La cuenta sueldo no se embarga más

El Boletín Oficial de la Nación de este jueves amaneció con cinco nuevas leyes que introducen modificaciones a la Ley de Contrato de Trabajo. Se trata de las Leyes 27.320, 27.321, 27.322, 27.323 y 27.325, que incorporan o modifican párrafos de la norma que regula las relaciones laborales.

Entre las novedades de resalto, se destaca la primera de las leyes, que agrega al artículo 147, que regula la Cuota de embargabilidad, que a los fines de hacer operativo el embargo de las remuneraciones del trabajador, aclara que la traba de alguna medida de esa índole, ya sea preventiva o ejecutiva en el salario de los trabajadores "se deberá instrumentar ante el empleador para que éste efectúe las retenciones que por derecho correspondan, no pudiéndose trabar embargos de ningún tipo sobre la cuenta sueldo".

El artículo detalla el procedimiento para la traba del embargo, para el cual, dentro del plazo de cuarenta y ocho horas, el empleador "deberá poner en conocimiento del trabajador la medida ordenada", incluso con el deber de entregar "copia de la resolución judicial que lo ordena".

Otra de las innovaciones es la modificación del artículo 54, que regula las formalidades que deben tener registros, planillas u otros elementos de contralor, y señala que las mismos "serán apreciadas judicialmente" según lo prescrito en relaciona las formalidades de los libros con los que debe contar toda empresa.

La Ley 27.322 modifica agrega precisiones a los controles personales que la normativa le permite hacer al empleador, señalando que los mismos "deberán ser conocidos" por el trabajador.

La Ley 27.323, por su parte, modifica lo relativo al deber de seguridad que debe garantizar el empleador y el respeto a las normas de seguridad e higiene del trabajo. La nueva redacción de la norma indica 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”.

El artículo le impone al empleador el deber de “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”, y además autoriza al trabajador a rehusar la prestación de trabajo, “sin que ello le ocasiones pérdida o disminución de la remuneración”.

La norma aclara al respecto que ello ocurre cuando el mismo “le fuera exigido en transgresión a tales condiciones, siempre 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”.

La última de las novedades legislativas abarca la cuestión del reingreso de un trabajador a la empresa. El artículo 255 ahora admite una “deducción de las indemnizaciones percibidas”, donde se reconoce la antigüedad del trabajador pero “si hubiera mediado reingreso a las órdenes del mismo empleador” se deducirá de las indemnizaciones “lo pagado en forma nominal por la misma causal de cese anterior”.

Además de ello, la nueva redacción del artículo precisa que 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.