

# Actualización Legislativa

## Estudios Económicos y Legales

### ACLARANDO ALGUNAS DUDAS SOBRE LA LEY ORGANICA DEL TRABAJO, TRABAJADORES Y TRABAJADORAS (LOTTT)

El pasado mes de julio, la empresa B & G Consultores Corporativos, S.A., presentó en el seno de la Comisión Tributaria y de Aduanas de Conindustria sus recomendaciones en relación a dilemas o vacíos que han surgido en la aplicación de la nueva LOTTT. Algunos de los aspectos tratados fueron los siguientes:

#### Garantía de Prestaciones Sociales:

Dilema (Vacío)	Posiciones del empresario	Posición B&G
¿Los 2 días de salario (garantía de prestaciones anuales) se depositan o se pagan?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se depositan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se depositan</li> </ul>
¿Con cuál salario se calculan las garantías de prestaciones sociales?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salario normal</li> <li>• Salario integral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salario integral (Arts. 104 y 122 LOTTT)</li> </ul>
¿El salario utilizado es el del último mes o el promedio del trimestre?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El del último mes.</li> <li>• El promedio.</li> <li>• 5 días por mes con ajuste final.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Para salarios poco variables: último salario.</li> <li>• Para salarios variables: 5 días por mes con ajuste final.</li> </ul>
¿Qué se hace con el saldo de prestaciones de antigüedad al 30.04.2012?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se suma el neto.</li> <li>• Se suma el acumulado (sin los anticipos)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se suma el capital acumulado (sin los anticipos)</li> </ul>
¿En qué mes se hace el primer abono trimestral si la ley se aprobó en mayo?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En agosto (trimestre: mayo, junio y julio)</li> <li>• En julio (trimestre parcial: mayo y junio)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Usar el trimestre calendario. Lo mismo ocurre si un trabajador ingresa en medio de un trimestre (se hace el corte en el trimestre).</li> </ul>
¿Se le debe solicitar al trabajador nuevamente su manifestación de voluntad de donde desea depositar sus prestaciones?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sí.</li> <li>• No es necesario.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sí vale la pena que el trabajador manifieste su voluntad de donde desea depositar sus prestaciones, nuevamente. Puede ser una carta o un formato. Sea en la contabilidad o en un fideicomiso. Es importante incluir el nombre del banco en caso de fideicomisos.</li> </ul>

Fuente: B & G Consultores

**Bono Vacacional:** La Ley anterior otorgaba un mínimo de 7 días, más un día adicional por año de antigüedad, hasta 21 días. La nueva LOTTT modifica este beneficio en el artículo 192, y otorga 15 días como base, más un día adicional por año

hasta 30 días. La recomendación de B & G es tomar en cuenta la antigüedad del empleado, ya que en algunos casos se ha interpretado que el cálculo a partir de ahora partiría de los 15 días básicos. Por ejemplo, un empleado que actualmente tiene 3 años de antigüedad debe recibir un bono vacacional equivalente a 17 días. Si tuviese 6 años debe recibir 20 días, y así sucesivamente hasta el tope legal.

**Tercerización:** La tercerización siempre ha existido, lo que señala B & G es que se debe revisar es si la razón de la misma es para evadir pasivos laborales, pues lo lógico es que se le paguen los mismos beneficios. En ese caso se deben dar las condiciones conjuntas: dentro de las instalaciones de la empresa y formen parte del proceso productivo.

En los casos de tercerización (contratistas o servicios profesionales), lo más importante es la realidad de los hechos (Art. 87 de la Constitución Nacional).

Es importante analizar el objeto social de la compañía.

**Mejores prácticas y políticas en el manejo de los Recursos Humanos:** Señalaron una serie de recomendaciones que debería cumplirse en toda empresa, entre ellas:

- Celebrar todos los contratos por escrito
- Entregar recibos de pagos en cada pago realizado, con la firma y huella de cada trabajador
- Consultar nuevamente a los trabajadores sobre su voluntad de dónde desean depositar la garantía de sus prestaciones sociales. Si es en un fideicomiso, incluir el nombre del banco
- Pedir manifiesto de voluntad de retiro de los trabajadores, en caso de renuncias
- Documentar todo
- Definir quién atenderá a funcionarios en casos de fiscalizaciones o revisiones
- Realizar auditorías preventivas
- Cumplir las obligaciones laborales
- Implantar normas disciplinarias (reglamentos internos)
- Amonestar por escrito a los trabajadores
- Intentar procedimientos de calificación de despidos
- Tener mecanismos de respuestas muy rápidas
- Monitorear / recalcular los pasivos laborales a la fecha
- En los casos de despido, se recomienda disponer del pago inmediatamente y celebrar transacción laboral

- Contar con un buen abogado laboral

Asimismo dieron algunas pautas en la **gestión del talento de las empresas**:

- Entrenamiento constante al personal
- Reforzamiento del diálogo social
- Mejorar la calidad del trabajo
- Informar al trabajador el contenido de la ley
- Realizar planes de comunicación
- Reforzar el sentido de pertenencia
- Atender las necesidades de los trabajadores
- Medir y diagnosticar cómo se sienten los trabajadores (Clima organizacional)