Mediante el **DECRETO 260/2020** el Presidente de la Nación **AMPLIO LA EMERGENCIA PUBLICA en materia sanitaria por el plazo de 1 (un) año a partir de la entrada en vigencia del decreto que nos ocupa (12/03/2020).**

En su **Art. 4º** figura las zonas afectadas. Listado que se amplió.

Por su parte el **Art. 7º** - establece las acciones preventivas- aislamiento obligatorio- mencionando las personas que se encuentran incluidas. **Aislamiento que debe realizarse por 14 días -en principio-.**

El **Art. 22º** prevé las infracciones a las normas de la emergencia sanitaria. **Siendo pasibles de denuncias penales.**

Por otra parte el **Ministerio de Trabajo**, resolvió mediante **Resolución 2020-202**, **SUSPENDER EL DEBER DE ASISTENCIA AL LUGAR DE TRABAJO, CON GOCE INTEGRO DE SUS REMUNERACIONES, a todos lo que se encuentran comprendidos en el Art. 7 del DNU 260/2020, a decir:**

**1) Quienes revistan la condición de casos sospechosos.**

**2) Quienes posean confirmación médica de haber contraído el COVID-19.**

**c) Los contactos estrechos de las personas comprendidas en los apartados a) y b)**

**d) Quienes arriben al país habiendo transitado por "zonas afectadas" (Estados miembros de la Unión Europea, miembros del Espacio Schengen, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, USA, Corea, Japón, China, Irán y actualmente se incorporaron Chile y Brasil).**

**e) Quienes hayan arribado al país en los últimos 14 días habiendo transitado por "zonas afectadas".**

Esta norma se aplica cualquiera sea la naturaleza del vínculo juridico que se trate:

-A aquellos que presten servicios de forma continúa bajo FIGURAS NO DEPENDIENTES COMO:

1- Locaciones de servicios

2- Aquellas que se desarrollan en forma análoga dentro del sector privado.

3- Becas en lugares de trabajo.

4- Pasantías

5- Residencias médicas

Por otra parte, el **Ministerio de Trabajo**, mediante **Resolución 2020-207**, AMPLIO los grupos de personas alcanzados por la SUSPENSION del DEBER DE ASISTENCIA al lugar de trabajo, por el plazo de CATORCE DIAS (14) días, con goce íntegro de sus remuneraciones, a todos los trabajadores y las trabajadoras que se encuentren en las situaciones descriptas en los incisos a); b) y c), es decir a:

1. **Trabajadores y trabajadoras mayores de sesenta (60) años de edad, excepto que sean considerados “personal esencial para el adecuado funcionamiento del establecimiento”. Se considerará “personal esencial” a todos los trabajadores del sector salud.**
2. **Trabajadoras embarazadas**
3. **Trabajadores y trabajadoras incluidos en los grupos de riesgo que define la autoridad sanitaria nacional.**

**Dichos grupos, de conformidad con la definición vigente al día de la fecha, son:**

**1. Enfermedades respiratorias crónica: enfermedad pulmonar obstructiva crónica [EPOC], enfisema congénito, displasia broncopulmonar, bronquiectasias, fibrosis quística y asma moderado o severo.**

**2. Enfermedades cardíacas: Insuficiencia cardíaca, enfermedad coronaria, valvulopatías y cardiopatías congénitas.**

**3. Inmunodeficiencias.**

**4. Diabéticos, personas con insuficiencia renal crónica en diálisis o con expectativas de ingresar a diálisis en los siguientes seis meses.**

**No podrá declararse Personal Esencial a los trabajadores comprendidos en los incisos b) y c)**

Por su parte, la **Resolución Nº 108/2020** del **Ministerio de Educación**, dispone la suspensión de clases en las escuelas, por lo tanto, el **Art. 3º de la Resolución 2020-207-  del Ministerio de Trabajo,** establece que se considerara justificada la inasistencia del progenitor, progenitora, o persona adulta responsable a cargo, cuya presencia en el hogar resulte indispensable para el cuidado del niño, niña o adolescente.

**Es importante que el/la trabajador/a NOTIFIQUE TAL CIRCUNSTANCIA A SU EMPLEADOR, justificando la necesidad y detallando los datos indispensables para que pueda ejercer el adecuado control. Podrá sólo acogerse a la dispensa UN SOLO PROGENITOR.**

El **Ministerio de Trabajo y la Superintendencia de Riesgos del Trabajo** a partir de la **Resolución 21/2020**, tiene por finalidad mitigar la propagación del COVID-19, **limitando la concentración de personas y la utilización del transporte público mientras dure el estado de emergencia.**

Esta modalidad transitoria y excepcional implica un ejercicio responsable de la buena fe propia de las relaciones laborales, debiendo empleadores y trabajadores extremar sus esfuerzos para no afectar las prestaciones comprometidas.

Su **Art. 1º** establece que los empleadores habiliten a sus trabajadores a realizar PRESTACION LABORAL desde su domicilio particular, debiendo denunciar a la ASEGURADORA DE RIESGOS DEL TRABAJO (ART) a la que estuvieran afiliados, el siguiente detalle:

* Nómina de trabajadores afectados (Apellido, Nombre y C.U.I.L.).
* Domicilio donde se desempeñara la tarea y frecuencia de la misma (cantidad de días y horas por semana).
* El domicilio denunciado será considerado como ámbito laboral a todos los efectos de la Ley N° 24.557 sobre Riesgos del Trabajo.