

Ciudad Autónoma de Buenos Aires 21 de marzo de 2020

Ref.: SITUACION DEL TRABAJADOR EVENTUAL DNU 297/2020

Consideraciones preliminares:

- Mediante DNU 297/2020 se estableció, dentro de un marco de emergencia, una restricción a la libertad de circulación o “aislamiento social preventivo y obligatorio”.
- Dicha restricción abarca a la totalidad de los trabajadores, exceptuándose sólo aquellos que se desempeñan en “actividades esenciales” o “personal esencial” en una actividad específica.
- En este marco de emergencia, en el Decreto de Necesidad y Urgencia Nº 297/2020 (BO, 19/3/2020), dispuso que los trabajadores del sector privado **tendrán derecho al goce íntegro de sus ingresos habituales, en los términos que establecerá la reglamentación.**
- Tal “derecho” se reglamentó mediante Resolución 219/2020 del Ministerio de Trabajo (BO 20/3/2020), donde se establecen tres supuestos distintos:
 - a. Trabajador continúa trabajando normalmente (personal esencial o que se desempeña en una actividad esencial), que percibirá su salario habitual;
 - b. Trabajador que realiza trabajo remoto o desde su lugar de aislamiento, percibiendo también el salario habitual; y
 - c. En los casos que **“no es posible”** el trabajo remoto, el trabajador no prestará tareas, pero percibirá una asignación no remunerativa.

Yendo específicamente al análisis de la situación puntual ante la existencia de un contrato de trabajo eventual contratado a través de una Agencia de Empleo Temporaria, está más que claro que en los supuestos “a)” y “b)”, será la empresa usuaria beneficiaria de la prestación, la que deba abonar la prestación. Vale la aclaración que en lo formal quien abona el salario es la E.S.E., pero quien aporta el dinero del salario para la formalidad del pago es la empresa usuaria. La duda aparece en el tercer caso (punto “c”). Pero, la solución debería ser la misma, ya que si había expectativa de continuidad, debe ser la empresa usuaria la que debe continuar aportando el dinero para que se formalice el pago del salario.

El Gobierno, con la normativa de emergencia, pone una especie de subsidio a cargo del empleador beneficiario de los servicios de los dependientes. En otras palabras, quien abona el salario o mejor dicho, quien aporta el dinero del salario del trabajador, debe seguir manteniendo la retribución del trabajador (mediante asignación no remunerativa). En este caso, el beneficiario de los servicios es la empresa usuaria; y si no contara con ese personal eventual, tendría personal propio en esa misma posición y debería hacerse cargo de tales retribuciones impuestas por el Gobierno.

Claro está que si la eventualidad hubiera tenido expectativas ciertas de finalizar en fecha igual o cercana al comienzo del “aislamiento obligatorio”, correspondería a la Agencia de Trabajo Temporario, continuar con el camino correspondiente conforme establece el decreto 1694/2006; pero si, cuando se impuso el “aislamiento” y la obligación de pagar retribución, la usuaria aportaba el dinero para el pago de salarios del trabajador eventual, debería continuar abonando la empresa usuaria.

Si bien en lo formal la E.S.E. abona el salario, lo cierto es que en la realidad, ese salario lo abona la usuaria y la E.S.E. percibe un honorario por encima del salario del trabajador o masa salarial en caso de ser varios.

Las empresas de trabajo temporario sólo perciben una comisión por el personal destinado a un empleador. No abonan salarios a su personal temporario con recursos propios. Por ello, no parece razonable interpretar que normativamente se le impone el pago de salarios cuando usualmente ese importe está en cabeza de las empresas usuarias. No tienen la capacidad financiera para hacerlo.

Por lo expuesto, entendemos que, con la salvedad de expectativa cierta de finalización de la eventualidad, cualquier otro supuesto, corresponde a la empresa usuaria responder por la retribución establecida normativamente. Entendemos que así sería resuelto judicialmente.

Cualquier duda, aclaración y/o ampliación, quedo a disposición.

Pablo Barbieri
Socio

FUNES DE RIOJA | Ius Laboris Argentina | Global HR Lawyers

Av. Eduardo Madero 942, Piso 11, Ciudad Autónoma de Buenos Aires C1106ACW - Argentina
T +54 11 4348 4146 | F +54 11 4348 4155 | pb@funes.com.ar
www.funes.com.ar | www.iuslaboris.com

Follow us on: Facebook | Twitter | LinkedIn

This email message and any attachments contain information that is confidential and may be legally privileged. If you are not the intended recipient any use, disclosure or copying of this message or attachments is strictly prohibited. If you have received this email message in error, please notify the sender immediately and erase all copies of the message and attachments. Thank you.