

# NUEVAS PAUTAS LABORALES 2022

---

*Dra. Silvana Iudkovsky.*

CONTINUIDAD  
EMERGENCIA  
SANITARIA

**Decreto 260/2020 (BO  
12/03/2020).**

**Prorrogado sucesivamente en los  
años 2020 y 2021.**

**Decreto 867/2021 (B.O.  
24/12/2021).**

**Continuidad para el 2022.  
Funciones ampliadas a los  
Ministerios. Ejemplo R.  
(MTEySS) 27/2022**

# PRÓRROGA EMERGENCIA EN MATERIA OCUPACIONAL

- El decreto 886/2021 (BO. 24/12/2021).

Amplió la emergencia ocupacional hasta el 30/06/2022.

Ampliaciones anteriores Decretos 528/20, 961/20 y 39/21.

- Había sido generada por el decreto 34/2019 (BO: 13/12/2019).

Incrementó los montos indemnizatorios generados por despidos incausados.

# DECRETO 886/2021

- Reducción gradual doble indemnización.
- En los casos de despido sin causa, el trabajador afectado tendrá derecho a percibir, además de la indemnización correspondiente de conformidad con la legislación aplicable, un incremento equivalente a:
  - 75% del monto de la misma, desde el 1 de enero de 2022 y hasta el 28 de febrero de 2022;
  - 50% a partir del 1 de marzo de 2022 y hasta el 30 de abril de 2022 y
  - 25% desde el 1 de mayo de 2022 y hasta el 30 de junio de 2022.:
- Va decreciendo el incremento del monto indemnizatorio, hasta llegar a 0 (cero) a partir del 1/7/2022.

# DECRETO

## 886/21

- Reafirma que los porcentajes indicados se calcularán sobre todos los rubros indemnizatorios originados con motivo de la extinción incausada del contrato de trabajo.
- Reitera el tope máximo, en cuanto a que el monto de la indemnización incrementada, no podrá exceder, la suma de \$ 500.000.-
- Reafirma que las medidas no serán aplicables a las contrataciones celebradas con posterioridad a la entrada en vigencia del Decreto 34/2019.

# PROHIBICIÓN DE DESPIDOS Y SUSPENSIONES

- Medidas prorrogadas hasta el 31/12/21, por disposición del Decreto 413/21.
- No se dispuso una nueva prórroga a partir del 1/01/22.
- No existe limitación para la posibilidad de aplicar despidos y suspensiones por causales de fuerza mayor o falta o disminución de trabajo. Estas medidas deberán transitar los mecanismos previstos en el decreto 328/88 o el procedimiento preventivo de crisis regulado por la ley 24.013.

# EL COVID COMO ENFERMEDAD INCULPABLE

- Antecedente como enfermedad profesional.
- Decreto 367/2020, le dio el tratamiento de una enfermedad profesional –no listada– respecto a los trabajadores excluidos del cumplimiento del ASPO.
- Por disposición del decreto 39/2021, se la consideró enfermedad profesional no listada, respecto a la totalidad de los trabajadores dependientes incluidos en el ámbito personal de aplicación del aley 24.557.
- A partir del 1/1/2022, el COVID-19 ha dejado de ser una enfermedad profesional no listada en el marco de la ley 24.557, para la casi totalidad de los trabajadores; decimos casi totalidad, porque sigue considerándose no listada para el grupo de trabajadores de la salud y de miembros de fuerzas de seguridad federales o provinciales que cumplieran servicio efectivo.

EL COVID COMO  
ENFERMEDAD  
INCULPABLE

Se aplican los artículos 208 y subsiguientes de la LCT.

Los plazos se extienden en función de la antigüedad y la existencia de cargas de familia.

# EL COVID COMO ENFERMEDAD INCULPABLE

- La remuneración que en estos casos corresponda abonar al trabajador se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal, convención colectiva de trabajo o decisión del empleador. Si el salario estuviere integrado por remuneraciones variables, se liquidará en cuanto a esta parte según el promedio de lo percibido en el último semestre de prestación de servicios, no pudiendo, en ningún caso, la remuneración del trabajador enfermo o accidentado ser inferior a la que hubiese percibido de no haberse operado el impedimento.
- Debe estar cubierta por el empleador.

# ENFERMEDAD INCULPABLE TRATAMIENTO

Obligación del trabajador:

El art. 209 de la LCT expresa en forma clara que el trabajador, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad y del lugar en que se encuentra, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir por –en este caso– por causa del Covid.

Mientras no la haga, perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente salvo que la existencia de la enfermedad, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resulte luego inequívocamente acreditada.

# ENFERMEDAD INCULPABLE TRATAMIENTO

Control médico por parte del empleador.

El art. 210, LCT determina que el trabajador está obligado a someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por el empleador; o sea: en estos casos y como se trata de una enfermedad –en principio inculpable–, es altamente recomendable que el empleador someta al trabajador a las revisiones médicas pertinentes, para satisfacer su facultad.

# COMUNICADO DE LA SRT

- Se ha dado a conocer mediante un comunicado de prensa fechado el 14/1/2022, la posición de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.
- *"...Hoy, si bien se verifica que continúan los contagios, el peso de los conocimientos adquiridos durante todo este período permite afirmar que, mientras en un contexto de aislamiento social resultaba razonable considerar a la enfermedad producida por el coronavirus como presuntivamente de carácter profesional; al eliminarse las restricciones de circulación y permitirse la mayor parte de las actividades de tipo social (que se sabe son especialmente propicias a la propagación del virus), la aplicación de esta presunción a cualquier ámbito laboral carece de justificación al verse notoriamente reducida la probabilidad de aseverar indubitablemente con una base científica de certeza razonable, que el contagio se produjo en el lugar de trabajo..."*

# RECOMENDACIONES DEL MTESS PARA EL RETORNO A LA ACTIVIDAD

- Resolución (MTEySS) 27/2022 (BO: 19/1/2022).
- El objetivo planteado por la norma reglamentaria es establecer que los empleadores deben garantizar las condiciones de higiene y seguridad para preservar la salud de los trabajadores, ante el posible retorno a la presencialidad laboral.
- Otro de los objetivos específicos es elaborar recomendaciones para el regreso a la actividad de aquellos trabajadores que tengan diagnóstico confirmado de COVID o resulten contacto estrecho con quienes la hayan contraído.

# RESOLUCIÓN (MTEYSS) 27/2022 (BO: 19/1/2022).

1. Casos con diagnóstico positivo que no hayan requerido internación podrán reintegrarse sin el requisito de la presentación del test negativo o certificado de alta.

Estos casos, tienen a su vez, dos subgrupos

(a) casos confirmados sin vacunación o con esquema incompleto

b) casos confirmados con esquema de vacunación completo (con 5 meses de diferencia luego del esquema completo o refuerzo de tercera dosis).

Para el caso (a), la reincorporación podrá producirse a los 10 (diez) días de la fecha de inicio de los sistemas o para personas asintomáticas, desde la fecha de la confirmación (test diagnóstico positivo). Para el caso (b) a los 7 (siete) días con las mismas situaciones del caso anterior, cumpliendo en los 3 (tres) últimos días posteriores, con cuidados especiales.

# RESOLUCIÓN (MTEYSS) 27/2022

2. Casos de contactos estrechos. Los contactos estrechos asintomáticos podrán regresar a sus labores, respetando los cuidados específicos.

A su vez, también se dividen en tres subgrupos:

(a) sin vacunación o con esquema incompleto;

(b) con esquema de vacunación completo que hayan contraído COVID en los últimos 90 (noventa) días; (c) con esquema de

vacunación completo más refuerzo. En el caso (a) pueden retornar a los 10 (diez) días del último contacto con el caso confirmado. En los casos (b) y (c) pueden volver siguiendo las recomendaciones jurisdiccionales con cuidados específicos.

# RESOLUCIÓN CONJUNTA (MT - MS BS. AS.) 2/2022

- Buenos Aires: reincorporación al ámbito laboral de trabajadores que hayan sido casos confirmados de COVID-19 o contacto estrecho.
- *Se establece que los trabajadores que hayan sido casos confirmados de COVID-19 o contacto estrecho no deberán exhibir test con resultado negativo ni ningún otro certificado similar para su reincorporación a los ámbitos de trabajo como así tampoco sus empleadores podrán requerirlo a tales fines.*

# SE REGLAMENTÓ LA OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR DE OFRECER ESPACIOS DE CUIDADO EN EL ESTABLECIMIENTO

- DECRETO 144/2022 (B.O. 23/03/22).
- Reglamentó el artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo determinando que, en aquellos establecimientos donde presten tareas cien o más personas, el empleador deberá ofrecer espacios de cuidado para niños de entre 45 días y 3 años de edad, que estén a cargo de los trabajadores y las trabajadoras durante la jornada de trabajo..
- Esta obligación será exigible transcurrido un año a partir de la entrada en vigencia del Decreto..
- Se establece que, para calcular si se alcanza ese número mínimo, se tendrán en cuenta no solamente las y los dependientes del establecimiento principal, sino también aquellas y aquellos dependientes de otras empresas que presten servicios en el establecimiento principal.

# SE REGLAMENTÓ LA OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR DE OFRECER ESPACIOS DE CUIDADO EN EL ESTABLECIMIENTO

- Además, se contempla que los Convenios Colectivos de Trabajo podrán reemplazar esta obligación por el pago de una suma dineraria no remunerativa, en concepto de reintegro de gastos o trabajo de asistencia y cuidado no terapéutico de personas, que no podrá ser inferior a una suma equivalente al 40% del salario mensual correspondiente a la categoría "Asistencia y Cuidados de Personas" del Personal con retiro del Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares.
- Dicha suma se proporciona en el caso de contratos a tiempo parcial.
- Se reconoce dicha suma en las modalidades comprendidas en el artículo 102 bis de la LCT (Teletrabajo).
- La obligación establecida en el artículo 1° del presente será exigible transcurrido el plazo de UN (1) año a partir de su entrada en vigencia.
- La falta de cumplimiento de dicha obligación se considerará en el ámbito de la Jurisdicción Nacional una infracción laboral muy grave en los términos del artículo 4° del Anexo II de la Ley N° 25.212 que ratifica el PACTO FEDERAL DEL TRABAJO.