

Córdoba, 8 de julio de 2020.-

Sra. / Sr. Presidente
COOPERATIVA DE ELECTRICIDAD
S / D

**CIRCULAR Nº 87-2020 – CONJUNTA – ASPECTOS LABORALES –
DISTANCIAMIENTO Social Preventivo y Obligatorio –
Acompañar Dictamen Jurídico Profesional**

De nuestra consideración:

Nos dirigimos a Uds., atento al importante número de consultas de las Cooperativas asociadas, referidas al alcance de la nueva instancia de DISTANCIAMIENTO SOCIAL PREVENTIVO Y OBLIGATORIO, de acuerdo a lo estipulado por el DNU 576/2020, aplicable para la provincia de Córdoba, en lo referido a diferentes aspectos vinculados a las relaciones laborales y la dispensa del deber de asistir a los lugares de trabajo. -

A continuación, acompañamos Dictamen Jurídico Profesional del Estudio Sappia y Asociados, consultores laborales de estas Federaciones, alterando su orden de exposición, transcribiendo en primer lugar las conclusiones y luego, el desarrollo jurídico y legal que respaldan las mismas:

“Resumiendo:

1.a.- Mayores de 60 años, sin antecedentes de disminución de su estado de salud.

Respuesta: En la medida de que éstos sean esenciales y cuenten con un certificado médico que garantice el estado de salud, la respuesta es afirmativa. Pueden trabajar de modo presencial y en la modalidad home office u teletrabajo.

1.b.- Mayores de 60 años, con antecedentes de salud previos, que disminuyen su estado inmunológico.

Respuesta: No pueden trabajar de modo presencial pero sí en la modalidad home office o teletrabajo.

1.c.- Trabajadoras o trabajadores, con hijos a cargo, si en esta nueva situación corresponde que se presenten a trabajar, ante escuelas y guarderías aún sin funcionar y la imposibilidad de dejarlos al cuidado de algún familiar.

Respuesta: Para que sea procedente la dispensa de prestar servicios en la hipótesis del cuidado de niños y adolescentes en edad escolar, el trabajador debe notificar al empleador las circunstancias de ese cuidado, función que debe ser indispensable, justificando la necesidad y detallando los datos imprescindibles que permitan el adecuado control. No es remunerado salvo que acuerden la modalidad home office o teletrabajo.

2.- *Se insiste en alguna opinión para el caso de aquellos trabajadores dispensados de asistir a su lugar de trabajo y a pesar de ello, realizan tareas por cuenta propia, desde su casa o en otros lugares (locales comerciales de librería, despensas, negocios de ropa u otros, que son emprendimientos personales) y las posibilidad de la Cooperativa de aplicar algún tipo de apercibimiento, sanción o pérdida de parte o totalmente el salario. -*

Respuesta:

Sugiero notificar por medio de una circular que el objetivo de todas las medidas gubernamentales primordialmente es, evitar la propagación individual y social del COVID-19, y en segundo lugar para dar cumplimiento a las medidas adoptadas por las autoridades toda vez que la decisión se tomaría en función de la crisis del coronavirus y a los fines de resguardar la salud y seguridad de cada empleado. Que debe tomarse en cuenta que estas acciones excepcionales fueron dispuestas en el marco de una pandemia global decretada por la OMS con motivo de la propagación a nivel mundial del coronavirus COVID-19 y una emergencia nacional declarada por el Congreso de la Nación en la ley 27.541 y ampliada por el DNU 260/2020 en relación con esa infección en el país. Esta situación de emergencia es la que legitima las normas en estudio, en la medida en que buscan preservar la salud pública y son tanto la comunidad internacional, como la comunidad científica-médica las que recomiendan este tipo de acciones para evitar o minimizar los riesgos de propagación de la enfermedad. Sobre todo, teniendo en consideración que no se cuenta con un tratamiento antiviral efectivo, ni con vacunas que prevengan el virus, por lo que se entendió que las medidas de aislamiento y distanciamiento social revisten un rol de vital importancia. En consecuencia, le exhortamos a que cumplan con las normativas establecidas caso contrario, será severamente sancionado y en consecuencia sus haberes le serán descontados”.

Seguidamente, transcribimos de manera textual, el dictamen jurídico profesional, de manera completa, para su conocimiento. –

“CONSULTAS:

1.- *La situación de los trabajadores dispensados de presentarse a su lugar de trabajo. A partir de las nuevas disposiciones, para este grupo de trabajadores, corresponde consultar respecto de los siguientes casos:*

1.a.- *Mayores de 60 años, sin antecedentes de disminución de su estado de salud. -*

1.b.- *Mayores de 60 años, con antecedentes de salud previos, que disminuyen su estado inmunológico. -*

1.c.- *Trabajadoras o trabajadores, con hijos a cargo, si en esta nueva situación corresponde que se presenten a trabajar, ante escuelas y guarderías aún sin funcionar y la imposibilidad de dejarlos al cuidado de algún familiar. -*

Estimados, por el presente como primera indicación, es preciso encuadrar legalmente cada una de las situaciones por Ustedes planteadas. El marco legal es el de la Ley 27541 completada por el DNU 260/20, que declara el estado de alerta, prevención y acción sanitaria frente a la pandemia generada por el Coronavirus. En ese marco, debe ubicarse, el caso de la suspensión de la obligación de prestar servicios por razones sanitarias, contemplada en la Resolución 202/20 del Ministro de Trabajo Empleo y Seguridad Social, dispositivo dictado en el marco del DNU 260/20, complementario de la Ley de Emergencia 27541. Esta norma dispensa a trabajadores y trabajadoras de la obligación de prestar servicios, cuando se encuentren en las situaciones que prevé el art. 7º del Decreto 260/20, adjudicándoles el derecho a percibir las remuneraciones regulares. Esto alcanza a las personas sometidas a un aislamiento obligatorio, por las siguientes causas:

a. Quienes revistan condición de sospechosos de haber contraído el coronavirus.

b. Quienes poseen confirmación de haberlo contraído

c. Los que hayan estado en contacto estrecho con alguno de los citados en a) y b).

d. Viajeros procedentes de los países riesgosos. Los trabajadores que puedan estar en alguna de la hipótesis señaladas, deben comunicarlo a su empleador dentro de las 48 horas. Es importante poner de manifiesto que los dependientes que no estén bajo sospecha ni tengan confirmación de haber contraído el virus y cuyas tareas se puedan realizar desde el lugar de aislamiento, en función de la buena fe que debe primar en el contrato de trabajo, deben acordar con su empleador la prestación del servicio de modo remoto. También existe otro dispositivo que establece una suspensión del deber de concurrir al trabajo, con goce íntegro de las remuneraciones, cuando se trata de los siguientes trabajadores.

a. Trabajadores y trabajadoras con más de 60 años de edad, salvo que su labor sea considerada esencial, por ejemplo los empleados del sector salud.

b.- Trabajadoras embarazadas.

c.- Trabajadores incluidos en los grupos de riesgo, cuyo listado debe consultarse en el texto del art. 1º de la Resolución 207/20.

Las trabajadoras embarazadas y los que se hallen dentro del listado de riesgo no pueden ser considerados esenciales. Para este sector de empleados se dispone también que se pueda acordar entre trabajador y empleador, la realización de la tarea de modo remoto desde el lugar de aislamiento. Un tratamiento especial merece la situación de los padres que deban cuidar a sus hijos, con motivo de la suspensión de la actividad escolar. Se dispone que el padre que asuma esa función, verá justificada su ausencia al trabajo. Esto connota tres elementos: 1. Es para uno de los dos padres. 2. No tiene plazo cierto, será el que emane de la prohibición de clases. 3. No indica que sea remunerado. Para que sea procedente la dispensa de prestar servicios en la hipótesis del cuidado de niños y adolescentes en edad escolar, el trabajador debe notificar al empleador las circunstancias de ese

cuidado, función que debe ser indispensable, justificando la necesidad y detallando los datos imprescindibles que permitan el adecuado control.

Resumiendo:

1.a.- Mayores de 60 años, sin antecedentes de disminución de su estado de salud. **Respuesta:** En la medida de que éstos sean esenciales y cuenten con un certificado médico que garantice el estado de salud, la respuesta es afirmativa. Pueden trabajar de modo presencial y en la modalidad home office u teletrabajo.

1.b.- Mayores de 60 años, con antecedentes de salud previos, que disminuyen su estado inmunológico. **Respuesta:** No pueden trabajar de modo presencial pero sí en la modalidad home office o teletrabajo.

1.c.- Trabajadoras o trabajadores, con hijos a cargo, si en esta nueva situación corresponde que se presenten a trabajar, ante escuelas y guarderías aún sin funcionar y la imposibilidad de dejarlos al cuidado de algún familiar. **Respuesta:** Para que sea procedente la dispensa de prestar servicios en la hipótesis del cuidado de niños y adolescentes en edad escolar, el trabajador debe notificar al empleador las circunstancias de ese cuidado, función que debe ser indispensable, justificando la necesidad y detallando los datos imprescindibles que permitan el adecuado control. No es remunerado salvo que acuerden la modalidad home office o teletrabajo.

CONSULTA:

2.- Se insiste en alguna opinión de las Cooperativas, para aquellos trabajadores dispensados de asistir a su lugar de trabajo y a pesar de ello, realizan tareas por cuenta propia, desde su casa o en otros lugares (locales comerciales de librería, despensas, negocios de ropa u otros, que son emprendimientos personales) y las posibilidad de la Cooperativa de aplicar algún tipo de apercibimiento, sanción o pérdida de parte o totalmente el salario. -

Respuesta:

Sugiero notificar por medio de una circular que el objetivo de todas las medidas gubernamentales primordialmente es, evitar la propagación individual y social del COVID-19, y en segundo lugar para dar cumplimiento a las medidas adoptadas por las autoridades toda vez que la decisión se tomaría en función de la crisis del coronavirus y a los fines de resguardar la salud y seguridad de cada empleado. Que debe tomarse en cuenta que estas acciones excepcionales fueron dispuestas en el marco de una pandemia global decretada por la OMS con motivo de la propagación a nivel mundial del coronavirus COVID-19 y una emergencia nacional declarada por el Congreso de la Nación en la ley 27.541 y ampliada por el DNU 260/2020 en relación con esa infección en el país. Esta situación de emergencia es la que legitima las normas en estudio, en la medida en que buscan preservar la salud pública y son tanto la comunidad internacional, como la comunidad científica-médica las que recomiendan este tipo de acciones para evitar o minimizar los riesgos de propagación de la enfermedad. Sobre todo, teniendo en consideración que no se cuenta con un tratamiento antiviral efectivo, ni con vacunas que prevengan el virus,

◆—————◆
por lo que se entendió que las medidas de aislamiento y distanciamiento social revisten un rol de vital importancia. En consecuencia, le exhortamos a que cumplan con las normativas establecidas caso contrario, será severamente sancionado y en consecuencia sus haberes le serán descontados”.

Sin otro particular, recordando la disposición para vuestras consultas, saludamos a Uds. atentamente.

Omar Marro
Presidente
FACE CORDOBA

Luis Castillo
Presidente
FECESCOR