

**:: DNU 297/20 Y RESOLUCIÓN MINISTERIO DE TRABAJO 219/20 | AISLAMIENTO OBLIGATORIO Y
RELACIONES LABORALES ::**

El pasado viernes 20 de marzo de 2020 fue publicado el Decreto de Necesidad y Urgencia 297/20 <https://bit.ly/3dnq8zR> que dispuso el “aislamiento social preventivo y obligatorio” hasta el 31 de marzo de 2020, inclusive, siendo este período prorrogable.

Durante el transcurso del aislamiento, las personas deberán permanecer en sus residencias habituales o en la residencia en que se encontraban a las 00:00 horas del 20 de marzo de 2020, momento de inicio de la medida.

Deberán abstenerse de concurrir a sus lugares de trabajo y no podrán desplazarse por rutas, vías y espacios públicos, salvo los mínimos e indispensables para aprovisionarse de artículos de limpieza, medicamentos y alimentos.

El artículo 6 del Decreto 297/2020 exceptúa del aislamiento y de la prohibición de circular a una serie de personas que deben cumplir las actividades que declara esenciales, al sólo fin de ejecutar las mismas. Este listado ha sido ampliado mediante Decisión del Jefe de Gabinete publicada el sábado 21/3/2020 <https://bit.ly/3afy9F5>.

El artículo 7 del Decreto adelantó el feriado nacional del 2 de abril, el cual se cumplirá este año el martes 31 de marzo de 2020, último día – hasta ahora – del aislamiento.

Si bien se había anunciado que el lunes 30 de marzo de 2020 sería feriado nacional – para reducir al máximo los días hábiles comprendidos en el aislamiento -, ello todavía no ha sido formalizado y el día 30 es por el momento un día hábil, con asueto administrativo en la administración pública nacional, en el marco del aislamiento social obligatorio.

El artículo 8, por su parte, estableció que durante la vigencia del “aislamiento social, preventivo y obligatorio”, los trabajadores del sector privado tendrán derecho al goce íntegro de sus ingresos habituales, en los términos que establezca la reglamentación del Ministerio de Trabajo.

La mentada reglamentación ministerial fue dictada mediante la Resolución 219/20, publicada el sábado 21 de marzo de 2020 <https://bit.ly/2WCUf01>.

Esta norma comienza reiterando que los trabajadores alcanzados por el “aislamiento social preventivo y obligatorio” quedan dispensados del deber de asistencia al lugar de trabajo - lo cual ya estaba así dispuesto por el DNU 297/20 - y aclara que cuando las tareas para las cuales los trabajadores fueron contratados u otras análogas, puedan ser realizadas desde el lugar de aislamiento, deberán los trabajadores, en el marco de la buena fe contractual, establecer con su empleador las condiciones en que dicha labor será realizada.

Quienes efectivamente acuerden y pongan en práctica este modo de realización de sus tareas desde su domicilio, percibirán su remuneración habitual, liquidada como es costumbre.

En aquellos casos que esto no sea posible, las sumas percibidas tendrán carácter no remuneratorio excepto respecto de los aportes y contribuciones al sistema nacional del seguro de salud y al Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados. La norma no deja claro si aplica únicamente en el caso de que los servicios no puedan ejecutarse en forma remota o si también alcanza aquellos otros casos en los que el empleador decida prescindir transitoriamente, durante el aislamiento, de los servicios de sus empleados y opte por no implementar el trabajo remoto, pese a la recomendación oficial de hacerlo.

La AFIP debe disponer las medidas necesarias a fin de verificar la correcta aplicación de esta disposición – entendemos que tanto adaptando sus aplicativos, como controlando que no se produzcan falsas declaraciones.

De este modo queda claro, en primer lugar, que en todos los casos los trabajadores del sector privado tienen derecho al cobro de su remuneración, sea que se desempeñen en forma remota o no.

La diferencia entre uno y otro caso es que en el supuesto de falta de prestación de servicios el pago tendrá carácter de no remunerativo, con la única excepción de los aportes y contribuciones con destino al subsistema de obra social, y al INSSJP.

La Resolución con esta solución, que preserva el ingreso de todos los trabajadores, parecería desechar la posibilidad de implementar suspensiones sin goce de haberes.

Una interpretación literal de la norma podría determinar que los empleados que no realizan trabajo alguno en forma remota perciban una remuneración mayor que aquellos que sí lo hacen – ya que el pago de sus ingresos habituales sería “no remuneratorio”, y como tal casi exento de aportes.

Sin embargo, entendemos que ello no debería ser así, y que esta norma de emergencia debería interpretarse como disponiendo un pago de un valor equivalente al ingreso habitual – valor neto – a cargo del empleador que no recibe ni aprovecha servicio alguno, con más los aportes y contribuciones reducidos ya mencionados.

Es esperable una reglamentación complementaria que aclare el punto y del mismo modo, que fije con precisión qué rubros deben entenderse formando parte de la “remuneración habitual”, especialmente por las dudas que pueden presentar los rubros variables, horas extraordinarias, etc.

Esta norma no sólo alcanza a los empleadores y empleados formales, sino también a quienes se desempeñan como tales sin estar registrados, bajo figuras no dependientes como las locaciones de servicio, becas, pasantías y residencias médicas.

Finalmente, la Resolución que comentamos se refiere a las actividades declaradas esenciales por el DNU y dispone que toda reorganización de la jornada de trabajo a efectos de garantizar la continuidad de la producción en esas actividades esenciales en condiciones adecuadas de salubridad, será considerado un ejercicio razonable de las facultades del empleador – desechando alegaciones de ejercicio abusivo del “ius variando”. Las horas suplementarias que resulten de cumplimiento necesario para estos fines, tendrán una reducción del 95% de la alícuota prevista en el artículo 19 de la Ley Nº 27.541 que se destine al Sistema Integrado Previsional Argentino. Del mismo modo, la necesidad de contratación de personal mientras dure la vigencia del “aislamiento social preventivo y obligatorio”, deberá ser considerada extraordinaria y transitoria en los términos del artículo 99 de la Ley de Contrato de Trabajo – contratos de trabajo eventual, que finalizan sin indemnización. Los salarios de los trabajadores contratados por este período bajo esta modalidad también tendrán una reducción del 95% de la referida alícuota destinada al Sistema Integrado Previsional Argentino.

Buenos Aires, 23 de marzo de 2020.
