

# Revista de **DERECHO LABORAL**

## Actualidad

**SUPLEMENTO DIGITAL**

### ***El impacto del coronavirus en las relaciones laborales***

**Dossier N° 1**

**JOSÉ DANIEL MACHADO – CÉSAR ARESE**

Directores

**DIEGO GUIRADO**

Coordinador



**RUBINZAL - CULZONI  
EDITORES**

Talcahuano 442 - Tel. (011) 4373-0544 - 1013 Buenos Aires  
Salta 3464 - Tel. (0342) 401-9300 - 3000 Santa Fe  
editorial@rubinzal.com.ar - www.rubinzal.com.ar  
www.rubinzalonline.com.ar - www.facebook.com/rubinzal.culzoni

# ÍNDICE

Presentacion. ....	3
El COVID-19 (coronavirus) y la relación de trabajo, por Mario E. Ackerman. ....	5
'Otro ladrillo en la pared'. De la infección coronaviral como siniestro eventualmente imputable a la ocasión laboral, por José Daniel Machado. ....	15
Impactos laborales de la emergencia sanitaria y el aislamiento obligatorio del DNU 297, por César Arese. ....	20
El coronavirus abre un debate en el núcleo duro del sistema de la LRT, por Mario E. Ackerman. ....	24
El coronavirus, la generación de riesgo de contagio y empleo. Un posible caso de incumplimiento laboral específico y circunstancial, por Miguel Ángel Maza. ....	30
La suspensión de la prestación laboral en la emergencia ante el COVID-19, por Silvia E. Pinto Varela. ....	36
Los riesgos del trabajo en tiempos del coronavirus. por Luis Enrique Ramírez. ....	45
La vida interna de los sindicatos ante el COVID-19, por Pedro Sebastián Pusineri. ....	51
El coronavirus como contingencia laboral, por Ariel Curone. ....	54
Coronavirus y el sistema de riesgos del trabajo, por Antonio Llamas. ....	61

## PRESENTACIÓN

### Impacto del coronavirus en las relaciones laborales

Todo el mundo, pero fundamentalmente el mundo del trabajo, cambió en unos pocos días y, según los augures “no volverá a ser el de antes” en el porvenir inmediato. Llegará entonces el tiempo de la reflexión. Ahora se necesita actuar, tal como lo está haciendo la sociedad y sus autoridades con un grado de consustanciación que sorprende y alegra. En ese marco nosotros, los juristas, dados al hábito de analizar críticamente a ritmos más tranquilos, sentimos hoy la necesidad de buscar y sugerir respuestas urgentes desde el Derecho a lo que acontece y se transforma a cada instante, con vértigo insaciable. Sabemos que toda afirmación jurídica es relativa y se corresponde con otras de signo distinto. Y que en ese devenir de contrastes aprendemos y, para el optimista, progresamos. Justifique el lector que en esa urgencia, en esa provisionalidad, se deslicen acaso el error o la “imprudencia”. Riesgo modesto, en horas en que otros arriesgan la vida.

Y además está la cuarentena, con sus relojes demorados y sus ansiedades en claustro y su “impacto sobre las mentes inquietas”, que bien podría haber dado un título alternativo a esta introducción. En tiempos en que cada uno es convocado a ayudar desde lo que mejor le sale, hemos pensado que nuestro aporte pasa por multiplicar la provisión del insumo “ideas” al abasto de los operadores jurídicos, para lo cual hemos recurrido al plantel habitual de la *Revista de Derecho Laboral Actualidad* y a la colaboración espontánea de muchos colegas. Colaboración que, ciertamente, ha desbordado nuestras expectativas y se traducirá en que el suplemento, inicialmente previsto como un dossier con una docena de trabajos, termine por concretarse en dos –y seguramente tres– carpetas semanales sucesivas que recopilen las entregas digitales diarias.

Como es principio y norma editorial, se advertirá un ejercicio plural de la libertad de pensamiento jurídico de parte de los autores. Y también que conviven en democrática armonía los juristas ya consagrados con otros que hacen desde la abogacía el insustituible aporte de las mirada práctica. Para todos, los que escribieron, la coordinación y la dirección de estas

entregas, esta es una forma de solidarizarnos con quienes padecen la pandemia y con quienes están trabajando a todo riesgo en los servicios esenciales, especialmente los sanitarios, para afrontar la crisis y minimizar sus consecuencias. Por ello, y por decisión consensuada con la Editorial, estos suplementos se distribuyen en forma gratuita y abierta, como servicio a la comunidad. Es lo menos que podíamos hacer en estos momentos.

JOSÉ DANIEL MACHADO – CÉSAR ARESE

Directores

DIEGO GUIRADO

Coordinador

# EL COVID-19 (CORONAVIRUS) Y LA RELACIÓN DE TRABAJO

por MARIO E. ACKERMAN

Cita: RC D 1455/2020

**SUMARIO:** I. Introducción. II. Una rápida sucesión normativa. III. Empresas en las que no se interrumpe la actividad. IV. Empresas en las que deba interrumpirse la actividad. V. Trabajadores comprendidos en la obligación de aislamiento obligatorio impuesta por el artículo 7 del DNU 260/2020.

## I. Introducción

A la manera de aquella crónica de John REED, *Diez días que sacudieron al mundo* (Reed, John, *Ten days that shook the world*, Moscú, 1919. En las versiones españolas también traducida como “estremecieron” o “conmovieron”), la vida cotidiana se va transformando aceleradamente desde la aparición del Coronavirus y lo que era ayer ya no lo es hoy ni lo será mañana.

Y nadie puede aún pronosticar cómo ni cuándo será después.

La diferencia radical con aquel relato en primera persona de REED es que, mientras para el resto del mundo aquello ocurría allá y era una cuestión y un problema de ellos, en una enésima muestra de que la globalización no es sólo económica, el Coronavirus, como ya casi todo, sucede ahora en todo el mundo, afecta a todo el mundo y a todos al mismo tiempo.

Porque lo cierto es que, una vez más, con el COVID-19, así como de la mayoría de los grandes eventos que afectan colectivamente a las personas, sean éstos gratos, trágicos o neutros, ya no podemos ser espectadores, porque todos somos protagonistas.

Y ese protagonismo lo portamos en todos los aspectos de nuestra vida y nuestras actividades.

Es así como, desde hace ya varias semanas, convivimos todos con el Coronavirus, circunstancias ésta que impacta en nuestra cotidianidad personal, familiar, social y, por supuesto, laboral.

De las muchas y variadas consecuencias con las que esta pandemia se proyecta sobre las relaciones de trabajo, tanto individuales como colectivas, la primera e inmediata se manifiesta en orden al lugar y el modo de trabajar o, en la vereda opuesta, en la necesidad de dejar de hacerlo.

Como en aquella crónica de REED, en la Argentina, en unas pocas semanas, en un vértigo transformador, todo se ha ido modificando día a día, con la consecuente y necesaria adecuación de los marcos normativos.

En este contexto, apenas es posible hacer cada día fotografías de los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores, las que progresivamente van logrando mejor encuadre y mayor definición, aunque probablemente vuelvan a corregirse con nuevos retoques con el curso de los días.

Con esta advertencia preliminar, es necesario presentar inicialmente la sucesión de regulaciones que en muy breve tiempo fueron dictadas, modificadas, derogadas y sustituidas, para luego examinar las que rigen hoy en las dos grandes situaciones laborales provocadas por esta sorpresiva y sorprendente emergencia, y que se dan según que, de acuerdo con lo que se contempla también en la normativa general, se trate de empresas que deben o pueden mantener su actividad y las que tienen vedado hacerlo.

Esta distinción entre actividades debidas o permitidas y actividades prohibidas, surge del juego de los artículos 5 y 6 del DNU 297/2020 y de los artículos 1 a 3 de la Decisión Administrativa 429/2020, que enumeran las actividades y servicios declarados esenciales en la emergencia que, por el momento, quedan así exceptuadas del cumplimiento del aislamiento social, preventivo y obligatorio impuesto por el artículo 1 de aquél desde la cero hora del 20 de marzo hasta la hora 24 del 31 de marzo de 2020.

Y un párrafo aparte merece la situación de quienes, por sus circunstancias personales con relación al Coronavirus y con independencia de la situación de su empleador, tienen vedado concurrir a los lugares de trabajo.

## **II. Una rápida sucesión normativa**

La reacción normativa inicial fue producida por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTESS) con las Resoluciones 178/2020 y 184/2020, del 6 y el 10 de marzo, respectivamente.

Con estas primeras normas se contempló el otorgamiento de una licencia remunerada a todos los trabajadores del sector público o privado que, al regresar al país, voluntariamente o por indicación de las autoridades sanitarias debieran permanecer en sus hogares aislados o en cuarentena.

Dos días después, y luego de que la Organización Mundial de la Salud calificara al brote del Coronavirus como una pandemia, con el DNU 260/2020 se amplió la emergencia sanitaria que había sido establecida con carácter general por la Ley 27541 y, amén de otorgarse facultades especiales al Ministerio de Salud de la Nación, en el artículo 7 se impuso el aislamiento obligatorio por 14 días a las personas que se encontraran ya afectadas por la enfermedad o hubieran estado o podido estar expuestas al contagio. Y, complementariamente, en el artículo 12 se estableció que el

MTESS debía determinar las condiciones de trabajo y licencias que deberán cumplir quienes se encuentren comprendidos en las previsiones del artículo 7 durante el plazo que fije la autoridad sanitaria y se lo facultó también para establecer regímenes especiales de licencias de acuerdo a las recomendaciones sanitarias.

En ejercicio de las facultades otorgadas por el DNU 260/2020, el 13 de marzo de 2020 el MTESS dictó la Resolución 202/2020 con la que, además de derogar sus precedentes 178/2020 y 184/2020, ordenó la suspensión del deber de asistencia al lugar de trabajo con goce íntegro de sus remuneraciones a todos los trabajadores y trabajadoras que se encuentren en las situaciones descriptas en el artículo 7 del DNU 260/2020, y extendió esta suspensión a quienes presten servicios de forma continua bajo figuras no dependientes, tales como locaciones de servicios, becas, pasantías y residencias médicas (art. 1).

El artículo 4 de la Resolución 202/2020, además, contempló la posibilidad de que los trabajadores que, aunque dispensados del deber de asistencia, no tuvieran la confirmación de haber contraído el COVID-19 ni presenten síntomas que lleven a que se lo considere caso sospechoso, puedan realizar sus tareas desde el lugar de aislamiento, para lo cual deberían establecer con su empleador las condiciones para ejecutar esa labor.

Más amplio aún es el ámbito personal de aplicación de la Resolución 207/2020 dictada el 16 de marzo de 2020 por el MTESS, con la que se suspendió el deber de asistencia por 14 días con goce de haberes a los trabajadores mayores de 60 años -con excepción de los que se consideren esenciales para el funcionamiento del establecimiento-, a las trabajadoras embarazadas y a los trabajadores incluidos en los grupos de riesgo que defina la autoridad sanitaria.

Todas estas medidas, según es sabido, fueron finalmente llevadas a su extremo el 19 de marzo de 2020 cuando, con el DNU 297/2020, el Poder Ejecutivo Nacional ordenó, ya con carácter general, el aislamiento social, preventivo y obligatorio en todo el territorio de la Nación desde el 20 y hasta el 31 de marzo (art. 1ro.), lo que supone que, durante este período, las personas deberán permanecer en sus residencias habituales ... (y) ... deberán abstenerse de concurrir a sus lugares de trabajo... (art. 2).

Se exceptuó de esta medida extrema a las personas afectadas a las actividades y servicios declarados esenciales en la emergencia, enumeradas inicialmente en el artículo 6to. del mismo DNU, listado que fue luego ampliado por la Decisión Administrativa del Jefe de Gabinete de Ministros Nro. 492/2020, del 20 de marzo de 2020.

En orden a las relaciones de trabajo, estas normas fueron complementadas por la Resolución 219/2020, del MTESS, también del 20 de marzo de 2020, en virtud de la cual, entre otras reglas, se estableció:

- la dispensa del deber de asistencia al trabajo de los trabajadores y trabajadoras alcanzados por el “aislamiento social preventivo y obligatorio”;
- la posibilidad de que las tareas de los trabajadores alcanzados por esta dispensa u otras análogas sean realizadas desde el lugar de aislamiento, según sea acordado con el empleador;
- el derecho a la remuneración habitual cuando el trabajador acuerde la realización de sus tareas en el lugar de aislamiento;
- el derecho a la percepción de esa misma remuneración pero con carácter no remunerativo -con excepción de los aportes y contribuciones al sistema nacional de seguro de salud y del INSSJP- para los trabajadores que no tengan la posibilidad de realizar sus tareas en el lugar de aislamiento;
- la facultad del empleador de reorganizar la jornada de trabajo a efectos de garantizar la continuidad de la producción en las actividades declaradas esenciales y, en el supuesto de que ello reclame el trabajo en horas suplementarias, el pago de éstas tendrá una reducción del 95 % de la contribución patronal prevista en el artículo 19 de la Ley 27541 destinada al SIPA;
- la posibilidad de contratar trabajadores con la modalidad de contrato de trabajo eventual, con una reducción del 95 % de la contribución patronal prevista en el artículo 19 de la Ley 27541 destinada al SIPA;
- la obligación del empleador de extender una certificación a los trabajadores que deban prestar servicios a fin de que puedan circular en la vía pública.

El ámbito material de aplicación de estas reglas va a depender así según que se trate de empresas que deban o no interrumpir su actividad.

Y, como quedó antes dicho, una situación diferente se presenta con los trabajadores que, con independencia de la actividad de su empleador, deban someterse obligatoriamente a aislamiento obligatorio.

### **III. Empresas en las que no se interrumpe la actividad**

De acuerdo con las normas antes reseñadas, para las empresas que no estén obligadas a interrumpir su actividad, se abren en la situación actual tres grandes posibilidades con relación a las relaciones laborales:

a) Prestaciones laborales habituales durante el período de aislamiento social preventivo y obligatorio impuesto por el DNU 297/2020

En este caso deben abonarse las remuneraciones que en cada caso corresponda.

El empleador podrá introducir modificaciones en la jornada de trabajo sin que ello suponga exceso en el ejercicio del ius variandi y, en caso de que deba abonar horas extraordinarias, la contribución patronal con desti-



no al SIPA sobre esa remuneración tendrá una reducción del 95 % (art. 2, DNU 297/2020 y art. 2 y 4, Resolución MTESS 219/2020).

También se autoriza al empleador a contratar trabajadores con la modalidad de trabajo eventual, en cuyo caso también se aplicará una reducción del 95 % sobre la contribución patronal con destino al SIPA (art. 5, Resolución MTESS 219/2020).

b) Prestaciones laborales de los trabajadores en sus lugares de aislamiento durante el plazo establecido por el DNU 297/2020.

En este caso las condiciones de trabajo deberán ser acordadas entre cada trabajador y el empleador y corresponde el pago de la remuneración habitual (art. 1, Resolución MTESS 219/2020).

Cabe advertir que el empleador deberá denunciar esta situación ante la ART que corresponda en la forma y con el alcance establecido en la Resolución SRT 21/2020.

c) Imposibilidad de realizar tareas tanto en el lugar de trabajo como en el de aislamiento durante el plazo establecido por el DNU 297/2020.

No obstante tratarse en esta situación de una verdadera hipótesis de fuerza mayor, el empleador deberá igualmente abonar la remuneración, pero esta tendrá carácter no remunerativo, con excepción de los aportes y contribuciones al sistema nacional del seguro de salud y al INSSJP (art. 1, Resolución MTESS 219/2020).

Frente al silencio de la norma, que no define el modo de determinación del monto de esa prestación no remunerativa, y frente a la necesidad de adoptar un criterio, parece razonable, siguiendo el mandato del artículo 11 de la LCT, aplicar analógicamente las reglas del artículo 208 de la misma LCT previstas también para una hipótesis de impedimento del trabajador para cumplir con su débito laboral.

Si bien lo que obsta a la ejecución la prestación del trabajador, en este caso, no nace de su situación de incapacidad inculpable sino de la imposibilidad del empleador de garantizar ocupación efectiva por un motivo fundado que impide la satisfacción de ese deber (art. 78, LCT) y aunque, como quedó antes dicho, se trataría conceptualmente de una hipótesis de fuerza mayor que legitimaría la suspensión sin goce de remuneración, según lo previsto en los arts. 219 y 221 de la LCT, debe entenderse que las reglas del DNU 297/2020 y de la Resolución MTESS 219/2020, dictadas en su consecuencia, otorgan una garantía salarial que prevalece las referidas normas de la LCT.

#### **IV. Empresas en las que deba interrumpirse la actividad**

Si bien el deber de aislamiento obligatorio está dirigido a las personas, el hecho de que el DNU 269/2020 y la Decisión Administrativa 492/2020

hayan indicado las actividades que suponen una excepción a aquella obligación genera, implícita o indirectamente, una prohibición de que las empresas cuya actividad no esté incluida en esos enunciados puedan desarrollar su labor.

La situación no deja de exhibir, empero, un cierto grado de vaguedad y ambigüedad normativa que, por cierto, es perfectamente comprensible en las vertiginosas circunstancias en las que estas normas son dictadas.

En cualquier caso, de entenderse que tal veda existe, la consecuencia es una imposibilidad de que se produzcan y reciban las prestaciones laborales.

Esta situación abre dos posibilidades interpretativas en orden al marco normativo aplicable.

La primera partiría de interpretar que la situación no está comprendida en las hipótesis del artículo 1ro. de la Resolución MTESS y, en cuanto derivada de una decisión política por completo ajena a la voluntad del empleador y, antes aún, al riesgo empresario, al igual que en el caso de imposibilidad de ocupación contemplado en esa norma, podría ser también asimilada a la de fuerza mayor que daría derecho a producir la suspensión no remunerada contemplada en los artículos 219 y 221 de la LCT.

De interpretarse esto así, aparecería empero una nueva dificultad para el empleador que surge tanto de la interrupción de la mayoría de las actividades en el ámbito de los organismos de la administración del trabajo como, especialmente, del Decreto 298/2020 que, al suspender los plazos administrativos, impide materialmente la tramitación del procedimiento preventivo de crisis impuesto por los artículos 98 a 105 de la Ley 24013. Instancia administrativa ésta que, por otra parte, se evidenciaría muy poco apta y adecuada para esta situación de grave emergencia nacional en las que las decisiones y las medidas deben adoptarse en forma urgente y sin posibilidad de diferir sus efectos en el tiempo.

Podría interpretarse, así, que ante la imposibilidad material de agotar el procedimiento impuesto por los artículos 98 a 105 de la Ley 24013, se debe considerar al empleador liberado de transitarlo y podría éste directamente producir las suspensiones a las que lo habilitan los artículos 219 y 221 de la LCT.

En tal caso quedaría también abierta la posibilidad de pactar, individual o colectivamente, el pago de una prestación remuneratoria con el alcance previsto en el artículo 223 bis de la LCT, acuerdo cuya homologación podría ser también otorgada -incluso por vía electrónica- por la autoridad administrativa del trabajo apelando a la excepción admitida por el artículo 2do. del Decreto 298/2020.

La segunda interpretación posible sería, con fundamento en la regla

general del artículo 8 del DNU 297/2020, en cuanto establece que 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, considerar que la hipótesis del cierre de empresa sí está comprendida en el artículo 1 de la Resolución MTESS 219/2020.

Operaría además en favor de esta interpretación que la frase inicial de este último se refiere a los trabajadores y trabajadoras alcanzados por el “aislamiento social preventivo y obligatorio” -esto es, los del artículo 8 del DNU 297/2020-, sin hacer ninguna consideración sobre la situación de la empresa en la que prestan servicios, lo que supone que queda así incluido tanto el caso de los trabajadores de las empresas que deben o pueden mantener su actividad como la de las que no pueden hacerlo.

La consecuencia sería que se aplica a ellos la regla del mismo artículo 1 de la Resolución MTESS 219/2020, que regula la hipótesis de que el trabajador no pueda realizar sus tareas en su lugar de aislamiento.

En esta situación, el empleador está obligado a abonar la remuneración, pero sin que ésta tenga carácter remuneratorio, con las excepciones al alcance de esta consideración establecidas en esa misma norma y cuyo monto, al igual que en la hipótesis similar del artículo 1ro. de la Resolución MTESS 219/2020, también debería determinarse según las pautas del artículo 208 de la LCT.

Apenas podría operar en contra de esta línea interpretativa la inexistencia de identidad o, incluso, de similitud en la situación de las empresas en uno y otro caso y considerar, así, que la segunda y la tercera frase del mismo artículo 1 de la Resolución MTESS sólo se refiere a las empresas que pueden o deben mantener su actividad.

El argumento fáctico con el que podría pretenderse esta lectura de la norma sería que se trata de una empresa que mantiene su actividad, con el consecuente flujo de ingresos, lo que le permite afrontar el pago de las remuneraciones, para el que, como excepción a las reglas de los artículos 219 y 221 de la LCT, se le concede el beneficio de hacerlo con carácter no remuneratorio.

En cambio, en el caso de las empresas que deben interrumpir su actividad por imposición de las normas estatales es muy probable que se produzca un lucro cesante, circunstancia ésta que debería llevar a que se interprete restrictivamente la garantía remuneratoria del artículo 1ro. de la Resolución MTESS 219/2020.

Bien entendido, claro está, que para llegar a esta interpretación restrictiva debería hacerse caso omiso a la directiva interpretativa del artículo 9 de la LCT.

## **V. Trabajadores comprendidos en la obligación de aislamiento obligatorio impuesta por el artículo 7 del DNU 260/2020**

Distinta a las anteriores parece ser la situación de los trabajadores que, sin estar comprendidos en ninguna de las dos hipótesis anteriores, quedan eximidos de su prestación laboral no ya en razón del aislamiento social, preventivo y obligatorio impuesto por el DNU 297/2020, sino con fundamento en el deber de permanecer aislados que surge de la regla previa y general del artículo 7 del DNU 260/2020, luego complementado por las Resoluciones MTESS 202/2020 y 207/2020.

En estos casos, se trata de cuarentenas individuales impuestas por tratarse de casos confirmados, sospechosos o posibles de contagio (art. 7, DNU 260/2020 y art. 2, Resolución MTESS 202/2020), o de grupos de personas que, por sus condiciones personales, corren mayores riesgos de quedar expuestos al contagio (art. 1, Resolución MTESS 207/2020).

En todos estos casos se impone la suspensión del deber de asistencia al lugar de trabajo con goce íntegro de las remuneraciones (art. 1, Resolución MTESS 202/2020) que, en el caso de los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación personal de la Resolución MTESS 207/2020, queda limitado a 14 días.

Para estos últimos, al igual que para aquellos que no posean confirmación médica de haber contraído el COVID-19 ni la sintomatología descrita en el inc. a) del artículo 7 del DNU 260/2020, se contempla la posibilidad de que acuerden con su empleador, en cuanto la naturaleza de las tareas lo permita, realizar su labor desde el lugar de aislamiento (art. 4, Resolución MTESS 202/2020 y art. 2, Resolución MTESS 207/2020).

Cabe por último destacar que ambas resoluciones ministeriales garantizan el goce íntegro de la remuneración habitual y, a diferencia de lo establecido en la Resolución 219/2020 no se la califica como no remuneratoria en ningún caso ni se establece la reducción de aportes o contribuciones patronales.

La situación sería así asimilable a la regulada para los llamados accidentes y enfermedades inculpables, y esto permitiría determinar la remuneración a abonar de acuerdo con las reglas establecidas para esas hipótesis de suspensión por el artículo 208 de la LCT y, en su caso, por las normas que resulten de aplicación según los correspondientes regímenes particulares.

# ‘OTRO LADRILLO EN LA PARED’

## De la infección coronaviral como siniestro eventualmente imputable a la ocasión laboral

por JOSÉ DANIEL MACHADO

Cita: RC D 1457/2020

La tajante división entre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que resulta literalmente del art. 6 de la LRT, vuelve a demostrar su insuficiencia, o inconveniencia, o error, a propósito de la pandemia motivada por el COVID-19. Y lo mismo puede decirse acerca del listado cerrado y taxativo de enfermedades profesionales que, en cuanto tal, resulta impermeable a las novedades trágicas como la que hoy nos ocupa.

**SUMARIO:** 1. Lavándose las manos. 2. La lógica del portero “positivista”. 3. Aprovechando “la ocasión”. 4. Entonces ¿enfermedad o accidente? Y la respuesta de la adivinanza. 5. Por ahora, un afiche.

### 1. Lavándose las manos

La tajante división entre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que resulta literalmente del art. 6 de la LRT, reservando la primera de esas categorías solamente a los daños que resulten de una mecánica causal “súbita y violenta”, vuelve a demostrar su insuficiencia, o inconveniencia, o error, a propósito de la pandemia motivada por el COVID-19. Y lo mismo puede decirse -y en rigor ya lo dijimos los autores en 1996- acerca del listado cerrado y taxativo de enfermedades profesionales que, en cuanto tal, resulta impermeable a las novedades trágicas como la que hoy nos ocupa.

En conjunto, ambas restricciones suponen para la víctima un ladrillo más en el muro que lo aleja del acceso a una reparación al que -con obvia evocación de Pink Floyd- refiere el título de esta colaboración (another brick in the wall).

Para poner el dilema en términos muy sencillos:

1) El coronavirus no es una de las enfermedades “enlistadas”, por la obvia y sencilla razón de que no existía, o se ignoraba su existencia, en tiempos del Decreto 658/1996 y de sus actualizaciones. Por ende, no está comprendida dentro del “riesgo asegurado” por la ART ni forma parte, entonces, de los cálculos actuariales para la determinación del costo de la póliza. De allí que, al menos para una mirada que aborde la relación entre las ART y sus empleadores afiliados desde la perspectiva del Derecho de los seguros mercantiles (ver el trabajo de Mario Ackerman próximo a publicarse en esta sección) se trataría de un supuesto de “no seguro”. Incluso si, con inusual diligencia, la SRT instara rápidamente su inclusión en el listado, ella no alcanzaría a los contagios ya sucedidos, o al menos a los que

por entonces, al momento de la incorporación, no se hubieran “manifestado” de modo incapacitante (según doctrina de la CSJN en “Espósito”).

2) Pero, a la vez, el modo de su adquisición patológica tal y como se conoce y divulga hasta ahora, no se acomoda con naturalidad en el patrón de “violencia” requerido para calificar como un accidente. Es que al parecer, según la “tormenta de ideas” (brain storming) televisiva que iguala en democráticos paneles a los desconcertados infectólogos con la cofradía de parroquianos estables -siempre prestos a contribuir con su propia ignorancia- nuestro asunto sucede más o menos así: o la persona infectada esparce al aire mediante el impulso de su tos o su estornudo las partículas (microgotas) del virus en cuestión, que resultan aspiradas por el nuevo huésped, o bien ellas se depositan en superficies (peor si lisas que porosas) donde entran en contacto por vía táctil con la víctima que, luego, aproxima su mano contaminada hacia las ventanas de su rostro en cuyas mucosas, enseña Carballada, “comienza el proceso de replicación viral”. Sepan disculpar la simplificación bizarra: solo pretendo ilustrar que nada en esa secuencia parece responder a una mecánica propiamente “violenta”. Aparte de lo cual, claro, resultará por lo general difícil -sino imposible- identificar con precisión de que persona provino y en cual momento se produjo el contagio.

El resultado es el que cuenta Miguel Maza en su colaboración para esta “sección coronavirus” y que, dice, corresponde a una consulta real que le hicieron: la ART lo rechaza como contingencia mediante el atajo de que enfermedad, lo que se dice enfermedad, no es, pero accidente, lo que se dice accidente, tampoco. Y ya se intuye la moraleja, que cuando la ART se “lava las manos” no hay alcohol en gel que prevenga contra el virus de la injusticia.

## **2. La lógica del portero “positivista”**

De modo que estamos en problemas. Es que al sentido más elemental de justicia le ha de resultar insoportable la sola posibilidad de dejar sin resarcimiento alguno al dependiente que haya contraído la patología con secuela fatal -siendo el trabajo el principal sospechoso- bajo el mismo pretexto de aquél celoso portero del casino que allá por los 70, apegado a la letra del reglamento de admisión, no dejaba entrar a varones de pañuelo al cuello alegando que ese adorno “será moda, será caro, pero no es moño ni es corbata”.

No imagino -en realidad, elijo no imaginar- a jueces laborales rechazando en esa lógica la demanda del empleado de la funeraria, o al de las naves y aeronaves usadas en la repatriación de argentinos, o del gendarme que detuvo o trasladó a infractores de la cuarentena, entre los ejemplos más obvios de personas que, no siendo propiamente agentes de salud, han estado en contacto con el virus en virtud de sus nobles comisiones.

Agrego razones para pensar que la respuesta denegatoria es contrainstitucional: la reacción del Gobierno nacional, y de los provinciales, y de los Tribunales superiores, ha sido esa mitad de camino entre la imposición y el ruego a propósito de la inconveniencia primero -prohibición después- de concurrir al trabajo. Decisión que no puede sino sustentarse en la previa convicción -bastante lógica, por cierto- de que ello, trabajar, multiplica las chances de contagio y de “circulación social” del virus. A lo que sigue, ya desde una generalización jurídica, considerar a esa probabilidad, la del contagio en el establecimiento, como una consecuencia francamente previsible (que “acostumbra suceder” según el art. 1727, CCyC) como para sustentar una responsabilidad por el daño.

En este punto me parece que hay que introducir algunas diferencias.

a) Cuando afirmé arriba que la SRT (en realidad el PEN, previa consulta con el Comité Consultivo, o mediante DNU en su caso) podía incorporar al COVID19 como agente de riesgo, ello solo sería posible, en la economía legal, a propósito de hipótesis laborales como las previstas a propósito del HIV-SIDA. Esto es, respecto de agentes sanitarios que hubieren estado en contacto con personas infectadas, o con desechos patogénicos. O que trabajen en laboratorios que desarrollan, almacenan o “manipulan” el virus. Ello así en la medida en que el diseño legal requiere, cuando se trata de enfermedades profesionales, un tipo de causalidad que no deje dudas a propósito de la incidencia causal exclusiva de las tareas, derivadas de un inusual grado de exposición.

b) Quedando en el “mientras tanto” abierta la posibilidad de considerarle una enfermedad enlistable, mediante el trámite ad-hoc del DNU 1278 ante las Comisiones Médicas, para que se la considere profesional en cada caso concreto y sobre la base de probar una incidencia laboral excluyente (descartando que medie influencia concausal en el morbo, cosa difícil si subsiste la actual creencia sobre grupos de riesgo determinados por factores extralaborales: diabetes, EPOC, hipertensión, inmunodepresión, etc.).

c) Pero ordinariamente, a los que podríamos denominar como casos vinculados a la “circulación social” del virus, en los que se comunica por la interacción humana, el trabajo (entiéndase: el ámbito en que se presta el servicio; el contacto con la superficie de cosas, herramientas y máquinas que la prestación requiere; o con los compañeros o los superiores, patrones o clientes, o los simples terceros con los que la tarea me exige trabar relación física) habrá de operar como “ocasión” del contagio.

### **3. Aprovechando “la ocasión”**

Definamos la ocasión laboral, referida por el art. 6, LRT como fuente de imputación autónoma de responsabilidad. Guillermo Cabanellas explicaba en los años 60 que eran casos en que el trabajo, sin ser propiamente la cau-

sa material ni jurídica del daño, exponía al dependiente “a ciertas coordenadas crono-topográficas” en que un factor extraño a las tareas lo dañaba, toda vez que pudiera predicarse que sin la presencia del trabajador en ese lugar, y en ese momento, el daño no le habría sucedido. Pozzo distinguía entre el hecho del trabajo, como causa del daño y la ocasión, como causa del riesgo de sufrirlo. Me gusta decir en clase que en tal caso el trabajo no es el motivo del daño pero sí parte necesaria de su explicación. Es lo que sucede en el asalto a un banco en que, obviamente, no es su tarea sino el balazo del delincuente el que hiera al cajero que, no obstante, si recibe ese proyectil es solamente en razón de estar cumpliendo con su empleo. Cuando hay que justificar la responsabilidad por el accidente “in itinere” razonamos siguiendo ese mismo patrón: si la víctima no hubiera estado en esa esquina y a esa hora -lo cual solo se explica por el hecho de que estaba yendo a trabajar- no hubiera sido embestido por el auto. Técnicamente, el concepto de ocasión cumple la función de descartar las eximentes clásicas de fuerza mayor y del hecho del tercero no dependiente, de fuertes implicancias en el Derecho de daños y de nula significación en el sistema especial.

Con el contagio de coronavirus puede suceder algo semejante. Es decir, que aunque la víctima no sea parte de un efector sanitario, ni trabaje en un laboratorio de investigaciones antivirales ni nada que se le parezca -casos en que el daño podría ser imputado directamente “al hecho” del trabajo en tanto objeto de su prestación- sino en un establecimiento industrial o comercial que de por sí no suponga ningún riesgo específico de difusión viral, pueda acreditarse que en ese caso concreto sí ha operado como continente de la ocasión de contagio. Una vez más, es el trabajo entendido no como causa del daño, sino como causa del riesgo.

Pero ¿y cómo se demostraría semejante cosa? Del mismo modo que cualquier otra en el Derecho argentino: a partir de la especulación probabilística basada en indicios comprobados que la sustenten. Escribí más arriba que dada la mecánica de contagio resultará generalmente difícil determinar de modo específico las circunstancias del contagio. Este no debe ser sin embargo un escollo insuperable. Bien mirado, el desafío probatorio no es demasiado distinto al que afrontamos en las patologías de disco intervertebral, solo por mencionar el tipo de casos más corriente ante los tribunales.

En concreto, la víctima debería demostrar que con motivo de la ejecución de su prestación contractual entró en contacto con personas infectadas, sea de modo directo o aéreo (microgotas), sea de modo que haya hecho posible y probable el contacto indirecto (táctil). Esas “personas infectadas” pueden estar vinculadas de modo estable al lugar de trabajo (como los jefes, compañeros, proveedores estables), o bien de modo circunstancial, caso este en que la prueba sobre el episodio de contagio (que el trabajador atendió a ese cliente en particular, que la distancia no era la adecuada, que



tenía un cuadro sintomático) debiera razonablemente ser más exigente. Por otra parte no es irrelevante a estos fines que “nuestro” trabajador sea el único afectado -creciendo con ello la probabilidad de que el contagio sea extraño al trabajo- o que haya otras personas afectadas vinculadas al mismo plantel, caso en que la probabilidad adquiere una vehemencia rayana con la certeza.

A veces, como en los ejemplos que usé más arriba (funeraria, buquebus, etc.), existirá la posibilidad de predicar una idoneidad en abstracto de una cierta ocupación o actividad para actuar como facilitadora ocasional del daño, con las presunciones homini que ello necesariamente conlleva. En otras, el énfasis ha de ponerse en la idoneidad en concreto conforme a los demás historiales de lo sucedido con las personas vinculadas al establecimiento y que hayan tenido contacto con la víctima. Recordemos con López Meza que “... la causalidad es el reino de la concreción, de lo particular, del caso concreto; en ella las divagaciones, las generalizaciones excesivas y las abstracciones desmesuradas tienen efectos nocivos, motivo por el cual el juez no debe en este plano echar mano a generalidades o frases hechas, sino verificar con detalle y minuciosidad los hechos probados de la causa, evaluando lo que era previsible para un sujeto de condición media, al momento del evento dañoso” [López Mesa, Marcelo, *Causalidad virtual, concausas, resultados desproporcionados y daños en cascada*, L.L. 2013-D, 1167].

#### **4. Entonces ¿enfermedad o accidente? Y la respuesta de la adivinanza**

Releo lo escrito hasta aquí y advierto una severa inconsistencia argumental, sino una trampa. Es que comencé subrayando la dificultad extrema para concebir al coronavirus como un accidente (por falta de violencia) y después -sin demasiadas explicaciones- me puse a analizarlo desde esa misma óptica. Eso me obliga a volver sobre el punto ¿de verdad es imposible calificarle como accidente? ¿se trata, naturalmente, de una enfermedad?

Cuando revisamos la literatura jurídica podemos apreciar que esa distinción no es tan intuitiva y autoevidente como parece a primera vista. Los autores han indicado un sinnúmero de daños cuya mecánica no es necesariamente súbita “y” violenta; a veces siquiera es una de ambas cosas, como las asfixias progresivas por encierro, o por un sutil escape de gas en ambiente no ventilado o el congelamiento en una cámara frigorífica, razón por la cual no parece que haya que tomar la doble exigencia legal excesivamente al pie de la letra.

Dicen Toselli y Marionsini: “La definición de accidente dista mucho de ser técnicamente adecuada, ya que no existen dudas de que pueden considerarse como tal a otros eventos que carezcan de las características de ser súbitos y violentos”. Y tras mencionar aquellos ejemplos, rematan, con

cita de Jorge Bermúdez: “Lo que pretende la norma no es circunscribir el tipo legal, sino poner en primer plano que el infortunio debe producirse por un factor ajeno a la víctima” [Toselli, Carlos y Marionisni, Mauricio, *Régimen integral de reparación de infortunios del trabajo*. Alveroni, 2012, pág. 282. Bermúdez, Jorge en *Ley de Riesgos Comentada*, dirigida por Jorge Rodríguez Mancini y Ricardo Foglia; L.L., pág. 346]. De mi parte en *Siniestralidad laboral* (1996, con Néstor Corte) sostuve que muchos casos de Sida, o de Chagas, en la medida en que su contagio opera por definición de manera instantánea -aunque demore a veces años en “manifestarse”- podían calificar como accidente aunque las actividades en cuestión no estuvieran previstas como fuente específica en el “Listado” del Decreto 659/1996, porque ¿cómo negar la reparación a la trabajadora violada en el lugar y horario de trabajo a la cual, además, se la infecta con HIV, pretextando que según la normativa es una enfermedad-aunque reservada solamente a ciertos oficios- y, por lo tanto, no cabe considerarla accidente?

Es que, en cierto sentido, la calificación jurídica se independiza o autonomiza -siquiera relativamente- de las definiciones médicas. La distinción interesa al derecho sobre todo porque el régimen probatorio de la enfermedad y del accidente son distintos ya que, según su modo de ocurrencia, pesan sobre la primera ciertas suspicacias en orden a su adquisición por motivos no laborales, o a la exageración de la concausa laboral, mientras que el accidente, una vez comprobado, casi no admite una discusión seria sobre el origen del daño. Pero, insisto, en un ordenamiento presidido por los principios y valores que derivan de la Constitución Nacional y del Derecho Internacional de los Derechos Humanos (arts. 1 y 2 del CCyC) no parece que dicha distinción -basada en última instancia en aspectos procesales- deba exagerarse en su significación jurídica hasta el punto de incurrir en una oscurantista denegación de justicia. Dijo la CSJN: “es misión del intérprete de la ley indagar el verdadero alcance y sentido de ésta mediante un examen que atienda menos a la literalidad de los vocablos que a rescatar su sentido jurídico profundo, prefiriendo la inteligencia que favorece y no la que dificulta los fines perseguidos explícitamente” (Fallos: 331:2839).

En fin, tal vez se trate en este, nuestro “año que vivimos en peligro,” de abdicar por un rato de las sofisticaciones jurídicas y regresar al candor de los acertijos infantiles en que la respuesta era tan obvia que, acaso por eso, quedaba bien disimulada. Como aquél que reza “No es un ave y tiene plumas”. Con lo que puede suceder, como a mi, que mientras uno prepara el sorprendente remate canonizado por generaciones de tíos cancheros (“un indio”), tu hijo te responda con otro más evidente: “fácil, papi, un plumero”.

Eso es entonces el contagio de coronavirus, un plumero.

## 5. Por ahora, un afiche

Cuando a este ensayo le faltaba apenas un golpe de horno vine a enterarme, gracias al oportuno pregón de César Arese, que la Superintendencia de Riesgos del Trabajo se decidió finalmente a romper la inercia. A su limitada manera, claro: ordenando a las ART que publiquen y distribuyan digitalmente entre sus afiliados un afiche, que estos deberán exhibir obligatoriamente en los establecimientos, a propósito de las medidas de higiene y prevención que deben observarse para afrontar la pandemia.

Se dirá con razón que no es mucho, pero de la Resolución SRT 29/2020 del 21/03/2020, y de los dos anexos que en ella se aprueban, se desprenden un par de consecuencias jurídicamente relevantes.

En primer lugar, con solo leer la Resolución y sus anexos se comprende que para la autoridad de aplicación es evidente que entre el trabajo y la pandemia hay una vinculación posible y probable; de lo contrario sus directivas tendentes a “evitar las contingencias en el ámbito de trabajo” configurarían un desvarío. En segundo lugar, la mención en el Anexo II de las actividades sujetas a un riesgo -al que llaman “exposición laboral”- y que son básicamente las referidas al personal sanitario que menciono arriba como situaciones análogas a las reguladas para el HIV-SIDA (con más el agregado del personal de geriátricos y cuidadores domiciliarios de enfermos, conductores de ambulancias y de transporte público, personal de seguridad y de empresas funerarias, entre otros) permite prever, que la respuesta normativa, cuando sea que suceda, habrá de transitar el camino de enlistar la enfermedad como profesional, asociada a una nómina de trabajos que, de seguir los lineamientos del afiche, resultará bastante amplia.

# IMPACTOS LABORALES DE LA EMERGENCIA SANITARIA Y EL AISLAMIENTO OBLIGATORIO DEL DNU 297

por CÉSAR ARESE\*

Cita: RC D 1436/2020

Primeros y concretos abordajes de la emergencia ocupacional, las suspensiones de prestación de tareas de la Resolución 207 del Ministerio de Trabajo, el dictado del DNU 297/2020 sobre aislamiento obligatorio, abstención de prestar servicios, los riesgos laborales por efectos del coronavirus y el Procedimiento Preventivo de Crisis Económico Sanitaria”. El pensamiento laboral solidario.

**SUMARIO:** I. Conmoción general. II: La estabilidad y continuidad del nexo laboral. III. Prevención y cuidado antes que nada. IV. El coronavirus como enfermedad profesional. V. Suspensiones de prestación laboral por aislamiento. VI. Se borran fronteras laborales. VII. Procedimiento Preventivo de Crisis Económico Sanitaria. VIII. En suma.

## I. Conmoción general

En forma casi instantánea el mundo del trabajo fue impactado por el coronavirus. Las crisis de naturaleza económica y ocupacional le dieron de lleno en forma reiterada desde la década del 90 al menos. Pero ahora, esas emergencias son las bases sobre las que se instaló la emergencia sanitaria laboral. El Derecho del Trabajo es un consuetudinario compañero de viaje de las crisis, pero esta vez, casi todo está alterado: nuevos derechos y obligaciones, licencias y suspensiones de prestaciones de labor, cambios de condiciones de trabajo, categorización del coronavirus como siniestro laboral, aceleración de la instalación del teletrabajo, procedimientos preventivos de crisis económico-sanitaria y nuevas formas de negociación individual y colectiva.

## II. La estabilidad y continuidad del nexo laboral

Si se comienza por lo que puede ser un final (de la relación laboral al menos). Debe recordarse que cualquier despido no justificado, lleva la sanción de la duplicación indemnizatoria del Decreto 34 de 2019 que declaró

\* Doctor en Derecho y Ciencias Sociales y Profesor de Derecho del Trabajo de la Universidad Nacional de Córdoba.

la emergencia ocupacional. Queda por analizar, si la crisis sanitaria significará con el tiempo y puede ser alegada, una causal objetiva de extinción del vínculo laboral y por lo tanto, exorbita la protección legal. Materia de prueba seguramente y de ponderación jurídica.

### **III. Prevención y cuidado antes que nada**

La evitación del riesgo viral en el interior de la empresa, en el itinerario y en la propia asistencia de trabajadores. Las empresas, la Inspección del Trabajo, las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo y los propios trabajadores deben adoptar todas las medidas para evitar la propagación del coronavirus y el contagio. Este deber de seguridad es hoy tan extremo que, de no cumplirse, genera el derecho de los trabajadores a no ponerse en peligro y retener la prestación de servicios, individual o colectivamente, según el artículo 75 de la Ley de Contrato de Trabajo y responsabilidades laborales y civiles de los arts. 1031, 1032, 1710 y 1711 del Código Civil y Comercial.

### **IV. El coronavirus como enfermedad profesional**

El sistema de riesgos de trabajo extendió las medidas de prevención y cobertura de los trabajadores, en el trayecto, en el teletrabajo y en el establecimiento frente al coronavirus a través de las resoluciones de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo Nro. 21 del 16/3/20 y 29 del 21/3/20. Se advierte una flexibilización del sistema para atender la contingencia. No sólo con un afiche informativo obligatorio sino el “documento “SARS-Cov-2 Recomendaciones y medidas de prevención en ámbitos laborales”, según el anexo II (art. 3), de la Res. 29. Aparte de indicarse las situaciones especiales de exposición al coronavirus como el personal sanitario y un largo listado, se amplía la posibilidad de riesgos según “la exposición y los elementos de protección personal específicos”. De tal forma, queda abierta la ocasionalidad, sino la causalidad laboral en frente un contagio, según la disposición del art. 6 de la Ley de Riesgos de Trabajo, Nro. 24.557.

### **V. Suspensiones de prestación laboral por aislamiento**

El DNU 297 del 19/3/20 sobre “aislamiento social, preventivo y obligatorio” y la abstención de concurrir a sus lugares de trabajo, cuando establece las variadas excepciones a esa medida y de la prohibición de circular relativas a las personas afectadas a las actividades y servicios declarados esenciales en la emergencia, indica criteriosamente: “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” (art. 6 in fine).

Se advierten rispideces en la aplicación de la Resolución 207 del Ministerio de Trabajo (16/3/20). Instituye la licencia remunerada por dos

semanas de trabajadores mayores de sesenta años e incluidos en grupos de riesgo físico. Mayor dificultad presenta la inasistencia “justificada” de quienes notifiquen estar al cuidado de niños escolarizados durante el receso escolar, porque no se aclara nada sobre el pago de salarios devengados. Pueden agregarse situaciones de otros riesgos para prestar servicios.

En principio, se puede pactar el teletrabajo y también formas de esfuerzo compartido. Pero de otro lado aparece una situación objetiva de cambio de condiciones de asistencia del trabajador porque está impedido de ir a trabajar (materia de prueba) para quedar al cuidado de niños como bien jurídico de protección. Esa fuerza mayor en la que no interviene la voluntad es eximente de consecuencias (pérdida de salarios). Obviamente, que si se constata que la comunicación de cuidado escolar u otro impedimento son falsos o se utiliza para otros fines, debe soportar salarios y eventuales sanciones. De lo contrario, por su mejor condición económica y contractual y la causal forzada de abstención laboral, el empleador deberá hacerse cargo de los salarios caídos, sin perjuicio de las ayudas estatales.

De todos modos, el dictado del DNU 297 vino a establecer en su art. 8 un concluyente principio general de aplicación: “los trabajadores y trabajadoras del sector privado tendrán derecho al goce íntegro de sus ingresos habituales”, según la reglamentación a dictarse. De tal forma, se prescribe la intangibilidad salarial para quienes no presten servicios en el marco de la emergencia sanitaria, salvo que el trabajador se encuentre dentro de las excepciones del art. 6 de esa norma. Su reglamentación por Res. MTESS 219 del 19/3/10 distinguió entre quienes realizan teletrabajo pactado en que reciben la remuneración habitual y quienes no prestan servicios, a los que se liquidará como “no remunerativo” con cargas de la seguridad social. El criterio que impera en la materia sigue siendo el del *principio de integralidad remuneratoria*.

## **VI. Se borran fronteras laborales**

Conforme el art. 1 de la Res. 219/20, la necesidad de preservar las salud borró la línea imaginaria divisoria (e ilegal en muchos casos), entre trabajadores dependientes formales e informales. Comprende a los trabajadores “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 Decreto N° 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 N° 22.127”. La preservación de la salud y la vida no distingue categorías jurídicas.

## **VII. Procedimiento Preventivo de Crisis Económico Sanitaria**

Muchas actividades y sus empresas se encuentran en situación crítica de paralización total y con dificultades financieras. Es necesario recordar la vigencia del Procedimiento Preventivo de Crisis obligatorio para los casos de suspensiones o despidos de los arts. 98 y sig. Ley 24.013 generalizado y reglamentado por los decretos 328/88, 265/02 y 2.072/94. Hasta ahora, el principio sigue siendo la intangibilidad de condiciones laborales y remuneratorias y rigiendo la imposibilidad de aplicar medidas sin ese procedimiento al que ahora puede catalogarse de Procedimiento Preventivo de Crisis Económico-Sanitaria como una nueva categoría. La preservación del empleo y los salarios que hacen a la subsistencia del trabajador, es el bien jurídico esencial a preservar, sin desconocer la gravedad de la situación. El rol de los sujetos colectivos, pero esencialmente de las administraciones del trabajo, nacional y provinciales, es esencial para procurar los recursos administrativos y presupuestarios que contribuyen a superar la etapa de crisis. Por sobre todo, operar fuertemente con el diálogo y la negociación colectiva y la acción de Estado para evitar conflictos y asistir a la preservación de la salud, la ocupación y la continuidad empresarial.

## **VIII. En suma**

La vida, la salud y la subsistencia como derecho humano, se puede arriesgar en muchos casos cuando se sale a prestar servicios laborales. Ese derecho está por encima de todo fin económico o lucrativo. Por eso, cobra un nuevo sentido, la breve enunciación del viejo texto de la Ley de Contrato de Trabajo: las partes, deben comportarse con criterio de buena fe, colaboración y solidaridad. Si, especialmente, una nueva solidaridad social.

# EL CORONAVIRUS ABRE UN DEBATE EN EL NÚCLEO DURO DEL SISTEMA DE LA LRT

por MARIO E. ACKERMAN

Cita: RC D 1462/2020

Analiza el Dr. Ackerman una serie de definiciones presentes en el régimen de la Ley de Riesgos del Trabajo referidas a lo que normativamente se entiende como accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, proyectando los efectos limitantes que tales definiciones implican en el marco de la crisis sanitaria producida por el COVID-19 o Coronavirus.

**SUMARIO:** I. Definir es limitar. II. ¿Accidente o enfermedad? ¿Contingencia laboral o extralaboral? ¿Seguro mercantil o seguridad social?

## I. Definir es limitar

Como queda dicho en el epígrafe, toda definición implica, necesaria y conceptualmente, una limitación, precisamente porque encierra con palabras a la materia definida.

En el terreno jurídico, el modo más sutil para poner restricciones al ejercicio de un derecho es, luego de reconocerlo sin limitaciones, definir su contenido.

Un ejemplo frecuente es el del derecho de huelga que, garantizado por los textos constitucionales, suele ser condicionado en su ejercicio -cuando no severamente limitado- por las normas de jerarquía inferior que la define a los efectos de la norma superior.

Y sin necesidad de bucear en los estropicios jurídicos producidos cuando normas de jerarquía inferior limitan la aplicación de las superiores al definir los conceptos a los que éstas se refieren [un ejemplo grosero -y groseramente inconstitucional- es el del artículo 12 del Decreto 491/1997, que define el concepto de tercero a los efectos de la aplicación -rectius no aplicación- de las reglas de los apartados 4 y 5 del artículo 39 de la Ley 24557], esto mismo es lo que ocurre, aunque con el agregado de la imperfección que suele caracterizar a las normas del sistema, con el régimen de la Ley de Riesgos del Trabajo (LRT).

Así, por ejemplo, luego de que al enunciarse entre los objetivos de la LRT, el de reparar los daños derivados de accidentes de trabajo y de en-



fermedades profesionales (art. 1.1.b), en el apartado 1 del artículo 6, en su redacción actual, se define el concepto de accidente de trabajo y en el inciso a) del apartado 2 se limita el concepto de enfermedad profesional a las que se encuentran incluidas en el listado que elaborará y revisará el Poder Ejecutivo ... y que identificará agente de riesgo, cuadros clínicos, exposición y actividades en capacidad de determinar la enfermedad profesional.

Y, con relación a estas últimas, en el párrafo siguiente del mismo inciso a) se aclara que las enfermedades no incluidas en el listado, como sus consecuencias, no serán consideradas resarcibles, con la única excepción de lo dispuesto en los incisos siguientes [Que, según es sabido, abren la posibilidad de que, con estrictas exigencias de causalidad, en casos individuales y sin ampliar la lista, se otorgue cobertura a enfermedades no incluidas en el listado aprobado por el Poder Ejecutivo].

Algo similar ocurre cuando los artículos 7.1 y 8.1 definen las situaciones de Incapacidad Laboral Temporaria y Permanente, respectivamente, y luego los artículos 14 y 15 [Aunque más adelante mejorados sustancialmente -malgré sus imperfecciones y las posteriores modificaciones- por las reglas del DNU 1278/2000, del Decreto 1694/2009 y de la Ley 26773] precisan la extensión de la reparación pecuniaria que debería estar destinada a reparar los daños según se declama también como uno de los objetivos de la LRT (art. 1.1.b).

Estas definiciones y sus consecuentes limitaciones cobran dramática actualidad en el marco de la crisis sanitaria producida por el COVID-19 o Coronavirus.

En efecto, al impactar frontalmente en los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores y, sobre todo, en el deber de prestación de éste y de ocupación de aquél [Al punto de que, hasta ahora, se han dedicado especialmente a la cuestión, por ejemplo, los artículos 12 del DNU 260/2020 y 1 y 2 del DNU 297/2020, las Resoluciones del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social Nos. 178/2020, 184/2020, 202/2020, 207/2020 y 219/2020 y la Resolución 21/2020 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo], obligadamente es necesario indagar en qué materia y con qué alcances se relacionan esta pandemia y el sistema de la LRT.

En efecto, y como consecuencia del marco normativo nacional, esto obliga a definir si se trata o no de una contingencia laboral y, al mismo tiempo, cualquiera sea la posición que se adopte -aunque esta primera precisión no va a resultar neutral a este efecto- examinar si debe merecer el trato de enfermedad o accidente.

Ambas cuestiones, finalmente, impondrán una necesaria reflexión sobre la suficiencia del régimen de la LRT para dar una respuesta adecuada a las exigencias de prevención y cobertura que demanda esta calamidad sanitaria.

## II. ¿Accidente o enfermedad? ¿Contingencia laboral o extralaboral? ¿Seguro mercantil o seguridad social?

En el ámbito de las relaciones de trabajo, en nuestro país, existen tres razones principales para prestar atención a las enfermedades y a los accidentes que puedan sufrir los trabajadores:

- Para el diseño, ejecución y control de acciones preventivas para evitar que unas y otros sean provocados por el trabajo

- Porque ambos son la puerta de entrada a las reparaciones dinerarias y, sobre todo, en especie, en el régimen de la LRT.

- Porque unas y otros afectan la posibilidad de que el trabajador pueda cumplir con su débito laboral.

No ostenta sin embargo la misma importancia en cada uno de estos ámbitos la calificación que pueda tener un evento como accidente o como enfermedad.

Así, en cuanto a la afectación del vínculo laboral dentro del siempre mal denominado régimen de accidentes y enfermedades inculpables, la definición de estos conceptos para su posterior identificación no tiene mayor relevancia -y, de hecho, no lo hace la norma- pues lo que desencadena la tutela normativa no son esos eventos sino la incapacitación inculpable del trabajador [Aunque debo admitir que los resultados han sido hasta hoy menos que modestos, he explicado esto ad nauseam en varios trabajos. Ver especialmente ACKERMAN, Mario E., *Riesgos del trabajo, obligación de seguridad, accidentes y enfermedades inculpables*, en ACKERMAN, Mario E. (Dir.) - TOSCA, Diego M. y SUDERA, Alejandro (Coord.), *Tratado de Derecho del Trabajo*; segunda edición ampliada y actualizada, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2013, T. VI-B, pág. 11 y ss.].

En el extremo opuesto, sí resultan en cambio necesarias estas definiciones para la prevención de los riesgos que genera la actividad laboral para la salud o la integridad psicofísica del trabajador, pues será la posibilidad de la existencia de un nexo causal con un accidente y, especialmente, con ciertas enfermedades, lo que permitirá diseñar tanto las acciones imprescindibles para la eficacia de aquélla como la identificación de los sujetos obligados a ejecutar las acciones que ella demande y su control por la autoridad administrativa del trabajo.

En esta materia resultan así instrumentos particularmente adecuados las listas de enfermedades profesionales de triple o cuádruple columna, que incluyan los agentes de riesgo, las actividades en los que éstos puedan manifestarse, las enfermedades que se puedan provocar y, según los casos, el tiempo de exposición a aquéllos que pueda ser la causa propiciante, desencadenante o agravante de estas últimas.

Estas definiciones, por el contrario, no deberían ser necesarias para la

reparación de los daños a la persona que sufra el trabajador como consecuencia del cumplimiento de sus obligaciones laborales.

Baste observar, por ejemplo, que el artículo 76 de la LCT, a la hora de imponer al empleador el deber de resarcir al trabajador por los daños sufridos en sus bienes, se limita a indicar como factor de atribución de aquélla al hecho y la ocasión del trabajo.

En alguna medida parecía encaminarse en esa línea el artículo 2 de la Ley 24028, cuando en la primera frase del primer párrafo responsabilizaba al empleador ... por los daños psicofísicos sufridos por los trabajadores por el hecho o en ocasión del trabajo, pero las limitaciones que inmediatamente se agregaron tanto en ese mismo párrafo como en los siguientes no demoraron en desnaturalizar aquella buena idea inicial.

Y, por cierto, más grave aún es lo que ocurre con la LRT que, en su artículo 6, aporta una definición de accidente de trabajo y limita la noción de enfermedad profesional a las incluidas en un listado especial de cuádruple columna.

Como quedó antes dicho, este criterio puede ser útil para el desarrollo de acciones preventivas, pero pierde todo sentido y justificación cuando con él se condiciona y limita el derecho a las prestaciones en especie y en dinero que pueda necesitar un trabajador que sufrió un daño a su salud en circunstancias laborales.

El COVID-19 pone así en grosera evidencia el despropósito de esa decisión del legislador, que apenas puede justificarse en nuestro país en el marco del modelo de seguro mercantil por el que también se optó y que, como se verá luego, se implica recíprocamente con aquél.

En el marco normativo nacional, la primera pregunta que cabe entonces preguntarse es si el Coronavirus podría ser calificado como accidente de trabajo o como enfermedad profesional.

Y la respuesta, en ambos casos, debe ser negativa.

No es accidente, en primer lugar, porque no parece posible relacionarlo causalmente con un acontecimiento súbito y violento.

A menos, claro está, que se considere que el contagio con el virus tiene esas características.

Empero, y al margen de las dificultades probatorias de las circunstancias de tiempo y lugar de producción del hecho, lo cierto es que lo mismo cabría decir de cualquier otra enfermedad, que tendrá, en algún momento, su evento causal.

Y, por supuesto, al no estar incluido el COVID-19 en el listado aprobado por el Decreto 658/1996, no puede ser considerado inicialmente como enfermedad profesional.

Podría sí intentarse la cobertura individual y excepcional contemplada en los incisos b) a d) del apartado 2 del artículo 6 de la Ley 24557 pero, amén de la complejidad del procedimiento administrativo allí diseñado y la consecuente dilación que ello implica para el acceso a la cobertura inmediata que exige la enfermedad, probablemente operarán en contra de su admisión las rígidas exigencias de causalidad reclamadas especialmente en los acápites i) y ii) del mismo inciso b).

Por otra parte, sería imposible pretender encuadrar la situación en las hipótesis del apartado 2.b) del artículo 6 cuando el Coronavirus hubiera sido contraído en el trayecto hacia o desde el lugar de trabajo, supuesto harto probable que sólo está contemplado para los accidentes de trabajo.

En este contexto normativo, debería entenderse que el Coronavirus es una enfermedad no laboral que, en cuanto impide la prestación del servicio, debería dar derecho al trabajador a las prestaciones dinerarias por incapacidad inculpable -a cargo del empleador- y a la atención médica y farmacéutica -otorgada por el sistema de salud-.

Todo ello, por supuesto, sin perjuicio de los mayores beneficios que pudiera determinar, en la emergencia, el Gobierno.

Pero sólo a eso.

Y esta limitación confirma, una vez más, que el sistema de la LRT, no obstante las declamaciones oficiales y las pretensiones de algún sector de la doctrina, poco -si acaso algo- tiene que ver con la seguridad social, y no pasa de ser un ya anacrónico modelo de responsabilidad individual del empleador -como lo es igualmente el también vetusto régimen de los llamados accidentes y enfermedades inculpables-, con seguro obligatorio contratado fundamentalmente con empresas privadas con fin de lucro.

Seguro en el que el asegurado es el empleador -esto es el responsable- y no el trabajador -que es quien sufre las consecuencias de las contingencias y a quien, naturalmente, debe asegurar protección la seguridad social-.

Este modelo, cuya modernidad lo ubica más próximo a la Edad Moderna -ese período histórico que terminó con la Revolución Francesa y la guillotina- que a la tercera década del Siglo XXI, demanda que los riesgos asegurables tengan algún grado de previsibilidad en sus costos, pues el gestor es, como quedó dicho, una empresa privada con fin de lucro -la ART- de suerte que, por elementales razones económico-financieras, ésta necesita saber qué, cuándo y a quien debe otorgar las prestaciones dinerarias y en especie.

Y es esto lo que explica finalmente la necesidad de definiciones tanto sobre el accidente de trabajo como de la enfermedad profesional, lo que, inevitablemente, dejará fuera de la cobertura a las contingencias que no puedan ser encuadradas en ninguna de esas dos categorías rígidas.

Por esta razón, la exclusión del COVID-19 de la cobertura por el régimen de la LRT no debería reprocharse a éste -ni menos aún a las ART-, porque ello es una consecuencia necesaria de su concepción y diseño sobre la base del seguro mercantil.

En todo caso, si algún reproche cabe, es precisamente a quienes se han negado y se niegan a construir un verdadero sistema de Seguridad Social que, gestionado monopólicamente por el Estado, y apoyado en el auténtico y sincero principio de solidaridad, cumpla con el mandato del tercer párrafo del artículo 14 bis de la Constitución Nacional.

# EL CORONAVIRUS, LA GENERACIÓN DE RIESGO DE CONTAGIO Y EMPLEO

## Un posible caso de incumplimiento laboral específico y circunstancial.

por MIGUEL ÀNGEL MAZA

En este trabajo el autor, bajo la forma de respuesta a una consulta formulada por una empresa, analiza un caso puntual de muy posibles conductas actuales vinculadas a la propagación del virus Covid-19 en relación al contrato de trabajo, como es el supuesto de un dependiente que, habiendo viajado al exterior, se reincorpora al empleo luego de su licencia sin explicitar esa circunstancia ni someterse a una cuarentena preventiva. En ese orden de ideas, el autor examina ese particular comportamiento de un dependiente como posible causa para un despido. Además, deja planteada la problemática de los eventuales contagios de ese virus en el lugar de trabajo, tema que José Daniel Machado desarrolla en su colaboración.

### I. El objeto de estas líneas.

Frente a la emergencia sanitaria derivada de la pandemia provocada por la difusión del virus identificado como SARS-CoV-2 y que provoca el COVID-19, popularmente conocido como Coronavirus -por los contornos del material virósico, que semeja una corona- las distintas autoridades estatales, nacional provinciales y municipales, han dictado una urgente, variada y progresiva normativa con efectos en diversos planos, llegando al Aislamiento Social Preventivo Obligatorio, y entre los cuales se encuentra el correspondiente a los contratos de trabajo.

Para graficar, en el marco de la presente iniciativa de la Revista de Derecho Laboral, una de las posibles incidencias de dicha crisis y la consecuente normativa estatal en los contratos de trabajo y en el seno de las empresas, presentaré un caso derivado de la consulta que un empresario me ha efectuado.

Antes de entrar en el aludido caso, creo conveniente reseñar las principales normas en juego en la faz penal y en la específica del Derecho del Trabajo.

### II. Normas a considerar.

En primer lugar, para resaltar la extraordinaria relevancia que las normas estatales que se dictan para enfrentar la emergencia sanitaria, corresponde mencionar lo que dispone el Código Penal de la Nación, dentro del capítulo de los Delitos contra la Seguridad Pública.

Comienzo por destacar que el art. 202 del Código Penal dispone que *“Será reprimido con reclusión o prisión de tres a quince años, el que pro-*

*pagare una enfermedad peligrosa y contagiosa para las personas*”, creando, pues, un tipo específico consistente en propagar una enfermedad peligrosa y contagiosa para las personas.

Esta previsión es especialmente relevante en situaciones de emergencia sanitaria como la actualmente atravesada por, entre otros, nuestro país ya que comprende conductas dolosas (poco esperables) pero también culposas, de las que ya se conocen varios casos y que dieran lugar a que el Presidente de la República, en su mensaje del día 19 de marzo, afirmara que se actuará con severidad ante tales comportamientos peligrosos para la salud pública.

Además, el art. 205 de dicho Código prevé una regla omnicomprendensiva para respaldar intensamente toda norma que se dicte en esta materia, disponiendo que *“Será reprimido con prisión de seis meses a dos años, el que violare las medidas adoptadas por las autoridades competentes, para impedir la introducción o propagación de una epidemia”*.

Este tipo penal es amplio y comprende conductas positivas y omisivas que, bajo cualquier forma, obstaculicen o busquen burlar las políticas sanitarias que, ante una epidemia, adopten las distintas autoridades intervinientes.

Cabe, seguidamente, recordar que el Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación reaccionó rápidamente y el 6 de marzo del presente año dictó una norma en el ámbito de su competencia pero con un trasfondo de naturaleza sanitaria a los fines de evitar la dispersión de los contagios, específicamente referida a las personas que, por haber regresado al país desde el extranjero, fuesen potenciales vectores del virus.

En tal sentido, la Resolución 178/2020 dispuso otorgar una *“...licencia excepcional a todas aquellas personas trabajadoras del sector público o privado en relación de dependencia que habiendo ingresado al país desde el exterior, en forma voluntaria permanezcan en sus hogares, en un todo de acuerdo con lo dispuesto en las recomendaciones del Ministerio de Salud de la Nación”*.

En línea con los principios y reglas propios del Derecho del Trabajo, el art. 2º de esa resolución garantiza que *“La licencia establecida en el artículo precedente no afectará la normal percepción de las remuneraciones normales y habituales, como así tampoco de los adicionales que por ley o Convenio les correspondiere percibir”*, de modo tal que se trataría, pues, de una licencia voluntaria con goce de salarios.

Como puede verse, tal resolución dejó en cabeza de los trabajadores que hubiesen regresado desde el exterior al país la potestad de acogerse a esta licencia que, en rigor, ha constituido una invitación a una forma de cuarentena voluntaria preventiva, garantizando el derecho a gozar de una licencia especial y sin afectación de la remuneración normal y habitual.

### III. El caso objeto de consulta.

Un trabajador gozó de sus vacaciones anuales correspondientes al año 2019, reintegrándose al empleo el día lunes 2 de marzo de 2020; prestó servicios normalmente hasta el viernes 6 y el lunes 9 dio aviso al empleador de que se encontraba impedido de concurrir al empleo por un fuerte estado febril, ofreciendo certificación médica. Tras ello, el jueves 12 de marzo informó a su principal que lo que inicialmente había sido diagnosticado como un fuerte estado febril en realidad se confirmó como una infección de SARS-CoV-2.

En la primera jornada de ausencia, la empresa encuadró el caso en el art. 208 de la Ley de Contrato de Trabajo y cuando fue anoticiada de que su subordinado estaba infectado con el virus SARS-CoV-2 procedió, ante la posibilidad de considerar a dicho dependiente comprendido en la licencia especial de la Resolución 178/2020 del Ministerio del Trabajo de la Nación, a intimarlo a que manifestara si había estado fuera del país durante su licencia anual, así como para que precisara en qué fecha se produjo su regreso y qué países había visitado.

El día sábado 14 dicho dependiente contestó informando que había regresado de un viaje a España el día domingo 1 de marzo, con lo que su empleador encuadró, efectivamente, dicha licencia en la citada resolución ministerial por considerar que la situación y la norma específica desplazaban las reglas generales de la Ley de Contrato de Trabajo para el supuesto de enfermedad inculpable.

El día lunes 16 de marzo dos trabajadores dependientes de esa empresa comunicaron sendos estados de enfermedad y 72 horas después precisaron que se les había diagnosticado la infección del SARS-CoV-2, solicitando, por añadidura, la intervención de la ART de la empresa por considerar que tal infección se produjo en ocasión del trabajo, individualizando la presencia de un compañero de labores infectado como el elemento de contagio.

La empresa tomó debida nota de esas dos situaciones de impedimento para prestar servicios y, a la par, efectuó la denuncia a su aseguradora de riesgos del trabajo, tal como lo solicitaron sus dos dependientes. Ambos trabajadores declararon bajo juramento en las respectivas comunicaciones de enfermedad que no habían salido del país en los últimos 12 meses.

Frente a esta cronología de hechos, la empresa empleadora advirtió que el trabajador que regresó al país desde Italia no dio un oportuno aviso de esa circunstancia, omitiendo indicar al principal que integraba un grupo de riesgo por haber estado en un territorio con alto nivel de divulgación del virus, siquiera cuando se hizo pública en todos los medios de difusión del país la aprobación de una licencia paga por la Res. 178/2020, ya que esta norma se hizo globalmente conocida el mismo día lunes 6 y el afectado recién permitió a la empleadora saber que integraba un grupo de posible



contagio el día 14 y no espontáneamente, sino ante el expreso requerimiento del principal.

Al conocer la empresa que una persona infestada había prestado servicios junto a la comunidad laboral durante varios días en que portó sin síntomas aparentes la infección y que, para más, había ocultado la determinante circunstancia de haber regresado al país en un lapso de menos de 14 días de su reintegro al empleo, consideró posible que haya sido el factor de contagio de dos de sus compañeros de trabajo, tal como éstos denunciaran.

Además, la empleadora consideró que el trabajador no había cumplido con los estándares de comportamiento que los arts. 62, 63 y siguientes de la Ley de Contrato de Trabajo exigen.

Ante ello, la organización empleadora consulta si tales conductas son pasibles de alguna sanción y, en tal caso, si esos comportamientos del subordinado serían considerados justa causa de despido en los términos del art. 242 de la LCT.

Resta decir que la ART rechazó de inmediato las dos denuncias elevadas por la empresa afiliada a requerimiento de sendos dependientes, por considerar que la infección del virus SAR-CoV-2 no califica como “enfermedad profesional” y que el eventual contagio en el lugar de trabajo -hipótesis que desestima por no verse acreditada- pueda considerarse “accidente de trabajo”.

#### **IV. La opinión jurídica.**

En primer lugar, luce apresurado concluir en este estado de los hechos que el trabajador que regresó del país haya sido el factor de contagio de los otros dos dependientes que denunciaron la infección el día 16 de marzo y parece necesario recabar información adicional para tomar una decisión.

En efecto, resultaría pertinente saber si esos trabajadores estuvieron fuera del país en los días previos, pese a que declararon bajo juramento que esa circunstancia no se había producido, y, en ese supuesto, si visitaron países comprendidos en la lista oficial de países con alto número de infectados o si, por su parte, estuvieron en contacto directo con otras personas, fuera del lugar de trabajo, que también hubieran vuelto al país tras su paso por alguno de tales países.

Sin embargo, de comprobarse que aquellos solamente estuvieron en contacto estrecho con el trabajador que regresó desde España, sería altamente probable y, por ende, presumible, que haya contagiado a sus compañeros de trabajo y tal circunstancia, en lo que a la consulta efectuada incumbe, conformaría el tipo criminal previsto en el art. 202 del Código Penal consistente en “*propagar una enfermedad peligrosa y contagiosa para las personas*” que, como se vio en la transcripción hecha en el capí-

tulo II del presente trabajo, tiene prevista una grave pena de entre tres y quince años de prisión.

En el plano contractual es evidente que ese ocultamiento por parte del trabajador de que había estado fuera del país, y por añadidura que había visitado uno comprendido en la lista de territorios con mayor cantidad de personas infectados, inclusive pasada casi una semana desde que la Res. 178/2020 del MTEySS fuera dictada, publicada y ampliamente divulgada por todos los medios de comunicación, constituye un grave incumplimiento a los deberes de comportamiento cuyo marco dan los arts. 62 y 63 de la Ley de Contrato de Trabajo, afectando no solamente el deber de obrar de buena fe y con lealtad del dependiente respecto del principal sino también en relación a la propia comunidad laboral conformada por sus compañeros de trabajo.

Además, y más inespecíficamente, el trabajador que regresó de España podría estar incurso en la conducta penada por el art. 205 del Código Penal ya que, al haberse abstenido de advertir su situación de factor de posible contagio y no acogerse a la licencia sugerida por la Res. 178/2020 del MTEySS, de cierto modo violó *“las medidas adoptadas por las autoridades competentes, para impedir la introducción o propagación de una epidemia”*.

Si bien la citada resolución ministerial no impuso el deber jurídico de auto denunciarse como posibles factores de transmisión del virus a las personas que hubieran regresado al país -inclusive, esa resolución no contempló un lapso o ventana de posible contagio, como si lo hizo el domingo 8 de marzo del Rectorado de la UBA-, parece visible que constituyó una clara invitación a las personas comprendidas en dicha situación a abstenerse de concurrir al empleo, con garantía de no sufrir perjuicio patrimonial, para evitar la transmisión del virus a la comunidad y, en particular, a sus propios compañeros de trabajo.

En ese cuadro de situación se aconsejó a la empresa consultante efectuar denuncia penal contra el trabajador que regresó del Reino de España por infracción al art. 205 del Código Penal y por la posible comisión del delito descrito en el art. 202 de dicho Código, si se acreditase que los otros dos trabajadores que denunciaron infección con el virus SARS-CoV-2 no tuvieron contacto con otras personas que hayan estado fuera del país.

Asimismo se sugirió decidir la extinción del contrato de trabajo en los términos del art. 242 de la LCT, invocando como causal el grave incumplimiento del deber de obrar de buena fe por parte del dependiente ante el principal por no haber denunciado en forma oportuna que había viajado a un país comprendido en la pandemia, que había regresado la jornada anterior al reintegro laboral y haberse abstenido de incluirse en la licencia especial con goce de sueldo dispuesta por la Res. 178/2020 del Ministerio del Trabajo (cabe recordar que la regla del art. 213 de la LCT opera exclusi-

vamente en caso de despidos sin invocación de causa o sin justa causa pero no obsta al despido de dependientes en los términos del art. 242 de dicho cuerpo normativo, aunque cuando, obviamente, la opinión final sobre si ha mediado un incumplimiento grave del trabajador que hiciera imposible la prosecución del contrato de trabajo queda reservada al Poder Judicial si éste cuestionara la decisión patronal..

No obstante esa sugerencia, también se advirtió al empleador que podría adoptar la alternativa de abrir un sumario interno, en los términos del art. 224 de la Ley de Contrato de Trabajo, sin dejar de abonar las sumas aludidas en la Res. 178/2020, para determinar las circunstancias fácticas antes mencionadas sobre la posibilidad de presumir que el trabajador que regresó de España hubiese transmitido el virus a sus compañeros de empleo que ya denunciaron sufrir la enfermedad.

Es que, de determinarse esa situación, podría considerarse configurado el tipo penal del art. 202 del Código Penal, conducta que, más allá de que se prefigure en definitiva a los fines del derecho criminal, constituiría un incumplimiento aún más grave para dar causa justa a la decisión de denunciar el contrato de trabajo.

## **V. Reflexiones finales.**

Las pocas normas en juego abren, pese a ello, un amplio campo para la interpretación y la aplicación en el específico ámbito del contrato de trabajo, público o privado <sup>(1)</sup>, operaciones que deben efectuarse con cautela y prudencia.

Empero, las dos figuras penales que he mencionado al inicio de este análisis dan cuenta de la gravedad extraordinaria que conductas omisivas de los trabajadores podrían tener en el plano laboral ya que, al no actuar conforme el cuidado y precaución esperables de un buen trabajador, ponen en severo riesgo la salud pública y hasta la vida de otras personas, máxime cuando la autoridad de aplicación nacional, el Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, actuó con premura, otorgando el instrumento jurídico necesario para facilitar el comportamiento prudente en el empleo y con garantía de indemnidad económica para los dependientes.

---

1 Si bien en el pasado próximo la doctrina mayoritaria consideraba que el Contrato de Empleo Público sería una institución propia del Derecho Administrativo, hace aproximadamente dos décadas se ha superado esa conceptualización. Por mi parte, no abrigo duda alguna de que las relaciones entre el Estado -nacional, provinciales o municipales- y sus agentes deben considerarse contratos de trabajo, con peculiaridades justificantes de un estatuto especial pero incapaces de exorbitarlos del marco del Derecho del Trabajo, con sus principios, reglas y objetivos tutelares.

# LA SUSPENSIÓN DE LA PRESTACIÓN LABORAL EN LA EMERGENCIA ANTE EL COVID-19

por SILVIA E. PINTO VARELA

Cita: RC D 1489/2020

Si a comienzos de este 2020 alguien hubiera afirmado que en el tercer mes del año íbamos a estar, la mayoría de los argentinos, aislados cada uno en su domicilio en cumplimiento de la normativa dictada al respecto, es probable que no lo habríamos tomado en serio. Había noticias del nuevo virus que afectaba a personas que habitaban Wuhan, China pero era muy lejano en este hemisferio sur, en el que atravesábamos el verano. Sin embargo llegó; y frente a la amenaza de que masivamente la población se contagiara de coronavirus –máxime ante la tristísima experiencia de Italia y España- el Gobierno Nacional debió adoptar medidas excepcionales, impensadas e imposibles –reitero- en otro contexto. Ahora bien, la normativa ha sido dinámica adaptándose a las nuevas realidades cambiantes de modo muy rápido. Intentaré, seguidamente, hacer mención y un breve análisis de las disposiciones que se han dictado hasta, al menos, el 21 de marzo, fecha en que estoy escribiendo estas líneas, referidas a la suspensión de la prestación de tareas.

## I. RESOLUCIONES 178/2020 Y 184/2020 DEL MTySS:

Con fecha 6 de marzo y 10 de marzo se publicaron dos Resoluciones del MTy SS 178/2020 y 184/2020. La primera de ellas, invocando la vital importancia de la pronta aislación de las personas a efectos que no representen un riesgo para las otras, otorgó *“licencia excepcional a todas aquellas personas trabajadoras del sector público o privado en relación de dependencia que habiendo ingresado al país desde el exterior, en forma voluntaria permanezcan en sus hogares, en un todo de acuerdo con lo dispuesto en las recomendaciones del Ministerio de Salud de la Nación”*. La Res. 184/2020, en su art. 1ro., aclara que dicha licencia alcanza a todos aquellos casos en que por cumplimiento de las recomendaciones del Ministerio de Salud de la Nación, de otras autoridades jurisdiccionales competentes o por recomendación médica, el trabajador deba permanecer o permanezca por aceptación voluntaria, aislado o en cuarentena. Asimismo, la segunda resolución extiende esa licencia a supuestos de locación de servicios del ámbito público y *“aquellas que se desarrollen en forma análoga dentro del sector privado...becas, pasantías y residencias médicas...en el caso de pluriempleo o de múltiples receptores de servicios, la licencia alcanzará a los distintos contratos...”*

Como podemos observar, dicha Resolución permitía, entonces, a la persona que trabajaba en el ámbito público o privado y que había regresado al país desde el exterior –no hacía distinción de países- a “voluntariamente” entrar en una licencia; aunque no se aclaraba por qué lapso ni de

qué modo se iba a implementar. Así el/la trabajador/a desconocía cuál era el procedimiento a seguir para solicitar dicha licencia.

En cuanto al salario, el art. 2 de la Res. Nro 178/2020 aclaraba que la licencia no iba a afectar la normal percepción de las *“remuneraciones normales y habituales como así tampoco de los adicionales que por ley o Convenio les correspondiere percibir”*. Así las cosas, en forma diáfana aclaraba que la persona que pedía licencia debía seguir percibiendo el salario con todos los adicionales convencionales y, de cobrar salarios variables, en todo caso cabría interpretar que correspondería hacer un promedio conforme las pautas que adopta el legislador para las vacaciones o las enfermedades inculpables. La intención, parecería ser, mantener el salario normal que venía percibiendo el dependiente hasta antes de la licencia.

Ambas resoluciones de la autoridad administrativa fueron DEROGADAS por la Res. 202/2020 del Ministerio de Trabajo publicado el 14 de marzo de 2020; con lo cual tuvieron una escasa vigencia y, por ende, sólo abarcó un período muy corto de aquellos que ingresaron desde el exterior y VOLUNTARIAMENTE decidieron hacer uso de la licencia allí prevista.

## **II. DECRETO 260/2020. Res. 202/2020 del MTySS y Res. 207/2020 MTySS**

Con fecha 12 de marzo de 2020 el Poder Ejecutivo Nacional, en ejercicio de las facultades previstas en el art. 99 incisos 1 y 3 de la Constitución Nacional, dicta el Decreto 260/2020, dando cuenta a la Comisión Bicameral Permanente del Honorable Congreso de la Nación (art. 26), conforme lo previsto en la ley 26.122.

La norma fue publicada al día siguiente al que la Organización Mundial de la Salud declaró el brote del coronavirus como una pandemia, afectando a ciento diez países en todo el mundo (hasta ese momento). Se tuvo en consideración que en los últimos días se había constatado la propagación de casos de COVID-19 en diferentes continentes, llegando a nuestro país.

En lo que nos interesa, cabe destacar que el art. 7 hace referencia expresamente al *“aislamiento obligatorio”*. De modo que ya dejaba de ser voluntario -como en las resoluciones del MTySS antes examinadas- disponiendo que deben permanecer aisladas durante 14 días -plazo que puede ser modificado por la autoridad de aplicación según la evolución epidemiológica- las siguientes personas: a) quienes sean *“casos sospechosos”* (presente alguno de los síntomas propios de este virus 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); b) quienes posean confirmación médica de haber contraído el virus; c) los *“contactos estrechos”* de las personas comprendidas en los apartados a y b; d) quienes arriben al país habiendo transitado por *“zonas afectadas”* (según el decreto

–art. 4- incluía Estados miembros de UE; miembros del Espacio Schengen, Gran Bretaña e Irlanda del Norte, EEUU, Corea, Japón, China e Irán).

Además, la norma agrega que, de verificarse el incumplimiento al aislamiento indicado y demás obligaciones, las autoridades en general deben radicar la denuncia penal para investigar la posible comisión de los delitos previstos en los arts. 205, 209 y conc. del Código Penal.

De este modo la norma impone el aislamiento obligatorio a los sujetos antes mencionados; así las cosas, la suspensión de la prestación laboral ya no ha de depender de la voluntad del trabajador sino que es impuesta por una decisión del Poder Ejecutivo.

Frente a ello, el Ministerio de Trabajo resuelve, mediante Res. 202/2020 del 13 de marzo, derogar las resoluciones 178 y 184 antes mencionadas y disponer la SUSPENSIÓN del 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 artículo 7 del Decreto Nro. 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 decreto No. 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...”*. 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.

En la especie, nos interesa examinar las suspensiones en los contratos de trabajo, dejando de lado los supuestos de contrato de servicios, pasantías o becas que son ajenas al Derecho del Trabajo (a menos que existiere fraude, claro está).

La norma del PEN impone la suspensión de la prestación de tareas, por el plazo de 14 días, a todos los sujetos enumerados en el art. 7mo del decreto –mencionados en párrafos anteriores-; sin afectación del salario. En efecto, expresamente señala la norma que dicha suspensión es “con goce íntegro de sus remuneraciones”. El texto no es tan claro –en cuanto a qué rubros deben tenerse en consideración-; sin embargo no hay duda de que se trata de un supuesto de suspensión menos intensa –siguiendo las pautas de la doctrina- pues sólo está afectada una de las prestaciones –la que le corresponde a la persona que trabaja- manteniéndose la obligación del pago de salarios.

Para que se pueda acceder a dicha suspensión la resolución establece que las trabajadoras y los trabajadores que se encontraran comprendidos en el ámbito subjetivo del art 7 del decreto 260 deben comunicar dicha circunstancia al empleador de “manera fehaciente y detallada dentro de

un plazo máximo de 48 horas”. Esta obligación, derivada del principio de buena fe, es esencial y requiere que se efectúe a través de un telegrama o carta documento o cualquier otro medio probatorio que sea fehaciente y debe realizarse dentro de las 48 hs. de que la persona trabajadora entienda que encuadra en alguno de los supuestos del ya mencionado art. 7 del decreto. Cabe entender que ello rige en la medida en que no haya una imposibilidad fáctica de efectuar en tiempo oportuno la notificación, tal como podría ser una internación.

Ahora bien, es muy importante el art. 4 de la Res. Ministerial que prevé que aquellos que no posean confirmación médica de haber contraído el COVID-19 ni presenten síntomas de dicha enfermedad y estén comprendidos entre los sujetos mencionados en el art 7 del decreto 260 , deberán en el marco de la buena fe, establecer con su empleador las condiciones en que su labor ha de ser realizada en la medida en que sus tareas habituales u otras análogas puedan ser efectuadas desde su lugar de aislamiento.

En definitiva, si bien se impone la suspensión de la prestación de tareas en forma presencial dentro del ámbito laboral a los trabajadores enumerados en el decreto, se prevé la posibilidad de que –de no estar enfermos o con síntomas- y de que sus labores u otras análogas puedan ser realizadas desde el domicilio de la persona trabajadora, ésta debe acordar con su empleador la prestación de labores. Repárese en que hace hincapié en la buena fe contractual. Así las cosas, no es facultativo del trabajador aceptar o no dicha modalidad ; debe seguir prestando sus funciones desde su domicilio pues sigue a disposición aunque no de manera presencial.

En síntesis, en principio lo que se dispone es la “dispensa” de la persona trabajadora de concurrir a su lugar de trabajo por el plazo de 14 días; ahora bien, hay que distinguir aquellos supuestos en que puede continuar trabajando desde su casa (“home office”) en cuyo caso no hay técnicamente suspensión en el contrato de trabajo pues se dan las dos prestaciones: salario y trabajo (aunque de modo remoto). En cambio, si por las características de las tareas que efectúa el dependiente no hay posibilidad de que se presten fuera del ámbito de la empresa, en ese caso habrá suspensión de la prestación de tareas sin afectación del salario. Se trataría de una forma de suspensión menos intensa.

Con fecha 16 de marzo se dicta la Res. 207/2020 en la que se amplía los sujetos dispensados de concurrir a prestar tareas y se incluye a ; a). Trabajadores y trabajadoras mayores de sesenta (60) años de edad, excepto que sean considerados “personal esencial para el adecuado funcionamiento del establecimiento”. Se considerará “personal esencial” a todos los trabajadores del sector salud.; b. Trabajadoras embarazadas; c. Trabajadores y trabajadoras incluidos en los grupos de riesgo que define la autoridad sanitaria nacional: 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.

Asimismo, en el art. 3ro, se dispone que, mientras dure la suspensión de clases en las escuelas establecida por Resolución N° 108/2020 del Ministerio de Educación de la Nación o sus modificatorias que en lo sucesivo se dicten, se considerará justificada la inasistencia del progenitor, progenitora, o persona adulta responsable a cargo, cuya presencia en el hogar resulte indispensable para el cuidado del niño, niña o adolescente. La persona alcanzada por esta dispensa deberá notificar tal circunstancia a su empleador o empleadora, justificando la necesidad y detallando los datos indispensables para que pueda ejercerse el adecuado control. Podrá acogerse a esta dispensa solo un progenitor o persona responsable, por hogar.

Ahora bien, la norma, al igual que la Res. 202, destaca 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.

### **III. DECRETO 297/2020**

Ante el agravamiento de la situación epidemiológica a escala internacional, el PEN consideró necesario la adopción de medidas inmediatas para hacer frente a dicha emergencia y dicta el Decreto 297/2020 de fecha 20 de marzo de 2020.

En los considerandos de dicha decisión, luego de mencionar datos concretos del avance de contagios y la experiencia de los países de Asia y Europa, a fin de proteger la salud pública y de citar lo dispuesto por el art. 14 de la Constitución Nacional y las pautas del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y la Convención Americana sobre Derechos Humanos, decreta el “aislamiento social, preventivo y obligatorio” por el período del 20 al 31 de marzo inclusive del corriente año.

En su art. 2 prevé que las personas deberán permanecer en sus residencias habituales o en la que se encuentren a las 00 hs. del día 20 de marzo. Agrega que “*deberán abstenerse de concurrir a sus lugares de trabajo...*”. El art. 5 señala, en su segundo párrafo que “se suspende la apertura de locales, centros comerciales, establecimientos mayoristas y minoristas y cualquier otro lugar que requiera la presencia de personas”. El art. 6 menciona las excepciones a la directiva de aislamiento. De su texto, que luego fue ampliado por la Decisión administrativa Nro. 429/2020, se hace una



enumeración de actividades y/o profesiones u oficios que están exceptuados, entre las que se encuentran: personas que se desempeñan en servicios de comunicación audiovisuales, radiales y gráficos; supermercados y comercios de proximidad, farmacias, ferreterías, veterinarias, industria de la alimentación, pesca, actividad de telecomunicaciones, etc.

En tales supuestos los trabajadores tienen que concurrir a prestar tareas.

#### IV. SUSPENSIÓN DE CIERTOS EFECTOS DEL CONTRATO

Como antes dije, en el supuesto en el que por alguna de las razones ya expresadas la persona trabajadora no concurra a prestar sus labores pero pueda realizarlas desde su hogar, no hay suspensión en el contrato sino, en todo caso, una modificación no sustancial de la labor, impuesta por circunstancias excepcionales, ajenas a la voluntad de las partes.

Ahora bien, qué sucede en el caso en el que, por las características de la actividad o el tipo de labores realizadas, el dependiente no puede efectuar su tarea desde su casa.

Como sabemos, el contrato de trabajo tiene vocación de permanencia (art. 10 y 91 LCT). Desde tal orden de saber, a fin de asegurar la vigencia del principio de conservación del contrato, podemos encontrar, a lo largo de la ley de contrato de trabajo, varias disposiciones tendientes a garantizar su subsistencia, permitiéndole que se pueda adaptar a las vicisitudes que pueden presentarse a lo largo del tiempo. Por ello se suele afirmar que es entendido, por un lado como un contrato “resistente” pero al mismo tiempo cambiante, adaptable.

En efecto, como sabemos, nuestra legislación brinda respuestas que le permiten sobrevivir a determinadas anomalías funcionales que le pueden afectar que, de regirse por las reglas del Derecho Común, quizá desencajarían en la resolución del contrato; en cambio, en el ámbito laboral no producen tal resolución que, en verdad, debe constituir la “ultima ratio”.

Al respecto, la normativa prevé la posibilidad de que se suspendan ciertos efectos de las obligaciones laborales (como sostiene Mario Ackerman en el *Tratado de Derecho del Trabajo*, Rubinzal-Culzoni Editores) o ciertos efectos del contrato y éste se mantenga vigente. Rodríguez Mancini habla de “suspensión en el contrato de trabajo”. Cabe señalar que si bien muchas veces se habla de “suspensión del contrato”, extendiéndolo a todos los casos en que no hay prestación de tareas, estrictamente no es el contrato en sí que se suspende sino algunos de sus efectos, ciertamente los más importantes: por un lado siempre va a implicar la suspensión de prestar servicios por parte del trabajador y, a veces, el deber del empleador de pagar el salario. Por eso Justo López habla de la “suspensión de la exigibilidad de ciertos deberes”.

Ahora, si nos preguntamos, como lo hace Ackerman, por qué es posible que se produzca dicha suspensión, en definitiva la respuesta ha de ser: para mantenerlo vigente; para “salvar el contrato, por la vía de la espera”; se suspende para preservar el vínculo laboral. ¿Qué se suspende? debemos decir que son sólo ciertos deberes típicos del contrato, sobre todo el de trabajar y el de dar ocupación. En cuanto al deber de remunerar, su exigibilidad dependerá del tipo de suspensión. En algunos supuestos el trabajador conserva el derecho a percibir el salario, al menos durante un determinado lapso (como en el caso de enfermedades y accidentes inculpables); en cambio, en otros casos también queda en suspenso el deber de remunerar (por ej suspensión disciplinaria o x causas económicas). En cuanto a los demás deberes -los llamados deberes de conducta tales como el de fidelidad, de diligencia, de guardar secreto- subsisten durante todo ese lapso e incluso de violarse, puede dar lugar a la aplicación de sanciones o –si reviste gravedad suficiente- incluso a la extinción del contrato con justa causa.

¿Cuándo es viable la suspensión? La doctrina destaca que ello es cuando la causa que da origen a la medida ha de desaparecer dentro de un plazo más o menos limitado; cuando es transitoria. Si por el contrario, el impedimento tuviera carácter permanente (por ejemplo la incapacidad definitiva del trabajador o una situación de fuerza irreversible) ello traería aparejada la extinción del contrato de trabajo. Por ende, la suspensión es un instrumento al servicio de la continuidad del contrato de trabajo.

Ahora bien, las fuentes pueden ser legales o convencionales e incluso también algunas han sido reconocidas por la doctrina y la jurisprudencia con sustento en principios generales de nuestra disciplina (suspensión precautoria) o bien en instituciones del derecho civil (ejercicio de la excepción de incumplimiento).

Se suele distinguir en doctrina, para referirse a las causas de la suspensión, aquellas que provienen de hechos ajenos a la voluntad de las partes (fuerza mayor) de las que responden a decisiones de ambos sujetos (mutuo acuerdo); o bien de solo uno de ellos .

Hecha esta introducción acerca del instituto cabe señalar que, en los casos que estamos examinando, estaríamos en presencia de un supuesto de fuerza mayor (introducida en nuestra legislación mediante decreto 33302/45). . En verdad, la Ley de Contrato de Trabajo no la define; por ende cabe estar a lo dispuesto por el Código Civil y Comercial -art. 1730 CCC- que prevé que se trate de hechos: a) imprevisibles, b) inevitables y c) irresistibles, como consecuencia de los cuales resulte imposible el cumplimiento del deber de ocupación. En la especie, la decisión proviene de un hecho del soberano, ajeno a la voluntad de las partes.

La normativa vigente, en sus considerandos, hace referencia a situacio-

nes que encuadran dentro de tal concepto al referirse a la “situación epidemiológica a escala internacional (que) requiere la adopción de medidas inmediatas para hacer frente a esta emergencia”; “nos encontramos ante una potencial crisis sanitaria y social sin precedentes..”; “no se cuenta con un tratamiento antiviral efectivo, ni con vacunas que prevengan el virus...”; por ello se considera necesario tomar medidas para mitigar su propagación y su impacto en el sistema sanitario; la necesidad de “proteger la salud pública como una obligación inalienable del Estado Nacional...”.

Al respecto, el art. 221 hace referencia a este supuesto, estableciendo plazos máximos (75 días) y si bien, conforme art. 218 se prevén recaudos formales para que entre a regir, ello no resulta aplicable en la especie en que la medida –primero la suspensión de las prestaciones de los que encuadraban en los sujetos mencionados en las sucesivas disposiciones y luego el aislamiento obligatorio de todos los sujetos- fue adoptada por una disposición general obligatoria, impuesta a ambas partes.

En cuanto al salario –aspecto que será tratado en otro de los artículos- el principio general en caso de suspensiones por fuerza mayor es que la persona que trabaja no tiene derecho a percibir la remuneración durante los plazos en cuestión. Aunque el art. 223 bis prevé que en caso de fuerza mayor debidamente comprobada, se considerará “prestación no remunerativa “ a las asignaciones en dinero que se entreguen en compensación por suspensiones de la prestación laboral.

Sentado ello, ¿qué establece la normativa aquí en estudio? Las resoluciones que se mantuvieron vigentes hasta el 13 de marzo (178 y 184) sostenían que las personas allí mencionadas tenían derecho a la “normal percepción de las remuneraciones normales y habituales” y adicionales convencionales. La Res. 202/2020 que derogó las anteriores ampliando los sujetos y dándole carácter obligatorio a la suspensión de la prestación de tareas, en su art. 2 aclaraba que esa suspensión del deber de asistencia al lugar de trabajo era con “goce íntegro de sus remuneraciones”. El Decreto 297/2020 nada dice al respecto.

De este modo, en aquellos casos en que, por no estar dentro de las excepciones previstas en las normas antes citadas y que no se dé el supuesto de que puedan realizar las tareas remotamente, las normas mencionadas hasta el Decreto 297 imponen al empleador el pago del salario, sin utilizar la pauta del art. 223 bis LCT y como excepción al principio general vinculado a las suspensiones por fuerza mayor.

Podríamos preguntarnos si ello se extiende a la situación que se atraviesa a partir del 20 de marzo de 2020 ante la imposición del “aislamiento obligatorio”; por el momento, ante los términos de las disposiciones inmediatamente anteriores, una posible interpretación podría ser que continúa siendo un supuesto de excepción al principio general en materia de fuerza

mayor, en cuyo caso también sería debatible la naturaleza jurídica de dichos pagos. Y, si en todo caso, debería ser considerada una prestación en los términos del art. 223 bis LCT ; aspectos todos debatibles.

## V. EN SÍNTESIS...

La normativa vigente, que quizá se extienda en el tiempo, es absolutamente excepcional y genera muchas inquietudes, dudas y preguntas tanto a las/los trabajadoras como a las/los empleadores. Trabajadores que necesitan su salario para poder vivir dignamente y empleadores que –dependiendo de la actividad- no puedan subsistir sin la prestación de tareas de sus dependientes y la imposición del pago de las remuneraciones.

En estos días podrán darse casos en los que, a pesar de no estar incluido el empleador en ninguna de las excepciones, les exija a los trabajadores a que concurran a prestar tareas; o que aun tratándose de actividades exceptuadas, exijan a dependientes que se encuentran dentro del grupo de riesgo, a concurrir a su lugar de trabajo, sin una razón justificada; o trabajadores que se nieguen a realizar sus labores desde su hogar; empleadores que se nieguen a abonar el salario o lo hagan de modo reducido, etc. Es posible que puedan ser varias las situaciones controvesiales que se den en esta circunstancia excepcional, nunca imaginada y que podrán originar conflictos individuales de trabajo.

En estos difíciles momentos sólo queda esperar que, con las medidas extraordinarias adoptadas, se logre mitigar la circulación del virus y que, de a poco podamos volver cada uno a sus actividades normales para que pase a ser, con el tiempo, sólo un mal recuerdo.

# LOS RIESGOS DEL TRABAJO EN TIEMPOS DEL CORONAVIRUS

por LUIS ENRIQUE RAMÍREZ

Cita: RC D 1434/2020

El autor sostiene que son indudables las implicaciones del Covid-19 en las relaciones laborales por la alta probabilidad de contagio en el lugar de trabajo. Por lo tanto, afirma, debe considerarse un riesgo del trabajo que, cumplidos ciertos presupuestos, cae en el sistema de la LRT y dispara la responsabilidad de los empleadores y de las ART.

**SUMARIO:** I. Introducción. II. Antecedentes. III. Y apareció el coronavirus. IV. El juego de las presunciones. V. Las medidas de prevención. VI. A modo de resumen.

## I. Introducción

Confieso que, preocupado por conseguir barbijo y alcohol en gel, no me había detenido a pensar en el coronavirus como una posible enfermedad laboral. Pero un llamado de un periodista amigo me llevó abruptamente al tema: “me dicen desde la Superintendencia de Riesgos del Trabajo que el coronavirus no es una enfermedad profesional”. Mi primera respuesta fue que, efectivamente, no se trata de una de las enfermedades profesionales de las que nos habla el art. 6 de la Ley de Riesgos del Trabajo (LRT). Pero en la medida que avanzaba la comunicación telefónica y (lentamente) me caían las fichas, advertía que el tema tenía mucha tela para cortar.

Era claro que el coronavirus no está en el Listado de Enfermedades Profesionales aprobado mediante el Laudo MTySS 156/1996, ratificado por el Decreto 658/1996. Pero también era evidente que de ahí, a sostener que está afuera del sistema, y que en ningún caso sus consecuencias serán consideradas resarcibles, hay un largo trecho, como intentaré demostrar a continuación.

## II. Antecedentes

La LRT, en su versión 1995, había adoptado una posición sumamente restrictiva (art. 6, ap. 2), ya que limitaba el amparo legal a un listado cerrado de enfermedades profesionales que elaboraba y revisaba anualmente el Poder Ejecutivo, previa consulta con el Comité Consultivo Permanente

creado por el art. 40 (hay representantes del gobierno, de los empleadores y de la CGT).

Para que no hubiera dudas sobre el carácter taxativo del listado, el último párrafo de aquella norma decía: “Las enfermedades no incluidas en el listado como sus consecuencias en ningún caso serán consideradas resarcibles”. Esto obligaba a confeccionar un listado de enfermedades laborales amplio, generoso y comprensivo de todas las patologías vinculadas con el trabajo, pero se hizo todo lo contrario.

Este era uno de los aspectos más cuestionables de la LRT, si se lo confrontaba con las garantías y principios constitucionales. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha sostenido que el sistema de listado cerrado, que no admite que el trabajador pueda demostrar que padece una patología vinculada con su trabajo no incluida en la lista, es contrario al Convenio 42 -ratificado por Argentina- y a la Recomendación 121/1964 (dictamen de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Caso ACD 19-2).

El listado aprobado por el Laudo MTySS N° 156/1996 y ratificado por el Decreto 658/1996 (B.O. 27/06/96), se complementa con el Manual de Procedimientos para el diagnóstico de las enfermedades profesionales” (Laudo MTySS N° 405/1996; B.O. 14/06/96) y con la “Tabla de Evaluación de las Incapacidades Laborales”, puesta en vigencia por el Decreto 659/1996 (B.O. 14/06/96).

Se podría decir que una enfermedad es “profesional” cuando es contraída por el trabajador como consecuencia del ejercicio de su ocupación y responde a un riesgo específico de ésta. Como se verá seguidamente, la evolución de la jurisprudencia laboral llevó a ampliar este concepto incorporando a la tutela legal toda enfermedad en la cual el trabajo haya sido la causa eficiente para su manifestación, desarrollo o agravación.

En función de la lógica y de la experiencia es posible establecer a priori que determinada actividad laboral (por el ambiente o por los elementos que se utilizan) genera el riesgo de que el trabajador pueda contraer ciertas enfermedades. Ante ello, el legislador ha establecido un sistema en el cual al trabajador le bastará con demostrar que padece esa patología y que se desempeña en un ámbito laboral en capacidad para provocarla, para que se presuma que se trata de una enfermedad profesional. Seguramente el mejor ejemplo sea el de la brucelosis, que es una enfermedad que pueden contraer los que trabajan con animales o sus derivados. En este caso no será necesario demostrar cuál fue el animal enfermo que provocó el contagio. En las otras enfermedades laborales, queda a cargo del damnificado demostrar la vinculación con el trabajo.

En el sistema de la LRT hay un listado de enfermedades profesionales y un procedimiento para determinarlas, que contiene una definición de cada

una, un detalle no taxativo de las actividades laborales que pueden originarlas y la forma de diagnosticarlas. Es decir que el listado de enfermedades es “cerrado”, pero el detalle de tareas, productos o ámbitos laborales que pueden causarlas es ejemplificativo.

Sabemos que el listado cerrado de enfermedades profesionales sufrió duros embates judiciales, lo que hizo tambalear el sistema. Aparece así el Decreto 1278/2000, tratando de poner un poco de racionalidad jurídica en este tema.

En los considerandos nos recuerda que la LRT otorgaba al PEN la facultad de revisar anualmente al Listado de enfermedades profesionales, previa intervención del Comité Consultivo Permanente creado por el art. 40.

Se dice, también, que ante “la posible aparición de nuevas patologías de naturaleza profesional no contempladas originariamente”, o de “evidencias científicas que permitan establecer el carácter profesional de otras patologías”, es prudente no quedar atados a un listado taxativo.

El dictamen de la Comisión Médica Central que acepta la enfermedad como profesional sólo tiene alcance para el caso concreto, pero la Comisión debe remitir a la SRT todos los casos aprobados, la que a su vez los envía al Comité Consultivo Permanente para la eventual modificación del listado de enfermedades.

El costo de las enfermedades profesionales no incluidas en dicho listado, pero reconocidas en virtud del procedimiento descripto, se cubre con recursos del Fondo Fiduciario de Enfermedades Profesionales, creado por el art. 1 del Decreto 590/1997 y modificado por los arts. 13 a 17 del Decreto 1278/2000.

La importancia de esta modificación introducida en el sistema por el Decreto 1278/2000 radica, primero, en la admisión de la apertura del listado de enfermedades profesionales, y segundo, en la medida que las Comisiones Médicas de la LRT estaban cuestionadas constitucionalmente (CSJN, caso “Castillo”, 07/09/2004), porque quedaba así legitimada la posibilidad de que la apertura la ordenara el juez, en cada caso particular.

Por otra parte, si bien la reforma del Decreto 1278/2000 al art. 6 de la LRT pretendió limitar la apertura del listado a las enfermedades que se consideren “como provocadas por causa directa e inmediata de la ejecución del trabajo, excluyendo la influencia de los factores atribuibles al trabajador o ajenos al trabajo”, la jurisprudencia (correctamente) fue flexibilizando la norma, de forma tal de tutelar también las enfermedades en las que el trabajo había actuado como “causa eficiente” para su aparición, agravamiento o desarrollo.

La exigencia de una causalidad única, que en general las ART y las

Comisiones Médicas pretenden imponer, significa establecer un requisito diabólico que, no por casualidad, lleva al rechazo de la inmensa mayoría de las enfermedades laborales.

### **III. Y apareció el coronavirus**

Bombardeados hasta la exasperación por los medios de comunicación, hoy todos somos expertos en esta enfermedad, lo que me exime de mayores comentarios. Sabemos que son una amplia familia de virus que pueden causar diversas afecciones, desde el resfriado común hasta enfermedades más graves, que el actual es una nueva cepa, y que aún no existe una vacuna. También sabemos que se propaga con una llamativa velocidad. Se lo conoce como el COVID-19. Lo concreto es que ya está entre nosotros y no hay espacio o sector social que sea ajeno a esta enfermedad.

Retornando a nuestro tema, es claro que no es una enfermedad profesional, ya que no es un riesgo específico de ninguna actividad en particular, salvo, claro está, la de los profesionales y trabajadores de la salud, que puedan tener contacto con pacientes que se hayan contagiado, o con material contaminado.

Sin embargo, el mundo laboral, como se dijo, no es ajeno a esta enfermedad, en particular por la aglomeración de personas que, en mayor o menor medida, se da en las fábricas y oficinas. Deberíamos agregar el uso del transporte público, al que recurre la inmensa mayoría de los trabajadores. Hemos dicho que el contagio es fácil y rápido, ya que el virus está presente en secreciones respiratorias, por lo que un estornudo, una tos y hasta un simple abrazo o apretón de manos puede convertirse en un medio de transmisión. Se cree, además, que el virus puede permanecer hasta doce horas en superficies contaminadas con dichas secreciones. En resumen, en todo lugar en el que existe una aglomeración de personas, existe el riesgo cierto del contagio. Por lo tanto el espacio de trabajo, fábrica u oficina, es un lugar en el que indudablemente existe el riesgo de contraer la enfermedad.

Prueba de ello son el DNU 260/2020 y las Resoluciones MTEySS 202/2020 y 207/2020, que pretenden limitar, drásticamente, la concurrencia a los lugares de trabajo, ya sea incentivando la realización de tareas en el hogar, o dispensando de asistir a ellos a personas con mayor riesgo de enfermar. En los términos de la LRT, con el coronavirus concurrir a trabajar implica para el trabajador un riesgo grave y cierto de sufrir un daño en la salud.

Si este punto parece indiscutible podemos preguntarnos, entonces, donde está la controversia. Y la respuesta parece sencilla: si la enfermedad puede contraerse en cualquier lugar ¿por qué relacionarla con el trabajo? Dicho de otra manera, si el riesgo de enfermar en el trabajo es cierto, el problema se reduce a una simple cuestión de hechos y pruebas.



#### **IV. El juego de las presunciones**

En materia de enfermedades profesionales, la presunción juega un rol fundamental. Cuando el trabajador contrae una enfermedad profesional, y se desempeña en algunas de las actividades en capacidad para determinarla, se presume que hay una relación de causalidad entre ambas. La presunción permite tener por probado el nexo causal sin necesidad de tener que recurrir a prueba alguna. Por ejemplo, si el trabajador de la industria láctea contrae brucelosis, se presumirá que se trata de una enfermedad profesional, sin que tenga que probar que ha estado en contacto con un animal enfermo. Simplemente porque es un riesgo específico de esa actividad.

En nuestro caso esto se aplica, como ya se dijo, a los trabajadores de la salud, pero también a muchas otras actividades en las que el contacto con personas enfermas sea una posibilidad cierta, y en las que la ley de probabilidades indique que, de todas las actividades que el trabajador pueda realizar en su vida diaria, la laboral es la que más chances tiene de ser la causante de su contagio. Pondría en primer lugar al personal aeronáutico, y especialmente a los empleados de Aerolíneas Argentinas abocados a la repatriación de compatriotas varados por el mundo. Me atrevería a incluir en este grupo a los choferes y empleados afectados al transporte público, como a muchas otras actividades, seguramente.

En otros casos de contagio, el trabajador no gozará de tales presunciones y deberá aportar elementos de juicio que generen una fuerte presunción de que el trabajo ha sido el ámbito propicio para el contagio. Por ejemplo su contacto o cercanía a otro trabajador enfermo.

#### **V. Las medidas de prevención**

La LRT dice enfáticamente que la prevención de los riesgos del trabajo es uno de sus principales objetivos, ya que así se logrará reducir la siniestralidad laboral (art. 1.2, inc. b). Incluso les exige a los empleadores y a las ART “adoptar las medidas legalmente previstas para prevenir eficazmente los riesgos del trabajo” (art. 4).

El concepto de “medidas legalmente previstas” nos remite, entre otros, al art. 8 de la Ley 19587, que establece la obligación patronal de “adoptar y poner en práctica las medidas adecuadas de higiene y seguridad para proteger la vida y la integridad de los trabajadores”. Y estas medidas son todas las que la ciencia, la técnica y el arte ponen a disposición de las empresas y las ART para evitar un daño a la salud del trabajador. A punto tal que el art. 4 de la LRT les exige una prevención “eficaz”. También en su art. 31 encontramos obligaciones concretas de las partes, en materia de prevención de los riesgos laborales.

Es indiscutible, por lo tanto, que el espacio de trabajo es un lugar de alto riesgo de enfermar de coronavirus, por la elevada probabilidad de un contagio, no sólo en el lugar de desarrollo de las tareas, sino especialmente en los vestuarios, baños y comedores. Esto es, claramente, un riesgo del trabajo que obliga a empleadores y aseguradoras a extremar las medidas de prevención, en el marco de la LRT.

¿Cuáles son esas medidas? Sin perjuicio de las que son aplicables a toda la población en materia de profilaxis para esta epidemia, y en las que también somos expertos, cada empresa, asesorada por su ART (LRT, art. 31.2., inc. a), debería diseñar las apropiadas a su realidad.

En primer lugar, los empleadores deberían informar a sus trabajadores sobre los riesgos de contagio que se presentan, sobre las medidas adoptadas y sobre la necesidad de que participen y colaboren en las acciones preventivas (LRT, art. 31.3., inc. a). En segundo lugar, se deberían adoptar los recaudos para evitar el ingreso de trabajadores enfermos o que puedan ser portadores del virus. En tercer lugar, la empresa debe tomar medidas para disminuir la cantidad de trabajadores presentes en el establecimiento. El art. 4 de la Resolución MTEySS 207/2020 “recomienda” la implementación del “trabajo a distancia”, conocido como home office, y la Superintendencia de Riesgos del Trabajo ha dictado la Resolución SRT 21/2020, reconociendo como “ámbito laboral” el domicilio de aquellos trabajadores que lo realicen con motivo del coronavirus. La resolución aclara que es una medida transitoria y excepcional, razón por la que no se aplican algunas exigencias legales previstas para el teletrabajo.

## **VI. A modo de resumen**

Son indudables las implicaciones del Covid-19 en las relaciones laborales, por la alta probabilidad de un contagio. Por lo tanto debe considerarse un riesgo del trabajo que, cumplidos ciertos presupuestos, cae en el sistema de la LRT y dispara la responsabilidad de los empleadores y de las ART.

En determinadas profesiones o actividades, el contagio debe presumirse de origen laboral. En otras, el afectado deberá probar el nexo causal entre la patología y su trabajo.

La omisión de tomar las medidas adecuadas de prevención, puede determinar la responsabilidad civil, y por qué no penal, de los empleadores y de las ART.

# LA VIDA INTERNA DE LOS SINDICATOS ANTE EL COVID-19

por PEDRO SEBASTIÁN PUSINERI\*

Cita: RC D 1486/2020

El autor analiza en el presente trabajo las normas de emergencias dictadas por el PE y que afectan la vida interna de las Asociaciones Sindicales, con especial hincapié en el impacto que las mismas producen en los procesos electorales. También se aborda la Resolución 259/2020 que dispone la prórroga de los mandatos sindicales que vencen entre el 16 de marzo y el 30 de junio de 2020.

Hasta el hartazgo conocemos las restricciones derivadas de la pandemia desatada por el Covid-19. Para el padeciente lector de esta colaboración, privado de desarrollar una vida social, laboral y recreativa fuera de su hogar, profundizar sobre ellas en el marco de este trabajo carece de mayor interés. O quizás no, pero lo cierto es que aquí se analizarán las distintas cuestiones que pueden plantearse en el interior de las organizaciones sindicales, con especial énfasis en la afectación de los procesos electorales, a partir de las restricciones impuestas por el Poder Ejecutivo Nacional.

## I. Marco Normativo de la Emergencia

Las tres normas a tener en cuenta son el DNU 297/2020 y las Resoluciones 238/2020 y 259/2020 de la Secretaría de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. A Modo de título se podría decir que Decreto 297/20 dispone el aislamiento social, preventivo y obligatorio, la Resolución 238/20 la suspensión los Procesos Electorales y la 259/20 la prórroga de los Mandatos Sindicales.

A partir de lo expresado, haré un breve repaso de las implicancias de las mismas en los procesos electorales de las entidades Sindicales.

## II. Suspensión de los Procesos Electorales

El artículo 1 de la Resolución 238/20 ST-MTySS, dispone la suspensión de la celebración de los Procesos Electorales. Dicha norma, dictada

\*Abogado, Especialista en Derecho del Trabajo (Post-grado FCJS UNL), Docente de Grado y Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional del Litoral, Presidente del Instituto de Derecho Laboral del Colegio de Abogados de la Primera Circunscripción de la Provincia de Santa Fe; Asesor Sindical, Autor de publicaciones en la materia y disertante en conferencias y congresos de la especialidad.

antes del DNU 297/20, resalta la imposibilidad de la realización de actos que impliquen la movilización de personas (ejemplo claro y mencionado a texto expreso son las Asambleas o Congresos). El plazo de vigencia de la misma es por 30 días. Si bien en su artículo 2 deja la puerta abierta para la realización de determinados actos que permitan la regularidad institucional, lo cierto es que a partir del posterior DNU 297/20 (“aislamiento preventivo obligatorio”) resulta impensable la realización de cualquier tipo de reunión en el ámbito de los Sindicatos (por ejemplo reuniones de Comisión Directiva).

Respecto del proceso electoral, el primer punto que cabe subrayar es que si este ya se ha iniciado (por ejemplo se ha designado la Junta Electoral o incluso está próximo a celebrarse el comicio), el mismo es suspendido y se reanuda luego de transcurrido el plazo de 30 días a contar desde el 18 de marzo de este año.

Debe tenerse en cuenta que formalmente los procesos electorales sindicales se inician con la designación de la junta electoral. Si bien ni la ley 23.551 ni su decreto reglamentario 467/88 determinaron quien la elige (de allí que algunos conserven aún dicha potestad en la Comisión Directiva), la Resolución MTySS 103/93 prescribió que los Estatutos Sociales deben establecer que ello corresponde a una Asamblea convocada a tales fines.<sup>(2)</sup>

Ahora bien, dicha Asamblea es convocada por resolución de la Comisión Directiva<sup>(3)</sup>, por lo cual “dicha reunión” tampoco puede llevarse adelante, no solo por el “aislamiento preventivo obligatorio” dispuesto por el DNU 297/20 de vigencia en principio hasta el 31 de marzo del corriente, sino por la propia Resolución 238/20 que directamente suspende todas las instancias de los procesos electorales.

Lo consignado tiene relevancia en tanto las Entidades Sindicales tienen que establecer la fecha del comicio con una anticipación no menor de noventa días de la fecha de terminación de los mandatos, siendo la consecuencia de la omisión que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social intime al Sindicato a hacerlo bajo apercibimientos de designar uno o más delegados electorales a los fines de realizar la convocatoria y ejecutar los demás actos necesarios para llevar adelante la elección, sustituyendo en ello a las autoridades sindicales (art. 15 del decreto 467/88)

El segundo párrafo del artículo 1 de la Resolución 238/20 establece por su parte que la asunción de autoridades deberá realizarse en la sede de este

---

2 Resulta de dudosa constitucionalidad la Resolución de referencia en tanto avanza sobre la autonomía sindical estableciendo requisitos no exigidos por la norma reglamentada. Desde otro costado podría argumentarse que dicha reglamentación no hace más que otorgar mayores garantías y transparencias al proceso electoral y por lo tanto resultaría una reglamentación razonable.

3 Frecuentemente se efectúa en la misma resolución la convocatoria a las elecciones.

Ministerio de Trabajo, solamente con la presencia de la junta electoral y de las nuevas autoridades. Todo ello con los fines evidentes de evitar eventos que impliquen la movilización, traslado y/o aglomeración de personas.

### **III. Prórroga de los Mandatos Sindicales**

Consecuencia lógica de las normas antes analizadas es lo resuelto por la Resolución 259/20 que prorrogó por ciento veinte días corridos la vigencia de los mandatos de los miembros de los cuerpos directivos, deliberativos, de fiscalización y representativos de las asociaciones sindicales, federaciones y confederaciones, cuyos mandatos venzan entre el 16 de marzo y el 30 de junio, todo ello a los fines de garantizar la normalidad en la vida institucional de las organizaciones sindicales.

Dicho plazo de 120 días comenzará a computarse a partir del día subsiguiente al de la fecha de culminación de los mandatos.

La prórroga mencionada no comprende a aquellas asociaciones sindicales, federaciones y confederaciones que hubieran culminado su proceso eleccionario de renovación de autoridades previo al 16 de marzo del 2020 (fecha de dictado de la Resolución ST- 2020-238-APN-ST#MT).

Cabe señalar además de lo expresado que por el artículo 3 de la Resolución analizada también se prorrogan la vigencia de los mandatos de los delegados del personal, comisiones internas y organismos similares, cuyos mandatos venzan entre el 16 de marzo y el 30 de abril de 2020.

### **IV. Apuntes finales**

El Covid-19 ha desorganizado nuestras vidas. Las expectativas están centradas en que esta alteración pase velozmente y con las menores consecuencias sanitarias. Si bien algunos indicadores nos permiten ser moderadamente optimistas, no ocurre lo propio con las devastadoras consecuencias económicas y sociales que se avizoran inevitables para nuestro golpeado país. Nuevamente allí nuestros Sindicatos tienen mucho para aportar, siendo bienvenidas las normas de emergencias dictadas por la Autoridad de Aplicación que despejan incertidumbres innecesarias en un contexto en que las prioridades y urgencias son otras.

# EL CORONAVIRUS COMO CONTINGENCIA LABORAL

por ARIEL CURONE<sup>(1)</sup>

Cita: RC D 1482/2020

El autor analiza la cobertura del sistema de riesgos de trabajo frente un eventual contagio de coronavirus por el hecho o en ocasión de la prestación de servicios o en la trayectoria entre el domicilio del trabajador y el establecimiento donde presta servicios y la importancia del asegurar la prevención y la negociación colectiva frente a esa eventualidad laboral.

## I. Introducción

Con la declaración de emergencia sanitaria (Ley27.51) ampliada por el Dec. 260/2020 del PEN (en el marco de la pandemia coronavirus COVID-19), deviene necesario efectuar un breve repaso sobre los derechos y deberes de las partes que involucran a la relación de trabajo en el marco de los riesgos que existen (y que pueden ser evitados o disminuidos) en el ambiente laboral.

En este aspecto se destacan las obligaciones del empleador como principal responsable en velar por la seguridad y salubridad de los trabajadores. A su vez, como veremos en los apartados que siguen, las aseguradoras de riesgos del trabajo poseen un deber particular (de índole contractual-legal) como sujeto especializado en la materia y uno general (art. 1710 CCCN), que las convierte en responsables directos, junto al empleador, en la prevención de los riesgos del trabajo.

## II. Contraer la enfermedad coronavirus COVID-19, ¿puede ser considerada una contingencia laboral?

Antes de ingresar al análisis de los derechos y deberes de las partes en el marco de los riesgos del trabajo, resulta necesario establecer si la enfermedad coronavirus puede ser considerada una “contingencia laboral”. En ese orden, podemos afirmar que el coronavirus COVID-19 no es una enfermedad profesional cubierta por el art. 6 Ap. II Inc. a) y b) de la Ley 24.557. En primer término, no se encuentra prevista en el listado de enfermedades profesionales Dec. 658/96, descartándose en ese sentido la posibilidad de ser considerada “enfermedad profesional listada”. En segundo término, de seguirse el procedimiento previsto en el Ap. II, inc b) del artículo bajo

---

<sup>1</sup> Abogado Laboralista. Integrante del estudio Arese-Ferrer-Curone y asociados, Diplomado en Riegos Laborales.

comentario (modif. por el DNU 1278/00), no encuentra sustento la posibilidad de conectar causalmente la enfermedad con las tareas desarrolladas por el dependiente; es decir, no existe nexo causal adecuado, quebrantándose el orden lógico del diseño del Dec. 1278/00 para su inclusión.

Resta entonces indagar si el contagio en el establecimiento puede ser considerado un *accidente de trabajo*. La Ley de Riesgos del Trabajo, en su art. 6, define al accidente<sup>(2)</sup>. Ciertamente, contraer una enfermedad en el trabajo producto del contagio, no implica necesariamente un acontecimiento súbito y violento. No obstante, la ausencia de dichas características no invalida el supuesto normativo. Juan Domingo Pozzo ha señalado que “débase dejar establecido que la instantaneidad como elemento del accidente de trabajo debe actuar con relación al hecho generador del mismo, únicamente” y acota que “sus efectos y su forma de actuar en el organismo de la víctima no han de ser necesariamente instantáneos o súbitos”<sup>(3)</sup>.

Por su parte, Toselli y Marionsini han destacado: “La definición de accidente de trabajo dista mucho de ser técnicamente adecuada, ya que no existe duda que puede considerarse tal a otros eventos que carezcan de las características de “súbitos y violentos” y que nadie dudaría en tal categorización. Como ejemplo típico de ello se señala el caso de un trabajador de la industria de la carne que quedara encerrado en una cámara frigorífica y como consecuencia de ello sufriera congelamiento por el frío o el caso de un sereno que falleciera como resultado de asfixia por pérdida de gas de algún elemento de calefacción.”<sup>(4)</sup>

En el sentido que se viene desarrollando, el Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba se ha pronunciado sobre el tema en reiteradas oportunidades. En diciembre de 2013 en la causa “Latzle” se expidió en los siguientes términos respecto de los alcances del art. 6 de la LRT relativo al siniestro producido por el hecho o en ocasión del trabajo definiéndolo de la siguiente forma: “(...) aquel evento dañoso que no proviene del cumplimiento concreto del débito laboral, y aludiendo a circunstancias relacionadas con la intención de ejecutar la prestación, las que proporcionan el contexto en el que se sitúa el acontecimiento lesivo. La red de ocasionalidad debe integrar la condición del trabajo con un nexo de tiempo, de lugar y de función. Se insiste: el vínculo contractual hace su aporte al colocar al trabajador en el espacio y el momento del siniestro como consecuencia de su compromiso de prestar servicios (...)”. Esta interpretación

---

2 “Se considera accidente de trabajo a todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo.”

3 Citado por TOSTO, Gabriel en Rodríguez Mancini, Jorge – Foglia, Ricardo A., *Directores, Riesgos del Trabajo* Edit. La Ley, Bs. As. 2008. Pág. 390 y 391.

4 Toselli, Carlos Alberto y Marionsini, Mauricio, *Régimen Integral de Reparación de los Infortunios del Trabajo*, Edit. Alveroni, Córdoba, 2013. Pág. 282

jurídica ha sido mantenida en reiterados precedentes jurisprudenciales del alto cuerpo provincial.<sup>(5)</sup>

No se desconoce que otros precedentes jurisprudenciales se han inclinado por excluir del ámbito de la cobertura que brinda el art. 6 de la LRT a aquellos acontecimientos dañosos en la persona del trabajador, por no encontrar nexo causal adecuado con las tareas desarrolladas por los dependientes; sin embargo, ninguno de esos precedentes resuelve la diferenciación que la ley hace entre “hecho” y “ocasión” del trabajo.

En ese marco y con sustento en las citas y jurisprudencia transcrita, se concluye que, de producirse el contagio de la enfermedad coronavirus COVID-19 en oportunidad en la que el dependiente se encuentre prestando servicios para su empleador (accidente en ocasión del trabajo), o en el trayecto desde o hacia el trabajo (in itinere), el trabajador o trabajadora quedará cubierto por las prestaciones del sistema de la ley de riesgos del trabajo, debiendo en su caso ser a cargo de la aseguradora la totalidad de las prestaciones médico-asistenciales (art. 20, ap. I, inc. a LRT) y la prestación dineraria por la incapacidad laboral temporaria (art. 13 ib), sin perjuicio de otras que pudieren corresponder.

### **III. La prevención en la ley de riesgos del trabajo. Los derechos y deberes de las partes.**

Con la expresión prevención de los riesgos del trabajo se hace referencia a las acciones, políticas y obligaciones de distintos sujetos cuyo objetivo es eliminar o evitar las situaciones laborales que supongan una amenaza a la salud de las personas que trabajan.<sup>(6)</sup>

La Ley de Riesgos del Trabajo, y sus normas reglamentarias en materia de higiene y seguridad en el ambiente de trabajo, imponen deberes y obligaciones a los empleadores, trabajadores y aseguradoras con la finalidad de *prevenir* la ocurrencia de siniestros que *deriven* del ambiente laboral.

Nadie puede negar que el ambiente de trabajo, si bien no resulta agente causal de la enfermedad coronavirus COVID-19, se presenta como un vehículo propicio para permitir el contagio y desplazamiento del virus. En ese marco es que todas las personas que conforman la relación laboral o que la integran como terceros necesarios (ART) se encuentran obligadas a llevar a cabo todas las acciones necesarias para hacer posible el objetivo principal de la ley que es la prevención de riesgos *en* el trabajo.

---

5 “Amaya Myriam Ramona y otro c/ Prevención A.R.T. SA. – Ordinario – Accidente (Ley de Riesgos)” Recurso de Casación, 45615/37” dictado con fecha 11 de marzo de 2014; y “Descuan de Suárez Marcela María y otros c/ Prevención A.R.T. S.A. – Ordinario - Recurso de Casación – 1772386” dictado con fecha 10 de abril de 2014.

6 ACKERMAN, Mario (dir.) y TOSCA, Diego M. (coord.), *Tratado de Derecho del Trabajo*, t. VI-A, *Riesgos del Trabajo. Obligación de seguridad. Accidentes y enfermedades inculpables*, 2 Edic. ampl. y act., Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2013, p. 16.



Ya se ha dicho que el principal responsable de velar por la seguridad psicofísica de los trabajadores es el empleador (obligación contractual -art. 75 LCT-), que se vinculan con los poderes de dirección, organización y control que el principal tiene sobre los dependientes y sobre el establecimiento o lugar de trabajo.

Y así lo remarca expresamente el art. 6 *in fine* del DNU 297/2020 sobre “aislamiento social, preventivo y obligatorio”, al establecer para los supuestos de excepción del aislamiento, que “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”.

No obstante, ello no exime de responsabilidad a los restantes sujetos que se vinculan a la relación laboral. La Ley 24.557 introdujo como principal objetivo del sistema la prevención de los riesgos *derivados* del trabajo, estableciendo que los mismos se regirán por esa ley y por las normas reglamentarias (Art. 1, Ap. 1).

Esta norma es la base sobre la que se asienta la obligatoriedad (dentro del sistema y por fuera de la LCT) de los empleadores y aseguradoras, en llevar a cabo todas las acciones necesarias para prevenir los daños que se deriven del ambiente de trabajo, en consonancia con lo dispuesto por el art. 4 del Convenio 155 de OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores.

A continuación, se enuncian algunas de las disposiciones normativas más relevantes que establecen derechos e imponen deberes a todas las partes de la relación laboral en el marco del sistema de riesgos del trabajo y que se encuentran dirigidas a la prevención de riesgos en el trabajo.

En efecto, el art. 31 Ap. II, inc a) de la LRT le confiere derecho al empleador a recibir asesoramiento en materia de prevención de riesgos. Como deber, le impone *cumplir con las normas de higiene y seguridad*. En rigor, como nos tiene acostumbrados la LRT, esta imposición normativa deviene innecesaria, toda vez que las obligaciones de cumplir con las normas surgen del estado de derecho y no porque otra norma imponga el deber de cumplir las que ya existen. Aún así destacamos el acento particular que la LRT hace referido al deber impuesto a los empleadores, que cobra una especial relevancia en el marco de la emergencia sanitaria nacional.

Por su parte, la norma reglamentaria en materia de Higiene y Seguridad en el Trabajo, la Ley 19.587, en su art. 8 establece el deber de los empleadores de adoptar y poner en práctica las medidas adecuadas de higiene y seguridad para proteger la vida y la integridad de los trabajadores.

Aquí se establecen deberes claros y concretos a cargo de los empleados: como deber principal y general encontramos el de adoptar las medidas adecuadas de higiene y seguridad para proteger la vida y la integridad de los trabajadores. Por su parte, el deber particular dado por la acción

de “poner en práctica” esas medidas, lo que conlleva necesariamente una conducta concreta, inmediata, que no admite dilaciones; es la urgencia en poner en funcionamiento todas las medidas que tiendan a evitar perjuicios en la salud de los trabajadores.

Especialmente, en lo que resulta de aplicación al tema bajo tratamiento, el artículo citado impone el deber de (...), adaptación, instalación y equipamiento de los edificios y lugares de trabajo en condiciones ambientales y sanitarias adecuadas (inc. a).

Ello implica, en la emergencia coronavirus COVID-19, la desinfección continua y permanente de los puestos de trabajo, baños, comedores, espacios comunes, oficinas, etc. La colocación de jabón de mano y elementos de higiene personal; alcohol en gel y la siempre necesaria (y poco valorada) capacitación de los trabajadores. Esta capacitación debe estar destinada a asegurar la evitación de contacto con otras personas o hacer posible el tan mentado “distanciamiento social”; el aseo personal (lavado de manos), la evitación de llevarse las manos a la cara, estornudar o toser en el pliegue de los codos, etc. Todas recomendaciones que emanan de las autoridades públicas sanitarias y que irán adaptándose conforme el avance de la pandemia, pero que a la postre servirán para evitar el contagio o propagación de otras enfermedades o virus de transmisión similar.

A su turno, las ART han sido impuestas de importantes obligaciones que hacen al deber de prevención. Por un lado encontramos las obligaciones que surgen como sujeto de contralor del empleador, al establecer que están obligadas a denunciar ante la Superintendencia de Riesgos del Trabajo los incumplimientos de sus afiliados a las normas de higiene y seguridad en el trabajo. (art. 31, Ap. I, Inc. a). Por otro lado, como sujetos coadyuvantes en la evitación de riesgos, la ley le impone la obligación de promover la prevención (inc. c.). En particular, se destaca el deber de realizar actividades permanentes de prevención de riesgos y control de las condiciones y medio ambiente de trabajo que surgen del art. 19 del Dec. 170/96.

Asimismo, el artículo citado, en el inciso tercero impone a las ART el deber de brindar capacitación a los trabajadores en técnicas de prevención de riesgos; obligación compartida con el empleador, conforme lo expuesto. A su turno, el art. 4 de la LRT establece el deber de los trabajadores y empleadores comprendidos en el ámbito de la ley de riesgos, así como de las ART, de adoptar las medidas legalmente previstas para prevenir eficazmente los riesgos del trabajo.

Como ya adelantáramos, la ley de riesgos del trabajo posee una larga trayectoria en imponer, a través de sus normas, la obligación de cumplir con otras normas. Sin ahondar en la pésima técnica legislativa (que escapa al ámbito del presente trabajo), debe destacarse que le impone “a las

partes” el deber de asumir compromisos concretos (y no una mera exhortación) de cumplir con las normas de higiene y seguridad en el trabajo. Y a tal fin, establece que dichas acciones pueden ser adoptadas en forma unilateral, contractual o, lo que es quizá lo más trascendente, a través de la negociación colectiva, tema que será abordado a continuación.

Por su parte, los trabajadores no se encuentran exentos del deber de prevenir los riesgos que se derivan del trabajo. Así, el art. 31 inc. Ap. III, inc. b) de la LRT y con igual sentido el art. 10 de la Ley 19.587 y 30 del Dec. 170/96, impone a los trabajadores el deber de cumplir con las normas de higiene y seguridad en el trabajo. Exigencia sobreabundante (como ya apuntáramos), pero que merece ser destacada en tiempos en que la prevención es la única medida eficaz frente a una pandemia.

Se destaca el inc. g) del art. 30 del Dec. 170/96, el que faculta al trabajador a “Informar al empleador de todo hecho o circunstancia riesgosa inherente a sus puestos de trabajo y al establecimiento en general.”

#### **IV. La negociación colectiva como mecanismo de prevención de riesgos del trabajo.**

La ley de riesgos del trabajo incorporó, en el último inciso del art. 1, la idea de promover la negociación colectiva que tienda a la mejora de las medidas de prevención y de las prestaciones reparadoras. En sintonía con lo expuesto, nos interesa analizar los alcances de la negociación colectiva en su faz preventiva. No es el único pasaje de la ley de riesgos en el cual se recepta a la negociación colectiva como medio o vehículo para trabajar de manera eficaz en la prevención de los riesgos del trabajo.

Tal el caso del citado art. 4 Inc. 1 que impone el deber de adoptar las medidas legalmente previstas para prevenir eficazmente los riesgos del trabajo, estableciendo que dicha posibilidad podrá llevarse a cabo a través de la negociación colectiva.

En el mismo sentido, el art. 41 inc. b) de la ley 24557 establece, en carácter de reiteración, que la negociación colectiva laboral podrá definir medidas de prevención de los riesgos derivados del trabajo y de mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Éste resulta ser un mecanismo eficaz para la prevención de los riesgos del trabajo, puesto que, la negociación colectiva presupone la intervención de los sectores que mejor conocen la actividad sobre la cual conciertan acuerdos o convenios de alcance colectivo (Ley 14.250).

A través de la misma se pueden establecer mecanismos unificados y homogéneos de capacitación en la prevención del contagio de coronavirus COVID-19; formular requerimientos conjuntos y unificados a las ART sobre las necesidades de cada sector; requerir, en el marco de la emergencia,

la provisión de elementos de aseo personal como jabones de tocador y alcohol en gel; establecer protocolos de actuaciones para el normal desenvolvimiento en aquellas actividades consideradas “esenciales” y que permitan preservar la integridad psicofísica de los dependientes; llevar un registro y estadística de emergencia sobre el avance del virus en las empresas de cada sector o actividad, de modo tal de contribuir con los organismos públicos, etc.

La negociación colectiva puede dar lugar a innumerables aportes en el marco de la lucha contra el coronavirus COVID-19 y generar un espacio de soluciones conjuntas a problemas que asolan a toda la población. A su vez, permitirá establecer mecanismos de actuación que se anticipen ante eventuales brotes epidemiológicos que puedan ocurrir en el futuro, evitando ser tomados por sorpresa.

## **V. Conclusión.**

A partir del marco normativo expuesto, y sin perjuicio de las posturas referidas al accidente en ocasión del trabajo, lo concreto es que existe un deber específico a cargo de empleador y de las ART en llevar a cabo todas las medidas necesarias y eficaces para que el ambiente de trabajo sea un lugar sano y seguro para todas las personas que allí se desenvuelven.

En tiempos de crisis sanitaria y emergencia pública, todos los actores del sistema deben velar por el fiel cumplimiento de las normas e instrucciones que tiendan a evitar la propagación de una pandemia; máxime si en la materia que nos convoca, el principal destinatario de la protección es un sujeto especialmente tutelado (art. 14 bis C. N.).

# CORONAVIRUS Y EL SISTEMA DE RIESGOS DEL TRABAJO

POR ANTONIO LLAMAS

Cita: RC D 1435/2020

A modo de disparador el autor realiza una serie de preguntas referidas a cómo debería reaccionar el sistema de Riesgos del Trabajo ante la pandemia de coronavirus respecto de los trabajadores comprendidos en dicho régimen. Como ejemplo de posibles respuestas menciona algunas medidas tomadas en el sector asegurativo en los países de Chile, España e Italia.

## I. Coronavirus y el sistema de riesgos del trabajo

En tiempos de FERIA Judicial Extraordinaria Acordada 4/2020, surge analizar quién, cómo y cuándo, deberían prestar asistencia a los trabajadores afiliados al sistema de riesgos, que contraigan la gripe del coronavirus. Al comenzar con las primeras ideas, surge la impresión que a la velocidad en la que se mueven los acontecimientos, están perdiendo sentido.

En primer lugar, cabe señalar que el diseño del sistema de salud en la Argentina está integrado desde distintos intereses. Interés público, interés privado y el interés sindical. Desde lo público, se integra con Hospitales Nacionales, Provinciales, Municipales; y en determinados lugares también con pequeñas Salas de Auxilios.

Desde lo privado, a través de la llamada medicina Prepaga, una buena cantidad de Sistema Sanitario Privado concentrado en intentar retener a la parte más rica de la sociedad, ofreciéndole hotelería y medicina que se la vende como mejor calidad que el sistema público.

Aquí también aparecen las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo, creadas por la Ley 24557, y a no dudarlo son compañías privadas cuyo objeto es ganar dinero. Dentro de esta clasificación aparecen empresas como Galeno ART S.A., Swiss Medical ART S.A. y Omint ART S.A., que actúan en la doble función de Prepagas y ART. Asimismo, el sistema se integra con las Obras Sociales Sindicales. Finalmente, cabe mencionar a la Obra Social más grande de Latinoamérica el PAMI, que atiende a los jubilados y pensionados.

Analizar todo el sistema de salud en la Argentina, requeriría un trabajo muchísimo más extenso, pero en una simple mirada sobre su funcionamiento aparece muy clara una yuxtaposición en los intereses, lo que arro-

jaría que el gasto ( $\zeta$ ) total sobre la cantidad de habitantes daría una cifra que posibilitaría un mejor sistema de salud a todos los habitantes.

Dicha esta pequeña descripción, al analizar el mundo del trabajo se observa una doble cobertura, una cubierta por las Aseguradoras de Riesgo del Trabajo, cubriendo “accidentes y enfermedades profesionales”, y otra las Obras Sociales, cubriendo los demás infortunios y patologías.

¿Ante la pandemia de CORONAVIRUS como debería reaccionar el sistema de Riesgos del Trabajo?

Claramente esta contingencia, no entra dentro de la definición del artículo 6 de la Ley 24557 “accidente súbito y violento”. De modo que lo debemos analizar como “enfermedad”, ahora bien, no cualquier enfermedad, el sistema solo cubre las llamadas “enfermedades profesionales”, o sea a toda dolencia contraída por la exposición a factores de riesgo que resulte de la actividad laboral, las demás el sistema las rechaza como “enfermedades inculpables”.

Establecidos esos parámetros cabe preguntarse: ¿La patología coronavirus es una “Enfermedad Profesional o una Enfermedad Inculpable”?

Con Ley 24557, nació un listado cerrado de enfermedades profesionales, con posterioridad y con la modificación introducida por el Decreto 1278/2000 en su art. 2, que modifico el art. 6 de la Ley 24557 original, paso a ser un sistema “mixto”, ya que por un lado tiene el listado cerrado de enfermedades profesionales (Decreto 658/1996), pero además habilita un procedimiento administrativo para que se disponga con carácter de enfermedad profesional aquella que no se encuentre dentro del listado mencionado.

Dicho esto, surge claramente que en ese “numerus clausus”, no está enlistada la patología producida por el coronavirus. Estaríamos en principio frente a las denominada “enfermedades inculpables” o también llamadas “enfermedades no enlistadas”.

Nuestro sistema legal designa como enfermedad profesional a toda dolencia contraída por la exposición a factores de riesgo que resulte de la actividad laboral. Dentro del criterio para la designación de una enfermedad profesional se utilizan distintos factores como la variabilidad biológica, la pluricausalidad y las condiciones de exposición. Es por ello que la determinación de una enfermedad con carácter de profesional conlleva un proceso donde habrá de analizarse el lugar y las condiciones de trabajo, el conocimiento clínico-biológico y el encuadre médico-legal.

Ensamblando todo ello, podremos determinar cuáles serán designadas como enfermedades profesionales y cuales como enfermedades inculpables. Pero además nuestro sistema de Riesgos del Trabajo diferencia las enfermedades profesionales de las inculpables por el Agente, la Exposición al riesgo y la enfermedad (triple columna) y la relación de causalidad entre ellos.

Ante el hecho objetivo de la pandemia en curso, cabe preguntarse, las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo, rechazaran las denuncias de siniestro, por no encontrarse dentro del listado, y se deberá comenzar el engorroso reclamo administrativo de “enfermedad no enlistada”.

Vayamos a un ejemplo para acotar y ponderar el planteo. ¿Los trabajadores involucrados en el sistema de salud, tendrán cobertura asegurativa? ¿Cuáles serían los elementos a analizar para darle el carácter de profesional a la patología?

Los trabajadores del sistema de salud, estarán atendiendo el avance y las consecuencias del virus, quienes, en definitiva, están en la primera línea de la batalla (médicos, enfermeros, personal de limpieza, personal de mantenimiento, solo por mencionar algunos) necesariamente están en contacto con el virus y allí si podría darse el encuadre por el agente, la exposición, la enfermedad y la relación causal directa.

Aparece con claridad meridiana, que están frente a un agente de riesgo, que su exposición (aún en el improbable e hipotético caso que recibieran todos los elementos de seguridad), que la patología (enfermedad), tiene una directa relación de causalidad. Así las cosas, aparece como muy evidente que estaríamos frente a una “enfermedad profesional”, y que las compañías no podrían eludir su responsabilidad en la coyuntura.

Al escribir este artículo por noticias periodísticas, llega la información que 2.000 profesionales de la salud en Italia (sobre el 18 de marzo de 2020), han contraído el virus. Asimismo, también por la misma vía se ha observado que aquellos que puedan superar la enfermedad, quedan con una insuficiencia respiratoria del 20 al 30 %. La tasa de mortalidad asciende al 2 %, es decir que estadísticamente 40 personas humanas, que en situación de trabajo podrían perder la vida por la enfermedad.

Desde Chile llegan noticias desalentadoras: “La Comisión para el Mercado Financiero (CMF) salió a aclarar el funcionamiento de las coberturas de los seguros complementarios de salud, luego de que la Organización Mundial de la Salud (OMS) declarara al coronavirus Covid-19 como una pandemia. La CMF destacó que las coberturas de las pólizas de seguros están contenidas en los respectivos contratos. Respecto de ello, la normativa vigente contempla la posibilidad de que las compañías de seguros incorporen exclusiones a las coberturas contenidas en las pólizas, en determinados casos”[1].

Desde España e Italia hay otra mirada. Se inclinan en general por aceptar las coberturas de quienes contraen el coronavirus. La Unión Española de Entidades Aseguradoras y Reaseguradoras aseguró que la asistencia sanitaria está garantizada para todos los clientes y los centros privados de salud, están colaborando con el sector público para frenar la propagación del virus[2].

Es decir, el mundo está reaccionando de muy distintas formas frente a

la pandemia, en nuestro país el sistema de cobertura de los infortunios laborales es privado; ¿estará a la altura de los acontecimientos? ¿Dará las prestaciones? ¿Obligará a transitar el engorroso camino del reclamo administrativo por Enfermedad No Enlistada? Obviamente, es un tema de debate y de reflexión. Debate, porque habrá quienes apoyen o no la obligación de brindar prestaciones y reflexión, porque posiblemente esta pandemia, nos lleve a la simple pregunta de: ¿Para qué están las ART? Y, si no están cuando deberían estar ¿Para qué sirven?

[1]

<https://chocale.cl/2020/03/coronavirus-pandemia-seguros-salud-cobertura-cmf/>- Se agrega: “Esto implica que podrían estar excluidas las pandemias de estos seguros, contradiciendo de esta forma al ministro de Salud, Jaime Mañalich, quien más temprano aseguró que tanto isapres como seguros complementarios debían garantizar la cobertura por coronavirus a sus usuarios. El comunicado de la CMF hace referencia a los seguros y no a los planes de salud, e informó que cualquier exclusión debe ser claramente informada “al momento de la suscripción del contrato para que el asegurado tenga un conocimiento pleno de las condiciones que pudieran limitar la cobertura”. El organismo hizo un llamado a las personas a informarse respecto de las coberturas de sus pólizas de seguro. Al mismo tiempo, señala que está instruyendo a las compañías de seguro a entregar oportunamente a sus asegurados toda la información necesaria respecto de sus pólizas”.

[2]

La Vanguardia, publicó el 10/03/2020: Los trabajadores contagiados y aislados por el coronavirus estarán de baja por accidente laboral, según un decreto que ha aprobado este martes el consejo de ministros. Desde la Seguridad Social destacan que, al considerarse una incapacidad temporal por accidente laboral o enfermedad profesional, “supone una mejora de la prestación tanto para las personas aisladas como infectadas por el coronavirus, ya que pasan a percibir desde el día siguiente al de la baja laboral, el 75 % de la base reguladora, con cargo a la Administración”. En el caso de los empleados públicos afectados por el coronavirus, percibirán el 100 % de su salario, tal y como ha acordado el Ministerio de Política Territorial y Función Pública. Se produce por tanto un cambio de criterio. Hace sólo un par de semanas la Seguridad Social envió una circular en la que señalaba que los trabajadores afectados por la extensión del coronavirus estarían de baja por enfermedad común. Esta modificación es una de las medidas que figuran este miércoles en el paquete de medidas solicitados por UGT y CC.OO. al Gobierno.