El Gobierno reglamentó la reforma laboral: beneficios y desafíos para las pymes

30/09/2024

El gobierno nacional finalmente reglamentó, a través de un decreto, el capítulo laboral de la ley de bases surgida del consenso entre empresarios y sindicalistas. Ante este contexto, el abogado laboralista Raúl Oyola brindó mayores detalles a Diario San Rafael y FM Vos 94.5 y analizó los principales aspectos de esta reglamentación, destacando que, a pesar de las expectativas generadas, los resultados no son del todo sorprendentes. “Mucho ruido y pocas nueces”, expresó Oyola, resumiendo la percepción general sobre las novedades del decreto.

Según Oyola, el decreto hace algunas aclaraciones generales sobre la relación contractual, pero la parte más relevante es la que trata sobre la promoción del empleo registrado. “El principal beneficio de la reglamentación está en la promoción del empleo registrado, que ahora fomenta una regularización con muchos beneficios para todas las relaciones laborales que

estuvieran sin registrar o deficientemente registradas", detalló.

Esta regularización plantea un escenario atractivo especialmente para micro y pequeñas empresas que han tenido trabajadores en negro. "El decreto condona hasta un 90% de las multas y aportes no realizados a empresas que regularicen su situación anterior al 31 de julio", explicó Oyola, señalando que esto puede aliviar significativamente a negocios pequeños como mercaditos o emprendimientos familiares. En el caso de las medianas empresas, la condonación es del 80%, y para grandes empresas, del 70%. "Esta primera parte de la reglamentación es realmente satisfactoria, porque entiendo que va a ayudar a regularizar mucho el sistema y también beneficia a los trabajadores, que pueden computar hasta cinco años de aportes no registrados para su jubilación", agregó.

Sin embargo, el abogado advirtió que no todo es positivo. Si bien esta parte de la reforma incentiva la formalización, en la práctica podría generar un efecto contrario. "Lo que está sucediendo es que al reducirse las multas y flexibilizarse la relación de empleo, en algunos casos se está reduciendo la registración laboral, lo que va en contra del objetivo de la ley", subrayó.

La reglamentación también introduce la posibilidad de un fondo de cese laboral, similar al utilizado en la construcción, que busca ofrecer una alternativa al régimen tradicional de indemnización. "Es importante aclarar que no se modificó el régimen indemnizatorio actual; simplemente se habilita la posibilidad de que, mediante negociación colectiva, se implementen modalidades como el fondo de cese o seguros de despido", explicó Oyola. Este sistema permite al trabajador acumular un porcentaje de su salario durante su relación laboral, que puede retirar incluso si renuncia voluntariamente, lo que da previsibilidad tanto al empleado como al empleador. "El fondo de cese laboral brinda certeza porque permite a las empresas prorratear el costo de una indemnización a lo largo del tiempo, y al trabajador le ofrece la seguridad de recibir un monto acumulado incluso si decide

renunciar", agregó.

No obstante, Oyola enfatizó que la implementación de este sistema no ha logrado reducir la litigiosidad en el sector de la construcción, donde ya se utiliza. "En la práctica, los juicios siguen existiendo porque muchas empresas no cumplen con los depósitos al fondo o tienen trabajadores parcialmente registrados", señaló.

Otro punto controversial es la creación de la figura del trabajador independiente con hasta tres colaboradores, que deben estar inscriptos como monotributistas. Esta figura ha generado opiniones divididas: algunos la ven como una oportunidad para regularizar situaciones laborales informales, mientras que otros la consideran una puerta al fraude laboral. "Esto depende mucho del uso que se le dé. Por un lado, es beneficioso porque da un marco a trabajadores independientes que antes no podían registrar a sus colaboradores. Por otro, abre la posibilidad de simular relaciones de independencia para evitar costos laborales", alertó Oyola.

El abogado también destacó que esta modalidad podría generar abusos: "Nos pasa que a veces somos muy argentinos y buscamos los grises de la norma. Lamentablemente, muchos van a tratar de enmascarar relaciones laborales reales bajo esta figura para evitar costos", advirtió. Sin embargo, señaló que, bien utilizada, esta nueva figura puede ser positiva, ya que obliga a los colaboradores a estar dentro del sistema previsional y de seguridad social, reduciendo riesgos tanto para el trabajador como para el contratante.

Finalmente, Oyola insistió en que el éxito de esta reforma dependerá en gran medida de la capacidad de empresarios y sindicatos de negociar y aplicar estas nuevas modalidades de manera justa y equilibrada. "Será fundamental que las cámaras empresariales y los sindicatos se sienten a dialogar y entiendan que las realidades regionales son distintas. No se puede aplicar la misma normativa a un pequeño productor de San Rafael que a una gran empresa en Buenos Aires", concluyó.