

1. Otras Propuestas para mejorar las condiciones del mercado de trabajo

1. Propuestas reglamentarias

1. Actualización de créditos laborales en la justicia del trabajo.

Es necesario contar con una pauta de actualización razonable, que establezca una tasa de interés unificada en todas las jurisdicciones. Se identifica entre las potestades regulatorias del BCRA la posibilidad de que sea quien regule la tasa de interés aplicable en las causas de la justicia del trabajo.

Asimismo que cualquier tipo de ajuste sea solamente durante los primeros 6 meses posteriores a la extinción del contrato y se interrumpan hasta la fecha de interposición de la demanda.

Sugerimos la siguiente redacción:

Artículo 296.- Actualización y repotenciación de los créditos laborales por depreciación monetaria. - Los créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo serán actualizados y/o repotenciados y/o devengarán intereses.

La suma que resulte de dicha actualización y/o repotenciación y/o aplicación de intereses en ningún caso podrá ser superior a la que resulte de calcular el capital histórico actualizado por el Índice de Precios al Consumidor (IPC) con más una tasa de interés pura del 3% anual.

La presente disposición es de orden público federal y será aplicada por los jueces o por la autoridad administrativa, de oficio o a petición de parte, incluso en los casos de concurso del deudor, así como también, después de la declaración de quiebra.

2. Modificar la resolución 346/2019 sobre recibos de sueldos electrónicos

Esto facilitará el cumplimiento de los recaudos legales a las empresas de menor estructura que, entre otros aspectos, no cuentan con firma digital.

3. Formas de determinar la remuneración, excluir la participación en las utilidades del artículo 104 LCT. Excluir del carácter remunerativo a las propinas.

Sugerimos la siguiente redacción:

Art. 104. —Formas de determinar la remuneración.

El salario puede fijarse por tiempo o por rendimiento del trabajo, y en este último caso por unidad de obra, comisión individual o colectiva

4. Jornada de trabajo Decreto 16.115

Modificar el art 1 inciso b del Dec. 16.115 subiendo la cantidad de horas que pueden compensarse en otra jornada de la semana. De ese modo permitir optimizar la producción minimizando desplazamientos, etc. Eliminar el requisito de la planilla de horarios de trabajo, entre otros.

2. Propuestas Legislativas

1. Modificar el artículo 255 LCT

En los casos de reincorporación de personal, permitir al empleador tomar las indemnizaciones percibidas por los trabajadores al tiempo de su desvinculación, actualizando los montos como mínimo acorde al costo de vida (IPC). Para descontar así el período ya abonado del cómputo de la nueva indemnización.

Sugerimos la siguiente modificación:

ARTÍCULO 255.- 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, la indemnización será sólo la que hubiera correspondido al último período, con prescindencia de los períodos anteriores al reingreso."

5. Modificar el artículo 103bis sobre beneficios sociales

Modificar el texto del artículo 103 bis de la Ley de Contrato de Trabajo, ampliando los beneficios comprendidos.

6. Bonos por productividad

Excluir expresamente los bonos por productividad o que tengan periodicidad mensual o trimestral de la base de cálculo de la indemnización del artículo 245. LCT.

Sugerimos la siguiente redacción:

Artículo 245. — En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a UN (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de TRES (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.

1. Dicha base no podrá exceder el equivalente de TRES (3) veces el importe mensual de la suma que resulte del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador, al momento del despido, por la jornada legal o convencional, excluyendo la antigüedad, **bonos por productividad u objetivos y demás conceptos no remunerativos**. Al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL le corresponderá fijar y publicar el promedio resultante, juntamente con las escalas salariales de cada Convenio Colectivo de Trabajo.
2. Para aquellos trabajadores excluidos del convenio colectivo de trabajo el tope establecido en el párrafo anterior será el del convenio aplicable al establecimiento donde preste servicios o al convenio más favorable, en el caso de que hubiera más de uno.
3. Para aquellos trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones variables, será de aplicación el convenio al que pertenezcan o aquel que se aplique en la empresa o establecimiento donde preste servicios, si éste fuere más favorable.
4. El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a UN (1) mes de sueldo calculado sobre la base del sistema establecido en el primer párrafo.

7. Medios de pago habilitados

¿A QUÉ HACEN REFERENCIA?

8. Regular la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente.
9. Adecuar el régimen de teletrabajo.

Se comparte lo dispuesto sobre la materia en el Título IV – Capítulo VII del Decreto 70/2023. Sin embargo, se entiende conveniente que debería liberarse a la negociación entre el trabajador y el empleador.

10. Derogación del Estatuto del viajante.
11. Sustituir el art. 92 ter sobre contrato a tiempo parcial, permitiendo que la remuneración sea proporcional a las horas trabajadas en caso de exceso.

Se sugiere la siguiente redacción:

1. El contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día, ~~o a la~~ semana, ~~o mes~~ inferiores a las dos terceras (2/3) partes de la jornada habitual de la actividad. En este caso la remuneración no podrá ser inferior a la proporcional, que le corresponda a un trabajador a tiempo completo, establecida por ley o convenio colectivo, de la misma categoría o puesto de trabajo. ~~Si la jornada pactada supera esa proporción, el empleador deberá abonar la remuneración correspondiente a un trabajador de jornada completa.~~

~~2. Los trabajadores contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas suplementarias o extraordinarias, salvo el caso del artículo 89 de la presente ley. La violación del límite de jornada establecido para el contrato a tiempo parcial, generará la obligación del empleador de abonar el salario correspondiente a la jornada completa para el mes en que se hubiere efectivizado la misma, ello sin perjuicio de otras consecuencias que se deriven de este incumplimiento.~~

3. Las cotizaciones a la seguridad social y las demás que se recaudan con ésta, se efectuarán en proporción a la remuneración del trabajador y serán unificadas en caso de pluriempleo. En este último supuesto, el trabajador deberá elegir entre las obras sociales a las que aporte, a aquella a la cual pertenecerá.

4. Las prestaciones de la seguridad social se determinarán reglamentariamente teniendo en cuenta el tiempo trabajado, los aportes y las contribuciones efectuadas. Los aportes y contribuciones para la obra social será la que corresponda a un trabajador, de tiempo completo de la categoría en que se desempeña el trabajador.

5. Los convenios colectivos de trabajo determinarán el porcentaje máximo de trabajadores a tiempo parcial que en cada establecimiento se desempeñarán bajo esta modalidad contractual. Asimismo, podrán establecer la prioridad de los mismos para ocupar las vacantes a tiempo completo que se produjeran en la empresa.

12. Aclarar el art. 248 LCT sobre indemnización por fallecimiento del trabajador.

Indicar si la norma refiere al art. 38 del decreto ley 18.037/69 (ya derogado) o si se refiere al art. 53 de la ley 24241.

Se sugiere la siguiente redacción:

En caso de muerte del trabajador, los herederos del mismo **según lo estipulado en el Libro Quinto del Código Civil y Comercial – Ley 26.994, modificatorias y complementarias – de acuerdo al orden sucesorio allí dispuesto tendrán derecho, mediante la sola acreditación del vínculo, en el orden y prelación allí establecido, a percibir una subvención a cargo del fondo de asignaciones familiares.**

~~Tratándose de un trabajador casado y presentándose la situación antes contemplada, igual derecho tendrá la mujer del trabajador cuando la esposa por su culpa o culpa de ambos estuviere divorciada o separada de hecho al momento de la muerte del causante, siempre que esta situación se hubiere mantenido durante los cinco (5) años anteriores al fallecimiento.~~

13. Servicios esenciales.

Actualización del listado.

14. Control exhaustivo de las cooperativas.

15. Comisión de trabajo agrario

16. Formación para el trabajo.

Es necesario mejorar los espacios de sinergia y generar incentivos para el desarrollo y la implementación de cursos de formación profesional a través de la cooperación público-privada. Un buen ejemplo de esto es el crédito fiscal para formación regulado por la ley 22.317.

17. Bolsas de Trabajo.

En todos los casos el sistema de bolsas de trabajo debe ser de uso voluntario, a opción del empleador.

18. Modificar las normas sobre la ultraactividad de los CCT, incluyendo una norma explícita en la ley 14.250

Limitar la ultraactividad de las normas incluidas en los convenios colectivos de trabajo, para que en los casos de silencio sobre el período de vigencia de un instituto, vencido el plazo de vigencia de la norma general, se promueva su re-negociación pasado un plazo prudencial y con ello la adaptación de las normas convencionales a los cambios en el mundo del trabajo.

19. Habilitar la negociación libre del nivel de los convenios colectivos de empresa hoy limitados por la reforma de la ley 25.877

Esto habilitaría entre otros aspectos la negociación de cláusulas sobre competitividad y productividad.

Se propone la siguiente redacción:

Ley 14.250 – artículo 4º

"Artículo 4º — Las normas originadas en las convenciones colectivas que sean homologadas por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, en su carácter de autoridad de aplicación, regirán respecto de todos los trabajadores de la actividad o de la categoría dentro del ámbito a que estas convenciones se refieran; cuando se trate de un acuerdo destinado a ser aplicado a más de un empleador, alcanzarán a todos los comprendidos en sus particulares ámbitos. Todo ello sin perjuicio de que los trabajadores y los empleadores invistan o no el carácter de afiliados a las respectivas asociaciones signatarias.

Será presupuesto esencial para acceder a la homologación, que la convención no contenga cláusulas violatorias de normas de orden público o que afecten el interés general.

~~Los convenios colectivos de trabajo de empresa o de grupo de empresas, deberán observar las condiciones establecidas en el párrafo precedente y serán presentados ante la autoridad de aplicación para su registro, publicación y depósito, conforme a lo previsto en el artículo 5º de esta ley.~~

Sin perjuicio de ello, estos convenios podrán ser homologados a pedido de parte."

17. Decreto 2289/1976

El mencionado Decreto establece la extensión de la jornada laboral de la actividad bancaria estipulando que la misma se llevará a cabo de las 9:45 a las 17:15 horas de lunes a viernes. Sobre el particular se solicita la derogación del primer párrafo del artículo 1º a fin de flexibilizar el mismo tendiente a actualizarlo a los tiempos actuales.

Otros: Simplificación de Tramites Administrativos

Trámite	Organismo	Detalle	Comentarios
Homologación de CCT	MCH	Se cursan notificaciones por TAD a las partes y homologa el MCH	Las homologaciones se retrasan excesivamente y dificultan la liquidación de salarios
Registro de teletrabajo (Res. 1921/22)	MTEySSMCH	Carga engorrosa persona a persona y necesidad de actualización con cada alta / baja.	Se propone eliminar o simplificar este registro (método simple, electrónico y automático de registro de esta modalidad contractual al tiempo del alta o al momento de la incorporación del trabajador al presente régimen).
Altas / bajas / renovaciones de contratos laborales a plazo fijo	AFIP	Se deben hacer persona a persona.	Se propone poder realizarlos de forma masiva.
Clave de Alta Temprana (CAT)	AFIP	Se imprimen y firman una a una.	Se propone poder registrar una firma en AFIP y que las CAT se emitan con la firma digital del apoderado de la Sociedad.
Rectificativas de altas / bajas de personal	AFIP	Se solicita llenar un formulario y un descargo ante un error antes de permitir la corrección.	Se propone poder hacer directamente del cambio en el sistema.
Simplificación de la registración laboral	AFIP	Registración laboral.	Agilizar la registración laboral mediante medios electrónicos y simplificar la determinación y cobro de deudas con organismos de la seguridad social.
Libro de sueldos digital (Resolución 5249/22)	AFIP	Al implementar esta herramienta se volvió más engorrosa su administración y preparación. Este libro no es rubricable.	Exceso de validaciones. Acotar los controles que hace a nivel de detalle.
Licencias maternidad	ANSES	Al empleador se le solicita información de las remuneraciones percibidas por la persona que solicita la licencia cuando ya se declara en otras presentaciones (F931). Al empleado que solicita la licencia se le pide demasiada información y los turnos se dan con	Se propone simplificar la documentación solicitada.

		mucha demora.	
Verificaciones de Trayectoria Laboral para jubilaciones	ANSES	Se hace en papel y los formularios se llenan manualmente.	Se propone digitalizar.
Certificaciones de Servicios	ANSES	Se presenta la información a AFIP mensualmente.	ANSES podría tener toda la información y no solicitarla.
"ANSES va a tu trabajo"	ANSES	Este programa permitía acortar tiempo y facilitar tramites de empleados y empresas para con ANSES. Fue discontinuado al comienzo del 2020.	Reimplementación del programa.