

Título: Home Office y plataformas digitales. Trabajar desde casa, en tiempos de coronavirus

Autores: Corvalán, Juan G. - Papini, Carina M.

Publicado en: La Ley Online;

Cita Online: AR/DOC/775/2020

Sumario: I. Primero. Reuniones, organización de actividades, conversaciones y videollamadas.— II. Segundo. Plataformas más sofisticadas.— III. Tercero. Plataformas digitales para organización y tablero de control.— IV. Volverse digital, para trabajar en tiempos de coronavirus

(*)

(**)

(***)

Antes del coronavirus, en Argentina, solo el 2% de las empresas utilizaban la modalidad de teletrabajo (1). En el sector público, dicha modalidad es prácticamente inexistente. El avance imparable del COVID-19 en Argentina, plantea un enorme desafío en nuestra región: volvernos, cuanto antes, íntegramente digitales. Las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) basadas en internet, computadoras, dispositivos móviles, plataformas digitales y las tecnologías emergentes como la inteligencia artificial, nos brindan un marco único para llevar adelante una vida laboral y educativa, que permita cuidar al prójimo y a nosotros mismos, en un marco inédito de solidaridad social.

Ahora bien, somos conscientes de que vivimos en un país federal, con profundas asimetrías de desarrollo. Muchas personas no pueden acceder a internet, tienen necesidades básicas insatisfechas y, al mismo tiempo, no han sido preparadas para vivir y trabajar en entornos digitales.

Como sabemos que el camino hacia la transformación digital es sinuoso, gradual y complejo, este cuadro comparativo y el informe que presentamos, busca ser una guía útil para que puedan ser aprovechados, en el mejor de los casos, por las personas que usan celulares y computadoras. En nuestro país, 41 millones de personas usan internet (2), 34 millones de personas utilizan redes sociales, y 31 millones aprovechan las ventajas de los teléfonos celulares.

Antes del coronavirus, los argentinos pasábamos 8 horas y 19 minutos conectados a internet, si consideramos cualquier dispositivo; 3 horas y 18 minutos en las redes sociales, 3 horas y 9 minutos en plataformas digitales audiovisuales (como Youtube) consumiendo contenido vía streaming, y 1 hora y 18 minutos escuchando música por streaming. 32 millones utilizan Facebook, 16 millones Instagram, 6.8 millones LinkedIn, 4.2 millones Twitter y 2.75 millones de usuarios (3) usan Snapchat.

Cuando termine este Tsunami viral, probablemente estas cifras se disparen y por eso es sumamente importante comenzar de inmediato un camino de alfabetización para que mejoremos nuestras relaciones humanas, a partir del uso de TIC basadas en inteligencia artificial.

Ante este panorama excepcional, desde el Laboratorio de Innovación e Inteligencia Artificial de la UBA (Facultad de Derecho) queremos aportar nuestro grano de arena para continuar con la cotidianeidad de nuestras tareas. Por eso, hemos relevado y agrupado las plataformas digitales más utilizadas, a nivel mundial, que serán esenciales para que podamos trabajar desde nuestros hogares.

I. Primero. Reuniones, organización de actividades, conversaciones y videollamadas

En este grupo incluimos a Join.Me, GoToMeeting, Zoom, Google Hangouts, Webex Meetings, Microsoft Teams y Skype que son aquellas plataformas de comunicación que, a través de conversaciones de voz y videollamadas, permiten reunir a varios participantes. Estas utilizan herramientas de chats y conferencias entre los miembros del grupo. En general, poseen las siguientes características:

— Permiten la información instantánea a todos los miembros, por lo que son útiles para el seguimiento y control de las actividades en el interior del grupo.

— Posibilitan programar y organizar actividades a partir de las salas de audiencias.

— Algunas contemplan la función de "compartir pantalla", de modo que es posible que las personas que se

encuentran dentro de la sala de reunión virtual, puedan ver al mismo tiempo, gráficos, documentos de Word, fichas, presentaciones Power Point, prezi, entre otros.

— Integran calendarios que posibilitan fijar fechas de reuniones y enviar invitaciones al resto de los miembros del grupo.

Entre los beneficios de estos sistemas, adquiere protagonismo la cercanía que se logra entre los miembros del grupo de trabajo. Es posible que todas las personas realicen comentarios en vivo, evacúen sus preguntas y realicen presentaciones a la totalidad de los participantes. En tiempos de cuarentena, se presentan como herramientas esenciales para mejorar y afianzar la comunicación y el trabajo en equipo.

Analicemos cada una en particular:

I.1. Join.Me [\(4\)](#)

Es un programa interesante cuando se trabaja en forma remota para tener reuniones virtuales y compartir pantallas.

Ventajas:

— Permite personalizar la reunión y la sala de reuniones como los usuarios deseen: Incluir la marca de la organización o empresa, el asunto de la reunión y otros elementos para que los asistentes puedan familiarizarse con los temas antes de que comience.

— El servicio de llamadas gratuitas se integra con las funciones de audio, grabación, programación y control del evento. Los asistentes no deberán pagar por su uso.

— Con un solo clic permite acceder a pantallas compartidas.

— Contiene la función "cambiar de presentador" para interactuar con el público en un nivel más profundo.

Su valor varía de acuerdo con las diferentes funcionalidades que ofrece al usuario:

LITE: para reuniones con hasta cinco personas: USD \$10.

PRO: Cuando el usuario organiza muchas reuniones, algunas largas y multitudinarias, y requiere de grabaciones de programación: USD \$20.

BUSINESS: Tiene más funciones para grandes empresas: USD \$30.

I.2. GoToMeeting [\(5\)](#)

Es una plataforma para realizar reuniones rápidas en línea.

Permite organizar y gestionar de manera inmediata las reuniones con video, audio o de tipo web desde una sala de conferencias, escritorio, o ubicación remota.

Ventajas:

— Permite crear un espacio de reuniones en cuestión de minutos.

— Convierte de manera rápida salas de conferencias en centros de colaboración con GoToRoom.

— Mejora y facilita el trabajo de empleados y clientes remotos.

— Contiene soluciones de conferencias web con funciones opcionales de seguridad avanzada como el inicio de sesión SSO basado en SAML necesario.

— Posibilita acceder a información detallada sobre métricas de rendimiento basadas en calidad de cada usuario.

— Permite sincronizar bases de datos de grandes cantidades de usuarios.

— Se pueden gestionar usuarios y acceso.

El valor es de USD \$16 por mes para 250 usuarios.

I.3. Zoom [\(6\)](#)

Es una solución para reuniones en línea.

Ventajas:

- Permite desarrollar seminarios web con video, eventos de marketing y foros abiertos.
- Ofrece salas de conferencia para la colaboración.
- Permite la mensajería y el uso compartido de archivos en multiplataforma.
- Alberga hasta 100 participantes.
- Su límite es de 40 minutos en reuniones de grupo.
- Permite el soporte en línea.

El plan Pro cuesta USD \$14.99 por mes y el Business USD \$19.99.

I.4. Google Hangouts [\(7\)](#) (gratis)

Es una opción sencilla para enviar mensajes, organizar chats de hasta 10 personas, realizar llamadas de voz y videollamadas entre miembros de proyectos que trabajan de manera remota.

Ventajas:

- G Suite ofrece una versión mejorada que permite realizar videoconferencias y eventos en livestream.
- Incluye función para guardar el historial de todos los hangouts realizados.

Los chats en grupo pueden incluir hasta 150 personas. Sin embargo, las videollamadas tienen una capacidad de 10 personas, o bien 25 en la versión Enterprise.

I.5. Webex Meetings [\(8\)](#)

Es un sistema que permite realizar reuniones y conferencias de video en línea.

Ventajas:

- Utiliza un sistema fácil y simple ya que los invitados pueden ingresar con tan solo hacer clic en un enlace.
- Permite compartir pantallas para mostrar gráficos, archivos y hojas de cálculos.
- Puede soportar una audiencia de 40.000 personas.
- Facilita la formación en línea ya que es posible organizar sesiones introductorias, evaluaciones y clasificaciones automatizadas con unos 1000 participantes.

Se trata de una plataforma digital paga.

I.6. Skype [\(9\)](#) (posee una versión gratuita)

Es una plataforma que permite hablar, chatear y colaborar.

Ventajas:

- Permite compartir pantallas en dispositivos móviles.
- Se puede utilizar la vista en dos paneles para asegurarse de no mezclar conversaciones.
- Está disponible para Android, iPhone y Windows 10 Mobile. Además, puede utilizarse a través del escritorio, la Tablet, la web, Alexa y Xbox.
- Posibilita la llamada a números de teléfono.
- Los videos o audioconferencias pueden realizarse hasta con un máximo de 50 usuarios.

II. Segundo. Plataformas más sofisticadas

En este grupo, se encuentran aquellas plataformas más sofisticadas que integran las funciones anteriores con otras nuevas. Hemos encontrado a Basecamp, Dropbox, Microsoft Teams, Sharepoint y Wrike.

Entre las principales características, se encuentran:

- Permiten producir y editar archivos en línea.
- Organizan el almacenamiento de los archivos en carpetas, de modo que cualquiera de los miembros sabrá

donde almacenar los nuevos documentos que introduzca.

- Permiten su conexión con otras plataformas y herramientas de uso virtual en el trabajo.
- Facilitan la realización de evaluaciones en línea.

Estas plataformas son óptimas para realizar Home Office o Teletrabajo, ya que permiten el trabajo colaborativo en línea. De este modo, se suprime el riesgo de que, por ejemplo, dos personas trabajen sobre dos o más versiones distintas de un mismo documento. Los archivos están siempre disponibles en las carpetas correspondientes y, además, facilitan el contacto permanente y ágil. A su vez, ofrecen agentes conversacionales (chatbots) y videollamadas.

En este grupo hemos encontrado:

II.1. Basecamp [\(10\)](#)

Permite manejar los proyectos laborales a distancia, dividir y organizar el trabajo en carpetas separadas donde cada uno de los colaboradores y colaboradoras dispone de acceso a todo lo relacionado con el mismo: a todas las personas involucradas, a cada discusión que se genere, documentos, archivos, tareas y fechas importantes.

Incluye tableros de mensajes, tareas pendientes, horarios, documentos, almacenamiento de archivos, chat grupal en tiempo real y preguntas de registro automático.

Permite cambiar el nombre a los proyectos, desactivarlos, integrarlos con herramientas de terceros como rastreadores de tiempo. Cuando una persona publica un mensaje sobre un proyecto se envía una notificación al resto de los participantes.

Ventajas:

- Permite que todos los archivos se encuentren en un mismo lugar, correctamente clasificados en sus carpetas, y saber en cuál de ellos están trabajando todos los trabajadores y trabajadoras.
- Evita la pérdida de archivos y el desorden cuando los proyectos se extienden a través de correos electrónicos, administradores de tareas, hojas de cálculo, chats y reuniones.
- Mejora el flujo de trabajo y ha sido implementada en diversos campos laborales, como tiendas de desarrollo de software, empresas de diseño, autónomos, consultores, arquitectos, agencias, compañías de medios, escuelas y organizaciones sin fines de lucro.
- Mantiene informadas de manera simultánea a todas las personas que se encuentran en un proyecto y permite realizar preguntas de check in automático.

- Permite realizar chats.

Es una plataforma paga. Tiene un costo fijo de USD \$99 por mes.

II.2. Dropbox [\(11\)](#)

Ayuda a las personas a organizarse, centrarse en el trabajo y estar en sintonía con sus equipos. Permite reunir en un mismo lugar los archivos, los documentos de Dropbox paper y los accesos directos web. Está integrada con un sistema de inteligencia artificial para realizar sugerencias personalizadas que ofrecen archivos o carpetas en el momento necesario.

Ventajas:

- Permite volver fácilmente a los archivos que el usuario necesita en el momento oportuno gracias a las sugerencias inteligentes, basadas en la actividad del usuario en Dropbox.
- Desde la misma plataforma, es posible coordinar con el equipo de trabajo y avanzar en los proyectos con las herramientas que usa todos los días.
- Cualquier cambio que un usuario realice en un archivo, se sincroniza en la cuenta.
- Contiene una experiencia de escritorio con sugerencias de contenido inteligente.
- Facilita la planificación de reuniones con una integración de calendario que sugiere de manera inteligente

contenido para la próxima reunión, plantillas para tomar notas y archivos relevantes relacionados con el evento.

— Facilita avanzar con el equipo sincronizado y conectado a las herramientas que se utilizan todos los días, como Slack y Zoom, sin abandonar Dropbox.

— Envía notificaciones sobre las actualizaciones de progreso y las tareas pendientes, agregadas a las descripciones y se mantiene actualizado con una vista de actividad reciente que convive con el trabajo.

— Es posible colaborar, editar y compartir contenido fácilmente con los miembros del equipo.

Cuesta USD \$15 por mes la versión estándar a partir de 3 usuarios y USD \$25 por mes la versión avanzada, a partir de 3 usuarios.

II.3. Microsoft Teams [\(12\)](#) (ofrece versión gratuita)

Es un programa que permite trabajar remotamente.

Ventajas:

— Permite chatear y llamar desde cualquier lugar. Además, en las videollamadas se permite compartir pantalla.

— Realizar reuniones: la versión free tiene un número ilimitado de opciones.

— Permite almacenar hasta 10 GB de archivos en el equipo y 2 GB de archivos personales de personas.

— Permite consultar y compartir documentos, y colaborar en tiempo real con Office, incluidas Word, Excel, PowerPoint y OneNote.

Las aplicaciones pagas cuestan: la versión Office 365 Business Essentials, USD \$5 por usuario y por mes, con compromiso anual; la versión Office 365 Business Premium, USD \$12.50 por usuario y por mes.

II.4. Sharepoint [\(13\)](#)

Es una plataforma que permite compartir y administrar contenido, conocimientos y aplicaciones para impulsar el trabajo en equipo.

Ventajas:

— Permite compartir archivos, datos, noticias y recursos.

— Personalizar el sitio para simplificar el trabajo del equipo.

— Interactuar y colaborar con miembros de la organización, para aprovechar el conocimiento colectivo.

— Posibilita la obtención de resultados personalizados en sitios, archivos y personas con coincidencias de texto completo en Office 365.

— Contiene características de escritura automática y de resultados inteligentes mientras busca archivos, sitios o personas.

II.5. Wrike [\(14\)](#)

Es una solución de trabajo para obtener visibilidad. Este software de colaboración y gestión de proyectos basado en la nube se adapta a los equipos de la empresa.

Ventajas:

— Permite visualizar estados y obtener informes en tiempo real de los proyectos del equipo, programar y asignar tareas.

— Simplifica la planificación de las tareas.

— Centraliza la comunicación de las partes interesadas ya que cuenta con una red social incorporada a través de la cual se pueden enviar mensajes.

— Agiliza el flujo de trabajo.

— Permite mantener las prioridades y los objetivos a la vista.

— Posibilita su utilización gratuita para un máximo de cinco usuarios.

III. Tercero. Plataformas digitales para organización y tablero de control

Aquí agrupamos a los siguientes sistemas que colaboran en la dinámica cotidiana que se genera a partir del trabajo online.

III.1. Trello [\(15\)](#) (gratuita)

Es una plataforma online que permite manejar las tareas pendientes de manera visual y organizarlas por listados y miembros de equipo. Para ello utiliza tarjetas, listas y paneles que son útiles para priorizar tareas. Además, es posible que la totalidad de los trabajadores invitados conozcan todos los proyectos, avances y plazos.

Entre sus principales características se encuentran:

— Se permite la organización de los proyectos que existen en el interior de los miembros de los grupos, donde es posible establecer el responsable del proyecto y las personas que se abocarán a su realización.

— Se envía información en simultáneo a los miembros, incluso cuando uno de ellos ingresa un nuevo proyecto o registra un avance o modificación.

— Facilita el seguimiento de las tareas al recordar el vencimiento de plazos y permitir que los trabajadores reporten los avances de sus tareas.

— Integran calendarios por medio de los cuales se puede planificar el tiempo máximo de cumplimiento de cada proyecto, así como la urgencia que requiere su realización.

— Permite profundizar en los detalles, a partir del añadido de comentarios, archivos conjuntos, fechas de vencimiento.

— Se puede sincronizar en todos los dispositivos.

— Cada colaborador debe ingresar a Trello cada vez que realiza un avance en un proyecto y sumarlo.

III.2. Prezi Business [\(16\)](#)

Esta herramienta ha logrado adaptar las ventajas de Prezi a las necesidades del trabajo en equipo a distancia. Viene respaldado por una suite de herramientas de colaboración, creación y análisis segura, escalable y diseñada especialmente para su uso por varias personas.

Ventajas:

— Todos los miembros del equipo pueden saber en qué estado se encuentra su producción, aunque se encuentren trabajando a kilómetros de distancia.

— Pueden realizar comentarios en cualquier punto de la presentación, para que el resto del equipo sepa a qué se refiere o qué cambio desea introducir.

— Se crean carpetas en equipo, por lo que todo el contenido se encuentra en un mismo lugar.

El uso profesional de esta herramienta es pago. Su precio para el profesional de los negocios tiene un costo de USD \$59 por mes, pero podría variar en el caso de empresas u organizaciones.

III.3. Boomerang for Gmail [\(17\)](#)

Es útil para programar el envío de correos electrónicos en horarios o fechas futuras. Permite hacer un seguimiento personalizado del tiempo que tardan en contestar.

Ventajas:

— Envía recordatorios al destinatario, para hacer un seguimiento continuo de la conversación y evitar que los mensajes se pasen por alto.

— Tiene una gran utilidad cuando los trabajadores se encuentran en distintas zonas horarias.

Téngase en cuenta que hoy en día Gmail ya ofrece una opción similar, aunque menos personalizada, ya que cuando pasan 5 días sin obtener una respuesta o bien sin contestar un correo de importancia, avisa al propietario de la cuenta.

Su uso es gratuito si se programan un máximo de diez correos al mes. Para que esta funcionalidad incluya un

número ilimitado de emails, el costo es de USD \$4,99 mensuales para su uso personal y de USD \$14,99 al mes para empresas y profesionales.

III.4. GoogleDocs [\(18\)](#) (gratuita)

Forma parte de Google Drive y permite trabajar simultáneamente documentos en forma remota.

Ventajas:

- Accesible desde la nube.
- Cuenta con la mayoría de los programas básicos que podemos necesitar como procesador de textos, planillas y permite compartir los documentos y editarlos en tiempo real.
- Permite chatear con otros participantes en tiempo real.
- Envía alertas acerca de los comentarios enviados por otros colaboradores.

IV. Volverse digital, para trabajar en tiempos de coronavirus

En enero estuvimos a cargo de la coordinación general de las Comisiones Especiales de Debate sobre los desafíos de la inteligencia artificial en la Cumbre Latinoamericana que organizó el MIT, la mejor universidad del mundo (ranking QS). Nuestros países se definen por marcadas asimetrías de desarrollo. Pobreza estructural y problemas de acceso a servicios esenciales (agua, gas y electricidad), conviven con ecosistemas muy embrionarios de digitalización, conectividad e interoperabilidad, que a su vez presentan escenarios muy diversos en función de las zonas territoriales. Por si fuera poco, la relación entre el Estado y la ciudadanía suele estar signada por una complejidad regulatoria que casi duplica la media de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), a la vez que existe un potencial desaprovechado de los beneficios del mundo digital [\(19\)](#).

Antes del coronavirus, nuestras asimetrías en el desarrollo determinaban repensar las estrategias y tácticas, ya que el desafío más grande se vinculaba con abordar, al mismo tiempo, tres grandes brechas. La primera vinculada al acceso a innovaciones y servicios de fines del siglo XIX y principios del XX. La segunda relacionada con las ventajas de internet, la calidad de la conectividad, y la masificación de las relaciones digitales entre las personas y la oferta digital de servicios. La última brecha, se comenzó a formar a partir del surgimiento y acceso a los beneficios de la inteligencia artificial.

El COVID-19 nos pone cara a cara con estas brechas, y nos obliga a acelerar la transición hacia ecosistemas virtuales. Relacionarnos digitalmente es un imperativo de la coyuntura actual, que viene acompañado de una adaptación y transformación vertiginosa de los hábitos laborales del siglo XX. Aunque para muchos esto sea un problema adicional a la pandemia, creemos que es una oportunidad única para que, de una vez por todas, afrontemos los desafíos y exploremos las oportunidades que ofrecen las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación.

(*) Agradecemos muy especialmente la colaboración de Giselle Heleg y Rocío Belén Guastavino, Colaboradoras del Laboratorio de Innovación Inteligencia Artificial de la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires.

(**) Doctor en Ciencias Jurídicas. Posdoctorando y profesor visitante de la Maestría en Derecho Digital de la Sorbona, París 1. Co-Director del Laboratorio de Innovación e Inteligencia Artificial de la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires; Director del Posgrado en Inteligencia Artificial y Derecho; Autor de 7 libros; Co-Creador de Prometea, la primera inteligencia artificial predictiva de la Justicia en Hispanoamérica; Fiscal General Adjunto en lo Contencioso Administrativo y Tributario de la Ciudad de Buenos Aires.

(***) Abogada, Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires; Colaboradora en el Laboratorio de Innovación e Inteligencia Artificial de la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires.

(1) BELLUCI, Marcelo, "Home Office para todos, la forma de trabajo que explotó el coronavirus", Clarín, 17/03/2020.

- (2) "Hootsuite, Digital 2019, Argentina, we are social", datos de enero de 2019.
- (3) De acuerdo con el estudio "Hootsuite, Data Repotal 2019", los datos pertenecen a enero de 2019.
- (4) Ver <https://www.join.me/es>.
- (5) Ver <https://www.gotomeeting.com/es-ar>.
- (6) Ver <https://zoom.us/>.
- (7) Ver <https://hangouts.google.com/>.
- (8) Ver <https://www.webex.com/contact-sales.html?TrackID=1096897>.
- (9) Ver <https://www.skype.com/es/>.
- (10) Ver <https://basecamp.com/how-it-works>.
- (11) Ver <https://www.dropbox.com/es/>.
- (12) Ver <https://products.office.com/es-ar/microsoft-teams/group-chat-software>.
- (13) Ver <https://products.office.com/es-es/business/analytics-and-intelligence/search-and-discovery>.
- (14) Ver <https://www.wrike.com/es/>.
- (15) Ver <https://trello.com/>.
- (16) Ver
https://prezi.com/pricing/?click_source=logged_element&page_location=header&element_text=get_started.
- (17) Ver <http://www.boomerangmail.com/>.
- (18) Ver https://www.google.com/intl/es_AR/docs/about/.
- (19) ROSETH, Benjamín - REYES, Ángela - FARÍAS, Pedro - PORRÚA, Miguel - VILLALBA, Harold - ACEVEDO, Sebastián - PEÑA, Norma - ESTÉVEZ, Elsa - LINARES LEJAGARRA, Sebastián - FILLOTRANI, Pablo, "El fin del trámite eterno: Ciudadanos, burocracia y gobierno digital, junio de 2018", disponible en: <https://publications.iadb.org/es/el-fin-del-tramite-eterno-ciudadanos-burocracia-y-gobierno-digital>.

Título: Efectos en las relaciones laborales del DNU que impone el aislamiento preventivo obligatorio

Autor: De Diego, Julián A.

Publicado en:

Cita Online: AR/DOC/842/2020

Sumario: I. Introducción.— II. La aplicación del DNU 297/2020 sobre el aislamiento obligatorio.— III. Los efectos en las relaciones laborales de la cuarentena.

I. Introducción

La licencia sanitaria prevenida como un medio para evitar los contagios del coronavirus, es la estrategia central del sistema integrado de salud frente a la pandemia. El DNU 260/2020 estableció la Emergencia Sanitaria ampliando la establecida por Ley 27.541, en virtud de la Pandemia declarada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en relación con el coronavirus COVID-19, por el plazo de un [1] año que se extenderá hasta marzo de 2021. La autoridad sanitaria está autorizada a:

1. Disponer las recomendaciones y medidas a adoptar respecto de la situación epidemiológica, a fin de mitigar el impacto sanitario.

2. Difundir en medios de comunicación masiva y a través de los espacios publicitarios gratuitos asignados a tal fin en los términos del art. 76 de la Ley 26.522 de Servicios de Comunicación Audiovisual, las medidas sanitarias que se adopten.

3. Realizar campañas educativas y de difusión para brindar información a la comunidad.

4. Recomendar restricciones de viajes desde o hacia las zonas afectadas.

5. Instar a las personas sintomáticas procedentes de zonas afectadas a abstenerse de viajar hacia la República Argentina, hasta tanto cuenten con un diagnóstico médico de la autoridad sanitaria del país en el que se encuentren, con la debida certificación que descarte la posibilidad de contagio.

6. Efectuar la adquisición directa de bienes, servicios o equipamiento que sean necesarios para atender la emergencia, con base en evidencia científica y análisis de información estratégica de salud, sin sujeción al régimen de contrataciones de la administración nacional. En todos los casos deberá procederse a su publicación posterior.

7. Contratar a exfuncionarios o personal jubilado o retirado, exceptuándolos temporariamente del régimen de incompatibilidades vigentes para la administración pública nacional.

8. Autorizar, en forma excepcional y temporaria, la contratación y el ejercicio de profesionales y técnicos de salud titulados en el extranjero, cuyo título no esté revalidado o habilitado en la República Argentina.

9. Coordinar la distribución de los productos farmacéuticos y elementos de uso médico que se requieran para satisfacer la demanda ante la emergencia.

10. Entregar, a título gratuito u oneroso, medicamentos, dispositivos médicos u otros elementos sanitizantes.

11. Coordinar con las distintas jurisdicciones, la aplicación obligatoria de medidas sanitarias de desinfección en medios de transporte, salas de clases, lugares de trabajos y, en general, en cualquier lugar de acceso público o donde exista o pueda existir aglomeración de personas.

12. Coordinar con las distintas jurisdicciones la adopción de medidas de salud pública, para restringir el desembarco de pasajeros de naves y aeronaves o circulación de transporte colectivo de pasajeros, subterráneos o trenes, o el aislamiento de zonas o regiones, o establecer restricciones de traslados, y sus excepciones.

13. Establecer la declaración jurada de estado de salud como medida de control sanitario obligatorio para viajeros y otras que se estimen necesarias, incluso al momento de la partida, antes o durante su arribo al país.

14. Autorizar la instalación y funcionamiento de hospitales de campaña o modulares aun sin contar con los requisitos y autorizaciones administrativas previas.

15. Articular con las jurisdicciones locales, la comunicación de riesgo, tanto pública como privada, en todos sus niveles.

16. Adoptar cualquier otra medida que resulte necesaria a fin de mitigar los efectos de la pandemia declarada por la Organización Mundial de la Salud.

El Ministerio de Salud, para evitar distorsiones y alarmas injustificadas, dará información diaria sobre las "zonas afectadas" y la situación epidemiológica, respecto a la propagación, contención, y mitigación de esta enfermedad, debiendo guardar confidencialidad acerca de la identidad de las personas afectadas y dando cumplimiento a la normativa de resguardo de secreto profesional.

A su vez, se consideran "zonas afectadas" por la pandemia de COVID-19, a los Estados miembros de la Unión Europea, miembros del Espacio Schengen, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, Estados Unidos de América, República de Corea, Estado del Japón, República Popular China y República Islámica de Irán.

El Ministerio de Salud conjuntamente con sus pares provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, mantendrán informados a los centros de salud y profesionales sanitarios, públicos y privados, sobre las medidas de prevención, atención, contención y mitigación, que corresponde adoptar para dar respuesta al COVID-19. Todos los efectores de salud públicos o privados deberán adoptar medidas para suspender las licencias del personal de salud afectado a la emergencia.

Conjuntamente con el Ministerio de Desarrollo Productivo, podrán fijar precios máximos para el alcohol en gel, los barbijos, u otros insumos críticos, definidos como tales. Asimismo, podrán adoptar las medidas necesarias para prevenir su desabastecimiento.

Un tema clave del DNU 260/2020 es la imposición del llamado aislamiento obligatorio y sus acciones preventivas, con las siguientes pautas:

1. 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 arts. 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.

e) Quienes hayan arribado al país en los últimos 14 días, habiendo transitado por "zonas afectadas". No podrán 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. En caso de verificarse el incumplimiento del aislamiento indicado y demás obligaciones establecidas precedentemente, los funcionarios o funcionarias, personal de salud, personal a cargo de establecimientos educativos y autoridades en general que tomen conocimiento de tal circunstancia, deberán radicar denuncia penal para investigar la posible comisión de los delitos previstos en los arts. 205, 239 y concs. del Cód. Penal.

Con el fin de controlar la transmisión del COVID-19, la autoridad sanitaria competente, además de realizar las acciones preventivas generales, realizará el seguimiento de la evolución de las personas enfermas y el de las personas que estén o hayan estado en contacto con las mismas.

Las personas que presenten síntomas compatibles con COVID-19 deberán reportar de inmediato dicha situación a los prestadores de salud, con la modalidad establecida en las recomendaciones sanitarias vigentes en cada jurisdicción.

Se dispone, como medida compatible con la prevención, la suspensión de los vuelos internacionales de pasajeros provenientes de las "zonas afectadas", durante el plazo de treinta [30] días. La autoridad de aplicación podrá prorrogar o abreviar el plazo dispuesto, en atención a la evolución de la situación epidemiológica. También podrá disponer excepciones a fin de facilitar el regreso de las personas residentes en el país, aplicando todas las medidas preventivas correspondientes, y para atender otras circunstancias de necesidad.

El Jefe de Gabinete de Ministros coordinará con los distintos organismos del sector público nacional, la implementación de las acciones y políticas para el adecuado cumplimiento de las recomendaciones que disponga la autoridad sanitaria nacional, en el marco de la emergencia y de la situación epidemiológica. Modificase la denominación y conformación de la Unidad de Coordinación General del Plan Integral de Pandemia de Influenza y la Comisión Ejecutiva creada por el dec. 644/2007, la cual en adelante se denominará "Unidad de Coordinación General del Plan Integral para la Prevención de Eventos de Salud Pública de Importancia Internacional".

Los Ministerios de Seguridad y del Interior deberán dar apoyo a las autoridades sanitarias en los puntos de entrada del país para el ejercicio de la función de Sanidad de Fronteras, cuando ello resulte necesario para detectar, evaluar y derivar los casos sospechosos de ser compatibles con el COVID-19. Asimismo, el Ministerio de Seguridad deberá disponer las acciones conducentes a fin de dar cumplimiento a las medidas dispuestas en el marco de la emergencia, y con intervención de la autoridad jurisdiccional competente, cuando así correspondiere. El Sistema Nacional para la Gestión Integral del Riesgo y la Protección Civil, creado por ley 27.287, brindará el apoyo que le sea requerido por la autoridad de aplicación. También brindarán la información que les sea requerida por el Ministerio de Salud y el de Seguridad, para contribuir a la identificación y localización de las personas que puedan reunir la condición de "caso sospechoso", así como de quienes hubieran estado en contacto estrecho con ellas.

El DNU 297/2020 dispuso el aislamiento preventivo obligatorio de toda la comunidad en función de que el 11 de marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS), declaró el brote del nuevo coronavirus como una pandemia.

Por ende, el Poder Ejecutivo manifiesta que todos debemos admitir que nos encontramos ante una potencial crisis sanitaria y social sin precedentes, y para ello es necesario tomar medidas oportunas, transparentes, consensuadas y basadas en las evidencias disponibles, a fin de mitigar su propagación y su impacto en el sistema sanitario.

Que, toda vez que no se cuenta con un tratamiento antiviral efectivo, ni con vacunas que prevengan el virus, las medidas de aislamiento y distanciamiento social obligatorio revisten un rol de vital importancia para hacer frente a la situación epidemiológica y mitigar el impacto sanitario del COVID-19.

Que, si bien resulta ser uno de los pilares fundamentales garantizado en nuestro ordenamiento jurídico, el mismo está sujeto a limitaciones por razones de orden público, seguridad y salud pública. En efecto, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) recoge en su art. 12, inc. 1º el derecho a "... circular libremente...", y el art. 12.3 establece que el ejercicio de los derechos por él consagrados "no podrá ser objeto de restricciones a no ser que éstas se encuentren previstas en la ley, sean necesarias para proteger la seguridad nacional, el orden público, la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de terceros, y sean compatibles con los demás derechos reconocidos en el presente Pacto".

En igual sentido, la Convención Americana sobre Derechos Humanos establece en su art. 22, inc. 3º que el ejercicio de los derechos a circular y residir en un Estado consagrados en el art. 22.1 "... no puede ser restringido sino en virtud de una ley, en la medida indispensable en una sociedad democrática, para prevenir infracciones penales o para proteger la seguridad nacional, la seguridad o el orden públicos, la moral o la salud públicas o los derechos y libertades de los demás".

Que, en ese sentido se ha dicho que, "... el campo de acción de la policía de salubridad es muy amplio, siendo su atinencia a todo lo que pueda llegar a afectar la vida y la salud de las personas, en especial la lucha contra las

enfermedades de todo tipo, a cuyo efecto se imponen mayormente deberes preventivos, para impedir la aparición y difusión de las enfermedades —p. ej.... aislamiento o cuarentena...—.

II. La aplicación del DNU 297/2020 sobre el aislamiento obligatorio

El DNU 297/2020 puntualiza que, a fin de proteger la salud pública, lo que constituye una obligación inalienable del Estado nacional, se establece para todas las personas que habitan en el país o se encuentren en él en forma temporaria, la medida de "aislamiento social, preventivo y obligatorio" en los términos establecidos por la norma.

La misma regirá desde el 20 hasta el 31 de marzo de 2020 inclusive del corriente año, pudiéndose prorrogar este plazo por el tiempo que se considere necesario en atención a la situación epidemiológica. Ya recibió la primera prolongación hasta el 12 de abril inclusive, superando Semana Santa.

Como veremos, es difícil compatibilizar distintas disposiciones que se vienen dictando, algunas con vigencia efímera, de pocos días, en virtud de derogaciones y sustituciones por normas que hicieron correcciones

Esta disposición se adopta en el marco de la declaración de pandemia emitida por la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Emergencia Sanitaria ampliada por el dec. 260/2020 y su modificatorio, y en atención a la evolución de la situación epidemiológica, con relación al Coronavirus-COVID-19.

Durante la vigencia del "aislamiento social, preventivo y obligatorio", las personas deberán permanecer en sus residencias habituales o en la residencia en que se encuentren a las 00:00 horas del día 20 de marzo de 2020, momento de inicio de la medida dispuesta. Deberán abstenerse de concurrir a sus lugares de trabajo y no podrán desplazarse por rutas, vías y espacios públicos, todo ello con el fin de prevenir la circulación y el contagio del virus COVID-19 y la consiguiente afectación a la salud pública y los demás derechos subjetivos derivados, tales como la vida y la integridad física de las personas. Esta licencia sanitaria es compulsiva, no admite concesiones, y tiene castigos sociales, políticos y penales. Quienes se encuentren cumpliendo el aislamiento solo podrán realizar desplazamientos mínimos e indispensables para aprovisionarse de artículos de limpieza, medicamentos y alimentos.

Para asegurar el cumplimiento el Ministerio de Seguridad dispondrá controles permanentes en rutas, vías y espacios públicos, accesos y demás lugares estratégicos que determine, en coordinación y en forma concurrente con sus pares de las jurisdicciones provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, para garantizar el cumplimiento del "aislamiento social, preventivo y obligatorio", de las normas vigentes dispuestas en el marco de la emergencia sanitaria y de sus normas complementarias.

Las autoridades de las demás jurisdicciones y organismos del sector público nacional, en el ámbito de sus competencias, y en coordinación y en forma concurrente con sus pares de las jurisdicciones provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, dispondrán procedimientos de fiscalización con la misma finalidad.

Cuando se constate la existencia de infracción al cumplimiento del "aislamiento social, preventivo y obligatorio" o a otras normas dispuestas para la protección de la salud pública en el marco de la emergencia sanitaria, se procederá de inmediato a hacer cesar la conducta infractora y se dará actuación a la autoridad competente, en el marco de los arts. 205, 239 y concc. del Cód. Penal.

El Ministerio de Seguridad deberá disponer la inmediata detención de los vehículos que circulen en infracción a lo dispuesto en el presente decreto y procederá a su retención preventiva por el tiempo que resulte necesario, a fin de evitar el desplazamiento de los mismos, para salvaguarda de la salud pública y para evitar la propagación del virus.

Durante la vigencia del "aislamiento social, preventivo y obligatorio" no podrán realizarse eventos culturales, recreativos, deportivos, religiosos, ni de ninguna otra índole que impliquen la concurrencia de personas.

Se suspende la apertura de locales, centros comerciales, establecimientos mayoristas y minoristas, y cualquier otro lugar que requiera la presencia de personas.

La ley 25.250/2000 se aprobó un nuevo marco de los llamados servicios esenciales, que disponían que en el art. 33 que en los casos que, en razón de un conflicto de trabajo, las partes decidieran la adopción de medidas

legítimas de acción directa que involucren actividades que puedan ser consideradas servicios esenciales, estas deberán garantizarla prestación de servicios mínimos que impidan su interrupción. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos queda facultado para disponer intimatoriamente la fijación de servicios mínimos que deben mantenerse en cada establecimiento o empresa cuando las partes hubiesen agotado la instancia tendiente al cumplimiento de lo establecido en el párrafo anterior sin acuerdo en tal sentido. A falta de acatamiento de lo acordado previamente entre las partes o de la determinación que efectúe el Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos, este procederá a instrumentar los procedimientos de los incs. 2º y 3º del art. 56 de la ley 23.551. Será de aplicación la ley 14.786 a los fines de encauzar el conflicto y propender a su resolución. Las facultades del Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos deberán ejercerse conforme las normas y resoluciones de la Organización Internacional del Trabajo. Como se visualiza, hay una expresión genérica de cuáles son los servicios esenciales, dejando librado a las normas reglamentarias la definición.

La Ley 25.877/2004 reformuló la base conceptual adhiriendo a pautas previstas en la OIT, o sea con criterio que debemos considerar como restrictivo.

En el art. 24 se dispone que cuando por un conflicto de trabajo alguna de las partes decidiera la adopción de medidas legítimas de acción directa que involucren actividades que puedan ser consideradas servicios esenciales, deberá garantizar la prestación de servicios mínimos para evitar su interrupción.

Se consideran esenciales los servicios sanitarios y hospitalarios, la producción y distribución de agua potable, energía eléctrica y gas y el control del tráfico aéreo.

Una actividad no comprendida en el párrafo anterior podrá ser calificada excepcionalmente como servicio esencial, por una comisión independiente integrada según establezca la reglamentación, previa apertura del procedimiento de conciliación previsto en la legislación, en los siguientes supuestos:

a) Cuando por la duración y extensión territorial de la interrupción de la actividad, la ejecución de la medida pudiere poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población.

b) Cuando se tratare de un servicio público de importancia trascendental, conforme los criterios de los organismos de control de la Organización Internacional del Trabajo. El Poder Ejecutivo Nacional con la intervención del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, dictará la reglamentación del presente artículo dentro del plazo de noventa [90] días, conforme los principios de la Organización Internacional del Trabajo".

La normativa especial relativa a la enunciación de servicios considerados esenciales, pasó de las restricciones a una visión amplia ligada con las necesidades operativas y funcionales de los planes de salud y de abstención del programa contra la pandemia.

La nueva normativa establece que quedan exceptuadas del cumplimiento del "aislamiento social, preventivo y obligatorio" y de la prohibición de circular, las personas afectadas a las actividades y servicios declarados esenciales en la emergencia, según se detalla a continuación, y sus desplazamientos deberán limitarse al estricto cumplimiento de esas actividades y servicios:

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.
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. SE 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.

El Jefe de Gabinete de Ministros, en su carácter de coordinador de la "Unidad de Coordinación General del Plan Integral para la Prevención de Eventos de Salud Pública de Importancia Internacional" y con recomendación de la autoridad sanitaria podrá ampliar o reducir las excepciones dispuestas, en función de la dinámica de la situación epidemiológica y de la eficacia que se observe en el cumplimiento de la presente medida.

En todos estos casos, los empleadores y empleadoras deberán garantizar las condiciones de higiene y seguridad establecidas por el Ministerio de Salud para preservar la salud de las trabajadoras y de los trabajadores.

Dentro del contexto de la veda se establece que, por única vez, el feriado del 2 de abril previsto por la Ley 27.399 en conmemoración al Día del Veterano y de los Caídos en la Guerra de Malvinas, será trasladado al día martes 31 de marzo de 2020.

Durante la vigencia del "aislamiento social, preventivo y obligatorio", los trabajadores y trabajadoras del sector privado tendrán derecho al goce íntegro de sus ingresos habituales, en los términos que establecerá la reglamentación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Luego veremos que este mecanismo tiene excepciones, y resulta inviable en el corto plazo con las empresas que pierdan gran parte o la totalidad de su

actividad.

A fin de permitir el cumplimiento del "aislamiento social, preventivo y obligatorio", se otorga asueto al personal de la Administración Pública Nacional los días 20, 25, 26, 27 y 30 de marzo de 2020, y se instruye a los distintos organismos a implementar las medidas necesarias a fin de mantener la continuidad de las actividades pertinentes.

Las provincias, la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y los municipios dictarán las medidas necesarias para implementar lo dispuesto en el presente decreto, como delegados del gobierno federal, conforme lo establece el art. 128 de la CN, sin perjuicio de otras medidas que deban adoptar tanto las provincias, como la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, como los Municipios, en ejercicio de sus competencias propias.

III. Los efectos en las relaciones laborales de la cuarentena

La resolución APN MT 219 2020 conforma la reglamentación del decreto de Necesidad y Urgencia 297 del 9 de marzo de 2020. Visto, el decreto de Necesidad y Urgencia 297, de fecha 19 de marzo de 2020, la ley 27.541, el dec. 260 del 12 de marzo de 2020 y su modificatorio 287 del 17 de marzo de 2020.

La resolución reglamentaria se dicta tiene que ver con que se asegure la merma en la afluencia de personas en el transporte público y en los lugares de trabajo, sin que ello afecte la producción y el abastecimiento de los bienes y servicios necesarios, manteniéndose vigente el deber para aquel personal calificado de "esencial".

En la norma reglamentaria se establece que los trabajadores y trabajadoras alcanzados por el "aislamiento social preventivo y obligatorio" quedarán dispensados del deber de asistencia al lugar de trabajo. Cuando sus tareas u otras análogas puedan ser realizadas desde el lugar de aislamiento deberán en el marco de la buena fe contractual, establecer con su empleador las condiciones en que dicha labor será realizada.

Quienes efectivamente acuerden este modo de realización de sus tareas, percibirán su remuneración habitual en tanto que, en aquellos casos que esto no sea posible, las sumas percibidas tendrán carácter no remuneratorio excepto respecto de los aportes y contribuciones al sistema nacional del seguro de salud y al Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados. Esta norma, nos refiere que quienes no brindan el servicio, y se encuentran en sus domicilios, por ejemplo, tenemos el caso frecuente de no tener tareas asignadas por la inactividad que está generando la veda, como ocurre en un restaurante en un hotel o en una línea aérea.

Como se observa del texto, la atribución de pagar una suma no remuneratoria es una potestad de empleador, no requiere conformidad sindical aun cuando es natural que formulen reclamos sobre la magnitud del monto y sobre las modalidades de liquidación y de pago. El recurso no requiere mayores trámites y gestiones, y brinda un importante ahorro a la empresa para preservar la vigencia de los contratos, suspendiéndose la relación laboral, con el pago de una suma que haga a la subsistencia del trabajador y su familia. Es posible que por razones de seguridad jurídica se puedan concertar estos pagos con los trabajadores afectados y con las representaciones sindicales, a fin de evitar luego reclamos ulteriores o contingencias.

La Administración Federal de Ingresos Públicos dispondrá las medidas necesarias a fin de verificar la correcta aplicación de esta disposición.

Los trabajadores y trabajadoras que presten servicios en las actividades descriptas en el art. 6° del DCNU-2020-297-APN-PTE y sus reglamentaciones, serán considerados "personal esencial" en los términos de la resolución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social 207 de fecha 16 de marzo de 2020.

La continuidad de tales actividades en estas circunstancias constituye una exigencia excepcional de la economía nacional (art. 203, Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, t.o. 1976 y sus modificatorias). El art. 203 refiere a la obligatoriedad de prestar servicios en horas suplementarias u horas extras cuando expresa: El trabajador no estará obligado a prestar servicios en horas suplementarias, salvo casos de peligro o accidente ocurrido o inminente de fuerza mayor, o por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa, juzgado su comportamiento con base en el criterio de colaboración en el logro de los fines de la misma.

Están incluidos dentro del concepto de trabajadores quienes presten servicios de forma continua bajo figuras no dependientes como las locaciones de servicio reguladas por el dec. 1109 del 28 de diciembre de 2017, aquellas otras que se desarrollen en forma análoga dentro del sector privado, las prestaciones resultantes de becas en

lugares de trabajo y las pasantías, como así también, las residencias médicas comprendidas en la ley 22.127 y los casos de pluriempleo o de múltiples receptores de servicios.

También están contemplados los casos de 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 del empleador. Las horas suplementarias que resulten de cumplimiento necesario para estos fines, tendrán una reducción del 95% de la alícuota prevista en el art. 19 de la Ley 27.451 que se destine al Sistema Integrado Previsional Argentino.

La necesidad de contratación de personal mientras dure la vigencia del "aislamiento social preventivo y obligatorio", deberá ser considerada extraordinaria y transitoria en los términos del art. 99 de la Ley de Contrato de Trabajo. Los salarios de los trabajadores contratados por este período bajo esta modalidad tendrán una reducción del 95% de la alícuota prevista en el art. 19 de la ley 27.451 que se destine al Sistema Integrado Previsional Argentino.

Los empleadores deberán proveer al personal que deba continuar prestando tareas de una certificación para ser exhibida en caso de requerimiento por parte de controles policiales, en la que conste nombre, número de teléfono y demás datos que permitan una adecuada identificación de la empresa; nombre, número de documento y domicilio del trabajador, su calificación como personal esencial y domicilio del lugar de trabajo.

La resolución 202 del Ministerio de Trabajo derogan las resoluciones 178 y 184 del 6 y 10 de marzo 2020, y se la reemplaza por los siguientes términos:

Suspéndase el deber de asistencia al lugar de trabajo, con goce íntegro de sus remuneraciones, a todos los trabajadores y las trabajadoras que se encuentren en las situaciones descriptas en el art. 7º del DNU 260 y todo otro de naturaleza similar que en el futuro emane de la autoridad sanitaria, cualquiera sea la naturaleza del vínculo jurídico de que se trate, considerándose incluidos a estos efectos también a quienes presten servicios de forma continua bajo figuras no dependientes como las locaciones de servicios reguladas por el dec. 1109/2017, aquellas otras que se desarrollen en forma análoga dentro del sector privado, las prestaciones resultantes de becas en lugares de trabajo, pasantías y residencias médicas comprendidas en la ley 22.127. En el caso de pluriempleo o de múltiples receptores de servicios, los efectos previstos en la suspensión de que trata la presente norma alcanzarán a los distintos contratos.

Los trabajadores y las trabajadoras que se encontraren comprendidos en los supuestos contemplados en el art. 7º del DNU 260 y toda otra norma similar que en un futuro se dicte, deberán comunicar dicha circunstancia al empleador de manera fehaciente y detallada dentro de un plazo máximo de 48 horas.

Los trabajadores y las trabajadoras alcanzados por la dispensa del deber de asistencia al lugar de trabajo que no posean confirmación médica de haber contraído el COVID-19, ni la sintomatología descripta en el inc. a) del art. 7º del DNU 260, cuyas tareas habituales u otras análogas puedan ser realizadas desde el lugar de aislamiento, deberán en el marco de la buena fe contractual, establecer con su empleador las condiciones en que dicha labor será realizada.

Los empleadores y las trabajadoras y los trabajadores deberán facilitar y acatar las acciones preventivas generales y el seguimiento de la evolución de las personas enfermas o que hayan estado en contacto con las mismas que determine la autoridad sanitaria nacional. Asimismo, deberán reportar ante dicha autoridad toda situación que encuadre en los supuestos previstos en el art. 7º del DNU 260.

El empleador deberá extremar los recaudos suficientes que permitan satisfacer las condiciones y medio ambiente de trabajo en consonancia con los protocolos establecidos por la autoridad sanitaria para la emergencia Coronavirus-COVID-19.

El DNU 325/2020 en función de los precedentes y tratando de guardar coherencia con el resto de las normas procura extender la cuarentena en función de la velocidad en el agravamiento de la situación epidemiológica, el "aislamiento social, preventivo y obligatorio" durante el plazo comprendido entre el 20 y el 31 de marzo inclusive del corriente año, hasta el 12 de abril inclusive.

Es muy probable que habrá nuevas prórrogas, en las cuales se evaluarán si no irán acompañadas de nuevas medidas de restricción o a la inversa, si se liberan algunas actividades parcialmente en función de la evolución de la pandemia y su contagio, y en orden a los requerimientos de la emergencia sanitaria, con relación a la reapertura de la actividad económica en forma paulatina.

El eje central de la lucha contra la plaga es el cumplimiento del aislamiento, y específicamente se determinó la obligación de abstenerse de concurrir al lugar de trabajo y la obligación de permanecer en la residencia en que se realizara el aislamiento.

También se detallaron las personas que estarían exceptuadas de cumplir el aislamiento ordenado.

Dichas excepciones se relacionan con el desempeño en actividades consideradas esenciales, tales como las prestaciones de salud afectadas a la emergencia y fuerzas de seguridad, fabricación y distribución de alimentos y artículos de limpieza y de higiene preventivas, todas las actividades de la salud y otras.

La Resolución MT 279 /2020 B.O. 30/3/2020, tiene por fin derogar una enunciación de la Resolución 219/2020 en la que se admitían las prestaciones no remunerativas para los que observando la cuarentena en su domicilio sin que resultara con claridad cual era el vehículo a través del cual se realizaba concretaba en la realidad el pago bajo la mencionada naturaleza jurídica. Se podía interpretar que era viable el pago por vía unilateral, por acuerdo individual, por acuerdo plurindividual, y por acuerdo colectivo, al estilo del art. 223 bis LCT.

En efecto el art. 1ro. decía que los trabajadores y trabajadoras alcanzados por el "aislamiento social preventivo y obligatorio" quedarán dispensados del deber de asistencia al lugar de trabajo. Cuando sus tareas u otras análogas puedan ser realizadas desde el lugar de aislamiento deberán en el marco de la buena fe contractual, establecer con su empleador las condiciones en que dicha labor será realizada. Quienes efectivamente acuerden este modo de realización de sus tareas, percibirán su remuneración habitual en tanto que, en aquellos casos que esto no sea posible, las sumas percibidas tendrán carácter no remuneratorio excepto respecto de los aportes y contribuciones al sistema nacional del seguro de salud y al Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados. La Administración Federal de Ingresos Públicos dispondrá las medidas necesarias a fin de verificar la correcta aplicación de esta disposición.

La norma expresa que los trabajadores alcanzados por el "aislamiento social preventivo y obligatorio" quedarán dispensados del deber de asistencia al lugar de trabajo, con la contradicción ya apuntada de imponer el pago de la remuneración sin contraprestación.

Cuando sus tareas u otras análogas puedan ser realizadas desde el lugar de aislamiento deberán en el marco de la buena fe contractual, establecer con su empleador las condiciones en que dicha labor será realizada.

Luego plantea que los trabajadores y trabajadoras que presten servicios en las actividades descriptas en el artículo 6 del DCNU-2020-297-APNPTE y sus reglamentaciones, o sea los que deben concurrir a su lugar de trabajo porque están involucrados en uno de los llamados "servicios esenciales", serán considerados "personal esencial" en los términos de la Resolución del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL N° 207 de fecha 16 de Marzo de 2020.

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).

Están incluidos dentro del concepto de trabajadores quienes presten servicios de forma continua bajo figuras no dependientes como las locaciones de servicio reguladas por el Decreto Nro. 1109 del 28 de Diciembre de 2017, aquellas otras que se desarrollen en forma análoga dentro del sector privado, las prestaciones resultantes de becas en lugares de trabajo y las pasantías, como así también las residencias médicas comprendidas en la Ley N° 22.127 y los casos de pluriempleo o de múltiples receptores de servicios.

Es un reconocimiento implícito de el empleo de tipos legales que se encuentran en fraude de las normas del empleo público, o que se han generado para eludir o evadir la aplicación de regímenes más exigentes que la misma Ley de Contrato de Trabajo.

Aludiendo a los cambios que se deben operar en las organizaciones por efecto de las restricciones de la pandemia, el legislador refiere a 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 del empleador.

La necesidad de contratación de personal mientras dure la vigencia del "aislamiento social preventivo y obligatorio", deberá ser considerada extraordinaria y transitoria en los términos del artículo 99 de la Ley de Contrato de Trabajo (T.O. 1976 y sus modificatorias).

A los fines de diferenciar el cálculo del salario cuando se trabaja, cuando se descansa, cuando se opera en home office o cuando se permanece en el hogar inoperativo, se aclara que la abstención de concurrir al lugar de trabajo -que implica la prohibición de hacerlo salvo en los casos de excepción previstos no constituye un día descanso, vacacional o festivo, sino de una decisión de salud pública en la emergencia, de tal modo que no podrán aplicarse sobre las remuneraciones o ingresos correspondientes a los días comprendidos en esta prohibición suplementos o adicionales previstos legal o convencionalmente para "asuetos", excepto en aquellos casos en que dicha prohibición coincida con un día festivo o feriado previsto legal o contractualmente.

En rigor, se está planteando la exclusión de rubros o adicionales legales, contractuales o convencionales, de modo que no se utilicen los mismos para que el trabajador licenciado por razones sanitarias no perciba ingresos incluso superiores a los que deberían corresponder si estuviese trabajando en condiciones normales.

Finalmente el DNU 279 deroga la Resolución 219/2020, pero viola el principio de irretroactividad de las normas, sobre todo cuando la misma tiene implicancias fiscales o previsionales, al establecer que rige desde la fecha que la norma derogada fue publicada y adquirió por ello vigencia, retrotrayendo su contenido al 20 de marzo de 2020.

La retroactividad tiene como propósito neutralizar los pagos de prestaciones no remunerativas que no hayan sido las que se fijan a través del art. 223 bis LCT, que como veremos parece haber sido la intención efectiva del legislador, que no fue plasmada en forma adecuada en el texto legal.

En síntesis, una importante desprolijidad, que cerró una alternativa viable para atender la pesada carga que tienen las empresas que han dejado de operar, no tienen facturación y se ha cortado la cadena de pagos, y tienen que asumir salarios sin contraprestación y todos sus accesorios.

Verdaderamente un caso de fuerza mayor con una pesada e injusta carga sobre los empleadores, que no saben en el actual contexto si sobrevivirán. Esto se resuelve en un marco en el cual se debería propender a establecer condiciones mínimas para que las fuentes de trabajo traspasen la crisis y preserven su vigencia para poder regresar paulatinamente, una vez superado el transe, a la normalidad.

El DNU 329/2020 reconoce el marco en el cual se desarrolla la pandemia y cuales son sus efectos sobre los que la padecen.

Al respecto destaca que el artículo 1733 del Código Civil y Comercial de la Nación en su inciso b) establece expresamente la posibilidad que la "fuerza mayor" no exima de consecuencias o pueda ser neutralizada en sus efectos cuando una disposición legal así lo prevea.

Se puntualiza que el es caso "Aquino" la Corte Suprema , en orden a considerar al trabajador como sujeto de preferente tutela, por imperio de lo ordenado por la CONSTITUCIÓN NACIONAL en el art. 14 bis y en el art. 75 inciso 22. Con arreglo a dichas pautas, resulta imprescindible habilitar mecanismos que resguarden la seguridad de ingresos de los trabajadores y trabajadoras, aun en la contingencia de no poder prestar servicios, sea en forma presencial o en modos alternativos previamente pactados.

Que, asimismo, resulta indispensable garantizar la conservación de los puestos de trabajo por un plazo razonable, en aras de preservar la paz social y que ello solo será posible si se transita la emergencia con un Diálogo Social en todos los niveles y no con medidas unilaterales, que no serán más que una forma de agravar en mayor medida los problemas que el aislamiento social, preventivo y obligatorio, procura remediar.

El art. 1 curiosamente, podía ser parte de los considerandos, al expresar que el decreto se dicta en el marco de la emergencia pública en materia económica, financiera, fiscal, administrativa, previsional, tarifaria, energética, sanitaria y social establecida por la Ley N° 27.541, la ampliación de la emergencia sanitaria dispuesta por el

Decreto N° 260/20 y su modificatorio, el Decreto N° 297/20 que estableció la medida de "aislamiento social, preventivo y obligatorio", su prórroga hasta el día 12 de abril inclusive, y sus normas complementarias.

Recién el art. 2do. expresa la prohibición de realizar despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor por el plazo de SESENTA (60) días contados a partir de la fecha de publicación del presente decreto en el Boletín Oficial. Se prohíbe a continuación las suspensiones por las causales de fuerza mayor o falta o disminución de trabajo por el plazo de SESENTA (60) días, contados a partir de la fecha de publicación del decreto en el BOLETÍN OFICIAL. Por ende la prohibición rige hasta el 31 de mayo de 2020.

Quedan exceptuadas de esta prohibición las suspensiones efectuadas en los términos del artículo 223 bis de la Ley de Contrato de Trabajo.

En rigor, las suspensiones disciplinarias, la suspensión precautoria, la suspensión de hecho y la extinción del vínculo de común acuerdo, por incapacidad o por inhabilidad, por jubilación y por abandono de trabajo, no están incluidas en la prohibición.

Luego se establece que los despidos y las suspensiones que se dispongan en violación de lo dispuesto en el artículo 2° y primer párrafo del artículo 3° del presente decreto, no producirán efecto alguno, manteniéndose vigentes las relaciones laborales existentes y sus condiciones actuales. Esta afirmación, impropia de una norma legal, parece querer significar que las suspensiones y despidos prohibidos son nulos de nulidad absoluta, y por ende, equivalentes al acto inexistente.

Finalmente, el DNU 332/2020 crea una serie de beneficios para auxiliar fundamentalmente a las empresas de menos de 100 trabajadores, aún cuando también se establecen las base de subsidios para empresas que superen ese límite. La norma requerirá de una reglamentación a cargo del Ministerio de Trabajo para formalizar su trámite y gestión.

Se establecen distintos montos del REPRO, postergación de vencimientos o condonación de contribuciones a la seguridad social, y subsidios complementarios, a los que se podrá acceder desde el 20 de marzo hasta el 30 de abril de 2020.

En una síntesis que no pretende ser exhaustivo, podemos sintetizar la normativa resumida precedentemente, en los siguientes ítems:

1. Se ha dispuesto el aislamiento total y obligatorio con algunas excepciones basadas fundamentalmente en empresas de servicios esenciales o imprescindibles para atender las necesidades generales y particulares de la comunidad en general.

2. Art. 6°, inc. 23: están exceptuados del aislamiento social preventivo y obligatorio entre otras las Guardias Mínimas que aseguren por ejemplo y entre otras la operación y mantenimiento en materia energética 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. También se contemplan como esenciales empresas que deben producir productos de primera necesidad como la industria de la alimentación, la industria farmacéutica, y otras. Recordemos que, además, están prohibidas las asambleas, reuniones, elecciones y cualquier otra actividad gremial sine die. Quienes no observen las guardias mínimas a su cargo, en caso de ausencia no tendrán derecho al cobro de salarios por el tiempo de ausencia.

3. El personal que no concurra a las guardias mínimas o que deban operar en la producción normal deberán observar el aislamiento obligatorio en su domicilio, y solo podrán realizar desplazamientos imprescindibles para obtener medicamentos, alimentos o artículos de limpieza. Quienes trabajen en el establecimiento y los que realicen su tarea en forma remota cobrarán su salario, los que observen la veda percibirán una suma no remuneratoria, que nos invita a aplicar el art. 223 bis (LCT) o a disponer de ese pago en forma unilateral, sin cargas sociales salvo lo relativo a la obra social y al PAMI, a fin de cubrir un valor mínimo de subsistencia para el trabajador y su familia. La derogación de la Resolución 219/2020 inhibe a la empresa a disponer pagos no remuneratorios en forma unilateral.

4. El personal que concurra a las guardias mínimas deberá contar con una autorización escrita de la Empresa

indicando con detalle el lugar de prestación, los días y horas de la guardia, las rotaciones, y los descansos, firmada por RR.HH. o por la autoridad de la empresa con poder o atribuciones legales suficientes. Por medio de una resolución de aprobó un formulario tipo. Se creó además un permiso local en CABA y en la Provincia de Buenos Aires, y otra a nivel nacional.

5. El personal que se encuentre en su domicilio y realice tareas en la modalidad de home office o teletrabajo percibirá la remuneración en las mismas condiciones que cuando brindaba el servicio en el establecimiento del empleador. Se habilita la posibilidad de acordar condiciones especiales de conformidad con una amplia gama de modalidades alternativas. También deberá recibir los beneficios sociales que sean compatibles. La lista de trabajadores y sus domicilios de prestación de tarea deben ser informados a la ART para preservar la cobertura por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

6. Si el trabajador se encuentra en aislamiento sin realizar tareas, se podrá pactar una prestación no remuneratoria sin aportes y contribuciones a la seguridad social, salvo los relativos a las obras sociales o al Instituto de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (orig. ley 19.032 PAMI). Interpretamos, que esta norma proveniente del art. 1º de la reglamentación del DNU 297/2020 implica la aplicación del art. 223 bis, LCT que implica un acuerdo con el sindicato representativo en donde se fijan las condiciones precitadas y el porcentaje del salario bruto que se paga como suma no remunerativa. La suma no remunerativa ya no podrá ser fijada por la empresa para los no alcanzados por los convenios colectivos y para los comprendidos si es que no hubiere acuerdo con el sindicato como consecuencia de la derogación de la Res. 219/2020. Este acuerdo en función del art. 223 bis de la LCT está sujeto siempre a la homologación del Ministerio de Trabajo de la Nación.

7. El despido sin justa causa está alcanzado por la duplicación, de modo que es viable desde el punto de vista jurídico, pero política y socialmente inviable por lo menos en esta primera etapa de la crisis hasta que se dispuso la prohibición de suspender y despedir sin justa causa o por falta o disminución de trabajo o por fuerza mayor por 60 días por el DNU 329/2020. Es una medida antisocial en las actuales circunstancias y se sugiere que en el caso de formalizar despidos lo sean a través de la modalidad de extinción de común acuerdo del art. 241 (LCT) en la que obviamente se requiere la voluntad del trabajador y se puede formalizar ante escribano público. El escribano está también bajo aislamiento, de modo que habría que gestionar una excepción para lograr este tipo de acuerdo.

8. El despido por causa de falta o disminución de trabajo no imputable al empleador y/o por caso fortuito o fuerza mayor que se puede aplicar fuera del plazo de prohibición de 60 días (desde el 1ro. de abril hasta el 31 de mayo de 2020) cuenta con una indemnización reducida (50% de la indemnización completa del art. 245, LCT), y por ser una desvinculación basada en justa causa, la misma no cuenta con el beneficio de la duplicación que está reservado para los despidos sin justa causa. En la causa de la extinción habrá que atribuir a la pandemia y a las medidas originadas en ella la causa de la caída de la actividad, o del cierre parcial o total del establecimiento si fuera el caso.

9. Para cuando finalicen las restricciones del aislamiento y el tratamiento imperativo que se ha impuesto a las empresas y fuera del período de prohibición de suspender y despedir entre el 1ro. de abril y el 31 de mayo de 2020, se podrá utilizar la suspensión por fuerza mayor y por falta o disminución de trabajo no imputables al empleador: el plazo de la primera es de 75 días, y se puede extender a 90 días, son sin goce de salarios, y la demostración del evento ajeno a la voluntad y control del empleador no es necesaria por ser la pandemia como la que estamos viviendo un hecho público y notorio. No requiere de la intervención sindical. Generalmente es una suspensión que provoca la reacción de los gremios, y la normativa del Poder Ejecutivo que propone la aplicación del art. 223 bis LCT, pero en circunstancias extremas como las que se avecinan, no descarto que se puedan utilizar cuando la cadena de pagos se interrumpa y no sea posible financiar los salarios o las prestaciones no remunerativas.

10. El despido por causa de fuerza mayor (art. 247, LCT) es válido y viable, tiene una indemnización del 50% de la completa del art. 245, LCT y sobre el 50% no hay duplicación porque es un despido con justa causa hasta el 31 de marzo de 2020. Fue suspendido por el DNU 329/2020 por 60 días entre el 1ro de abril y el 31 de mayo. Las suspensiones y los despidos por falta o disminución de trabajo o fuerza mayor se pueden disponer ya en función de la pandemia ya declarada oficialmente es indiscutible fuera del plazo de la prohibición precitada que opera

entre el 1ro de abril y el 30 de mayo de 2020. El Ministerio de Trabajo y los sindicatos han presionado a las empresas para que no despidan personal en las actuales circunstancias bajo ninguna forma de extinción. No descarto que a medida que pasen los días esta alternativa se presente como viable sobre todo para quienes no cuenten con recursos para atender los gastos sin operaciones o sin actividad rentada posible. En las pequeñas empresas ya existe una importante pérdida de puestos de trabajo.

11. En algunos casos se han realizado despidos selectivos (fuera del 1ro. de abril al 31 de mayo) asociados o disociados a la suspensión concertada del art. 223 bis, LCT que se pacta con el sindicato, lo homologa el Ministerio de Trabajo de la Nación y se paga una suma no remuneratoria (50, 60 o 70% del bruto) en donde los plazos no están limitados, y el costo asumido es de 1/3 del total ya que no se pagan cargas sociales, impuestos, SAC, vacaciones, etcétera.

12. El Procedimiento Preventivo de Crisis (PPC) es una presentación que en estos casos es obligatoria e imprescindible por el nivel de afectación de los trabajadores de la empresa, y dentro de él se pueden pactar lo referido en el punto 3, y componer un modelo sustentable para el lapso de la paralización de actividades, y con un plan que permita el regreso a la actividad en forma gradual. El Ministerio de Trabajo convoca a los sindicatos involucrados de los cuales se requiere la conformidad para homologar un acuerdo. Los trabajadores fuera de convenio deben incluirse aun cuando no cuenten con representación colectiva. La presentación se debe formalizar siempre ante la autoridad administrativa nacional. Lo que se acuerde en el PPC se homologa por vía del Ministerio de Trabajo, y si modifica cláusulas convencionales, se homologa en función de la Ley 14.250 de Convenios Colectivos de Trabajo.

13. El PPC debe exteriorizar en forma realista el status quo en el que queda la empresa por efecto de la crisis, con la hipótesis del cierre eventual parcial o total del establecimiento, o el cierre casi total según los casos y la viabilidad de supervivencia de cada empresa. Ejemplo: una empresa de catering para aviones podría invocar el cese a propósito de que se han cancelado todos los vuelos y se cerraron las fronteras.

14. La Resolución 329/2020 suspendió los despidos sin justa causa y las suspensiones por falta a disminución de trabajo no imputables a la empresa y o por caso fortuito o fuerza mayor y los despidos por estas causales por sesenta días entre el 1ro de abril y el 31 de mayo de 2020. Quedan habilitados las formas de extinción con justa causa como las disciplinarias o el incumplimiento de las obligaciones esenciales del contrato, también por abandono de trabajo, por despido indirecto, por desvinculación de común acuerdo, por inhabilidad, por la comisión de un delito, por incapacidad y por jubilación.

Título: El coronavirus y su impacto en el derecho del trabajo. Análisis de las normas dictadas a raíz de la pandemia

Autor: Foglia, Ricardo A.

Publicado en:

Cita Online: [AR/DOC/823/2020](#)

Sumario: I. Objeto de análisis.— II. Antecedentes de hecho.— III. Normas reguladoras.— IV. Suspensión de la prestación de tareas y aislamiento.— V. Naturaleza jurídica de la abstención de concurrir al lugar de trabajo.— VI. Plazo de la licencia y aislamiento. Inicio del cómputo del plazo.— VII. Denuncia.— VIII. Incumplimiento del aislamiento.— IX. Trabajadores comprendidos.— X. Excepciones. Carácter. Jornada. Constancia.— XI. Contratación de trabajadores.— XII. Las excepciones de la excepción.— XIII. Teletrabajo.— XIV. Deber de seguridad.— XV. Otros sujetos que no son trabajadores dependientes incluidos en las regulaciones específicamente laborales.— XVI. Remuneración durante la suspensión de concurrencia al lugar de trabajo. Cargas sociales.— XVII. Vacaciones.— XVIII. Trabajadores que están con licencia por enfermedad.— XIX. Control médico del empleador.— XX. Sector público.— XXI. Prohibición de despidos sin justa causa y de despidos y suspensiones por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador. La excepción del art. 223 bis, LCT.— XXII. Comentario final.

I. Objeto de análisis

Efectuaremos un análisis de las normas dictadas a raíz de la pandemia provocada por el coronavirus desde la óptica del Derecho del Trabajo.

Cabe destacar que las normas son diferentes según se trate del sector público o privado. En este trabajo nos referiremos únicamente a las aplicables a este último.

Las consecuencias jurídicas derivadas de la situación creada por el virus impactan tanto al derecho individual como colectivo. Ahora solo nos referiremos a las primeras.

II. Antecedentes de hecho

En el mes noviembre de 2019, en la ciudad de Wuhan en China, se detectó a una persona infectada con un virus SARS-COV-2, denominado coronavirus (COVID-2019). Dicho virus se expandió rápidamente y ya para fines de diciembre de 2019 se contaban 60 infectados en ese país. A fines de enero, y dado el número de personas afectadas, el gobierno chino dispuso el cierre de la ciudad y las áreas circundantes para intentar frenar la expansión del virus.

A partir de allí la cantidad de infectados creció en forma continua y, lamentablemente, el mismo avanzó hacia el sudeste asiático, Europa y Estados Unidos de Norte América.

La expansión fue exponencial y llegó a nuestro país registrándose el primer caso el 3 de marzo de 2020 en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

El 11 de marzo del 2020 la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró al brote como pandemia dado la cantidad de personas afectadas, las muertes y porque impactaba en 110 países.

La sostenida expansión del virus obligo al dictado de normas sucesivas para ir adecuando el sistema a una realidad peligrosa y cambiante.

III. Normas reguladoras

(i) La ley 27.541 (BO 23/12/2019) de solidaridad social y reactivación productiva en su art. 1º declaró, entre otras, la emergencia sanitaria, hasta el 31 de diciembre de 2020.

(ii) A raíz de ello, con fecha 12 de marzo de 2020 se dicta el decreto de Necesidad y Urgencia (DNU) 260 que dispuso, entre otras cosas, extender la emergencia pública en materia sanitaria declarada por la ley 27.541, por el plazo de un [1] año contado desde la vigencia de la misma (art. 1º).

Como el art. 25 del mismo establece que su entrada en vigencia es a partir de su publicación en el Boletín Oficial [\(1\)](#) la emergencia fenece el 12 de marzo de 2021 [\(2\)](#).

Cabe destacar que esa norma es de carácter general, de forma tal que abarca tanto a los trabajadores en relación de dependencia como a los que no lo son.

El art. 12 del DNU delegó en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySSN) las condiciones y licencias que deben cumplir los trabajadores que reúnan las condiciones de "casos sospechosos".

(iii) A raíz de la habilitación normativa dispuesta por el art. 12 del DNU 260/2020, el MTEySSN dicta la res. 202/2020 (3) reglamentaria del citado DNU en lo que hace al ámbito de las relaciones laborales. Es decir, se trata de una norma reglamentaria cuyo alcance son los trabajadores en relación de dependencia.

(iv) Con fecha 17 de marzo de 2020 se dicta la res. 207/2020 del MTEySSN que amplía los alcances de la anterior.

(v) El Superintendente de Riesgos del Trabajo dicta la res. 21/2020, que establece la obligación y los requisitos de la denuncia que debe efectuar al empleador a la ART de los trabajadores que van a cumplir tareas en sus domicilios.

(vi) El 20 de marzo de 2020 se dicta en DNU 297/2020 que estableció el "aislamiento social preventivo y obligatorio" de todas las personas que habiten en la República argentina o que se encuentren en forma temporaria (at. 1°).

(vii) Posteriormente el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación dicta la resolución 219/2020 regulando algunas cuestiones de cargas sociales, personal esencial, jornada y contratación de trabajadores.

(viii) Resolución 48/2020 del Ministerio del Interior unificando el certificado de circulación en el "Certificado Único Habilitante para Circulación Emergencia COVID-19".

(ix) Resolución 279/2020 del MTEySSN que deroga la resolución MTEySSN 219/2020 (art. 7°) y establece nuevos criterios. Una particularidad de dicha resolución es que establece su vigencia retroactiva "... desde la entrada en vigor de la resolución 219 de fecha 20 de marzo de 2020" (art. 8°). El problema es de los actos cumplidos luego de la entrada en vigencia de la resolución vigencia de la resolución MTEySSN 219/2020 y la publicación de la norma derogatoria (Resolución 207/2020 del MTEySSN). Entendemos que los actos cumplidos en ese lapso quedan firmes excepto que el destinatario de la manda legal acepte las nuevas condiciones.

(x) DNU 329/2020 (4) que prohíbe los despidos sin justa causa y las suspensiones y despidos por fuerza mayor o falta o disminución de trabajo no imputable al empleador por el plazo de 60 días contados desde la publicación de la norma.

(xi) DNU 322/2020 que crea el Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción.

(xii) Decisión Administrativa del Jefe de Gabinete de Ministros Nro. 450/2020 que amplía el listado de actividades esenciales.

IV. Suspensión de la prestación de tareas y aislamiento

Con la finalidad de paliar la expansión del virus, el DNU 297/2020, estableció una obligación de aislamiento generalizado hasta el 31 de marzo de este año.

Dicha norma amplía el aislamiento dispuesto por el DNU 260/2020 que solo lo disponía para los casos sospechosos, para los que hubieren estado en contacto con esas personas o con personas confirmadas (contactos estrechos) y para estas últimas (art. 7°) (5). En tal sentido la resolución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación 202/2020 en su art. 1° estableció la suspensión del "... deber de asistencia al lugar de trabajo... de los trabajadores que se encuentren en las situaciones descriptas en el art. 7° del DNU 260, y todo otro de naturaleza similar que en el futuro emane de la autoridad sanitaria".

El DNU 297/2020 extiende el aislamiento obligatorio hasta el 31 de marzo, para todos los habitantes del país, aunque se encuentren en el mismo temporariamente, y consiste en la obligación de permanecer en la residencia habitual o en la que se encuentren durante el plazo establecido.

Las personas no podrán desplazarse por rutas, vías y espacios públicos debiendo (art. 2°).

Respecto de los trabajadores señala, que "Deberán abstenerse de concurrir a sus lugares de trabajo..." (art. 2º) (6). Esta es una obligación de no concurrencia a cargo del trabajador. La resolución MTEYSSN 279/2020 en el art. 6º se refiere a que se trata de una prohibición de concurrir a trabajar cuyo destinatario es el trabajador salvo en los casos autorizados.

Como las normas anteriores no fueron derogadas, en algunos supuestos se plantea una cuestión de inaplicabilidad por incompatibilidad, esto de una derogación normativa, pero en otros supuestos las normas pueden coexistir. Nos referimos únicamente a las que consideramos vigentes.

V. Naturaleza jurídica de la abstención de concurrir al lugar de trabajo

Las normas en cuestión establecen, para ciertos trabajadores, abstención de concurrir a su lugar de trabajo. Y aquí se abren dos posibilidades.

Una, que los trabajadores continúen cumpliendo sus tareas en sus hogares y otro que, por razones que se verán, no lo hagan.

(i) En el primer caso hay un *ius variandi* lícito del lugar de trabajo y el contrato de trabajo continua normalmente salvo esa mutación con todos los deberes y obligaciones recíprocos. Es un *ius variandi* de fuente legal y cuyo fundamento es la emergencia sanitaria ya que, como se expresa en los considerandos del DNU 297/2020 (Considerando séptimo) "... las medidas de aislamiento y distanciamiento social obligatorio revisten un rol de vital importancia para hacer frente a la situación epidemiológica y mitigar el impacto sanitario del COVID-19".

(ii) Respecto de los trabajadores que no pueden prestar tareas desde su domicilio, se trata de la suspensión temporaria de la obligación del trabajador de prestar tareas por decisión estatal y con un fundamento en una situación de emergencia como se viera, y con una finalidad precisa y determinada: el aislamiento para evitar la propagación de la enfermedad. Salvo el deber de concurrencia al trabajo los restantes derechos y deberes se mantienen incólumes, entre ellos el de pagar la remuneración. Y esa suspensión temporaria es porque el Estado dictó una norma prohibiendo a los trabajadores concurrir al lugar de trabajo. La resolución MTEYSSN 279/2020 expresa que el trabajador no debe concurrir al trabajo ya que una norma prohibió al trabajador hacerlo (art. 6º).

Esta licencia no es equiparable a la prevista por el art. 208, LCT. Los elementos diferenciales de esta licencia para los casos no confirmados, con la licencia por enfermedad establecida por los arts. 208 y ss. de la LCT (7), son tres:

- (i) el trabajador tiene prohibido concurrir a trabajar salvo excepciones.
- (ii) esta licencia va acompañada de una obligación esencial: el aislamiento del trabajador.
- (iii) no es necesario que el trabajador está impedido de prestar tareas.

(iv) si puede el trabajador puede cumplir tareas desde su domicilio (es decir si las mismas con análogas a las que realizaba o está capacitado para prestarlas), debe hacerlo, lo que no es posible en los lapsos previstos por el art. 208, LCT. El art. 4º del dec. 202/2020, de alcance limitado a los supuestos del art. 7º del DNU 260/2020 dispone que el trabajador y el empleador deban acordar las condiciones en la que dicha labor debe ser desempeñada. La norma muta el lugar de trabajo del contrato, debiendo regir el principio de buena fe en el acuerdo sobre el modo de la prestación en consonancia con la previsión del art. 63, LCT. El art. 1º de la resolución MTEYSSN 279/2020 con alcance general y extiende esa obligación de trabajo en el domicilio para tareas análogas a todos los trabajadores que no cumplen actividad en los servicios esenciales.

A su vez el art. 6º de la resolución MTEYSSN 279/2020 expresa que "La abstención de concurrir al lugar de trabajo, que implica la prohibición de hacerlo salvo en los casos de excepción previstos no constituye un día de descanso, vacacional o festivo, sino de una decisión de salud pública en la emergencia, de tal modo que no podrán aplicarse sobre las remuneraciones o ingresos correspondientes a los días comprendidos en esta prohibición suplementos o adicionales previstos legal o convencionalmente para 'asuetos', excepto aquellos casos en que dicha prohibición coincida con un día festivo o feriado previsto legal o contractualmente".

De esta manera esta licencia es de emergencia, especial y transitorio no resultando aplicable las normas de la

LCT ya que la finalidad y naturaleza es exclusivamente de salud pública preventiva.

(iv) A los casos confirmados, y aunque las normas no lo señalan, les resulta aplicable lo estatuido por los arts. 208 y ss., LCT y la suspensión de la prestación será por el tiempo y los plazos allí establecidos. La norma de la LCT es más beneficiosa y protectora para el trabajador. Si se acreditará que la enfermedad fue contraída por el trabajo en este caso se aplicaría la LRT, debiendo seguir el procedimiento respectivo para las enfermedades no incluidas en el listado de la LRT (art. 6º, apart. 2º, inc. b, ley 25.557).

VI. Plazo de la licencia y aislamiento. Inicio del cómputo del plazo

El art. 1º del DNU 297/2020 dispuso, en general, esto es para la todas las personas independientemente de su condición de trabajador dependiente, el aislamiento obligatorio desde las 00:00 horas del día 20 de marzo hasta el 31 de ese mismo mes y año.

De esta manera, y por avance de la pandemia, quedó sin efecto el plazo de 14 días que había fijado el DNU 260/2020 (8).

VII. Denuncia

Entendemos que esta obligación se mantiene vigente ya que resulta compatible con el nuevo DNU.

Por ello existe la obligación de efectuar las denuncias que se detallan:

(i) Del trabajador: el art. 3º de la res. 202/2020 establece que el trabajador está obligado a comunicar al empleador, en forma fehaciente y detallada dentro del plazo de 48 hs. cuando haya estado vinculado a una situación de riesgo de las definidas en el art. 7º del DNU 260/2020 (síntomas compatibles, viaje a zonas de riesgo o contactos con personas que hayan reunido esas condiciones o que padezcan la dolencia).

Aunque la norma no lo precisa, dicho plazo debe computarse desde el regreso de una "zona afectada" o con haber tenido contacto con "casos sospechosos" o confirmados, o probables con los criterios vistos.

Si el trabajador no efectuare la denuncia, y continuara trabajando en los "servicios esenciales" que se detallan más adelante, y dado la naturaleza de la enfermedad, su expansión, y la situación de emergencia, incurriría en un grave incumplimiento laboral. También si la denuncia fuere falsa.

Cabe destacar que, aunque el trabajador no efectuó la denuncia, el empleador debe proceder de la manera indicada si tuviere conocimiento de esas situaciones.

El art. 5º de la citada resolución establece la obligación del trabajador de denunciar cuando su situación encuadre en algunas de las situaciones previstas en el art. 7 del DNU 260/2020, norma esta que entendemos vigente.

El art. 8º del DNU 260/2020 dice "Las personas que presenten síntomas compatibles con el COVID-19 deberán reportar de inmediato dicha situación a los prestadores de salud, con la modalidad establecidas en las recomendaciones sanitarias vigentes en cada jurisdicción".

Con más razón si conoce que padece del mal.

(ii) Del empleador: el empleador tiene la obligación de reportar a la autoridad sanitaria nacional las denuncias que le efectuaren sus trabajadores y los casos que llegaran a su conocimiento sobre cualquier situación que encuadre en algunas de las situaciones previstas en el art. 7º del DNU 260/2020 (art. 5º de la res. 202/2020).

También el empleador deberá comunicarla a la ART a la que estuvieren afiliados sus trabajadores la nómina de los habilitados a prestar su labor desde su domicilio particular con indicación de los respectivos: nombre, apellido, domicilio denunciado al empleador, CUIL de los mismos, así como la frecuencia de la tarea expresada en cantidades y horas por semana (resolución SRT 21/2020, cuyo art. 1º, último párrafo agrega que "... El domicilio denunciado será considerado como ámbito laboral a todos los efectos de la ley 24.557 de Riesgos del Trabajo".

VIII. Incumplimiento del aislamiento

La obligación establecida por las normas de tiene dos facetas correlativas, una la de suspender la concurrencia al lugar de trabajo y otra de guardar aislamiento en los casos previstos, sin perjuicio de la posibilidad de cumplir tareas o no en el domicilio.

Si el trabajador violara el aislamiento, desde el punto de vista laboral, y sin perjuicio de otras penalidades, estaría incurriendo en un grave incumplimiento laboral, independientemente que después se comprobara que no es portador de la enfermedad dado que habría incurrido en una conducta cuanto menos, riesgosa ya que la no concurrencia al lugar de trabajo es para el aislamiento exclusivamente.

Lo mismo si el empleador no concede el mismo. En este supuesto el trabajador podría tomárselo per se o bien considerarse en situación de despido indirecto frente al incumplimiento del empleador de incurrir una actitud riesgosa para la salud personal y colectiva.

El art. 7º, penúltimo párrafo del DNU 260/220 establece que "En caso de verificarse el incumplimiento del aislamiento indicado y demás obligaciones establecidas en el presente artículo, los funcionarios o funcionarias, personal de salud, personal a cargo de establecimientos educativos y autoridades en general que tomen conocimiento de tal circunstancia, deberán radicar denuncia penal para investigar la posible comisión de los delitos previstos en los arts. 205, 239 y concc. del Cód. Penal".

Por su parte el art. 4º del DNU 297/2020 dice "cuando se constate la existencia de infracción al cumplimiento de 'aislamiento, social, preventivo y obligatorio' o a otras normas dispuestas para la protección de la salud pública en el marco de la emergencia sanitaria, se procederá de inmediato a hacer cesar la conducta infractora y se dará actuación a la autoridad competente, en el marco de los arts. 205, 239 y concc. del Cód. Penal".

IX. Trabajadores comprendidos

Conforme se expresara las normas anteriores contemplaban casos determinados de falta de concurrencia al trabajo. Además de los indicados estaban los trabajadores mayores de sesenta [60] años de edad, las trabajadoras embarazadas, los trabajadores incluidos en los grupos de riesgo que define la autoridad sanitaria nacional (enfermedades respiratorias, cardíacas, inmunodeficiencias, diabéticos, ente otros).

El DNU 297/2020 extiende la cuarentena a todos los trabajadores con las excepciones que dicha norma contempla.

Aunque resulte ocioso señalarlo quedan incluidos los trabajadores no registrados.

X. Excepciones. Carácter. Jornada. Constancia

(i) Actividades exceptuadas de la veda:

La norma expresamente indica actividades cuyos trabajadores quedan exceptuados de la obligación de aislamiento y de circular debiendo concurrir a cumplir con sus tareas habituales.

A las mismas las declara como "actividades y servicios esenciales", término de similar factura al utilizado por el 24 de la ley 25.877.

La nómina es:

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. La Resolución Administrativa Nro. 450/2020 del Jefe de Gabinete de Ministros que las mismas incluyen las mismas, incluyen a las personas afectadas a las actividades destinadas a la provisión de insumos necesarios para la realización de servicios funerarios, entierros y cremaciones.

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.

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. Por su parte Resolución Administrativa Nro. 450/2020 del Jefe de Gabinete de Ministros que las mismas incluyen las actividades de mantenimiento de servidores.

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.

Por su parte, con fecha 20 de marzo de 2020, el Jefe de Gabinete de Ministros dictó la Decisión Administrativa 429/2020, mediante el cual amplía la nómina de actividades exentas de la cuarentena obligatoria. Dicha ampliación es la siguiente:

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.

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 dec. 297/2020.

5. Dotación de personal mínima necesaria para la operación de la Fábrica Argentina de Aviones Brig. San Martín SA.

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. Sostenimiento 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.

La Resolución MTEYSSN 233/2020 agrego a los trabajadores y trabajadoras de edificios, con o sin goce de vivienda, que no se encuentren incluidos en los arts. 1º y 2º de la resolución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social 207/2020, A tal efecto se deberá establecer cronogramas de prestación de servicios reducidos a los estrictamente necesarios.

Por su parte la res. 71/2020 del Ministerio de Transporte [\(9\)](#) estableció, como excepción a la restricción impuesta para la prestación de servicios de transporte automotor al "... transporte de pasajeros para el traslado de personas que presten servicios o realicen actividades declarados esenciales en el marco de la emergencia pública declarada".

Por su parte la Resolución Administrativa Nro. 450/2020 del Jefe de Gabinete de Ministros incluyo como actividades esenciales a las siguientes:

1. Venta de insumos y materiales de la construcción provistos por corralones.
2. Actividades vinculadas con la producción, distribución y comercialización forestal y minera.
3. Curtiembres, aserraderos y fábricas de productos de madera, fábricas de colchones y fábricas de maquinaria vial y agrícola.
4. Actividades vinculadas con el comercio exterior: exportaciones de productos ya elaborados e importaciones esenciales para el funcionamiento de la economía.
5. Exploración, prospección, producción, transformación y comercialización de combustible nuclear.
6. Servicios esenciales de mantenimiento y fumigación.
7. Mutuales y cooperativas de crédito, mediante guardias mínimas de atención, al solo efecto de garantizar el funcionamiento del sistema de créditos y/o de pagos.
8. Inscripción, identificación y documentación de personas.

(ii) Personal esencial:

El art. 2º de la resolución MTEYSSN 210/2020 expresa que el personal que cumple esas tareas es "personal esencial" concepto que había delineado la resolución MTEYSSN 207/2020.

La resolución MTEYSSN 219/2020 expresa que, dado que la situación es de emergencia nacional, que dicho personal está obligado a prestar tareas en horas extraordinarias conforme lo establece el art. 203, LCT (art. 2º).

También, en el art. 4º in fine, dispone que las horas suplementarias tendrán una reducción del 95% de la alícuota establecida por el art. 19 de la ley 27.451 de forma tal que la alícuota del 20,40% o 18% según el caso, tiene una reducción del 95% [\(10\)](#).

Conforme se viera esta resolución fue derogada por la resolución MTEYSSN 279/2020. El nuevo texto (art. 2º) es de igual redacción al art. 2º de su predecesora.

Si bien la norma tiene una defectuosa redacción en cuanto se refiere a la "continuidad de tales actividades" la interpretación contextual de la misma es que se refiere al tiempo extraordinario que pueda ser cumplida en el desempeño de esas actividades.

Los casos detallados se podrían clasificar en ocho grandes grupos: seguridad, salud, alimentación, transporte, energía, comunicaciones, obra pública e industrias de posesos continuos.

(iii) Reorganización de la jornada:

La norma habilitaba (art. 4º) a que el empleador, para garantizar la continuidad de la producción de las actividades esenciales, reorganice la jornada laboral señalando la norma que esa reorganización "... sea considerado un ejercicio razonable de las facultades del empleador" en los términos del art. 203, LCT.

Conforme se viera esta Resolución fue derogada por la resolución MTEYSSN 279/2020. El art. 4º dice "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 del empleador". Independientemente de señalar que el citado artículo solo se refiere a las "horas suplementarias" y no a la jornada es objetable el carácter imperativo y absoluto de la norma., En el sentido consideramos que las modificaciones a la jornada que establezca el empleador deben ser razonables y no al revés. La norma luce errada en cuanto parte de la base de que cualquier cambio sería "razonable". Las modificaciones serán válidas en la medida en que las mismas sean razonables en función de la continuidad de la producción de las actividades esenciales. De otra forma sería otorgar una autorización para realizar arbitrariedades.

(iv) Constancia para circular:

Dado que el DNU 297/2020 solo habilita desplazamientos mínimos e indispensables para aprovisionamiento de artículos de limpieza, medicamentos y alimentos (art. 2º) y exceptúa de la prohibición de circular a las personas afectadas a servicios esenciales, para acreditar esta situación ante las autoridades policiales de control, el art. 6º de la misma dispone que los empleadores deberán entregar a los trabajadores de esos servicios una constancia con los siguientes datos: nombre, número de teléfono y datos para identificar a la empresa (p. ej., domicilio, actividad), nombre y número de documento, domicilio del trabajador y lugar de trabajo y su calificación como personal esencial.

XI. Contratación de trabajadores

El art. 5º de la resolución MTEYSSN 279/2020 establece que mientras dure el aislamiento con prohibición de concurrir al trabajo, la contratación de trabajadores por parte de las empresas, será considerada transitoria en los términos del art. 99, LCT (art. 5º) [\(11\)](#). Esto es esas contrataciones se rigen por la modalidad de contrato de trabajo eventual de forma tal que las mismas terminan cuando finalizan las "... exigencias extraordinarias de la empresa, explotación o establecimiento".

Conforme lo expresa citada Resolución en este caso la eventualidad finaliza cuando termina el "aislamiento social preventivo y obligatorio".

La norma no distingue entre nuevos trabajadores contratados por empresas que cumplen actividades esenciales y las restantes, De esta forma los trabajadores que contraten cualquiera de ellas con fundamento en la necesidad de contratar personal por exigencias extraordinarias derivadas de las estrictiones normativas es considerada extraordinaria y transitoria según dicha norma y por consiguiente eventual.

El texto de la norma es muy abierto y del mismo podría desprenderse que toda contratación en ese lapso es siempre temporal.

Consideramos que ello es así en la medida que esos empleados realicen tareas extraordinarias y temporarias vinculadas con la crisis provocada por el virus. Si no reúnen estos recaudos esas contrataciones deben ser consideradas por tiempo indeterminado (arts. 90, LCT y 27, ley 24.013).

Entendemos que la contratación también puede ser realizada, y con mayor razón, por medio de empresas de servicios eventuales (arts. 29, 29 bis y 99, LCT).

XII. Las excepciones de la excepción

Como las normas precedentes continúan vigentes, consideramos que las excepciones a concurrir al trabajo en los casos autorizados, continúan rigiendo.

En consecuencia y aunque trabajen en servicios declarados esenciales, no deben concurrir al trabajo y debiendo guardar aislamiento:

(i) El art. 7º, DNU dispuso el aislamiento obligatorio por el plazo de 14 días corridos en tres casos: a) las personas que revistan el carácter de "casos sospechosos"; b) las personas afectadas por coronavirus médicamente confirmados; y c) los que hubieran tenido "contactos estrechos" con alguno de los incluidos en las categorías anteriores.

Respecto de los que denomina "casos sospechosos" el DNU exige la concurrencia de los siguientes hechos conjuntos (el texto del inc. a) utiliza al respecto el término conjuntivo "y")

— la presencia de fiebre y uno o más síntomas respiratorios (tos, dolor de garganta o dificultad respiratoria)

— en los últimos días, haya regresado de un viaje "zonas afectadas", considerándose como tales a los Estados miembros de la Unión Europea, miembros del Espacio Schengen, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, Estados Unidos de América, República de Corea, Estado del Japón, República Popular China y República Islámica de Irán (art. 4º).

En cuanto al "contacto estrecho" se encuentran en esta categoría las personas que hayan estado en contacto con personas encuadrables como "casos sospechosos" o con sujetos que tengan confirmado que padecen de COVID-19 o con síntomas "probables" del mismo.

La Resolución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación 202/2020 en su art. 1º estableció la suspensión del "... deber de asistencia al lugar de trabajo... de los trabajadores que se encuentren en las situaciones descriptas en el art. 7º del DNU 260, y todo otro de naturaleza similar que en el futuro emane de la autoridad sanitaria".

(ii) La Resolución 207/2020 amplió la lista de trabajadores que deben cumplir con la suspensión de tareas y aislamiento.

Los mismos son:

a. Trabajadores mayores de sesenta [60] años de edad, con dos excepciones:

— el personal esencial para el adecuado funcionamiento del establecimiento siempre que no se trate de una mujer embarazada o que este incluido en el punto b) y c) siguientes. Quien define al personal esencial es el empleador en ejercicio de su facultad de dirección y organización (arts. 64 y 64, LCT). Si trabajador cuestiona la decisión del empleador de concurrir al lugar de trabajo ya que entiende que su puesto no es esencial entendemos que análogicamente sería viable la vía del art. 66, LCT.

— los trabajadores del sector salud.

b. Trabajadoras embarazadas

c. Trabajadores incluidos en los grupos de riesgo que define la autoridad sanitaria nacional y que en la actualidad son las siguientes:

— Enfermedades respiratorias crónica: 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 en diálisis o con expectativas de ingresar a diálisis en los siguientes seis meses.

d. El progenitor o responsable a cargo de niños o adolescentes que concurren a clases presenciales en los niveles inicial, primario, secundario en todas las modalidades e institutos de educación superior, mientras dure la suspensión de clases. En este caso la norma, con una técnica diferente a los restantes, en vez de imponer una suspensión de la concurrencia al trabajo, considera a dichas inasistencias como justificadas.

Cabe señalar que la res. 108/2020 del Ministerio de Educación suspendió por 14 días corridos contados desde

el 16 de marzo las clases en esas instituciones educativas, pero si la prorrogara, la dispensa se prorroga automáticamente.

Los empleados deben comunicar a sus empleadores esa circunstancia "... justificando la necesidad y detallando los datos indispensables para que pueda ejercerse el adecuado control" (art. 3º). En este sentido el empleador puede solicitar una constancia de la institución educativa que certifique que el menor concurre al establecimiento y la modalidad.

La norma señala que solo podrá acogerse a esa dispensa un progenitor o persona responsable, por hogar. Por ello, si el trabajador convive con otra persona (sea conviviente, marido o mujer o familiar), deberá demostrar que solo uno de ellos se va a ocupar del cuidado de los menores en esa condición y que por ende las inasistencias son justificadas. Entendemos que esa dispensa no procede si el hogar cuenta con una persona que realiza tareas domésticas, excepto que esa prestación no se superponga con el horario de desempeño laboral del progenitor o responsable.

El empleador le puede requerir al trabajador una declaración veraz por escrito con esos datos, constituyendo su falseamiento un incumplimiento laboral.

La norma no indica si esa licencia es paga o no, dado que solo expresa que las ausencias por tal causa sean consideradas justificadas.

Uno de los principios fundamentales de interpretación de la ley es su finalidad, los principios y valores jurídicos y las leyes análogas "... de modo coherente con todo el ordenamiento" (art. 2º del Cód. Civ. y Com.). A su vez el art. 1064 de ese cuerpo legal establece, también y en materia de contratos, el principio de la interpretación contextual.

La justificación transforma en lícito a un acto ilícito, de forma tal que la ausencia justificada es lícita por lo que corresponde el pago del salario ya que las esas ausencias no importan un incumplimiento laboral.

Cabe recordar una vez más, que esas inasistencias justificadas tienen como fundamento impedir o paliar la propagación entre la población del coronavirus y con esa finalidad es que la autoridad pública dispuso el cierre de los establecimientos educativos. Dado que en la mayoría de los casos resulta indispensable que los menores tengan alguien que los cuide y se ocupe de ellos es que se estableció esa incomparecencia justificada al lugar de trabajo. Es indudable la vinculación de esa situación con la emergencia en materia de salud pública con la situación que dio lugar a la veda de concurrir al lugar de trabajo en ciertos casos con pago de haberes.

Ahora bien, si a los que han venido de países en "zona de riesgo" y presentan síntomas indeterminados, a los mayores de 60 años, a las embarazadas, y a los que tienen ciertas dolencias no vinculadas se los exime de concurrir al trabajo y se les paga su remuneración íntegra, no se advierte razón alguna que justifique que a las personas que cuidan a sus hijos por la pandemia no perciban salario. Tampoco se advierte por qué razón estas personas estarían en peor situación que las restantes cuando están cumpliendo una función social relevante.

Más aun la resolución MTEySSN 202/2020, que si bien se refiere a los casos enumerados en el art. 7º del DNU 260/2020, expresa que los referidos cobran su salario íntegro, lo que fue ratificado y ampliado por el art. 1º de la resolución MTEYSSN 207/2020.

Ahora bien, las licencias, como es sabido, pueden ser con o sin goce de haberes. El art. 3º que regula esa situación no dice nada sobre el particular, pero teniendo cuenta la finalidad de la norma y lo que ha dispuesto analógicamente para los restantes casos del art. 3º, es dable concluir que en este caso corresponde el pago de salario. Más aun, cuando tratándose de una pérdida de salario, la norma, si quiso establecer esto, debió ser expresa ya que se trata de la cancelación de un derecho. Adviértase que el art. 211, LCT estableció expresamente que en ese caso que únicamente se le conservaba el empleo.

A ello cabe agregar que ese tipo de normas son de interpretación restrictiva, por lo que, salvo excepción expresa, el derecho se mantiene ya que, al no decirlo en principio general es que la ausencia justificada es con salario.

Además, y si alguna duda hubiere, cabe recordar que el art. 9º, LCT establece en el segundo párrafo que "Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, o en apreciación de la prueba en los casos concretos, los

jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador".

De todos modos, sería conveniente que se dictara una norma sobre el particular.

En cuanto al personal docente, no docente y directivo el mismo deberá concurrir normalmente a los establecimientos desarrollando las tareas administrativas, programación de las pedagógicas y la coordinación de los servicios sociales (art. 1º, inc. b).

XIII. Teletrabajo

Conforme se viera la resolución MTEYSSN 202/2020 estableció que los trabajadores que, por las causas señaladas, no deben concurrir a los lugares de trabajo, pueden realizarlas en su lugar de aislamiento en cuyo caso deben acordar con el empleador las condiciones en que se desarrollará la misma en el marco de la buena fe.

El art. 2º de la resolución 207/2020 dice que "Los trabajadores y las trabajadoras alcanzados por la dispensa del deber de asistencia al lugar de trabajo según esta resolución, cuyas tareas habituales u otras análogas puedan ser realizadas desde el lugar de aislamiento, deberán en el marco de la buena fe contractual, establecer con su empleador las condiciones en que dicha labor será realizada".

Por su parte el art. 1º de la res. 219/2020, en la misma línea, reiteraba ese criterio de realización de tareas análogas.

La Resolución MTEYSSN 279/2020 que deroga a la anterior en el art. 1º expresa que cuando los trabajadores que tiene prohibida la concurrencia al trabajo pueden realizar las mismas tareas u otras análogas en lugar del aislamiento deben acordar con el empleado "... las condiciones en que dicha labor sea realizada".

De esas norma se desprende que el trabajador debe cumplir con tareas en la medida que las que las que desempeñe desde su domicilio sean "análogas" con los que desarrollaba en la empresa o que no siendo "análogas" acepte cumplir otras, ya que la no asistencia al trabajo no es una vacación ni una licencia por enfermedad por cuanto el trabajador puede estar apto para cumplir con sus tareas tal como lo establece el art. 6º de la resolución MTEYSSN 279/2020. Si son análogas en trabajador debe cumplir tareas, no es una opción que tiene el trabajador es una obligación contractual y legal y si no lo hace estaría incurriendo en el incumplimiento contractual de no prestar tareas.

Lo que debe acordar con el empleador es como las desarrolla, dado que las nuevas tareas pueden implicar un cambio de la modalidad de las que venía cumpliendo antes de la mutación del lugar de trabajo. Si el trabajador venía realizando tareas con uso de equipos y medios informáticos el cambio de la modalidad no es sustancia las tareas son análogas por lo que no hay razón para que no efectúe las mismas. De todos modos, como la casuística es inmensa debe analizarle caso por caso con el estándar jurídico de la buena fe a que alude la Resoluciones citadas, el art. 63, LCT y art. 9º del Cód. Civ. y Com.

También, y conforme lo establecido por la resolución SRT 21/2020 cuando los trabajadores presten tareas en sus domicilios particulares deberán informar a la ART a la que estuvieren afiliados lo siguiente "— Nómima de trabajadores afectados (Apellido, Nombre y CUIL). Domicilio donde se desempeñara la tarea y frecuencia de la misma (cantidad de días y horas por semana). — El domicilio denunciado será considerado como ámbito laboral a todos los efectos de la Ley 24.557 sobre Riesgos del Trabajo" (art. 1º).

El artículo establece que a dichos trabajadores no les resulta aplicable la resolución de la SRT 1551/2012 que regula en general al teletrabajo [\(12\)](#).

XIV. Deber de seguridad

El art. 6º de del DNU 297/2020 establece que los empleadores deben garantizar a los trabajadores que cumplan tareas en "las condiciones de higiene y seguridad establecidas por el Ministerio de Salud", norma esta que se ajusta a lo establecido por el art. 75, LCT.

La SRT dispuso, la creación de un Comité de Crisis en el ámbito de la misma con la finalidad de establecer medidas de prevención específicas.

A su vez la resolución SRT 20/2020 [\(13\)](#) determinó que las ART, en el marco de su obligación de asesoramiento debían difundir a sus empleados afiliados un modelo digital de afiche informativo que deberá ser

expuesto obligatoriamente y de manera visible en cada establecimiento.

La Resolución MTEYSSN 279/2020 en el art. 4º in fine manda que el empleado debe garantizar en las tareas declaradas esenciales "... condiciones adecuadas de salubridad en consonancia con los protocolos establecidos por la autoridad sanitaria...".

XV. Otros sujetos que no son trabajadores dependientes incluidos en las regulaciones específicamente laborales

La Resolución MTEYSSN 202/2020 extiende la obligación de no prestar tareas y guardar aislamiento con pago de la retribución a figuras no laborales como las becas (14) y pasantías (15). También incluye a las residencias médicas reguladas por la ley. 22.127 son una modalidad de beca.

Con fecha 17 de marzo de 2020 se dicta la res. 207/2020 del MTEYSSN que amplía los alcances de la anterior ya que incluye a las personas vinculadas por contratos no laborales como las locaciones de servicios y las que realiza el Estado para la prestación de servicios profesionales autónomos para el desarrollo de tareas, estudios, proyectos o programas especiales regulados por el dec. 1109/2017 (art. 1º).

El art. 3º de la resolución MTEYSSN 219/2020 agrega a esa lista aquellas tareas que se presten en forma análoga a la locación de servicio que se desarrollan en el sector privado. La referencia es muy amplia y difusa y podría comprender, p. ej., el leasing, el contrato de agencia, entre otros, y la denominación que utiliza también ya que la misma corresponde al Código Civil Ley 340 derogado. El Cód. Civ. y Com. la denomina como contrato de obra y servicio (arts. 1251 y ss.).

Dicha norma fue derogada por la resolución MTEYSSN 279/2020 y en el art. 3º repite textualmente el artículo derogado y al cual nos hemos referido precedentemente. Nos remitimos a ese comentario.

XVI. Remuneración durante la suspensión de concurrencia al lugar de trabajo. Cargas sociales

El DNU 297/2020 disponía que durante el aislamiento los trabajadores del sector privado perciban en forma íntegra "sus ingresos habituales" (art. 8º).

La Resolución MTEYSSN 219/2020 reglamentaria de esa norma efectuaba una distinción:

— Los trabajadores que durante su cuarentena cumplan tareas en su domicilio percibían su salario en forma normal.

— Respecto de los que no cumplan tareas, la norma dice que "... las sumas percibidas tendrán carácter no remuneratorio excepto de los aportes y contribuciones al sistema Nacional de Seguro de salud y al Instituto Nacional de Jubilados y Pensionados". La norma no se refiere en ningún momento que el empleador puede dejarle de pagar salario al trabajador o que está habilitado para abonarle menos. La norma solo exime del pago las cargas sociales menos de las indicadas. De esta forma el trabajador deberá seguir abonando el salario habitual. En cuanto a forma de cálculo del salario en estos casos, consideramos que análogamente (16) se aplica el art. 208, LCT. Se podrá recordar el criterio de la Corte Suprema de Justicia de la Nación sobre el carácter remuneratorio del salario (17), pero en este caso el trabajador no presta tareas por la emergencia sanitaria, con lo cual la situación se asemeja a la establecida por el art. 223 bis, LCT (18). Si el empleador quisiera reducir el salario del trabajador debería acordarlo con el mismo o con el sindicato y obtener la homologación de esos acuerdos conforme lo admite dicho artículo. De todos modos, sería conveniente que se emitiera una norma regulando la situación.

La Resolución MTEYSSN 279/2020 derogó esa normativa y no contempla ninguna en su lugar.

De esta manera los trabajadores que prestan tareas en actividades esenciales, así como aquellos que lo hacen desde su lugar de aislamiento perciben su remuneración en forma normal.

En cuanto a aquellos que no cumplen tareas desde su lugar de aislamiento y no cumplen tareas para el empleador ya sea porque no son análogas o no pueden cumplir con otras hasta la fecha de redacción de este artículo (01/04/2020) y dado la derogación de la resolución del MTEYSSN 210/2020 y que la norma que la reemplazo (Resolución MTEYSSN 279/2020) no prevé ninguna excepción, estos trabajadores deben percibir su remuneración habitual salvo que en forma individual o colectiva las partes acuerden algo diferente, posibilidad esta que resulta habilitada por el art. 223 bis, LCT, y por el DNU 329/2020 en el art. 3º, segunda parte.

XVII. Vacaciones

Si el trabajador se encontrare gozando de su licencia anual consideramos que la misma no se interrumpe por la licencia en cuestión dado que la finalidad de la norma es que el trabajador no concurra al trabajo, aunque esté sano, ya que la finalidad no es reponer fuerzas ni sanarse de una dolencia sino prevenir la expansión del virus.

Y ello es así, en atención a que la finalidad de las vacaciones es lograr la recuperación psicofísica del dependiente, por lo que en caso que el mismo notifique una enfermedad inculpable durante el transcurso del periodo de vacaciones, se suspende inmediatamente el plazo de descanso anual, y su computo se reanuda una vez que el trabajador recupere su salud, hasta completar el tiempo restante.

Tampoco podría otorgar vacaciones durante el aislamiento dado el carácter de la licencia, que es sanitaria obligatoria y con la manda de permanecer en el lugar de aislamiento (de violarlo puede ser hasta un delito penal), con las vacaciones que como señala Zuretti (19) "Sin perjuicio de su principal fundamento fisiológico y psicológico: un reposo pago suficientemente prolongado para la reparación física y psíquica del trabajador, por el estado de fatiga ocasionado por un lapso considerable de trabajo continuo existen otros de índole familiar, laboral y social". En esta licencia forzosa el trabajador debe estar aislado en su lugar de residencia, no puede desplazarse (solo para efectuar pequeñas compras en cercanía), tampoco puede tener vida social o familiar (solo con los convivientes) y ello, en medio de una situación angustiosa y con dudas sobre el futuro. Esta licencia no es solo para el trabajador, es para la sociedad y para evitar la propagación de virus.

Por ello, y en forma sensata el art. 6° de la resolución MTEYSSN 279/2020 señala que la misma "... no constituye un día de descanso, vacacional o festivo, sino de una decisión de salud pública en la emergencia..."

XVIII. Trabajadores que están con licencia por enfermedad

La no concurrencia al lugar de trabajo no suspende el plazo de la licencia paga por enfermedad (art. 208, LCT).

XIX. Control médico del empleador

En todos los casos el empleador tiene el derecho a ejercer el control médico (art. 210, LCT).

XX. Sector público

Respecto del sector público definido por el art. 8° de la ley 24.154 (20) de administración financiera, el art. 11 del DNU 297/2020 establece que los titulares de los mismos "... dictarán las normas reglamentarias que estimen necesarias para hacer cumplir el presente decreto".

XXI. Prohibición de despidos sin justa causa y de despidos y suspensiones por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador. La excepción del art. 223 bis, LCT

(i) Alcance y fundamento jurídico del DNU 329/2020:

Publicado en el Boletín Oficial el 31 de marzo de 2020 establece la prohibición de despidos sin justa causa y de despidos y suspensiones por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador con la finalidad de "... preservar la paz social..." evitando medidas unilaterales "... que no serán más que una forma de agravar en mayor medida los problemas que el aislamiento social preventivo y obligatorio procura remediar".

Como fundamentos jurídicos de la decisión se esgrimen el art. 1733, inc. b) del Cód. Civ. y Com. respecto de la fuerza mayor y el fallo de la CS, "Aquino" que en su consid. 3° habría considerado "... al trabajador o trabajadora como sujetos de preferente tutela por imperio de lo ordenado por la Constitución Nacional" (consids. 13 y 14).

El inciso citado del Cód. Civ. y Com. expresa que el deudor es responsable del caso fortuito "... si una disposición legal resulta que no se libera por caso fortuito o por imposibilidad de cumplimiento". La cuestión que se plantea es que la emergencia sanitaria y la prohibición de concurrir al trabajo con aislamiento son anteriores al DNU 329/2020 de forma tal que los hechos producidos hasta la entrada en vigencia de dicho DNU, el 31 de marzo 2020, se rigen por las normas vigentes hasta ese entonces, más aún cuando la propia norma expresa que comenzara a regir a partir del día de su publicación en el Boletín Oficial (art. 7° del Cód. Civ. y Com.).

En cuanto a la cita del consid. 3º del fallo de la CS (21) "Aquino", referido a la acción civil por accidentes de trabajo, en el sentido que considera "... al trabajador o trabajadora como sujetos de preferente tutela, por imperio de lo ordenado por la Constitución Nacional" cabe señalar que ese criterio fue expresado por primera vez por dicho Tribunal en el caso "Vizzotti" (22) en el consid. 9º.

Una particularidad de la norma es que, en sus mismos fundamentos, y como sustento de la prohibición que instaura y de la cancelación del caso fortuito y de la falta o disminución de trabajo no imputable al empleador, reconoce, casualmente, la existencia de caso fortuito o de falta o disminución de trabajo no imputable al empleador. Es decir que como hay una situación que configura un supuesto de caso fortuito o de falta o disminución de trabajo no imputable al empleador el empleador no puede utilizar los mecanismos que la LCT prevé para esas situaciones.

En efecto el consid. 2º expresa que el coronavirus agravo "... la crisis económica en que se encontraba el país", el considerando cuatro se refiere al "... efecto devastador de dicha pandemia..." y que el aislamiento fue decretado por ello, a su vez en el considerado quinto se dice esa media "... impacta directamente sobre la actividad económica del país y en el sistema de producción de bienes y servicios...", y finalmente en el octavo se señala que "... crisis excepcional conlleva la necesidad de adoptar medidas de idéntica índole...".

(ii) Hechos que se prohíben:

La norma prohíbe (art. 2º):

- despidos sin justa causa;
- despidos por fuerza mayor;
- despidos por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador;
- suspensiones por fuerza mayor;
- suspensiones por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador.

Quedan incluidos los despidos indirectos, y la situación prevista en art. 212, párrafo tercero, LCT.

(iv) Hechos excluidos:

Quedan excluidos los despidos con justa causa, la extinción del contrato a plazo fijo por vencimiento del plazo (arts. 93 y ss., LCT), por finalización de la exigencia extraordinaria y transitoria en el contrato de trabajo eventual (art. 99, LCT), las del art. 212, LCT menos la contemplada en el párrafo tercero, los casos de muerte del trabajador (art. 248, LCT) y del empleador en las condiciones establecidas por ella (art. 249, LCT), por concurso o quiebra (art. 251), por jubilación (art. 252), y por incapacidad sobreviniente (art. 254, LCT).

También el supuesto de la extinción por vencimiento del periodo de prueba (art. 92 bis, LCT).

(iii) Plazo de la prohibición:

El plazo de la prohibición es de 60 días corridos (Cód. Civ. y Com.) contados desde la publicación de la norma en el Boletín Oficial. En consecuencia, vence el 30 de mayo del 2020.

(iv) Efectos de violar la prohibición:

Si el empleador realiza las suspensiones o despidos vedadas por la ley, dichos actos no producen efecto alguno "... manteniéndose vigentes las relaciones laborales existentes y sus condiciones actuales".

Ahora bien, si el empleador no accede a la reincorporación el trabajador debería intentar una acción en los términos del art. 66, LCT. Ahora bien, dado la situación de "feria" es posible que la tramitación del pleito lleve gran parte del plazo, pudiendo, luego devenir abstracta la cuestión.

Entendemos que, dado que la prohibición está dirigida al empleador, el trabajador, si el empleador lo despide por alguna de las causales indicadas, puede aceptar la extinción y reclamar el pago de las indemnizaciones correspondientes. En caso de suspensión puede reclamar el pago de los días de suspensión.

(v) El supuesto del art. 223 bis, LCT.

La norma de exceptúa de la prohibición a las suspensiones pactadas individual o colectivamente y

homologadas por la autoridad de aplicación (23).

XXII. Comentario final

La sociedad en su conjunto enfrenta una situación inesperada, imprevisible, dañina y cuyo fin desconocemos.

El derecho no puede permanecer ajeno a la misma y debe adaptar y crear normas a la situación cambiante. Es el lado dinámico del mismo.

Dentro de ese marco el Derecho del Trabajo debe generar normas para proteger al trabajador, destinatario de nuestra disciplina, y también al empleador como fuente generadora de trabajo humano.

La OIT en un reciente comunicado (24) titulado "COVID-19 y el mundo del trabajo: repercusiones y respuestas" ha expresado que "El COVID-19 tendrá una amplia repercusión en el mercado laboral. Más allá de la inquietud que provoca a corto plazo para la salud de los trabajadores y de sus familias, el virus y la consiguiente crisis económica repercutirán adversamente en el mundo del trabajo en tres aspectos fundamentales, a saber: 1) la cantidad de empleo (tanto en materia de desempleo como de subempleo), 2) la calidad del trabajo (con respecto a los salarios y acceso a la protección social); y 3) los efectos en los grupos específicos más vulnerables frente a las consecuencias adversas en el mercado laboral" (p. 1).

Y agrega (p. 2) que diversos países están diseñando políticas para enfrentar la crisis con arreglo a tres pilares de acción "... la protección de los trabajadores en el lugar de trabajo, el fomento de la actividad económica y de la demanda de mano de obra, y el apoyo al empleo y al mantenimiento de los ingresos" (p. 11).

Las normas que son objeto de este comentario van en esa dirección y va perfilando un derecho del trabajo de la emergencia, y más que detenernos en esta instancia, en las imperfecciones jurídicas que puedan tener, debemos centrarnos en la finalidad esencial de las mismas en procura del bien común. Es muy probable que cuando pase la pandemia el sistema de relaciones laborales tendrá mutaciones muy importantes y viscerales y no volverá a ser lo que era antes de la misma. Este es el futuro sobre el que debemos pensar.

(1) El citado artículo dice "Vigencia. Las leyes rigen después del octavo día de su publicación oficial, o desde el día que ellas determinen".

(2) Expresa el art. 6º "Modo de contar los intervalos del derecho. El modo de contar los intervalos del derecho es el siguiente: día es el intervalo que corre de medianoche a medianoche. En los plazos fijados en días, a contar de uno determinado, queda este excluido del cómputo, el cual debe empezar al siguiente. Los plazos de meses o años se computan de fecha a fecha. Cuando en el mes del vencimiento no hubiera día equivalente al inicial del cómputo, se entiende que el plazo expira el último día de ese mes. Los plazos vencen a la hora veinticuatro del día del vencimiento respectivo. El cómputo civil de los plazos es de días completos y continuos, y no se excluyen los días inhábiles o no laborables. En los plazos fijados en horas, a contar desde una hora determinada, queda esta excluida del cómputo, el cual debe empezar desde la hora siguiente. Las leyes o las partes pueden disponer que el cómputo se efectúe de otro modo".

(3) BO 14/03/2020.

(4) BO 31/03/2020.

(5) El art. 7º de dicho DNU dispuso el aislamiento obligatorio por el plazo de 14 días corridos en tres casos: a) las personas que revistan el carácter de "casos sospechosos"; b) las personas afectadas por coronavirus médicamente confirmados; y c) los que hubieran tenido "contactos estrechos" con alguno de los incluidos en las categorías anteriores. Respecto de los que denomina "casos sospechosos" el DNU exige la concurrencia de los siguientes hechos conjuntos (el texto del inc. a) utiliza al respecto el término conjuntivo "y") la presencia de fiebre y uno o más síntomas respiratorios (tos, dolor de garganta o dificultad respiratoria) b) que en los últimos días, haya regresado de un viaje "zonas afectadas", considerándose como tales a los Estados miembros de la Unión Europea, miembros del Espacio Schengen, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, Estados Unidos de América, República de Corea, Estado del Japón, República Popular China y República Islámica de Irán (art. 4º). En cuanto al "contacto estrecho" se encuentran en esta categoría las personas que hayan estado en contacto con personas encuadrables como "casos sospechosos" o con sujetos que tengan confirmado que padecen de COVID-19 o con síntomas "probables" del mismo.

(6) Podría señalarse que la diferencia entre esta redacción y la norma precedente es que la primera suspendía la obligación de concurrir al trabajo, en cambio, la segunda imponía esa obligación de no concurrir al trabajador, esto es el trabajador no va al trabajo porque una norma jurídica se lo impide.

(7) Para un comentario de estos artículos ver a TOSTO, Gabriel, "Ley de Contrato de Trabajo, comentada, anotada y concordada", dirigida por Jorge RODRÍGUEZ MANCINI, Ed. La Ley, 2007, t. IV, ps. 2 y ss.

(8) El art. 2º de la res. 202/2020 reglamentario de esa disposición en lo atinente a las elaciones laborales, sin especificar si eran días hábiles o corridos. Ello planeaba la duda de si, en el caso de las mismas, los 14 días eran corridos o laborables ya que la suspensión es en el marco de un contrato de trabajo y de prestación de tareas de forma tal que podía interpretarse que los 14 días son los que el trabajador está adposición del empleador con lo cual serían días laborables. Ahora Por las razones de prelación normativa, y dado la finalidad de esta licencia preventiva especial y temporal, y que la suspensión se basa en razones médico preventivas, consideramos que se refería a días corridos.

(9) BO 20/03/2020.

(10) Dice el art. 19 "Establécense las alícuotas que se describen a continuación, correspondientes a las contribuciones patronales sobre la nómina salarial con destino a los subsistemas de seguridad social regidos por las leyes 19.032 (INSSJP), 24.013 (Fondo Nacional de Empleo), 24.241 (Sistema Integrado Previsional Argentino) y 24.714 (Régimen de Asignaciones Familiares), a saber: a) 20,40% para los empleadores pertenecientes al sector privado cuya actividad principal encuadre en el sector servicios o en el sector comercio, de acuerdo con lo dispuesto en la resolución de la Secretaría de Emprendedores y de la Pequeña y Mediana Empresa 220 del 12 de abril de 2019 y su modificatoria, o la que en el futuro la reemplace, siempre que sus ventas totales anuales superen, en todos los casos, los límites para la categorización como empresa mediana tramo dos efectuado por el órgano pertinente. b) 18% para los restantes empleadores pertenecientes al sector privado no incluidos en el inciso anterior. Asimismo, esta alícuota será de aplicación a las entidades y organismos del sector público comprendidos en el art. 1º de la ley 22.016 y sus modificatorias. A los fines de los incisos anteriores, se entenderá como empleadores pertenecientes al sector público a los comprendidos en la ley 24.156 y sus modificatorias de administración financiera y de los sistemas de control del sector público nacional, y/o comprendidos en normas similares dictadas por las provincias, las municipalidades y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, según el caso. Las alícuotas fijadas sustituyen las vigentes para los regímenes del sistema único de la seguridad social (SUSS), previstos en los incs. a), b), d) y f), del art. 87 del dec. 2284 de fecha 31 de octubre de 1991, conservando plena aplicación las correspondientes a los regímenes enunciados en los incs. c) y e) del precitado artículo".

(11) El art. 4º in fine de la resolución MTEYSSN 219/2020 señalaba que los salarios de los trabajadores contratados durante la duración de la cuarentena tendrán una reducción del 95% de la alícuota establecida por el art. 19 de la ley 27.451 de forma tal que la alícuota del 20,40% o 18% según el caso, tiene una reducción del 95%.

(12) Dicha resolución en el art. 1º define al teletrabajo como "... la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios realizado total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares distintos del establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de todo tipo de Tecnología de la Información y de las Comunicaciones". Por su parte el art. 3º expresa que el empleador deberá suministrar dichos trabajadores "— Uno [1] silla ergonómica, — Uno [1] extintor portátil contra incendio (matafuego de 1 kg. a base de HCFC 123), — Uno [1] botiquín de primeros auxilios, — Uno [1] almohadilla para ratón ("pad mouse"). — Uno [1] Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en Teletrabajo, cuyos contenidos mínimos se encuentran disponibles en el link: http://www.trabajo.gob.ar/difusion/teletrabajo/100924_manual-buenas-practicas.pdf".

(13) BO 21/03/2020.

(14) Ley 24.241, art. 7º.

(15) Ley 26.427.

(16) Art. 2º del Cód. Civ. y Com.

(17) CS, 01/09/2009, "Pérez, Aníbal c. Disco SA".

(18) Dice el art. 223 bis "Se considerará prestación no remunerativa las asignaciones en dinero que se entreguen en compensación por suspensiones de la prestación laboral y que se fundaren en las causales de falta o disminución de trabajo, no imputables al empleador, o fuerza mayor debidamente comprobada, pactadas individual o colectivamente u homologadas por la autoridad de aplicación, conforme normas legales vigentes, y cuando en virtud de tales causales el trabajador no realice la prestación laboral a su cargo. Solo tributará las contribuciones establecidas en las leyes 23.660 y 23.661".

(19) ZURETTI (h), Mario, "Ley de Contrato de Trabajo, comentada, anotada y concordada", dirigida por Jorge Rodríguez Mancini, Ed. La Ley, 2007, t. III, p. 478, apart. C).

(20) Dice el citado artículo "Las disposiciones de esta Ley serán de aplicación en todo el Sector Público Nacional, el que a tal efecto está integrado por: a) Administración Nacional, conformada por la Administración Central y los Organismos Descentralizados, comprendiendo en estos últimos a las Instituciones de Seguridad Social. b) Empresas y Sociedades del Estado que abarca a las Empresas del Estado, las Sociedades del Estado, las Sociedades Anónimas con Participación Estatal Mayoritaria, las Sociedades de Economía Mixta y todas aquellas otras organizaciones empresariales donde el Estado nacional tenga participación mayoritaria en el capital o en la formación de las decisiones societarias. c) Entes Públicos excluidos expresamente de la Administración Nacional, que abarca a cualquier organización estatal no empresarial, con autarquía financiera, personalidad jurídica y patrimonio propio, donde el Estado nacional tenga el control mayoritario del patrimonio o de la formación de las decisiones, incluyendo aquellas entidades públicas no estatales donde el Estado nacional tenga el control de las decisiones. d) Fondos Fiduciarios integrados total o mayoritariamente con bienes y/o fondos del Estado nacional. Serán aplicables las normas de esta ley, en lo relativo a la rendición de cuentas de las organizaciones privadas a las que se hayan acordado subsidios o aportes y a las instituciones o fondos cuya administración, guarda o conservación está a cargo del Estado nacional a través de sus Jurisdicciones o Entidades".

(21) CS, "Aquino, Isacio c. Cargo Servicios Industriales s/ accidente ley 9688", 21/09/2004.

(22) CS, "Vizzoti, Carlos A. c. AMSA SA s/ despido", 14/09/2004.

(23) Sobre esta ver a

(24) 18 de marzo de 2020.

Título: Los trabajadores plataforma-dependientes durante el coronavirus

Autor: Litterio, Liliana H.

Publicado en:

Cita Online: AR/DOC/933/2020

Sumario: I. El disparador.— II. El trabajo "a pedido" con el coronavirus disparado.— III. Las escuetas nuevas normas laborales con relación al coronavirus en el trabajo a demanda.— IV. Algún posible camino para actuar.— V. Una brevísimas reflexión final

I. El disparador

Aclaremos de entrada que el presente artículo intenta ser "un artículo de emergencia".

Hasta hace unas semanas la palabra "corona" la asociábamos a la de un rey o, tal vez, a la de una marca de cerveza. Hoy en día, vertiginosamente, a la palabra "corona" la ligamos de forma casi inexorable a un virus, que aun "sin tenerlo" nos invade a todos, en todo el mundo, provocándonos una zozobra extrema.

Es que ahora ninguno puede desprenderse de esa palabra que parece perseguirnos sin darnos tregua, aun cuando algunos puedan escaparse de la enfermedad que encierra. Esto es así, aunque mantengamos la calma y hagamos lo que se nos indica, al pie de la letra.

El panorama mundial, que precedió al nacional, en general y por el momento, no es nada alentador. En verdad, se presenta altamente complicado.

Si nos asomamos a él, entre una pluralidad de cosas observamos: medicinas que se ensayan; vacunas que no llegan; tests con falsos positivos o negativos; protectores que no alcanzan; cuarentenas obligatorias; cierres de fronteras (hasta para los nacionales); niveles de desarrollo y eficiencia nacionales diferentes y, gente, mucha gente, que abandona esta vida con apabullante facilidad.

A eso se suma, a nivel mundial, la situación económica imperante en todos los frentes, que se desnuda sin miramientos ante el inesperado fenómeno, vaticinado por algunos como una verdadera catástrofe. Sencillamente, un antes y un después del coronavirus.

Sin embargo, ciertas voces intentan poner paños fríos a la difícil situación en los distintos órdenes, sobre todo en el plano medicinal y sanitario, pero también en el económico y social.

Todos aprendimos demasiado rápido y mucho sobre el coronavirus (a tal punto que, por momentos, nos desborda la información), pero, en verdad, muy pocos "saben lo que hay que saber" para combatirlo eficazmente.

En este escenario real, del cual no podemos escaparnos, se visualizan los trabajadores "a pedido" a través de aplicaciones digitales. Precisamente, porque es ahí donde trabajan dependiendo de una plataforma perteneciente a una empresa responsable que la crea, la mantiene y la administra.

No olvidemos que esta, es época de "aplicaciones".

II. El trabajo "a pedido" con el coronavirus disparado

En el medio de este novedoso panorama mundial que sin descaro nos ofrece la pandemia en curso, y que nos asusta a todos, los trabajadores a demanda circulan por las calles prestando sus servicios. Ellos integran la categoría de quienes no pueden quedarse trabajando "en casa".

Desde ya, es un trabajo y, en principio, estos trabajadores no pueden dejar de trabajar porque tienen que vivir. Pero, precisamente de eso se trata en este contexto que será histórico: de vivir en el sentido más literal del término.

En lo que respecta a los repartidores de productos a domicilio (de restaurantes, supermercados, farmacias, tiendas de mascotas, etc.), su actividad a su vez permite la de los comercios que suministran esos productos y, al mismo tiempo, beneficia a los consumidores que los reciben en sus domicilios.

La precariedad que invade a estos trabajadores, altamente ligada a las plataformas que manejan su actividad, les mezquina la protección económica y sanitaria que les corresponde y que necesitan como trabajadores dependientes, carácter que las empresas les desconocen. Otro tipo de servicios a domicilio desarrollan los trabajadores de aplicaciones de transporte, en las mismas condiciones de precariedad laboral [\(1\)](#).

Según se informa, la Asociación de Personal de Plataformas (APP) mediante un comunicado hace notar que los trabajadores de las plataformas como Rappi, Glovo, PedidosYa y Uber denuncian que en las actuales circunstancias no recibieron ningún elemento de seguridad personal, ni compensación, ni mucho menos algún tipo de licencia para quienes integran el grupo de riesgo. Los trabajadores reconocen que nadie los obliga a trabajar, simplemente lo necesitan. Los que están trabajando ignoran si son un factor de riesgo para ellos y para otros, pero, los que se quedan en casa pasan hambre.

En lo que respecta a los repartidores, se informa que el secretario adjunto de la Asociación Sindical de Motociclistas, Mensajeros y Servicios (ASiMM), habría aclarado que su principal preocupación es que los motociclistas y mensajeros terminen convirtiéndose en un vector para propagar el virus y por eso remarcan la importancia de cumplir con los protocolos de seguridad.

Y, además, desde la ASiMM se afirma que ante la necesidad de "ganarse la vida", los repartidores se amontonan en una esquina generando un foco potencial de contagio (que luego viaja por cada domicilio de entrega). Se agrega que la realidad devuelve escenas que atentan contra cualquier cuarentena, con empresas que solo tienen por objeto seguir facturando, y que no realizan ningún control sobre sus trabajadores (quienes ni siquiera tienen libreta sanitaria) (2).

Por su lado, el gerente de Rappi Argentina reporta fluctuaciones en los consumos que, según afirma, se reflejan sobre todo en un incremento en las ventas de farmacias y supermercados. Algo similar se habría informado desde Glovo, la cual habría desactivado de manera temporal el requerimiento que obligaba a los usuarios a firmar en los dispositivos de los repartidores al momento de recibir la orden, a fin de garantizar una entrega con el menor contacto posible.

Asimismo, se informa que en PedidosYa se implementó la opción "dejar en la puerta" o "dejar en portería" (ambas opciones pueden ser agregadas por los usuarios en las notas que ofrece la app). En tanto esto aplica para pedidos realizados con pago online, según se informa, la empresa haría hincapié en que los usuarios opten por esta modalidad de pago (por nuestra parte agregamos que sin dudas esta elección evita el contacto más prolongado del repartidor con el usuario).

En Rappi, según se informa, junto a los bares y restaurantes se estarían reforzando algunos procesos claves para evitar la propagación del virus, como el sellado de los empaques de comida, a efecto de que nadie manipule los pedidos una vez que hayan salido de la cocina (3). Además, la firma ya ha implementado la opción apuntada.

Téngase en cuenta, asimismo, que todas estas empresas cuentan con empleados informáticos que trabajan "adentro" y que suelen estar debidamente registrados.

III. Las nuevas normas laborales con relación al coronavirus en el trabajo a demanda

Frente a esta nueva enfermedad que tiene amenazado al mundo, para enfrentar la crisis, la OIT se centra fundamentalmente en el sistema de normas internacionales del trabajo previstas en sus Convenios y Recomendaciones.

Guy Ryder, Director General del organismo, señala que las normas internacionales del trabajo contienen orientaciones específicas para velar por que haya trabajo decente en el contexto de la respuesta a la crisis, lo que incluye orientaciones que guardan relación con el brote actual de COVID-19. Una de las normas internacionales más recientes, la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (nro. 205), que fue adoptada por abrumadora mayoría por todos los mandantes, pone de relieve que para responder a las crisis es necesario asegurar el respeto de todos los derechos humanos y el imperio de la ley, incluido el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y de las normas internacionales del trabajo (4).

Concretamente, la situación laboral de los trabajadores en general en el reciente derecho argentino ha sido minuciosamente desentrañada por Mario Ackerman en un artículo, al cual remitimos al lector (5).

Por nuestra parte observamos que las normas dictadas por nuestro país en esta emergencia, que de por sí son más que múltiples y se suceden vertiginosamente al ritmo de las circunstancias, exhiben claramente que los trabajadores que aquí nos ocupan no pueden realizar sus tareas desde el hogar (no están dispensados, ni licenciados, ni suspendidos, ni entran en ninguna otra figura jurídica), sino que deben hacerlo necesariamente en

la calle.

Por eso, nos detendremos en los trabajadores a demanda en particular.

En el complejo interminable de normas emitidas con motivo del coronavirus, de distinta fuente y jerarquía, aquí formulamos una escueta referencia a unas pocas de ellas.

Ante todo recordamos que, a fin de proteger la salud pública, el dec. de necesidad y urgencia 297/2020, publicado en el BO el 20/03/2020, estableció para todas las personas que habitan en el país o se encuentran en él en forma temporaria, la medida de "aislamiento social, preventivo y obligatorio" en los términos que indica, desde el 20 hasta el 31 de marzo inclusive del corriente año, pudiéndose prorrogar este plazo por el tiempo que se considere necesario en atención a la situación epidemiológica (art. 1º). El decreto de necesidad y urgencia 325/2020, publicado en el Suplemento del Boletín Oficial del 31/3/2020, con las modificaciones que prevé, prorrogó la vigencia de su similar 297/2020 hasta el 12 de abril inclusive.

El art. 6º del mencionado dec. 297/2020 exceptúa del cumplimiento de dicho aislamiento y de la prohibición de circular, a las personas afectadas a las actividades y servicios que declara esenciales en la emergencia, entre los que incluye, en su inc. 18, al transporte público de pasajeros y de mercaderías, entre otras cosas.

Los servicios que presta la empresa Cabify, cuyos conductores operan como remiseros, parecerían estar incluidos en esta disposición.

En el inc. 19 alude al reparto a domicilio de alimentos, medicamentos, productos de higiene, de limpieza y otros insumos de necesidad.

Los servicios que prestan los trabajadores de Rappi, Glovo, PedidosYa y otras aplicaciones similares, parecen estar incluidas en esta excepción.

En su art. 8º el decreto dispone que durante la vigencia del "aislamiento social, preventivo y obligatorio", los trabajadores y trabajadoras del sector privado tienen derecho al goce íntegro de sus ingresos habituales, en los términos que establezca la reglamentación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (distintas medidas de este departamento de Estado se ocupan del tema).

Por su parte, las decisiones administrativas 429/2020 y 450/2020 del Jefe de Gabinete de Ministros, incorporan al listado de actividades y servicios declarados esenciales en la emergencia, exceptuadas del cumplimiento del "aislamiento social, preventivo y obligatorio" y de la prohibición de circular, a las personas afectadas a las actividades y servicios entre los que expresamente figuran: los restaurantes, locales de comidas preparadas y locales de comidas rápidas, los que pueden vender sus productos a través de servicios de reparto domiciliario, con sujeción al protocolo específico establecido por la autoridad sanitaria, la venta de insumos y materiales de la construcción provistos por corralones; Actividades vinculadas con la producción, distribución y comercialización forestal y minera; las curtiembres, aserraderos y fábricas de productos de madera, fábricas de colchones y fábricas de maquinaria vial y agrícola; actividades vinculadas con el comercio exterior: exportaciones de productos ya elaborados e importaciones esenciales para el funcionamiento de la economía; exploración, prospección, producción, transformación y comercialización de combustible nuclear; servicios esenciales de mantenimiento y fumigación; mutuales y cooperativas de crédito, mediante guardias mínimas de atención, al solo efecto de garantizar el funcionamiento del sistema de créditos y/o de pagos; inscripción, identificación y documentación de personas.

Los desplazamientos de las personas alcanzadas por el presente artículo deben limitarse al estricto cumplimiento de las actividades y servicios considerados esenciales (art. 1º, inc. 10).

Nuevamente estamos en presencia de los repartidores bajo demanda.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, a través de la res. 279/2020, publicada en el BO el 01/04/2020, en su art. 2º dispone que los trabajadores y trabajadoras que presten servicios en las actividades descriptas en el art. 6º del dec. de necesidad y urgencia 297/2020 y sus reglamentaciones, son considerados "personal esencial" en los términos de su similar 207/2020, aclarando que la continuidad de tales actividades en estas circunstancias constituye una exigencia excepcional de la economía nacional (art. 203 de la LCT).

Asimismo, establece que quedan incluidos dentro del concepto de trabajadores y trabajadoras quienes presten servicios de forma continua bajo figuras no dependientes como las locaciones de servicio reguladas por el dec. 1109/2017, aquellas otras que se desarrollen en forma análoga dentro del sector privado, las prestaciones resultantes de becas en lugares de trabajo y las pasantías, como así también las residencias médicas comprendidas en la ley 22.127 y los casos de pluriempleo o de múltiples receptores de servicios (art. 3°).

Esto demuestra, a nuestro criterio, la pretensión reglamentaria de emplear un criterio amplio a la hora de formular el concepto de trabajadores.

También dispone 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, se considera un ejercicio razonable de las facultades del empleador (art. 4°).

La resolución establece, asimismo, que la necesidad de contratación de personal mientras dure la vigencia del "aislamiento social preventivo y obligatorio", debe ser considerada extraordinaria y transitoria en los términos del art. 99 de la LCT (art. 5°). Igualmente, aclara que la abstención de concurrir al lugar de trabajo, que implica la prohibición de hacerlo salvo en los casos de excepción previstos, no constituye un día de descanso, vacacional o festivo, sino una decisión de salud pública en la emergencia, de tal modo que no pueden aplicarse sobre las remuneraciones o ingresos correspondientes a los días comprendidos en esta prohibición suplementos o adicionales previstos legal o convencionalmente para "asuetos", excepto en aquellos casos en que dicha prohibición coincida con un día festivo o feriado previsto legal o contractualmente (art. 6°). Esta nueva medida, según dispone, rige desde la entrada en vigor de la derogada Resolución 219/20220 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y mientras dure la emergencia sanitaria impuesta con el fin de proteger la salud pública. (6)

Por otro lado, el dec. 310/2020, publicado en el BO el 24/03/2020, instituye por única vez y con alcance nacional el "ingreso familiar de emergencia", como una prestación monetaria no contributiva de carácter excepcional destinada a compensar la pérdida o grave disminución de ingresos de personas afectadas por la situación de emergencia sanitaria declarada por el dec. 260/2020, y demás normas modificatorias y complementarias (art. 1°). Dicho ingreso es otorgado, entre otras, a las personas que se encuentren desocupadas; se desempeñen en la economía informal; sean monotributistas inscriptos en las categorías "A" y "B"; monotributistas sociales, siempre que cumplan con los requisitos que determina (art. 2°).

En tanto los trabajadores que aquí nos ocupan se desempeñan como monotributistas (por exigencia de las empresas), a nuestro criterio en principio podrían ser acreedores a dicho ingreso, que en verdad merecen recibir, siempre que cumplan con todos los requisitos.

No está de más agregar que las empresas empleadoras de trabajadores "a pedido" a través de aplicaciones móviles se encuentran comprendidas en el nuevo decreto de necesidad y urgencia 329/2020, publicado en el Suplemento del Boletín Oficial del 31 de marzo de 2020.

Dicho decreto prohíbe los despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor por el plazo de 60 días contados a partir de la fecha de publicación de la medida en el citado boletín (art. 2°), fecha desde la cual entró en vigencia (art. 5°).

Asimismo, prohíbe las suspensiones por las causales de fuerza mayor o falta o disminución de trabajo por el mismo plazo y desde idéntico momento. Exceptúa de esta prohibición a las suspensiones efectuadas en los términos del art. 223 bis de la LCT (art. 3°).

Según establece la medida, los despidos y las suspensiones que se dispongan en violación de lo dispuesto en las normas mencionadas, no producirán efecto alguno, manteniéndose vigentes las relaciones laborales existentes y sus condiciones actuales (art. 4°).

Consideramos que estas nuevas normas dictadas en el marco de la emergencia pública declarada, respecto de las cuales en esta oportunidad no emitimos opinión, resultan aplicables a las empresas que aquí nos ocupan, a pesar de que las figuras del despido y la suspensión se configuran a través de las modernas tecnologías y se

conocen en sus ámbitos de actuación como "bloqueos" definitivos y temporarios .

En esta interminable secuencia normativa, el decreto de necesidad y urgencia 332/2020, publicado en el Suplemento del Boletín Oficial del 1/4/2020, crea el Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción para empleadores y empleadoras, y trabajadores y trabajadoras afectados por la emergencia sanitaria.

En su art. 4º, la medida excluye expresamente de sus beneficios a aquellos sujetos que realizan las actividades y servicios declarados esenciales en la emergencia sanitaria y cuyo personal fue exceptuado del cumplimiento del "aislamiento social, preventivo y obligatorio", conforme las prescripciones del art. 6º del decreto 297/2020 y de la decisión administrativa N°429/2020 y sus eventuales ampliaciones, ambos más arriba referidos, así como todas aquellas otras que sin encontrarse expresamente estipuladas en las normas antedichas no exterioricen indicios concretos que permitan inferir una disminución representativa de su nivel de actividad.

En tanto, como hemos visto, las actividades y servicios que ahora nos ocupan han sido declarados esenciales en los términos de la normativa referida, en principio, los sujetos que las realizan se encuentran excluidos de los beneficios establecidos por la nueva norma de emergencia.

IV. Algún posible camino para actuar

Ninguno de nosotros es ajeno a las enormes dificultades que acarrea a las autoridades enfrentar en todas las áreas la difícilísima situación que transitamos.

Por eso, este artículo en modo alguno pretende insinuar una crítica a nadie, sino describir uno de los tantos aspectos de la realidad actual. Y, humildemente, a manera de contribución intentar "contagiar" ciertas ideas que en lo inmediato podrían acercar algún paliativo a este tema puntual que, insistimos, es uno de los tantos a considerar por las autoridades en juego.

Desde ya que no es este el momento de regular esta actividad. Pero, desde la perspectiva anunciada señalamos que en el engranaje normativo que necesariamente se va creando, parecería que (por lo menos hasta la terminación de este artículo) estarían faltando algunas disposiciones especiales que protejan a los trabajadores que nos ocupan.

Por un lado, si nos centramos en los riesgos biológicos que la actividad que desarrollan entraña (en sentido amplio) y que el informe más arriba referido la OIT repara especialmente en la protección de los trabajadores contra esos riesgos en el lugar de trabajo, parecería que algo hay que hacer.

En el contexto de riesgos inevitables de contraer o contagiar la enfermedad, es imposible descuidar la salud de los trabajadores en juego. Habría que pensar en algunas normas básicas y elementales que permitan enfrentar esta crucial situación de emergencia con una cobertura que actualmente les falta.

Más allá de que se sigue observando a los repartidores que circulan en bicicleta portando sus mochilas en la espalda, hay otros aspectos que deberían controlarse. Y ese control debería hacerlo cada una de las empresas internacionales que los contratan y no las fuerzas de seguridad que se encuentran desbordadas por otras importantes tareas que les competen.

Nos parece que, entre otras cosas, mínimamente, las empresas deberían: a) proporcionarles a los trabajadores los elementos de seguridad adecuados y necesarios que las autoridades sanitarias indiquen al efecto (según conduzcan bicicletas, motos o autos) y b) aceptar exclusivamente pagos online para minimizar el contacto prolongado entre el trabajador y el usuario. Puntualmente, en el caso de los repartidores, pensamos que, además, deberían: a) gestionar las libretas sanitarias de aquellos que no posean, lo cual es imprescindible siempre y, más aun, en las actuales circunstancias; b) aceptar el pago de propinas online, cosa que otras empresas ya han implementado para no perjudicar a los trabajadores y c) exigir a los comercios la entrega de los pedidos en bolsas herméticas, para que nadie pueda manipular su contenido (aclaramos que sobre todo en el caso de las comidas se observan entregas en bolsas de las aplicaciones absolutamente abiertas y hasta, en ocasiones, con elementos derramados en su interior).

Por otro lado, hay que tener especialmente en cuenta que quienes se encuentren en situación de aislamiento obligatorio y por algún motivo se vean impedidos de prestar servicios (v.gr., porque tienen síntomas de coronavirus o la enfermedad; un familiar la padece; estuvieron en contacto con alguien que volvió del exterior; tienen más de 60 años, pertenecen a algún otro grupo de riesgo, o por cualquier otra razón justificada por la

normativa en juego), deben percibir la remuneración.

Pero, como no son reconocidos como trabajadores dependientes por las empresas, el salario de los repartidores (y el de los conductores) depende exclusivamente de los pedidos (o viajes) realizados (más allá de las propinas aleatorias), sin contar en absoluto con un sueldo mínimo garantizado.

En esta situación parece imprescindible establecer claramente, a efectos de evitar interpretaciones dispares (generadas por el recurso a la eventual aplicación de disposiciones que no son específicas para la situación), a qué remuneración tienen derecho dichos trabajadores en casos como los señalados supra.

Eso, teniendo en cuenta que las normas en juego, más arriba esbozadas, se refieren al "goce íntegro de los ingresos habituales", así como también a las "horas suplementarias" (art. 203 de la LCT). Hasta que esas normas aparezcan, por nuestra parte en principio sugerimos, tal como señala Ackerman en la publicación más arriba referida, recurrir como base de cálculo a la aplicación analógica del art. 208 de la LCT.

Si bien resulta muy difícil en este contexto de gran incertidumbre arrojar algo de luz sobre algunos de los temas a tratar, vale la pena acercarnos también a los conductores de transporte de personas a domicilio, porque son trabajadores de aplicaciones a través de plataformas. En estos momentos la empresa Uber no estaría funcionando, tal como indica el mensaje que aparece en su aplicación: "no hay autos disponibles". En cuanto a Cabify es dable señalar que sí lo estaría haciendo, pero su aplicación recomienda hacer solamente "viajes imprescindibles". El mensaje es claro (por lo menos, hasta el momento en que ingresamos a la app): ¿Necesitás viajar por alguna urgencia? Si es así, podemos llevarte.

Concretamente, con relación a Uber, en razón de los hechos de público y notorio conocimiento que afectan a la salud pública de la población, el 19/03/2020, el Juzgado N° 15 en lo Contencioso Administrativo y Tributario de la Ciudad de Buenos Aires, ante la posible infracción a disposiciones establecidas por las autoridades federales en el dec. 260/2020 (art. 17 relativo a los operadores de transporte y concordantes), en el marco de las competencias y decisiones adoptadas en el proceso colectivo en el que se pronuncia, reiteró al Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires y, en particular a la Dirección General de Infracción de Tránsito del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, que la actividad que desarrolla la empresa Uber como servicio de transporte de cosas o personas, se encuentra prohibida en el ámbito de esa Ciudad por resoluciones cautelares dictadas por el tribunal y confirmadas por la Cámara de Apelaciones del fuero (7).

Las distintas situaciones de funcionamiento de estas empresas muy probablemente obedecen a las diferentes condiciones en que prestan servicios, a lo cual nos referimos en otro lugar al que remitimos al lector (8), pero, en cualquier caso, se trata de trabajadores monotributistas que no están trabajando y como su retribución es por viaje realizado, no están percibiendo remuneración.

V. Una brevísima reflexión final

Lo expuesto en el acápite precedente solamente intenta proporcionar algunos ejemplos de las muchas conductas que podrían adoptarse desde el punto de vista normativo-práctico.

Eso, sin olvidar ni por un momento que las empresas de reparto de mercaderías a domicilio continúan dando trabajo a los usuarios repartidores y comercios y, al mismo tiempo, favorecen a los usuarios consumidores con las entregas a domicilio en momentos tan difíciles.

Debemos reconocer que estas empresas están cumpliendo una imprescindible función social de salud pública, en tanto si bien hay gente que puede salir de su casa para proveerse de sus insumos básicos durante el aislamiento preventivo obligatorio, otras personas están estrictamente sometidas a cuarentenas que les impiden el contacto con la calle. A todas estas personas los repartidores les acercan los medicamentos, alimentos, artículos de limpieza y todo lo que necesitan para poder vivir.

De ese modo, estos trabajadores, a través de las plataformas de las empresas que las crean y administran, prestan un servicio verdaderamente esencial a la población y ponen en riesgo sus vidas.

En épocas de coronavirus la actividad de entrega de productos a domicilio a través de estas aplicaciones electrónicas se ha intensificado al punto que actualmente las propias normas en juego la declaran "esencial".

Por lo tanto, de ninguna manera se trata de demonizar a estas empresas, sino de admitir que se beneficien económicamente tal como corresponde, pero cumpliendo con las normas protectoras de los trabajadores, quienes son sus dependientes.

Este nuevo mundo en el que de improviso nos toca vivir, mientras maestros y profesores de un día para el otro con la mejor voluntad convertimos nuestras clases presenciales en otras a distancia, en la Argentina se avecina "el invierno" y nos encuentra con trabajadores en la calle, por el momento, escasamente protegidos.

(*) Abogada graduada con Diploma de Honor (UCA). Doctora en Derecho (UBA). Profesora Adjunta Regular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Carrera de Grado de la UBA. Profesora de las Especializaciones y las Maestrías en Derecho de Trabajo y en Derecho de Familia de la UBA y la UCA. Profesora de las Maestrías en Derecho del Trabajo en otras universidades del país. Investigadora en materia de trabajo infantil y adolescente. Ex integrante de la Subcomisión de Derechos y Legislación que elaboró el anteproyecto de ley modificatorio de la Ley de Contrato de Trabajo y de algunos estatutos especiales que se convirtió en la ley 26.390. Autora y coautora de numerosos libros y de múltiples artículos en la especialidad.

(1) El desarrollo de estas nuevas especies de trabajo puede verse en LITTERIO, Liliana H., "Los trabajadores plataforma-dependientes en la Argentina y en el mundo, ¿De la informatización al informalismo?, Trabajo 'a pedido' a través de aplicaciones de transporte y entrega de mercaderías a domicilio", Ed. La Ley, 2020, versión electrónica.

(2) HAYON, Alejandra, "Rappi, Glovo, PedidosYa y Uber: trabajadores precarizados y en riesgo ante el coronavirus", Página 12, 26/03/2020, disponible en: <https://www.pagina12.com.ar/255486-rappi-glovo-pedidos-ya-y-uber-trabajadores-precarizados-y-en>, fecha de consulta: 26/03/2020.

(3) GÓMEZ, Silvia, "Siguen funcionando. Sin contacto entre repartidor y cliente, las apps de delivery cambian su forma de trabajo por la pandemia de coronavirus", 20/03/2020, disponible en: https://www.clarin.com/ciudades/contacto-repartidor-cliente-apps-delivery-cambian-forma-trabajo-pandemia-coronavirus_0_QZPdXpcBr.html, fecha de consulta: 26/03/2020.

(4) OIT, "Las normas de la OIT y el COVID-19 (coronavirus), Preguntas frecuentes", Disposiciones fundamentales de las normas internacionales del trabajo pertinentes en el contexto del brote de COVID-19, Normas 23 de marzo de 2020 - Versión 1.2.

(5) ACKERMAN, Mario, "El COVID-19 (coronavirus) y la relación de trabajo", Ed. Rubinzal Online, Doctrina Online, RC D 1455/2020.

(6) Vale la pena aclarar que la referida Resolución 219/2020, derogada por su similar 279/2020, en su art. 4° disponía que las horas suplementarias que resultaran de cumplimiento necesario para los fines previstos por la norma, tendrían una reducción del 95% de la alícuota prevista en el art. 19 de la ley 27.451 que se destine al Sistema Integrado Previsional Argentino. Asimismo, pautaba que los salarios de los trabajadores contratados durante la vigencia del "aislamiento social preventivo y obligatorio", considerada extraordinaria y transitoria en los términos del art. 99 de la LCT, tendrían una reducción del 95% de la alícuota prevista en el art. 19 de la ley 27.451, que se destine al Sistema Integrado Previsional Argentino (art. 5°). Por otro lado, establecía la obligación, a cargo de los empleadores, de proveer al personal que debiera continuar prestando tareas de una certificación para ser exhibida en caso de requerimiento por parte de controles policiales (art. 6°). Con relación al tema puede verse Litterio, Liliana Hebe, Los trabajadores plataforma-dependientes en la Argentina y en el mundo, ¿De la informatización al informalismo?, Trabajo "a pedido" a través de aplicaciones de transporte y entrega de mercaderías a domicilio, La Ley, 2020, versión electrónica, p. 93 y ss.

(7) Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires, disponible en: <https://ijudicial.gob.ar/2020/uber-y-coronavirus/>, fecha de consulta: 27/03/2020.

(8) LITTERIO, Liliana H., "Los trabajadores...", ob. cit., ps. 146 y ss.

Título: Innovación tecnológica de alto impacto en la provincia de Buenos Aires en tiempos del COVID-19. La primera experiencia en teletrabajo judicial y audiencias de gestión remota y automatizada

Autor: Gil, Gabriela F.

Publicado en:

Cita Online: AR/DOC/956/2020

Sumario: I. Introducción.— II. Innovación tecnológica para atender variables situacionales. El expediente digital.— III. La SCBA a la vanguardia en la implementación de home office, T/TICM o teletrabajo.— IV. Teletrabajo y audiencias de gestión remota-automatizada en el proceso judicial.— V. Conclusión.

I. Introducción

La pandemia del COVID-19, impone tomar medidas en todas las aéreas de gobierno y en todas las latitudes (1) del país y aunque es prematuro, avizorar la evolución (2) de este flagelo, lo cierto es que los servicios esenciales, como la Administración de Justicia, deben continuar brindando de manera eficiente, respuestas jurisdiccionales, en relación con los casos urgentes o los que por su naturaleza no admitan postergación o demora.

Como todos sabemos, la velocidad en el agravamiento de la situación epidemiológica a escala internacional, requirió que el gobierno federal tomara medidas de "aislamiento social, preventivo y obligatorio" en los términos indicados en el dec. 297/2020 (3). La misma regirá, desde el 20 hasta el 31 de marzo inclusive, del corriente año, pudiéndose prorrogar este plazo, por el tiempo que se considere necesario en atención a la situación epidemiológica.

En este marco situacional, la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires, encomienda a la Secretaría de Planificación y la Subsecretaría de Tecnología Informática, con la colaboración de las Secretarías de Personal y Servicios Jurisdiccionales, el análisis de propuestas urgentes de carácter excepcional, para proteger la salud de trabajadores, litigantes y público en general, y a la vez posibilitar, dentro de las restricciones impuestas, la prestación del servicio de justicia (4).

En esta sintonía, la Subsecretaría de Tecnología Informática, —en adelante STI— desarrolla los primeros aplicativos, bajo la modalidad de teletrabajo o T/TICM, tanto para la gestión procesal, como para la celebración de las audiencias judiciales de manera remota, en la Jurisdicción de la Administración de Justicia, de la Provincia de Buenos Aires. De esta forma, se lograría evitar el contacto social, en el marco de la emergencia sanitaria, sin suspender la actividad jurisdiccional. Esta es la orientación organizacional, que han tomado las grandes empresas, y corporaciones a nivel global, tanto en el sector público como privado, conforme al grado de desarrollo preexistente del área específica.

Este progreso tecnológico, sin precedentes a nivel nacional, es el resultado del constante y paciente trabajo, que implicó la puesta en funcionamiento del expediente digital completo.

Sin dudas, en el marco de la gestión judicial estratégica, en la contingencia del COVID-19, la innovación tecnológica desarrollada por la SCBA, brinda la protección necesaria a los trabajadores judiciales, mientras permite que el Servicio de Justicia siga brindándose de manera regular.

Veamos la evolución del desarrollo, y sus implicancias para los usuarios del sistema.

II. Innovación tecnológica para atender variables situacionales. El expediente digital

Como decíamos, casi premonitoriamente, hace pocas semanas la Secretaría de Planificación y la STI, a cargo de los licenciados Néstor Trabucco y Alberto Spezzi, respectivamente, pusieron en funcionamiento una serie de aplicativos digitales, que enhebraron finalmente, el expediente totalmente electrónico.

La tramitación completa e íntegra del expediente judicial, se puede llevar a cabo en el ámbito bonaerense, de manera absolutamente electrónica, existiendo la posibilidad de firmar de manera digital la totalidad de las decisiones judiciales.

Un expediente digital no consiste —meramente— en digitalizar expedientes; el desafío es cambiar la mentalidad, es comprender la importancia de "ser digital", pensar en digital y las cosas que ello facilita, y no "pensar analógico", que es volcar a binario lo que hoy está en papel. No se trata de importar mecánicamente los

principios clásicos del proceso de papel para el proceso electrónico, ello parece absolutamente inadecuado, y lleva a desperdiciar una oportunidad única de mejorar el Servicio de Justicia, posibilidad que nos brindan las nuevas tecnologías [\(5\)](#).

Definimos al "expediente digital", como un conjunto sistematizado de actuaciones, peticiones y resoluciones, referidas a una pretensión efectuada ante un organismo administrativo o judicial, en el que la información se registra en soportes electrónicos, ópticos o equivalentes, y es recuperable mediante programas y equipamiento adecuados, para poder ser comprendido por los agentes del sistema [\(6\)](#).

Las herramientas laborales remotas, exigen de modo esencial, la aptitud técnica del sistema de gestión judicial, y la preparación y capacitación de los teletrabajadores, que permitan generar nuevos vínculos relacionales intra-oficina. Va de suyo, que es requisito excluyente, para poder efectuar el despacho de los expedientes, mediante la modalidad de "home office", que el sistema sea autosuficiente, o sea que se pueda visualizar todas las piezas procesales necesarias para dar respuesta a la petición jurídica.

En este sentido, el camino hacia el expediente judicial completo tomó mayor impulso desde el 1º de junio de 2018 [\(7\)](#). Ello es así, pues con el mismo se apuntó, ya frontalmente, a que todas las diligencias judiciales, o se originan de manera digital, ya sea debido a presentaciones electrónicas emanadas de los operadores judiciales, escaneos efectuados de oficios o por los profesionales. En resumen, el expediente judicial, se gestiona desde la plataforma digital y los magistrados y funcionarios pueden firmar digitalmente la totalidad de las providencias.

Mediante el Acuerdo 3886 del año 2018, se resolvió aprobar el nuevo "Reglamento para las presentaciones por medios electrónicos" que, como Anexo Único, forma parte integrante del mismo, y que se aplicará en forma obligatoria a todos los procesos en los que rija el régimen de escritos previsto en el Libro I, tít. III, cap. II del Código Procesal Civil y Comercial de la Provincia (v.gr., dec.-ley 7425/1968, leyes 11.653, 12.008, 13.928, etc.; modificatorias y complementarias).

Aquí podemos coincidir, que si bien tanto agentes judiciales como profesionales, tuvimos días agitados allá por el 2018, el perfeccionamiento del formato digital, es el punto de partida, la matriz digital, que permite continuar con los desarrollos imprescindibles, como aplicación de automatización a los procesos [\(8\)](#).

Por lo demás, la llegada efectiva de la firma digital al ámbito de la Provincia (res. 280/2018), fue otro avance importante pues permitió, desde ese momento, la suscripción de providencias, interlocutorias y sentencias, prescindiendo del soporte papel y con ajuste a lo previsto por el art. 288 del Cód. Civ. y Com.

Fue otro paso importantísimo en el avance hacia el expediente completamente digital.

La aplicación eficiente, de los recursos informáticos y comunicacionales, desarrollados y disponibles para su implementación, a los procesos judiciales, resulta necesaria a fin de brindar un servicio público, con los estándares de calidad que la sociedad civil, demanda a la Magistratura en tiempos de emergencia.

Estas modificaciones conductuales, que ahora impone la cuarentena obligatoria, llegan a todos los ámbitos de la sociedad.

Sin perjuicio de ello, la necesidad de contar con un servicio de justicia para resolver los casos urgentes, se impone de manera contundente, en estos nuevos escenarios digitales.

Como muy bien se lo ha dicho, el COVID-19 nos obliga a acelerar la transición hacia ecosistemas virtuales. Relacionarnos digitalmente es un imperativo de la coyuntura actual, que viene acompañado de una adaptación y transformación vertiginosa de los hábitos laborales del siglo XX. Aunque para muchos esto sea un problema adicional a la pandemia, se ha dicho que es una oportunidad única para que, de una vez por todas, afrontemos los desafíos y exploremos las oportunidades que ofrecen las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación. Concretamente: el avance imparable del COVID-19 en la Argentina, plantea un enorme desafío en nuestra región: volvernos, cuanto antes, íntegramente digitales [\(9\)](#).

La innovación viene aparejada, con la adaptabilidad de los sistemas actuales a nuevas modalidades de comunicación, tanto en el orden externo: entre el justiciable y la administración de justicia, como en el orden interno, optimizando las distintas aplicaciones, para poder acceder a toda la información relevante desde un portal único de trabajo.

Estos incesantes avances científicos, que se visualizan cotidianamente, mediante la utilización de nuevos aplicativos digitales, nos encaminan a una nueva modalidad laboral, que viene a reformar más de un siglo de tradición organizacional de las oficinas judiciales.

Analizamos la estructura matricial y de gestión de proyectos, de las oficinas judiciales, las variables situacionales de la planeación organizacional adecuada, en el marco del COVID-19, en orden a los novedosos desarrollos, puestos en funcionamiento operativo.

Podemos resumir simplísticamente las distintas resoluciones emanadas de la STI, en estos días, bajo la fórmula: "Si esta es la situación que enfrento, entonces esta es la mejor forma en que puedo manejarla".

III. La SCBA a la vanguardia en la implementación de home office, T/TICM o teletrabajo

El término "home office" o "teletrabajo", se ha vuelto cada vez más común en nuestros días, y aunque su traducción literal se refiere básicamente a la posibilidad de trabajar en casa, en realidad el concepto, incluye un tema más amplio: la oportunidad de trabajar en cualquier lugar distinto al escritorio de la empresa, y que se traduciría como Teletrabajo, que es un término menos común [\(10\)](#).

Explica el informe elaborado por la "Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo", que las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), han revolucionado el trabajo, y la vida cotidiana en el siglo XXI, ya que permiten a las personas conectarse, con sus amigos, su familia, compañeros de trabajo y jefes, en cualquier momento [\(11\)](#).

Por otra parte, podemos definir el Teletrabajo, como una forma de trabajo a distancia, en la cual el trabajador o trabajadora desempeña su actividad laboral, sin la necesidad de concurrir físicamente a la empresa o lugar de trabajo designado. Esta modalidad laboral es posible, mediante la utilización de todo tipo de tecnología de la información, y de las comunicaciones (TIC). Así, el requerimiento puede ser efectuado en el domicilio del empleado, o en otros lugares distintos al domicilio del empleador.

A nivel nacional, encontramos el "Manual de buenas prácticas en teletrabajo", con participación multisectorial [\(12\)](#), a la que accedemos mediante la versión web [\(13\)](#). El manual, es producto de las experiencias y recomendaciones surgidas, del Programa Piloto de Seguimiento y Promoción del Teletrabajo en Empresas Privadas (PROPET), liderado por la Coordinación de Teletrabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Seguimos el texto citado, a fin de conceptualizar el objeto de estudio, veamos algunas definiciones:

a) El teletrabajo es la forma de organizar y realizar el trabajo a distancia mediante la utilización de las TIC en el domicilio del trabajador, o en lugares o establecimientos ajenos al empleador. (Declaración de lineamientos y compromisos en materia de teletrabajo, para la promoción de trabajo decente y como garantía de calidad laboral, firmada en Buenos Aires en 2010).

b) "Se entiende por teletrabajo a los efectos de esta ley, a la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios en los términos de los arts. 21 y 22 de la ley 20.744 (texto ordenado en 1976), y sus modificatorias, en las que el objeto del contrato o relación de trabajo es realizado total o parcialmente en el domicilio del trabajador, o en lugares distintos del establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de todo tipo de tecnología de la información y de las comunicaciones". (Proyecto de ley de julio de 2007).

c) "El teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato, o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente, en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular". (Acuerdo marco europeo sobre teletrabajo, Bruselas, 16/07/2002).

d) El teletrabajo es el trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora. (Tesoro OIT, 6ª edición, Ginebra, 2008).

En otros términos: "Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar".

Jon Messenger, experto en organización del tiempo de trabajo de la OIT, explica cómo obtener lo mejor del

teletrabajo en estos tiempos de aislamiento provocados por el coronavirus (14). Esta es la línea global organizacional, que recomendó la OIT (15) en el marco de protección de empleados y actividades contra la Pandemia de Gripe Humana elaborado por Tsuyoshi Kawakami en 2009.

El aislamiento social, preventivo y obligatorio ha puesto a trabajar a distancia a un número de trabajadores, sin antecedentes a nivel global, que usan tecnologías de la información y de comunicación para hacer su trabajo fuera de las oficinas, lo que se evidencia por el aumento del consumo de datos en internet (16), en estos tiempos de aislamiento provocados por el coronavirus.

Solo a modo de ejemplo, compartimos una noticia publicada recientemente, por la agencia Télam en cuanto a que la Bolsa de Nueva York, explicó que efectuará todas las operaciones por vía electrónica, que el nuevo formato comenzará a utilizarse desde el 23 de marzo, y que todos los mercados que opera, seguirán funcionando en los horarios habituales. La decisión, según la nota, es una medida de precaución para proteger la salud de los empleados y de los operadores ante el avance del COVID-19 (17).

Este ejemplo, se replica a manera global, y si bien el teletrabajo era una modalidad laboral consolidada en ciertos ámbitos, lo cierto es que, los espacios naturales del trabajo, debieron sustituirse, especialmente aquellos en donde el recurso humano es de tipo administrativo y logístico.

Estas definiciones nos aproximan, a una modalidad laboral novedosa y revolucionaria, en el marco de las oficinas judiciales.

Los magistrados, funcionarios y empleados, o sea la totalidad de los agentes judiciales, son personal mayoritariamente profesionalizado, aún en aquellos cargos que no es requisito de designación la formación profesional, en el área del derecho, sin perjuicio de ello, los agentes generalmente cuentan con título de abogado.

Los nuevos teleagentes judiciales, deben poner en práctica capacidades para procesar la información y tomar decisiones, en el marco de sus facultades, los agentes elegidos para cumplir con tareas domiciliarias, deben adaptarse rápidamente al cambio, sistematicidad, orden, gestionar la comunicación interactiva, entre todos los miembros de las oficinas judiciales y autogestionar el tiempo.

El cambio de paradigma es ciertamente revolucionario, estamos pasando de un sistema rígido a uno flexible de evaluación de concreción de resultados. Serán los responsables de las oficinas judiciales, los encargados de diseñar, el modelo de contingencia específico, según el diagnóstico situacional de cada entorno. La modalidad de teletrabajo es una realidad, y no solo una posibilidad como decíamos hace pocos días, antes de que el problema sanitario adquiriera este volumen (18).

Destacamos, que la alternativa propuesta por la SCBA, importa el mayor adelanto tecnológico de los últimos tiempos a nivel nacional y regional. Veamos las distintas resoluciones de la Suprema Corte, y las primeras experiencias en organización del teletrabajo y gestión remota automatizada de audiencias, en el ámbito de un proceso judicial.

IV. Teletrabajo y audiencias de gestión remota-automatizada en el proceso judicial

Decimos reiteradamente, que la innovación y el avance tecnológico generan cambios conductuales que influyen en la forma de gestionar las oficinas judiciales. Entendemos que el COVID-19, precipitó la instrumentación de tecnología de punta en el ámbito del servicio de justicia.

Los sistemas de gestión desarrollado por la STI, son totalmente capaces de operar de forma electrónica, para servir a todos los operadores del servicio, siguiendo la línea global de aislamiento social y laboral sin desmedro de la actividad específica.

La Suprema Corte, rápidamente dispuso una serie de resoluciones en atención a la emergencia sanitaria en proceso.

Analizamos, exclusivamente, alguna de estas medidas en relación con el tema que aquí nos convoca.

Primeramente, resolvió sobre medidas de prevención (19), en particular, respecto de la suspensión de términos procesales y autorización del retiro del personal, del Juzgado de Ejecución Penal N° 1 de Quilmes (20), levantando la suspensión el 16 de marzo mediante la res. 131/2020 (21). Las medidas contemplan, también la

problemática de los profesionales que planteen problemas para el normal desarrollo de la actividad abogadil (22).

Luego la Suprema Corte resuelve, que en razón de los hechos de público conocimiento que dan cuenta de que el virus se propaga aceleradamente a nivel mundial, existiendo numerosos países con casos confirmados, como así también que se ha detectado presencia de la enfermedad en la República Argentina y específicamente en la Provincia de Buenos Aires corresponde, ampliar las medidas adoptadas, con el objeto de evitar consecuencias más gravosas.

Disponiendo la adhesión al dec. prov. 2020-04974866, mediante el otorgamiento de licencia para magistrados, funcionarios y agentes que viajaron a países con casos confirmados (23).

Aquí aparece, en escena el incipiente germen del tema en estudio.

Me explico.

Dispone el Superior Tribunal:

"Que a los fines de evitar mayores perjuicios a la prestación del servicio de justicia, y habiendo informado la Dirección General de Sanidad de la Suprema Corte que el virus se propaga por vía aérea, no se advierte obstáculo, para que durante el período de licencia aquí otorgado, y en la medida de que no exista manifestaciones de la enfermedad, y fuera posible por las funciones que desempeñen, los funcionarios y magistrados alcanzados por la misma, deberán prestar servicios desde sus domicilios utilizando la tecnología apropiada" (24).

Aquí empezamos a analizar, un recorrido que entendemos, aún en proceso de evolución: la implementación del teletrabajo, como herramienta para desarrollar actividades jurisdiccionales mediante el uso de las TIC, y la celebración de audiencias remotas con gestión automatizada.

Consecuentemente, con la res. 271/2020, el 13 de marzo, y a fin de proteger la salud de trabajadores, litigantes y público en general, comienza la investigación y análisis de acciones complementarias a las ya resueltas.

Aquí, la SCBA, tomó la delantera en innovación tecnológica, aportando una propuesta absolutamente original y revolucionaria, que viene a romper, —una vez más—, con el esquema tradicional de gestión jurisdiccional. Así, encomienda el 13 de marzo, a la Secretaría de Planificación y la Subsecretaría de Tecnología Informática, con la colaboración de las Secretarías de Personal y Servicios Jurisdiccionales, que eleven un informe con propuestas, tendientes a implementar la modalidad de trabajo domiciliario en el ámbito de la Jurisdicción (25).

De aquí en más, veremos la sucesión de una serie, prolijamente ordenada, de resoluciones con un fuerte acento en la innovación, en orden a dar solución a situaciones que demandan respuestas jurisdiccionales en tiempos de la pandemia COVID-19. Se ordena la sesión permanente de la Comisión creada por resolución 129/2020, para el seguimiento y control de la situación epidemiológica en el ámbito del Poder Judicial de la Provincia (26).

Entendemos, que la transición hacia una gestión jurisdiccional telemática, con base en el expediente digital, puede —o debería—, generar más oportunidades de acceso a la tutela efectiva de derechos, en los entornos inciertos, como la coyuntura sanitaria que nos toca afrontar.

No podemos dejar de destacar, la rápida reacción de las Secretarías convocadas para la elaboración del informe requerido el 13 de marzo, y el trabajo conjunto de la comisión creada el mismo día.

El 15 de marzo se dispensa al personal judicial, de concurrir a sus lugares de trabajo por cuestiones de salud, sin que esto perjudique su remuneración habitual o el goce de licencias concedidas (27).

Quedando exceptuados: 1. Quienes hayan cumplido 60 o más años de edad a la fecha de la presente resolución, o que los cumplan durante su vigencia. 2. Mujeres embarazadas. 3. Personas con depresión inmunológica de cualquier origen. 4. Personas que padezcan diabetes. 5. Personas con insuficiencia renal crónica o con expectativas de ingresar a diálisis en los siguientes seis meses. 6. Personas hipertensas o con patologías cardiovasculares. 7. Personas trasplantadas. 8. Personas con patologías oncológicas. 9. Personas con antecedentes de patología respiratoria crónica o cursando infecciones respiratorias. 10. Personas con obesidad mórbida (28).

Respecto de los juzgados del fuero de familia, la Presidencia dictó varias resoluciones específicas, el 16 de marzo —Res. Sec. Planificación 7/2020— dispuso, que los Equipos Técnicos especializados, que integren los Juzgados del Fuero de Familia del Poder Judicial, deberán indefectiblemente, colaborar con aquellos órganos

judiciales del mismo fuero, y departamento judicial que se encuentren en turno en el marco de lo dispuesto por la resolución 386/2020, ello con los alcances que requiera el magistrado de turno [\(29\)](#).

Finalmente, la Suprema Corte de Justicia, en coordinación con la Procuración General, el 16 de marzo, dispuso asueto en todo el ámbito del Poder Judicial de la Provincia de Buenos Aires, con suspensión de los términos procesales, desde el día 16 y hasta el 31 de marzo próximo inclusive, sin perjuicio de la validez de los actos, que se cumplan. Estableció durante el citado período la prestación mínima del servicio de justicia, que se limitará a la atención de los asuntos de urgente despacho, o que por su naturaleza no admitan postergación. A tales efectos permanecerán habilitados solo, los Juzgados y Tribunales en turno (Acuerdo 3963), incluyendo las sedes descentralizadas funcionando con guardias mínimas, conformadas con el magistrado a cargo (en caso de Tribunales Colegiados al menos uno de sus integrantes), un funcionario letrado, y los agentes indispensables que el titular determine. En los restantes órganos permanecerá el magistrado o un funcionario letrado en forma rotativa. El resto del personal de la planta funcional no concurrirá al órgano, pero estará a disposición del titular para el caso en que este lo requiera. Dichos organismos prestarán la colaboración necesaria con la dependencia de turno, sin atención al público. Para el cumplimiento de las guardias, serán de inexcusable aplicación las reglamentaciones estipuladas por el Acuerdo 3295, y por el art. 9º del Acuerdo 1864, con el objeto de no entorpecer el ejercicio de los derechos de los justiciables —art. 2º— Establecer que durante el período establecido en el art. 1º serán de aplicación las disposiciones de la resolución 1253/2017 —en tanto no se contradigan con al presente—, o las que se dicten el marco del art. 11 —art. 3º—. T rata cuestiones de subrogancia en relación con los jueces titulares de los órganos jurisdiccionales de turno, contempló la situación especial del Fuero Familiar, en orden a incorporar Juzgados de Familia adicionales al turno, para satisfacer la problemática. Las Cámaras de Apelación, organizarán guardias para la atención de los asuntos urgentes. Respecto de Secretarías, Subsecretarías y restantes dependencias de la SCBA, también con guardias mínimas y rotativas. Los arts. 10 y 11, Delegan en la Presidencia del Tribunal, la adopción de las medidas pertinentes.

Volvemos al art. 11: "Delegar en la Presidencia del Tribunal el dictado de normas que contemplen medidas excepcionales para regular los procesos, procedimientos y formas de trabajo —incorporando la modalidad de teletrabajo en tanto sea pertinente—, a fin de habilitar la ampliación de las medidas dispuestas, siempre y cuando no impliquen riesgos para la salud".

Así, por primera vez irrumpe la modalidad del teletrabajo [\(30\)](#), pues si bien como advertimos, en los párrafos precedentes se había dispuesto que los agentes, deberían prestar servicios desde sus domicilios utilizando la tecnología apropiada, lo que nos entusiasmaba desde el inicio.

La SCBA decidía implementar herramientas institucionales de alto impacto tecnológico, mediante una línea conductiva empática, con la situación de extrema gravedad. Es indudable, que en el marco pandémico la Corte Bonaerense logra la identificación de variables situacionales, y aporta la respuesta tecnológica adecuada, en el corazón de la cultura organizacional del Poder Judicial.

Considerando la crisis sanitaria, y la imperiosa necesidad de evitar todas las vías de contagio y propagación del COVID-19, la innovación aparece como una herramienta ventajosa, en pos del sostenimiento de la productividad y acceso al sistema judicial en los días del coronavirus.

A renglón seguido, la Presidencia de la Corte [\(31\)](#) el 18 de marzo en el marco de las medidas tendientes a prevenir la expansión comunitaria del virus, establece una serie de disposiciones, instrucciones y recomendaciones tendientes a proteger la integridad y salud de las partes, profesionales, auxiliares de justicia, público en general, agentes, funcionarios y magistrados judiciales, resuelve sobre la limitación de la concurrencia a los tribunales, actuaciones procesales; modificación excepcional de los regímenes de notificaciones y prestaciones electrónicas.

Definiendo finalmente mediante el Anexo Único, sobre las pautas para modalidad de Trabajo Domiciliario.

La STI ofrece dos modalidades de teletrabajo a los agentes, funcionarios o magistrados: a) Escritorio Remoto y b) Utilización del Portal de Notificaciones y Presentaciones Electrónicas. Al mismo tiempo habilita diferentes vías de contacto para la capacitación a los teletrabajadores en las modalidades descriptas.

El teletrabajo, aporta productividad, sin la necesidad de afrontar el costo sanitario de viajes y contacto

comunitario.

Las dependencias judiciales provinciales, saturaron la plataforma en busca del néctar o la asignación de usuarios. Al atardecer del 26 de marzo, se comenzaron hacer las primeras pruebas de trabajo domiciliario, resultando un éxito sin precedentes en la organización judicial.

Los teleagentes, están recibiendo la formación necesaria para despachar desde un lugar distante a la sede tribunalicia, las peticiones para satisfacer a los usuarios, y brindar niveles aceptables de calidad y servicio en tiempos tan excepcionales como el presente. El trabajo domiciliario fomenta el trabajo en equipo, la coordinación con los operadores judiciales presenciales, articulando diversas tecnologías disponibles, cuestión que requiere de la atención prioritaria de los magistrados y funcionarios. Y si bien, aún es prematuro, adelantar resultados en el campo práctico, las primeras producciones efectuadas por los teleagentes consultados, auguran un futuro exitoso a las herramientas de la STI.

El hito histórico, que genera la herramienta laboral a distancia, implican, necesariamente modificaciones en la cultura organizacional de las oficinas judiciales, como también alteran los perfiles ocupacionales de los teleagentes judiciales.

Decíamos hace pocos días, que deberíamos, repensar el trabajo judicial, bajo la órbita de las T/TICM, o teletrabajo, mediante la utilización de TIC, como telefonía inteligente, tablets, computadoras portátiles, entre muchas otras formas de aplicarlas TIC, fuera de las instalaciones tribunalicias, es una asignatura que debemos analizar, a fin de contribuir, al desarrollo de políticas públicas eficaces en los ámbitos de digitalización sistémica [\(32\)](#).

Ese futuro, que parecía distante, hace menos de un mes, aunque adelantamos en esa oportunidad, que ante el avance tecnológico desarrollado por la SCBA, era de inminente el desarrollo técnico, hoy es nuestro presente. Los magistrados, estamos organizando un modelo organizacional frente a la contingencia sanitaria, captando los avances tecnológicos que la STI pone a disposición de las oficinas.

Por último, un segundo tema se avisa en el horizonte de innovación tecnológica la STI, le agregó la frutilla al postre. Desarrolló una Guía de Uso para la toma y participación de audiencias en forma remota y automatizada, con el objeto de detallar los pasos necesarios para realizar las configuraciones mínimas que permitan su implementación [\(33\)](#).

Corresponde aclarar que, en el marco de la implementación de la "Oralidad en los procesos civiles" que se inició el 1º de agosto de 2016 con la participación de 55 juzgados, —hoy muchísimos más—, se tomaron varias audiencias telemáticas remotas, como en otros fueros, la práctica regular se desarrolla en el ámbito de las salas de Audiencia.

Aquí, la plataforma que se presenta en los instructivos es Microsoft Teams, que a criterio de la STI cumple con todos los requerimientos, para dicha función y además reviste grado corporativo, lo que permite recolectar y tratar orgánicamente la información de las audiencias a distancia [\(34\)](#).

La propuesta de la STI, desde la plataforma Microsoft Teams, incorpora, un sinnúmero de herramientas novedosas. Solo adelantamos, a modo de ejemplo algunas, pues el tema requiere de un análisis exhaustivo del aplicativo y su correspondiente utilización práctica, cuestión que estamos proyectando en un trabajo futuro.

Vamos a los ejemplos más disruptivos, notificación de la audiencia y agendamiento automático, utilización de telefonía celular, utilización de correo electrónico personal del citado, subtítulo simultáneo, entre muchos otros cuyo desarrollo excede el ámbito de este trabajo.

Sin perjuicio de ello, adelantamos que los primeros ensayos efectuados el día 27 de marzo, con el apoyo del Lic. en Informática Pérez Villar de la STI, en el marco del Juzgado a mi cargo, fueron exitosos.

Ambas, herramientas están en plena etapa de prueba, y seguramente su utilización, a nivel masivo debido la contingencia sanitaria, podrá palear en alguna medida las consecuencias de las medidas de aislamiento adoptadas. La administración se ocupa, entre otras cosas, de garantizar que las actividades laborales sean ejecutadas con eficiencia y eficacia por las personas responsables de llevarlas a cabo.

Ahora, y concluyendo, la res. 14/2020 toma un nuevo giro: en sintonía con las medidas del gobierno nacional, prorroga la res. 386 (suspensión de términos) con diversas medidas conexas; pero, y aquí lo interesante, ya trasciende el mero ámbito de las cuestiones urgentes o impostergables, desde que el art. 7º indica que, además, de las cuestiones urgentes, los magistrados deberán programar sus tareas a fin de poder dictar, complementariamente y en la medida de lo posible, las providencias, interlocutorias y sentencias, que se encontrarán pendientes.

De este modo, y en la excepcional circunstancia que nos toca vivir, se abre la puerta para que, en la medida de lo posible y utilizando estas modalidades de teletrabajo, se avance no solo con las cuestiones urgentes, sino con todo lo pendiente (recordemos que de acuerdo con lo indicado en la res. 10/2020 mientras durara la suspensión no deberían haberse efectuado peticiones que no fueran urgentes —art. 3º, inc. b—), para permitir el paulatino restablecimiento del servicio y el, seguro, colapso que se podría generar en el momento en que se reestablezcan los términos si, a todo lo que ya ingresa, se le suma el trabajo que quedó pendiente al disponerse la suspensión de las actividades normales.

V. Conclusión

Mientras el COVID-19 mantiene en vilo a todo el mundo, y los medios de comunicación infiltran el cotidiano vivir global. Las organizaciones buscan garantizar que las actividades laborales, sean ejecutadas con eficiencia y eficacia, por las personas responsables de llevarlas a cabo, o sea resolver la cuestión, sin desmedro de la actividad jurisdiccional.

El sostenido esfuerzo realizado por la SCBA, a través, de la Secretaría de Planificación y Subsecretaría de Tecnología Informática (STI), mediante el desarrollo y actualización permanente de herramientas de gestión, en todo el ámbito de la Administración de Justicia Bonaerense, permite la optimización y mejoramiento de la actividad jurisdiccional. La aplicación eficiente, de los recursos informáticos y comunicacionales, desarrollados y disponibles para su implementación, a los procesos judiciales, resulta necesario a fin, de brindar un servicio público, con los estándares de calidad que la sociedad civil, demanda a la Magistratura.

El trabajo mancomunado de la Secretarías citadas, en esta coyuntura, revoluciona con tecnología revolucionaria, capaz de modificar el entorno de aislamiento mediante la implementación de tecnología apropiada, diseñada con especial atención en el contexto situacional sanitario.

En resumen, volvemos al planteo inicial:

"Si esta es la situación que hay que enfrentar, —aislamiento preventivo y obligatorio—, entonces una excelente herramienta consiste en: 'home office, teleworking o teletrabajo', y 'gestión remota automatizada de audiencias judiciales', mediante medios telemáticos, que la STI desarrolló, para conciliar la necesidad de mantener el servicio de justicia y preservar la salud de los operadores del servicio".

En definitiva, la instrumentación de políticas públicas, que ponen en práctica estrategias empáticas, se vislumbran, como la clave para facilitar el trabajo de los empleados judiciales, preservando el servicio de justicia y brindando asimismo, un entorno seguro, para todos los ciudadanos, en los tiempos del COVID-19 en la Provincia de Buenos Aires.

Ahora, y como conclusión para cuando se vaya la pandemia, lo que podemos tener por seguro es que todos estos avances que se están llevando a cabo, han llegado para quedarse.

Una encuesta que circula en algunos ámbitos, pregunta quien aceleró la transformación digital en las empresas y las opciones son: 1. El equipo de TI, 2. El CEO, 3. El coronavirus, 4. El CTO, 5. El equipo ágil.

Claramente, es en tono de broma, pero, en la base, tiene alguna razón.

La situación sanitaria aceleró algunas cuestiones, pero lo cierto es que, en el ámbito de la provincia, como la innovación ya se venía desarrollando con fuerza, esta aceleración fue solo un paso más, precipitando lo que ya estaba latente.

Pero, y como decíamos, creemos que de la innovación no se vuelve; y que, una vez que esto pase, todo este salto que hemos dado en tiempos de crisis podrá constituirse en mejora, ya permanente, para la prestación del servicio.

(1) En estos momentos, la Comisión Europea, bajo la dirección de la presidenta Ursula von der Leyen, desempeña una función de coordinación ayudando a los Estados miembros en su respuesta al brote de COVID-19. También está tomando medidas para mitigar el impacto socioeconómico en la Unión Europea.

(2) https://www.clarin.com/mundo/coronavirus-pasara-despues-pico-enfermedad_0_lsp-zIhNj.html.

(3) <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/335000-339999/335741/norma.htm>.

(4) SCBA, res. 6/2020, Secretaría de Planificación.

(5) GRANERO, Horacio R., en AA.VV. — CAMPS, Carlos E. (dir.), Tratado de derecho procesal electrónico, Ed. Abeledo Perrot, Buenos Aires, 2016, t. II, p. 5.

(6) GRANERO, Horacio R., en AA.VV., Tratado de derecho procesal electrónico", CAMPS, Carlos E. (dir.), Ed. La Ley, Buenos Aires, 2015, t. 2, cap. IX, punto 2.

(7) Ver: SCBA, Acuerdo 3886

(8) GIL, Gabriela F., "Inteligencia artificial aplicada a la gestión judicial efectiva en Oralidad civil efectiva en la argentina", SAIJ, Buenos Aires, 2019, p. 177

(9) CORVALÁN, Juan G. — PAPINI, Carina M., "Home Office y plataformas digitales. Trabajar desde casa, en tiempos de coronavirus", LLOnline: AR/DOC/775/2020.

(10) HYPERLINK "http://elempleado.mx/opinion/home-office-empresa"
<http://elempleado.mx/opinion/home-office-empresa>.

(11) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public.---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544226.pdf.

(12) La Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y la Unión Industrial Argentina firmaron una carta de intención el 30 de noviembre de 2010 para acordar la elaboración de un manual de buenas prácticas en teletrabajo. La carta de intención prevé realizar talleres con la intervención de los teletrabajadores, los representantes sindicales y el sector empresario para validar el manual. Asimismo, en diciembre de 2010 se creó el Comité Tripartito de Observatorio y Seguimiento del Teletrabajo, conformado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, representantes del sector empleador y del sector trabajador, y la OIT, en calidad de organismo internacional asesor. ver: HYPERLINK "http://www.trabajo.gob.ar/downloads/teletrabajo/manual_buenas_practicas_2011.pdf"
http://www.trabajo.gob.ar/downloads/teletrabajo/manual_buenas_practicas_2011.pdf.

(13) ISBN: 978-92-2-325464-3 (versión web pdf).

(14) https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/video/institutional-videos/WCMS_738735/lang--es/index.htm.

(15) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public.---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_114288.pdf.

(16) <https://www.infobae.com/economia/2020/03/25/coronavirus-e-internet-cuanto-aumento-la-demanda-de-datos-desde-que-comenzo-el-periodo-de-aislacion/>.

(17) <https://www.telam.com.ar/notas/202003/442254-la-bolsa-de-nueva-york-cerrara-su-recinto-y-operara-electronicamente-por-el-coronavirus.html>.

(18) GIL, Gabriela F., "El rol de la mujer en el ámbito del poder judicial. La innovación en materia de gestión de las oficinas judiciales", LA LEY 11/03/2020, p. 5.

(19) La Suprema Corte de Justicia dispuso la adopción de diversas medidas de prevención conforme con lo dispuesto por el Ministerio de Salud de la Nación, ante la situación epidemiológica de la enfermedad COVID-19

(Coronavirus). En ese marco, resolvió adherir a las disposiciones del decreto del Poder Ejecutivo de la Provincia de Buenos Aires 2020-04974866-GDEBA-GPBA, estableciendo el otorgamiento de licencias de carácter excepcional a todo magistrado, funcionario y agente que reingrese a la Argentina proveniente de alguno de los países con casos confirmados. HYPERLINK

"[http://www.scba.gov.ar/institucional/nota.asp?expre=COVID-19%20\(Coronavirus\)](http://www.scba.gov.ar/institucional/nota.asp?expre=COVID-19%20(Coronavirus))"

[http://www.scba.gov.ar/institucional/nota.asp?expre=COVID-19%20\(Coronavirus\)](http://www.scba.gov.ar/institucional/nota.asp?expre=COVID-19%20(Coronavirus)).

(20) SCBA Res. 118/2020.

(21)

<http://www.scba.gov.ar/institucional/foiinstitucional.asp?expre=coronavirus&date1=&date2=&id=1&cat=0&pg=1>.

(22) Extremo que deberá ser previamente convalidado por el Colegio Profesional y ser elevado a conocimiento de la Presidencia de la Suprema Corte a través de la Secretaría de Servicios Jurisdiccionales ver: Resolución 123/2020.

<http://www.scba.gov.ar/institucional/foiinstitucional.asp?expre=coronavirus&date1=&date2=&id=1&cat=0&pg=1>

(23) Ver Res. 271/2020.

(24) SCBA, Res. 271/2020

(25) SCBA, Res. 6/2020 del 13 de marzo.

(26) El mismo día, se resolvió crear una comisión para el seguimiento y control de la situación epidemiológica en el ámbito del Poder Judicial de la Provincia de Buenos Aires, conformada por los titulares de las Secretarías de Personal, Planificación, Servicios Jurisdiccionales, de la Dirección General de Sanidad y de la Dirección de Comunicación y Prensa. Ver: SCBA 129/2020. <http://www.scba.gov.ar/institucional/foiinstitucional.asp?expre=coronavirus&date1=&date2=&id=1&cat=0&pg=1>.

(27) Ver: SCBA Resolución 149/2020.

(28) Ver: SCBA Res. 165/2020.

(29)

<http://www.scba.gov.ar/institucional/foiinstitucional.asp?expre=coronavirus&date1=&date2=&id=1&cat=0&pg=1>.

(30) Ver: SCBA Res. 386/2020.

(31) Ver: Res. de Presidencia 10/2020.

(32) GIL, Gabriela F., "El rol de la mujer en el ámbito del poder judicial. La innovación en materia de gestión de las oficinas judiciales", LA LEY 11/03/2020, p. 5.

(33) Ver: SCBA Resolución 12/2020.

(34)

[http://www.scba.gov.ar/institucional/nota.asp?expre=COVID-19%20\(Coronavirus\).%20Gu%EDa%20para%20la%20realizaci%F3n&veradjuntos=no](http://www.scba.gov.ar/institucional/nota.asp?expre=COVID-19%20(Coronavirus).%20Gu%EDa%20para%20la%20realizaci%F3n&veradjuntos=no).