

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Anteproyecto de Ley Medidas extraordinarias ante la situación de emergencia ocasionada por la crisis sanitaria causada por el COVID 19

El Poder Ejecutivo, por decreto 93/020 de 13 de marzo de 2020, declaró el estado de emergencia sanitaria nacional ante la pandemia de COVID-19, a fin de implementar un conjunto de medidas tendientes a evitar la propagación del virus. En razón de ello el Gobierno Nacional dispuso la implementación inmediata de un conjunto de medidas y encomendó a los Ministerios competentes la ejecución de los actos y operaciones materiales necesarias para su cumplimiento.

Esta situación de pandemia ha generado, más allá de la crisis sanitaria, una fuerte desaceleración de la actividad económica, afectando directamente al empleo, y con ello, la vida de las personas que trabajan.

Entre otros aspectos se destaca el notable incremento de solicitudes de seguro de desempleo que pone en relieve el impacto devastador de la crisis sobre el mercado laboral así como la necesidad de implementar medidas tendientes a la protección del trabajo, en consonancia con lo dispuesto por los artículos 33 y 36 de la Constitución.

Es responsabilidad del Estado proteger a los trabajadores, facilitándoles los instrumentos jurídicos para que puedan sortear la crisis de la mejor manera posible.

Este proyecto de Ley aborda la solución de temas urgentes que emergen con crudeza ante la crisis sanitaria y su impacto en el empleo y las condiciones de trabajo, y se organiza en siete artículos.

En la presente ley se establecen disposiciones tendientes directamente a la Protección del empleo limitando los despidos en el contexto de la crisis sanitaria, siendo una medida que con diversos matices, se ha tomado en varios países, como España o Argentina, con las especificidades que sus sistemas jurídicos imponen. Asimismo, se encuentra en línea con las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo para afrontar la crisis del empleo en los tiempos que corren.

En consecuencia, se entiende pertinente consagrar la prohibición de despedir por el término de ciento ochenta días. La pandemia no puede ser excusa para el despido de trabajadores y trabajadoras. Asimismo, se pretende garantizar que la emergencia generada por la crisis sanitaria del COVID 19 no prive a las empresas de su capacidad real para organizar sus recursos una vez finalizada la misma.

En caso de violación a la prohibición consagrada en el artículo 1º del presente proyecto de ley, la indemnización por despido será el doble de lo normal, y podrá acumularse con la que eventualmente en cada caso correspondiera por indemnización por despido especial.

Asimismo, se da similar tratamiento a los contratos sometidos a plazo o condición resolutoria permitiendo a opción del trabajador reclamar la indemnización por despido o los jornales caídos.

Al tratarse de normas prohibitivas su violación en todos los casos, conlleva a opción del trabajador la posibilidad de reintegro.

Misma protección se acuerda a las personas con vínculos con el Estado -entendido como persona pública mayor- con las especificidades necesarias en la formulación de la norma. La propuesta apunta a evitar la rescisión de cualquier tipo de vínculos laborales, contratos de trabajo, provisorios y demás, durante el período indicado a fin de permitir que transiten la emergencia sanitaria conservando sus puestos de trabajo por el período que se determina.

Se establece la suspensión del cómputo de plazos para reintegro de la trabajadora luego de la licencia maternal en ciertos casos en los cuales es recomendable que se quede en su hogar más allá de la finalización del mismo, y rige aunque con pequeñas diferencias, tanto para trabajadoras públicas como privadas, como para uno de los padres adoptantes.

Es evidente que la adecuada atención a los recién nacidos no escapa a esta realidad sanitaria tan dura como, esperamos, excepcional. Es así que se busca que determinadas situaciones complejas hoy agudizadas por el citado contexto sanitario, como las que se derivan de un parto prematuro o ante la eventual presentación de problemáticas de salud de los recién nacidos, aportar una solución transitoria y excepcional que permita extender la fecha de reintegro de la licencia maternal. La medida planteada es posible y responde a una necesidad extraordinaria derivada de circunstancias también extraordinarias, por lo que se propone mitigar realidades más que complejas.

Se suspenden por el plazo de 180 días los términos de prescripción de los créditos laborales comprendidos en la ley 18.091 de 7 de enero de 2007, medida totalmente necesario dentro del marco de suspensión o afectación de actividades de organismos públicos relevantes como pueden serlo el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o el propio Poder Judicial.

Se establece la flexibilización del horario laboral para personas con niños, niñas o adolescentes a cargo que no estén asistiendo a las instituciones educativas por la suspensión de las actividades.

Finalmente se dispone la vigencia de la norma a partir de su promulgación, dado que la emergencia aconseja la máxima velocidad para la atención de una problemática tan grave.

La celeridad en la implementación de éstas medidas es fundamental para que alcancen con éxito el espíritu que la impulsa y poder así amortiguar los efectos de la crisis.

## PROYECTO DE LEY

**Artículo 1°.- (Prohibición de despedir)** Los empleadores no podrán despedir a sus trabajadores, reputándose nulo lo actuado contra esta disposición, por el plazo de 180 días a contar desde la declaratoria de la emergencia sanitaria nacional (Decreto No. 93/ 02). Salvo que el empleador demuestre notoria mala conducta del trabajador, la violación de esta obligación traerá aparejado a opción del trabajador, que el pago de la indemnización por despido sea el doble de la normal, o el reintegro más el pago de los jornales caídos con los aportes a la seguridad social correspondientes.

**Artículo 2°.- (Prohibición de extinción de contratos sometidos a plazo o condición resolutoria).** Los contratos de trabajo sometidos a plazo o condición cuya finalización opere dentro del plazo de 180 días a contar desde la vigencia de la presente norma, se entenderán automáticamente prorrogados hasta cumplirse este plazo.

Salvo que el empleador demuestre notoria mala conducta, la violación de esta obligación traerá aparejado a opción del trabajador, el pago de una indemnización cuyo monto sea el doble de la que hubiere correspondido si se tratara de una relación de trabajo por tiempo indefinido, o los jornales caídos hasta completar el plazo de estabilidad, o el reintegro más el pago de los jornales caídos. En estas dos últimas hipótesis, con los aportes a la seguridad social correspondientes por los respectivos jornales.

**Artículo 3°.- (Prohibición de extinción de vínculos con el Estado)** Prohíbese por 180 días la extinción de vínculos laborales en el Estado, sean de derecho público o privado, así como en las personas públicas no estatales con excepción de aquellos casos en los que se hubiere constatado una falta grave o muy grave. Se prorrogarán automáticamente por dicho término los vínculos laborales que estuvieren sometidos a plazo o condición, pudiendo ser rescindidos dentro del plazo referido únicamente, en caso de constatarse falta grave o muy grave.

**Artículo 4°.- (Acumulación de indemnizaciones)** Las indemnizaciones establecidas en el presente, se acumularán con las indemnizaciones especiales establecidas en la normativa vigente.

**Artículo 5°.- (Reintegro posterior a licencia maternal)** Suspéndese el plazo de reintegro para todas aquellas trabajadoras comprendidas en las disposiciones del artículo 15 incisos 8, 10 y 11 de la Ley N.º 19.121 del 20 de agosto de 2013. Suspéndese el plazo de reintegro para todas aquellas trabajadoras comprendidas en los artículos 2 a 4 de la Ley 19.161 del 1º de noviembre de 2013 en caso de nacimientos múltiples, pretérminos o con alguna discapacidad, de partos prematuros o la presencia de patologías del recién nacido, que fueran acreditadas mediante certificado médico que a su juicio justifique la suspensión del reintegro.

Entiéndese comprendido en las disposiciones de este artículo a uno de los padres

adoptantes. En consecuencia, todos los sujetos comprendidos en la presente disposición que deban reintegrarse antes del plazo de 180 días a contar desde la vigencia de la presente, verán prorrogada dicha obligación hasta el acaecimiento de tal fecha.

**Artículo 6º.** Durante la vigencia de la suspensión del dictado presencial de clases en el ámbito de las instituciones educativas públicas y privadas, en el marco de la emergencia sanitaria a que refiere el Decreto No. 93/ 02, los trabajadores con hijos menores a cargo podrán ajustar razonablemente el cumplimiento de su horario de trabajo sin incurrir por ello en falta o infracción laboral o funcional.

**Artículo 7º.** Dicho ajuste, procurará no resentir mayormente las tareas, funciones y actividades asignadas en cada caso y, preferentemente, deberá coordinarse con cada empleador, quien en ningún caso podrá aplicar sanciones o reproches disciplinarios fundados en su disconformidad con el ajuste introducido.

**Artículo 8º.** A efectos del ajuste mencionado, los trabajadores que pretendan ampararse deberán acreditar sumariamente ante su empleador la circunstancia de tener a su cargo menores de edad y, asimismo, la inexistencia de otras opciones para su efectivo cuidado durante el horario de trabajo.

**Artículo 9º.** Los ajustes introducidos en el horario de trabajo serán registrados en el Libro de Registro Laboral existente en cada empresa y su efectivo cumplimiento será supervisado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el que, de constatar algún incumplimiento, podrá aplicar las sanciones económicas que legalmente correspondan.

**Artículo 10º.- (Suspensión de plazo de prescripción acciones y créditos laborales)** Suspéndense por 180 días el cómputo de los plazos establecidos en la ley 18.091 de 7 de enero de 2007.

**Artículo 11º.- (Vigencia)** Esta ley entrará en vigencia en la fecha de su promulgación.