



BOMCHIL

CORONAVIRUS
COVID-19

Equipo interdisciplinario COVID-19



Francisco Gutiérrez
Socio



Esteban Carcavallo
Socio



Melisa Romero
Asociada senior

coronavirus@bomchil.com

18 de marzo de 2020

COVID-19 Normas laborales, impositivas, de regulación del transporte público y en materia de procesos judiciales dictadas por el gobierno nacional y el Poder Judicial

Laboral

En línea con las facultades que se le asignan por medio del *Decreto de Necesidad y Urgencia Nro. 260/2020*, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación dictó las Resoluciones 202/2020 (14/3/20) y 207/2020 (17/3/20). Asimismo, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) dictó la Resolución 21/2020.

Res. 202/2020:

No concurrencia al lugar de trabajo. Se fijaron las condiciones para la *no concurrencia al lugar de trabajo* de los dependientes, a saber: casos confirmados, sospechosos, sus contactos estrechos o quienes hayan arribado al país en los últimos 14 días de zonas de riesgo.

También alcanza a quienes en el lugar de trabajo no mantengan relación de dependencia laboral, como becarios, contratos de pasantías, residencias médicas u otras modalidades, sean todas ocasionales o permanentes; y respecto de quienes se verifique situación de pluriempleo, la medida se extenderá en todos los lugares de trabajo.

Trabajo remoto y recaudos sanitarios. Los recaudos a seguir respecto de las personas en condiciones de quedar bajo el referido *aislamiento obligatorio* son los siguientes:

- empleadores y dependientes establecerán, en el marco de la buena fe contractual, las condiciones en que las tareas deberán ser realizadas;
- el llamado "aislamiento obligatorio" se extenderá por el plazo de 14 días siendo susceptible de ser modificado de acuerdo a la evolución epidemiológica que experimente el paciente;
- en tal caso no mediará pérdida del salario durante el lapso de aislamiento;
- empleadores y dependientes deben también acatar las medidas de prevención que en esa situación deban implementarse, colaborando en llevar a cabo el seguimiento de la evolución que experimenten tanto quienes sean portadores del virus como aquellos que hayan estado en contacto estrecho con los portadores del virus;
- a los empleadores les cabe observar los protocolos establecidos por la autoridad sanitaria y extremar los recaudos para prevenir situaciones de riesgo de contagio en el lugar de trabajo;
- a los dependientes que sean casos confirmados, sospechosos, hayan tenido contacto estrecho con dichas personas o hayan arribado al país desde zonas afectadas, les cabe denunciar el padecimiento de los síntomas del virus dentro de las 48 horas de conocidos;
- el incumplimiento de las obligaciones aludidas hará pasibles a los infractores de denuncia penal, para dar lugar a la investigación de las conductas tipificadas en los arts. 205, 239 y concordantes del Código Penal, que prevé penas de seis meses a dos años de prisión.

Nuestra opinión

Es necesario formular algunas precisiones con relación a los términos de la norma comentada y ante los distintos trascendidos y opiniones - no todas ellas coincidentes y de fuente precisa - que han sido

difundidas en las últimas horas:

- a) la situación de *aislamiento impuesta por la norma que comentamos*, que lleva a la *no concurrencia al lugar de trabajo*, respecto de quienes presenten fiebre o determinada sintomatología que le impida prestar tareas, deberá ser asimilada a la licencia por enfermedad inculpable que contempla el art. 208 de la Ley de Contrato de Trabajo en todos sus efectos;
- b) respecto de las demás situaciones que contempla el art. 7mo. del Decreto 260/2020 (casos confirmados, sospechosos, sus contactos estrechos o quienes hayan arribado al país en los últimos 14 días de zonas de riesgo), cabe por ese solo hecho disponer el mencionado *aislamiento* que de ese modo sería también obligatorio pero dispuesto por ese dispositivo legal de manera *preventiva*, motivo por el que la *no concurrencia al lugar de trabajo* podrá dar lugar, de parte del empleador, a la asignación de tareas, que bajo tales condiciones se llevarán a cabo de manera remota, en el domicilio de los respectivos dependientes; consideramos que en estos supuestos, no se vería materializada una *licencia* asimilable a lo que se entiende por tal en la Ley de Contrato de Trabajo, pues si lo permite su estado de salud, el dependiente deberá continuar prestando - de manera *remota* - las que tiene a su cargo bajo las condiciones acordadas con el empleador;
- c) durante ese lapso se mantiene el pago de la remuneración, a la que consideramos como intangible, admitiéndose el cómputo de adicionales de empresa o emergentes del convenio colectivo de trabajo, como lo preveía la derogada Resolución MTySS 178/2020;
- d) también, de acuerdo a lo que establecía ésta última, y dadas las características que se asignan a la no concurrencia al lugar de trabajo, el lapso de aislamiento debería computarse como tiempo de servicio.

Nada impediría al empleador, entre las medidas preventivas que adopte en su establecimiento, eximir de la concurrencia a quienes no se encuentren en situación de riesgo, o enfermos, o en cualquiera de los supuestos contemplados por el art. 7mo. del Decreto 260/2020. De ese modo - por medio del *aislamiento impuesto preventivamente para preservar la salud del conjunto de sus dependientes* - el empleador estaría facultado a asignarles trabajo remoto, que como tal, es absolutamente equiparable al que se realiza de modo presencial. En tales condiciones, a fin de cumplir con las medidas que implemente la autoridad sanitaria por medio de dicha norma, que es de orden público, en ejercicio de las facultades de dirección y de organización emergentes del art. 65 de la Ley de Contrato de Trabajo, el empleador podrá implementar diagramas de emergencia, asignar turnos, o esquemas de trabajo remoto y coordinar lo necesario para la ejecución de las tareas y la continuidad de la actividad del emprendimiento, todo lo cual quedaría a su vez enmarcado en el *deber de seguridad* que tiene a su cargo ejercer (art. 75 LCT).

Res. 207/2020

Dispensa al deber de concurrir al lugar de trabajo. Complementa las anteriores disposiciones legales, fijando condiciones y alcances de la *dispensa al deber de concurrir al lugar de trabajo a cargo del dependiente* y que dispone lo siguiente:

- Suspende el deber de asistencia al lugar de trabajo por espacio de catorce (14) días con *goce íntegro de remuneraciones*;
- Declara comprendidos en esta medida a dependientes que se encuentren en las siguientes situaciones:
 - a) mayores de 60 años de edad, excepto que sean considerados como "*personal esencial para el adecuado funcionamiento del establecimiento*";
 - b) trabajadoras en situación de embarazo;
 - c) dependientes considerados como incluidos en *grupos de riesgo*, por padecer una serie de enfermedades crónicas que la norma describe y ejemplifica como: pulmonar, cardíacas, respiratorias, inmunodeficiencias, diabetes, valvulopatías, etc.,
 - d) contempla además una dispensa especial motivada en la suspensión de clases en todos los establecimientos educativos, (Resolución 108/2020 *Ministerio de Educación de la Nación*) para los dependientes cuyos hijos deban permanecer por tal razón en el hogar.

Recomendación al sector privado para limitar la concurrencia. Por otra parte recomienda a los empleadores a mantener en los lugares de trabajo a las dotaciones que se consideren como indispensables; y establece que la calificación como "personal esencial" no podrá alcanzar a las trabajadoras en situación de embarazo ni a quienes puedan ser considerados parte de los "grupos de riesgo" antes definidos.

Nuestra opinión. De acuerdo a los términos de la norma comentada, interpretamos que la *dispensa del deber de asistencia al lugar de trabajo* que de ese modo se implementa, no da lugar a la eximición de prestar tareas fuera del establecimiento respecto de quienes se encuentren sanos y en condiciones de aislamiento dispuesta de manera preventiva. Lo mismo respecto de quienes, aun presumiblemente infectados, o en situación dudosa, no presenten signos o sintomatología suficiente que les impidan prestar tareas de manera remota.

Res. 21/2020

Obligación de informar empleados en trabajo remoto. La Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) estableció la carga de denunciar la nómina y datos de los dependientes que el empleador afectaría a la misma, con especificación de:

- domicilio donde se realizaría la tarea , al que pasa a considerarse como ámbito laboral a los fines y

efectos de la Ley 24.557 de Riesgos del Trabajo;

- frecuencia de la tarea a desempeñar en esas condiciones, con expresión de cantidad de días y de horas semanales.

Por cuestiones derivadas de estos puntos, no dude en contactarse con [Esteban Carcavallo](#) o [Edgardo Isola](#).

Impuestos

Feria fiscal extraordinaria. Suspensión de términos.

Con motivo de la situación respecto del coronavirus, el 18 de marzo de 2020 la AFIP publicó la Resolución General 4682/2020 estableciendo una feria fiscal extraordinaria a los efectos de los cómputos de los plazos procesales en los distintos procedimientos ante dicha dependencia vinculados a la aplicación, percepción y fiscalización de los tributos a su cargo entre los días 18 y 31 de marzo 2020 ambos inclusive en los términos de la Resolución General 1.983 de la AFIP.

Esto implica, entre otros, que los plazos para la contestación de requerimientos, citaciones y/o actuaciones administrativas ante AFIP (impuestos, tributos aduaneros y recursos de la seguridad social) notificados durante el período indicado comenzarán a correr a partir del primer día hábil administrativo inmediato siguiente a la finalización del período de feria establecido, es decir el 1 de abril de 2020.

Por consultas derivadas de esta cuestión contactarse con [Alejandro Messineo](#) o [Ariadna Artopoulos](#).

Procesos judiciales

La **Corte Suprema de Justicia de la Nación**, a través de la Acordada 1207/2020, dispuso por unanimidad declarar inhábiles los días 16 a 31 de marzo 2020 para las actuaciones judiciales ante tribunales que integren el Poder Judicial de la Nación.

El Máximo Tribunal dispuso además que:

(i) se mantendrán las prestaciones mínimas a través de la implementación de guardias, que se cubrirán con magistrados o funcionarios que no estén comprendidos entre el grupo de riesgo.

(ii) para las actuaciones urgentes, se podrá solicitar la habilitación de días y horas inhábiles en los términos del art. 153 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación.

(iii) se suspende toda la atención al público, salvo aquellas en que se requiera la presencia indispensable de los letrados y/o las partes.

En el ámbito de la justicia local, se declaró la feria judicial hasta el 31 de marzo de 2020 en nueve provincias: Entre Ríos, Chaco, Salta, La Rioja, Tierra del Fuego, Buenos Aires, Río Negro, Córdoba y San Juan.

En el ámbito del Poder Judicial de la Ciudad A. de Buenos Aires, se suspenden los plazos procesales hasta el 31 de marzo, estableciéndose guardias mínimas para asegurar los servicios de justicia.

También se ha dispuesto feria extraordinaria en el Tribunal Fiscal de la Nación a partir del 17 de marzo y hasta el 31 de marzo de 2020.

Por cuestiones relativas a estos puntos, contactarse con [Martín Torres Girotti](#) o [Melisa Romero](#).

Transporte público

El Ministro de Transporte de la Nación anunció en conferencia de prensa una serie de medidas destinadas a reducir la circulación de personas y descomprimir los medios de transporte.

Desde el viernes 20 hasta el miércoles 25 de marzo no habrá servicio de trenes y colectivos de larga distancia ni vuelos de cabotaje. Además, los colectivos y trenes del Área Metropolitana solamente podrán transportar pasajeros sentados.

Para ampliar estas primeras consideraciones, no dude en contactar a su socio habitual de contacto o a nuestro equipo a coronavirus@bomchil.com.



IMPRIMIR

Esta síntesis de información no constituye asesoramiento legal y no implica un tratamiento comprensivo de todas las cuestiones referidas en la materia

www.bomchil.com