

1 de julio de 2021

Prórroga de la prohibición de despidos y suspensiones. El covid-19 como enfermedad profesional no listada. Comentarios al DNU N° 413/2021.

El Poder Ejecutivo Nacional prorrogó hasta el 31 de diciembre de 2021 la prohibición de efectuar despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor, y las suspensiones por estas últimas causas. Se amplía también la vigencia temporal de la emergencia ocupacional, y se establecen regulaciones sobre el tratamiento del COVID-19 como enfermedad profesional.

Para mayor información, por favor comunicarse con:

Julio Caballero
julio.caballero@mcolex.com

Felicitas de Achával
felicitas.de.achaval@mcolex.com

Lorenzo Gnecco
lorenzo.gnecco@mcolex.com

Rita Payarola
rita.payarola@mcolex.com

Jorge Pico
jorge.pico@mcolex.com

Esteban Valansi
esteban.valansi@mcolex.com

El 28 de junio fue publicado en el Boletín Oficial el DNU N° 413/2021 estableciendo distintas regulaciones en materia laboral y con vigencia desde entonces. Sus contenidos principales son los siguientes:

1. Prohibición de despidos y suspensiones.

El decreto establece una nueva prórroga de la prohibición de los despidos sin justa causa y los fundados en razones económicas¹ y fuerza mayor, así como de las suspensiones por dichas causales.

La norma estableció una extensión mayor de la prórroga, ahora hasta el 31 de diciembre de 2021, inclusive.

La norma mantiene la excepción de la prohibición, así como de los límites máximos de duración establecidos en la Ley de Contrato de Trabajo (LCT)², respecto de las suspensiones efectuadas en los términos del art. 223 bis de la LCT, y que sean establecidas como consecuencia de la emergencia sanitaria.

Ello significa que las suspensiones de mutuo acuerdo celebradas según el procedimiento y requisitos contemplados por el art. 223 bis citado, y en el marco de la emergencia dispuesta por el DNU N° 260/2020 y sus prórrogas, podrán ser pactadas por plazos superiores a los límites establecidos por la LCT para los citados supuestos.

En caso de violación a la prohibición de despidos y suspensiones, se mantiene la consecuencia jurídica de que los mismos resultarán nulos, pudiendo el trabajador requerir la reinstalación en su puesto o bien convalidar la medida de que se trate.

¹ Falta o disminución de trabajo.

² Cabe recordar que dichos límites temporales son: para las suspensiones por razones económicas, 30 días al año; para las de fuerza mayor, 75 días al año, o en su conjunto y cualquiera fuera su causa, 90 días al año.

Conforme con ello, en el caso de los despidos, los trabajadores podrían convalidar la medida³, y percibir la duplicación de indemnizaciones con el tope que establece el decreto. En las suspensiones, podrían, en su caso, requerir la reinstalación y en caso de denegación por la empresa, darse por despedidos y percibir la citada duplicación de indemnizaciones.

El decreto dispone, como los anteriores, que la prohibición de despidos y suspensiones no será de aplicación respecto de los contratos celebrados con posterioridad a la entrada en vigencia del DNU N° 34/2019, ello es, con relación a los trabajadores contratados desde el 14 de diciembre de 2019, y al Sector Público Nacional.

2. El covid-19 como enfermedad profesional no listada.

Asimismo, la norma bajo análisis estableció determinadas reglas respecto del tratamiento legal de la enfermedad COVID-19.

Siguiendo en parte lo prescripto por el DNU N° 367/2020, estableció que la referida enfermedad se considerará *presuntivamente* como “enfermedad de carácter profesional -no listada-” (art 6°, inc. b), apartado 2, LRT)⁴, aunque, a diferencia de dicho decreto, se establece un límite temporal hasta el 31 de diciembre de 2021 desde la vigencia de la nueva norma para la operatividad de la referida presunción⁵.

En tal sentido, la norma mantiene la ampliación del ámbito personal de aplicación de la presunción, puesto que la extiende a todos los trabajadores dependientes⁶ incluidos en el espectro de aplicación de la LRT que hayan prestado tareas efectivas en sus lugares habituales de trabajo, fuera de su domicilio particular.

Al igual que el DNU N° 367/2020, y los DNU Nros. 39/2021, 266/2021 y 345/2021, la norma mantiene la “presunción” acerca de la posible característica causal de la afección, pero no una calificación legal y definitiva de la misma, de modo que el origen causal deberá determinarse en el ámbito, marco y procedimientos establecidos por la ley especial en el tema.

La norma dispone a tal fin que será de aplicación lo dispuesto en el referido DNU N° 367/2020, en cuanto a que las ART no podrán rechazar la cobertura en cuestión y que, verificados los recaudos pertinentes, deberán adoptar las medidas para que los trabajadores reciban inmediatamente las prestaciones del sistema⁷. Y así también, que la determinación definitiva del carácter profesional de la afección será realizada por la Comisión Médica Central (CMC)⁸.

El financiamiento de las prestaciones, según se establece, deberá ser imputado al Fondo Fiduciario de Enfermedades Profesionales⁹.

³ Arg. art. 388, Código Civil y Comercial de la Nación.

⁴ Esto es, aquellas que en definitiva la Comisión Médica Central determine que tienen causa directa e inmediata en la ejecución del trabajo, con exclusión de factores atribuibles al trabajador o ajenos al trabajo.

⁵ El DNU N° 367/2020 dispuso la vigencia de la presunción respecto de los trabajadores que prestaran tareas mientras se encontrara vigente el ASPO.

⁶ El DNU N° 367/2020 lo estableció únicamente respecto de los trabajadores dependientes excluidos mediante dispensa legal del ASPO y con el fin de realizar tareas esenciales. La nueva norma lo establece respecto de la totalidad. Mantiene, por otra parte, la exigencia de que se trate de trabajadores dependientes, de tal modo que quedarían excluidos aquellos que desempeñan labores en virtud de vínculos “no dependientes” (autónomos, becarios, etc.).

⁷ Artículo 2, DNU N° 367/2020.

⁸ Artículo 3, DNU N° 367/2020.

⁹ Creado por Decreto N° 590/1997.