

Si no puede visualizar correctamente este mensaje haga [click aqui](#)

ACTIO REPORTE®

newsletter diario

Ir a Actioweb
www.actio.com.ar

Buenos Aires, lunes 7 de mayo de 2018
N° 4279

1971-2018
47 ANIVERSARIO

ACTIO

Proyecto de ley

Nuevo proyecto de Reforma Laboral. Blanqueo, Pasantías y cálculo de la Indemnización por Despido.

El pasado viernes 27 de abril, el Poder Ejecutivo Nacional envió al Senado de la Nación tres iniciativas relacionadas con el **"blanqueo"** de trabajadores no registrados, la incorporación de **pasantías** y la creación de una agencia de evaluación de tecnología de la salud.

Uno de los proyectos incluye una **modificación del cálculo de las indemnizaciones** por la que no se tendrían en cuenta premios, bonos ni el sueldo anual complementario (SAC).

Hasta el momento, las indemnizaciones por despido se calculan sobre el sueldo más alto percibido por el empleado al momento de ser cesanteado, y a esto se le suman bonos o premios, y todo "reconocimiento de gastos que el empleador efectúe hacia el trabajador".

Las propuestas estaban incluidas en el proyecto ampliado de reforma laboral, cuyo tratamiento fracasó a fines del año pasado en el Congreso a raíz de los fuertes cuestionamientos que recibió por parte de la oposición y organizaciones sindicales.

Los proyectos.

El primero de los proyectos se refiere a la **regularización del trabajador no Registrado** así como a la rectificación de la real remuneración o de la real fecha de inicio de la relación laboral.

En el texto se propone la **extinción de la acción penal y liberación de las infracciones, multas y sanciones** de cualquier naturaleza correspondientes a dicha regularización y la baja del Registro de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL) a aquellos empleadores que blanqueen a sus empleados.

El proyecto plantea que las relaciones laborales deberán efectivizarse dentro de los 360 días contados desde la reglamentación de esta ley.

Además, la iniciativa indica que "podrán incluirse en el presente régimen las deudas que se encuentren controvertidas en sede administrativa, contencioso administrativa o judicial, a la fecha de publicación de la presente ley en el Boletín Oficial"

En tanto que el demandado "se allane incondicionalmente y, en su caso, desista y renuncie a toda acción y derecho, incluso al de repetición, asumiendo el pago de las costas y gastos causídicos".

También se prevé la condonación de la deuda por capital e intereses cuando aquella tenga origen en la falta de pago de aportes y contribuciones con destino a los Subsistemas de la Seguridad Social.

El segundo de los proyectos establece la creación del **Sistema de Prácticas Formativas** para los estudiantes y nóveles graduados de la Educación Superior, y los estudiantes de la Educación Permanente de Jóvenes y Adultos, en todos los casos mayores de 18 años, a cumplirse en empresas o instituciones públicas o privadas, con excepción de las empresas de servicios eventuales.

Se determina que la duración y la carga horaria de las prácticas formativas se definirán en general en los Convenios Colectivos de Trabajo y en particular en el convenio de Práctica Formativa, en función de las características y complejidad de las actividades a desarrollar, con un máximo de hasta 12 meses y con una carga horaria de hasta 30 horas semanales.

La iniciativa propone que "**los practicantes reciban una suma de dinero en carácter no remunerativo en calidad de asignación estímulo**".

"Esta asignación se calculará tomando como referencia el salario básico neto del convenio colectivo aplicable a la empresa, y será proporcional a la carga horaria de la práctica formativa", consigna el proyecto.

El último de los proyectos de ley crea la Agencia Nacional de evaluación de Tecnologías de Salud (AGNET) como organismo descentralizado en el ámbito del Ministerio de Salud, con autarquía económica, financiera, y personería jurídica propia.

Respecto a su incumbencia, sostiene que competará a la AGNET la realización de estudios y evaluaciones de medicamentos, productos médicos e instrumentos, técnicas y procedimientos clínicos, quirúrgicos y de cualquier otra naturaleza destinados a prevenir, tratar o rehabilitar la salud, a fin de determinar su uso apropiado, oportunidad y modo de incorporación al conjunto de prestaciones cubiertas por el sector público y el Programa Médico Obligatorio.

Cambio en el cálculo de las indemnizaciones.

La iniciativa legislativa propone excluir del cálculo indemnizatorio "el sueldo anual complementario (discutido por la jurisprudencia laboral en cuanto a su inclusión), los premios y/o bonificaciones, y toda compensación y/o reconocimiento de gastos que el empleador efectúe hacia el trabajador".

Como alternativa a las indemnizaciones, el proyecto preve la creación de un fondo de cese laboral, que debería ser constituido mediante convenio colectivo, con el aval de las cámaras empresariales y el principal gremio de la actividad. El monto del aporte mensual correría únicamente por cuenta del empleador sobre un porcentaje del salario más adicionales remunerativos y no remunerativos, y sustituye a la indemnización.

Esta modalidad es utilizada en el sector de la construcción, pero en el marco legal de una ley nacional.

El texto del nuevo art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo, según el proyecto.

Según el proyecto, el nuevo art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo, sería el siguiente:

ARTÍCULO 245.- Indemnización por antigüedad o despido.

“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.

Quedan excluidos de la base salarial prevista en el párrafo anterior, el sueldo anual complementario, los premios y/o bonificaciones, y toda compensación y/o reconocimientos de gastos que el empleador efectúe hacia el trabajador.

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, excluida la antigüedad. 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.

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.

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, tomándose en consideración el promedio de las comisiones o remuneraciones variables devengadas durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.

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. **En ningún caso la base salarial derivada de lo establecido en el tercer párrafo del presente artículo podrá implicar, para el trabajador, una reducción de más del TREINTA Y TRES POR CIENTO (33%) de la mejor remuneración mensual normal y habitual percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si este fuera menor”.**



Acoso sexual: La empleadora debe responder por el comportamiento humillante y deshonroso sufrido por una trabajadora que, a pesar de dar aviso a sus superiores, no fue atendida en su reclamo.

* Corresponde responsabilizar a la empleadora por el acoso sexual del que fuera víctima la trabajadora toda vez que **teniendo conocimiento de los hechos que ocurrían**, no solo no tomó medidas efectivas para evitar dicha conducta inapropiada, sino que además se limitó a negar la ocurrencia de esas circunstancias.

- * La empleadora resulta **responsable respecto de los daños que sufrió la trabajadora víctima del acoso sexual** habida cuenta que incumbía a la empresa la prueba acabada de su falta de responsabilidad por la conducta acosadora de un dependiente de ella.
- * El acoso sexual y moral del que fuera víctima la trabajadora implicó un **comportamiento hostil y degradante** por parte de la empresa empleadora, que constituyó injuria grave que impidió la prosecución del vínculo laboral.
- * Corresponde condenar al pago de la indemnización por los daños y perjuicios derivados del acoso sexual, puesto que, aun cuando la empleadora manifieste que la indemnización del art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo comprende todos los reclamos contractuales o extracontractuales, incluidos los daños y perjuicios, quedó acreditado que la trabajadora sufrió un acoso sexual y moral además de **molestias y malos tratos, y persecución por parte de un jerárquico de la empresa**, que todo ello le causó un grave menoscabo a sus legítimos sentimientos, y le creó un entorno lesivo a su dignidad y además de haber quedado afectada en su salud psicológica.
- * Estando acreditado que la trabajadora fue víctima de acoso sexual resulta procedente la reparación por daño moral, pues se configuró una situación ilícita por parte de un empleado jerárquico de la empresa que afectó la dignidad de ésta y que le causó un perjuicio que debe ser resarcido; máxime frente a la existencia de la **Ley de Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género**.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VI, 28/02/2014, autos "A. M. A. c/ S. O. D. S. A. y otros s/ daños y perjuicios".



ENTREGA 92

Horas suplementarias.

El empleador debe abonar al trabajador que prestare servicios en horas suplementarias, medie o no autorización del organismo administrativo competente, un recargo del cincuenta por ciento (50%) calculado sobre el salario habitual, si se trata de días comunes, y del ciento por ciento (100%) en días sábado después de las trece (13) horas, domingo y feriados (art. 201).

Obligación de prestar servicios en horas suplementarias.

El trabajador no está obligado a prestar servicios en horas suplementarias, salvo casos de peligro o accidente ocurrido o inminente de fuerza mayor, o por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa, juzgado su comportamiento en base al criterio de colaboración en el logro de los fines de la misma (art. 203).

Central de Consultas Telefónicas: (54-11) 4322-3071 / 3120 / 5654 / 6188 / 6335 / 6348 /
8655 / 8700

Atención al cliente: (54-11) 4322-6704 4393-8719 E-mail: atencionalcliente@actio.com.ar

Lavalle 648 - Piso 2º - 1047 - Buenos Aires - Argentina

Nuestro horario de atención es de 9:00 a 17:00 horas

Actio Reporte es una revista jurídica del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social,
bajo la dirección del **Dr. Rodolfo Aníbal González**

Para remover su dirección de esta lista haga [click aquí](#)

Si considera que este email es correo no deseado, por favor repórtelo [aquí](#)