

2 de abril de 2020

Emergencia Sanitaria COVID-19

Prohibición de Despidos y Nuevas Pautas Laborales

Mediante el Decreto de Necesidad y Urgencia N° 325/2020 se prorrogó el “Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio” (en adelante “Aislamiento Obligatorio”) hasta el 12 de abril de 2020 inclusive.

A su vez el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social derogó retroactivamente la Resolución N° 219/2020 dictando en reemplazo nuevas pautas.

Los puntos más sobresalientes de la Resolución son los siguientes:

- **Dispensa a los trabajadores alcanzados por el Aislamiento Obligatorio del Deber de Asistencia al Trabajo.**
- **Impone a los trabajadores el deber de continuar prestando tareas desde el hogar, siempre que ello sea factible.**
- **Quedan incluidos en el concepto de trabajadores, no solo a los que estén bajo relación de dependencia, sino también aquellos que sus prestaciones se realicen bajo las figuras de becas, pasantías y residencias médicas; profesionales autónomos bajo contratos de locación de servicios y los casos de pluriempleo o múltiples receptores.**
- **Faculta al empleador que realiza actividades esenciales a disponer cambios en la jornada de trabajo.** Se reconoce como un ejercicio razonable, la facultad de reorganizar la jornada de aquellos trabajadores considerados “trabajadores esenciales”, entendiéndose por tales, quienes por la naturaleza de sus actividades, están exceptuados de cumplir con el Aislamiento Obligatorio.
- **Establece que la necesidad de contratar personal durante el Aislamiento Obligatorio será considerada transitoria y extraordinaria y deberá realizarse bajo la figura del Contrato de Trabajo Eventual.**
- **Dispone que los empleadores no podrán considerar a los días de abstención de concurrencia al trabajo como “asuetos” ya que los mismos no son días de descanso, vacacionales o festivos.**

En este orden de ideas, las principales diferencias con la Resolución 219/2020 son las siguientes: (i) no establece la reducción en la alícuota de las contribuciones patronales por las horas extras que realicen los trabajadores esenciales y por las horas de trabajo de aquellos contratados durante el Aislamiento Obligatorio en forma transitoria y extraordinaria; (ii) los pagos que se efectúen a aquellos trabajadores que no pueden prestar tareas desde sus hogares tendrán carácter remuneratorio; y (iii) los empleadores no tendrán que otorgar certificados de circulación a sus dependientes para exhibir en los controles policiales (los trabajadores deben

descargar el Certificado Único Habilitante para Circulación a través de la plataforma de Trámites a Distancia del Gobierno Nacional).

Por otro lado, mediante el Decreto de Necesidad y Urgencia N° 329/2020, **se prohibieron por un plazo de 60 días los despidos sin justa causa o motivados en la fuerza mayor o en la falta o disminución del trabajo y las suspensiones originadas en dichas causales.**

Quedan exceptuadas de la prohibición, todas aquellas suspensiones que se funden en las causales de falta o disminución de trabajo o fuerza mayor, pactadas individual o colectivamente y homologas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en las que se acuerden la entrega de compensaciones económicas con carácter no remunerativo, siempre que los trabajadores efectivamente no realicen la prestación laboral a su cargo.

Queda salvaguardada la facultad de los empleadores de despedir con justa causa que impida la prosecución de la relación laboral y de suspender por razones disciplinarias.

Creemos que dicho decreto atenta contra la libertad de contratación y con el régimen de estabilidad impropia consagrados por nuestra Constitución Nacional.

Por otro lado, la derogación retroactiva de la Resolución Nro. 219/2020 ha generado inconvenientes en materia de liquidación de sueldos, ya que muchos empleadores abonaron el último día hábil de marzo los sueldos correspondientes a dicho mes sin efectuar las retenciones de aportes tal cual lo disponía la ahora derogada resolución y deberán ahora en consecuencia hacer los ajustes respectivos.

* * *

Para mayor información sobre este tema, comuníquese con Agustín Luna (aluna@wslegal.com) y Guillermo Urruti (gurruti@wslegal.com).

Este artículo se basa en información de dominio público y es de carácter puramente informativo. No tiene como finalidad proporcionar asesoramiento legal ni un análisis exhaustivo de las cuestiones que menciona.