

DECRETO N° 266/2021: EMERGENCIA PÚBLICA OCUPACIONAL. PRÓRROGA DE LA PROHIBICIÓN DE DESPIDOS Y SUSPENSIONES.

JP O'F

JP O'FARRELL
ABOGADOS

DEPARTAMENTO DE
DERECHO LABORAL

Dr. Joaquín Zappa
zappaj@jpof.com.ar

Dra. Luz Salomón
salomonl@jpof.com.ar

Dr. Jorge Mielgo
mielgoj@jpof.com.ar

Se extiende hasta el **31 de mayo de 2021** la **prohibición de efectuar despidos sin justa causa** y de aquellos fundados en falta o disminución de trabajo o fuerza mayor.

¿A qué formas de terminación de la relación laboral alcanza esta prohibición?

Destacamos que esta decisión (tal como la establecida en el anterior DNU 329/20 prorrogado mediante sucesivos decretos Nro. DNU 487/20, DNU 624/20, DNU 761/20, DNU 891/20 y DNU 39/21) **no alcanza** a otras formas de terminación de la relación laboral tales como renunciaciones, despidos con justa causa y desvinculaciones de común acuerdo (conforme art. 241 LCT).

¿Qué se dispone en relación a las suspensiones?

Se prorroga la prohibición de efectuar suspensiones por las causales de fuerza mayor o falta o disminución de trabajo hasta el 31 de mayo de 2021.

Tal como se estableciera en los anteriores decretos, continúan exceptuadas de la prohibición - y de los límites temporales previstos en los arts. 220, 221, 222 de la Ley de Contrato de Trabajo - las suspensiones efectuadas en los términos del art. 223 bis de la LCT, es decir, aquellas fundadas en las causales de falta o disminución de trabajo no imputables al empleador o fuerza mayor, pactadas individual o colectivamente y homologadas por la autoridad de aplicación, las cuales se encuentran permitidas.

Asimismo, se establece que los despidos y suspensiones dispuestos en violación a la normativa en análisis no producirán efecto alguno, manteniéndose vigentes las relaciones laborales existentes y sus condiciones actuales.

¿Qué casos quedan exceptuados de las prohibiciones mencionadas?

Se establece que las disposiciones de la norma en análisis no serán aplicables a las contrataciones celebradas con posterioridad al **13 de diciembre de 2019** (fecha de entrada en vigencia del DNU 34/19). Asimismo, la norma dispone que lo previsto no será de aplicación al Sector Público Nacional.

DECRETO N° 266/2021: EMERGENCIA PÚBLICA OCUPACIONAL. PRÓRROGA DE LA PROHIBICIÓN DE DESPIDOS Y SUSPENSIONES.

JP O'F

JP O'FARRELL

ABOGADOS

DEPARTAMENTO DE
DERECHO LABORAL

Dr. Joaquín Zappa
zappaj@jpof.com.ar

Dra. Luz Salomón
salomonl@jpof.com.ar

Dr. Jorge Mielgo
mielgoj@jpof.com.ar

Por otro lado, se establece exceptuar de las prohibiciones mencionadas a quienes se encuentren comprendidos en el régimen legal de trabajo para el personal de la industria de la construcción (Ley N°22.250).

¿Qué se dispone respecto de la presunción de considerar al Covid 19 como enfermedad profesional?

Se establece prorrogar hasta el **31 de mayo de 2021** las disposiciones del art. 7 del DNU 39/21, es decir que, hasta la fecha indicada, la enfermedad Covid-19 continuará considerándose presuntivamente una enfermedad de carácter profesional (no listada) respecto de la totalidad de los trabajadores en relación de dependencia incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley de Riesgos del Trabajo N° 24.557, y que hayan prestado tareas de forma efectiva en sus lugares de trabajo habituales, fuera de su domicilio particular.

¿Qué establecía dicho art. 7 del DNU 39/21 respecto de los trabajadores de la salud y de miembros de fuerzas de seguridad federales o municipales?

En estos casos, y siempre que los mencionados trabajadores cumplan servicio efectivo, la Comisión Médica Central (CMC) deberá entender que la enfermedad COVID-19 guarda relación de causalidad directa e inmediata con la labor efectuada, salvo que se demuestre lo contrario en cada caso concreto - habiéndose establecido oportunamente la vigencia de lo mencionado en este último párrafo hasta los SESENTA (60) días posteriores a la finalización de la emergencia sanitaria dispuesta por el DNU 260/2020 del 12 de marzo de 2020 -.

El Decreto en análisis fue publicado en el Boletín Oficial en el día de la fecha (22/04/2021), momento a partir del cual se encuentra vigente.

Gratos a cualquier aclaración.
Atentamente,

JP O'FARRELL -Abogados
Dpto. Derecho Laboral y de la Seguridad Social