

**LA LEGISLACIÓN LABORAL DE EMERGENCIA
EN LA CRISIS OCUPACIONAL Y SANITARIA
(ARMANDO EL ROMPECABEZAS)**

Por Luis Enrique Ramírez

I. INTRODUCCIÓN

Si el país estaba en una grave crisis económica y social al 10 de diciembre de 2019, cuando asume el nuevo gobierno, la pandemia del coronavirus ha producido un auténtico descalabro. Y la imprescindible cuarentena ha generado una situación excepcional, que obliga a tomar medidas también excepcionales.

Es así que, desde fin de año, y especialmente desde que la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró al coronavirus como una pandemia (11/03/2020), se ha dictado una profusa legislación que afecta intensamente al mundo laboral, y que algunas veces es confusa, cuando no contradictoria, con marchas y contramarchas. Un verdadero rompecabezas que intentaremos armar.

II. UN ROMPECABEZAS SE COMIENZA A ARMAR POR SU MARCO

La Ley de Contrato de Trabajo (LCT) está plenamente vigente. Parece una verdad de Pero Grullo, pero no lo es. La vorágine de los actos legislativos del Poder Ejecutivo (DNU), y las diferentes resoluciones de los órganos administrativos, que más que ocuparse de “reglamentar” las leyes muchas veces actúan como auténticos legisladores, generan el peligro de hacernos creer que la Ley de Contrato de Trabajo es hoy una pieza de museo. Para nada es así, y como toda legislación de emergencia y transitoria, la actual debe ser interpretada restrictivamente. Sólo altera lo que expresa y claramente dice que pretende alterar, y con carácter transitorio. Así de simple.

Lo mismo podemos decir de los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT), y de todo acuerdo actualmente vigente en las empresas.

También está vigente la **“doble indemnización”** establecida por el DNU 34/2019, en los casos de **“despido sin justa causa”**, aplicable a los trabajadores contratados con anterioridad al 13/12/2020. **Rige hasta el 10 de junio de 2020**, salvo que el gobierno decida prorrogarla, como está solicitando la CGT.

No hay dudas, tampoco, que el **“incremento salarial solidario”**, de \$4.000 mensuales, dispuesto por el Decreto 14/2020 (B.O. 04/01/2020), que no haya sido incorporado y absorbido por acuerdo en la Comisión Negociadora del CCT aplicable, debe continuar abonándose.

Sigue vigente la Ley 24.013 y el **Procedimiento Preventivo de Crisis (arts. 98 a 105)**, si bien muy condicionado por la nueva normativa que estamos detallando.

En este marco, entonces, y con estos antecedentes, comienza a desarrollarse anárquicamente la legislación laboral de la emergencia, cuyas piezas trataremos de ordenar y sintetizar.

III. LOS TRABAJADORES DURANTE LA CUARENTENA. SITUACIONES

Si bien podríamos fijar como punto de partida de la legislación laboral de emergencia por la pandemia la **Resolución MTEySS 178/2020** (B.O. 10/03/2020), que otorgó una “licencia excepcional” a los trabajadores que regresaban al país, con derecho a **“la normal percepción de las remuneraciones normales y habituales”**, las diferentes situaciones en las que éstos pueden estar comienzan a configurarse con la **Resolución MTEySS 207/2020**. En este caso se refiere a los mayores de 60 años, embarazadas, grupos de riesgo sanitario y progenitores de menores escolarizados y. Un dato a tener en cuenta: mientras que, para los mayores de 60 años de edad, embarazadas y grupos de riesgo sanitarios, se les garantiza durante una **licencia de 14 días el “goce íntegro de sus remuneraciones”** (art. 1°), a los padres se les considera **“justificada la inasistencia”** (art. 3°), lo que ha abierto una polémica sobre su alcance, en cuanto al pago de la remuneración.

Antes de que se agote el plazo de 14 días de la licencia de la Resolución MTEySS 207/2020, se dicta el **DNU 297/2020** que establece el

“aislamiento social, preventivo y obligatorio” (art. 1°), para todas las personas, desde el 20/03/2020, prorrogado hasta la fecha. Este DNU es reglamentado por la **Resolución MTEySS 279/2020**, que deroga la 219/2020, quedando configuradas las siguientes situaciones:

1. Trabajadores de actividades exceptuadas de la cuarentena, considerado “personal esencial”:

- Mantienen el derecho a percibir íntegramente sus remuneraciones, conforme a la LCT y el CCT aplicable;
- La empresa puede **“reorganizar” la jornada de trabajo**, pero sólo si tiene por objetivo **“garantizar la continuidad de la producción”** (Res. 279/2020, art. 4°). La medida, por lógica, debe ser **transitoria**;
- Se autoriza la contratación de personal eventual (art. 99, LCT), pero también como medida “extraordinaria y transitoria” (Res. 279/2020, art. 5°).
- Las horas extras deben trabajarse, dentro de los límites legales, en los términos del art. 203 de la LCT.

2. Trabajadores que realizan trabajo en domicilio (“home office”):

Tienen derecho al “goce íntegro de sus ingresos habituales” (DNU 297/2020, art. 8°). Gozan de la cobertura de la ART y el empleador debería denunciar a su aseguradora la nueva modalidad de trabajo.

3. Trabajadores cumpliendo el aislamiento social:

Tienen derecho al “goce íntegro de sus ingresos habituales” (DNU 297/2020, art. 8°). Es clara la letra y el espíritu de la norma: el trabajador no debe sufrir una reducción de su remuneración, **la que debería percibir como si estuviera trabajando**. Salvo, claro está, que fuera suspendido conforme al art. 223 bis de la LCT, tema sobre el que volveré más abajo.

IV. DEL DESPIDO CARO AL DESPIDO PROHIBIDO

Al inicio recordábamos el DNU 34/2019, de diciembre del año pasado, mediante el que se hace más costoso el “despido sin justa causa”, con la llamada **“doble indemnización”**. El coronavirus obligó a reforzar la protección de los puestos de trabajo, y en esa dirección el **DNU 329/2020** dispone la prohibición de esos despidos por el plazo de **60 días**, contados **desde el 01/04/2020** (art. 1º). La consecuencia de la violación de esta prohibición es **la nulidad del despido** (art. 4º). Si bien esto autoriza al trabajador afectado a solicitar **la reincorporación y el pago de los salarios caídos**, no hay dudas que podría optar por el pago de la doble indemnización del DNU 34/2019.

La reincorporación se puede demandar judicialmente con una medida cautelar, para que el trabajador sea reinstalado en su puesto mientras dura el pleito.

V. LA PROHIBICIÓN DE LAS SUSPENSIONES Y LA “VENTANA” DEL ART. 223 BIS LCT

El **DNU 329/2020** también **prohíbe las suspensiones** por fuerza mayor o falta o disminución de trabajo, que autoriza la Ley de Contrato de Trabajo (arts. 220 y 221), y que en este cuerpo legal son sin goce de haberes. No obstante, el DNU 329/2020 deja abierta la “ventana” del art. 223 bis de la LCT. Se trata de una norma que legalizó la práctica sindical de acordar con la patronal que, durante esas suspensiones, se paguen sumas de dinero “no remunerativas”, para paliar sus efectos. Es decir que ahora y por un período de 60 días, las suspensiones por razones económicas están prohibidas y son nulas (art. 4º), salvo un acuerdo homologado por la autoridad administrativa laboral (LCT, art. 223 bis).

El problema con esta norma legal es que también **autoriza los acuerdos individuales**, o sea entre la empresa y el trabajador, puenteando al sindicato, aunque siempre con el requisito de la homologación.

VI. ¿QUIÉNES PUEDEN SER SUSPENDIDOS APLICANDO EL ART. 223 BIS DE LA LCT?

La respuesta no puede ser categórica, ya que no queda claro en este “rompecabezas”. Sin embargo, el **Acta Tripartita CGT/UIA/Gobierno**, del 27/04/2020, convalidada por la **Resolución MTEySS 397/2020**, intenta limitar la aplicación del art. 223 bis a los trabajadores exceptuados del aislamiento social.

VII. EL ACTA TRIPARTITA CGT/UIA/GOBIERNO Y LA RESOLUCIÓN MTEySS 397/2020

Si bien este acuerdo no alcanzaría a todos los empleadores, ya que la UIA no tiene semejante representación, la “homologación” que de ella hace la Resolución MTEySS 397/2020, le brindaría ese alcance. El acta “aconseja” al gobierno dictar una norma legal con el siguiente contenido:

- a. Encuadrar a los trabajadores “que no pueden prestar sus servicios habituales” con motivo de la cuarentena, en el art. 223 bis de la LCT, es decir, considerarlos suspendidos por fuerza mayor, por un plazo máximo de hasta 60 días a contar del 1° de abril de este año;
- b. Se les debería abonar una asignación no remunerativa o una asignación en dinero que “no podrá ser inferior al 75% del salario neto que le hubiera correspondido al trabajador en caso de haber laborado”;
- c. Sobre el monto pagado se deben realizar la totalidad de los aportes y contribuciones a las obras sociales y el descuento de la cuota sindical;
- d. Si se cumplen, como mínimo, estos requisitos, la homologación del acuerdo firmado con el sindicato debería ser “automática”. En caso contrario, la autoridad laboral debe analizar su procedencia, considerando la realidad de cada sector o empresa involucrados;
- e. Las suspensiones pueden ser simultáneas, alternadas, rotativas, totales o parciales;
- f. Están **excluidos de estas suspensiones** los trabajadores que realizan tareas en la modalidad “home office”, es decir en su domicilio, y los que

han sido dispensados de trabajar por integrar los grupos de riesgo por su edad o por ser portadores de patologías preexistentes que agravan las consecuencias del contagio;

- g.** Si la empresa accede al pago del salario complementario establecido por el DNU 332/2020, a cargo del Gobierno, el monto recibido será considerado parte de la prestación dineraria que debe abonar al trabajador suspendido. Es decir que un acuerdo en el marco del Acta Tripartita y del art. 223 bis de la LCT no es impedimento para recibir este beneficio;
- h.** Los empleadores deben comprometerse a mantener “su dotación de trabajadores sin alteración” durante la vigencia del acuerdo, o sea no pueden producir despidos o bajas de personal.

LA RESOLUCIÓN MTEYSS 397/2020 QUE “APRUEBA” EL PACTO CGT/UIA/GOBIERNO

Como era de esperar, el MTEySS aprobó rápidamente lo acordado y asume el compromiso de darle automaticidad a las homologaciones que soliciten los sindicatos con Personería Gremial y los empleadores, si lo acordado se ajusta “íntegramente” al acta tripartita, o la mejora (art 1º). De no ser así, el acuerdo será “controlado” y se indicarán “las consideraciones que correspondan” (art. 3º).

Para el caso de acuerdos individuales con las empresas, en el marco del art. 223 bis de la LCT, se establece un procedimiento previo de consulta con el Sindicato, al que se le correrá vista por 3 días, prorrogable por 2 más si lo solicita. **El silencio se considera aceptación.** En caso de oposición, se abre una instancia de negociación.

En resumen:

El acta de la reunión Tripartita CGT/UIA/Gobierno, y su convalidación mediante la Resolución MTEySS 397/2020, no es otra cosa que un acuerdo marco para los convenios que cada sindicato podrá (o no) firmar con sus

cámaras patronales o empresas del sector. El “premio” es la automaticidad de la homologación si lo acordado se ajusta a ella, o la mejora. Es decir que actúa como un “piso” para la negociación. Perforarlo llevaría el riesgo de una dilación en la aplicación de lo pactado. Se legalizan, de tal forma, las suspensiones con rebajas salariales, si se toman como parámetros el DNU 297/2020, que garantizaba a los trabajadores afectados por el aislamiento social, preventivo y obligatorio, el “goce íntegro de sus ingresos habituales” (art. 8º), y el DNU 329/2020, que prohíbe las suspensiones, aunque dejando abierta la ventana del art. 223 bis de la LCT.

Reitero, una vez más, que la Ley de Contrato de Trabajo se mantiene absolutamente vigente, excepto en aquello que expresa y transitoriamente la legislación de emergencia modifique, debiendo ésta ser interpretada restrictivamente cuando reduce derechos de los trabajadores.

LA ASIGNACIÓN COMPENSATORIA DEL SALARIO

El **DNU 332/2020** creó el **Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción** (más conocido como Programa ATP).

Establece el “**salario complementario**” que es una asignación abonada por el Estado Nacional a los trabajadores en relación de dependencia del sector privado. Dicha asignación será abonada por la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES) directamente a todos o parte de los trabajadores, siempre y cuando los empleadores cumplan con determinados requisitos establecidos en dicho decreto. Es de destacar que **es responsabilidad de la empresa gestionar el beneficio.**

El monto de la asignación representa el 50% de la remuneración neta devengada en febrero 2020 por el trabajador -entendiendo como “neto” el 83% del salario bruto de dicho mes-. Al monto resultante se le aplica un piso y un techo: no puede ser inferior a un salario mínimo, vital y

móvil (SMVM) ni superior a dos SMVM, o al total del salario neto correspondiente a dicho mes.

Al respecto, la ANSES habilitó la posibilidad de verificar mediante su plataforma online si una empresa resultó beneficiada en el programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción (ATP). El beneficio **ha sido extendido al mes de mayo de 2020**, tomando como base el salario del trabajador del mes de marzo.

Importante: la responsabilidad de pagar la remuneración al trabajador siempre es de la empresa. Por lo tanto, cualquier problema con el cobro de esta asignación no exime al empleador de pagar el salario en tiempo y legal forma, salvo que el inconveniente o demora sean culpa del propio trabajador.



**Asociación de Abogados
y Abogadas Laboralistas**