

## **La Resolución MTEySS 279/2020: deja sin efecto las Resoluciones MTEySS 219/2020 y tiene vigencia retroactiva al 20/3/2020.**

- Los trabajadores quedan dispensados del deber de asistencia al lugar de trabajo
- Los trabajadores que puedan realizar sus tareas desde el lugar de aislamiento (“teletrabajo-home office”) deberán establecer las condiciones con el empleador en el marco de la buena fe contractual.
- Los trabajadores que presten servicios en actividades descriptas en el art. 6 del DNU 297/2020 serán considerados “personal esencial” en los términos de la Resolución MTEySS 207/2020 y enmarca la continuidad de dichas actividades en el art. 203 de la Ley de Contrato de trabajo 20.744 *“Obligación de prestar servicios en horas suplementarias: El trabajador no estará obligado a prestar servicios en horas suplementarias, salvo casos de peligro o accidente ocurrido o inminente de fuerza mayor, o por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa, juzgado su comportamiento en base al criterio de colaboración en el logro de los fines de la misma.”*
- Se incluyen dentro del concepto “trabajadores” a: quienes presten servicios de forma continua bajo figuras no dependientes: locaciones de servicio reguladas por Decreto Nro. 1109/2017, aquellas otras que se desarrollen en forma análoga dentro del sector privado, las becas en lugares de trabajo, las pasantías y las residencias médicas.
- La reorganización de la jornada de trabajo: la resolución, al igual que la 219/2020 habilitaría para los trabajadores enumerados en las excepciones del art. 6° del DNU, una reorganización de la jornada de trabajo a fin de garantizar la continuidad de la producción de las actividades declaradas esenciales, y establece que ello será considerado un ejercicio razonable de las facultades del empleador, sin especificar si la mencionada “reorganización” implica la posibilidad de una “redistribución” del tiempo de trabajo, manteniendo la misma extensión, o bien podría comprender la posibilidad de modificar la duración del tiempo de labor, sea reduciéndolo o extendiéndolo. Una interpretación razonable y enmarcada en el conjunto del plexo normativo parecería inclinarse en el sentido de que sólo quedaría habilitada la primera de las hipótesis planteadas.
- La necesidad de contratación de personal mientras dure la vigencia del “aislamiento social preventivo y obligatorio”, deberá ser considerada extraordinaria y transitoria en los términos del artículo 99 de la LCT 20.744: *“Cualquiera sea su denominación, se considerará que media contrato de trabajo eventual cuando la actividad del trabajador se ejerce bajo la dependencia de un empleador para la satisfacción de resultados concretos, tenidos en vista por éste, en relación a servicios extraordinarios determinados de antemano o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento, toda vez que no pueda preverse un plazo cierto para la finalización del contrato. Se entenderá además que media tal tipo de relación cuando el vínculo comienza y termina con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación del servicio para el que fue contratado el trabajador.”*
- La abstención de concurrir al lugar de trabajo no constituye un día descanso, vacacional o festivo, sino de una decisión de salud pública en la emergencia, de tal modo no podrán aplicarse sobre las remuneraciones o ingresos correspondientes a los días comprendidos en esta prohibición suplementos o adicionales previstos legal o convencionalmente para “asuetos”, excepto en aquellos

casos en que dicha prohibición coincida con un día festivo o feriado previsto legal o contractualmente.