

Hecho el anterior análisis conceptual de la reforma seguidamente pasamos a exponer pormenorizadamente pero de manera sintética el articulado de la misma.

TITULO PRELIMINAR – Finalidad de la ley

Art. 1 – Objetivos.

Este artículo uno fija tres objetivos de carácter programático y estrictamente teleológico.

El **primero** se refiere al cumplimiento del art. 75, inc. 19 de la CN en lo referente al desarrollo humano, progreso económico, justicia social, productividad generación de empleo y formación profesional.

Principios los antedichos que se tratan de cumplimentar a través del articulado de toda la reforma.

El **segundo**, promover la liberación de las fuerzas de la producción y del trabajo de aquellos mecanismos regulatorios y distorsivos, como tales impeditivos del desarrollo de las empresas como comunidades productivas y competitivas.

Este objetivo, puede llegar a ser considerado conflictivo por cuanto entraña, una finalidad que podría llegar a ser interpretada como alejada, del principio protectorio que informa a todo el derecho del trabajo.

El **tercer** y último objetivo se traduce en fortalecer la instancia de dialogo social, como vías naturales de cooperación entre los trabajadores y empleadores.

Este último principio se ve de alguna manera plasmado en la remisión, varias veces reiterada, a resolver las cuestiones a través de la negociación colectiva.

TITULO I - “Regularización del Empleo no registrado, la lucha contra la evasión en la Seguridad Social y la Registración Laboral”

Capítulo I - “Regularización del empleo no registrado” (Arts. 2/11).

Esta regularización abarca a todo trabajador en alguna situación de informalidad respecto de la cual el empleador practique aquella.

La regularización prevista en la reforma abarca tres supuestos ya contemplados en la Ley 24.013.

1. La registración del trabajador propiamente dicha por encontrarse el mismo no inscripto y en consecuencia en estado de informalización total.
2. La rectificación de su real remuneración por cuanto si bien el trabajador como tal se encuentra registrado no se le contabiliza la totalidad de la remuneración que percibe.
3. La real fecha de inicio de la actividad real del trabajador ya que si bien a este se lo ha registrado no se encuentra anotado con su verdadera fecha de ingreso.

Si el empresario procediese a la regularización de cualquiera de los tres supuestos antes citados el blanqueo producirá los efectos jurídicos: extinción de la acción penal por fraude previsional y liberación de las infracciones, multas y sanciones de cualquier naturaleza atinentes a la mencionada regularización.

Condonación de todas las deudas por capital, intereses, multas y punitivos correspondiente a los aportes y contribuciones a la Seguridad Social (Previsional, PAMI, etc).

Conforme las siguientes situaciones en función al plazo de vigencia de la regularización que se fija en 360 días corridos a partir de la vigencia de la reglamentación de la reforma: de efectivizarse en los primeros 180 días se condona el 100% de la deuda, de concretarse en los segundos 180 días y hasta la finalización del plazo total antes mencionado se condona el 70% de la deuda.

Con relación al trabajador regularizado total o parcialmente en su antigüedad, según el caso, el mismo podrá computar hasta 60 meses de servicios con aportes calculados sobre el monto equivalente al salario mínimo, vital y móvil.

Capítulo II - “Lucha contra la evasión en la Seguridad Social” (Arts. 12/16)

En el Capítulo II intitulado “Lucha contra la evasión en la Seguridad Social” y a través de 5 artículos (12/16) se fija el procedimiento de ejecución y liquidación de deuda por aportes y/o contribuciones omitidas emergentes de las relaciones laborales total o parcialmente no registradas que se visibilicen a consecuencia de una sentencia judicial o un procedimiento administrativo homologatorio de un acuerdo conciliatorio o transaccional.

Capítulo III - “Registración laboral” (Arts. 17/20)

Por el presente articulado se modifican las consecuencias sancionatorias para los tres supuestos de irregularidad que hemos apuntado al referirnos al tema de la registración laboral establecido en el Título I- Capítulo I “Regularización del empleo no registrado” y que contemplan los artículos 8, 9 y 10 de la Ley 24.013.

Estas modificaciones disminuyen sensiblemente en gran parte de los casos, el costo laboral por modificarse la base de cálculo de las multas o sanciones al reemplazar el salario real por el SMVyM.

Primera situación. (modif. art. 8 Ley 24.013) Se considerara a una relación laboral como no registrada cuando el trabajador no haya sido inscripto en el libro especial del art. 52 de la LCT o en aquella documentación, que en su caso, lo reemplace y en los sistemas simplificados de registro de la AFIP.

En este supuesto el empleador que no registrarse una relación laboral deberá abonar un multa del 25% de un SMVyM por cada periodo omitido.

Segunda situación. (modif. art. 9 Ley 24.013) Por consignar una fecha de ingreso posterior a la real el empleador será sancionado con un multa del 25% de un SMVyM por cada periodo omitido.

Tercera situación. (modif. Art. 10 Ley 24.013) Cuando el empleador consignara una remuneración menor a la que realmente percibe el trabajador será sancionado con un multa del 25% de un SMVyM por cada periodo eficientemente registrado.

Capítulo IV - “Disposiciones generales del presente Título” (Arts. 21/27)

Donde lo más importante a destacar es el último artículo, el 27, que deroga:

- El art. 15 de la ley 24.013 (duplicación de las indemnizaciones por despido del empleado informal).
- El art. 45 de la ley 25.345 (que establecía 3 sueldos de indemnización por la no entrega o tardía entrega del certificado art. 80 de la LCT);
- El art. 1 de la 25.323 (en cuanto dispone recargo indemnizatorio del 100% frente a la intimación del trabajador por una relación laboral no registrada o deficiente).

De esta manera se reduce sensiblemente los costos laborales particularmente en situación de conflictividad judicial por reclamo laboral fundado en el despido indirecto.

TITULO II - “Modificaciones al régimen de aportes y contribuciones y a la metodología de ajuste del haber mínimo garantizado”

Capítulo I - “Aportes y contribuciones” (Arts. 28/30)

Al respecto destacamos que este régimen alcanza a todas las empresas y prevé un esquema progresivo de rebaja de las cargas patronales en materia previsional.

Para ello se establece un mínimo no imponible que durante un periodo de 5 años se modificara anualmente.

El criterio de modificación del mencionado mínimo será según la evolución de la inflación y calculado sobre un tope salarial bruto de \$11.500 (\$10.000 netos).

De esta manera se rebajaran 20%, por año, las contribuciones del empleador de manera tal que dicho recorte gradualmente al termino de 5 años llegara hasta alcanzar el 100% del aporte patronal.

Capítulo II - *“Disposiciones generales de este Título”* (Arts. 31/37)

TITULO III - “Relaciones Individuales de Trabajo”

Capítulo I – *“Modificaciones al Régimen de Contrato de Trabajo”* (Arts. 38/51)

Así se modifica el art. 2 en cuanto al ámbito de aplicación excluyendo el mismo a los dependientes de la administración pública, al personal de casas particulares, a los trabajadores agrarios, a los trabajadores autónomos económicamente dependientes, y a los trabajadores independientes y sus trabajadores independientes y colaboradores.

Se modifica el art. 12 que establece el principio de irrenunciabilidad quitándole únicamente el siguiente párrafo; *“o los contratos individuales de trabajo”*.

Modificación esta la cual no es inocente por cuanto flexibiliza nada más y nada menos la posibilidad que las negociaciones de los contratos individuales no se encuentren alcanzadas por el principio de irrenunciabilidad.

Se modifica también el art. 30 de la LCT sobre subcontratación y solidaridad. Al respecto se le agrega entre el primero y segundo párrafo otro donde se establecen exclusiones de la solidaridad (limpieza, seguridad, mantenimiento general de bienes y muebles registrables, servicios médicos y de higiene y seguridad en el trabajo, gastronomía y/o informática, que se efectúen en establecimiento o explotación. También quedan excluidos los servicios de transporte desde y hacia el establecimiento.) por considerar a las mismas -y así se las denomina- actividades complementarias.

Por el art. 42 de la reforma se modifica también el art. 66 de la LCT quitándole lo que fuese la modificación introducida por una ley de Recalde que al trabajador además de considerarse despedido le permitía iniciar un juicio con el objeto de restablecerle las condiciones de trabajo alteradas. Ahora y con ese objeto solo podrá ocurrir al procedimiento, si estuviera establecido, en la convención colectiva de trabajo de su actividad.

El art. 80 de la LCT referido a la entrega de certificados de aportes y remuneraciones es modificado en el proyecto por el art 43 del mismo. Se mantuvo así la redacción originaria de los tres primeros párrafos y se sustituyó el cuarto párrafo que como tal se encontraba referido al pago de una indemnización y posteriores sanciones conminatorias frente a la intimación del trabajador requiriendo el certificado y la renuencia del empleador a hacer entrega del mismo.

Así se sustituyó el párrafo antes referido por otro que fija un procedimiento claro e inequívoco de confección (a través de las resoluciones de la Afip) y la posibilidad de que esta establezca un procedimiento permitiendo re direccionar al CUIT/CUIL del empleado el mismo o en su caso ser retirado de la oficina del citado ente.

También se reforma el art. 92ter de la LCT que regula el contrato a tiempo parcial se introduce una mínima modificación cambiando la reducción del tiempo del trabajo no ya con relación a la jornada diaria sino al horario semanal habitual de la actividad.

Si bien sutil a esta modificación no es menor porque ordena y readecua la regulación del contrato a tiempo parcial modulándolo no de forma rígida, es decir diariamente, sino en forma semanal con

lo cual la jornada diaria en la medida que se respete la reducción a 2/3 semanal puede ser desapareja.

Asimismo se modifica el art. 158 de la LCT. Así a esta norma se le practican dos cambios. El primero es un incremento en la cantidad de días por nacimiento de hijo ya que de los 2 días corridos originarios concedidos, se lo eleva ahora a 15 días corridos.

El otro cambio es el agregado de un último apartado donde se concede una licencia por razones particulares sin goce de sueldo que debe ser previamente planificada, por 30 días corridos por año calendario. Esta licencia no computa el plazo por la cual se otorga a los fines de la antigüedad en el empleo.

El art. 46 del documento en análisis propone también el cambio del art. 198 de la LCT que regula al régimen de jornada reducida.

La modificación que se le introduce a esta norma solo la constituye un párrafo agregado, por el cual permite un sistema compensatorio de créditos horarios, al cual se lo denomina "banco de horas" con arreglo al sistema previsto con el régimen de horas extras.

Se introduce también por el artículo 47 un nuevo artículo a la LCT individualizado como el 198 bis por el cual se establece jornada reducida para el cuidado de menores hasta 4 años de edad pudiendo en virtud de ello el trabajador que lo tenga a cargo programar y acordar con el empleador la reducción transitoria de su jornada de labor con el objeto de cuidar al niño. En estos casos la remuneración será proporcional al tiempo de trabajo.

Otros de los cambios introducidos por la reforma es al art. 201 de la LCT que regula el instituto de las horas suplementarias o extraordinarias.

Ninguna modificación se efectúa, al respecto, en relación al texto actualmente vigente sino que se le agrega un párrafo entre el primero y el segundo de la norma.

Así por el apartado que se incorpora se estatuye un instituto denominado "banco de horas".

En esta forma se calcula la hora extra o suplementaria como aquella que excede en el periodo máximo de un año de la suma de todas las jornadas semanales -previstas convencionalmente- de trabajo a lo largo de un año, en tanto y en cuanto no se supere el límite de 10 horas diarias.

Así se trata de permutar o compensar las horas realizadas en un día y en exceso de la jornada convencional con la correspondiente disminución de las horas efectuadas en otro día y solo considerar suplementarias a las que exceden en el año efectuadas las referidas permutas y compensaciones de la suma de todas las jornadas semanales de trabajo previstas convencionalmente y comprendidas en dicho periodo anual.

Como el sistema puede ser extendido a lo largo de un año, en caso de extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, el trabajador tendrá derecho a cobrar las horas suplementarias no compensadas.

Otro de las modificaciones habidas es la referida al art 245 de la LCT que establece las indemnizaciones por despido y cuyo texto originario no se ha modificado, "ni en un punto ni una coma", sino que al mismo se le ha agregado un párrafo mediante el cual se impide incorporar, a la base de cálculo del "quantum" indemnizatorio, rubros y conceptos que si bien la norma nunca previó, fueron incorporados por los jueces laborales en virtud de la conflictividad laboral.

El criterio conceptual utilizado para excluir estos conceptos (gratificaciones, sueldo anual complementario, horas extraordinarias, comisiones, premios y/o bonificaciones) es que tales rubros carecen de periodicidad normal, mensual y habitual; también se excluye las compensaciones de gastos.

Así y en sentido técnico-literal la reforma no introduce reducciones a las indemnizaciones sino evita que estas sean "infladas" en virtud de sentencias dictadas por los jueces laborales.

Corolario de lo expuesto es, y teniendo en cuenta que “las compensaciones por gastos” están referidas a uso y provisión de celulares, automotores, gastos de combustibles, etc., que se intenta terminar definitivamente con la proliferación de reclamos judiciales.

Un importante cambio es introducido en el plazo de prescripción de las acciones judiciales por créditos laborales ya que por el art. 50 de la reforma se reduce a un año el plazo prescriptivo de dos años establecido en el art. 256 de la LCT.

Con ello seguramente se bajara sensiblemente la conflictividad judicial, reduciendo en este aspecto notablemente los costos laborales.

Por último se introduce nuevamente el art. 276 de la LCT -que había sido derogado por la ley 23.928 (prohibición de indexar)- estableciendo la actualización de los créditos laborales provenientes de relaciones individuales de trabajo con ajuste a *la tasa fijada por el Banco de la Nación Argentina para las Unidades de Valor Adquisitivo (UVA) correspondiente a sus operaciones de crédito hipotecario, desde la fecha en que debieron abonarse hasta la fecha de su efectivo pago.*

En esta forma se pone fin, reduciendo así los costos laborales, a la actualización de dichos créditos, que frente a la prohibición señalada, venían realizando los jueces laborales a través de acordadas de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo dictadas por esta con criterios más que realistas, financieros.

Capítulo II - “Fondo de cese laboral” (Arts. 52/64)

En el Capítulo II del Título al que nos venimos refiriendo y a través de 12 artículos se establece un régimen de fondeo con relación al pago por cese de las indemnizaciones laborales.

Respecto del mismo baste aquí decir que: no le vemos mayores posibilidades en la práctica de que su implementación tenga efectivo andamio.

En primer lugar su implementación está establecida por negociación colectiva de sector (así que se necesitaría la voluntad concurrente del sindicato respectivo para su puesta en marcha).

En segundo lugar y como no podría ser de otra manera (los trabajadores no pueden indemnizarse a ellos mismos) este fondo debe ser integrado fundamentalmente por aportes obligatorios a cargo del empleador.

En tercer lugar corolario de lo expuesto es que los aportes mensuales a que se obligue el empresario serian sumamente elevados (en proyectos de ley recientemente presentados al Congreso por sectores pymes industrialistas se hablaba de un 7,5 % y a mi entender, para nuestro sector no podría ser menores al 8%) con la consecuente protesta de nuestros representados.

En cuarto lugar se debe concluir entonces que en aquello que respecta al sector comercio y particularmente en esta etapa, los costos laborales mensuales para nuestros representados se verían sensiblemente agravados en vez de disminuidos.

Capítulo III – “Trabajador independiente” (Arts. 65/66)

Por el art. 65 de este capítulo se incorpora a la ley 24.977 (Régimen Simplificado para pequeños contribuyentes) la figura del trabajador independiente con colaboradores.

Se denomina trabajador independiente aquel que cuente con la colaboración de hasta 4 trabajadores también independientes para llevar adelante un emprendimiento.

En este único supuesto podrán acogerse todos ellos al régimen especial unificado consistente en un aporte único e individual de cuota mensual que comprende la totalidad de los aportes laborales.

Capítulo IV - “Disposiciones generales de este Título” (Art. 67)

TITULO IV - “Capacitación Laboral Continua”

Capítulo I – “Propósitos específicos” (Art. 68)

Se crea un sistema a nivel Nacional de desarrollo y capacitación laboral continua para los trabajadores con el objeto de que estos puedan adaptarse a los cambios en los sistemas productivos tanto de la industria como del comercio, servicios y producción rural.

Mediante este sistema el trabajador podrá acceder, y ello a lo largo de toda su vida laboral, a una cantidad de horas de aprendizaje continua determinado ello a nivel tripartito.

Capítulo II - “Sistema Nacional de Formación Laboral Continua” (Arts. 69)

Está constituido por las políticas, programas, proyectos e instituciones que coadyuvan a concretar la capacitación laboral, la evaluación y certificación de competencias.

Capítulo III – “Acciones del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social” (Arts. 70)

En este apartado se establecen las funciones que le competen al Ministerio de Trabajo en relación a la capacitación laboral continua.

En lo que a nuestro sector respecta y particularmente con relación al INACAP debemos destacar lo siguiente: en el Capítulo III “Acciones del Ministerio de Trabajo” Título IV intitulado “Capacidad continua” artículo 70 inc. b y c, expresamente hace mención, a entidades como el INACAP, para promoverlas, registrarlas, identificarlas e impulsarlas en su fortalecimiento en tanto las mismas otorguen servicios de capacitación continua.

Capítulo IV - “Consejos Sectoriales Tripartitos de Capacitación Continua y Certificación de Calificaciones Laborales” (Art. 71/72)

Por este apartado se crea un consejo tripartito de formación laboral y en relación a dicha actividad se fijan las funciones del mismo.

Capítulo V - “Matriz de Calificaciones Laborales y Documento de Identidad Ocupacional” (Art. 73/74)

En este capítulo se establecen las dos herramientas angulares de la formación y capacitación continua consistente en la matriz de calificación laborales (especificando su contenido) y el otorgamiento del denominado documento de identidad ocupacional que describe el art. 68 al establecer los propósitos específicos de la capacitación laboral continua.

TITULO V - “Transición entre el sistema educativo formal y el trabajo”

Capítulo I – “Principios Generales” (Art. 75/79)

En este capítulo se establecen los objetivos generales para efectivizar el pasaje desde el sistema educativo formal (formación técnico –profesional terciaria y universitaria) al trabajo mediante la preparación de programas tendientes a conseguir la instalación progresiva de una educación dual.

A tal efecto y con el objeto de darle operatividad a dichos objetivos, se crea el sistema de prácticas formativas como herramienta de transición entre el sistema educativo formal y el trabajo.

Capítulo II - “Sistema de Prácticas Formativas” (Arts. 80/81)

Por el presente capítulo se establece un sistema de prácticas formativas, el cual carece de vínculo laboral dependiente, que como tal reemplaza al régimen de pasantías.

El mismo se extenderá al sector público.

Sintéticamente, el mismo abarca en todos los casos a mayores de 18 años, y en el ámbito de las empresas o instituciones tanto públicas como privadas –con excepción de las empresas de servicios eventuales aun cuando adopten la forma de cooperativas-.

Brevemente podemos decir que el régimen de prácticas formativas se institucionaliza mediante un acuerdo tripartito.

Los sectores y cantidades de prácticas formativas se establecen por convenios colectivos de trabajo.

A su vez se celebran convenios individuales.

En dichos acuerdos individuales se determinaran los objetivos pedagógicos de las prácticas formativas y se especificaran los derechos y obligaciones tanto de las empresas como de las instituciones educativas.

Se indicará la cantidad y duración de las prácticas y los planes de capacitación.

Se establecerá el plazo de vigencia del convenio y se incluirá la actualización de prácticas profesiones de los docentes a realizarse en el ámbito de la empresa

Capítulo III – “Plazo máximo, asignación estímulo y cupos mínimos y máximos de Prácticas Formativas” (Arts. 82/84)

El plazo máximo será de 12 meses y con carga horaria de hasta 30 horas semanales. Dicha carga se podrá extender en virtud que tipo de aprendizaje lo justifique hasta 130 horas mensuales pero siempre dentro del lapso de 12 meses.

Cuando la práctica se realice en época de receso educativo podrá extenderse la carga hasta un máximo suplementario de 10 horas.

El convenio de las prácticas formativas, podrá renovarse con motivo del vencimiento del plazo de un año por 6 meses más.

Los practicantes recibirán una suma de dinero en carácter no remunerativo en calidad de asignación estímulo, calculada tomando como referencia el salario básico neto del CCT aplicable a la empresa y proporcional a la carga horaria de la práctica formativa.

Capítulo IV - “Contralor complementario, organismos con actuación confluyente en el sistema y sanciones” (Art. 85/86)

Poder Ejecutivo Nacional instruirá a la Administración Federal de Ingresos Públicos, al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo para que en sus respectivos ámbitos de competencia implementen las medidas necesarias para el funcionamiento del sistema.

Capítulo V - “Autoridad de aplicación. Instituto Nacional de Formación Laboral” (Art. 87/89)

Será Autoridad de aplicación el Instituto Nacional de Formación laboral que por la reforma se crea como órgano descentralizado del Ministerio de Trabajo de la Nación.

Capítulo VI - “Disposiciones transitorias de este Título” (Art. 90/91)

TITULO VI - “Fomento del Empleo Juvenil y Entrenamiento para el Trabajo”

Capítulo I – “Destinatarios” (Art. 92/93)

En este apartado se trata el instituto de Fomento del Empleo Juvenil y Entrenamiento para el Trabajo cuyos destinatarios son aquellas personas con residencia legal en el país que no hubiera cumplido 24 años de edad y en proceso de incorporación al ámbito de trabajo.

Este programa tiene como objetivo atender prioritariamente a aquellas personas que se encuentren desocupadas o en situación económica informal o empleo no registrado, en situación de vulnerabilidad y/o con estudios obligatorios incompletos.

Capítulo II - “Acciones de promoción” (Arts.94/98)

Las acciones de promoción consisten en el desarrollo de dispositivos que tengan en cuenta la heterogeneidad del colectivo juvenil; articulación de las ofertas del sistema educativo; con contribución de desarrollo con una trayectoria laboral ascendente integrando y articulando los recursos del programa.

Los programas de actividades serán diseñados y ejecutados como apoyatura del proyecto formativo de cada joven aportando a su desarrollo laboral y formación a futuro.

Estos programas ofrecerán las siguientes prestaciones: orientación formativa laboral, apoyo para certificar estudios formales obligatorios, formación para acceder al documento de identidad ocupacional apoyo para puesta en marcha de emprendimiento, de inserción laboral, búsqueda de empleo.

Las instituciones que integran la red federal de servicios de empleo desarrollaran estrategias de acompañamiento y tutoría.

Capítulo III – “Ayudas económicas” (Arts. 99)

Las personas destinatarias de estos programas podrán recibir una ayuda económica a establecerse.

Capítulo IV - “Incentivos para la contratación” (Art.100)

Las ayudas económicas que se otorguen a estas personas podrán ser contabilizadas por el empleador como parte del salario.

Capítulo V - “Entrenamiento para el Trabajo” (Art. 101)

Se estatuye un programa nacional de entrenamiento para el trabajo que tendrá como objetivo favorecer las condiciones de empleabilidad de los trabajadores ocupados mediante prácticas en ambientes de trabajo sin que constituya relación laboral alguna.

Este entrenamiento no podrá ser utilizado para cubrir vacantes ni reemplazar personal en las empresas donde el mismo se implemente.

Autoridad de aplicación: Ministerio de Trabajo de la Nación.

TITULO VII - “Red Federal de Servicios de Empleo”

Capítulo I – “Objetivos y funciones” (Art. 102/103)

Los servicios de empleo que por esta red se crean tendrán como objetivo y funciones agilizar proceso de intermediación entre buscadores de empleo y puestos de trabajo vacantes.

Atender principalmente a las personas con mayor dificultad de acceso al empleo.

Implementar programas de promoción del empleo.

Producir y difundir, a todos los niveles del país información sobre el empleo.

Capítulo II - “Red Federal de Servicios de Empleo” (Arts.104/109)

El Ministerio de Trabajo de la Nación debe garantizar los servicios de empleo a nivel nacional.

Se denomina Red Federal de Servicios de Empleo al sistema organizado y coordinado por el Ministerio de Trabajo en donde se interrelacione las demandas y oportunidades de trabajo con las personas desocupadas o que procuran mejorar su inserción laboral.

Las prestaciones realizadas por la Red Federal de Servicio de empleo se organizaran con criterio de gratuidad

La Red Federal de Servicio de Empleo será integrada por gobiernos e instituciones de carácter público o privado.

TITULO VIII - “Seguro de Desempleo Ampliado”

Capítulo I – “Empresas en Transformación productiva” (Art. 110/112)

Las empresas con dificultades competitivas y/o productividad declinante serán consideradas empresas en transformación productiva en la medida que requieran mejorar sus procesos, tecnología o redireccionar su actividad integrándose incluso a otras empresas.

A tal efecto se estatuye para los trabajadores desvinculados de estas empresas en transformación productiva un seguro de desempleo.

Capítulo II - “Prestaciones del seguro” (Arts.113/118)

Las prestaciones del referido seguro serán de carácter dinerario no remunerativas y por hasta un máximo de 9 meses; de orientación, servicios de intermediación y educación formal y básica.

Asistencia técnica y financiamiento de emprendimientos productivos.

Programas de inserción laboral y financiamiento de movilidad geográfica.

Los periodos durante los cuales se perciba la prestación dineraria no remunerativa serán computados como tiempo de servicio a los efectos de la seguridad social.

Capítulo III – “Autoridades de aplicación” (Arts. 119)

Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social y la Administración Nacional de la Seguridad Social.

TITULO IX - “Relaciones Colectivas de Trabajo”

Capítulo I – “Actualización del Registro Nacional de Asociaciones Sindicales” (Art. 120)

Por el Titulo IX se introducen algunos cambios, a través de dos artículos (120/121), en las resoluciones colectivas de trabajo.

En el art. 120 y a los efectos de actualizar el registro nacional de asociaciones sindicales se dispone que el Ministerio de Trabajo, como autoridad de aplicación de la Ley 23.551 que regula a las referidas entidades, actualice el mencionado registro.

A tal efecto y con relación a todo tipo de entidad sindical (simplemente inscripta o con personería gremial) que en los últimos 5 años no hayan dado cumplimiento a sus obligaciones legales y estatutarias se las intime a regularizarse en un plazo de 30 días hábiles y en caso contrario darle de baja del registro.

Esto es aquello que el Presidente de la Nación en los últimos días ha venido manifestando, con relación a una cantidad importante de entidades sindicales que proliferaran en los últimos 12 años y que en la práctica constituyen “un sello de goma”.

Capítulo II - *“Prohibición de acordar sumas no remunerativas en las convenciones colectivas de trabajo”* (Arts.121)

El segundo artículo (el 121) está referido lamentablemente –lo digo por nuestro sector- a la prohibición de establecer normas convencionales otorgando carácter no remunerativo en conceptos, rubros o sumas de naturaleza salarial.

Creemos que la redacción es confusa y poco técnica no alcanzando a interpretar situaciones como la que hemos venido utilizando en nuestras paritarias.

Por ello con un poco de gestión explicando e ingeniería jurídica precisando los conceptos podríamos llegar a mantener y ser así aceptado por el Ministerio de Trabajo: “los incrementos salariales, con efecto previsional diferido en el tiempo, que hasta hoy hemos venido implementando.”

TITULO X - “Agencia Nacional de Evaluación de Tecnologías de Salud”

Capítulo I – *“Sin título”* (Art. 122/129)

Por el Título X Capítulo I, se crea, la Agencia Nacional de Evaluación de Tecnologías de Salud (AGNET) la cual se regula a través de cuatro Capítulos y dos títulos conteniendo 21 artículos (122/142).

Sintéticamente dicho organismo tiene por finalidad regular actualizando los programas médicos obligatorios (PMO) otorgados por los servicios públicos de salud y las obras sociales en el marco del régimen general de salud.

En esta forma el AGNET tendrá como objetivo la realización de estudio y evaluación de medicamentos y productos médicos, instrumentos técnicos y procedimientos quirúrgicos y de cualquier otra naturaleza para su oportuna incorporación al PMO.

A través de los capítulos **Capítulo II** - *“Directorio. Integración. Funciones”* (Arts. 130/136); **Capítulo III** – *“Consejos”* (Arts. 137/140) se establecen las autoridades, rango, duración y funciones de la dirección y administración del directorio.

Capítulo IV - *“Disposiciones Generales”* (Art.141/142)

TITULO XI - “Disposiciones Finales” (Art. 143/145)

Por los dos artículos establecidos en disposiciones finales a) se establecen los recursos económicos por las derogaciones que demanden las acciones y programas instituidos en este proyecto de reforma (aportes del Estado, partidas, ley de presupuesto, recursos provinciales y municipales, recursos del fondo nacional de empleo, donaciones, legados etc, y recursos proveniente de la cooperación internacional y b) préstamos externos y se constituye el fondo nacional de empleo como cuenta especial.

