



Modificaciones a la legislación laboral desde 2004 a fines de 2015

por Ignacio Orlando

Con motivo de los cambios operados en materia laboral desde el año 2004 vemos interesante hacer un repaso de las principales modificaciones aplicadas a la Ley 20.744 (LCT) y demás normas laborales conexas hasta el año 2015 inclusive.

A continuación efectuaremos un repaso de las leyes dictadas, dando inicio en la ley 25.877 de marzo del año 2004, sin perjuicio de no olvidar los fallos de la CSJN de ese mismo año en materia de riesgos de trabajo en los casos “AQUINO” y “VIZOTTI”. El primero de ellos abrió la vía civil a los reclamos por enfermedades y accidentes de trabajo; y el segundo cambió las pautas sobre el tope indemnizatorio. Ambos fallos fueron a nuestro criterio, muy sensatos.

También en los últimos días del año 2010 la Corte en autos “ALVAREZ C/ CENCOSUD” determinó que en los casos de discriminación debidamente probada, el trabajador debería ser reincorporado con el pago de los respectivos salarios caídos, introduciendo así algunas dudas sobre el futuro de la “estabilidad impropia” previsto en la LCT.

El primer gran cambio impuesto por las anteriores autoridades lo constituyó la ley 25.877 (B.O. 28.03.2004) que vino a derogar la Ley 25.250 (llamada ley Banelco). Esta norma se ocupa del período de prueba (artículo 92 bis LCT), preaviso y despido (artículos 232 y 245 LCT) y, esencialmente, del derecho colectivo del trabajo (título II) donde se ratifica la ultra actividad de los convenios colectivos y se vuelve, a grandes rasgos, a la versión también modificada de la ley 14.250 del año 1953. Con fecha 24/04/2006 se dictó la ley 26.088, (B.O. 24/04/2006) que en materia de cambio de condiciones de trabajo, también vuelve a la versión antigua, pues ante un traslado, cambio de tareas o de lugar físico dentro del mismo ámbito, el trabajador que se considere afectado tendrá la posibilidad “(...) de accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas. En este último supuesto la acción se substanciará por el procedimiento sumarísimo, no pudiéndose innovar en las condiciones y modalidades de trabajo, salvo que éstas sean generales para el establecimiento o sección, hasta que recaiga sentencia definitiva (...)” art. 66 de la LCT:

Los vales alimentarios y los almuerzos (“para comer fuera del establecimiento”) previstos en los incisos “b” y “c” de la Ley 20.744 también fueron desapareciendo lentamente a mano de la Ley 26.341 (BO 12.12.2007). Siguiendo con este detalle, con la Ley 26.390 (B.O. 25.06.2008) se modifica todo el régimen de menores en la Ley de Contrato de Trabajo.

También se dictó la ley 26.427 (BO 22.12.2008), que derogó todos los regímenes de pasantías vigentes (decreto 340/92, Ley 25.165 y Ley 25.013, artículo 2º) generando una nueva versión de estas prácticas laborales fuera del establecimiento educativo mucho más acotada y con mayores compromisos laborales para el empleador. Este instituto, si bien no estaba previsto en la LCT, hace al esquema general de volver estrictamente a dicha ley en su versión original. Posteriormente mediante el decreto 1374/2011 se reglamentaron las pasantías para estudiantes secundarios.

La Ley 26.428 (B.O. 26/12/2008) vino a modificar el artículo 9 de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 quedando redactado en los siguientes términos: “(...) En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la

norma o conjuntos de normas que rija cada una de las instituciones del derecho del trabajo. Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, o en apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador (...). El artículo 9 de la Ley de Contrato de Trabajo se ocupa de establecer una presunción en favor del trabajador en los casos de duda sobre la aplicación de normas convencionales o legales (“in dubio pro operario”). Así resulta que si bien el precepto de aplicar la norma más favorable a favor del trabajador, ya estaba contemplado en la Ley de Contrato de Trabajo, ahora se extiende el concepto a la interpretación de las normas y de las pruebas aportadas en los procesos laborales. Por la Ley 26.474 (BO 23.01.2009) se modifica el contrato de trabajo a tiempo parcial con diversos cambios (artículo 92 ter LCT de 1995). Esta figura creada por la ley 24.465, está ahora bastante acotada.

En cuanto a la protección de la mujer se dictó la Ley 26.485 (B.O. 14.04.2009) que afecta a la LCT en las previsiones impuestas en su TITULO VII sobre Trabajo de mujeres, artículos 172 a 186, Capítulos I a IV. Esta ley fue reglamentada por el decreto 1011/2010 (BO 20.07.2010). En los aspectos laborales se definen como violencia laboral contra las mujeres: aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en él, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física y también la realización de test de embarazo. Se incorpora el concepto de mobbing y el cumplimiento de la pauta constitucional sobre “igual remuneración por igual tarea”. Con fecha 06/11/2009 se dictó el decreto 1694/09 que efectúa algunos cambios en el régimen de la ley de riesgos de trabajo 24.557. Sin embargo esta norma no soluciona ninguno de los grandes problemas que tiene el sistema, en especial a partir del fallo AQUINO. Recordemos que en el año 2000 mediante el decreto 1278/00 y posteriores normas complementarias ya se había intentado algún cambio, sin mayor éxito.

En relación a la irrenunciabilidad, se dictó la ley 26.574 (B.O. 29.12.2009) que cambia el artículo 12 de la LCT ampliando su campo respecto del contrato de trabajo individual.

Por otra ley, 26.590 (B.O. 05.05.2010) se modifica el artículo 124 de la Ley 20.744 (LCT) sobre medios de pago de remuneraciones determinándose que la llamada “cuenta sueldo” no podrá tener limitación de extracciones, ni costo alguno para el trabajador en cuanto a su constitución, mantenimiento o extracción de fondos en todo el sistema bancario, cualquiera fuera la modalidad elegida para la extracción del dinero. Este tema fue posteriormente reglamentado tanto por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (RES. MTESS 653/2010) como por el Banco Central de la República Argentina (COMUNICACIÓN A-5091). Se trata de un aporte beneficioso para el trabajador

Por la ley 26.592 (BO del 21.05.2010) se crea el nuevo artículo 17 bis de la LCT. Aquí se determina que las desigualdades que creara la LCT a favor de una de las partes, sólo se entenderán como forma de compensar otras que de por sí se dan en la relación. Es una forma - se dice - de fortalecer el principio protectorio a la parte más débil de la relación respecto de la interpretación de las normas laborales.

Seguidamente y por la ley 26.593 (B.O. 26.05.2010) se crea el nuevo artículo 255 bis de la LCT. Por esta modificación, se establece que el pago de las remuneraciones e indemnizaciones que correspondieren por la extinción del contrato de trabajo, cualquiera sea su causa, deberá ser efectuada en un plazo máximo de cuatro días hábiles, para quienes reciben remuneración mensual o quincenal, y de tres días hábiles si fuera pago semanal, computados desde la fecha de extinción de la relación laboral.

Este cambio, a no dudarle pone claridad en el pago de las indemnizaciones ya que al no haber establecido un término, los empleadores optaban por pagar a fin de mes. No obstante, algunos ya aplicaban el criterio del pago de la remuneración por analogía. También, por la ley 26.597 (BO 30.11.2010) se extiende la posibilidad del pago de horas extras a todo el personal de una empresa, con la única excepción de los directores y gerentes, modificándose así la ley 11.544 y su decreto reglamentario 16115/1933. Este es un tema muy delicado y complejo, ya que altera sustancialmente

la organización empresarial al dar la posibilidad de reclamo de horas extraordinarias a toda la supervisión baja, media y alta de una empresa.

Por ley 26.598 (B.O. 06.07.2010) se deroga la prohibición de usar el salario mínimo, vital y móvil como índice o base para la determinación cuantitativa de ningún otro beneficio con fundamento legal o convencional. Esta prohibición había sido introducida por el artículo 141 de la ley nacional de empleo 24.013 (BO: 17.12.1991) con lo que el Salario Mínimo Vital y Móvil había quedado exclusivamente como el piso salarial de todos los trabajadores, estén o no comprendidos en los convenios de trabajo. Ahora no será más así.

Apuntamos también la ley 26.687, referida en su parte pertinente a la prohibición de fumar en los lugares de trabajo. Esta ley se enmarca en una sana tendencia a ir combatiendo el cigarrillo en favor de la salud de toda la comunidad, estando directamente vinculada con la normativa de higiene y seguridad en el trabajo.

En agosto de 2011 se dictó la ley 26.696 que amplía las previsiones respecto de la temeridad y malicia contenidas en el artículo 275 de la LCT respecto de los acuerdos homologados. El párrafo que se agrega como tercero reza: “Cuando por falta de cumplimiento de un acuerdo homologado en sede judicial o administrativa el trabajador se vea precisado a continuar y/o promover la acción judicial, independientemente de las sanciones que tal actitud genere, dicha conducta será calificada como 'temeraria y maliciosa' y la suma adeudada devengará a favor del trabajador, desde la fecha de la mora y hasta su efectiva cancelación, el máximo del interés contemplado en el presente artículo (...)”.

Durante el año 2012 se anotan dos leyes muy importantes. Con la ley 26.727 se “moderniza” la actividad agraria en materia laboral. Si bien ésta no deroga expresamente la ley 22.248, establece un nuevo régimen laboral agrario, donde – a contrario de su antecesora – la ley de contrato de trabajo con sus normas complementarias opera en muchísimos casos directa o supletoriamente. Así también ingresan a este particular régimen las leyes 24.013, 25.323 y 25.345. Todo un cambio. Recién con fecha 22.03.2013 se publicaron en el Boletín Oficial los decretos reglamentarios de la ley 26.727 números 300/13 y 301/13.

Se dictó también la ley 26.773 que rige en gran parte desde noviembre de 2012, y que trata de “acomodar” el sistema de riesgos de trabajo previsto en la ley 24.557 totalmente alterado por el citado fallo AQUINO, intentando eliminar la llamada “doble vía” al margen de ajustar (como el correspondiente ajuste de primas) las prestaciones dinerarias del sistema. Esta ley fue tachada de inconstitucional por diversos estamentos del mercado laboral ya antes de su publicación y de alguna forma está siendo soslayada por los jueces. También la ley pasa los reclamos civiles a la órbita de los tribunales ordinarios, lo cual a todas luces es más que discutible atento el origen laboral de los siniestros. Por esta ley cuando se estime la incapacidad (o en los casos de muerte) la Aseguradora de Riesgos de Trabajo (ART) tiene un plazo de 15 días para notificar al trabajador o derechohabientes de las sumas a percibir; y este deberá resolver entre cobrar – renunciando a la vía civil – o iniciar juicio civil en los tribunales civiles. Como se aprecia el trámite es más que impugnabile. Lo que si queda claro es que la doble vía se ha instalado en los actores sociales como algo natural.

Respecto de la ley de riesgos de trabajo y su oportuna modificación a mano de la ley 26.773 con alguna tardanza se incorporan mediante el DECRETO 49/2014 (B.O. del 20.01.2014) las dolencias de hernias y várices al listado de Enfermedades Profesionales previstas en el Anexo I del decreto 658/1996. También se reglamentó la ley modificatoria del régimen de riesgos de trabajo 26.773, pero recién en abril de 2014 a través del decreto 472/2014 (BO del 11.04.2014).

Con fecha 09/01/2013 se publica en el Boletín Oficial la ley 26.816 que establece un “Régimen Federal de Empleo Protegido para Personas con Discapacidad” Así se crea el Régimen Federal de Empleo Protegido para Personas con Discapacidad, con jurisdicción en todo el territorio nacional de la República Argentina que tendrá como objetivos promover el desarrollo laboral de las personas con discapacidad mejorando el acceso al empleo y posibilitar la obtención, conservación y progreso

en un empleo protegido y/o regular en el ámbito público y/o privado. Esta ley fue reglamentada por el DTO 1771/2105.

El nuevo Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares (LEY 26.844), publicado en el Boletín Oficial del 12/04/2013 vino a reemplazar al Estatuto del servicio doméstico previsto en el decreto 326/56. Esta norma, quizás con cierto grado de exageración adapta la actividad a la ley de contrato de trabajo, sin discriminar entre personal autónomo doméstico del dependiente, en una suerte de generación de pluriempleos. Es difícil pronosticar sobre los beneficios concretos de esta norma para el personal involucrado.

Con fecha 05/12/2013 se publica en el B.O la ley 26.911 que modifica la libertad de expresión en el ámbito laboral, al volver al artículo 73 a su redacción original en la ley 20.744 quedando redactado de la siguiente forma: “El empleador no podrá, ya sea al tiempo de su contratación, durante la vigencia del contrato o con vista a su disolución, realizar encuestas, averiguaciones o indagar sobre las opiniones políticas, religiosas, sindicales, culturales o de preferencia sexual del trabajador. Este podrá expresar libremente sus opiniones sobre tales aspectos en los lugares de trabajo, en tanto ello no interfiera en el normal desarrollo de las tareas”.

En abril de 2014 además, se sancionan las leyes 26.940 y 26.941 que se ocupan respectivamente de la PROMOCIÓN DEL TRABAJO REGISTRADO Y PREVENCIÓN DEL FRAUDE LABORAL la primera; y del RÉGIMEN GENERAL DE SANCIONES POR INFRACCIONES LABORALES la segunda, todo ello en un intento de combatir el trabajo no registrado que viene con un sostenido aumento en sus guarismos. Finalmente en octubre de 2014 se reglamenta la ley 26.940 mediante el decreto 1714/14 (promoción trabajo registrado).

El 20 de enero de 2015 se dictó la ley 27.073 que obliga a los empleadores a abonar la segunda cuota del S.A.C. el día 18 de diciembre de cada año.

Con fecha 13.4.2015 se publica en el Boletín Oficial la RES. MTESS 270/2015 que se ocupa de la discriminación en la oferta de empleo y en materia de riesgos del trabajo sobre la exigencia de la realización del test de VIH en los exámenes pre ocupacionales. En tal sentido, se considerarán como hechos de notoria y pública discriminación en la búsqueda y selección de personal la publicación de avisos en medios públicos de comunicación que contengan restricciones de índole etaria, sexual, de género, por características físicas, ideología política, convicción religiosa, filiación gremial, nacionalidad, etnia, situación económica o familiar, discapacidad y/u origen, incluyéndose en esta clasificación expresiones como “buena presencia”. También podrá ser motivo de denuncia por violación de la ley antidiscriminatoria – L. 23.592 – y de la ley de hábeas data – L. 25.326 – la exigencia de estudios de laboratorio con el objeto de detectar el síndrome de inmunodeficiencia adquirida o VIH en los postulantes a trabajador/a dentro de los exámenes pre ocupacionales. Por su parte en la Ciudad de Buenos Aires se dictó la ley 5261 (B.O GOB CABA 10.6.2015) que se ocupa de toda la temática de la discriminación. Con fecha 17 de noviembre de 2015 se dictó la ley 27.197 sobre lucha contra el sedentarismo.

Para cerrar este detalle normativo, destacamos que hay muchos proyectos presentados, algunos con media sanción y otros que incluso han perdido estado parlamentario. Se está trabajando también en un Código del Trabajo (tal lo indica nuestra Constitución Nacional) que agruparía toda la normativa laboral vigente dividida en cinco libros, a saber en agrupaciones generales, de derecho colectivo, derecho individual de trabajo, régimen de riesgos de trabajo y todo lo vinculado a la Autoridad de Aplicación.

Será importante ver los nuevos lineamientos que impondrán en materia laboral, las actuales autoridades nacionales que asumieron en diciembre de 2015.

Ignacio Orlando
Estudio Orlando & Asociados