

I. LEGISLACIÓN RELEVANTE

1.1. Resolución MTEySS N° 794/2021 (B.O. 7/12/2021). Incremento de la suma fija destinada al Fondo Fiduciario de Enfermedades Profesionales (“FFEP”).

Los aspectos más importantes de esa norma, son los siguientes:

- (i) se fija en \$ 100 el valor de la suma fija por trabajador con destino al FFEP, aplicable a partir de los haberes de febrero de 2022 (sobre haberes de enero);
- (ii) se dispone la revisión anual de los indicadores económico-financieros del FFEP, para ajustarlo a la necesidad continuar financiando el sistema.

Vale recordar que el FFEP fue creado por el Decreto N° 367/2020 (B.O. 14/4/2020), para financiar la cobertura médica de la enfermedad provocada por el Coronavirus Covid-19.

1.2. Decreto N° 867/2021 (B.O. 24/12/2021). Emergencia sanitaria.

Este decreto, que prorroga la emergencia sanitaria hasta el 31/12/2022, mantiene la obligación de seguir los protocolos sanitarios fijados por los gobiernos provinciales y de la Ciudad A. de Buenos Aires (además de las ordenanzas municipales pertinentes), y en lo general, vuelve a recomendar la observancia de las “medidas preventivas generales” ya conocidas (distancia social, uso de barbijo en lugares cerrados, ventilación, lavado de manos).

Comentario adicional: si bien en distintas publicaciones y foros profesionales se ha expresado que la prórroga de la emergencia sanitaria postergó el inicio de vigencia de la Ley de Teletrabajo N° 27.555, reitero mi interpretación personal en cuanto a que esta ley se encuentra vigente desde el 1/4/2021 y que la prórroga de la emergencia sanitaria no limita ni condiciona los derechos y obligaciones que derivan de aquélla.

1.3. Decreto 886/2021 (B.O. 24/12/2021). “Prórroga de la emergencia ocupacional. Incremento indemnizatorio”. Fin de la prohibición de los despidos y suspensiones.

El Decreto 886 extiende la emergencia pública ocupacional hasta el 30/6/2022, estableciendo una salida gradual del incremento indemnizatorio en el escenario de despido sin causa; esto, conforme el siguiente esquema: (i) desde el 1/1/2022 al 28/2/2022, las indemnizaciones por despido sin causa se incrementarán en el 75%; (ii)

entre el 1/3/2022 hasta el 30/4/2022; en el 50%; y (iii) entre el 1/5/2022 y el 30/6/2022, en el 25%; ello manteniéndose inalterable el tope máximo de incremento de \$ 500.000.

Comentario adicional: el 31/12/2021 finalizó la vigencia del Decreto N° 413/2021 (B.O. 25/6/2021), que oportunamente prorrogó el Decreto N° 329/2022 (B.O. 31/3/2020) de prohibición de despidos sin causa y despidos y suspensiones por razones económicas y por fuerza mayor.

En estos términos, sin haberse dictado una nueva norma estableciendo una medida semejante, los artículos de la Ley de Contrato de Trabajo relativos a despidos y suspensiones, han recobrado plena operatividad y vigencia.

II. JURISPRUDENCIA RELEVANTE

Violencia laboral - Ambiente hostil de trabajo

Cámara, Julia vs. Obra Social Unión Personal de la Unión del Personal Civil de la Nación s/ Diligencia preliminar. CNAT, Sala VI, 06/12/2021; RC J 8585/21

Hechos

Al tiempo de imponer condena respecto del reclamo de indemnizaciones por despido, el fallo hace lugar a la demanda de reparación del daño moral, que se cuantifica en el valor de 12 salarios, y que, según el análisis de la prueba testimonial, derivó del ambiente hostil generado por las continuas agresiones y maltrato verbal proferido a la demandante por su supervisor.

Reseña del fallo

El maltrato y la violencia laboral no puede ser tolerada y la demandada debe hacerse cargo de la conducta de su dependiente, en los términos del art. 1113, Código Civil y art. 1753, Código Civil y Comercial. La condición de la demandada (obra social perteneciente a una importante asociación sindical) requiere mayor atención en temas como el que se trata, ya que resulta ser una sentida y antigua demanda de las y los trabajadores el logro de un ambiente de trabajo sano y respetuoso de la persona que trabaja. En el caso, se tuvo por acreditada la existencia de un ambiente laboral hostil que afectaba al grupo laboral y particularmente a la accionante. Si bien puede sostenerse que no quedó configurada la existencia de “mobbing” respecto de la actora, no puede dudarse del trato inapropiado e inaceptable que el supervisor tenía con ella y que se extendía a las operadoras de call center, mayoritariamente mujeres. Así, mediante prueba testimonial se pudo comprobar que el supervisor presionaba de manera excesiva al personal del sector, que se controlaba el tiempo para ir al baño, específicamente a la accionante le dejaba notas en el monitor de su computadora, y en general, la frase más usada para controlar la

productividad era "sino te gusta, ahí tenés la puerta". En virtud de lo expuesto, corresponde revocar la sentencia de grado en cuanto rechazó el resarcimiento del daño moral solicitado, estimándose la reparación de tal perjuicio en un año de salarios (arts. 178/182, LCT) y fijar como monto del resarcimiento la suma de \$ 150.000.

Comentario

Si bien estamos en presencia de un hecho que presenta aristas específicas que no tendrían por qué replicarse en otros escenarios laborales, considero relevante este fallo en tanto anticipa un criterio que seguramente vamos a ver repetido en futuros pronunciamientos judiciales sobre la materia.

El 23/2/2022 entrará en vigencia el Convenio OIT N° 190, denominado “Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo”. Este convenio, ratificado por la República Argentina a mérito de la Ley N° 27.580 (B.O. 15/12/2020), adquirirá fuerza de ley a partir de su vigencia, definiendo un fundamento claro y categórico para imponer condena al empleador, toda vez que se verifique un escenario de acoso laboral, acoso sexual, “mobbing”, o bien cualquiera de las posibles manifestaciones de la violencia laboral.

Más allá de la legislación específica que sea dictada en el marco del Convenio OIT 190 y sin perjuicio de las estipulaciones que sean incorporadas al respecto en los convenios colectivos de trabajo, es fundamental ingresar prontamente en la definición de políticas y protocolos internos que definan de manera clara los escenarios posibles de violencia laboral, su tratamiento y el marco sancionatorio.

Esta acción será importantísima a los efectos de neutralizar y absorber de manera eficiente, la contingencia derivada de eventuales situaciones de acoso laboral.

III. ACTUALIDAD LABORAL

3.1. Efectivizan la obligación de instalar guarderías en las empresas (Ámbito Financiero, 8/12/2021).

El Gobierno hará efectiva la obligación para las empresas de contar con guarderías para sus trabajadores con hijos en sus primeros años de vida. Lo hará mediante la reglamentación de la ley de Contrato de Trabajo en el capítulo que les impone a los empleadores contar con salas específicas para el cuidado y la lactancia de los menores y que está pendiente desde hace más de 47 años.

El detalle de la norma quedó a cargo del Ministerio de Trabajo, que deberá resolver en los próximos días a partir de qué número de empleados la compañía quedará

alcanzada por la obligación, hasta qué edad los infantes podrán ser amparados por el beneficio y si finalmente podrán mantenerse las compensaciones dinerarias que desde la sanción de la ley fueron más frecuentes en el rubro.

Comentario: si bien la noticia ocupó casi todos los portales periodísticos en la segunda semana de diciembre, el impulso inicial quedó entibiado y no parecería existir una pronta reglamentación al respecto.

3.2. La pelea que viene: empresarios y gremios ya anticipan una dura batalla por las paritarias 2022 (Fuente, El Cronista Comercial, 15/12/2021).

La pelea salarial promete recalentarse y mucho el año que viene. Las previsiones privadas sostienen que será muy difícil ver en 2022 un índice de inflación que se diferencie por mucho del, al menos, 50% con el que cerrará 2021, y de la mano de ese incremento de precios llegará también una fuerte pelea por la mejora del poder adquisitivo.

A diferencia de lo que fue el panorama de 2021, con paritarias que a grandes rasgos no presentaron mayores complicaciones, todo indica que el año que viene el escenario no será fácil.

Así como este año hubo una suerte de acuerdo -empujado por el propio Gobierno y bajo la premisa de que los salarios le debían ganar a la inflación-, para que todo transcurriera sobre carriles normales, ahora el mundo empresario advierte que no habrá más "paritarias eternas" y que "es imposible pensar en acompañar la inflación nuevamente".

Del otro lado, los gremios sostienen que no están dispuestos a ceder en el terreno salarial, y ya piensan en que el año próximo los salarios deberán pegar un salto cercano al 50%, imitando el movimiento inflacionario.

"Algunos pronósticos anticipan que estaremos repitiendo la pauta inflacionaria de este año y otros más pesimistas ya hablan de 57% o 60%. La dinámica de la inflación se va a sostener porque no hay medidas ni decisiones concretas del Gobierno para modificarla", advirtió.

El mismo dirigente, al igual que otros dos de sus pares de la conducción cegetista, adelantaron que frente a esas previsiones los gremios plantearán reclamos salariales de al menos un 50% con la garantía de que puedan ser revisados cada tres o cuatro meses en caso de que la evolución de los precios supere ese nivel de actualización.

3.3. El 77% de los argentinos prefiere trabajar de manera híbrida (Fuente, Microsoft, 26/12/2021).

Este dato se desprende de un nuevo estudio realizado por Microsoft junto con la Universidad de San Andrés. Las personas encuestadas ya trabajan una parte del tiempo desde la oficina y otra parte desde su casa.

Entre los rasgos más positivos se encuentran: una mayor productividad de los equipos (60%) y un aumento del bienestar y el equilibrio personal (81%).

Microsoft Argentina presentó “El futuro del trabajo (híbrido): un modelo que se consolida en las empresas argentinas”, un estudio con datos inéditos cuyo objetivo es explorar el desarrollo e impacto de las diversas modalidades híbridas de trabajo en las empresas que operan en Argentina y, al mismo tiempo, la percepción por parte de sus empleadores y empleados. El mismo fue realizado por la maestría de Recursos Humanos de la Universidad de San Andrés.

“Una de las características fundamentales del modelo híbrido es que no hay un formato establecido, único para todos. Es propiedad de cada organización y equipo de trabajo encontrar la mejor manera posible. Por esto, el trabajo híbrido llegó para quedarse”, sostiene Silvina Uviz D’Agostino, directora de Recursos Humanos de Microsoft Argentina. “Los resultados del estudio nos demuestran que la productividad y la creatividad se multiplican con colaboradores empoderados, eligiendo desde dónde trabajar. En este sentido, el trabajo híbrido es inevitable y debemos construir una cultura para ello”.

En este sentido, el trabajo híbrido no es una evolución del trabajo a distancia, sino un momento trascendental que plantea nuevas preguntas: ¿qué se debe hacer a distancia? ¿cómo reincorporar a las personas a la oficina de manera segura? ¿cómo lograr que todos progresen si las personas trabajan desde casa, dentro de la oficina, fuera de la oficina y en tantos otros lugares? Para eso, Microsoft presenta tres enfoques para avanzar sobre escenarios híbridos: personas, lugares y procesos y transformar la cultura de cualquier organización.

“Estamos claramente frente a una nueva normalidad. Para un grupo de trabajadores que ya experimentó el trabajo híbrido, el esquema de trabajo tradicional 100% presencial de cinco días en las oficinas ya es percibido como obsoleto. Las personas se sienten empoderadas y prefieren autoadministrar la presencialidad. Esto va a significar un gran desafío para las organizaciones ya que se está generando una marcada preferencia por este tipo de trabajo, que se traduce en una preferencia casi absoluta por elegir organizaciones que ofrezcan esta modalidad”, remarca Sebastián Steizel, profesor de Comportamiento organizacional de la Escuela de Negocios de la Universidad de San Andrés.

Las principales conclusiones que se extraen de la investigación demuestran que el trabajo híbrido es percibido como una mejora sustancial en la productividad de los equipos y el bienestar de las personas. Es por esto por lo que el trabajo híbrido funciona: en todas las variables relevadas, los impactos positivos son mayores que los negativos,

tanto para la organización como para los colaboradores. Asimismo, en el plano individual, las personas esperan poder elegir los días en los que asistirán a la oficina.

El futuro ya es hoy: el 94% de las personas encuestadas priorizaría aquellas organizaciones que permitan trabajar de manera híbrida, en particular las personas de 18 a 34 años (94%) y las personas con trabajos en el sector de tecnología (96%).

En la Argentina, Banco Galicia, el mayor banco privado del país, hace muchos años que viene avanzando en procesos de transformación digital de la mano de Microsoft. En este sentido, y observando su experiencia sobre trabajo híbrido, Rodolfo Zimmermann, gerente de asesoría y COE de agilidad del Banco Galicia, explica que “en Galicia acordamos trabajar el regreso con propósito que implica en una cultura de confianza que los equipos acuerden cuál es el sentido de cada encuentro en pos de mejorar siempre la experiencia del cliente y del colaborador”.

De acuerdo con el estudio, el 77% de las personas encuestadas prefiere trabajar de manera híbrida. Esto marca la pauta de que, así como los niveles de aceleración digital de los últimos dos años no volverán atrás, el trabajo híbrido es un fenómeno laboral que llegó para quedarse. Solo el 3% optó por el trabajo totalmente presencial.

Por último, de cara a lo que se viene, el trabajo híbrido llegó para quedarse. El 94% de las personas que trabajan de forma híbrida acuerda en que priorizarían organizaciones que permitan trabajar de esta manera para elegir donde trabajar.

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](#)