

BREVES EJES DE LA REFORMA LABORAL

Fernández, María Vanesa

Esp. Derecho de la Seguridad Social; Esp. Teoría y Técnica del Proceso Judicial. Posgrado en Derecho Individual del Trabajo. Abogada. Escribana Pública Nacional. Docente Asociado en Cátedras Derecho del Trabajo y la Seguridad Social y Derecho Internacional Privado de la Carrera Abogacía (Sede Regional Curuzú Cuatiá); Práctica Profesional V de la Carrera Abogacía (Sede Central); Docente Asociado en la Cátedra Derecho del Trabajo y la Seguridad Social (Sede Regional Curuzú Cuatiá) e Introducción al Derecho en la Carrera de Contador Público –Sede Central.

Email contacto: fernandezmaria_cur@ucp.edu.ar

Palabras claves: reforma; laboral; pasantías; trabajador.

El Gobierno Nacional el 30 de octubre de 2017 presentó un proyecto de reforma laboral que para algunos sería considerado como una reestructuración del sistema laboral argentino. En junio de 2018 se ha vuelto a tratar tíbiamente, aún, en el Cámara de Senadores parte del ese proyecto, pero seguramente con el correr del tiempo generará mayor debate ya que existen puntos que son controvertidos, ya que para muchos es considerado un proyecto pro-empresa. Los tres ejes fundamentales de la iniciativa de reforma laboral son:

Regularización del trabajador no registrado:

Los empleadores que registren legalmente a sus empleados como tales estarán exentos de posibles acciones penales, infracciones y multas de cualquier tipo vinculadas con la regularización de su planta de empleados, incluidas aquellas derivadas de la falta de pago de aportes y contribuciones al sistema de Seguridad Social. También se les dará de baja del Registro de Empleadores con Sanciones Laborales. 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 REPSAL es una herramienta de carácter público para enfrentar el empleo no registrado y promover el derecho a un trabajo digno con una remuneración justa, acceso a la seguridad social y a la representación sindical, y evitar la competencia desleal entre empresas. En él se publican las sanciones firmes por trabajo no registrado aplicadas por el IMTEySS, la AFIP, autoridades provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, el Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEA) y la SRT. También las sanciones por obstrucción a la inspección del trabajo,

sentencias judiciales por relaciones laborales no reconocidas por el empleador, sanciones por infracciones a la prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente, y las sentencias por infracción a la Ley de Prevención y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a sus Víctimas.

Actualmente los empleadores sancionados permanecen en el Registro no pueden acceder a programas, acciones asistenciales o de fomento, beneficios o subsidios administrados, implementados o financiados por el Estado nacional, líneas de crédito otorgadas por bancos públicos, ni celebrar contratos de compraventa, suministros, servicios, locaciones, consultoría, alquileres con opción a compra, permutas, concesiones de uso de los bienes del dominio público y privado del Estado nacional, que celebren las jurisdicciones y entidades comprendidas en su ámbito de aplicación. No pueden participar en concesiones de obras públicas ni de servicios públicos o licencias, ni acceder a los beneficios económicos de promoción de las contrataciones previstos en los artículos 19 y siguientes y 24 y siguientes de la ley N° 26.940.

Si el infractor reincide en la misma falta por la que se lo incluyó en el REPSAL en un lapso de tres años será excluido de pleno derecho del Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes en el caso de los monotributistas o se impedirá deducir en el impuesto a las ganancias los gastos inherentes al personal —empleados, dependientes u obreros—, de acuerdo con lo previsto por el artículo 87, incisos a) y g) de la ley de este tributo.

La publicación de la sanción en el REPSAL implicará para los empleadores sancionados, mientras permanezcan en el Registro, la imposibilidad de acceder a los programas, acciones asistenciales o de fomento, beneficios o subsidios administrados, implementados o financiados por el Estado nacional, acceder a líneas de crédito otorgadas por las instituciones bancarias públicas, celebrar contratos de compraventa, suministros, servicios, locaciones, consultoría, alquileres con opción a compra, permutas, concesiones de uso de los bienes del dominio público y privado del Estado nacional, que celebren las jurisdicciones y entidades comprendidas en su ámbito de aplicación. Tampoco podrán participar en concesiones de obras públicas, concesiones de servicios públicos y licencias, o acceder a los beneficios económicos de promoción de las contrataciones previstos en los artículos 19 y siguientes y 24 y siguientes de la ley N° 26.940.

Si el infractor reincidiera en la misma infracción que produjera su inclusión en el Registro en un lapso de tres (3) años será excluido de pleno derecho del Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes en el caso de los monotributistas o se impedirá que el empleador infractor deduzca en el impuesto a las ganancias los gastos inherentes al personal —empleados, dependientes u obreros—, de acuerdo con lo previsto por el artículo 87, incisos a) y g) de la ley del referido tributo.

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

drán 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 empleador 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 Subistemas de la Seguridad Social.

Sistema de Prácticas Formativas para los estudiantes:

Establece un sistema de pasantías para estudiantes y graduados recientes de la educación secundaria mayores de 18 años, en instituciones tanto privadas como públicas, con una carga horaria máxima de hasta 30 horas semanales y por un máximo de 12 meses. Por su labor recibirán una suma de dinero “en carácter no remunerativo en calidad de asignación estímulo”, calculado en base al salario básico del convenio colectivo vinculado al rubro en el que se desempeñen.

Actualmente rige la Ley 26.427 que establece el régimen de pasantías educativas, que conceptúa a la pasantía educativa como el conjunto de actividades formativas que realicen los estudiantes en empresas y organismos públicos, o empresas privadas con personería jurídica, sustantivamente relacionado con la propuesta curricular de los estudios cursados en unidades educativas, que se reconoce como experiencia de alto valor pedagógico, sin carácter obligatorio.

En el marco de la ley 26.427 las pasantías educativas no originan ningún tipo de relación laboral entre el pasante y la empresa u organización en la que éstas se desarrollan. Esta figura no podrá ser utilizada para cubrir vacantes o creación de empleo nuevo ni para reemplazar al personal de las empresas y organismos públicos o privados”.

“La duración y la carga horaria de las pasantías educativas..., en función de las características y complejidad de las actividades a desarrollar, por un plazo mínimo de DOS (2) meses y máximo de DOCE (12) meses, con una carga horaria semanal de hasta VEINTE (20) horas. Cumplido el plazo máximo establecido, una vacante de pasantía educativa puede renovarse a favor del mismo pasante, por hasta SEIS (6) meses adicionales, debiéndose firmar un nuevo acuerdo individual entre todas las partes”.

“Los pasantes reciben una suma de dinero en carácter no remunerativo en calidad de asignación estímulo, que se calculará sobre el salario básico del convenio colectivo aplicable a la empresa, y que será proporcional a la carga horaria de la pasantía. En caso de haber más de un convenio aplicable, se tomará en cuenta el más favorable para el pasante. Para el caso de actividades que no cuenten con convenio colectivo, se aplicará para el cálculo de la asignación estímulo, el salario mínimo, vital y móvil, en forma proporcional a la carga horaria de la pasantía”.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social es el organismo que ejerce el control del cumplimiento de la ley 26.427, con relación a las empresas y organismos para que no se alteren sus objetivos. En caso de incumplimiento por parte de la empresa de alguno de los requisitos o características que tipifican a esta especial relación, la pasantía educativa perderá el carácter de tal y será considerada contractual por tiempo indeterminado”.

Creación de la Agencia Nacional de Evaluación de Tecnologías de Salud (AGNET):

Se trataría de un organismo autárquico vinculado al Ministerio de Salud cuya finalidad sería “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 (PMO)”. El objetivo de AGNET “es reducir la litigiosidad para las obras sociales” y limitar “la posibilidad del Congreso de incluir nuevas prestaciones al Programa Médico Obligatorio”.

El Programa Médico Obligatorio (PMO) es una canasta básica de prestaciones a través de la cual los beneficiarios tienen derecho a recibir prestaciones médico asistenciales. La obra social debe brindar las prestaciones del Programa Médico Obligatorio (PMO) y otras coberturas obligatorias, sin carencias, preexistencias o exámenes de admisión. Algunas prestaciones incluidas en el PMO son:

Plan Materno Infantil: Está cubierto todo el embarazo y hasta el primer mes luego del nacimiento. Atención del recién nacido hasta cumplir un año de edad. Incluye toda la atención del niño, tanto en internación como ambulatoria. Las medicaciones específicas también están cubiertas al 100%. El programa incluye los estudios para la detección de fenilcetonuria, del hipotiroidismo congénito y enfermedad fibroquística en el recién nacido.

Vacunas obligatorias: Si existe indicación médica, el programa también cubre las leches maternizadas o de otro tipo que deba tomar el bebé.

Programas de prevención de cánceres femeninos: En especial, de cáncer de mama y cuello uterino. Incluye diagnóstico y tratamiento de todas las afecciones malignas.

Odontología: Incluye la prevención, fluoración y campañas de educación para la salud bucal. También la consulta de diagnóstico y plan de tratamiento. Están incluidas las consultas de urgencia.

Internación: Se asegura el 100% de cobertura en la internación.

Salud mental: El Programa cubre hasta 30 consultas ambulatorias por año. Las consultas no pueden ser más de 4 por mes. Incluye: entrevista psiquiátrica, psicológica, psicopedagogía, psicoterapia individual, psicoterapia grupal, psicoterapia de familia y de pareja y psicodiagnóstico. La internación está cubierta hasta 30 días por año para patologías agudas.

Rehabilitación: El programa incluye todas las prácticas kinesiológicas y fonoaudiológicas hasta 25 sesiones por año.

Medicamentos: En general, los medicamentos incluidos en el Programa están cubiertos en un 40%. En casos específicos (medicamentos oncológicos, para insuficiencia renal o incluidos en programas especiales) la cobertura es del 100%. La cobertura también es del 100% en pacientes internados.

Cuidados paliativos: Es la asistencia activa y total de los pacientes por un equipo multidisciplinario, cuando el paciente tiene una expectativa de vida que no supera los 6 meses. Los objetivos son: aliviar el dolor, los síntomas y el abordaje psicosocial del paciente. La cobertura es del 100%.

Hemodiálisis y Diálisis Peritoneal Continua Ambulatoria: La cobertura es del 100%. El paciente debe inscribirse en el INCUCAI dentro de los primeros 30 días de iniciado el tratamiento.

Otoamplifonos: La cobertura es del 100% en niños de hasta 15 años.

Anteojos: La cobertura es del 100% en niños de hasta 15 años.

Prótesis y órtesis: La cobertura es del 100% en prótesis e implantes de colocación interna permanente. Para órtesis y prótesis externas, la cobertura es del 50%. No están cubiertas las prótesis denominadas miogénicas o bioeléctricas. La indicación médica de la órtesis o prótesis debe utilizar el nombre genérico y no la marca. Debe indicar elementos de fabricación nacional. Sólo se autorizan prótesis u órtesis importadas cuando no existe una de fabricación nacional.

VIH/SIDA: Están incluidos los tratamientos médicos, psicológicos y medicamentos para personas que viven con VIH/SIDA. También los programas de prevención.

Adicciones: Tratamientos médicos, psicológicos y medicamentos para personas con problemas de drogadicción. Están incluidos los programas de prevención. Indemnizaciones y controversia

Según establece el proyecto, se excluye del cálculo indemnizatorio "el sueldo anual complementario, los premios y/o bonificaciones, y toda compensación y/o reconocimiento de gastos que el empleador efectúe hacia el trabajador". Para sustituir a las indemnizaciones, desde el gobierno proponen la creación de un fondo de cese laboral, negociado en cada convenio colectivo y con el consenso de las cámaras empresariales, para asistir a las empresas a costear los despidos. Dicho fondo se financiaría en base a un aporte de los empleadores calculado sobre un porcentaje de los salarios de sus empleados más adicionales remunerativos y no remunerativos. Este es uno de los puntos más controvertidos, ya que afecta cuestiones esenciales de toda relación laboral.

Bibliografía:

- Ley N° 26.427.
- Ley N° 26.940

- <http://repsal.trabajo.gob.ar/>
- <http://www.ssalud.gob.ar>
- <http://www.infoleg.gob.ar>
- <http://www.iprofesional.com>