

CORONAVIRUS

COVID-19

CONSULTAS FRECUENTES EN RELACION A LAS MEDIDAS TOMADAS EN EL ÁMBITO DE TRABAJO

¿Quiénes no deben asistir al lugar de trabajo? (Aislamiento obligatorio)

A través de la Resolución del M.T.E.S.S. N° 202/2020 se estableció que no deberán concurrir a sus lugares de trabajo durante 14 días (debiéndose mantener sus remuneraciones), todos los trabajadores y trabajadoras, cualquiera sea su relación laboral o forma de contrato, dependientes o no dependientes, becas en lugares de trabajo, pasantías, residencias médicas o cualquier otra modalidad, ocasional o permanente, para quienes tengan pluriempleo la medida alcanza a todos sus lugares de trabajo:

- Quienes presenten fiebre y uno o más síntomas respiratorios (como: Tos, Dolor de Garganta, o Dificultad para respirar) y que en los últimos días hayan viajado a lo que las “Zonas Afectadas”, o bien, hayan estado en contacto con casos confirmados o probables de padecer la enfermedad Coronavirus.
- Quienes se le haya confirmado tener la enfermedad Coronavirus.
- Quienes haya tenido contacto estrecho con las personas indicadas anteriormente.
- Quienes sin tener síntomas hayan transitado por zonas afectadas. El Ministerio de Salud diariamente dispone cuáles zonas afectadas (Al día de la fecha: Países de la Comunidad Europea, Inglaterra, Brasil, Chile, Estados Unidos, Corea, Japón, China e Irán).

Los trabajadores que se encuentran en esta situación deben comunicarlo en forma fehaciente y detallada a sus empleadores en un plazo máximo de 48 horas.

Posteriormente, la **Resolución 207/2020** del referido ministerio, dispuso la dispensa del deber de asistencia al lugar de trabajo por el plazo de catorce (14) días, con goce total de remuneraciones a:

CORONAVIRUS

COVID-19

- Trabajadores y trabajadoras que posean más de 60 años de edad.
- Trabajadoras embarazadas.
- Trabajadores y trabajadoras incluidos en los grupos de riesgo que define la autoridad sanitaria nacional, como ser : Enfermedades respiratorias crónicas: enfermedad pulmonar obstructiva crónica (EPOC), enfisema congénito, displasia broncopulmonar, bronquiectasias, fibrosis quística y asma moderado o severo; Enfermedades cardiacas: insuficiencia cardiaca, enfermedad coronaria, valvulopatías, y cardiopatías congénitas; Inmunodeficiencias; Diabéticos, personas con insuficiencia renal crónica, con diálisis o expectativa a ingresar a diálisis en los siguientes seis meses.

En caso de aislamiento obligatorio, ¿Qué pasa con mi remuneración y mi relación laboral?

En estos casos el deber de concurrir al lugar de trabajo queda suspendido y el empleador debe otorgar una licencia laboral obligatoria con goce íntegro de remuneración por el tiempo previsto de 14 días.

Esto quiere decir, que el trabajador va a gozar de una licencia legal, no pudiendo el empleador descontar ningún día por dicha razón, abonando la remuneración en forma integral, lo que incluye no solo el sueldo básico, sino también las remuneraciones variables (por horas extras, adicionales, etc.)

Si no debo asistir al lugar de trabajo ¿tengo algún deber como trabajador?

En primer lugar, los trabajadores y las trabajadoras que se encuentren alcanzados por la dispensa del deber de asistencia al lugar de trabajo, deberán comunicar dicha circunstancia al empleador de manera fehaciente y detallada dentro de un plazo máximo de 48 horas (puede notificarse por cualquier medio, como ser: correo electrónico, Whatsapp, nota. asegurándose de solicitar constancia de recepción).

Además, aquellos comprendidos en la Resolución 202/2020 que no posean confirmación médica de haber contraído el COVID-19, ni la sintomatología descrita en el inc. a) del artículo 7° del DNU N° 260, cuyas tareas habituales u otras análogas puedan ser realizadas desde el lugar de aislamiento, deberán en el marco de la buena fe contractual, establecer con su empleador las condiciones en que dicha labor será realizada.

CORONAVIRUS

COVID-19

Mismo deber le corresponde a los trabajadores y las trabajadoras alcanzados por la dispensa del deber de asistencia al lugar de trabajo conforme Resolución 207/2020, 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.

Si tengo a cargo el Cuidado de un hijo/a, niña/o adolescente ¿existe alguna dispensa?

Sí, la Resolución 207/2020 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en su artículo 3, establece una dispensa en la obligación de ir a trabajar, considera justificada la inasistencia para todos aquellos: Padres (progenitores); o Persona Adulta Responsable a cargo, del niño, niña, adolescente cuando la presencia en el hogar de uno de estos, sea indispensable para el cuidado de los mismos.

Podrá acogerse a esta dispensa solo un progenitor o persona responsable, por hogar.

¿Es obligatorio para el empleador otorgar esta dispensa?

Sí, es obligatorio otorgarla, no pudiendo por tanto sancionar al trabajador. Tampoco puede descontar el presentismo siendo que es una ausencia “justificada”

¿Es paga la licencia? ¿Qué pasa con el sueldo?

El art. 3 del Decreto 260/2020 sostiene que la ausencia es justificada, aunque omite expedirse en forma expresa respecto a la retribución.

En estos casos, y dadas las circunstancias extraordinarias que justifican su dictado, y armonizando con las otras resoluciones ya dictadas por el Estado Nacional, entendemos que la dispensa debe ser con goce total de remuneraciones

CORONAVIRUS

COVID-19

¿Debo notificar al empleador de la Licencia por Cuidado de Hijo/a, Niño/a o adolescente?

Sí, para poder hacer uso de la licencia, debés notificarlo detallando los datos indispensables para que el empleador pueda ejercer, en caso de requerirlo, su debido control.

Se puede utilizar cualquier medio de comunicación, (correo electrónico, whatsapp, u otros) siempre en lo posible que se obtenga acuse de recibo por parte del empleador.

¿Por cuánto tiempo es la licencia?

El Decreto 207/2020 prevé “mientras dure la suspensión de clases en las escuelas establecida por Res. 108/2020 del Ministerio de Educación” o las normas posteriores que se dicten

¿Qué debo hacer si mi empleador no cumple con las medidas de prevención de la propagación del virus?

Deberás comunicarte con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (0800-666-4100/0800-222-2220) y /o el Ministerio de Salud (54-11-4379-9000). Asimismo podrás comunicarte con el S.O.E.C.R.A. al teléfono 15- 6583-1495, o por correo electrónico a: info@soecra.com.ar, para asesorarte y comenzar a realizar las medidas tendientes a su cumplimiento.