

ISSN 1679-8694



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

**REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO
DA 15ª REGIÃO
CAMPINAS/SP**

Direção e coordenação da Escola Judicial
Repositório Oficial de Jurisprudência

Campinas

n. 58

p. 1 - 318

jan./jun.

2021

DE DESEOS Y REALIDADES: acerca de la integralidad del salario

OF WISHES AND REALITIES: about the integrality of the salary

TOSELLI, Carlos A.*

1 INTRODUCCIÓN

Los sucesos se desencadenaron de manera vertiginosa y traumática. Aquello que a comienzos del año 2020 parecía tan remoto, en el Oriente Lejano o en la casi inaccesible Europa por los costos económicos que la crisis con su impuesto PAIS nos ha regalado, tuvo su eclosión fulgurante en nuestra República desde comienzos de marzo de este año, cuando se advirtió que a pesar de algunas optimistas opiniones de funcionarios del área de salud, iba a ser mucho más complicado que lidiar con el dengue.

En ese sentido se inició un derrotero normativo, con un Congreso paralizado en una primera etapa y casi inexistente en la segunda, en la que el Presidente comenzó a manejar el país a través de Decretos de Necesidad y Urgencia, los tan mentados DNU, que la Constitución Nacional previó para situaciones excepcionales y un uso moderado y que de golpe invadieron todas las esferas de nuestra cotidianeidad.

No es objeto de este trabajo verificar la constitucionalidad de tales decisiones en el ámbito general y ni siquiera en el espacio laboral que es el que, de alguna manera, voy a comentar. Dejo eso labor para los muchos y buenos constitucionalistas que tiene el país para el primer caso o para análisis más profundos de la dogmática juslaboralista en el segundo supuesto.

*Profesor de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social da Universidad Nacional de Córdoba, Argentina.

Mi objetivo va a ser centrarme en la integralidad del salario en los tiempos de pandemia y para ello será necesario vislumbrar y remarcar algunas situaciones ya vivenciadas y otras que se aproximan, pero también habrá que recurrir a las búsquedas de los orígenes normativos y verificar cómo tales aspectos están regulados en la antigua normalidad, para luego hacer un ejercicio respecto de su implosión en la actual y futura nueva normalidad.

2 DE LOS INSTRUMENTOS CLÁSICOS

El contrato de trabajo como tal requiere la confluencia de una persona física, a la cual la ley denomina trabajador y un sujeto pasivo que puede adoptar diversas formas de relacionamiento jurídico, a los que la normativa de la Ley de Contrato de Trabajo categoriza como “empleador” o “empresario”, siempre bajo la óptica de que el derecho del trabajo, si bien en algunos aspectos confronta, en muchos otros se complementa con el derecho de la empresa.

En materia salarial, la clave normativa está dada por el art. 103 de la LCT que textualmente dispone:

A los fines de esta ley, se entiende por remuneración la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. Dicha remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo vital. El empleador debe al trabajador la remuneración, aunque éste no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquel. (ARGENTINA, 1976).

En el sinalagma contractual surge claro que para que haya derecho al salario deben existir dos marcos posibles: a) que haya prestación de tareas, en cuyo caso su abono es la contraprestación del empleador, a través del pago de la apropiación del tiempo de servicio usado a favor de la producción de bienes materiales o inmateriales en beneficio del sector patronal; b) a su vez el texto legal permite otra hipótesis en la que la regla de cumplimiento de labor está diluida, pero siempre existe la posibilidad de realizar la labor. Clásicamente se ha entendido que esta variante refiere a aquellas hipótesis donde en medio del conflicto con la patronal, el trabajador retiene tareas, pudiendo o no llegar a la huelga, si estamos en una afectación colectiva o bien en la etapa ulterior de un conflicto que culminará con la extinción del vínculo y donde luego los jueces deberán definir si realmente existió esa puesta a disposición de su trabajo personal y su justificación de no haberlo efectivamente prestado estaba dada por el

hecho de una injuria patronal, que como dice el cliché “tornara imposible la continuación del vínculo laboral”, en los términos del art. 242 de la LCT.

Pero esta regla de la recepción de la contraprestación salarial por trabajo prestado admite desde siempre, en el régimen general de la ley de contrato de trabajo diversas excepciones:

a) en su ámbito de comprensión: a esta contraprestación se le ha intentado quitar su naturaleza salarial, y así surgieron inventos normativos en los que se comienzan a utilizar los conceptos de “asignaciones no remunerativas”, aspecto que ahora ha vuelto a resurgir como el Ave Fénix en los términos de los acuerdos derivados del art. 223 de la LCT y al que la Corte Nacional se encargó de descalificar utilizando las normas internacionales del Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la comprensión de todo aquello que se recibe por el hecho de haber prestado o debido prestar su labor, donde sabiamente la Corte Nacional señalara la irrelevancia del *nomen juris* asignado para intentar cambiar su naturaleza jurídica;

b) en su ámbito de cumplimiento: son numerosas las normas del régimen general de la LCT donde el trabajador no presta tareas y sin embargo genera derecho a salarios. Aquí la puesta a disposición de su fuerza laboral está eximida por una razón de justificación personal, individual o colectiva. Dentro de las primeras tenemos entre ellas: 1) vacaciones y licencias legales; 2) licencias por enfermedad o accidente, ya sea inculpable o abarcado por la Ley de Riesgos del Trabajo, y 3) todas aquellas otras, que ya se señalaron, se enmarcan dentro del conflicto a ser dirimido en los estrados judiciales para validar derecho o descalificarlo.

Pero también existen otras hipótesis donde no hay prestación de servicio y tampoco remuneración. Así verificamos: 1) situación de excedencia; 2) licencias particulares convenidas; 3) ausencias no justificadas; 4) suspensiones disciplinarias; 5) licencias por ejercicio de cargos gremiales o políticos, entre otros supuestos.

Nos quedan aspectos colectivos con ámbito difuso de respuesta, tales como la huelga y otras medidas de acción directa, donde la dogmática clásica diría que no hay salario devengado y también las situaciones de crisis económicas empresariales o razones de fuerza mayor, en cuyo caso, en principio no hay tareas ni salarios a nivel general o global.

3 EL ESCENARIO DEL COVID 19

El primer elemento a tener en cuenta fue el dictado de una serie de normas basadas en la situación de emergencia sanitaria. Al

comienzo su comprensión abarcó a supuestos de excepción, por el riesgo de que dichos trabajadores pudieran ser portadores de contagio virósico por haber estado transitando por países o lugares de difusión comunitaria del virus y a quienes había que aislar.

En ese sentido debe destacarse la Resolución 178 del Ministerio de Trabajo que otorgara una licencia excepcional a aquellas personas del empleo público o privado que habiendo ingresado desde el exterior permanecieran en forma voluntaria en sus hogares. Lo destacable es que el art. 2 determina que la licencia establecida en el artículo precedente no afectará la normal percepción de las remuneraciones normales y habituales como así tampoco de los adicionales que por ley o Convenio les correspondiere percibir. Dicha licencia no tenía plazo de duración y estaba sujeta a los protocolos sanitarios.

Un avance significativo fue la Resolución 184/2020 del MT, aunque siempre dentro del régimen del aislamiento voluntario al disponer que tal disposición abarcaba a aquellas personas que por disposición sanitaria era conveniente su no circulación (grupos de riesgo), pero incorpora no sólo a los trabajadores dependientes registrados sino también a quienes prestaren servicios continuos bajo figuras no dependientes como becarios, pasantes o similares. Hasta aquí la voluntariedad del aislamiento quitaba ciertamente efectividad a la medida.

Ello se empieza a complementar con la declaración de la emergencia sanitaria nacional por el término de un año dispuesta por el DNU 260/2020 y aquí si ya se comienza a perfilar el aislamiento obligatorio por ahora circunscripto a determinados grupos de riesgo y por el lapso de catorce días (viajeros, aquellos que presentaran síntomas de enfermedad, las personas de contacto estrecho). Esto es complementado con la Res. 202/2020 del MT que determinó la suspensión del deber de asistencia de las personas afectadas al aislamiento obligatorio dispuesto por el referido DNU, siempre con derecho a la percepción íntegra de sus ingresos.

Finalmente en este mínimo racconto debemos destacar que el DNU 297/2020 estableció la cuarentena forzosa, más allá que su nombre técnico fuera **Aislamiento Social Preventivo Obligatorio (ASPO)**, que obligara a enorme porción de la población a permanecer en sus viviendas o lugares de residencia y forzara el cierre de todas aquellas actividades que no fueran consideradas esenciales para la subsistencia alimentaria, asistencial e informativa del país, todo conforme al detalle del art. 6 del DNU que comprendía 24 excepciones, el que luego fuera ampliado por la Decisión Administrativa 429/2020 de la Jefatura de Gabinete de Ministros que agregara 10 excepciones más a actividades, públicas y privadas y contemplara también la cuestión de los ministros de culto y su necesidad de traslado para asistencia espiritual (art. 2).

4 LOS TRABAJADORES AFECTADOS

Surge contundente que todos los trabajadores **no comprendidos** en las excepciones del ASPO dispuestos por el DNU 297/2020 y ampliado por la JGM por la Decisión Administrativa 429/2020 estaban mandatoriamente obligados a permanecer en sus domicilios o lugar de residencia y por ende no habilitados a concurrir a prestar tareas (art. 2 del DNU 297/2020).

Como veremos los casos no son iguales.

a) Los trabajadores dependientes públicos

En principio se podría sostener que no se verían afectados salarialmente, ya que el Estado garantiza la percepción de su ingreso íntegro. Al respecto no debería haber habido problemas para que los organismos estatales se encargaran de afrontar los salarios correspondientes a la masa del empleo público nacional, provincial o municipal y empresas de esos mismos estados. Podría existir algún daño patrimonial menor en aquellos casos de empleados públicos que habitualmente realizaren horas extras y que por la prohibición de realización de tareas no pudieran efectuarlas, con lo que podría generarse alguna posibilidad de cuestionamiento al respecto, ya que el art. 6 de la Resolución 3/2020 de la Secretaría de Gestión y Empleo Público sólo hace referencia a “[...] premios o adicionales establecidos por puntualidad, asistencia, presentismo u otros conceptos ligados a éstos [...]” (ARGENTINA, 2020a). De todos modos la garantía de integralidad salarial sólo abarca al empleo privado conforme al DNU antes referenciado. En cuanto a la naturaleza jurídica del ausentismo de estos trabajadores, en la primera etapa se declaró asueto administrativo para aquellos días laborables (art. 9 del DNU), no haciéndose lógicamente mención alguna a los días que la Administración Pública permanecía cerrada en sus actividades normales, debiendo posteriormente conforme la normativa ulterior, tales trabajadores efectuar trabajo remoto cuando ello fuera posible.

b) Los trabajadores registrados privados

Al respecto la norma de emergencia y urgencia estatal señala:

ARTÍCULO 8. Durante la vigencia del ‘aislamiento social, preventivo y obligatorio’, los trabajadores y trabajadoras del sector privado tendrán derecho al goce íntegro de sus ingresos habituales, en los términos que establecerá la reglamentación del MINISTERIO

DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.
(ARGENTINA, 2020b).

Previo a su análisis debe tenerse presente que aquellos trabajadores que se encontraran con suspensión del deber de asistencia con goce de remuneraciones y la obligación de realizar labores de *home office* en el marco de la buena fe que debe primar entre empleadores y trabajadores (art. 63 LCT) a la fecha del dictado del DNU 297/2020, continuaban con su labor y su retribución mantenía el carácter de remunerativa (art. 1, Res. 219/2020 MT, más allá de su derogación por la Res. 279/2020 MT). De igual manera aquellos que pudieran ser incorporados en tal modalidad de prestación de tareas deberían hacerlo, es decir no podrían negarse si los empleadores así los convocan. Como se advierte pueden existir no pocas discusiones respecto de si alguien debe ser incluido en tal categoría o si incluido con anterioridad debe permanecer en la misma, al haber variado la situación general.

c) Los trabajadores públicos que realizan tareas esenciales

Los mismos continuarán prestando sus labores con la modalidad de trabajo que venían desempeñándose en forma previa, conforme las funciones determinadas para la Jefatura de Gabinete de Ministros y cada uno de los Ministerios nominados por los arts. 10 a 15 del DNU 260/2020 que declarara la emergencia sanitaria y a tenor de lo dispuesto por el art. 7 de la Resolución 3/2020 de la Jefatura de Gabinete de Ministros que delega a cada titular de jurisdicción, entidad u organismo la determinación de las áreas esenciales o críticas de prestación de servicios indispensables para la comunidad, y en un todo de conformidad a la enumeración de actividades del ámbito público estatal que surgen del art. 6 del DNU 297/2020.

d) Los trabajadores privados que realizan tareas en establecimientos exceptuados del Aislamiento Social Preventivo Obligatorio

Los mismos son considerados “personal esencial” en los términos de la Resolución 207/2020 MT y sus labores están encuadradas en los términos del art. 203 de la LCT¹, es decir que requerida la realización

¹“Art. 203 - **Obligación de prestar tareas en horas suplementarias.** El trabajador no estará obligado a prestar tareas en horas suplementarias, salvo casos de peligro o accidente ocurrido o inminente de fuerza mayor o por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa, juzgando su comportamiento en base al criterio de colaboración en el logro de los fines de la misma”. (ARGENTINA, 1976).

de horas suplementarias las mismas deberán ser cumplidas salvo razones debidamente justificadas que habiliten un comportamiento diferente.

Por otra parte la reorganización de tareas y horarios que disponga el empresario será considerado un ejercicio normal del *ius variandi* empresarial y en principio no podría dar lugar a planteos judiciales de restablecimiento de la condición laboral alterada ni habilitaría al trabajador a intimar por tal modificación de condiciones laborales bajo apercibimiento de despido indirecto, todo de conformidad a lo prescripto por el art. 4 de la Resolución 279/2020 del MT, siempre que tales tareas se presten en condiciones de higiene y seguridad y salubridad y durante la extensión que tenga la emergencia sanitaria nacional. Entendemos que será así, salvo casos notorios de ejercicio abusivo. Ello debe tomarse en consonancia con el art. 1 de la Resolución 101 de la Secretaría de Comercio Interior que dispone que en los supermercados (art. 1, incisos “a” y “b” de la Ley 18.425 de Transformación Estructural de los Sistemas de Comercialización) debe garantizarse una prestación mínima de 13 horas. A esos fines debe tenerse presente que en la actualidad, en muchos de ellos el horario está fijado justamente en ese límite, de 7 a 20 horas, aunque en algunas jurisdicciones como Neuquén se adoptó una jornada menor².

e) Personas que realicen tareas en forma continua bajo figuras no dependientes tanto en el sector privado como en el público

El art. 3 de la Resolución comentada incorpora, al igual que lo había hecho el art. 1 de la Res. 207/2020 del MT, dentro del categoría de trabajadores a las **personas que realicen tareas en forma continua bajo figuras no dependientes tanto en el sector privado como en el público**. Allí se identifica a las locaciones de servicio, becas, pasantías, residencias médicas de la Ley 22.127 y otras figuras análogas. La norma, al relacionarlo con los arts. 1 y 2, de hecho sostiene que estas hipótesis serán con goce de remuneración. No debería haber mayor inconveniente en el ámbito público, pero en el privado a no dudar que puede generar conflictividad, ya que surge de la Resolución 207/2020 que no existe una autoridad de aplicación expeditiva para resolver aquellos casos en que el reclamante figure formalmente como “monotributista” pero preste tareas habituales a favor de empresas beneficiarias (especialmente profesionales en el ámbito de la salud - médicos, odontólogos, enfermeros etc., que además por la cercanía con personas contagiadas tienen mayores probabilidades de ser infectados) y en aquellos casos tan controversiales de los últimos tiempos relacionados con los trabajadores de plataforma, que además

²Decreto 390/2020 que fija una jornada de atención al público entre las 9 y las 19 horas.

en casi todos los casos siguen prestando su dación laboral, sin que esté regulada su actividad y sin garantía de salario mínimo.

f) Los trabajadores informales

La situación de estos trabajadores es mucho más compleja, ya que al no haber reconocimiento a la existencia de vínculo, si no hay prestación de tareas, no va a existir el pago de salarios, al menos voluntariamente, esto quiere decir que para poder percibirlo el trabajador reclamante deberá activar mecanismos judiciales o reclamaciones administrativas de larga duración y suerte incierta.

g) Los trabajadores auténticamente monotributistas o autónomos

Este grupo depende de su capacidad productiva para generar ingresos. No habiendo actividad laboral alguna, no hay posibilidad de percibir salario alguno. Dentro de este grupo a su vez hay categorías claramente diferenciadas, ya que se encuentran allí quienes tienen cierto colchón monetario que les permita subsistir por algún tiempo mínimo cumpliendo la cuarentena y también están aquellos que se encuentran en la tormenta perfecta, ya que si no trabajan no comen y si no se alimentan su situación de vulnerabilidad y de inmunodeficiencia tiende a acrecentarse y los riesgos de propagación de la enfermedad son mucho mayores.

Respecto de las enumeraciones **f)** y **g)**, el Gobierno Nacional dictó el Decreto **310/2020** anunciado en forma conjunta por los Ministros de Economía y de Trabajo que abarcó a más de 9.000.000 beneficiarios y que creó el **Ingreso Familiar de Emergencia (IFE)** que consiste en una ayuda económica de Pesos Diez Mil (\$ 10.000), correspondiente a los meses de abril y mayo y con probabilidad de ser prorrogado en meses subsiguientes a través del ANSES, a quienes no generen ingresos económicos, incluyendo en esa ausencia de ingresos a la totalidad de los integrantes del grupo familiar, por estar: a) desempleados; b) trabajando de manera informal; c) revestir en las categorías A y B del Monotributo; d) estar comprendidos en el régimen de empleados de casas particulares con o sin trabajo formal, y e) percibiendo únicamente la Asignación Universal por Hijo o por Embarazo.

5 CUESTIONES SALARIALES

Como ya se señalara el deseo del art. 8 del DNU es que todos los trabajadores privados mantuvieran su nivel de ingreso mientras

durara el ASPO o la incorporación en grupos de riesgo con abstención de prestar tareas. Párrafo aparte merece la licencia monoparental por la suspensión de clases en todo el país, regulada por el art. 3 de la Res. 207/2020 que ha generado ya algunas controversias judiciales y que no ha tenido puntual regulación en lo que a naturaleza salarial se refiere, por lo que algunos sectores apelaron a la solidaridad de la hora para sostener la necesidad de que la misma fuera con goce de haberes. Así también se ha expedido la jurisprudencia de emergencia en las cautelares llamadas a resolver³.

Por otra parte el DNU 329/2020 vino a establecer una estabilidad reforzada prohibiendo los despidos directos sin causa o bien que intentaran fundarse en causas económicas o de fuerza mayor no imputable al empleador, al igual que las suspensiones motivadas en dichas causales. Para ello utilizó una interpretación del art. 1733 del Código Civil y Comercial, que abarca a la cuestión que estamos comentando. En efecto dicha disposición establece:

ARTICULO 1733. Responsabilidad por caso fortuito o por imposibilidad de cumplimiento. Aunque ocurra el caso fortuito o la imposibilidad de cumplimiento, el deudor es responsable en los siguientes casos:
[...]
b) si de una disposición legal resulta que no se libera por caso fortuito o por imposibilidad de cumplimiento.
[...] (ARGENTINA, 2014).

Recordemos que de conformidad con el art. 1730 del CCC:

ARTICULO 1730. Caso fortuito. Fuerza mayor. Se considera caso fortuito o fuerza mayor al hecho que no ha podido ser previsto o que, habiendo sido previsto, no ha podido ser evitado. El caso fortuito o fuerza mayor exime de responsabilidad, excepto de disposición en contrario. (ARGENTINA, 2014).

Y entonces, ¿en qué quedamos? Parecería contundente, de conformidad con dicha interpretación, el empleador sujeto pasivo de ese caso fortuito que le impide generar ingresos o recursos, debe abonar las retribuciones íntegras, a los trabajadores dependientes y también

³Gomez Benitez, Yesica c/ Wall Mart S.R.L. Medida cautelar. Juzgado Nacional del Trabajo de Feria. Resolución de fecha 11.5.2020, y Spera, Jesica Lorena c/ INC S.A. s/ medida cautelar. Juzgado Nacional del Trabajo de Feria. Resolución de fecha 15.5.2020.

a aquellos otros que se mencionaron precedentemente, aunque no hubiera un vínculo formal declarado.

¿Es esto así?

El primer punto a verificar es que existe posibilidad de abonar la asignación complementaria del art. 223 bis a los trabajadores, tal como lo detalla el art. 3 del DNU *supra* referido.

Las preguntas que surgen diáfanas, es si la aplicación de esta figura de crisis económica, más de tipo particular de una rama industrial o comercial, se puede aplicar de manera general e indiscriminada. En segundo lugar es si a través de ello se deja de lado el deseo de que todos los trabajadores privados sometidos al ASPO percibieran en forma íntegra sus ingresos y una tercera cuestión tiene que ver sobre si es posible incorporar a trabajadores de actividades esenciales o exceptuadas del ASPO en la situación considerada por el art. 223 bis de la LCT.

Vamos por parte. Con relación al primer interrogante la respuesta afirmativa la ha dado el así llamado Acuerdo marco entre parte de la CGT y la UIA, que no diferencia actividades, por lo que en principio, dentro de la esfera del relacionamiento privado, todos los trabajadores pueden ser abarcados por dicha disposición, ya sea por vía de acuerdo colectivo o por anuencia por silencio de la entidad sindical (arts. 1 y 2 de la Res. 397/2020 del MT).

Con respecto al segundo interrogante, la respuesta es claramente afirmativa. Más allá de la pomposa y rigurosa definición del art. 8 del DNU 297/2020, la realidad ha ido marcando un derrotero diferente en el cual las numerosas actividades que a la fecha no han podido retomar sus actividades están recibiendo los ATP del gobierno nacional, equivalente en muchos casos al 50% del salario bruto del trabajador y se completa hasta el 75% de su salario neto con aporte individual del empleador, pero existe una clara desalarización de los conceptos que integren el sueldo del trabajador, que mayormente será soportado por el ANSES, aunque en algunos casos puntuales pudiera afectar derechos salariales e indemnizatorios.

Respecto del tercer planteo, también se ha ido admitiendo para actividades esenciales con facturación notoriamente inferior a la previa a la pandemia o bien actividades que paulatinamente han sido exceptuadas del ASPO (aunque no revistan carácter de esenciales) donde se han ido celebrando acuerdos, dentro del Procedimiento Preventivo de Crisis (en algunas provincias con trámite *express*) con el Sindicato y han merecido la homologación de la autoridad de aplicación laboral.

6 CONCLUSIONES

A) La situación de emergencia sanitaria impactó fuertemente en las relaciones laborales públicas y privadas, con medidas al principio voluntarias y luego obligatorias que, en aras a preservar la salud de los trabajadores argentinos dispusieron prohibiciones de trabajar y clausuras de numerosas actividades, muchas de las cuales aún subsisten (espectáculos deportivos y musicales y en general todo tipo de reuniones masivas, gimnasios, guarderías etc.).

B) En la afectación del sinalagma contractual, por imperio legal, dejó de existir la contraprestación laboral e incluso la puesta a disposición de la fuerza de trabajo, que conforman los requisitos centrales y esenciales a la hora de determinar el pago salarial.

C) En la decisión de imponer el ASPO a los trabajadores argentinos se determinó que los dependientes privados tendrían derecho a mantener íntegramente sus ingresos habituales y normales.

D) Como la realidad resulta ser la única verdad constatable podemos señalar que tal imperativo categórico quedó como un catálogo de buenas intenciones y que más allá de la credibilidad de su efectividad en los sujetos afectados, la crisis económica que impacta el país ha obligado al Estado a realizar aportes para el pago de dichos salarios (ATP), pero por otra parte ha permitido que los trabajadores individual o colectivamente pactaran con los sectores empresariales reducciones salariales en la medida que tuvieran suspensión efectiva de labores, conforme los términos del art. 223 bis de la LCT, involucrando no solamente a las empresas y actividades prohibidas de realizar sus labores comerciales e industriales, sino también a todas aquellas que por imperio de las disposiciones legales tuvieron un nivel de facturación claramente inferior al que tenían antes del comienzo de la pandemia.

E) Es evidente que no hay sector que vaya a quedar incólume e indemne ante la magnitud del impacto generado por el avance del Covid 19. La mayoría de los trabajadores argentinos tuvieron la falsa ilusión de que para sus ingresos esta situación de crisis global no tendría afectación sobre su nivel de vida, pero ello no pasó de ser un espejismo en la primera etapa de la épica contra la peste.

F) En épocas de estabilidad reforzada, parece ser que la contribución del sector más débil de la vinculación será nuevamente con la postergación de sus aspiraciones a no seguir perdiendo poder adquisitivo salarial. Ojalá la apreciación final de este cataclismo sanitario se reduzca simplemente a un menor nivel de ingresos y no avance sobre la pérdida de puestos de trabajo, que todos conocemos que acarreará situación de mayor desempleo y de incremento exponencial de la miseria.

REFERENCIAS

ARGENTINA. Código Civil y Comercial de la Nación. Ley 26.994, 1º oct. 2014. **B. O.**, Buenos Aires, 8 oct. 2014. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/235000-239999/235975/norma.htm>.

ARGENTINA. Contrato de Trabajo. Ley 20.744 - texto ordenado por Decreto 390/1976. **B.O.**, Buenos Aires, 13 mayo 1976. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>.

ARGENTINA. Decreto 297/2020, 19 mar. 2020. Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio. **B. O.**, Buenos Aires, n. 15887, 20 mar. 2020b. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-297-2020-335741/texto>.

ARGENTINA. Secretaria de Gestión y Empleo Público. Resolución 3/2020, 13 mar. 2020. **B. O.**, Buenos Aires, n. 34329, 14 mar. 2020a. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=335474>.