

# EL COVID-19 (CORONAVIRUS) Y LA RELACIÓN DE TRABAJO

Mario E. ACKERMAN

## I – INTRODUCCIÓN

A la manera de aquella crónica de John REED, *Diez días que sacudieron<sup>1</sup> al mundo<sup>2</sup>*, la vida cotidiana se va transformando aceleradamente desde la aparición del *Coronavirus* y lo que era ayer ya no lo es hoy ni lo será mañana.

Y nadie puede aún pronosticar cómo ni cuando será después.

La diferencia radical con aquel relato en primera persona de REED es que, mientras que para el resto del mundo aquello ocurría *allá* y era una cuestión y un problema *de ellos*, en una enésima muestra de que la *globalización* no es sólo económica, el *Coronavirus*, como ya casi todo, sucede ahora en todo el mundo, afecta a todo el mundo y a todos al mismo tiempo.

Porque lo cierto es que, una vez más, con el *COVID- 19*, así como de la mayoría de los grandes eventos que afectan colectivamente a las personas, sean éstos gratos, trágicos o neutros, ya no podemos ser espectadores, porque *todos* somos protagonistas.

Y ese protagonismo lo portamos en todos los aspectos de nuestra vida y nuestras actividades.

Es así como, desde hace ya varias semanas, convivimos *todos* con el *Coronavirus*, circunstancia ésta que impacta en nuestra cotidianidad personal, familiar, social y, por supuesto, *laboral*.

De las muchas y variadas consecuencias con las que esta pandemia se proyecta sobre las relaciones de trabajo, tanto individuales como colectivas, la primera e inmediata se manifiesta en orden al *lugar* y el *modo* de trabajar o, en la vereda opuesta, en la necesidad de dejar de hacerlo.

Como en aquella crónica de REED, en la Argentina, en unas pocas semanas, en un vértigo transformador, todo se ha ido modificando día a día, con la consecuente y necesaria adecuación de los marcos normativos.

En este contexto, apenas es posible hacer cada día *fotografías* de los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores, las que progresivamente van logrando mejor *encuadre* y mayor *definición*, aunque probablemente vuelvan a corregirse con nuevos

---

<sup>1</sup> En las versiones españolas también traducida como *estremecieron* o *conmovieron*.

<sup>2</sup> REED, John, *Ten days that shook the world*, Moscú, 1919.

*retoques* con el curso de los días.

Con esta advertencia preliminar, es necesario presentar inicialmente la sucesión de regulaciones que en muy breve tiempo fueron dictadas, modificadas, derogadas y sustituidas, para luego examinar las que rigen *hoy* en las dos grandes situaciones laborales provocadas por esta sorpresiva y sorprendente emergencia, y que se dan según que, de acuerdo con lo que se contempla también en la normativa general, se trate de empresas que *deben o pueden* mantener su actividad y las que tienen *vedado* hacerlo.

Esta distinción entre actividades *debidas o permitidas* y actividades *prohibidas*, surge del juego de los artículos 5to. y 6to. del DNU 297/2020 y de los artículos 1ro. a 3ro. de la Decisión Administrativa 429/2020, que enumeran las *actividades y servicios declarados esenciales en la emergencia* que, por el momento, quedan así exceptuadas del cumplimiento del *aislamiento social, preventivo y obligatorio* impuesto por el artículo 1ro. de aquél desde la cero hora del 20 de marzo hasta la hora 24 del 31 de marzo de 2020.

Y un párrafo aparte merece la situación de quienes, por sus circunstancias personales con relación al *Coronavirus* y con independencia de la situación de su empleador, tienen vedado concurrir a los lugares de trabajo.

## **I – UNA RÁPIDA SUCESIÓN NORMATIVA**

La reacción normativa inicial fue producida por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTESS) con las Resoluciones 178/2020 y 184/2020, del 6 y el 10 de marzo, respectivamente.

Con estas primeras normas se contempló el otorgamiento de una licencia remunerada a todos los trabajadores del sector público o privado que, al regresar al país, voluntariamente o por indicación de las autoridades sanitarias debieran permanecer en sus hogares aislados o *en cuarentena*.

Dos días después, y luego de que la Organización Mundial de la Salud calificara al brote del *Coronavirus* como una pandemia, con el DNU 260/2020 se *amplió la emergencia sanitaria* que había sido establecida con carácter general por la Ley 27.541 y, amén de otorgarse facultades especiales al Ministerio de Salud de la Nación, en el artículo 7mo. se impuso el *aislamiento obligatorio* por 14 días a las personas que se encontraran ya afectadas por la enfermedad o hubieran estado o podido estar expuestas al contagio. Y, complementariamente, en el artículo 12 se estableció que el MTESS debía determinar *las condiciones de trabajo y licencias que deberán cumplir quienes se encuentren*

*comprendidos en las previsiones del artículo 7mo. durante el plazo que fije la autoridad sanitaria y se lo facultó también para establecer regímenes especiales de licencias de acuerdo a las recomendaciones sanitarias.*

En ejercicio de las facultades otorgadas por el DNU 260/2020, el 13 de marzo de 2020 el MTESS dictó la Resolución 202/2020 con la que, además de derogar sus precedentes 178/2020 y 184/2020, ordenó la *suspensión del deber de asistencia al lugar de trabajo con goce íntegro de sus remuneraciones a todos los trabajadores y trabajadoras que se encuentren en las situaciones descriptas en el artículo 7mo. del DNU 260/2020*, y extendió esta suspensión a *quienes presten servicios de forma continua bajo figuras no dependientes, tales como locaciones de servicios, becas, pasantías y residencias médicas (art. 1ro.)*.

El artículo 4to. de la Resolución 202/2020, además, contempló la posibilidad de que los trabajadores que, aunque *dispensados del deber de asistencia*, no tuvieran la confirmación de haber contraído el COVID-19 ni presenten síntomas que lleven a que se lo considere *caso sospechoso*, puedan realizar sus tareas desde el lugar de aislamiento, para lo cual deberían establecer con su empleador las condiciones para ejecutar esa labor.

Más amplio aún es el ámbito personal de aplicación de la Resolución 207/2020 dictada el 16 de marzo de 2020 por el MTESS, con la que se *suspendió el deber de asistencia por 14 días con goce de haberes* a los trabajadores mayores de 60 años -con excepción de los que se consideren *esenciales para el funcionamiento del establecimiento-*, a las trabajadoras embarazadas y a los *trabajadores incluidos en los grupos de riesgo que defina la autoridad sanitaria*.

Todos estas medidas, según es sabido, fueron finalmente llevadas a su extremo el 19 de marzo de 2020 cuando, con el DNU 297/2020, el Poder Ejecutivo Nacional ordenó, ya con carácter general, el *aislamiento social, preventivo y obligatorio* en todo el territorio de la Nación desde el 20 y hasta el 31 de marzo (art. 1ro.), lo que supone que, durante este período, *las personas deberán permanecer en sus residencias habituales ... (y) ... deberán abstenerse de concurrir a sus lugares de trabajo ... (art. 2do.)*.

Se exceptuó de esta medida extrema a *las personas afectadas a las actividades y servicios declarados esenciales en la emergencia*, enumeradas inicialmente en el artículo 6to. del mismo DNU, listado que fue luego ampliado por la Decisión Administrativa del Jefe de Gabinete de Ministros Nro. 492/2020, del 20 de marzo de 2020.

En orden a las relaciones de trabajo, estas normas fueron complementadas por la Resolución 219/2020, del MTESS, también del 20 de marzo de 2020, en virtud de la cual, entre otras reglas, se estableció:

- ◆ la *dispensa del deber de asistencia al trabajo de los trabajadores y trabajadoras alcanzados por el “aislamiento social preventivo y obligatorio”*;
- ◆ la posibilidad de que *las tareas* de los trabajadores alcanzados por esta dispensa *u otras análogas* sean *realizadas desde el lugar de aislamiento*, según sea acordado con el empleador;
- ◆ el derecho a la *remuneración habitual* cuando el trabajador acuerde la realización de sus tareas en el lugar de aislamiento;
- ◆ el derecho a la percepción de esa misma remuneración pero *con carácter no remunerativo* -con excepción de los aportes y contribuciones al sistema nacional de seguro de salud y del INSSJP- para los trabajadores que no tengan la posibilidad de realizar sus tareas en el lugar de aislamiento;
- ◆ la facultad del empleador de *reorganizar la jornada de trabajo a efectos de garantizar la continuidad de la producción en las actividades declaradas esenciales* y, en el supuesto de que ello reclame el trabajo en horas suplementarias, el pago de éstas tendrá una reducción del 95% de la contribución patronal prevista en el artículo 19 de la Ley 27.541 destinada al SIPA;
- ◆ la posibilidad de contratar trabajadores con la modalidad de *contrato de trabajo eventual*, con una reducción del 95% de la contribución patronal prevista en el artículo 19 de la Ley 27.541 destinada al SIPA;
- ◆ la obligación del empleador de extender una certificación a los trabajadores que deban prestar servicios a fin de que puedan circular en la vía pública.

El ámbito material de aplicación de estas reglas va a depender así según que se trate de empresas que deban o no interrumpir su actividad.

Y, como quedó antes dicho, una situación diferente se presenta con los trabajadores que, con independencia de la actividad de su empleador, deban someterse obligatoriamente a *aislamiento obligatorio*.

## **II – EMPRESAS EN LAS QUE NO SE INTERRUMPE LA ACTIVIDAD**

De acuerdo con las normas antes reseñadas, para las empresas que no estén obligadas a interrumpir su actividad, se abren en la situación actual tres grandes

posibilidades con relación a las relaciones laborales:

**a) Prestaciones laborales habituales durante el período de *aislamiento social preventivo y obligatorio* impuesto por el DNU 297/2020**

En este caso deben abonarse las remuneraciones que en cada caso corresponda.

El empleador podrá introducir modificaciones en la jornada de trabajo sin que ello suponga exceso en el ejercicio del *ius variandi* y, en caso de que deba abonar horas extraordinarias, la contribución patronal con destino al SIPA sobre esa remuneración tendrá una reducción del 95% (art. 2do DNU 297/2020 y art. 2do. y 4to. Resolución MTESS 219/2020)

También se autoriza al empleador a contratar trabajadores con la modalidad de *trabajo eventual*, en cuyo caso también se aplicará una reducción del 95% sobre la contribución patronal con destino al SIPA (art. 5to., Resolución MTESS 219/2020)

**b) Prestaciones laborales de los trabajadores en sus lugares de aislamiento durante el plazo establecido por el DNU 297/2020**

En este caso las condiciones de trabajo deberán se acordadas entre cada trabajador y el empleador y corresponde el pago de la remuneración habitual (art. 1ro., Resolución MTESS 219/200).

Cabe advertir que el empleador deberá denunciar esta situación ante la ART que corresponda en la forma y con el alcance establecido en la Resolución SRT 21/2020.

**c) Imposibilidad de realizar tareas tanto en el lugar de trabajo como en el de aislamiento durante el plazo establecido por el DNU 297/2020.**

No obstante tratarse en esta situación de una verdadera hipótesis de *fuerza mayor*, el empleador deberá igualmente abonar la remuneración, pero esta tendrá carácter *no remunerativo*, con excepción de los aportes y contribuciones al sistema nacional del seguro de salud y al INSSJP (art. 1ro., Resolución MTESS 219/2020).

Frente al silencio de la norma, que no define el modo de determinación del monto de esa prestación *no remunerativa*, y frente a la necesidad de adoptar un criterio, parece razonable, siguiendo el mandato del artículo 11 de la LCT, aplicar *analógicamente* las reglas del artículo 208 de la misma LCT previstas también para una hipótesis de *impedimento* del trabajador para cumplir con su débito laboral.

Si bien lo que obsta a la ejecución la prestación del trabajador, en este caso, no nace de su situación de *incapacitación inculpable* sino de la *imposibilidad* del empleador

de *garantizar ocupación efectiva* por un *motivo fundado que impide la satisfacción de ese deber* (art. 78, LCT) y aunque, como quedó antes dicho, se trataría *conceptualmente* de una hipótesis de *fuerza mayor* que legitimaría la suspensión sin goce de remuneración, según lo previsto en los arts. 219 y 221 de la LCT, debe entenderse que las reglas del DNU 297/2020 y de la Resolución MTESS 219/2020, dictadas en su consecuencia, otorgan una *garantía salarial* que prevalece las referidas normas de la LCT.

### III – EMPRESAS EN LAS QUE DEBA INTERRUMPIRSE LA ACTIVIDAD

Si bien el deber de *aislamiento obligatorio* está dirigido a las *personas*, el hecho de que el DNU 269/2020 y la Decisión Administrativa 492/2020 hayan indicado las *actividades* que suponen una excepción a aquella obligación genera, implícita o indirectamente, una prohibición de que las empresas cuya actividad no esté incluida en esos enunciados puedan desarrollar su labor.

La situación no deja de exhibir, empero, un cierto grado de *vaguedad y ambigüedad* normativa que, por cierto, es perfectamente comprensible en las vertiginosas circunstancias en las que estas normas son dictadas.

En cualquier caso, de entenderse que tal veda existe, la consecuencia es una *imposibilidad* de que se produzcan y reciban las prestaciones laborales.

Esta situación abre dos posibilidades interpretativas en orden al marco normativo aplicable.

La primera partiría de interpretar que la situación no está comprendida en las hipótesis del artículo 1ro. de la Resolución MTESS 219/2020 y, en cuanto derivada de una decisión política por completo ajena a la voluntad del empleador y, antes aún, al *riesgo empresario*, al igual que en el caso de *imposibilidad de ocupación* contemplado en esa norma, podría ser también asimilada a la de *fuerza mayor* que daría derecho a producir la *suspensión* no remunerada contemplada en los artículos 219 y 221 de la LCT.

De interpretarse esto así, aparecería empero una nueva dificultad para el empleador que surge tanto de la interrupción de la mayoría de las actividades en el ámbito de los organismos de la administración del trabajo como, especialmente, del Decreto 298/2020 que, al suspender los plazos administrativos, impide *materialmente* la tramitación del procedimiento *preventivo de crisis* impuesto por los artículos 98 a 105 de la Ley 24.013. Instancia administrativa ésta que, por otra parte, se evidenciaría muy poco apta y adecuada para esta situación de grave emergencia nacional en las que las decisiones y las medidas deben adoptarse en forma *urgente* y sin posibilidad de diferir sus

efectos en el tiempo.

Podría interpretarse, así, que ante la imposibilidad material de agotar el procedimiento impuesto por los artículos 98 a 105 de la Ley 24.013, se debe considerar al empleador liberado de transitarlo y podría éste directamente producir las suspensiones a las que lo habilitan los artículos 219 y 221 de la LCT.

En tal caso quedaría también abierta la posibilidad de pactar, individual o colectivamente, el pago de una *prestación remuneratoria* con el alcance previsto en el artículo 223 bis de la LCT, acuerdo cuya homologación podría ser también otorgada - incluso por vía electrónica- por la autoridad administrativa del trabajo apelando a la excepción admitida por el artículo 2do. del Decreto 298/2020.

La segunda interpretación posible sería, con fundamento en la regla general del artículo 8vo. del DNU 297/2020, en cuanto establece que *durante la vigencia del “aislamiento social, preventivo y obligatorio” los trabajadores y trabajadoras del sector privado tendrán derecho al goce íntegro de sus ingresos habituales en los términos que establecerá la reglamentación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social*, considerar que la hipótesis del *cierre de empresa* sí está comprendida en el artículo 1ro. de la Resolución MTESS 219/2020.

Operaría además en favor de esta interpretación que la frase inicial de este último se refiere a los *trabajadores y trabajadoras alcanzados por el “aislamiento social preventivo y obligatorio”* -esto es, los del artículo 8vo. del DNU 297/2020-, sin hacer ninguna consideración sobre la situación de la empresa en la que prestan servicios, lo que supone que queda así incluido tanto el caso de los trabajadores de las empresas que deben o pueden mantener su actividad como la de las que no pueden hacerlo.

La consecuencia sería que se aplica a ellos la regla del mismo artículo 1ro. de la Resolución MTESS 219/2020, que regula la hipótesis de que el trabajador *no pueda realizar sus tareas en su lugar de aislamiento*.

En esta situación, el empleador está obligado a abonar la remuneración, pero sin que ésta tenga carácter *remuneratorio*, con las excepciones al alcance de esta consideración establecidas en esa misma norma y cuyo monto, al igual que en la hipótesis similar del artículo 1ro. de la Resolución MTESS 219/2020, también debería determinarse según las pautas del artículo 208 de la LCT.

Apenas podría operar en contra de esta línea interpretativa la inexistencia de identidad o, incluso, de similitud en la situación de las empresas en uno y otro caso y

considerar, así, que la segunda y la tercera frase del mismo artículo 1ro. de la Resolución MTESS 219/2020 *sólo se refiere a las empresas que pueden o deben mantener su actividad.*

El argumento  *fáctico* con el que podría pretenderse esta lectura de la norma sería que se trata de una empresa que  *mantiene su actividad*, con el consecuente flujo de ingresos, lo que le permite afrontar el pago de las remuneraciones, para el que, como excepción a las reglas de los artículos 219 y 221 de la LCT, se le concede el beneficio de hacerlo con carácter  *no remuneratorio*.

En cambio, en el caso de las empresas que deben interrumpir su actividad por imposición de las normas estatales es muy probable que se produzca un  *lucro cesante*, circunstancia ésta que debería llevar a que se interprete  *restrictivamente* la garantía remuneratoria del artículo 1ro. de la Resolución MTESS 219/2020.

Bien entendido, claro está, que para llegar a esta interpretación  *restrictiva* debería hacerse caso omiso a la directiva interpretativa del artículo 9no. de la LCT.

#### **IV – TRABAJADORES COMPRENDIDOS EN LA OBLIGACIÓN DE AISLAMIENTO OBLIGATORIO IMPUESTA POR EL ARTÍCULO 7mo. DEL DNU 260/2020**

Distinta a las anteriores parece ser la situación de los trabajadores que, sin estar comprendidos en ninguna de las dos hipótesis anteriores, quedan eximidos de su prestación laboral no ya en razón del  *aislamiento social, preventivo y obligatorio* impuesto por el DNU 297/2020, sino con fundamento en el  *deber de permanecer aislados* que surge de la regla previa y general del artículo 7mo. del DNU 260/2020, luego complementado por las Resoluciones MTESS 202/2020 y 207/2020.

En estos casos, se trata de  *cuarentenas individuales* impuestas por tratarse de casos  *confirmados, sospechosos o posibles* de contagio (art. 7mo., DNU 260/2020 y art. 2do. Resolución MTESS 202/2020), o de  *grupos de personas* que, por sus condiciones personales, corren mayores riesgos de quedar expuestos al contagio (art. 1ro. Resolución MTESS 207/2020).

En todos estos casos se impone la  *suspensión del deber de asistencia al lugar de trabajo con goce íntegro de las remuneraciones* (art. 1ro., Resolución MTESS 202/2020) que, en el caso de los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación personal de la Resolución MTESS 207/2020, queda limitado a 14 días.

Para estos últimos, al igual que para aquellos  *que no posean confirmación médica de haber contraído el COVID-19 ni la sintomatología descrita en el inc. a) del artículo*

7mo. del DNU 260/2020, se contempla la posibilidad de que acuerden con su empleador, en cuanto la naturaleza de las tareas lo permita, realizar su labor desde el lugar de aislamiento (art. 4to., Resolución MTESS 202/2020 y art. 2do., Resolución MTESS 207/2020).

Cabe por último destacar que ambas resoluciones ministeriales garantizan el *goce íntegro de la remuneración habitual* y, a diferencia de lo establecido en la Resolución 219/2020 no se la califica como *no remuneratoria* en ningún caso ni se establece la reducción de aportes o contribuciones patronales.

La situación sería así asimilable a la regulada para los llamados *accidentes y enfermedades inculpables*, y esto permitiría determinar la remuneración a abonar de acuerdo con las reglas establecidas para esas hipótesis de *suspensión* por el artículo 208 de la LCT y, en su caso, por las normas que resulten de aplicación según los correspondientes regímenes particulares.