

LaborNet: N° 814

Fecha: 16/12/2016

Tema: Modificaciones al Régimen de Contrato de Trabajo.

En el día de hoy se publicaron en el Boletín Oficial una serie de normas sancionadas por el Senado y la Cámara de Diputados que introdujeron modificaciones al régimen de la ley de Contrato de Trabajo.

Ley 27.321 – Modificación al artículo 54 del Régimen de Contrato de Trabajo

ARTÍCULO 1° — Modifícase el artículo 54 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 54: Aplicación de los registros, planillas u otros elementos de contralor. Idéntico requisito de validez deberán reunir los registros, planillas u otros elementos de contralor exigidos por las leyes y sus normas reglamentarias, por los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, que serán apreciadas judicialmente según lo prescrito en el artículo anterior.

La norma modificada se encuentra relacionada con su artículo anterior en tanto establece las facultades judiciales de considerar las circunstancias de cada caso cuando se verifiquen omisiones de las formalidades prescriptas en el art. 52 de la LCT en el caso del libro especial (art. 52 LCT).

La modificación de la norma en comentario incorpora los registros, planillas u otros elementos de control que sean exigidos por las leyes y sus normas reglamentarias ampliando, de esta forma, el espectro anterior en tanto, antes de la modificación, su alcance se limitaba a los registros, planillas y elementos exigidos por estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.

Por lo tanto, el empleador deberá velar por un prolijo y adecuado cumplimiento de todos los registros derivados de la relación laboral.

Ley 27.322 – Modificación del art. 71 del RCT

ARTÍCULO 1º — Modifícase el artículo 71 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 71: Conocimiento

Los controles referidos en el artículo anterior, así como los relativos a la actividad del trabajador, deberán ser conocidos por éste.

A fin de analizar los alcances de esta modificación, resulta necesario tener en cuenta que el art. 70 del RCT regula los sistemas de controles personales del trabajador destinados a proteger los bienes del empleador.

La modificación que incorpora el art. 71 del RCT contempla dos aspectos; por un lado 1) reconoce la facultad del empleador de efectuar controles relativos a la actividad del trabajador, en tanto el art. 70 LCT se habría limitado a indicar que la finalidad de control era a los efectos de proteger los bienes del empleador y 2) sustituye a la Autoridad de Aplicación por el trabajador, como destinatario de la obligación del empleador de poner en conocimiento los sistemas de control a adoptarse.

Las nuevas modalidades y la incorporación de tecnología en la forma actual de llevar adelante el trabajo tienen recepción al momento de controlar el mismo.

Si bien el término utilizado por la norma parecería no requerir formalidad en la comunicación, entendemos que conveniente alguna reglamentación de la norma para determinar la modalidad que resulte suficiente a los efectos de tener por cumplida la puesta en conocimiento a los trabajadores exigida por la norma.

Ley 27.323 – Modificación del art. 75 del Régimen de Contrato de Trabajo

ARTÍCULO 1º — Modifícase el artículo 75 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 75: Deber de Seguridad. El empleador debe hacer observar las pautas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en la ley y demás normas reglamentarias, y adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia

y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores, debiendo evitar los efectos perniciosos de las tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuro, así como también los derivados de ambientes insalubres o ruidosos.

Está obligado a observar las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes sobre higiene y seguridad en el trabajo. El trabajador podrá rehusar la prestación de trabajo, sin que ello le ocasione pérdida o disminución de la remuneración, si el mismo le fuera exigido en transgresión a tales condiciones, siempre que exista peligro inminente de daño o se hubiera configurado el incumplimiento de la obligación, mediante constitución en mora, o si habiendo el organismo competente declarado la insalubridad del lugar, el empleador no realizara los trabajos o proporcionara los elementos que dicha autoridad establezca.

La modificación introducida refuerza la obligación del empleador en el sentido que deberá adoptar medidas necesarias para tutelar la integridad psicofísica de los trabajadores. Claramente se coloca una carga proactiva en cabeza del empleador en una orientación preventiva del efecto nocivo que el trabajo podría ocasionar al trabajador. Asimismo se faculta al trabajador a rehusarse a prestar trabajo sin responsabilidad por los salarios caídos si le fuera exigido prestar servicios cuando se incumplen previsiones legales y reglamentarias en materia de seguridad de higiene.

Ahora bien, esa facultad debe ejercerse previa constitución en mora aspecto que resulta razonable en virtud de las previsiones del art. 63 de la LCT que requiere un comportamiento ajustando la conducta a lo que es propio de un buen trabajador al ejecutar el contrato de trabajo. No obstante, el estrecho marco de conocimiento para dirimir la efectiva configuración de un incumplimiento como el descripto en la norma hace necesario una reglamentación para evitar conductas abusivas.

Finalmente, se deroga la disposición que establecía que la reparación de los daños que pudiera sufrir el trabajador como consecuencia de la inobservancia de las normas de seguridad e higiene en el trabajo debía enmarcarse en el sistema de la Ley de Riesgos del Trabajo.

Ley 27.320 – Modificación al artículo 147 del Régimen de Contrato de Trabajo

ARTÍCULO 1º — Incorporase como tercer párrafo del artículo 147 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias el siguiente texto:

A los fines de hacer operativas las previsiones contenidas en el presente artículo, la traba de cualquier embargo preventivo o ejecutivo que afecte el salario de los trabajadores se deberá instrumentar ante el empleador para que éste efectúe las retenciones que por derecho correspondan, no pudiéndose trabar embargos de ningún tipo sobre la cuenta sueldo. Trabado el embargo, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas, el empleador deberá poner en conocimiento del trabajador la medida ordenada, debiendo entregar copia de la resolución judicial que lo ordena.’

El convenio 95 de la OIT, ratificado por la República Argentina sobre protección del salario determina que “el salario no podrá embargarse o cederse sino en la forma y dentro de los límites fijados por la legislación nacional” y que “el salario deberá estar protegido contra su embargo o cesión en la proporción que se considere necesaria para garantizar el mantenimiento del trabajador y de su familia”

En virtud de lo expuesto con esta norma y las previsiones del decreto 484/87 se regula el marco legal.

Ahora bien, la modificación introducida agrega nuevas obligaciones al empleador en el sentido que 1) el empleador es ante quién debe solicitarse la traba de un embargo de haberes sea preventivo o ejecutivo, 2) el empleador deberá retener y depositar en la cuenta a la orden del magistrado que dispuso la medida y 3) como novedad resulta la obligación del empleador de poner en conocimiento del trabajador dentro de las 48 horas la medida de embargo y entregar copia de la resolución judicial.

Entendemos que será conveniente instrumentar todo este proceso por escrito y agregarlo al legajo del trabajador de modo tal de poder acreditar el cumplimiento de las obligaciones regladas a cargo del empleador.

Asimismo, de la norma comentada resulta la inembargabilidad de la cuenta sueldo del trabajador con lo cual una vez que los haberes son ingresados en la cuenta sueldo, los mismos no podrán ser afectados por un embargo. Con esta nueva norma se incrementa la protección del trabajador sobre fondos obrantes en su cuenta sueldo.

Ley 27.325 – Modificación del Art. 255 del Régimen de Contrato de Trabajo

ARTÍCULO 1º — Modificase el artículo 255 del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 255: Reingreso del trabajador. Deducción de las indemnizaciones percibidas.

La antigüedad del trabajador se establecerá conforme a lo dispuesto en los artículos 18 y 19 de esta ley, pero si hubiera mediado reingreso a las órdenes del mismo empleador se deducirá de las indemnizaciones de los artículos 245, 246, 247, 250, 251, 253 y 254 lo pagado en forma nominal por la misma causal de cese anterior.

En ningún caso la indemnización resultante podrá ser
2º — Comuníquese al Poder Ejecutivo nacional.

La Ley 23.928 (de convertibilidad) prohibió la actualización monetaria o indexación de créditos y, por ende, dispuso la derogación de todas las normas que reconocían dicha actualización (entre ellas el Art. 255 2º párrafo y el 276 LCT), esto implicaba que únicamente se podría descontar de la indemnización por despido (en relación al segundo período trabajado) el valor histórico de los rubros indemnizatorios abonados en virtud de la extinción de un contrato anterior.

Asimismo, la Ley 25.561 mantuvo las derogaciones estipuladas en la norma anterior ratificando de esa forma la imposibilidad de indexar y/o actualizar los créditos entre ellos entendemos la indemnización oportunamente abonada.

En virtud que la redacción anterior establecía la posibilidad de actualización utilizando el índice salarial oficial del Peón industrial de la Capital Federal, con esta norma queda definitivamente zanjada la cuestión al señalar que no corresponde actualizar el monto de indemnizaciones abonadas, y pasible de deducción, en el supuesto de reingreso de un trabajador a las órdenes del mismo empleador.

Quedamos a vuestra disposición por cualquier inquietud, ampliación o aclaración.

Quedamos a vuestra disposición por cualquier inquietud, ampliación o aclaración.

Saludos cordiales.

Dr. Jorge Bóveda

Dr. Fernando Pansini

Estudio de Diego & Asociados

Seguinos en



**Puede consultar este y otros artículos en la sección
"Nuestros Servicios - LaborNet" de nuestra web**