



Novedades en Derecho Laboral Por Federico M. Basile

CORONAVIRUS. LICENCIA EXCEPCIONAL

Resolución N° 207/2020

El 17 de marzo de 2020 se publicó en el Boletín Oficial la Resolución N° 207/2020 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, (en adelante la "Resolución 207"), que extiende a un nuevo grupo de personas la "*suspensión del deber de asistencia*" establecida por el Decreto N° 260/2020, artículo 7^o¹ (respecto a quienes continúa la eximición de tareas).

Detalle a continuación las pautas principales que define la Resolución 207.

1. Personas alcanzadas: la Resolución 207 exime de la prestación de tareas efectivas en el establecimiento, a los siguientes grupos:
 - a) personas de 60 años de edad o más, cuyas funciones en la empresa no puedan ser calificadas de "esenciales" para el adecuado desenvolvimiento de la actividad empresarial. La condición de función "esencial" sólo está definida para los trabajadores del sector de la salud, es decir para los médicos que trabajan en hospitales. Desde esta perspectiva, la presencia de la referida condición podría ser conflictiva en la medida de que no cuente con la conformidad del trabajador;
 - b) empleadas embarazadas;

¹ Decreto N° 260/2020, Artículo 7°: Aislamiento obligatorio. Acciones preventivas: Deberán permanecer aisladas durante 14 días, plazo que podrá ser modificado por la autoridad de aplicación según la evolución epidemiológica, las siguientes personas: a) Quienes revistan la condición de "casos sospechosos". A los fines del presente Decreto, se considera "caso sospechoso" a la persona que presenta fiebre y uno o más síntomas respiratorios (tos, dolor de garganta o dificultad respiratoria) y que además, en los últimos días, tenga historial de viaje a "zonas afectadas" o haya estado en contacto con casos confirmados o probables de COVID-19. La definición podrá ser actualizada por la autoridad sanitaria, en función de la evolución epidemiológica. b) Quienes posean confirmación médica de haber contraído el COVID - 19. c) Los "contactos estrechos" de las personas comprendidas en los apartados a) y b) precedentes en los términos en que lo establece la autoridad de aplicación. d) Quienes arriben al país habiendo transitado por "zonas afectadas". Estas personas deberán también brindar información sobre su itinerario, declarar su domicilio en el país y someterse a un examen médico lo menos invasivo posible para determinar el potencial riesgo de contagio y las acciones preventivas a adoptar que deberán ser cumplidas, sin excepción. No podrán ingresar ni permanecer en el territorio nacional los extranjeros no residentes en el país que no den cumplimiento a la normativa sobre aislamiento obligatorio y a las medidas sanitarias vigentes, salvo excepciones dispuestas por la autoridad sanitaria o migratoria.

- c) personas incluidas en alguno de los grupos de riesgo definidos por la autoridad de aplicación; a saber, quienes padezcan: enfermedades respiratorias crónicas, enfermedades cardíacas, inmunodeficiencias, insuficiencia renal en (o por iniciar) diálisis y diabetes.
2. Trabajo remoto: sin perjuicio de la liberación de tareas en el establecimiento, el empleador podrá exigir al trabajador la continuidad de su prestación en la medida de que pueda ser ejecutada por vía remota ("Teletrabajo"). La Resolución N° 21/2020 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (B.O. 17/372020), impone al empleador la obligación de informar a la ART el listado de los empleados afectados al Teletrabajo y su domicilio, el que a los efectos de la Ley de Riesgos del Trabajo, se considerará como "ámbito laboral". La SRT no ha confeccionado un formulario específico al efecto, de manera tal que sin formalidades definidas por ley, la comunicación a la ART podría seguir los términos del modelo que adjunto a este informe.
 3. Cuidado de menores: durante el lapso de suspensión de clases (en principio, hasta el 29/3/2020 inclusive) de los niveles inicial, primario, secundario y educación superior, los padres o responsables a cargo del menor, podrán quedar relevados de la obligación de asistencia al trabajo en caso de que su presencia en el hogar sea indispensable para el cuidado de aquél. Rige para el trabajador que solicita licencia, la obligación de notificar y justificar ante su empleador, la necesidad de permanecer en su domicilio. Sólo uno de los padres (o responsables) podrán usufructuar esta licencia, de manera tal que a los efectos de controlar el cumplimiento de este recaudo, el empleador podría requerir al progenitor o responsable que solicita la eximición de tareas, una certificación emitida por el empleador del otro progenitor o responsable, que confirme que éste continúa cumpliendo su jornada habitual en el establecimiento de su empleador.
 4. Retribución: el derecho a la licencia o ausencia no afectará en ningún caso el derecho del trabajador al cobro íntegro de su remuneración.
 5. Plazo: a diferencia de la Resolución MTySS N° 178/2020 que no fijaba un plazo de duración de la licencia excepcional, la Resolución 207 dispone que la suspensión de la prestación laboral se extenderá por espacio de "14 días". Más allá de cualquier disquisición legal, considero que corresponde atribuir efectos inmediatos a la suspensión y computar días corridos. En consecuencia, la suspensión perdurará, salvo prórroga, hasta el 30/3/2020, inclusive.