

Preguntas gremiales frecuentes

En los últimos días el Poder Ejecutivo Nacional adoptó diversas medidas con el fin de mitigar el impacto de la pandemia de Coronavirus (Covid-19) en nuestro país, entre ellas se encuentran las licencias especiales y el teletrabajo.

A continuación, la Secretaría de Asuntos gremiales nos responde las dudas más frecuentes.

ASLAMIENTO SOCIAL PREVENTIVO Y OBLIGATORIO

¿Qué empleados deben hacer cuarentena obligatoria?

Conforme el Decreto de Necesidad y Urgencia Nro. 297/2020 y su ampliación, la decisión administrativa 429/2020, la regla general es que todos los trabajadores del sector privado y público se encuentran dispensados del deber de concurrir a sus lugares de trabajo, debiendo quedarse en sus casas o lugar de aislamiento.

De esta forma el gobierno dispuso un “aislamiento social preventivo y obligatorio”, lo cual implica que todas las personas deben permanecer obligatoriamente en sus residencias habituales y además:

1. Deben abstenerse de concurrir a sus lugares de trabajo;
2. No pueden desplazarse por vías, rutas o espacios públicos.

Con excepción, de aquellos que las mismas normas consideran esenciales.

Este aislamiento, respecto a la población en general implica que no puedan salir de sus hogares, salvo para “realizar desplazamientos mínimos e indispensables para aprovisionarse de artículos de limpieza, medicamentos y alimentos”.

En estos términos, el aislamiento constituye un deber legal, y aún más, su incumplimiento un delito penalmente reprobado, salvo los casos exceptuados.

Esta medida se establece al fin de “evitar el desplazamiento de los mismos, para salvaguarda de la salud pública y para evitar la propagación del virus.”

Respecto a los trabajadores, esto impacta directamente, y la norma separa en dos categorías:

1. Trabajadores de Actividades NO esenciales;
2. Trabajadores de Actividades Declaradas Esenciales.

Por regla general, todas las actividades se consideran No esenciales y por tanto los trabajadores deben hacer cuarentena en sus respectivos hogares, salvo aquellas que SI han sido declaradas por el Decreto, o posteriores disposiciones, como esenciales y por tanto no están alcanzadas con el aislamiento, o también llamado “cuarentena”.

¿Por qué plazo debo hacer cuarentena?

La cuarentena o aislamiento, conforme el Decreto 297/2020, se comprende desde 20 de Marzo, hasta el 31 de Marzo (inclusive). Sin perjuicio de ello, el Poder Ejecutivo Nacional puede extenderla, en caso de considerarlo necesario por un tiempo mayor.

¿Quiénes están considerados dentro de los servicios esenciales? ¿Qué implica eso?

El Decreto 297/2020 considera un conjunto de actividades como esenciales para las cuales el empleador puede requerir al trabajador que concurra a prestar servicio en forma presencial a su lugar de trabajo.

A saber:

1. Personal de Salud, Fuerzas de seguridad, Fuerzas Armadas, actividad migratoria, servicio meteorológico nacional, bomberos y control de tráfico aéreo.
2. Autoridades superiores de los gobiernos nacional, provinciales, municipales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires Trabajadores y trabajadoras del sector público nacional, provincial, municipal y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, convocados para garantizar actividades esenciales requeridas por las respectivas autoridades.
3. Personal de los servicios de justicia de turno, conforme establezcan las autoridades competentes.
4. Personal diplomático y consular extranjero acreditado ante el gobierno argentino, en el marco de la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas y la Convención de Viena de 1963 sobre Relaciones Consulares y al personal de los organismos internacionales acreditados ante el gobierno argentino, de la Cruz Roja y Cascos Blancos.
5. Personas que deban asistir a otras con discapacidad; familiares que necesiten asistencia; a personas mayores; a niños, a niñas y a adolescentes.
6. Personas que deban atender una situación de fuerza mayor.
7. Personas afectadas a la realización de servicios funerarios, entierros y cremaciones. En tal marco, no se autorizan actividades que signifiquen reunión de personas.
8. Personas afectadas a la atención de comedores escolares, comunitarios y merenderos.
9. Personal que se desempeña en los servicios de comunicación audiovisuales, radiales y gráficos.
10. Personal afectado a obra pública.

CORONAVIRUS

COVID- 19



Subsecretaría de
Asuntos Gremiales

11. Supermercados mayoristas y minoristas y comercios minoristas de proximidad. Farmacias. Ferreterías. Veterinarias. Provisión de garrafas.
12. Industrias de alimentación, su cadena productiva e insumos; de higiene personal y limpieza; de equipamiento médico, medicamentos, vacunas y otros insumos sanitarios.
13. Actividades vinculadas con la producción, distribución y comercialización agropecuaria y de pesca.
14. Actividades de telecomunicaciones, internet fija y móvil y servicios digitales.
15. Actividades impostergables vinculadas con el comercio exterior.
16. Recolección, transporte y tratamiento de residuos sólidos urbanos, peligrosos y patogénicos.
17. Mantenimiento de los servicios básicos (agua, electricidad, gas, comunicaciones, etc.) y atención de emergencias.
18. Transporte público de pasajeros, transporte de mercaderías, petróleo, combustibles y GLP.
19. Reparto a domicilio de alimentos, medicamentos, productos de higiene, de limpieza y otros insumos de necesidad.
20. Servicios de lavandería.
21. Servicios postales y de distribución de paquetería.
22. Servicios esenciales de vigilancia, limpieza y guardia.
23. Guardias mínimas que aseguren la operación y mantenimiento de Yacimientos de Petróleo y Gas, plantas de tratamiento y/o refinación de Petróleo y gas, transporte y distribución de energía eléctrica, combustibles líquidos, petróleo y gas, estaciones expendedoras de combustibles y generadores de energía eléctrica.
24. S.E. Casa de Moneda, servicios de cajeros automáticos, transporte de caudales y todas aquellas actividades que el BANCO CENTRAL DE LA REPÚBLICA ARGENTINA disponga imprescindibles para garantizar el funcionamiento del sistema de pagos.

Asimismo, la **Decisión Administrativa N° 429/2020**, amplía el listado anterior, y determina 10 nuevas actividades exceptuadas de realizar el aislamiento obligatorio.

1. Industrias que realicen procesos continuos cuya interrupción implique daños estructurales en las líneas de producción y/o maquinarias podrán solicitar autorización a la Secretaría de Industria, Economía del Conocimiento y Gestión Comercial Externa, para no discontinuar su producción, reduciendo al mínimo su actividad y dotación de personal.
2. Producción y distribución de biocombustibles.
3. Operación de centrales nucleares.

CORONAVIRUS

COVID- 19



Subsecretaría de
Asuntos Gremiales

4. Hoteles afectados al servicio de emergencia sanitaria. También deberán garantizar las prestaciones a las personas que se hallaren alojadas en los mismos a la fecha del dictado del Decreto N° 297/20.
5. Dotación de personal mínima necesaria para la operación de la Fábrica Argentina de Aviones Brig. San Martín S.A.
6. Las autoridades de la Comisión Nacional de Valores podrán autorizar la actividad de una dotación mínima de personal y de la de sus regulados, en caso de resultar necesario.
7. Operación de aeropuertos. Operaciones de garages y estacionamientos, con dotaciones mínimas.
8. Sosténimiento de actividades vinculadas a la protección ambiental minera.
9. Curtiembres, con dotación mínima, para la recepción de cuero proveniente de la actividad frigorífica.
10. Los restaurantes, locales de comidas preparadas y locales de comidas rápidas, podrán vender sus productos a través de servicios de reparto domiciliario, con sujeción al protocolo específico establecido por la autoridad sanitaria. En ningún caso podrán brindar servicios con atención al público en forma personal.

Por último, la **Resolución 233/2020 del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad de la Nación** determina que los trabajadores y trabajadoras de edificios, con o sin goce de vivienda se considera esencial hasta el 31 de marzo del año 2020.

En particular muchas excepciones son sumamente amplias, por lo cual deben interpretarse armónicamente con los finés del decreto, que son la no circulación de personas, y la prestación únicamente de servicios que sean considerados indispensables o esenciales, para la población y que han sido definidos en términos generales por la normativa como servicios de limpieza, salud, provisión de alimentos, medicamentos, entre otros.

Por ello, en cada caso concreto, deberá verse que actividad hace la empresa, y más concretamente, qué tipo de productos o servicios provee; para ver si puede o no considerarse que su intervención o continuación de prestación en forma presencial sea justificada, necesaria e indispensable para cumplir los fines que establece el decreto.

En esto debe tenerse en cuenta, que la regla general es la suspensión de toda actividad económica (así el art. 5 del decreto establece: “Se suspende la apertura de locales, centros comerciales, establecimientos mayoristas y minoristas, y cualquier otro lugar que requiera la presencia de personas) y por tanto las excepción deben interpretarse con criterio restrictivo, excepcional y únicamente encaminado hacia los fines de provisión de servicios esenciales.

AISLAMIENTO POR VIAJE, SÍNTOMAS O CONTACTO ESTRECHO CON PERSONAS AFECTADAS

¿Quiénes deben Aislarse?

El Decreto de Necesidad y Urgencia Nro. 297/2020 establece el “aislamiento social preventivo y obligatorio” para todos los ciudadanos, con las excepciones descriptas en el apartado anterior. Sin embargo cabe mencionar el Decreto 260/2020, en su Artículo 7, donde ya se establecía la obligatoriedad de permanecer aislados durante 14 días, las siguientes Personas:

1. Quienes presenten fiebre y uno o más síntomas respiratorios (como: Tos, Dolor de Garganta, o Dificultad para respirar) y que en los últimos días hayan viajado a lo que las “Zonas Afectadas”, o bien, hayan estado en contacto con casos confirmados o probables de padecer la enfermedad Coronavirus.
2. Quienes se le haya confirmado tener la enfermedad Coronavirus.
3. Quienes haya tenido contacto estrecho con las personas indicadas anteriormente.
4. Quienes sin tener síntomas hayan transitado por zonas afectadas. El Ministerio de Salud diariamente dispone cuáles zonas afectadas (Al día de la fecha: Países de la Comunidad Europea, Inglaterra, Brasil, Chile, Estados Unidos, Corea, Japón, China e Irán).

¿Por cuánto tiempo duran las licencia?

La licencia legal con goce de sueldo establecida por el decreto está prevista por el plazo de 14 días. Igualmente en caso de detectarse un caso como confirmado, a esta licencia deberá adicionarse la licencia médica que prevé el contrato de trabajo para cualquier enfermedad inculpable, mientras exista prescripción médica de reposo e imposibilidad de prestar tareas.

¿Debo avisar a mi empleador que me encuentro dentro de los supuestos de aislamiento obligatorio?

Sí, conforme el art. 3 de la Res. 202/2020 del Min de Trabajo Empleo y Seg. Social de la Nación, los trabajadores en caso de deber realizar aislamiento obligatorio deben notificar tal circunstancia a su empleador de manera fehaciente, y detallada, dentro de un plazo máximo de 48 hs.

CORONAVIRUS

COVID- 19



Subsecretaría de
Asuntos Gremiales

Se puede notificar por cualquier medio, entre ellos correo electrónico, teléfono, whatsapp; siempre asegurándose de solicitar la entrega de la constancia de recepción.

¿Debo avisar a la autoridad sanitaria que me encuentro dentro de los supuestos de aislamiento obligatorio?

Sí, tanto los trabajadores como los empleadores tienen el deber de comunicar al Ministerio de Salud de la Nación todo caso que esté previsto en el Art. 7 del DNU 260/2020, llamando al 0800-222-1002, Opción 1, de lunes a viernes de 9 a 21 h y los fines de semana y feriados de 9 a 18 h.

LICENCIAS ESPECIALES

¿Qué casos están contemplados?

De acuerdo con la Resolución 207/2020 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, se dispone que también se debe dispensar del deber de concurrir al lugar de trabajo, con goce total de remuneraciones a:

1. Trabajadores y trabajadoras que posean más de 60 años de edad.
2. Trabajadoras embarazadas.
3. Trabajadores y trabajadoras incluidos en los grupos de riesgo que define la autoridad sanitaria nacional, a saber:

Enfermedades respiratorias crónicas: enfermedad pulmonar obstructiva crónica (EPOC), enfisema congénito, displasia broncopulmonar, bronquiectasias, fibrosis quística y asma moderado o severo.

Enfermedades cardíacas: insuficiencia cardíaca, enfermedad coronaria, valvulopatías, y cardiopatías congénitas.

Inmunodeficiencias.

Diabéticos, personas con insuficiencia renal crónica, con diálisis o expectativa a ingresar a diálisis en los siguientes seis meses.

¿Existe alguna licencia por Cuidado de Hijo/a, niña/o, adolescente a cargo?

Sí, la Resolución 207/2020 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en su artí-

culo 3, establece una dispensa en la obligación de ir a trabajar, considera justificada la inasistencia para todos aquellos: Padres (progenitores); o Persona Adulta Responsable a cargo, del niño, niña, adolescente cuando la presencia en el hogar de uno de estos, sea indispensable para el cuidado de los mismos.

¿Es obligatorio para el empleador otorgar esta dispensa?

Sí, es obligatorio otorgarla, no pudiendo por tanto sancionar al trabajador. Tampoco puede descontar el presentismo siendo que es una ausencia “justificada”.

¿Es paga la licencia? ¿Qué pasa con el sueldo?

El art. 3 del Decreto sostiene que la ausencia es justificada, aunque omite expedirse en forma expresa respecto a la retribución.

En estos casos, y dadas las circunstancias extraordinarias que justifican su dictado, y armonizando con las otras resoluciones ya dictadas por el Estado Nacional, entendemos que la dispensa debe ser con goce total de remuneraciones, y así está siendo peticionado por el Sindicato a todos los empleadores de Comercio.

Entendemos que tiempo que demande dicho cuidado no debe producir pérdida de remuneración alguna. Ello así dado que la dispensa de trabajo, es producida en el marco de una situación de crisis por pandemia y cierre de establecimientos educativos: toda estas situaciones no imputables al trabajador y amparadas por la legislación, por lo que en modo alguno deben ser soportadas por el este.

¿Debo notificar al empleador de la Licencia por Cuidado de Hijo/a, Niño/a o adolescente?

Sí, para poder hacer uso de la licencia, debés notificarlo detallando los datos indispensables para que el empleador pueda ejercer, en caso de requerirlo, su debido control.

Se puede utilizar cualquier medio de comunicación, (correo electrónico, whatsapp, etc) siempre en lo posible que se obtenga acuse de recibo por parte del empleador.

Para mayor certeza, también se puede mandar Telegrama Laboral.

¿Por cuánto tiempo es la licencia?

El Decreto 207/2020 prevé “mientras dure la suspensión de clases en las escuelas establecida por Res. 108/2020 del Ministerio de Educación” o las normas posteriores que se dicten.

¿Qué padre puede acogerse a la licencia?

Cualquiera de los dos, pero solo uno de ellos a la vez. El Decreto establece que solamente uno de los padres por hogar, se puede acoger a la misma.

En caso de pluriempleo, ¿debo mandar notificación a todos mis empleadores?

El decreto no lo prevé, pero en atención a ser una licencia, en caso de tener varios empleos se debe dispensar de trabajar para todos.

¿En estos casos el empleador puede intimarme a que trabaje en forma remota?

En este caso, el trabajador se encuentra dispensado de ir a trabajar con el fin de atender al cuidado de su hijo/a, niño/a, o adolescente.

El “cuidado de los niños” es la finalidad del art. 3, por lo cual, el tiempo que el trabajador disponga en su hogar o lugar de residencia, debe estar dirigido a cumplir con dicha finalidad, encontrándose a disposición del cuidado del niño, siendo su presencia indispensable para tal fin.

Es por ello que, en general, las tareas que impliquen el cuidado del hijo resultarán incompatible con la prestación efectiva de tareas a favor del empleador.

Por ello entendemos, que en este supuesto, los empleadores NO podrían exigir que el trabajador realice trabajo en forma remota.

Ahora bien, sin perjuicio de ello, en el marco de la buena fe contractual, ambas partes, siempre y cuando sea posible, es decir, cuando las tareas habituales puedan desarrollarse en forma remota, y no se vean afectadas las tareas de cuidado (que resulta ser la finalidad que persigue la norma y la licencia), y con previo consentimiento del trabajador, podrían pactarse formas de trabajo remota.

ACTIVIDADES ESCENCIALES

Mi actividad resulta ser esencial, pero tengo más de 60 años, ¿Tengo que ir igual a prestar servicios en forma presencial?

En principio sí, pero entendemos debe resultar sumamente excepcional.

Conforme la Resolución 207/2020 del M.T.E.yS.S., expresamente dispone que la dispensa

CORONAVIRUS

COVID- 19



Subsecretaría de
Asuntos Gremiales

a ir a trabajar a los lugares de trabajo no alcanza a los mayores de 60 que sean declarado como “esenciales”. En particular dicha resolución dispone que todo el personal de “salud” resulta ser esencial.

El Decreto 297/2020 amplió la cantidad de actividades que resultan ser esenciales, y por tanto, todos los trabajadores que presente servicios allí, son considerados “esenciales” y deben ir a trabajar en forma presencial, aún cuando tenga más de 60 años, siempre que así lo resulten para el “adecuado funcionamiento del establecimiento”.

Aun así, este Sindicato, entiende que resulta ser de suma excepcionalidad la posibilidad de que las empresas convoquen a personal mayor a 60 años a trabajar en forma presencial, y debe estar limitado a situaciones que realmente lo ameriten, sean indispensablemente necesarias y no puedan cubrir dichas vacantes con personas de menor edad; como lo puede ser, el sector de salud, donde su presencia, aun por tener más de 60 años resulta indispensable.

Entendemos ello, ya que esta excepción (la de que mayores de 60 vayan a trabajar presencialmente) resulta ser la excepción a otra excepción; por lo cual de criterio sumamente restrictivo. Esto es así ya que una norma general, atendiendo a sus especiales características, la exposición al riesgo de contagio y el impacto de las consecuencias sobre dichas personas, los exime de ir a trabajar en forma presencial; pero por otro lado, lo permite, si son considerados “esenciales”.

Entendemos por ello, que los empleadores deberán articular la totalidad de las medidas necesarias para valerse de personal de menor edad para lograr el adecuado funcionamiento de sus establecimientos, y únicamente cuando ello no sea posible y el adecuado e indispensable “funcionamiento del establecimiento” lo requiera, poder utilizar el personal mayor de edad.

En definitiva, debe entenderse como una medida de última y no de primera opción; ya que los hechos y consecuencias de la enfermedad han demostrado en nuestro país tener un especial impacto sobre la población de dicho rango etario.

¿Qué pasa con los casos de “grupo de riesgo” definido por la Res. 207/2020 y los casos de trabajadoras embarazadas y el trabajo esencial? ¿Deben ir a trabajar?

NO. Los trabajadores que padecen de las enfermedades establecidas en la Res. 207/2020 y que en virtud de ella, estaban dispensados de prestar servicios en su lugar de trabajo. Por lo tanto, no deben ir a trabajar aun cuando su trabajo o tareas se realice en un establecimiento que su actividad sea definida como esencial.

Lo mismo ocurre respecto a las trabajadoras embarazadas, ellas tampoco deben ir a trabajar al lugar de trabajo, por más que presten servicios para una actividad que sea definida como esencial.

En ello con toda claridad la res. 207/2020 dispone: “No podrá declararse Personal Esencial a los trabajadores comprendidos en los incisos b) y c)” es decir, para los dos grupos antes mencionados: “embarazadas” y “con patologías de riesgo” mencionadas en dicha resolución.

Si mi actividad es esencial, y tengo hijos escolarizados en nivel inicial, primario o secundario ¿sigue vigente la dispensa de ir a trabajar? En caso afirmativo, ¿es remunerada?

En principio cabe destacar que la Resolución 207/2020 del M.T.E.y S.S. determinó, en su artículo 3º, lo siguiente: “Dispónese que, mientras dure la suspensión de clases en las escuelas establecida por Resolución N° 108/2020 del Ministerio de Educación de la Nación o sus modificatorias que en lo sucesivo se dicten, se considerará justificada la inasistencia del progenitor, progenitora, o persona adulta responsable a cargo, cuya presencia en el hogar resulte indispensable para el cuidado del niño, niña o adolescente”.

Es por lo expuesto que este gremio entiende que la Resolución 207/2020 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, sigue vigente, dispensando la obligación de ir a trabajar, considerando justificada la inasistencia para todos aquellos: Padres (progenitores); o Persona Adulta Responsable a cargo, del niño, niña, adolescente, cuando la presencia en el hogar de uno de estos, sea indispensable para el cuidado de los niños, niñas, o adolescente. Es obligatorio para el Empleador otorgar la licencia, no pudiendo por tanto sancionar al trabajador. Tampoco puede descontar el presentismo siendo que es una ausencia “justificada”.

Respecto al pago, entendemos que debe aplicarse las previsiones establecidas en el Decreto 297/2020, que expresamente dispone que en todos los casos de “aislamiento social, preventivo y obligatorio” debe garantizarse el derecho al trabajador del goce íntegro de sus ingresos habituales.

Es por ello que en estos casos, no puede producirse pérdida de ingreso alguno, aunque cabe destacar que conforme la Res. 219/2020, dicha suma que perciba va a tener el carácter de “no remunerativa”.

¿Qué obligaciones debe cumplir mi empleador si presto servicios dentro de un super o hipermercado?

Según la Resolución N° 101/2020, de la Secretaría de Comercio Interior, determinó que los establecimientos en cuestión deben:

1. Disponer de personal específicamente destinado a controlar el acceso y evitar aglomeraciones en los locales de venta en función de la superficie de los mismos, a fin de mantener una óptima relación entre espacio y asistentes.

2. Señalizar los lugares de espera, de manera de mantener una distancia de UN METRO Y MEDIO (1,5 m.) entre cliente/a y cliente/a en lugares de espera sea tanto en línea de caja y/o donde los/as consumidores deban formar fila de espera para ser atendidos.

Asimismo, se debe tener en cuenta que deben implementar un horario de atención al público de al menos TRECE (13) horas diarias en función de los flujos de la demanda y a fin de evitar las concentraciones de los clientes.

Al respecto cabe agregar, que la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (FAECYS) y la Asociación de Supermercados Unidos (ASU) firmó un convenio a fin de reducir la atención en supermercados desde las 7.00 a las 20.00 horas.

Tengo dudas si la actividad de mi empleador, es esencial o no ¿Dónde puedo consultar?

Podés consultarlo en las siguientes normas:

- **Decreto de Necesidad y Urgencia 297/2020**, la cual plantea como excepción al aislamiento social, preventivo y obligatorio, a más de 24 actividades.
- **Decisión Administrativa N° 429/2020**, la cual amplía el listado anterior, y determina 10 nuevas actividades exceptuadas de realizar el aislamiento obligatorio.
- **Resolución 233/2020 del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad de la Nación** determina que los trabajadores y trabajadoras de edificios, con o sin goce de vivienda se considera esencial hasta el 31 de marzo del año 2020.

Asimismo, podés comunicarte vía Whatsapp con Nuestra Secretaria de Asuntos Gremiales al 11-3271-3247.

¿Qué deberes debe cumplir el Empleador en caso de que mi trabajo sea en forma esencial y que deba cumplir tareas presencialmente?

El empleador debe cumplir con todos los protocolos para evitar el contagio dispuestos por el Ministerio de Salud de la Nación, e inclusive con las disposiciones que emita el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.

Respecto a establecimientos comerciales deben cumplir con la Resolución N° 101/2020, de la Secretaría de Comercio Interior, que mencionamos anteriormente, respetando los espacios y distancias para las compras.

El empleador debe proveer de los elementos indispensables para mantener la higiene

dispensando alcohol en gel, realizando limpiezas en forma frecuente y manteniendo la cantidad de presencia dentro de los locales en forma limitada.

Soy personal esencial, ¿tengo obligación de hacer horas extras?

En situaciones excepcionales, sí. Conforme la Res. 219/2020 del Ministerio de trabajo, los trabajadores que se consideren esenciales cuentan con la obligación de realizar horas extras o suplementarias cuando así sea requerido para garantizar la continuidad de las actividades del establecimiento.

Así el art. 2 establece que las “La continuidad de tales actividades en estas circunstancias constituye una exigencia excepcional de la economía nacional (artículo 203, Ley de Contrato de Trabajo Nro. 20.744, T.O. 1976 y sus modificatorias)”.

Dicha norma, remite al art. 203 de la LCT, que dispone: “El trabajador no estará obligado a prestar servicios en horas suplementarias, salvo casos de exigencias excepcionales de la economía nacional”

Sin embargo, Nuestra Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (FAE-CYS) ha limitado el horario de atención en los supermercados, disponiendo un horario reducido.

Por ello que dicha medida de horas suplementarias debe considerarse excepcional y sólo cuando resulte indispensable para garantizar la continuidad del funcionamiento del establecimiento.

En caso de actividades esenciales, puede el empleador cambiar o reorganizar mi jornada de trabajo? ¿Qué límites tiene?

Sí. Conforme la Res. 219/2020, en su art. 4, el empleador tiene facultad para “reorganizar” la jornada laboral. Esto puede implicar modificaciones a la jornada de trabajo, impartiendo cambios en la misma.

Ahora bien, dichos cambios obviamente deben estar encaminados al cumplimiento de los fines excepcionales dispuesto en la normativa y que justifican dicho ejercicio de “reorganización”, que conforme la norma son los de “garantizar la continuidad de la producción de las actividades declaradas esenciales”.

En efecto, por la situación de crisis que se atraviesa, el Estado ha querido otorgarle al empleador la facultad de disponer reorganización de jornadas de trabajo, a fin de que se pueda cumplir con el fin de que estos servicios declarados “esenciales” sigan prestando servicios y así contribuyan con la finalidad de colaboración a la sociedad.

Sin embargo, ello no dispensa a los empleadores de realizarlo con suma razonabilidad y cuidando la salubridad de su trabajadores, garantizando siempre la no exposición innecesaria de su salud.

En efecto, los empleadores cuentan con otras herramientas brindadas por la normativa para procurarse la contratación de personal adicional necesario y temporal, para hacer frente a dichas demandas de prestación de trabajo, por lo que también entenderse limitada y excepcional dicha facultad.

En atención a ello, conforme mencionamos, la FAECYS como otros Sindicatos, han limitado los horarios de atención de comercios.

¿Puede el empleador contratar personal en forma temporaria durante lo que dure la cuarentena?

Sí. Conforme la Res. 219/2020, en su art. 5, el empleador tiene facultad para contratar personal bajo la modalidad de trabajo de “trabajo eventual” establecida en el art. 99 Ley 20.744, en forma temporal y transitoria, por lo que dure la cuarentena o aislamiento.

En particular, se le aplicarán todas las disposiciones propias de dicha modalidad contractual, en estos casos el contrato de trabajo, para regirse bajo dicha modalidad, deberá comenzar y terminar durante la vigencia del “aislamiento social, preventivo y obligatorio”.

¿Me tienen que dar el empleador una certificación para poder ir a trabajar, si soy personal esencial? ¿Qué pasa si no me la provee? ¿Qué datos debe contener dicho certificado?

No, el gobierno nacional, a través del Ministerio del Interior, dispuso la creación del “Certificado Único Habilitante para Circulación” (CUHC), en el marco de la emergencia por el Covid-19. En un principio se había establecido que estuviera vigente a partir del 1° de abril. Sin embargo, las autoridades postergaron su puesta en marcha para el 6 de abril por los problemas que hay en el sitio web para completar el formulario.

A partir de ese día, será el único permiso válido para transitar por la vía pública y reemplazará al emitido por la ciudad de Buenos Aires y por las provincias.

El trámite tiene el carácter de declaración jurada para los aplicantes, por lo que el eventual falseamiento de datos “dará lugar a sanciones que resulten aplicables según la normativa vigente”.

A través de esta herramienta, desarrollada de manera conjunta entre la cartera de Interior y la Secretaría de Innovación Pública de Jefatura de Gabinete, podrán validar su situación los ciudadanos alcanzados en las excepciones previstas por el artículo 6° del decreto que dispuso el aislamiento social obligatorio.

El mismo podrá expedirse entrando al siguiente sitio web: <https://tramitesadistancia.gob.ar/>.

TELETRABAJO

A quienes deben hacer cuarentena obligatoria, ¿puede el Empleador exigirles que trabajen en forma remota o a distancia?

Si, conforme la Res. 219/2020 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, que reglamentó el Decreto 297/2020, se dispuso que en caso que el trabajo, que habitualmente realizaba el trabajador u otro análogo, pueda realizarse en forma remota, las partes (trabajador y empleador) “deben” pactar que así sea. Por lo cual, al disponer “deben” ha impuesto una obligación tanto al empleador como al trabajador.

Es por ello que el empleador puede solicitar al empleado que realice sus tareas laborales desde su hogar pero siempre y cuando sus funciones u otras análogas puedan ser realizadas desde el lugar de aislamiento, en el marco de la buena fe contractual, pactando entre ambas partes las condiciones para realizarlas.

¿Qué obligaciones debe cumplir el empleador en caso de pedirle que haga el trabajo en forma remota o a distancia?

El empleador debe dar formal entrega de todos los elementos de trabajo necesarios para llevar adelante las tareas habituales realizadas por el trabajador.

Esto es así, ya que lo dispuesto por la Res. 219/2020, en cuanto dispone el deber de pactar, debe armonizarse conjuntamente con lo ya establecido por el Ministerio de Trabajo, en la res. 207/2020, en su art. 4, que impone al empleador que disponga y adopte “las medidas necesarias para la implementación de la modalidad de trabajo a distancia”; ello implica, en el marco de la buena fe contractual, y deber de colaboración, que el empleador deba proveer de los materiales de trabajo para realizar sus tareas en forma remota. Cuando el trabajador no cuente, o no disponga de las herramientas necesarias, indispensables, y adecuadas para realizar dicha tarea.

¿Qué medidas debe tomar la Empresa en casos implementar Trabajo Remoto?

El empleador, en principio, debe dispensar todas las herramientas que sean necesarias para que la tarea sea realizada en forma remota.

El decreto, dispone que las partes trabajadores / empleador deben establecer las condiciones para que en el marco de la buena fe, se lleve a cabo, esto implica que se pongan de acuerdo en la forma de realizar el trabajo, y con qué herramientas se realizarán, en el marco de una colaboración mutua.



¿Qué pasa con la ART en estos casos, me cubre?

Si, el Empleador en estos casos, conforme la Res. 21/2020 de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo, debe denunciar ante su Aseguradora de Riesgos de Trabajo en la que esté afiliado:

1. Nómina de Trabajadores afectados (Apellido, nombre y Cuit).
2. Domicilio donde se desempeñará las tareas y frecuencia de la misma (cantidad de días y hora por semana).

Este domicilio denunciado, será considerado como ámbito laboral a todos los efectos de la ley de riesgo de trabajo.

¿Qué pasa con la normativa específica para el caso de Teletrabajo dictada por la Superintendencia, se aplica a estos casos?

La Res. 21/2020 de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo, ha dispuesto que NO se aplique la res. 1552 de 2012, que obligaba a las empresas a proveer determinados útiles. De esta forma flexibiliza la utilización de esta figura de trabajo para estas circunstancias excepcionales.

REMUNERACIÓN, VACACIONES Y SUSPENSIONES

¿Qué pasa con el salario en caso de que esté haciendo cuarentena obligatoria?

Conforme lo dispone el Decreto 297/2020, en su art. 8, todos los trabajadores que se encuentren en Aislamiento “tendrán derecho al goce íntegro de sus ingresos habituales”. Ello quiere decir que ninguna situación puede implicar pérdida de ingreso para el trabajador por estar aislado; aún en el caso que no esté trabajando en forma remota o a distancia.

La Res. 279/2020, derogó la Res. 219/2020 del Ministerio de Trabajo de la Nación, que distinguía dos supuestos distintos, al efecto del pago, y habilitaba a las empresas a pagar como “no remunerativo” el salario de los trabajadores que encontrándose en aislamiento no prestaban servicio en forma remota.

¿Qué pasa con los feriados nacionales del 23, 24 y 31 de Marzo de 2020? ¿Debo trabajarlo? ¿Cómo se abona?

En primer término, cabe destacar que el 23 y 24 de Marzo del corriente son feriados nacionales, motivo por el cual se mantiene dicho carácter, pese al aislamiento obligatorio decretado, y en efecto debe abonarse (doble) y sino se trabaja no conlleva descuento alguno. Por otro lado, de manera excepcional el Decreto 297/2020 adelantó el feriado del Día del Veterano y de los Caídos en la Guerra de Malvinas, del 2 de abril, al 31 de Marzo del corriente, por lo tanto dicho día posee todos los efectos de cualquier otro feriado.

¿Qué pasó con el 30 de marzo? ¿Es feriado?

No para el sector privado. Por el momento, pese a los anuncios, no hay una norma que disponga que el día 30 es feriado nacional para los trabajadores privados. Según el Decreto 297/2020, el día 31 es feriado y respecto al día 30 únicamente se ha dispuesto que es asueto para la administración pública. Por tanto, para el sector privado y todos sus trabajadores es día laborable común.

¿Es legal si mi empleador me obliga a tomar mi licencia por vacaciones?

No es legal que el empleador te exija que inicies tu licencia vacacional en el periodo denominado por el Decreto 297/2020 de “aislamiento social, preventivo y obligatorio” toda vez que el espíritu del Contrato de Trabajo establece que las vacaciones tiene como objetivo el descanso, es decir esparcimiento del trabajador. Asimismo, el empleador debe notificar 60 días antes del goce de dicha licencia todo ello según lo reglado en el Art. 74 del CCT 130/75, sumado a que el periodo vacacional para el año en curso comienza recién en el mes de octubre del año en curso.

Al respecto, debe aclararse que el “aislamiento social, preventivo y obligatorio”, en términos laborales, y para el caso que el trabajador no esté trabajando, implica una “suspensión del contrato de trabajo” legalmente impuesta, es decir, una licencia extraordinaria. En consecuencia, la suspensión de la prestación de tareas la impone la ley (en este caso un decreto) y en cumplimiento con los fines de aislamiento e impedimento de todo tipo de circulación o desplazamiento y posibilidad de lograr romper con la rutina diaria y habitual o realizar actividades de esparcimiento, ocio o divertimento, por lo que en sí, resulta incompatible con las vacaciones; y por otro lado, resulta imposible la acumulación de dicho lapso de tiempo, con el de una vacaciones (licencia ordinaria), ya que persiguen fines y criterios distintos.

Por último, a esto debe sumarse que el primer decreto Nro: 178/2020 en su art. 3 disponía que dicha licencia excepcional: “no se computará a los fines de considerar toda otra previs-

ta normativamente o por Convenio y que pudieran corresponder al uso y goce del trabajador”, ya que su fin, conforme los considerandos, era otorgar una licencia extraordinaria “de manera tal que la misma no altere los derechos que le son normativamente reconocidos”.

¿Puede el empleador suspender mi contrato de trabajo por fuerza mayor y no abonar ningún salario, si estoy cumpliendo cuarentena obligatoria?

No. El empleador NO puede suspender el contrato de trabajo por fuerza mayor, toda vez que el mismo, desde el 20 de Marzo de 2020 y hasta el 31 de Marzo del corriente, ya se encuentra suspendido con dispensa de prestar servicios, sin pérdida de ingreso alguno por el Decreto 297/2020 el cual determinó el “aislamiento social, preventivo y obligatorio”.

Como mencionamos anteriormente, el “aislamiento social, preventivo y obligatorio”, para el caso que el trabajador no esté trabajando, implica una “suspensión del contrato de trabajo” legalmente impuesta, es decir, una licencia extraordinaria.

Por ello el empleador no puede suspender, algo que ya, por imposición legal, se encuentra suspendido; y la misma ley impone el deber al empleador de garantizar “el goce íntegro de ingresos”.

¿Qué pasa con las licencia antes mencionadas (aislamiento obligatorio, o bien, licencia por cuidado de hijo) y mis vacaciones? ¿Se suspenden?

Los Decretos no dicen nada al respecto, pero debe aplicarse las reglas generales y criterios jurisprudenciales existentes aplicados para casos análogos como licencias por enfermedad inculpable.

En base a estos, y la finalidad de las vacaciones, entendemos que en los supuestos de licencia por aislamiento obligatorio, o bien, licencia por cuidado de hijo, quedan interrumpidas las vacaciones que se hubiesen iniciado, como así también, quedan sin efecto las que estén por iniciarse.

Reiteramos, que esto no está previsto en el Decreto, pero igualmente consideramos que debe ser así ya que:

1. Es criterio pacífico del fuero del trabajo nacional, que las licencias no deben superponerse, sobre todo porque persiguen fines distintos,
2. La licencia por vacaciones, está prevista para la recuperación psicofísica del trabajador, que requiere necesariamente, para dicho fin, que el trabajador logre romper con su rutina diaria de vida y de trabajo, logrando tener espacio para realizar mayores actividades de ocio, divertimento y esparcimiento, trasladándose de los lugares que habitualmente



3. Por el contrario las licencias de aislamiento obligatorio, imponen severos cerceamiento a las libertades individuales de los trabajadores, impidiéndoles la libre circulación y contrario a los fines de las vacaciones, mantenerse en sus lugares habituales de vida, impidiéndoles romper con dicha rutina diaria.
4. Es por ello, que en el marco de la emergencia sanitaria, con la casi totalidad de lugares de esparcimiento cerrados, graves afectaciones a la libertad de circulación, y recomendaciones de quedarse en sus lugar de residencia y hogares, sumado a los extremos recaudos que deben adoptar para la no propagación del virus, se ven frustrado severamente los fines que persiguen las vacaciones.

SEGURIDAD E HIGIENE

Mi empleador no cumple con los protocolos de seguridad e higiene, ¿Qué puedo hacer? ¿Dónde lo puedo denunciar?

En estos casos te invitamos a que te comuniques directamente con la Secretaria de Higiene, Medicina y Seguridad del Trabajo de nuestro Sindicato, telefonicamente al numero 4343-0471, interno, 394, o por medio del correo electrónico: hmst@sec.org.ar; quienes harán la correspondiente denuncia ante los organismos estatales, con el fin de que se cumpla con la normativa y protocolos vigentes.

Asimismo, podés denunciar también ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, vía e-mail a denunciasanitaria@trabajo.gob.ar. o telefónicamente llamando al 0800-666-4100 en el horario de 8hs a 20hs.

¿Qué debo hacer en caso de haber entrado en mi conocimiento que una persona no cumple con el aislamiento obligatorio detallado anteriormente?

Podés denunciar incumplimientos al aislamiento obligatorio ordenado, llamando al 147, línea del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires; e incluso, hacer la denuncia penal, en casos graves, ante la policía, o bien, a través de la Fiscalía: 0800 33 347225, o vía email: denuncias@fiscalia.gob.ar/

Si tenés dudas o consultas gremiales referidas exclusivamente a coronavirus, podés comunicarte con la Secretaría de Asuntos Gremiales mediante nuestro chat online en sec.org.ar, de lunes a viernes de 10 a 18 hs.