



DNU 241/21

Nueva normativa

Se ha dictado una nueva normativa registrada como DNU 241/21. Al respecto, una parte que nos interesa establece:

El Presidente de la Nación Argentina en acuerdo general de ministros, decreta:

Artículo 1°.- Sustituyese el artículo 7° del Decreto N° 235/21, por el siguiente:

“Artículo 7°.- DISPENSAS DEL DEBER DE ASISTENCIA AL LUGAR DE TRABAJO: Mantiénese, por el plazo previsto en el presente decreto, la suspensión del deber de asistencia al lugar de trabajo para las personas alcanzadas por los términos de la Resolución N° 207/20, prorrogada por la Resolución N° 296/20, y modificada por la Resolución N° 60/21, todas del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL de la Nación, sus normas complementarias y modificatorias y las que en lo sucesivo se dicten.

Los trabajadores y las trabajadoras del sector privado que fueran dispensados o dispensadas del deber de asistencia al lugar de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo precedente, recibirán una compensación no remunerativa equivalente a su remuneración habitual, neta de aportes y contribuciones al Sistema de Seguridad Social. Los trabajadores y las trabajadoras, así como los empleadores y las empleadoras, deberán continuar efectuando sobre la remuneración imponible habitual los aportes personales y las contribuciones patronales correspondientes a la Obra Social y al INSTITUTO NACIONAL DE SERVICIOS SOCIALES PARA JUBILADOS Y PENSIONADOS -INSSJP- (Leyes Nros. 19.032, 23.660 y 23.661).

El beneficio establecido en el presente artículo no podrá afectar el financiamiento de la seguridad social, ni los derechos conferidos a los trabajadores y a las trabajadoras por los regímenes de la seguridad social”.

Esta nueva norma nos dice que se sustituye el art. 7 del Dec. 235/21.

Ese artículo decía:

Artículo 7°.- PERSONAS EN SITUACIÓN DE MAYOR RIESGO. Mantiénese, por el plazo previsto en el presente decreto, la suspensión del deber de asistencia al lugar de trabajo, para las personas alcanzadas por los términos de la Resolución N° 207/20 del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, sus normas complementarias y modificatorias y las que en lo sucesivo se dicten.

Actualmente ese artículo ha sido modificado:

“Artículo 7°.- DISPENSAS DEL DEBER DE ASISTENCIA AL LUGAR DE TRABAJO: Mantiénese, por el plazo previsto en el presente decreto, la suspensión del deber de asistencia al lugar de trabajo para las personas alcanzadas por los términos de la Resolución N° 207/20, prorrogada por la Resolución N° 296/20, y modificada por la Resolución N° 60/21, todas del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL de la Nación, sus normas complementarias y modificatorias y las que en lo sucesivo se dicten.

Los trabajadores y las trabajadoras del sector privado que fueran dispensados o dispensadas del deber de asistencia al lugar de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo precedente, recibirán una compensación no remunerativa equivalente a su remuneración habitual, neta de aportes y contribuciones al Sistema de Seguridad Social. Los trabajadores y las trabajadoras, así como los empleadores y las empleadoras, deberán continuar efectuando sobre la remuneración imponible habitual los aportes personales y las contribuciones patronales correspondientes a la Obra Social y al INSTITUTO NACIONAL DE SERVICIOS SOCIALES PARA JUBILADOS Y PENSIONADOS -INSSJP- (Leyes Nros. 19.032, 23.660 y 23.661).

El beneficio establecido en el presente artículo no podrá afectar el financiamiento de la seguridad social, ni los derechos conferidos a los trabajadores y a las trabajadoras por los regímenes de la seguridad social”.

De la lectura de la nueva redacción la misma nos remite a la vieja Res. Del M. de Trabajo 207/20

Artículo 1.- Suspéndase el deber de asistencia al lugar de trabajo por el plazo de CATORCE DIAS (14) días, con goce íntegro de sus remuneraciones, a todos los trabajadores y las trabajadoras que se encuentren en las situaciones descriptas en los incisos a); b) y c) de este artículo, 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. 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.

- 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.
- Dichos grupos, de conformidad con la definición vigente al día de la fecha, son:

1. Enfermedades respiratorias crónica: enfermedad pulmonar obstructiva crónica [EPOC], enfisema congénito, displasia broncopulmonar, bronquiectasias, fibrosis quística y asma moderado o severo.

2. Enfermedades cardíacas: Insuficiencia cardíaca, enfermedad coronaria, valvulopatías y cardiopatías congénitas.

3. Inmunodeficiencias.

4. Diabéticos, personas con insuficiencia renal crónica en diálisis o con expectativas de ingresar a diálisis en los siguientes seis meses.

No podrá declararse Personal Esencial a los trabajadores comprendidos en los incisos b) y c)

Artículo 3.- Dispónese que, a partir del inicio del ciclo lectivo 2021 en cada jurisdicción, 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, en las siguientes situaciones:

· Los días en que no concurren a clases presenciales en el establecimiento educativo respectivo.

· Los días que concurren con jornada presencial reducida y no pueda cumplirse la jornada escolar normal y habitual del establecimiento educativo correspondiente.

La persona alcanzada por esta justificación deberá notificar tal circunstancia a su empleador o empleadora. Para permitir el adecuado control, deberá completar una declaración jurada que deberá contener:

1. Los datos del niño, niña o adolescente
2. Grado o año que cursa y datos del establecimiento educativo al que concurre.
3. El régimen de presencialidad que se haya dispuesto en esa institución.
4. La declaración de que su presencia en el hogar resulta indispensable para el cuidado del niño, niña o adolescente, los días en que no concurren a clases presenciales o no pueda cumplirse la jornada escolar normal y habitual del establecimiento educativo.

Podrá acogerse a esta justificación solo un progenitor o persona responsable de los cuidados, por hogar.

También nos habla de la Res. 296/20 que establecía:

Artículo 1°.- Dispónese la prórroga automática de las medidas adoptadas en las Resoluciones N° 207/2020 y N° 233/2020 del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, por el plazo que dure la extensión del “aislamiento social, preventivo y obligatorio” establecido por el Decreto de Necesidad y Urgencia N° 297 de fecha 19 de marzo de 2020 y sus complementarios.

Esta Resolución fue modificada, tal como lo dice el nuevo artículo por la Res. 60/21 cuyo texto transcribimos:

Artículo 1°.- Sustitúyese el ARTÍCULO 3° de la Resolución del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL N° 207 de fecha 16 de marzo de 2020 por el siguiente:

“**Artículo 3°:** Dispónese que, a partir del inicio del ciclo lectivo 2021 en cada jurisdicción, 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, en las siguientes situaciones:

· Los días en que no concurren a clases presenciales en el establecimiento educativo respectivo.

· Los días que concurren con jornada presencial reducida y no pueda cumplirse la jornada escolar normal y habitual del establecimiento educativo correspondiente.

La persona alcanzada por esta justificación deberá notificar tal circunstancia a su empleador o empleadora. Para permitir el adecuado control, deberá completar una declaración jurada que deberá contener:

1. Los datos del niño, niña o adolescente
2. Grado o año que cursa y datos del establecimiento educativo al que concurre.
3. El régimen de presencialidad que se haya dispuesto en esa institución.
4. La declaración de que su presencia en el hogar resulta indispensable para el cuidado del niño, niña o adolescente, los días en que no concurren a clases presenciales o no pueda cumplirse la jornada escolar normal y habitual del establecimiento educativo.

Podrá acogerse a esta justificación solo un progenitor o persona responsable de los cuidados, por hogar”.

Artículo 2º.- Regístrese, comuníquese, publíquese, dése a la DIRECCIÓN NACIONAL DEL REGISTRO OFICIAL y archívese.

Claudio Omar Moroni

Lo primero que debemos observar, es que no se manifiesta, ni modifica, ni se deroga, la Res. Conjunta N° 4 del M. de Salud y M. de Trabajo, Empleo y Seguridad Social que dice:

Artículo 1º.- Los empleadores y las empleadoras podrán convocar al retorno a la actividad laboral presencial a los trabajadores y las trabajadoras, incluidos los dispensados y dispensadas de la misma por encontrarse comprendidos en los incisos a), b) y c) del artículo 1º de la Resolución del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL N° 207/2020 y sus modificatorias, que hubieren recibido al menos la primera dosis de cualquiera de las vacunas destinadas a generar inmunidad adquirida contra el COVID-19 autorizadas para su uso en la República Argentina, independientemente de la edad y la condición de riesgo, transcurridos CATORCE (14) días de la inoculación.

Artículo 3º.- Los trabajadores y las trabajadoras convocados deberán presentar constancia fehaciente de vacunación correspondiente o manifestar, con carácter de declaración jurada, los motivos por los cuales no pudieron acceder a la vacunación.

Artículo 4º.- Los trabajadores y las trabajadoras comprendidos en los artículos 1º y 2º de la presente medida que tengan la posibilidad de acceder a la vacunación y opten por no vacunarse, deberán actuar de buena fe y llevar a cabo todo lo que esté a su alcance para paliar los perjuicios que su decisión pudieren originar a los empleadores o empleadoras.

Artículo 5°.- Exceptúase a las personas incluidas en el artículo 3°, incisos V y VI de la Resolución N° 627/2020 del MINISTERIO DE SALUD y sus modificatorias y complementarias, de lo previsto por los artículos 1° y 2° de la presente Resolución.

Artículo 6°.- La presente medida comenzará a regir a partir del día de su publicación en el Boletín Oficial de la República Argentina.

Por lo cual consideramos que esta Resolución conjunta N° 4 de los M. de Salud y Trabajo, está plenamente vigente.

Sostenemos esto, ya que de haber sido intención de la autoridad, dejar temporariamente sin efecto esta Resolución, lo hubiera manifestado concreta, y precisamente como lo hizo al modificar el art. 7 .

En base a esto, consideramos que lo que la autoridad, ha vuelto a marcar, es que continúa la suspensión de tareas para:

1) Las personas mayores de 60 años, excepto, que sean considerados personal esencial.

2) Las mujeres embarazadas.

3) Las personas que tienen alguna de las patologías enumeradas por el M. de Salud.

4) El progenitor o progenitora o la persona encargada de niños en edad escolar.

Esto no incluiría a las personas de riesgo que fueron vacunadas ya que, reiteramos, la norma nada dice al respecto y mientras una norma, no ha sido derogada o suspendida, está vigente.

Dr. Enrique Albisu
Asesor Laboral