

Proyecto de Ley

El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación reunidos en Congreso

Sancionan con fuerza de Ley

PROHIBICIÓN DE REDUCCION SALARIAL Y MODIFICACIÓN DE LA JORNADA Y OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 1°: Las remuneraciones estipuladas hasta el 1° de marzo de 2020, así como la extensión de la jornada horaria, lugar de trabajo, y demás condiciones laborales establecidas en los convenios colectivos de trabajo que rigen las respectivas actividades, constituyen derechos adquiridos, y por ende irrenunciables, tal lo estipulado por los arts 12, 13, y 66 de la Ley de Contrato de Trabajo n° 20.744, y demás principios protectorios que rigen el derecho del trabajo.

Artículo 2°: Serán de toda nulidad las vías de hecho y/o las convenciones individuales, plurindividuales o colectivas que dispusieran modificaciones desfavorables al trabajador de las condiciones mencionadas en el artículo anterior, ya fuera mediante reducción salarial, modificación de la jornada de trabajo o de condiciones laborales preexistentes invocando las consecuencias producidas por la caída de ventas o producción a raíz del aislamiento social, preventivo y obligatorio dispuesto por el Decreto 297/2020.

Artículo 3°: Si por el motivo que fuera, estuviera planteada la reducción de la jornada de trabajo, el empleador deberá distribuir equitativamente las horas necesarias entre todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa, exceptuando a aquellos/as que integren los grupos de riesgo o gocen de licencias especiales, conservando todos ellos el salario correspondiente a la jornada completa, en consonancia con lo dispuesto por el art 8° del DNU 297/2020.

Artículo 4°: Prohibición de todo supuesto de despidos o suspensiones: No será de aplicación la normativa prevista por el Capítulo V del Título X de la Ley 20.744 ni aquella prevista por el Capítulo V del Título XII de dicha norma, alusivos, respectivamente, a la suspensión y la extinción del contrato de trabajo, en virtud del carácter alimentario del salario, y del uso abusivo, ilegítimo e ilegal que posibilitan dichos institutos al empleador en situaciones de crisis económica.

Si mediare razón para la aplicación de sanciones disciplinarias previstas por la aludida ley, hasta tanto dicha razón no sea acreditada en sede judicial, el trabajador mantendrá los derechos aludidos en los arts 1 y 2 de la presente.

Artículo 5°: A efectos del cobro de los salarios caídos producto de las situaciones previstas en los artículos precedentes, serán de aplicación indistintamente:

- a) el procedimiento sumarísimo previsto por el art 66 de la Ley 20.744 regulado por el art 498 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación -CPCCN;
- b) el embargo preventivo previsto por art 209 y 210 del CPCCN;
- c) la intervención de recaudador judicial (art 223 CPCCN);
- d) otras medidas precautorias dispuestas por los arts 230 y 232 del mismo cuerpo legal.

En el supuesto de persistencia del incumplimiento por parte del empleador, tendrá lugar la aplicación de sanciones conminatorias previstas por el art 804 del Código Civil y Comercial de la Nación. El reconocimiento judicial de la existencia de deuda en favor del trabajador, tendrá carácter de Título Ejecutivo en los términos de los PROCESOS DE EJECUCION previstos por el LIBRO TERCERO - TITULO II del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación (Juicio Ejecutivo).

Artículo 6°: Si debido al cierre o suspensión de actividades del establecimiento, resultare imposible el cobro de los salarios caídos a los trabajadores mediante los mecanismos previstos en el artículo precedente, se procederá al inicio del proceso de estatización con una indemnización que no podrá ser superior a \$1 (peso uno). La misma estará bajo control de la "Comisión de Control Obrero" que se creará a tal fin. Los despidos o suspensiones que den lugar a dicha estatización, quedarán sin efecto, reincorporando al trabajador o trabajadora, en su puesto y condiciones normales y habituales de trabajo, abonándosele los salarios caídos.

Artículo 7°: En caso de trabajadoras y/o trabajadores que hubieren visto reducidos sus salarios por alguno de los supuestos comprendidos en la presente ley, sin perjuicio de las acciones legales o colectivas que pudieran corresponder a fin de la percepción completa de los salarios descontados, se dispondrá su inclusión entre los beneficiarios del Ingreso Familiar de Emergencia (IFE) instituido por el Decreto N° 310 de fecha 23 de marzo de 2020, a los efectos de percibir la prestación monetaria de 10 mil pesos.

Artículo 8°: Derógase cualquier otra normativa que contradiga lo dispuesto en la presente ley, que comenzará a regir a partir del día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial.

Artículo 9°: Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional

FUNDAMENTOS

Sr. Presidente:

Como puede advertirse, parte del contenido del presente proyecto de ley, goza de actual vigencia en virtud de distintas leyes laborales y principios protectorios que rigen el derecho del trabajo en nuestro país. Pero resulta necesario poner de relieve su preeminencia ante los abusos que a diario vemos contra centenares de miles de trabajadores en todo el país. Pasados más de 20 días de decretado el Aislamiento Preventivo Social Obligatorio, es evidente que la enorme mayoría de los empleadores han ignorado las previsiones dispuestas en miras al cobro íntegro del salario de los trabajadores, procediendo a despedir y suspender sin paga.

Asimismo, es difícil encontrar casos de trabajadores del sector privado, y de trabajadores precarizados del sector público, que hayan percibido íntegramente sus remuneraciones. Es decir, que la ilegalidad por parte de los empleadores, se ha convertido en la regla durante la crisis sanitaria que atraviesa el mundo.

Lejos de proteger a los y las trabajadores, la posibilidad que se habilitó mediante el DNU 329/2020 de disponer suspensiones con reducción salarial, se convirtió en una convalidación del accionar discrecional de las patronales para efectuar disminuciones brutales y antojadizas del salario, sin siquiera acreditar ante autoridad su situación de crisis ni imposibilidad de abonar salarios, sino imponiendo en los hechos la crisis a los trabajadores y trabajadoras.

Sabido es que la finalización de contratos a plazo determinado, de “empleo eventual”, de períodos “a prueba”, o la no renovación de los contratos de “locación de servicios” con que se disimulan las relaciones laborales mediante el empleo de monotributistas, se multiplicaron por centenares de miles en estas semanas. Todas estas situaciones encubiertas de trabajo normal y habitual en relación de dependencia, hoy esconden centenares de miles de despidos, o personas a las que sencillamente se les dejó de pagar como los y las millones que trabajan sin registración alguna, y que no son contemplados/as por los decretos publicados por el Poder Ejecutivo.

El mismo DNU 329, prohibió también las suspensiones sin goce de sueldo previstas por el artículo 221 de la Ley de Contrato de Trabajo para casos de fuerza mayor. Pero habilitó expresamente las suspensiones contempladas en el art 223 bis de la misma ley, que son aquellas pactadas entre el empleador y los/as trabajadoras/es ya sea “individual o colectivamente, u homologadas por las autoridades”, y que implican pagos “no remunerativos” de una parte del salario habitual. Es una práctica muy extendida históricamente en la industria automotriz: suspensiones de hasta 75 días en un año, con reducción de salarios, y el no pago de los aportes patronales, excepto el de la obra social.

Ante esa situación, el tiempo para efectuar reclamos legales ante estos abusos en sede judicial, juega en contra del trabajador, en una situación además inflacionaria. Es por ello que las previsiones de la presente ley, prohíben terminantemente todas estas conductas ilegales y/o abusivas en perjuicio de los trabajadores, y ante los incumplimientos que se producen, se disponen herramientas efectivas para retrotraer tales ilegalidades, establecidas en los artículos 5 y 6 del presente proyecto.

A las situaciones descriptas, se ha sumado en los últimos días, la intención de convenir reducciones de salarios para los períodos venideros, ya sea de manera individual, plurindividual o por empresa (con o sin participación del sindicato del sector, lo cual no modifica la ilegalidad de la maniobra), en una flagrante violación a los derechos más elementales previstos por el derecho laboral, que es la irrenunciabilidad del salario.

En las últimas horas se han multiplicado las denuncias de trabajadores de distintas empresas, muchas de ellas multinacionales con ganancias millonarias, que han decidido lisa y llanamente pagar salarios que podríamos denominar “simbólicos” a sus trabajadores y trabajadoras.

Este lunes trascendió la denuncia de trabajadores y trabajadoras de Mc Donalds, Burger King, Mostaza, Wendy's, Starbucks, Green Eat, La Continental y otras cadenas, que recibieron fuertes recortes en sus salarios del mes de marzo. Las grandes cadenas multinacionales en su mayoría, aprovecharon la cuarentena obligatoria para no pagar ítems como presentismo, amparándose en los convenios colectivos de trabajo avalados por el Ministerio de Trabajo y el sindicato de Pasteleros. Así se excusaban supervisores, gerentes y gerentas en los grupos de whatsapp y las vías de comunicación totalmente informales que utilizan las empresas para amenazar y hostigar a su personal en el aislamiento. Incluso empresas como KFC despidió a trabajadores a través de grupos de WhatsApp: el colmo de la brutalidad empresarial se constató cuando la empresa se deshizo de sus empleados eliminándolos del grupo de Whatsapp. Difícil encontrar una empresa más miserable y cínica que Mc Donalds en estos días.

Por supuesto, que estos son solo ejemplos de empresas que adoptan esta actitud, pero los casos se multiplican en todo el país y no sólo en empresa de comidas rápidas. Tan solo el Observatorio Social de despidos desarrollado por sociólogos junto a estudiantes de diferentes carreras sociales y humanísticas presentó días atrás un informe donde se releva al menos 12500 despidos y suspensiones y 25000 trabajadores con reducción salarial.

La urgencia y la gravedad de la situación planteada, junto las razones que exponremos oportunamente, nos convocan a solicitar a nuestros pares la aprobación del presente proyecto de ley.