

Modificaciones a la Ley de Contrato de Trabajo 20744

Varias modificaciones a la Ley de Contrato de Trabajo 20744 (la LCT) fueron publicadas en el Boletín Oficial el 15 de diciembre de 2016. Seguidamente reseñaremos las principales disposiciones sancionadas:

1) Prohibición de embargos sobre la cuenta sueldo:

Por **Ley N° 27.320** se incorporó como tercer párrafo del artículo 147 de la LCT la prohibición de trabar embargos – preventivos o ejecutivos – sobre la cuenta sueldo del trabajador.

Los embargos deberán trabarse ante el empleador, para que éste efectúe las retenciones que por derecho correspondan e ingrese los fondos a la orden del juez que los haya decretado.

Trabado el embargo, dentro de las cuarenta y ocho horas, el empleador deberá poner en conocimiento del trabajador la medida ordenada, entregando copia de la resolución judicial que lo ordena.

2) Requisitos de validez de los registros, planillas u otros elementos de contralor exigidos por las leyes, reglamentos, estatutos profesionales y convenciones colectivas de trabajo:

Por **Ley N° 27.321** se modificó el artículo 54 de la LCT, prescribiendo que los registros, planillas u otros elementos de contralor exigidos por las leyes y sus normas reglamentarias, por los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, deberán tener idénticos requisitos de validez que aquellos dispuestos por el artículo 52 de la LCT para el libro especial laboral.

3) Controles a los trabajadores:

Por **Ley N° 27.321** se modificó el artículo 54 de la LCT, estableciéndose que los controles en la persona de los trabajadores, así como los relativos a la actividad del trabajador, deberán ser conocidos por éste.

Esta norma tendrá trascendentes efectos sobre los controles que el empleador quiera imponer sobre la conducta de los trabajadores en el acceso a Internet y el uso del correo electrónico, haciendo ahora absolutamente imprescindible la elaboración de una cuidadosa política de uso de herramientas informáticas e Internet que sea fehacientemente notificada al trabajador. Caso contrario, cualquier control que pretenda ejercerse al respecto será inválido y carecerá de efecto alguno a los fines de imponer sanciones disciplinarias o eventualmente producir despidos.

4) Deber de seguridad del trabajador:

Por **Ley N° 27.323** se modificó el artículo 75 de la LCT, determinando que el empleador debe hacer observar las pautas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en la ley y demás normas reglamentarias, y adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores, debiendo evitar los efectos perniciosos de las tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuro, así como también los derivados de ambientes insalubres o ruidosos.

En caso que el empleador viole los mandatos legales, la nueva disposición autoriza al trabajador a rehusarse a prestar sus labores, sin pérdida o disminución de la remuneración. Este derecho de retener tareas se encuentra condicionado a que exista peligro inminente de daño o se hubiera configurado el incumplimiento de la obligación, mediante constitución en mora, o si habiendo el organismo competente declarado la insalubridad del lugar, el empleador no realizara los trabajos o proporcionara los elementos que dicha autoridad establezca.

5) Reingreso del trabajador:

Por **Ley N° 27.323** se modificó el artículo 255 de la LCT, mandando como computar las indemnizaciones antes percibidas en caso de reingreso del trabajador y posterior terminación de la nueva relación de trabajo.

La norma presupone:

Una relación de trabajo extinguida por alguna de las siguientes causales: despido sin justa causa, directo o indirecto (LCT, artículos 245 y 246), fuerza mayor o falta o disminución de trabajo (LCT, artículo 247), vencimiento del plazo (LCT, artículo 250), quiebra o concurso del empleador (LCT, artículo 251), despido sin justa causa de un trabajador ya jubilado (LCT, artículo 253) o despido por incapacidad o inhabilidad del trabajador (LCT, artículo 254);

El reingreso a las ordenes del mismo empleador; y

Una nueva terminación del empleo por alguna de las causas citadas en a.

Configurados los presupuestos, se deducirá de la indemnización que corresponda de acuerdo al motivo de despido las sumas – a valores nominales y sin actualización alguna – que ya se hayan pagado por la misma causal de cese anterior.

En ningún caso la indemnización resultante podrá ser inferior a la que hubiera correspondido al trabajador si su período de servicios hubiera sido solo el último y con prescindencia de los períodos anteriores al reingreso.

La antigüedad a computar para la liquidación de las indemnización que corresponda será la que corresponda de acuerdo a todos los períodos trabajados (LCT, artículos 18 y 19).

Todas las modificaciones sumariadas entrarán en vigencia el 24 de diciembre de 2016.