

Nueva Reforma a la Ley de Contratos de Trabajo.

En el día de la fecha fueron publicadas en el Boletín Oficial las Leyes 27.320, 27.321, 27.322, 27.323 y 27.325 que modificaron diversos artículos de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744).

La reforma en análisis estableció las novedades que a continuación se enumeran:

Artículo 54. — Registros, planillas u otros elementos de contralor.

Este artículo regula la aplicación y validez de los registros, planillas y demás elementos de contralor, a excepción del libro de “sueldos y jornales”, normado por el artículo 52 de la LCT.

En su anterior redacción, el artículo rezaba:

“La validez de los registros, planillas u otros elementos de contralor, exigidos por los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, queda sujeta a la apreciación judicial según lo prescripto en el artículo anterior”

A partir de su entrada en vigencia, el artículo establece:

“Aplicación de los registros, planillas u otros elementos de contralor. Idéntico requisitos 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”

En su anterior redacción, la Ley sometía la validez de los elementos de contralor más arriba mencionados a la apreciación de los Jueces Laborales.

Por el contrario, en la actual redacción se aplican a las planillas, registros y demás elementos de contralor las mismas exigencias que rigen en relación al libro especial del artículo 52 de la LCT.

Luce evidente que el texto modificado resulta más estricto, al requerir las formalidades establecidas para el libro sueldos a todo tipo de registros que lleve el empleador.

Artículo 71. — Conocimiento de los sistemas de Control Personal.

La antigua redacción del artículo establecía:

“Conocimiento. Los sistemas, en todos los casos, deberán ser puestos en conocimiento de la autoridad de aplicación.”

En cambio, el nuevo artículo 71, estipula:

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

Mediante la reforma se estableció un cambio de perspectiva, toda vez que se requiere que sea el propio trabajador quien esté al tanto del modo en que se llevan adelante los controles por parte del empleador.

Del mismo modo, se amplió el campo de los controles que deben ser comunicados, incluyendo “los relativos a la actividad del trabajador” que no guardan necesaria relación con los bienes de la Empresa, sino con el contralor de las tareas del dependiente.

Artículo 75 — Deber de seguridad.

La anterior redacción de este artículo, establecía:

- 1. El empleador está obligado a observar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo, y a hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en el ordenamiento legal.*
- 2. Los daños que sufra el trabajador como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones del apartado anterior, se registrarán por las normas que regulan la reparación de los daños provocados por accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales, dando lugar únicamente a las prestaciones en ellas establecidas.*

La actual redacción de la norma, en cambio, reza:

“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 elementos que dicha autoridad establezca”.

Como cambio significativo observamos que, a las obligaciones anteriores, se adiciona la facultad del trabajador de negarse a la prestación de tareas, si ésta fuera exigida en transgresión a las normas de seguridad e higiene, sin que ello perjudique de forma alguna su salario.

Otra modificación sustancial es la supresión del segundo párrafo del anterior artículo, el cual establecía que la reparación del daño que pudiese sufrir el trabajador como consecuencia de la inobservancia de las normas de seguridad e higiene por parte del empleador, se regía por el sistema establecido en la Ley de Riesgos de Trabajo. Ante dicha supresión, se vislumbra ahora la posibilidad del trabajador de solicitar una reparación por la vía civil.

Por último, entendemos que la nueva redacción pone mayor énfasis en las obligaciones inherentes al empleador, exhortándolo a adoptar todas las medidas que fueran necesarias para tutelar la integridad psicofísica y dignidad de los trabajadores.

Artículo 147 — Cuota de embargabilidad.

El artículo en cuestión regula la porción embargable del salario, complementando lo estipulado por el art. 120 de la LCT, que establece que el salario “mínimo vital” es inembargable en la

proporción que se establece en las normas reglamentarias, con la salvedad de las deudas alimentarias.

Así, en su anterior redacción, el artículo estipulaba:

“Las remuneraciones debidas a los trabajadores serán inembargables en la proporción resultante de la aplicación del artículo 120, salvo por deudas alimentarias.

En lo que exceda de este monto, quedarán afectadas a embargo en la proporción que fije la reglamentación que dicte el Poder Ejecutivo Nacional, con la salvedad de las cuotas por alimentos o litis expensas, las que deberán ser fijadas dentro de los límites que permita la subsistencia del alimentante.”

El nuevo artículo reza:

“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 embargo 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”.

De la comparación de ambas redacciones surge que, el anterior texto establecía que el salario mínimo vital y móvil era inembargable y remitía a las reglamentaciones que dicte el Poder Ejecutivo y excluyendo de la regulación los porcentajes establecidos a las cuotas por alimentos, las cuales solamente se encontraban limitadas por el monto que permita “*la subsistencia del alimentante*”.

La nueva redacción, en cambio, prohíbe trabar embargo sobre los emolumentos existentes en las cuentas sueldo de los trabajadores, imponiendo que cualquier acción de este tipo deba ser instrumentada ante el empleador y adicionando la obligación de este último de dar aviso de la medida dispuesta al trabajador involucrado.

De esta manera, novedosamente se impone i) una prohibición tácita a la institución bancaria que eventualmente pudiera recibir una comunicación de embargo sobre la cuenta sueldo y ii) la

obligación del empleador de comunicar al empleado cualquier notificación recibida en relación a un embargo de haberes.

Artículo 255 — Reingreso del trabajador. Dedución de las indemnizaciones percibidas.

En su anterior versión el artículo expresaba:

“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 percibido por igual concepto por despidos anteriores.

En tales supuestos el monto de las indemnizaciones a deducir será actualizado teniendo en cuenta la variación que resulte del índice salarial oficial del peón industrial de la Capital Federal desde la fecha del primitivo pago hasta el del nuevo monto indemnizatorio; en ningún caso la indemnización resultante podrá ser inferior a la que hubiera correspondido al trabajador si su período de servicios hubiera sido sólo el último y con prescindencia de los períodos anteriores al reingreso.”

Con la modificación prevista, el artículo ha quedado redactado de la siguiente manera:

“Reingreso del trabajador. Dedución 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 del cese anterior.”

En ningún caso la indemnización resultante podrá ser inferior a la que hubiera correspondido al trabajador si su período de servicios hubiera sido sólo el último y con prescindencia de los períodos anteriores al reingreso”

El cambio sustancial se da en el apartado en el cual se hace referencia a los emolumentos que el trabajador percibió como consecuencia del anterior distracto y la deducción que se puede generar sobre las indemnizaciones que le corresponda percibir por igual concepto ante una nueva terminación del contrato.

La diferencia radica en que, el anterior artículo, establecía que el monto percibido como consecuencia de alguna clase de despido debía ser actualizado con la variación salarial oficial del peón industrial de la Capital Federal, desde la fecha del primitivo pago hasta la del nuevo monto.

En el nuevo articulado, en cambio, estipula que deberá deducirse lo abonado en forma “nominal”, eliminando la actualización de lo abonado con anterioridad.

Gratos a cualquier aclaración.

Atentamente,

JP O'FARRELL - Abogados
Dpto. Derecho Laboral y de la Seguridad Social