

Aporte recibido de la Comisión Laboral y Seguridad Social sobre la Reforma Laboral propuesta por el Poder Ejecutivo Nacional que será tratada en el Senado de la Nación

OBJETO DE LA PRESENTACIÓN

La Comisión Laboral de la Federación Argentina de Consejos Profesionales de Ciencias Económicas (FACPCE), con el objeto de efectuar un aporte técnico-institucional respecto del proyecto de ley de reforma laboral actualmente en tratamiento legislativo, en atención a su impacto directo sobre la organización empresarial, la toma de decisiones de contratación y el ejercicio profesional de los matriculados en ciencias económicas.

ENCUADRE GENERAL DEL ANÁLISIS

El análisis que se acompaña se realiza desde una perspectiva estrictamente técnica, pro-empresa y pro-empleo, alineada con los objetivos declarados del proyecto, en particular aquellos vinculados al fomento del empleo registrado, la reducción de la litigiosidad laboral y el fortalecimiento de la previsibilidad normativa. Las observaciones formuladas no persiguen cuestionar la finalidad de la reforma, sino advertir sobre determinadas zonas normativas que, de no ser adecuadamente precisadas, podrían generar efectos contrarios a los perseguidos.

CRITERIO METODOLÓGICO APLICADO

La Comisión Laboral ha abordado el análisis del proyecto identificando, artículo por artículo, aquellos aspectos que inciden directamente en la decisión empresarial de contratar, reorganizar o desvincular personal, evaluando su impacto en términos de previsibilidad jurídica, asignación de riesgos y costos operativos. Para cada disposición relevante se ha considerado su efecto práctico y su potencial incidencia en la conflictividad laboral futura.

PRINCIPALES EJES DE OBSERVACIÓN

Sin perjuicio del detalle que se desarrolla en el Anexo Técnico que se acompaña, se destacan como ejes centrales de observación los siguientes: (i) la delimitación del ámbito de aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo y del concepto de relación laboral; (ii) los criterios de interpretación normativa y su impacto en la previsibilidad de los resultados judiciales; (iii) la eficiencia de los acuerdos transaccionales como herramienta de resolución de conflictos; (iv) el diseño de los incentivos económicos vinculados a la registración laboral y al régimen sancionatorio; y (v) la asignación del riesgo empresarial en materia de organización del trabajo y aplicación temporal de la norma.

DISPONIBILIDAD INSTITUCIONAL

La Comisión Laboral de la FACPCE queda a disposición, para ampliar los fundamentos técnicos aquí expuestos, participar en instancias de análisis o colaborar en la elaboración de propuestas superadoras que permitan optimizar el diseño normativo del proyecto en tratamiento.

ANEXO TÉCNICO

ANÁLISIS TÉCNICO INSTITUCIONAL – PROYECTO DE REFORMA LABORAL

ARTÍCULO 1° – Ámbito de aplicación (nuevo art. 2° LCT)

Texto del proyecto

ARTÍCULO 2°- Ámbito de aplicación. La vigencia de esta ley quedará condicionada a que la aplicación de sus disposiciones resulte compatible con la naturaleza y modalidades de la actividad de que se trate y con el específico régimen jurídico a que se halle sujeta.

Las disposiciones de esta ley no serán aplicables:

- a) a los dependientes de la Administración Pública Nacional, provincial, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o municipal;
- b) a los trabajadores agrarios;
- c) a las contrataciones de obra, servicios, agencia, transporte, flete y todas las reguladas en el Código Civil y Comercial de la Nación;
- d) a los trabajadores independientes y sus colaboradores en los términos del artículo 7 de la ley 27742;
- e) a los prestadores independientes de plataformas tecnológicas conforme la regulación específica.

Análisis institucional y observación técnica

Se excluyen del ámbito de aplicación de la ley en forma expresa a los trabajadores independientes con colaboradores, regulados por la ley bases y a los prestadores independientes de plataformas tecnológicas conforme la regulación específica que se les otorga en el proyecto.

ARTÍCULO 3° – Principios de interpretación (nuevo art. 9° LCT)

Texto del proyecto

“ARTÍCULO 9° El principio de la norma más favorable para el trabajador. En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose el criterio de agrupamiento por instituciones, es decir, el conjunto de normas que rija cada una de las instituciones en el derecho del trabajo.”

Análisis institucional y observación técnica

Nuevamente apuntando al cambio de época excluye la posibilidad de interpretaciones de alcance no legisladas a ser aplicados por los jueces.

ARTÍCULO 15 – Acuerdos y transacciones (nuevo art. 15 LCT)

Texto del proyecto

“ARTÍCULO 15.- Acuerdos transaccionales conciliatorios o liberatorios. Su validez. Los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios sólo serán válidos cuando se realicen con intervención de la autoridad judicial o administrativa, y mediante resolución fundada de cualquiera de ésta que declare que mediante tales actos se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes. En todos los casos, la homologación administrativa o judicial de los acuerdos conciliatorios, transaccionales o liberatorios le otorga autoridad de cosa juzgada.

Análisis institucional y observación técnica

Se le da la condición de cosa juzgada a los acuerdos homologados administrativa o judicialmente, impidiéndose de esta manera la apertura posterior de la discusión. Agrega seguridad jurídica.

ARTÍCULO 16 – Convenios colectivos (nuevo art. 16 LCT)

Texto del proyecto

“ARTÍCULO 16.- Aplicación analógica de las convenciones colectivas de trabajo. Su exclusión. Las convenciones colectivas de trabajo no son susceptibles de aplicación extensiva o analógica.”

Análisis institucional y observación técnica

Se prohíbe la aplicación analógica de convenios colectivos, antes se permitía en casos concretos. Esta norma disminuye la discrecionalidad.

ARTÍCULO 17.- Sustituyese el artículo 29 bis de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“ARTÍCULO 29 bis.- El empleador que ocupe trabajadores a través de una empresa de servicios eventuales habilitada por la autoridad competente, será solidariamente responsable con aquella por el cumplimiento de todas las obligaciones laborales y la observancia de la instrumentación referida a la retención de aportes a la Seguridad Social que establezca la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA), organismo descentralizado actuante en la órbita del MINISTERIO DE ECONOMÍA. El trabajador

contratado a través de una empresa de servicios eventuales estará regido por la Convención Colectiva de la actividad o categoría en la que efectivamente preste servicios en la empresa usuaria. Atento a las características temporarias propias de la eventualidad, el trabajador eventual no podrá ser candidato y/o designado en cargo gremial alguno vinculado a la empresa usuaria que implique la aplicación de la tutela prevista en la Ley N° 23.551 y sus modificaciones o la que en el futuro la reemplace.

Análisis institucional

Se excluye el requisito de depósito en término de las contribuciones para asignarle la responsabilidad solidaria a la empresa usuaria. Asimismo, excluye la posibilidad que el trabajador eventual tenga un cargo gremial.

Ambas modificaciones son acertadas, con que el empleador de cumplimiento a sus obligaciones laborales y de la seguridad social se desliga al empleador que no queda como responsable ante el simple depósito tardío. Otorga mayor seguridad jurídica al sistema.

ARTÍCULO 18.- Sustituyese el artículo 30 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“ARTÍCULO 30.- Subcontratación y delegación. Quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, o contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro de su ámbito, excluyendo las actividades accesorias o coadyuvantes, deberán exigir a sus cesionarios, contratistas o subcontratistas el número del Código Único de Identificación Laboral (C.U.I.L.) de cada uno de los trabajadores que presten servicios, la constancia de pago mensuales a los subsistemas de la seguridad social, constancia de pago de las remuneraciones, la información de UNA (1) cuenta a nombre del trabajador donde recibe su remuneración y una cobertura por riesgos del trabajo con cláusula de endoso a favor del comitente o principal. El cumplimiento del control de los requisitos referidos en este párrafo exime de toda responsabilidad al principal. Tampoco será responsable el principal ante la falsedad de información brindada por parte de los cesionarios, contratistas o subcontratistas. En caso de omitir la solicitud de los datos indicados, el principal responderá solidariamente.”

Análisis institucional

Es muy importante el aporte de esta reforma en cuanto elimina del art 30 de subcontratación los casos de actividades accesorias o coadyuvantes, dejando la figura solo para la actividad principal. Aclara contundentemente que el usuario que subcontrata solo será solidario en el caso de omisión de los datos solicitados y no por incumplimientos del principal.

ARTÍCULOS 20 a 22 – Registración laboral

Texto del proyecto

Se establece la obligación de registrar la relación laboral a través de los sistemas habilitados por la autoridad de aplicación, ARCA determinando consecuencias jurídicas ante omisiones, inexactitudes o falta de registración.

Análisis institucional y observación técnica

El registro se cumplimenta con la única registración en ARCA, los libros que deben archivar por 10 años pueden ser digitalizados, la falta de registración constituye una presunción a favor del trabajador. Se simplifica la registración y se permite el archivo digital.

ARTÍCULO 23° – Facultad de organización del trabajo (ius variandi)

Texto del proyecto

ARTÍCULO 66.- Facultad de modificar las formas y modalidades de trabajo. El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador. Cuando el empleador disponga medidas vedadas por este artículo, al trabajador, previa intimación y si ésta fuere desoída, le asistirá la posibilidad de considerarse despedido sin causa.

Análisis institucional y observación técnica

Es acertada la reforma por cuanto el trabajador si bien puede considerarse despedido no puede accionar en contra del empleador para adquirir su status anterior. Las condiciones laborales dejan de ser un derecho adquirido, en la medida que no causen perjuicio material ni moral al trabajador.

Otras modificaciones que se consideran relevantes

- a) Los certificados de trabajo (art 80) pueden entregarse en forma digital o física y solo se gestionan en la página web de ARCA.
- b) En cuanto al contrato de tiempo parcial se elimina el requisito de los 2/3 para considerarse trabajo a tiempo parcial, ahora cualquier porcentaje de disminución de la jornada puede ser y todo se proporcionará en base a esa disminución.

- c) Se elimina el derecho de percibir daños y perjuicios (regulados por el derecho común), situación que últimamente era aplicada por jueces laboralistas ante la derogación de sanciones a favor del empleado por empleo no registrado o realizado en forma deficiente. Es muy importante esta norma porque agrega seguridad jurídica a la disolución de los contratos de trabajo.
- d) Se agrega que el empleador puede otorgar beneficios sociales en forma voluntaria aclarando que no constituyen salarios en especie, siempre y cuando estén incluidos en la ley. Se añade el servicio de comedor dentro y fuera del establecimiento laboral y los planes integrales de medicina.
- e) Se aclara que las propinas no constituyen remuneración y que pueden otorgarse adicionales remunerativos TRANSITORIOS por convenio colectivo teniendo en cuenta pautas de productividad pudiendo discontinuarse el pago según lo pautado entre las partes.
- f) Conceptos que no son remuneración;
 - 1- distribución de utilidades
 - 2- Reintegro de gastos de automóviles
 - 3- Viáticos y reintegro por transporte público desde su hogar al trabajo y viceversa.
 - 4- Cuando el trabajador no haya tenido arraigo en un lugar, comodato por casa habitación.
 - 5- Gastos de derivados de telefonía celular e internet con fines laborales, totales o parciales.

Las inclusiones de telefonía celular, internet y viáticos públicos son un incentivo y ayuda a los trabajadores e incentivo a los empleadores para otorgarlos, disminuyendo en costo dado que no se aplican cargas de seguridad social.
- g) La jornada de trabajo debe respetar 12 horas de descanso diario y de 35 horas de descanso semanal. No obstante, podrá organizarse los días y horarios como mejor convenga a la actividad pudiéndose pactar entre el empleador y su trabajador o con la representación sindical.
- h) Por deudas con destino a Obra sociales de periodos anteriores solo correspondera el pago del empleador al trabajador cuando este último acredite haber tenido que afrontar pagos en forma personal.

- i) El fondo de asistencia laboral creado para afrontar indemnizaciones otorga la posibilidad al empleador de disminuir su carga de contribución de seguridad social en un 3%, situación que fomenta su utilización.
- j) Se modifica la ley de empleo 24013 obligando al trabajador a informar y denunciar las irregularidades de la registración.
- k) Se crea un régimen de empleo registrado, para reconocer empleo irregular, esta norma es acertada porque el ultimo realizado fue en momentos de la disolución de la dirección de Seguridad Social de ARCA y además no otorgaba ningún beneficio por la incorporación de empleados. Se observa que en el art 171 no se invita a los fiscos locales a no realizar determinaciones con relación a la presunta omisión por fondos provenientes del pago de sueldos no declarados, seria interesante asegurar que los fiscos locales sigan el mismo esquema.