

Proyecto de reforma laboral

Por: Pablo Calaza

Texto: El Gobierno Nacional consensuó con los Sindicatos el proyecto de reforma de la legislación laboral preparado por el Ministerio de Trabajo el cual será presentado próximamente en el Congreso para su debate. El objetivo del Gobierno es que se apruebe lo antes posible. En caso de aprobarse con el texto actual generaría un cambio sustancial sobre la relación empleador empleado en las empresas.

1. Propone la regularización de las relaciones laborales vigentes antes de la fecha de promulgación de la ley. La registración debe hacerse en los términos del art. 7 de la ley 24.013.

Se extingue la acción penal prevista por ley 24.769 y dispone la liberación de infracción, multas y sanciones, baja del REPSAL, condonación de la deuda por capital e intereses de seguridad social.

La regularización debe efectivizarse dentro de 360 días corridos desde la fecha de entrada en vigencia de la reglamentación.

La condonación de deuda será del 100% cuando se regularice dentro de los primeros 180 días y del 70% con posterioridad a los 180 días de entrada en vigencia.

Se podrá incluir las deudas controvertidas en sede administrativa, contencioso administrativo o judicial en tanto exista allanamiento incondicional y se desista de toda acción y derecho, incluso repetición, asumiendo pago de costas gastos.

De constatarse con posterioridad la existencia de personal no declarado o irregularmente registrado con acogimiento al blanqueo, se producirá el decaimiento de los beneficios otorgados.

El trámite de registración y/o rectificación de la real remuneración o real fecha de ingreso podrá ser homologada por la Autoridad Administrativa laboral o judicialmente en los juzgados federales de seguridad social o juzgados federales de las provincias.

Al trabajador regularizado se le computan hasta 60 meses de servicios con aportes calculados sobre el monto mensual del salario mínimo.

La regularización produce la eximición del pago de indemnizaciones que hubieran correspondido por aplicación de lo dispuesto en los arts. 8, 9 y 10 de la ley nacional de empleo (24.013).

2. Se modifican las multas (arts. 8, 9 y 10) de la ley nacional de empleo. Pasan a ser el 50% del salario mínimo y tienen como destino el ANSES.

Se derogan los arts. 15 de ley nacional de empleo, art. 45 ley 25.345 y art. 1 de la ley 25.323, que agravan las multas por despido.

Comentario: con estas dos modificaciones precedentes se reducirían drásticamente las multas por salario sin registrar en caso de despidos sin causa si sale el proyecto y se desincentivan los reclamos por registración.

3. Para las contribuciones empresariales que deben realizar los empleadores al sistema de seguridad social se establecen mínimos no imposables. Asimismo, se prevé una reducción progresiva de las alícuotas por contribuciones patronales, llegando al 19,50% en 2021 para empleadores cuya actividad principal sea la locación y prestación de servicios y de 18,50% en 2021 para los restantes. Desde el año 2022 la alícuota será del 19% para todos los empleadores.

4. Excluye de la aplicación de la ley de contrato de trabajo (ley 20.744, "LCT"), a partir de la sanción de la regulación estatutaria especial, a los trabajadores profesionales autónomos económicamente vinculados, entendido estos como aquellas personas que presten servicios especializados, realizando una actividad a título oneroso, de manera habitual, personal y directa, para un empleador, de la que resulte económicamente hasta el 80% de sus ingresos anuales y/o no se superen las 22 horas semanales de dedicación, quienes se registrarán por una regulación estatutaria especial.

5. Limitación de la irrenunciabilidad reconocida a favor del trabajador. Se permiten convenios de partes que supriman o reduzcan derechos previstos contractualmente por las partes. Los pisos serán los establecidos por ley, estatuto o convenio colectivo. Los acuerdos relativos a modificaciones de elementos esenciales del contrato individual de trabajo, las partes deberán solicitar a la autoridad de aplicación su homologación en los términos del art. 15 de la LCT.

6. Subcontratación. Excluye del control de contratistas las actividades complementarias de limpieza, seguridad, mantenimiento general de bienes inmuebles y muebles registrables, servicios médicos y de higiene y seguridad en el trabajo, gastronomía y/o informática, que se efectúen en el establecimiento o explotación, así como el servicio de transporte desde y hacia el establecimiento. Al control documental de contratistas del art. 30 LCT agrega que la constancia de pago de las remuneraciones deberá respetar la convención colectiva de trabajo aplicable. Los cedentes, contratistas o subcontratistas deberán informar a la asociación sindical representativa de los trabajadores que actúe

en su ámbito y a la asociación de los trabajadores que actúe en el ámbito de los cesionarios o subcontratistas cada una de estas contrataciones de personal.

7. Modificación de condiciones laborales. Cuando esta ocasione un perjuicio moral o material al trabajador este podrá considerarse despedido sin causa o reclamar el restablecimiento cuando así lo contemple el convenio colectivo aplicable o ante la justicia (elimina la posibilidad de juicio sumarísimo).

8. Establece un mecanismo para la emisión del certificado de trabajo (art. 80 LCT). Se aplicará una multa de tres veces la mejor remuneración mensual normal y habitual si el empleador no genera el certificado ni hace la certificatoria ordena por autoridad judicial luego de intimado dentro de los dos día hábiles, sin perjuicio de la aplicación de astreintes.

9. Reglamenta al contrato a tiempo parcial ya contemplado en la legislación vigente.

10. Establece Licencias: nacimiento o adopción 15 días corridos;

matrimonio o unión convivencial 10 días corridos;

fallecimiento de cónyuge o conviviente, hijo o padre 3 días corridos;

fallecimiento de hermano 1 día;

para los trámites correspondientes o cumplir con las instancias de evaluación exigidas de aspirantes a guarda con fines de adopción o para concurrir a audiencias con carácter previo a otorgar la guarda con fines de adopción, 2 días corridos con un máximo de 10 días por año;

para someterse a técnicas y procedimientos de reproducción medicamente asistida: 5 días por año;

para rendir examen en enseñanza media o universitaria 2 días corridos, 10 días al año;

por razones particulares: 30 días de licencia sin goce de haberes por año, no se computa a los fines de la antigüedad en el empleo.

11. Jornada reducida transitoria para cuidado de menores para trabajadores que tenga a su cargo niños de hasta 4 años de edad, con reducción proporcional del salario.

12. Indemnización por antigüedad, se excluye de la base salarial para su cálculo el sueldo anual complementario, la bonificación abonada por el empleador sin periodicidad mensual y en base a un sistema de evaluación de desempeño y toda compensación y/o reconocimiento de gastos.

Los trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones variables se aplicará el tope del convenio al que pertenezcan o aquel que se aplique en la empresa o establecimiento (el más favorable), tomándose en consideración el promedio de las

comisiones o remuneraciones variables devengadas durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si este fuera menor.

La base salarial en ningún caso podrá implicar para el trabajador una reducción de más del 33% de la mejor remuneración mensual normal y habitual percibida en el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si este fuera menor.

13. Los créditos laborales serán actualizados conforme la tasa fijada por el Banco de la Nación Argentina para las Unidades de Valor Adquisitivo (UVA) correspondiente a sus operaciones de crédito hipotecario.

14. Se prevé la creación de un Fondo de Cese Laboral Sectorial que se deberá establecer entre las Cámaras Empresariales y las Asociaciones Sindicales, con el objeto de asumir la cobertura en materia de indemnizaciones por falta de preaviso y despido sin causa (arts. 232 y 245 LCT). La adhesión del empleador a este Fondo será voluntaria y se fondeará por los aportes de las empresas.

15. Crea un Sistema de Capacitación Laboral Continua por el cual el trabajador accede a una cantidad de horas de aprendizaje continuo. Crea para su implementación el Sistema Nacional de Formación Laboral Continua.

16. Crea un Sistema de Prácticas Formativas, no laborales, modificando el régimen de pasantías vigente.

17. Contempla políticas de fomento de empleo juvenil para personas con residencia legal en el país que no hubieran cumplido la edad de 24 años que se encuentren en proceso de incorporación al mundo del trabajo.

18. Prohíbe acordar sumas no remunerativas en las convenciones colectivas de trabajo. La prohibición no alcanza a los supuestos expresamente habilitados para la disponibilidad colectiva por el ordenamiento legal. El Ministerio de Trabajo podrá autorizar la negociación de conceptos no remunerativos excepcionalmente y siempre que se contemple la transformación en remunerativos en un plazo razonable.

19. Contempla el seguro de desempleo ampliado para “empresas en transformación productiva”.

20. Crea la Agencia Nacional de Evaluación de Tecnologías de Salud (AGNET).

Pablo Calaza: calaza@rctzz.com.ar