue nuevamente -.

De su texto se desprenden las llamadas “actividades esenciales”, las cuales están exentas de cumplir con el Aislamiento. Algunas de ellas son: i) Personal de salud; ii) Fuerzas de seguridad; iii) Empleados estatales autorizados; iv) Personal diplomático y consular extranjero; v) Personas que deban asistir a otras; vi) Personas que deban atender una situación de fuerza mayor; vii) Actividades de telecomunicaciones, internet fija y móvil y servicios digitales; viii) Recolección, transporte y tratamiento de residuos; ix) Mantenimiento de los servicios básicos; x) Transporte público; xi) Servicios postales y de distribución de paquetería; xii) Reparto a domicilio de alimentos, medicamentos, productos de higiene, etc.; xiii) Supermercados, farmacias, ferreterías, veterinarias; xiv) Actividades impostergables vinculadas con el comercio exterior; xv) Transporte de mercaderías; xvi) Industria de la alimentación; xvii) Actividad bancaria para ciertas transacciones con restricciones; entre otras.

Respecto a las actividades esenciales y a las actividades excluidas del Aislamiento, es importante destacar que se fueron admitiendo cada vez más actividades mientras transcurría el Aislamiento, aunque la apertura fue variando en las distintas zonas, tal como se explicó anteriormente. Sin embargo, en algunos sectores, como ser el Área Metropolitana de Buenos Aires (“AMBA”), el Gobierno tuvo que dar marcha atrás con la apertura de determinados

sectores, debido al abrupto incremento de contagios, por lo tanto, el Aislamiento pasó de ser más flexible a volverse rígido y restrictivo.

Asimismo, para las zonas que no se vieron particularmente afectadas por la pandemia debido a la escasa cantidad de contagios, se dio inicio al llamado “Distanciamiento Social, Preventivo y Obligatorio” (en adelante “el Distanciamiento”), mediante el DNU N° 520/2020. Dicha medida rige en la mayor parte del país, excepto el AMBA, San Fernando (Chaco), Bariloche y General Roca (Río Negro), Rawson (Chubut) y Córdoba. De acuerdo con Decreto N° 576/2020, el Distanciamiento también rige hasta el 17 de julio del 2020 -en principio-, al igual que el Aislamiento.

El Distanciamiento consiste, principalmente, en una mayor flexibilización, circulación y una mayor cantidad de actividades permitidas, siempre y cuando se circule dentro del límite del departamento o partido donde residan, y las personas guarden una distancia de dos (2) metros entre sí.

Asimismo, se dispuso que, en los sectores en donde esté vigente el Distanciamiento, solo podrán realizarse actividades económicas, industriales, comerciales o de servicios, en tanto posean un protocolo de funcionamiento aprobado por la autoridad sanitaria provincial y se restrinja el uso de las superficies cerradas hasta un máximo del 50% de su capacidad.

A lo largo de todo el territorio de la República Argentina, tanto en los sectores en donde esté vigente el Distanciamiento como aquellos en donde rija el Aislamiento, sigue la prohibición de llevar a cabo las siguientes actividades:

- Eventos públicos y privados que impliquen la concurrencia de personas (en los sectores donde rige el Distanciamiento, el máximo es de 10 personas).
- Centros comerciales, cines, teatros, centros culturales, bibliotecas, museos, restaurantes, bares, gimnasios, clubes y cualquier espacio público o privado que implique la concurrencia de personas.
- Servicio Público de Transporte de pasajeros interurbano, interjurisdiccional e internacional, salvo para determinados autorizados.
- Turismo.
- Respecto al dictado de clases presenciales en todos los niveles y todas las modalidades, y a la apertura de parques y plazas, sólo continúa prohibido en los sectores donde rija el Aislamiento.

2. ¿Se han implementado condiciones de medidas de seguridad e higiene en las empresas para la prevención del COVID-19 en su país?

En términos generales, como medida para todos los habitantes del territorio argentino (es decir, nativos, naturalizados y transeúntes) rige la obligatoriedad de utilizar barbijo/tapaboca -que cubran la nariz, boca y mentón- tanto en la vía pública y los espacios públicos como en los distintos comercios autorizados, oficinas gubernamentales, y medios de transporte.

Por su parte, el uso de elementos de protección personal, de higiene y seguridad en el ámbito laboral también es obligatorio, y deben ser proveídos por el empleador en cumplimiento del deber de seguridad a su cargo. Los empleadores también deben garantizar las condiciones óptimas y adecuadas de seguridad e higiene a todos sus empleados para proteger su salud, en cumplimiento con ese mismo deber.

En cuanto a la realización de actividades por parte de las diferentes empresas, a fin de que la actividad de la misma pueda ser llevada a cabo, es necesario: i) que la actividad esté exceptuada de cumplir con el Aislamiento, ii) que dicha actividad tenga un protocolo autorizado por la autoridad sanitaria nacional, iii) que el empleador cumpla con dicho protocolo; iv) que se respete el distanciamiento social de 2 metros para evitar la propagación del virus; v) que se adopten las medidas de infraestructura para ayudar a mantener la distancia, tales como la colocación de mamparas o barreras físicas, siempre que sea posible.

En este sentido, también es tarea del empleador capacitar al personal de limpieza –y a sus empleados en general- respecto de las recomendaciones de higiene emitidas por el Ministerio de Salud, que son las siguientes:

- El lavado frecuente de manos con agua y jabón;
- Cubrirse la nariz y boca con el pliegue del codo al estornudar o toser;
- Ventilar los ambientes;
- Limpiar frecuentemente aquellos objetos que se usen con frecuencia.

Con respecto a las medidas preventivas de propagación del virus, los empleadores pueden testear la temperatura corporal a sus empleados antes de ingresar al lugar de trabajo, teniendo en cuenta las siguientes cuestiones: i) Los empleados deben estar debidamente informados de la política sobre cómo se realizan los testeos; ii) La política debe ser informada por escrito, señalando las conductas permitidas y prohibidas; iii) Se deben establecer claramente posibles sanciones en caso de incumplimiento; iv) Si un empleado se niega a realizarse el testeo, debe prevalecer la prevención por parte del empleador respecto del resto de los empleados y el deber de seguridad; v) Debido a la naturaleza protectora de las regulaciones argentinas, es aconsejable notificar las políticas en español o en formato de doble columna (español - otro idioma) para evitar futuros reclamos; vi) La información médica de los empleados debe mantenerse confidencial; vii) Sin embargo, el derecho a la privacidad del empleado quedará limitado a la exposición de terceros al riesgo de contagio del virus.

En caso de incumplimiento por parte de cualquier empleador de las medidas de higiene y seguridad, y si el empleado tiene evidencia suficiente de esta situación, tiene derecho a solicitar a su empleador que cumpla con tales medidas. De lo contrario, el empleado puede considerarse indirectamente despedido por incumplimiento del deber de seguridad del empleador y, en consecuencia, reclamar la indemnización correspondiente por el despido.

En ese mismo sentido, en caso de que los empleados quieran denunciar a su empleador porque no cumple con sus deberes de seguridad e higiene, tienen a su disposición los siguientes medios: i) Por teléfono: 0800-666-4100 (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social – “MTEySS”) o 0800-666-6778 (Superintendencia de Riesgos del Trabajo - “SRT”); ii) Por correo electrónico: denunciasanitaria@trabajo.gov.ar

3. En el caso de responder afirmativamente la pregunta 2): Indique si estas medidas son obligatorias para todas las empresas e industrias y si requieren del acompañamiento de algún profesional especializado en la materia.

Las medidas de seguridad e higiene para la prevención de la propagación del virus son obligatorias para todas las empresas e industrias. En cuanto al acompañamiento de un profesional especializado en la materia, si bien no es obligatoria su presencia, se recomienda que, al menos para realizar los testeos a los empleados, esté presente un profesional en el área de la salud.

4. ¿Han implementado en su país alguna restricción en cuanto a despidos o desvinculaciones de trabajadores debido a COVID-19?

Sí, se han implementado restricciones. Mediante el “DNU” N° 329/2020, publicado en el Boletín Oficial el 31 de Marzo de 2020, el gobierno estableció la prohibición de efectuar despidos sin justa causa, y la prohibición de efectuar despidos/suspensiones por las causales de falta o disminución de trabajo y/o por causales de fuerza mayor por el plazo de 60 días contados a partir del 31 de marzo del 2020. Es decir que la prohibición, en un primer momento, estuvo vigente hasta el 30 de mayo del 2020, inclusive.

En este sentido, el día 19 de mayo de 2020, se publicó en el Boletín Oficial el DNU N° 487/2020, que dispuso la prórroga de la norma citada en el acápite que antecede hasta el 28 de julio del 2020, inclusive.

Por consiguiente, los empleadores deben dar cumplimiento con las siguientes disposiciones:

- Está prohibido efectuar despidos sin justa causa hasta el 28 de julio de 2020;
- Está prohibido efectuar despidos basados en motivos de falta o disminución de trabajo y/o por causales de fuerza mayor hasta el 28 de julio de 2020;
- Está prohibido efectuar suspensiones de personal por motivos de falta o disminución de trabajo y/o por causales de fuerza mayor hasta el 28 de julio de 2020;

Quedan exceptuados de las prohibiciones mencionadas en los puntos anteriores las suspensiones de personal por causas económicas, en los términos del art. 223 bis de la Ley de Contrato de Trabajo (“LCT”) – ver respuesta 7 “d”.

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 reinstalación en el puesto más el pago de los salarios caídos e intereses aplicables junto con el cumplimiento de las obligaciones de seguridad social.

5. **Confirme si en su país ya se ha dado la apertura o siempre se mantuvieron abiertos, las instancias judiciales y/o administrativas laborales. De ser así indicar si existen fallos de referencia en cuanto al tratamiento de despidos o vinculaciones debido a la crisis sanitaria y perjuicios económicos que ocurrieron en las empresas.**

Desde que se estableció el Aislamiento, el Poder Judicial ha declarado la "feria judicial extraordinaria" y solo existe una presencia mínima e indispensable de empleados de turno en los tribunales. Para esos empleados, el Gobierno ha establecido que los servicios judiciales por turno están exentos del Aislamiento.

Por otro lado, la Corte Suprema de Justicia de la Nación ("CSJN") ha dispuesto el levantamiento de la feria judicial en algunos juzgados federales de aquellas provincias donde rige el Distanciamiento, pero el máximo tribunal resaltó que debe darse estricto cumplimiento con los protocolos de seguridad e higiene correspondientes (Acordadas CSJN N° 17/2020, 19/2020, 20/2020, 23/2020, 24/2020 y 26/2020).

Sin embargo, para garantizar el acceso a la justicia y a las autoridades competentes, se implementaron las siguientes alternativas digitales:

- a) Presentación de los acuerdos entre el empleador y los empleados con respecto a la suspensión de actividades debido a causas económicas establecidas en la Sección 223 bis de la LCT -Ver punto 7 "d": Estos acuerdos deben ser firmados por el empleador y el empleado, y presentados de manera "online" para la aprobación por parte del MTEySS.
- b) Procedimiento de acuerdos conciliatorios: el MTEySS aprobó un procedimiento virtual, que aún está en proceso de implementación, para llevar a cabo las audiencias conciliatorias que fueron suspendidas previamente debido al Aislamiento, y las nuevas audiencias solicitadas por los empleadores o empleados. Es importante mencionar que en Argentina, el procedimiento conciliatorio es obligatorio antes de presentar una demanda laboral -Ver punto 6-.
- c) La CSJN aprobó la presentación digital de demandas, apelaciones directas y apelaciones de quejas (excepto para asuntos penales).
- d) La CSJN estableció que el uso de la firma digital y electrónica se admite dentro del alcance de la CSJN en relación con los diferentes actos jurisdiccionales y administrativos suscritos por los Jueces y Secretarios de la Corte, y ante magistrados y funcionarios de niveles inferiores. Estas disposiciones facilitan la continuidad de los procedimientos legales actuales.
- e) Como consecuencia del Aislamiento, los asuntos judiciales laborales están en espera y todas las audiencias se reprogramarán, por lo tanto, los términos judiciales serán más largos de lo esperado.

En cuanto a los pronunciamientos judiciales, en lo que respecta al tratamiento de despidos durante la vigencia del DNU 329/2020, mencionamos seguidamente algunos de ellos:

- a) El día 28 de abril de 2020, en los autos caratulados “*Yori Melisa c/ Adecco Argentina S.A. s/ Medidas Cautelares y Preparatorias*”, el Juzgado de Primera Instancia en lo Laboral N° 4 de la Provincia de Santa Fe ha resuelto:
- Hacer lugar a la medida de reinstalación incoada por la trabajadora frente al despido incausado decidido por la empleadora durante el período de prueba, considerando que, sobre el derecho que tiene el empleador de determinar el período de prueba respecto de un empleado, debe prevalecer la garantía consagrada en el DNU N° 329/2020 en el marco de la pandemia provocada por el COVID-19, en cuando prohíbe los despidos sin causa.
 - Asimismo, sostuvo que: “*La voluntad plasmada en el DNU N° 329/2020 es la de proteger los puestos de trabajo existentes, y aunque con ello se impone al empleador la obligación de retener a una trabajadora sobre la cual no ha podido evaluar acabadamente su desempeño o habiéndolo hecho no le resultó satisfactorio en un contexto extraordinario su sostenimiento resulta el mal menor para la comunidad toda.*”
- b) A su vez, el día 1 de junio de 2020, en los autos caratulados “*Sindicato de Obreros y Empleados Municipales de La Plata c/ Municipalidad de La Plata s/ Ejecución de Resolución Administrativa*”, el Tribunal de Trabajo N° 5 de La Plata (Provincia de Buenos Aires):
- Dio lugar al recurso de amparo presentado por el Sindicato de Obreros y Empleados Municipales de La Plata (“el Sindicato”) y le ordenó a la Municipalidad de La Plata cautelarmente la reincorporación de los 47 trabajadores despedidos de la línea telefónica municipal "147", el pago de la totalidad de los salarios caídos desde la cesantía dispuesta hasta el día de la fecha y que se fije audiencia a fin que el Municipio de La Plata y el Sindicato se avengan a negociar la solución del conflicto.
- c) En este sentido, el día 6 de mayo de 2020, en los autos caratulados “*Godoy Héctor Ricardo y otro c/ José Trento Vidrios S.R.L. s/ Reinstalación*”, el Tribunal del Trabajo N°2 de San Miguel (Provincia de Buenos Aires):
- Resolvió hacer lugar a la medida cautelar solicitada, y ordenó a la demandada a reinstalar a los actores en sus puestos de trabajo, haciendo hincapié en que el DNU N° 329/2020 prohibió en su artículo 2 los despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor. Los actores denunciaron que los despidos llegaron a su conocimiento en el mes de abril de 2020, cuando ya regía la prohibición de despidos dispuesta por el mentado DNU.
 - Concluyó que se verifica también el grado de urgencia de la petición requerida considerando el contexto social, de fuerte impacto negativo, especialmente para los trabajadores, que se ven privados de su fuente alimentaria y se verían en serio peligro de frustración de sus derechos en caso de demora, ocasionándoles un daño irreparable.

6. En su país, ¿cómo deben ser las desvinculaciones laborales? ¿Hay alguna normativa que exija que deben ser presenciales o ante las Autoridades?

Dentro de la legislación argentina no hay ninguna norma que exija que la desvinculación laboral debe ser llevada a cabo frente a las autoridades.

Para aquellos empleadores radicados en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o con domicilio fiscal en ella, existe el Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria (“SeCLO”), organismo dependiente del MTEySS. El procedimiento de conciliación laboral obligatoria se requiere como condición obligatoria para iniciar un reclamo ante los Tribunales de Justicia del Trabajo.

Lo que la normativa exige respecto a las desvinculaciones es que, en caso de que sea el empleado el que quiera ponerle fin a la relación laboral –mediante renuncia- debe darle un período de preaviso a su empleador de 15 días. Sin embargo, es importante destacar que no se dispuso ninguna sanción para los empleados en el caso de no otorgar el preaviso mencionado.

Cuando es el empleador quien pone fin a la relación laboral, debe tener en cuenta los siguientes plazos:

- Si el empleado está en período de prueba, el preaviso debe ser de, al menos, 15 días;
- Si el empleado tiene menos de cinco años de antigüedad, el preaviso debe ser de, al menos, un mes; y
- Si el empleado tiene más de cinco años de antigüedad, el preaviso debe ser de, al menos, dos meses.

Si el empleador no diera cumplimiento con estos plazos, deberá abonarle al empleado, además de la indemnización correspondiente, una indemnización en concepto de “preaviso”.

En ambos casos, la notificación de la finalización del contrato laboral debe ser hecha por escrito y de un modo fehaciente. Si el empleador es quien pone fin a la relación laboral, debe notificar al empleado en su domicilio personal debido al carácter recepticio de la notificación del despido por cualquiera de los siguientes medios:

- Carta documento;
- Notificación por acta notarial mediante escribano; o
- Notificación personal al empleado, quien deberá firmar prestando consentimiento.

Asimismo, la notificación debe ser en español dado que, en caso de que se haga en otro idioma y el reclamo llegue a instancia judicial, se podría considerar que la notificación no es válida, o que el empleado no comprendió los términos de la desvinculación.

7. ¿La legislación de sus países permite la suspensión de los contratos de trabajo? De ser así, ¿cuál es la limitante de esta suspensión? Por ejemplo: ¿Cuál es el máximo de tiempo

que se puede solicitar una suspensión? ¿Puede aplicarse a trabajadores bajo fueros, incluyendo fuero de maternidad?

En Argentina, LCT regula las suspensiones del contrato laboral, las cuales son definidas 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).

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): 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. Sin embargo, 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 el pago del Sueldo Anual Complementario "SAC", vacaciones, entre otros rubros).

- 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.

Mediante los DNU N° 329/2020 y 487/2020, se prohibieron las suspensiones por causales de fuerza mayor o falta o disminución de trabajo a partir del 31 de marzo del 2020, hasta el 28 de julio del 2020, inclusive -aunque es probable que el plazo se vuelva a extender.-

Asimismo, mediante el DNU N° 529/2020 se dejaron sin efecto los plazos para las suspensiones por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador (30 días en 1 año) o por fuerza mayor (75 días en 1 año) previstos en los artículos 220, 221 y 222 de la LCT -pese a que dichas suspensiones están prohibidas hasta el 28 de julio del 2020, tal como se mencionó anteriormente-.

- 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 (en adelante “las Suspensiones”): Estas 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.

En este sentido, mediante la Resolución N° 397/2020 del MTEySS, se reguló la homologación de las suspensiones, cuyos principales aspectos son:

- i. Se establece el procedimiento de homologación, previo control de legalidad por parte del MTEySS, respecto de los acuerdos presentados por las entidades sindicales con representación gremial y las empresas, para la aplicación de las suspensiones por causas económicas;
- ii. Los requisitos que se deben cumplir son:
 - El acuerdo debe realizarse únicamente respecto de aquellos empleados que no puedan prestar sus servicios de manera habitual.
 - Se debe acompañar el listado del personal afectado;
 - El monto de las prestaciones no remunerativas y/o de las asignaciones compensatorias que se abonen a los empleados suspendidos, no podrán ser inferiores al 75% del salario neto que el trabajador hubiese percibido prestando servicios de manera normal.
 - Sobre el monto de las asignaciones compensatorias deberán realizarse los aportes y contribuciones a la obra social y al Sistema Nacional del Seguro de Salud (“ANSeS”), y el pago de la cuota sindical;
 - El monto de la asignación complementaria que eventualmente abone el ANSeS en el marco del Programa de Asistencia al Trabajo y la Producción (“ATP”) en concepto de “Salario Complementario” será considerado parte de la prestación no remunerativa previamente acordada, debiendo el empleador complementarlo hasta alcanzar el porcentaje establecido;
 - La aplicación de las Suspensiones por parte del empleador podrá ser dispuesta en forma simultánea, alternada, rotativa, total o parcial, según sus respectivas realidades productivas;

- Quienes apliquen este acuerdo deberán mantener su dotación de trabajadores sin alteraciones ni despidos durante la vigencia del mismo;
 - El acuerdo no será de aplicación para quienes ya hubieren acordado o acuerden en el futuro otros criterios de suspensión.
- iii. Todos los acuerdos que se celebren entre las entidades sindicales con personería gremial y las empresas (en conjunto), para la aplicación de las suspensiones por causas económicas que cumplan con los requisitos mencionados en el punto ii), serán homologados por el MTEySS previo control de legalidad. La misma suerte corre para aquellos acuerdos que sean más beneficiosos para los empleados.
 - iv. Respecto de las presentaciones que efectúen únicamente la parte empleadora para la aplicación de las Suspensiones y que cumplan con los requisitos mencionados en el punto ii), serán remitidas a la entidad sindical con personería gremial correspondiente.
 - v. Si las presentaciones de los acuerdos no cumplen con los requisitos mencionados en el punto ii), los mismos serán sometidos al control previo del MTEySS y en cada supuesto se indicarán las consideraciones que correspondan.
 - vi. En todos los casos, las partes deberán consignar en su presentación inicial una declaración jurada acerca de la autenticidad de las firmas allí insertas.

Asimismo, es importante destacar que mediante el DNU N° 529/2020, se estableció que las suspensiones podrán extenderse hasta el cese del lapso de duración del Aislamiento.

- e) También están permitidas actualmente las suspensiones por 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.

8. ¿Cuáles son las medidas que ha indicado el Gobierno de sus países para el retorno a las empresas o aperturas en cuanto a trabajadores en riesgo de acuerdo con la definición de la Organización Mundial de la Salud (mayores de 60 años, enfermedades crónicas, embarazadas)? ¿Estas medidas serán continuadas en el tiempo?

De acuerdo con la Decisión Administrativa N° 390/2020, publicada en el Boletín Oficial el 17 de marzo de 2020, los siguientes grupos de personas están dispensados del deber de asistencia al lugar de trabajo, aunque sean considerados personal esencial:

- a) Personas mayores de 60 años;
- b) Embarazadas;
- c) Grupos de riesgo.

Son considerados grupos de riesgo, según la Resolución N° 627/2020 emitida por el Ministerio de Salud:

- a) Personas con enfermedades respiratorias crónicas;
- b) Personas con enfermedades cardíacas;
- c) Personas diabéticas;
- d) Personas con insuficiencia renal crónica en diálisis o con expectativas de ingresar a diálisis;
- e) Personas con Inmunodeficiencias;
- f) Pacientes oncológicos y trasplantados;
- g) Personas con certificado único de discapacidad.

Adicionalmente, tanto el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires como el de varios municipios de la Provincia de Buenos Aires, han lanzado programas de ayuda para aquellas personas mayores de 60 años. Estos programas consisten en asistencia telefónica y/o en ayuda para realizar las compras de insumos básicos, con el fin de que permanezcan en sus hogares y otra persona –que no sea considerada de riesgo- se encargue de los quehaceres mencionados.

9. ¿Ante la crisis sanitaria y pandemia del COVID-19, qué herramientas o modalidades de trabajo considera usted son claves para el futuro de las relaciones de trabajo? Si es necesario, indique si estas modalidades ya han sido adoptadas por su legislación o en caso tal, cuáles fueran aquellos modelos que se pudieran implementar.

A lo largo del tiempo, las herramientas tecnológicas han cumplido un rol central en la prestación de servicios.

Desde el comienzo del Aislamiento se dispuso que los empleados cuyas tareas normales pueden llevarse a cabo de forma remota deben acordar, de buena fe, con su empleador las condiciones para prestar servicios desde su hogar. Esta disposición solo puede aplicarse si el empleado no está infectado por COVID-19 o si no tiene ningún síntoma.

Asimismo, se estableció que tanto los empleados que prestan servicios de forma remota como aquellos que no pueden trabajar en sus hogares debido a la naturaleza de las actividades, tienen derecho a recibir sus salarios regulares durante el período de Aislamiento.

En lo que respecta a las modalidades laborales, y considerando la dispensa del deber de asistencia al lugar de trabajo, la implementación del *home office* o teletrabajo ha posibilitado la continuación de la prestación de tareas en actividades no esenciales si debido a la naturaleza de la misma resultaba posible.

Si bien en la actualidad no hay una ley que regule íntegramente el teletrabajo, hay un proyecto de ley que se ha aprobado en la Cámara de Diputados, que se encuentra pendiente de aprobación por la Cámara de Senadores –ver detalles en el Punto 10–.

En este sentido, la implementación de esta modalidad acarrea numerosos beneficios, como ser: i) protege de la salud de todos los empleados; ii) previene el contagio del virus; iii) incrementa la productividad; iv) representa un ahorro tanto para el empleador como para el empleado; v) permite un horario más flexible; vi) garantiza un lugar de trabajo cómodo y

tranquilo; vii) evita las distracciones que pueden presentarse en las oficinas; y viii) ahorra tiempo tanto al empleado como al empleador, dado que no es necesario viajar hasta el lugar de trabajo.

10. ¿Cuál ha sido el impacto de las herramientas tecnológicas en su país para garantizar la continuidad de labores en las empresas? ¿Previo a la crisis sanitaria, ya existían legislación que fuera compatible con la aplicación de estas tecnologías en la relación de trabajo entre las partes?

Desde la entrada en vigencia del DNU N° 297/2020, dada la prohibición de circular y la dispensa del deber de asistencia, aquellas empresas cuya actividad lo permitía han implementado la modalidad de trabajo a distancia o “*home office*” para poder continuar con la prestación de servicios por parte de sus empleados.

La particularidad de este virus es que es altamente contagioso y, por tal motivo, el Gobierno Nacional ha dispuesto que sólo los empleados de aquellas actividades consideradas esenciales deben concurrir al lugar de trabajo. En este sentido, considerando que estamos en la era de las tecnologías de la información, la utilización de las mismas es de gran ayuda ante la situación actual.

En virtud de ello, han adquirido relevancia las herramientas informáticas que facilitan la realización de tareas, reuniones, etc. Una de las plataformas más utilizadas, junto con las aplicaciones de mensajería de los teléfonos móviles y las casillas de correo electrónico, son aquellas que permiten llevar a cabo una videoconferencia, como ser WhatsApp, Zoom, Google Meet, etc.

De esta manera, en lo que respecta al ámbito laboral, las videoconferencias juegan un rol importante para, por ejemplo, planear la división de tareas dentro de una empresa en el ámbito del *home office* y también para realizar reuniones de negocios que sean relevantes para evitar la paralización de la actividad de la empresa. Esta herramienta permite suplir las reuniones presenciales y optimizar el tiempo ya que la interacción entre quienes participan de la misma es inmediata, y no hay tiempo perdido esperando respuesta (como es el caso de la comunicación por correo electrónico).

En este sentido, el día 17 de marzo de 2020 fue publicada en el Boletín Oficial la Resolución N° 21/2020 emitida por la SRT, donde se deja establecida la obligación de los empleadores de informar a dicho organismo la implementación del *home office* por parte de sus empleados.

En este sentido, los empleadores deben informar a su Aseguradora de Riesgos del Trabajo (“ART”) lo siguiente:

- a) Nómina de empleados que prestarán servicios bajo la modalidad *home office* (nombre, apellido y Código Único de Identificación Laboral “CUIL”);
- b) Dirección desde donde el empleado prestará servicios;
- c) Cantidad de días y horas en que el empleado estará a disposición del empleado

Como mencionamos anteriormente en el punto 9, en Argentina, el teletrabajo es una nueva tendencia caracterizada por la falta de una legislación específica y global. En virtud de ello, se está discutiendo en el Congreso un proyecto de ley que lo regule, pero aún no ha salido una normativa al respecto.

Actualmente, el proyecto ya ha sido aprobado por la Cámara de Diputados (donde tuvo su origen), y ha pasado a la Cámara de Senadores para ser tratado.

Debajo, los principales aspectos del proyecto:

- a) Derechos y obligaciones: Los teletrabajadores gozarán de los mismos derechos y tendrán iguales obligaciones que los demás trabajadores en relación de dependencia, a excepción de las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno, dada la naturaleza especial de sus actividades.
- b) Voluntariedad: La vinculación a través de teletrabajo es voluntaria tanto para el empleador como para el trabajador. Los trabajadores que actualmente realicen su trabajo en las instalaciones del empleador, y pasen a ser teletrabajadores, conservan el derecho de solicitar en cualquier momento, volver a la actividad laboral convencional.
- c) Intimidad y privacidad del teletrabajador: Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador deberán respetar la intimidad y privacidad del teletrabajador.
- d) Compensación de gastos: Tanto en el caso de que el teletrabajador aporte su propio equipamiento, como cuando el equipamiento es brindado por el empleador, éste deberá compensar la totalidad de los gastos.
- e) Derecho al descanso: La asignación de tareas para los teletrabajadores deberá hacerse de manera que se garantice su derecho a contar con un descanso de carácter recreativo.
- f) Maternidad: El personal femenino tendrá derecho a optar por adquirir la modalidad de teletrabajo durante los 12 primeros meses posteriores al parto, siempre que la naturaleza de sus actividades se lo permita.

Por otro lado, en el año 2013, el 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 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, se establece que 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.