

**XVII JORNADAS Y**

**VII**

**INTERNACIONAL DE  
COMUNICACIONES  
CIENTÍFICAS DE LA**

**FACULTAD DE DERECHO  
Y CIENCIAS SOCIALES  
Y POLÍTICAS - UNNE**

**Compilación:**

**Alba Esther de Bianchetti**

**2021**

**Corrientes - Argentina**



**XVII Jornadas y VII Internacional de Comunicaciones Científicas de la Facultad**

de Derecho y Ciencias Sociales y Políticas-UNNE / Karen Alicia Aiub ... [et al.] ;  
compilación de Alba Esther De Bianchetti.- 1a ed compendiada.- Corrientes :  
Moglia Ediciones, 2021.  
552 p. ; 29 x 21 cm.

ISBN 978-987-619-393-1

1. Comunicación Científica. 2. Derecho. I. Aiub, Karen Alicia. II. De Bianchetti,  
Alba Esther, comp.  
CDD 340.072



ISBN N° 978-987-619-393-1

Editado por **Moglia Ediciones**

Todos los derechos reservados - Prohibida su reproducción total o parcial, por cualquier método  
Queda hecho el depósito que previene la ley 11.723

Impreso en **Moglia S.R.L.**, La Rioja 755

3400 Corrientes, Argentina

[moglialibros@hotmail.com](mailto:moglialibros@hotmail.com)

[www.mogliaediciones.com](http://www.mogliaediciones.com)

Noviembre de 2021

## LA PANDEMIA: SU IMPACTO EN LA RELACIONES LABORALES, EL ROL DEL DERECHO DEL TRABAJO Y LAS NORMAS DICTADAS EN CONSECUENCIA

Vallejos Tressens, César A.

cesarvallejos@hotmail.com

Gómez Carelli, Daniela M.

dgcarelli@hotmail.com

### Resumen

En esta comunicación se analiza el impacto de la pandemia en las relaciones laborales, las herramientas provistas por el Derecho del Trabajo para afrontar la crisis y las normas laborales emanadas del Estado a partir de marzo del 2020.

**Palabras claves:** Emergencia, Estado, Respuesta

### Introducción

La pandemia coloca una bisagra en la historia argentina. Es que, para frenar el avance del virus COVID -19, el Estado adopta medidas que impactan en todos los ámbitos, entre ellos, el mundo del trabajo. Seguidamente analizamos las siguientes cuestiones: las herramientas brindadas por el Derecho del Trabajo para contrarrestar los efectos socioeconómicos de la pandemia; su impacto en las relaciones individuales y colectivas del trabajo; y las normas laborales dictadas en consecuencia. El 11-03-20 la OMS, declara el brote del nuevo coronavirus como una pandemia. La primera respuesta estatal es el dictado del DNU 260/20 (BO 12-03-20) que amplía la emergencia establecida por Ley 27541 (BO 23-12-19) de Solidaridad Social y Reactivación Productiva. Este DNU dispone al aislamiento obligatorio de los casos sospechosos, los que hubiesen contraído COVID, los contactos estrechos, quienes arriben al país habiendo transitado por zonas afectadas, etc. (art. 7); y faculta al MTEySS a reglamentar las condiciones de trabajo y licencias que deben cumplir quienes se encuentren comprendidos en estos supuestos. No obstante, la trascendencia de estas disposiciones en las relaciones del trabajo es relativa. El impacto profundo en el normal desenvolvimiento de las relaciones laborales lo produce el DNU 297/20 (BO 20-03-20) que hace las veces de piedra angular para el dictado de ochocientas cincuenta normas de emergencia hasta el momento, entre las que podemos destacar: leyes; DNU y decretos del PEN; decisiones administrativas (DA) del Jefe de Gabinete (JG); resoluciones de organismos nacionales, etc. Es que, para preservar la salud pública, el Estado se vale de una herramienta que en el inicio de la pandemia resulta idónea: el aislamiento social preventivo y obligatorio (APSO). Esta herramienta nace con el DNU 297/20, el cual en su art. 1 impacta en el normal desenvolvimiento de las relaciones del trabajo porque dispone la abstención de la población de concurrir a sus lugares de trabajo. Esta disposición prevé una excepción: el personal dependiente que realiza actividades y servicios considerados esenciales puede continuar asistiendo a sus lugares de trabajo (art. 2).

Entre las leyes dictadas en el contexto de pandemia que impactan en el Derecho del Trabajo y en las relaciones laborales podemos citar: la Ley 27548 (BO 08-06-20) que establece el Programa de Protección al Personal de Salud ante la pandemia; y la Ley 27555 (BO 14-08-20), reglamentada por Dec 27/21 (BO 20-01-21) que incorpora al Título III de la LCT el Capítulo VI “Del Contrato de Teletrabajo”. Entre los DNU, Decretos, Resoluciones y DA más relevantes dictados en el contexto de la emergencia que incluyen normas laborales podemos citar:

A) *Primera respuesta.* El DNU 260/20, cuyo principal contenido describimos precedentemente. Esta norma es reglamentada por la Res. 202/20 MTEySS (BO 14-03-20) que suspende el deber de asistencia al lugar de trabajo, con goce íntegro de las remuneraciones, a todo el personal dependiente que se encuentre en las situaciones descriptas en el art. 7 del DNU N° 260/20, etc. Días después, por Res. 207/2020 MTEySS (BO 17-03-20) se amplía la suspensión del deber de asistencia al lugar de trabajo, con goce íntegro de sus remuneraciones, al personal dependiente: a) mayor de sesenta (60) años de edad, excepto que sean considerados “personal esencial para el adecuado funcionamiento del establecimiento” (se considera “personal esencial” a todos los trabajadores del sector salud); b) que se encuentre en estado de gravidez; y c) los incluidos en los denominados “grupos de riesgo” definidos por la autoridad sanitaria nacional que incluye patologías respiratorias crónica: enfermedad pulmonar obstructiva crónica (EPOC), entre otras.

B) *Piedra angular.* El DNU 297/20 es una norma jurídica que impacta social, económica y psicológicamente en la sociedad argentina. Su relevancia y trascendencia es superlativa, principalmente por crear el denominado APSO que obliga a la mayor parte de la población a mantenerse aislada en sus residencias habituales o en la que se encuentren desde las 00:00 horas del 20-03-20. En materia laboral dispone que el personal dependiente deberá abstenerse de concurrir a sus lugares de trabajo y no podrá desplazarse por rutas, vías y espacios públicos, todo ello con el fin de prevenir la circulación y el contagio del virus y la consiguiente afectación a la salud pública y los demás derechos subjetivos derivados (art. 2). El DNU 297/20 exceptúa del cumplimiento del APSO y de la prohibición de circular a las personas afectadas a las actividades y servicios declarados esenciales en la emergencia. Entre estas personas se encuentran: 1. Personal de Salud, FFAA y Seguridad, actividad migratoria, servicio meteorológico nacional, bomberos y control de tráfico aéreo; 2. Autoridades superiores de los gobiernos nacional, provinciales, municipales y de CABA y personal dependiente del sector público convocado para garantizar actividades esenciales; 3. Personal de los servicios de justicia

de turno; entre otros. Este listado de actividades y servicios declarados esenciales es ampliado por DA 429/20 JG (BO 20-03-20) que incluye a hoteles afectados al servicio de emergencia sanitaria; restaurantes; etc. Se destaca que en el contexto de pandemia el JG dicta numerosas y sucesivas DA que amplían las actividades y servicios declarados esenciales; disponen excepciones al ASPO en distintos espacios geográficos y para distintas actividades laborales. También en materia laboral, el DNU 297/20 dispone que durante la vigencia del ASPO, el personal dependiente del sector privado tendrá derecho al goce íntegro de sus ingresos habituales, en los términos que reglamente el MTEySS. La Res. 219/2020 MTEySS (BO 20-03-20) que reglamenta el DNU 297/20, es derogado días después por el art. 7 de la Res. 279/20 (BO 01-04-20) dictada por el mismo Ministerio que dispone: 1. Que el personal alcanzado por el ASPO queda dispensado del deber de asistencia al lugar de trabajo. Cuando las tareas u otras análogas puedan ser realizadas desde el lugar del aislamiento, deberán en el marco de la buena fe contractual, establecer con la patronal las condiciones en que dicha labor se realice. 2. Que el personal dependiente que preste servicios en las actividades descriptas en el art. 6 del DNU 297/20 y sus reglamentaciones, será considerado “personal esencial” en los términos de la Res. 207/20 MTEySS. La continuidad de tales actividades en estas circunstancias constituye una exigencia excepcional de la economía nacional (art. 203 LCT). 3. Que se incluye dentro del concepto de trabajadores quienes presten servicios en forma continua bajo figuras no dependientes como las locaciones de servicios reguladas por el Dec 1109/2017 (BO 29-12-17), aquellas otras que se desarrollen en forma análoga dentro del sector privado, las prestaciones resultantes de becas en lugares de trabajo y las pasantías, así como las residencias médicas comprendidas en la Ley 22127 y los casos de pluriempleo o de múltiples receptores de servicios. 4. Que la reorganización de la jornada de trabajo a efectos de garantizar la continuidad de la producción de las actividades declaradas esenciales en condiciones adecuadas de salubridad en consonancia con los protocolos establecidos por la autoridad sanitaria, será considerado un ejercicio razonable de las facultades de la patronal (organización, dirección, *ius variandi*, etc.). 5. Que la necesidad de contratación de personal mientras dure la vigencia del ASPO, será considerada extraordinaria y transitoria en los términos del art. 99 LCT (Del contrato de trabajo eventual); etc. Se destaca que el ASPO se extiende por sucesivos DNU que lo prorrogan; y por el DNU 641/2020 (B.O. 02-08-20) se establece la medida de “distanciamiento social, preventivo y obligatorio” (DISPO).

C) *Asignación estímulo*. El Dec 315/20 (BO 27-03-20) que otorga al personal de la salud abocado al manejo de casos relacionados con la pandemia, el pago de una asignación estímulo a la efectiva prestación de servicios, de carácter no remunerativo. Esta asignación se extiende por sucesivos decretos.

D) *Prohibición de despidos y suspensiones*. El DNU 329/20 (BO 31-03-20) es una herramienta fundamental de la que se vale el PEN para evitar los despidos y suspensiones masivos. Este DNU prohíbe los despidos sin causa y por falta o disminución de trabajo y fuerza mayor, y prohíbe las suspensiones por estas causales, con excepción de las dispuestas en los términos del art. 223 bis LCT (arts. 2 y 3). En este sentido se destaca que el DNU 529/2020 (BO 10-06-20) establece que los límites temporales dispuestos por los arts. 220, 221 y 222 LCT no rigen para las suspensiones por falta de trabajo o fuerza mayor dispuestas en los términos del art. 223 bis. También establece que los despidos y las suspensiones que se dispongan en violación de lo dispuesto los arts. 2 y 3, no producirán efecto alguno, manteniéndose vigentes las relaciones laborales existentes y sus condiciones actuales. Para justificar el dictado de este DNU, el PEN invoca los fundamentos del art. 14 bis CN y destaca el principio establecido por la CSJN en “Aquino” que considera al personal dependiente como sujeto de preferente tutela. Esta norma es prorrogada por sucesivos DNU, incluido el 413/2021 (BO 28-06-21) que mantiene las prohibiciones hasta el 31-12-21.

E) *Programa ATP*. El DNU 332/20 (BO 01-04-20) crea el Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción (ATP) para la patronal y el personal dependiente afectado por la emergencia sanitaria. Este Programa consiste en la obtención de beneficios para paliar la crisis. El DNU 332/20 es complementado por el DNU 347/20 (BO 06-04-20) que crea el Comité de Evaluación y Monitoreo del Programa ATP; ampliado y modificado por sucesivos DNU. Por Dec 823/20 (BO 27-10-20) se extiende la vigencia del Programa ATP hasta el 31-12-20.

F) *Enfermedad profesional – no listada*. El DNU 367/20 (BO 14-04-20) dispone que la patología COVID-19 producida por el coronavirus se considerará presuntivamente una enfermedad de carácter profesional - no listada - en los términos del apart. 2 inc. b del art. 6 de la Ley 24557, respecto del personal dependiente excluido mediante dispensa legal y con el fin de realizar actividades declaradas esenciales del cumplimiento del ASPO por DNU 297/20 y las normas que lo prorrogan.

G) *Prórroga de la duplicación*. El DNU 528/20 (BO 10-06-20) amplía el plazo por ciento ochenta (180) días del DNU 34/19 (BO 13-12-19) de Emergencia Pública en materia ocupacional que duplica las indemnizaciones derivadas despido sin causa. Esta duplicación comprende todos los rubros indemnizatorios originados con motivo de la extinción incausada del contrato de trabajo. Entre otros fundamentos, el PEN justifica en los Considerandos: “Que sin perjuicio de la prohibición de efectuar despidos sin justa causa, y por las causales de falta o disminución de trabajo, establecida por el Dec 329/20 prorrogado por el Dec 487/20, existen situaciones que demuestran la necesidad de mantener la duplicación de las indemnizaciones, como son las referidas a la extinción indirecta del vínculo por incumplimientos graves del empleador y la empleadora o a la aceptación por parte del trabajador o de la trabajadora de la eficacia extintiva, o incluso en aquellos supuestos en los que se torna difícil acceder a la reinstalación, ya sea por la clandestinidad laboral o el cese de actividades”. Esta norma es ampliada por sucesivos DNU, incluido el 413/21 (BO 28-06-21) que extiende la duplicación hasta el 31-12-21.

H) *REPSAL*. El Dec 845/20 (BO 05-11-20) que exceptúa a la patronal que resultare pasible de las sanciones previstas por la Ley 26940 (que crea el Reg. Público de Empleadores con Sanciones Laborales - REPSAL); y en consecuencia,

suspende por el término de ciento ochenta (180) días corridos los efectos y plazos de permanencia de empleadores incluidos en el REPSAL, y la incorporación de empleadores a dicho registro.

I) *Creación del Consejo*. El Dec 124/2021 (BO 22-02-21) que crea el Consejo Económico y Social, compuesto por representantes del sector trabajador, el sector empresarial, etc.

J) *Medidas de prevención*. El DNU 287/21 (BO 01-05-21) que establece Medidas generales de prevención, entre las que se destacan: 1. El fomento del teletrabajo para el personal dependiente que pueda realizar su actividad laboral bajo esta modalidad. 2. La garantía por parte de la patronal de las condiciones y medio ambiente del trabajo (CYMAT). 3. La suspensión del deber de asistencia al lugar de trabajo para las personas alcanzadas por los términos de la Res. N° 207/20, prorrogada por la Res. N° 296/20, y modificada por la Res. N° 60/21, todas del MTEySS, sus normas complementarias y modificatorias y las que en lo sucesivo se dicten. Respecto del personal dependiente del sector privado que fuera dispensado del deber de asistencia al lugar de trabajo, recibirá una compensación no remunerativa equivalente a su remuneración habitual, neta de aportes y contribuciones al Sistema de Seguridad Social. El personal dependiente y la patronal, deberán continuar efectuando sobre la remuneración imponible habitual los aportes y las contribuciones correspondientes a la Obra Social y al INSSJP (Leyes 19032, 23660 y 23661). Esta norma es prorrogada por sucesivos DNU.

K) *REPRO II*. La Res. 938/20 MTEySS (BO 13-11-20) crea el Programa Recuperación Productiva II que consiste en una suma dineraria individual y fija a abonar al personal dependiente, a cuenta de pago de las remuneraciones a cargo de la patronal adherida al Programa. La finalidad del Programa REPRO II es sostener el empleo en sectores con dificultad económica. Por Dec 323/21 (BO 10-05-21) se establece una reducción del ciento por ciento (100%) hasta el 31-12-21 inclusive de las contribuciones patronales previstas en el art. 19 de la Ley 27541 y sus modificatorias que se destinen al SIPA para la patronal que acceda al beneficio otorgado por el Programa REPRO II. La Res. 1027/20 MTEySS (BO 14-12-20) dispone que podrá presentarse al “Programa REPRO II” la patronal cuya actividad haya sido considerada crítica en el marco del Programa ATP y la patronal del sector de la Salud.

L) *Derecho Sindical*. Para prevenir conflictos en el seno de las organizaciones sindicales, la Secretaría de Trabajo de la Nación (ST) dispone: 1. *La suspensión de la actividad sindical y de los procesos electorales*. Por Res. 238/20 ST (BO 18-03-20) se suspende la celebración de los procesos electorales, todo tipo de asambleas y/o congresos, tanto ordinarios como extraordinarios, como así también todo acto institucional que implique la movilización, traslado y/o aglomeración de personas, de todas las asociaciones sindicales inscriptas en el registro de la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales (DNAS). Esta norma es prorrogada por sucesivas resoluciones de la ST. Se destaca que, por Disp. 1/20 DNAS (BO 16-10-20), se establece que durante el período de vigencia de la Res. 1199/20 y las normas que la prorroguen, las entidades sindicales podrán celebrar asambleas o congresos a distancia a efectos de aprobar las memorias y balances de ejercicios vencidos, siempre que cumplan determinados requisitos. 2. *La prórroga de los mandatos*. Por Res. 259/20 ST (BO 15-04-20) se prorroga por ciento veinte (120) días corridos la vigencia de los mandatos de los miembros de los cuerpos directivos, deliberativos, de fiscalización y representativos de las asociaciones sindicales, federaciones y confederaciones registradas ante la DNAS. Esta norma es prorrogada por la Res. 489/20 ST (BO 05-05-20) que también dispone que los actos institucionales emanados de los órganos directivos de las asociaciones sindicales, necesarios para el normal cumplimiento de la organización sindical, podrán materializarse de manera virtual, por cualquiera de las plataformas utilizables a tal efecto, debiendo los intervinientes suscribir los registros correspondientes una vez finalizado el plazo de vigencia del ASPO. Las resoluciones 1199/20 ST (BO 24-09-20), y 133/20 ST (BO 23-02-21) prorrogan esta norma.

LL) *Negociación colectiva*. La situación de pandemia no impide el desarrollo de la negociación colectiva del trabajo. Es así que, aún en este contexto complejo la ST homologa acuerdos entre los siguientes sujetos colectivos: UECARA y Fed. Arg. de Entidades de la Construcción y Cámara Arg. de la Construcción (Resol. 1192/2020 ST BO 02-10-20); Colegio de Escribanos de la Ciudad de Buenos Aires y UTEDYC (Resol. 412/20 ST – BO 04-02-21); entre otros.

## **Materiales y método**

Se aborda la problemática estudiando los fundamentos y disposiciones de los DNU y Decretos del Poder Ejecutivo Nacional; las Resoluciones del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y de la Secretaría de Trabajo, Decisiones Administrativas de la Jefatura de Gabinete; así como la opinión de los doctrinarios.

## **Resultados y discusión**

Se obtienen los siguientes resultados: la determinación del impacto de la pandemia en las relaciones laborales y el Derecho del Trabajo; las descripción de las herramientas provistas por el Derecho del Trabajo para afrontar la crisis; y el análisis y la sistematización de la normativa laboral dictada a partir de marzo del 2020.

## **Conclusión**

De la investigación realizada hasta el momento, puede destacarse:

Que la abrupta interrupción del normal desenvolvimiento de las relaciones individuales del trabajo, por la masiva abstención del personal dependiente de la asistencia a los establecimientos patronales, deviene en el fomento e intensificación del trabajo en el lugar del aislamiento con la modalidad *home office*, tanto en el sector privado como en el

público. Este hecho, por su masividad provoca un cambio de paradigma en la modalidad de prestación de las tareas que incluye nuevos desafíos: el abordaje de la problemática de la prestación de tareas en el seno del ámbito familiar; la capacitación del personal dependiente en el manejo de la plataforma de la patronal; el respeto del derecho a la desconexión digital; etc.

Que la prohibición de los despidos sin causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor frena los despidos masivos y deviene en un crecimiento exponencial de las extinciones de los vínculos laborales por la causal de mutuo acuerdo expreso (art. 241 LCT).

Que la prohibición de las suspensiones por las causales de fuerza mayor o falta o disminución de trabajo deviene en el aumento exponencial de las suspensiones efectuadas en el marco del art. 223 bis LCT.

Que la prórroga de las normas que duplican todos los rubros indemnizatorios originados con motivo de la extinción incausada del contrato de trabajo se justifica para los supuestos de extinción indirecta del vínculo por incumplimientos graves de la patronal o a la aceptación del personal dependiente de la eficacia extintiva, o incluso en aquellos supuestos en los que se torna difícil acceder a la reinstalación, ya sea por la clandestinidad laboral o el cese de actividades.

Que el dictado de normas específicas optimiza la utilización de todos los medios técnicos destinados a mantener las CYMAT adecuadas para preservar la salud de la persona que trabaja en relación de dependencia.

Que la inclusión de la patología COVID-19 producida por el coronavirus se considere presuntivamente una enfermedad de carácter profesional - no listada -, constituye una medida pertinente del PEN.

Que la sanción de las leyes de Teletrabajo y del Programa de Protección al Personal de Salud son respuestas acertadas de parte del Poder Legislativo frente a la realidad laboral.

Que la prórroga de los mandatos de dirigentes sindicales es una medida pertinente frente al contexto de pandemia.

Que aun en la complejidad de la crisis sanitaria, el procedimiento de negociación colectiva continúa desarrollándose en beneficios de los sujetos colectivos e individuales del trabajo.

Que las herramientas provistas por el Derecho del Trabajo (prohibición de despidos y suspensiones, duplicación de indemnizaciones por despido sin causa, programas ATP y REPRO II, mayor control de las CYMAT, fomento de la modalidad de teletrabajo, adicionales al personal de la Salud, incentivo de la negociación colectiva, etc.) contribuyen a evitar que el daño ocasionado por la pandemia fuese mayor.

### **Referencias bibliográficas**

LEONARDI, J. 2021. Contrataciones laborales excluidas del alcance de la emergencia ocupacional dispuesta por decreto 39/2021. 29-01-2021 [www.saij.gob.ar](http://www.saij.gob.ar).

MARTORELL, E. – MARTORELL, G. 2020. COVID-19 (“Coronavirus”) y Empresa. Problemática laboral, societaria y concursal. Rubinzal Culzoni. Santa Fe.

RECUPERO, M. 2020. DNU 329/2020: Prohibición de Despidos y Trabajadores en Período de Prueba. 06-08-2020. [www.saij.gob.ar](http://www.saij.gob.ar)

RAMÍREZ, L. 2021. La suspensión de la actividad sindical y de los procesos electorales. La res. ST 133/2021. 05-05-2021 [www.laboralistas.net](http://www.laboralistas.net)

### **Filiación**

César A. Vallejos Tressens, Director de PEI – FD 2020/015 "COVID-19 Y LOS CAMBIOS DE PARADIGMAS EN EL DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL" Convocatoria 2020.

Daniela M. Gómez Carelli, Integrante PEI – FD 2020/015 "COVID-19 Y LOS CAMBIOS DE PARADIGMAS EN EL DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL" Convocatoria 2020.