

## **Modificaciones a la ley de contrato de trabajo: comentario al anteproyecto del poder ejecutivo (Parte II)**

Por Ricardo A. Foglia<sup>1</sup>

### **5º) Modificación del artículo 80 LCT sobre certificados de trabajo:**

El artículo 80 LCT actualmente vigente es conforme el texto de la ley 25.345 del año 2000. Dicha que establece, además de la obligación de entregar los certificados de trabajo, salarios y aportes y contribuciones, una multa en caso de que ello no suceda y luego de una intimación al efecto, igual a tres salarios computando la mejor remuneración normal mensual y habitual percibida en el último año o menor periodo de empleo. Esa disposición está reglamentada por el decreto 146/01.

El artículo propuesto en su reemplazo elimina la multa y establece que el empleador cumple con su obligación generando el certificado de trabajo conforme el procedimiento establecido en la Resoluciones Generales AFIP N° 2316, y 3669 y la Resolución del MTEySSN 941/2014.

### **6º) Modificación del artículo 92 ter. LCT referido al contrato de trabajo a tiempo parcial:**

El artículo 44 del anteproyecto establece que el cómputo de los 2/3 no se efectuará en base a la “jornada” sino al “horario semanal”. De esta forma para que el contrato de trabajo sea a tiempo parcial la jornada semanal debe ser inferior a 32 hs. semanales.

### **7º) Modificación del artículo 158 LCT de licencias especiales:**

El texto proyectado prevé dos modificaciones.

Eleva la licencia del padre por nacimiento de hijo de dos (2) días corridos a quince (15) días corridos y agrega, como inciso f) una licencia por razones particulares planificadas sin goce de haberes, de 30 días corridos por año calendario. El periodo de esta licencia por razones particulares no se computa como antigüedad en el empleo. Si bien el proyecto no lo menciona, es dable señalar que durante ese lapso se mantienen los deberes de conducta<sup>2</sup>.

También agrega una licencia “*Para realizar los trámites correspondientes o cumplir con las instancias de evaluación exigidas por los respectivos organismos públicos de aspirantes a guarda con fines de adopción para ser admitidos como postulantes o para concurrir a las audiencias o visitas u otras medidas que disponga el juez competente, con carácter previo a otorgar la guarda con fines de adopción: DOS (2) días corridos con un máximo de DIEZ (10) días por año. En este último supuesto, el trabajador deberá comunicar previamente al empleador la inscripción en el Registro Único de Aspirantes a Guarda*

<sup>1</sup> Magister en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad Rey Juan Carlos, Madrid.

<sup>2</sup> Una análisis de la cuestión puede verse en nuestro artículo “*Mujeres que trabajan y tienen derechos*” publicado en el diario La Nación – secc. Empleos – pág. 1, 16 de agosto de 2009.

---

