

I. LEGISLACIÓN RELEVANTE

1.1. Decreto N° 144/2022 (B.O. 23/3/2022). Reglamentación del artículo 179 de la LCT. Salas maternas y guarderías.

A partir del 23/3/2023, las empresas deberán habilitar espacios de cuidado en los establecimientos cuya nómina total sea de 100 o más trabajadores, incluyendo en esta base, tanto los dependientes directos como los indirectos (personal de contratistas y de empresas de servicios eventuales, con inserción permanente o transitoria en el establecimiento).

Los espacios de cuidado en cada establecimiento comprendido en la norma, será para niños/as de 45 días a 3 años de edad a cargo del trabajador/a (directo o indirecto) del establecimiento, en la pertinente jornada de trabajo.

Los convenios colectivos de trabajo podrán prever la facultad del empleador de optar por el reembolso del gasto de salas maternas y guarderías; ello, con los siguientes recaudos:

(i) el reintegro será de naturaleza no salarial siempre que el gasto se encuentre debidamente documentado (comprobante emitido por una institución habilitada o recibo de sueldo del/la empleado/a, registrado/a debidamente como trabajador/a de casas particulares –ley 26.844-); y

(ii) el monto del reembolso no podrá ser inferior al 40% del salario básico mensual de la categoría cuarta del Personal de Casas Particulares (ley 26.844), de manera tal que hoy el costo ascendería a \$15.189,20

1.2. Resolución N° 4/2022 del Consejo del Salario Mínimo, Vital y Móvil (B.O. 24/3/2022)

A tenor de esta resolución, el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, fijó los nuevos valores del salario mínimo, vital y móvil y de la prestación por desempleo; a saber: (i) a partir del 1/4/2022, el SMVM ascenderá \$ 38.940 para trabajadores mensualizados y a \$ 194,70 por hora, para los trabajadores

jornalizados; (ii) a partir del 1/6/2022, a \$ 42.240 y \$ 211,20, respectivamente; (iii) a partir del 1/8/2022, a \$ 45.540 y \$ 222,70, y (iv) a partir del 1/12/2022, el SMVM ascenderá a \$ 47.850 para los mensualizados y a \$ 239,30 por hora para los trabajadores jornalizados.

A su vez, los montos mínimos y máximos de la prestación por desempleo, fueron incrementados y quedan como sigue: (i) a partir del 1/4/2022, el monto mínimo de la prestación por desempleo ascenderá a \$ 10.817 y el monto máximo a \$ 18.018; (ii) a partir del 1/6/2022, el monto mínimo será de \$ 11.733 y el máximo de \$ 19.556; (iii) a partir del 1/8/2022, el monto mínimo de la prestación por desempleo ascenderá a \$ 12.650 y el monto máximo a \$ 21.083, y (iv) a partir del 1/12/2022, el monto mínimo de la prestación por desempleo ascenderá a \$ 13.292 y el monto máximo a \$ 22.153.

II. JURISPRUDENCIA RELEVANTE

2.1. Intimación a jubilarse. Silencio del trabajador. Buena fe. Despido injustificado.

“Medina Herrera, Mario Hernán c/ International Health Services Argentina S.A. s/ Despido”, CNAT, Sala II, 08/03/2022

Hechos

La empresa demandada rescindió la relación laboral por jubilación (art. 252 de la LCT), transcurrido el plazo de un año de cursada al trabajador la intimación para realizar el trámite correspondiente. Luego del distracto, el actor alegó que no reunía los requisitos necesarios para acceder a dicho beneficio porque no alcanzaba la cantidad de aportes suficientes y porque no se le había entregado la documentación necesaria para su tramitación. El pronunciamiento rechazó la demanda con fundamento en que el trabajador recién expresó que no reunía los requisitos para acceder a la jubilación luego de la rescisión de su contrato de trabajo y teniendo en cuenta que el demandante no había realizado ninguna manifestación al respecto durante el lapso de un año posterior a la intimación del artículo 252 de la LCT.

Reseña del fallo

La conducta asumida por el actor resultó reñida con el deber de buena fe con que deben desarrollarse las partes, incluso al momento de la extinción del vínculo, ya que si el trabajador pudo comunicar luego de la extinción, que no reunía determinados requisitos para acceder al trámite jubilatorio, o en su caso denunciar que no le habían entregado la documentación requerida para realizarlo, nada impedía que remitiera tales comunicaciones durante el año previsto desde que la intimación le fue efectuada. Corresponde confirmar la sentencia de grado que desestimó la demanda por despido injustificado incoada por el accionante.

Comentario

Uno de los principios y obligaciones fundamentales que deben preservar las partes de la relación laboral, es decir, tanto el empleador como el trabajador, es el de “buena fe”; deber éste que debe observarse no solamente durante la relación laboral sino también al tiempo de su rescisión.

El fallo en análisis eleva a su máxima expresión el deber de buena fe, colocando en cabeza del trabajador el peso de su inobservancia, para convalidar la rescisión del contrato de trabajo por jubilación, aunque no estuvieran cumplidas las exigencias que la ley prevé para otorgar a la intimación prevista en el artículo 252 de LCT, los efectos rescisorios que consagra.

En efecto, esta disposición establece: *“A partir de que el trabajador cumpla setenta (70) años de edad y reúna los requisitos necesarios para acceder a la Prestación Básica Universal (PBU) establecida en el artículo 17, inciso a) de la ley 24.241 y sus modificaciones, el empleador podrá intimarlo a que inicie los trámites pertinentes, extendiéndole los certificados de servicios y demás documentación necesaria a esos fines. A partir de ese momento, el empleador deberá mantener la relación de trabajo hasta que el trabajador obtenga el beneficio y por un plazo máximo de un (1) año”. “...Concedido el beneficio o vencido dicho plazo, el contrato de trabajo quedará extinguido sin obligación para el empleador del pago de la indemnización por antigüedad que prevean las leyes o estatutos profesionales”.*

El constante favoritismo que, en aplicación amplísima del principio protectorio, los jueces del trabajo suelen poner de manifiesto en sus sentencias, exhibe un

muy plausible freno en el pronunciamiento que es motivo de este comentario; porque si bien la literalidad de la disposición en análisis (art. 252 LCT) habría inclinado la balanza en favor del trabajador, la solución del caso privilegia aspectos sustanciales del vínculo laboral, como lo es la buena fe, sobre el mero formalismo relativo a la entrega de los certificados correspondientes.

La sentencia encuentra su conclusión en la verdadera naturaleza de los hechos y en el comportamiento exigible a los integrantes del vínculo laboral, echando así por tierra antecedentes judiciales previos que habían privilegiado lo procedimental y la literalidad de la ley, para consagrar la ilegalidad de la rescisión cuando no se había cumplido la entrega de la documentación correspondiente; sin importar el silencio del trabajador.

En ese sentido, otro fallo pronunció: *“Para que el empleador pueda valerse del mecanismo previsto en el art. 252, LCT, el trabajador debe reunir los requisitos de edad y de años de servicios con aportes necesarios para obtener la jubilación al momento de la intimación. Constituye una carga del principal constatar que se encuentran reunidos tales requisitos por su dependiente”*. (“Luciano, Sofía Irene vs. Programa de Atención Médica Integral (PAMI) y otro s/ Despido”. CNTrab. Sala VIII; 19/11/2020).

En definitiva, conforme los términos del fallo analizado, si bien al tiempo de intimar al trabajador para que inicie los trámites de la jubilación, el empleador debe constatar que aquél cuenta con los años de edad y de aportes correspondientes y hacer entrega de los correspondientes certificados de trabajo, la falta de impugnación fehaciente por parte del trabajador, no afectará la legalidad de la rescisión del contrato de trabajo en los términos del artículo 252 de la LCT, cumplido un año de la intimación respectiva.

2.2. Control médico del empleador. Diversidad de dictámenes médicos. Despido indirecto. “Radulesco, Alicia Noemí vs. Casino Buenos Aires S.A. CIE S.A. UTE s. Despido”. (CNAT, Sala VII, 18/02/2022).

Hechos

En el escenario habitual de divergencia entre la prescripción de enfermedad y reposo laboral contenida en los certificados presentados por el empleado y el

pronunciamiento del servicio médico contratado por la empresa, la demandada pretendió imponer su posición a partir del hecho de haber obtenido tres certificados médicos que ponían de manifiesto la aptitud de la demandante para retomar sus tareas.

El fallo sostiene que asistió legitimación a la empleada para considerarse despedida, no sólo considerando que la demandada no había demostrado la autenticidad de todos los certificados médicos, sino además porque ante la divergencia entre las distintas opiniones médicas, el empleador debería haber generado una alternativa adicional, a través del pronunciamiento de un organismo imparcial (junta médica).

Reseña del fallo

Ante la indicada divergencia de opiniones médicas, era la empleadora quien debía arbitrar -por encontrarse en mejores condiciones fácticas-, una prudente solución para determinar la real situación del empleado (convocar una junta médica con participación de profesionales de ambas partes, requerir la opinión de facultativos de algún organismo público, etc.). En tales términos, las comunicaciones cursadas por la accionante, en las que informó el diagnóstico de su médico tratante y la recomendación de reposo, a la par que puso a disposición el pertinente certificado médico, imponían a la empleadora la obligación de obrar con mayor diligencia para la constatación de las condiciones psíquicas de su dependiente, a fin de extremar los recaudos y no así de insistir en su postura de pretender el cese de la licencia sin abonar los días no trabajados, situación que justificó el despido indirecto decidido por la accionante.

Comentario

La eterna discusión y espacio de conflicto que se genera a partir de las distintas opiniones médicas relativas a la aptitud médica del trabajador para retomar tareas, exige siempre en los pronunciamientos judiciales, una “voz imparcial” que normalmente se deja librada a la denominada “junta médica”.

Las “juntas médicas” del Ministerio de Trabajo resultan normalmente una aspiración idealista que tiene mucho más de reminiscencias del pasado que una solución actual, pronta y eficiente.

Si bien en jurisdicción de la Ciudad A. de Buenos Aires, la Subsecretaría de Trabajo ha implementado la conformación más o menos rápida de juntas médicas, en el ámbito de la provincia de Buenos Aires, un requerimiento de junta médica no obtendrá respuesta efectiva.

Desde esta perspectiva, es importante tener siempre en cuenta que aunque a partir de los dictámenes médicos generados por facultativos contratados por el empleador, el empleador logre absoluta convicción de que el trabajador se encuentra apto para retomar tareas, sin mediar pronunciamiento de una junta médica conformada por la autoridad administrativa, la Justicia siempre inclinará en favor del trabajador la controversia que plantea el certificado médico de reposo presentado por el empleado, aunque la empresa hubiera obtenido más de un dictamen médico.

Sólo nos queda continuar clamando por la conformación pronta, eficiente y seria de juntas médicas, en todos los ámbitos o jurisdicciones.

III. ACTUALIDAD LABORAL

3.1. Salarios. Por primera vez, son mayoría las empresas que planean dar 3 aumentos (Fuente: *Ámbito Financiero*, 22/3/2022).

El incremento salarial proyectado por las empresas para su personal fuera de convenio es del 49,85%, con una inflación estimada del 53,30% según fuentes privadas. De acuerdo a este dato, los salarios estarían perdiendo frente a la inflación.

Estos datos surgen de la Encuesta Spot de Mercer, consultora global de recursos humanos. El relevamiento fue realizado del 2 al 14 de febrero de 2022 entre 404 empresas. De acuerdo a estas proyecciones, los salarios estarían perdiendo frente a la inflación, tal como sucedió en los últimos años, excepto en 2020 en el que los incrementos fueron más altos que la inflación.

Esta estimación de incrementos salariales es 4,85 puntos mayor que la última medición de diciembre, cuando las empresas estimaban otorgar un 45% de incremento en 2022.

Los sectores que prevén otorgar incrementos por encima de este porcentaje son: Fintech (54,67%); Servicios de salud (53%), medios y entretenimiento (51,41%); High

Tech, servicios, software y comercio electrónico (51,20%); bancos (50,90); ciencias de la vida (50,48%); Retail (50,06%); Packaging (50,06%); Logística (50,04%); High Tech, productos de manufactura y hardware (50%); automotriz/autopartista (49,90%).

“Nuevamente hay una clara relación entre las industrias que proyectan mayores márgenes de rentabilidad y los aumentos salariales estimados. Entre ellas, las compañías vinculadas a la transformación de los negocios (como las Fintech y los Servicios de Software), al aumento e-commerce (como Retail y Packaging) así como las de Servicios de Salud”, agregó Bernardi.

Los meses de Abril (49%) y Octubre (51%) continúan siendo los más prevalentes en el momento de otorgamiento de incrementos salariales, pero también ha crecido la prevalencia de otorgamiento en los meses de julio (35%), enero (31%) y marzo (32%), respecto a relevamientos anteriores.

El 33% de las empresas otorgará 3 incrementos, el 30% brindará dos incrementos, el 19% dará 4 incrementos, el 14% dará 5 incrementos o más y el 4% dará un incremento.

Por primera vez, el otorgamiento de 3 incrementos anuales pasa a ser más prevalente respecto de otorgar 2 incrementos en el año.

3.2. Moroni descartó implementar un bono generalizado para los trabajadores (Fuente, El Destape, 31/3/2022).

El ministro de Trabajo de la Nación, Claudio Moroni, descartó la idea de aplicar inmediatamente un bono generalizado para trabajadores, algo que estuvo evaluando Alberto Fernández en las últimas 48 horas, y remarcó que *"las negociaciones paritarias están funcionando adecuadamente, aún con esta inflación alta"*.

El funcionario señaló que *"los primeros aumentos que se aplican en los primeros meses han rondado el 18 o el 21%. Sumado al 4% que los salarios superaron a la inflación en el año pasado, hoy no estamos viendo que se haya afectado el ingreso real de los asalariados públicos y privados"*. Y agregó: *"Vamos a reabrir las negociaciones paritarias todas las veces que sea necesario"*.

En las últimas horas había trascendido que, en medio de la disparada de precios que espera tener un pico máximo este mes de marzo, el Gobierno Nacional

estudiaba la posibilidad de otorgar un paliativo para los ingresos de los trabajadores registrados y los jubilados.

La idea hablaba de un bono extraordinario y por única vez, para robustecer los haberes de los empleados registrados del sector privado y de los jubilados. También se estudia la posibilidad de incluir a los empleados de la administración pública nacional.

La información había trascendido también entre sindicalistas y las cámaras empresarias, que tuvieron sus propios cónclaves con los principales funcionarios del Gobierno Nacional el lunes y martes.

Ahora, parece haber primado la posición más conservadora. Apostar al desarrollo de las paritarias. *"Hoy no hay ninguna discusión paritaria trabada. No hay situaciones de conflicto, que es el síntoma cuando una paritaria se traba. Las paritarias le están ganando a una inflación del 50%, que es una situación bastante rara"*, explicó Moroni.

Y concluyó: *"Si los salarios no le ganan a la inflación, el Gobierno va a usar todas las herramientas. Hoy no vemos esa situación. **Si lo vemos en abril, vamos a usar las herramientas**"*.

En caso de necesitar mayor información, no dude en contactarse con cualquiera de los profesionales de Basile Abogados.
E-mail: info@basileabogados.com - novedades@basileabogados.com

Esta síntesis de información no constituye una opinión ni asesoramiento legal y no implica un tratamiento comprensivo de todas las cuestiones referidas en la materia.

Para cancelar su suscripción por favor haga click [aquí](#)