

Reproducido en www.relats.org

LA DEUDA CONTINÚA

Derechos laborales desaparecidos que es imprescindible reestablecer

Héctor Recalde

Publicado en El Cohete a la Luna, febrero 2021

En ocasiones anteriores he señalado la revisión profunda que vengo realizando de la Legislación laboral actual, incluido mi desempeño (y autocrítica) como diputado nacional durante tres períodos en los que también fui presidente de la Comisión de Legislación del Trabajo. En esta oportunidad vengo a terminar la exposición que comenzara en diciembre sobre las modificaciones sufridas, o derechos laborales secuestrados, de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo.

Como se podrá apreciar a continuación una suma de derechos para el trabajador que no volvieron a ser restablecidos una vez recuperada la democracia.

El artículo 21 consideraba tiempo de servicio al plazo de preaviso que se fijaba por esta ley o por los estatutos especiales.

El artículo 30 bis establecía que para los trabajadores dependientes de un contratista o subcontratista resultaba aplicable el régimen legal y convencional que resultara más favorable.

Artículo 53: cuando los libros carezcan de alguna de las formalidades prescriptas en el artículo 52 no tendrán valor en juicio a favor del empleador y no servirán para acreditar el cumplimiento de obligaciones y deberes en materia de derecho de trabajo y de la seguridad social.

Artículo 56. En los casos en los que se controvierta el monto o cobro de remuneraciones, la prueba contraria a la reclamación en juicio del trabajador corresponderá al empleador demandado. Lo dispuesto no excluye la demostración por el trabajador del hecho que dio origen al crédito.

Artículo 57. El silencio del empleador ante la intimación hecha por el trabajador de modo fehaciente, relativa al cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, será considerado como un obrar opuesto al principio de la buena fe y constituirá presunción en contra del empleador. A tal efecto dicho silencio deberá subsistir durante un plazo razonable, que nunca será inferior a dos días hábiles.

Artículo 60. La firma no puede ser otorgada en blanco por el trabajador, y éste podrá oponerse al contenido del acto demostrando que las declaraciones insertas en el documento no son reales.

Artículo 64. El empleador tiene facultades suficientes para organizar económica y técnicamente la empresa, explotación o establecimiento, con la participación que las leyes asignen al personal o delegados de éste.

Artículo 67. El empleador podrá aplicar medidas disciplinarias proporcionales a las faltas o incumplimientos demostrados en que incurriera el trabajador, previo traslado a éste de los cargos que se le imputan, por medio fehaciente y por un término no inferior a setenta y dos (72) horas. El silencio del trabajador en ningún caso podrá ser considerado como reconocimiento de la falta. El descargo efectuado por el trabajador sin patrocinio letrado o gremial no podrá ser invocado en su contra. En ningún caso el empleador podrá descontar el salario de los días de suspensión antes de transcurridos treinta (30) días de notificada la medida al trabajador.

Artículo 72 bis. La autoridad de aplicación podrá dictar reglamentaciones de carácter general, por zona o actividad o rama de actividad.

Artículo 78. El empleador deberá garantizar al trabajador ocupación efectiva, salvo que el incumplimiento responda a motivos fundados que impidan la satisfacción de tal deber, garantizándole el goce de la remuneración respectiva. La ocupación deberá ser, además, aquella que corresponda a la calificación o categoría profesional del trabajador para la que hubiese sido contratado o la superior a la que hubiese sido promovido. Si el trabajador fuese destinado a tareas superiores, distintas de aquellas para las que fue contratado, tendrá derecho a percibir la remuneración correspondiente por el tiempo de su desempeño, si la asignación fuese de carácter transitorio.

Artículo 81. El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará arbitrario el trato desigual que no respondan a causa justificada.

Artículo 98. Con una antelación no menor a treinta (30) días respecto del inicio de cada temporada, el empleador deberá notificar en forma personal o por medios públicos idóneos a los trabajadores de su voluntad de reiterar la relación o contrato en los términos del ciclo anterior. El trabajador deberá manifestar su decisión de continuar o no la relación laboral en un plazo de cinco días de notificado, sea por escrito o presentándose ante el empleador.

Artículo 108. Cuando el trabajador sea remunerado en base a comisión, ésta se liquidará sobre las operaciones concertadas, con prescindencia de su resultado.

Artículo 111. Verificación y control en casos de comisiones individuales, colectivas, porcentajes sobre ventas, o si se hubiere pactado una participación en las utilidades. Se garantizará al trabajador o a quien lo represente, el libre acceso a los libros y demás documentación a fin de efectuar las comprobaciones y ejercer los controles pertinentes de las ventas y de las utilidades que resulten, pudiendo designar éstos un representante de control por intermedio de sus organizaciones sindicales.

Artículo 112. Si se hubiesen establecido salarios por hora, pieza u otra forma de destajo en las convenciones colectivas o acuerdos celebrados con intervención de la asociación profesional pertinente, se podrá determinar en cada caso el ritmo de producción para una jornada normal y habitual de ocho (8) horas, que garantice la percepción de un salario suficiente, nunca inferior al establecido en la convención colectiva de trabajo de la actividad o en su defecto al salario mínimo, vital y móvil.

Artículo 129. El pago de las remuneraciones deberá hacerse en días hábiles, en el lugar de trabajo y durante las horas de prestación de servicios, quedando prohibido realizarlo en sitio donde se

vendan mercaderías o se expendan bebidas alcohólicas como negocio principal o accesorio, con excepción de los casos en que el pago deba efectuarse a personas ocupadas en establecimientos que tengan dicho objeto.

Por cada mes no podrán fijarse más de seis (6) días de pago. La autoridad de aplicación podrá autorizar a modo de excepción que el pago pueda efectuarse en una mayor cantidad de días que la indicada. Los días y horas de pago deberán comunicarse antes del día 10 de enero de cada año a la autoridad de aplicación que corresponda y deberán ser puestos en conocimiento de los trabajadores mediante anuncios colocados en lugares visibles. Si el día de pago coincidiera con días sábado, domingo, feriado o no laborable, el pago se efectuará el día hábil inmediato posterior, dentro de las horas prefijadas. El pago que se efectúe sin cumplir con este recaudo, hecho saber previamente al empleador el control y supervisión a efectuarse, será nulo y carente de eficacia como medio extintivo de la obligación.

Artículo 135. Exceptúese de lo dispuesto en el artículo 131 de esta ley el caso en que el trabajador hubiera causado daños graves e intencionales en los talleres, instrumentos o materiales de trabajo.

Artículo 142. El recibo de pago, por cualquiera de los conceptos referidos en los artículos 140 y 141 de esta ley, que no reúna alguno de los requisitos consignados, carecerá de eficacia probatoria para acreditar el pago total o parcial, con excepción de lo previsto en el artículo 125.

Artículo 146. La autoridad de aplicación podrá establecer requisitos o modalidades que aseguren la validez probatoria de los recibos y el más eficaz contralor de su pago.

Artículo 153. Cuando el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto en el artículo 151 de esta ley, gozará de un período de descanso anual, en proporción de un día de descanso por cada veinte (20) días de trabajo efectivo, computable de acuerdo al artículo anterior.

Artículo 154. El empleador deberá conceder el goce de las vacaciones de cada año dentro del período comprendido entre el 1º de octubre y el 30 de abril del año siguiente. La fecha de iniciación de las vacaciones deberá ser comunicada por escrito, con una anticipación no menor de sesenta (60) días a la autoridad de aplicación y al trabajador, sin perjuicio de que las convenciones colectivas puedan instituir sistemas distintos acordes con las modalidades de cada actividad.

Artículo 155. La retribución correspondiente al período de vacaciones deberá ser satisfecha al inicio del mismo, o en su defecto se entenderá por no gozado el período de vacaciones.

Artículo 157. Vencido el plazo para efectuar la comunicación al trabajador de la fecha de sus vacaciones, el empleador hará uso de ese derecho durante el año calendario previa notificación fehaciente de ello con una antelación no inferior a quince días corridos. El empleador, en tal caso, estará obligado a abonar la retribución por vacaciones con el ciento por ciento (100%) de recargo.

Artículo 156. Cuando por cualquier causa se produjera la extinción del contrato de trabajo, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente al salario correspondiente al período de descanso proporcional a la fracción de año trabajado. Si la extinción del contrato se produjese por muerte del trabajador, los causahabientes del mismo tendrán derecho a percibir la indemnización prevista en el presente artículo. Cuando el trabajador no hubiere gozado las

vacaciones correspondientes a años anteriores tendrá derecho a percibir una compensación equivalente a dos veces y media el valor de los salarios correspondientes al total de los períodos adeudados.

Artículo 256. Prescriben a los tres años las acciones relativas a créditos provenientes de la extinción del vínculo laboral y a los cinco años las demás acciones relativas a las relaciones individuales de trabajo en general, de disposiciones de convenios colectivos de trabajo o laudos con eficacia de convenios colectivos de trabajo, disposiciones legales o reglamentarias del derecho del trabajo. Esta norma tiene carácter de orden público y el plazo no puede ser modificado por convenciones individuales o colectivas.

Reestablecer esos artículos, objetos de desaparición forzosa, resulta no sólo imprescindible para recuperar la dignidad de millones de trabajadoras y trabajadores sino también un signo de revitalización de nuestra democracia.