



KRAUSE
ABOGADOS

Novedades en Derecho Laboral

Por Federico M. Basile

CORONAVIRUS. AISLAMIENTO OBLIGATORIO

Resolución N° 219/2020

El 20 de marzo de 2020 se publicó en el Boletín Oficial la Resolución N° 219 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (la “Resolución”), que dicta normas complementarias al Decreto N° 297 de “Aislamiento Obligatorio” (B.O. 20/3/2020).

Los lineamientos principales de la Resolución son los siguientes:

1. Durante el período de Aislamiento Obligatorio, los empleados cuyas tareas no ingresen en la clasificación de esenciales (cfr. Decreto 297/2020 y Decisión Administrativa N° 429/2020 –B.O. 20/3/2020-) quedarán eximidos de concurrir al trabajo y continuarán percibiendo íntegramente su remuneración. Desempeñarán tareas conforme la modalidad de teletrabajo en caso de que así sea convenido con su empleador.

2. La retribución que se abone al personal cuyas tareas no pueden ejecutarse en trabajo remoto, tendrá naturaleza de asignación no salarial y sólo tributará aportes y contribuciones al régimen de obras sociales y al Instituto Nacional del Seguro de Salud. La AFIP podrá revisar la correcta aplicación del beneficio de eximición de cargas sociales, por lo que será importante definir con prudencia su aplicación.

3. La modificación del esquema de jornada del personal afectado a la prestación de las actividades esenciales, no constituirá ejercicio abusivo de las facultades del empleador de modificar las condiciones laborales. Las horas extras realizadas por estos empleados se abonarán con los recargos legales correspondientes, pero las contribuciones del empleador con destino a los organismos de la seguridad social tendrán una reducción del 95% (salvo obra social).

4. La contratación de personal para atender a necesidades extraordinarias derivadas de la situación de Aislamiento Obligatorio, podrá instrumentarse bajo la modalidad de contrato de trabajo eventual y las contribuciones del empleador con destino a los organismos de la seguridad social tendrán una reducción del 95% (salvo obra social).



La definición del carácter no salarial de la retribución del personal que no ingresa a la modalidad de teletrabajo podría ser de suma utilidad para establecer, sin necesidad de procurar el acuerdo colectivo ni la homologación del Ministerio de Trabajo, esquemas de suspensión o reducción de jornada con reducción del costo salarial y de cargas sociales.

A su vez, el escenario de fuerza mayor que atravesamos, también servirá de fundamento sólido y objetivo para el diseño de esquemas y acuerdos que en circunstancias normales serían legalmente inviables.