



Derecho Laboral

La Nueva Ley Laboral, que crea el contrato de muy corta duración, consignado a las actividades estacionales, establece la obligatoriedad de registro de las jornadas de trabajo y reduce a dos los meses en los que el trabajador puede reaccionar contra despidos ilícitos. El ejercicio del rol parental pasa a repartirse.

Contactos

Sónia Ribeiro

sribeiro@macedovitorino.com

Telmo Rodrigues

trodrigues@macedovitorino.com

Esta información es general, por lo que no deberá ser considerada como asesoría profesional. Si necesita asesoría legal sobre estas materias deberá contactar un abogado. Acaso sea cliente de Macedo Vitorino & Associados, contáctenos vía email dirigido a uno de los contactos arriba referidos.

La Nueva Ley Laboral

1. La publicación y su aplicabilidad

En el transcurrido día 12 de Febrero se ha publicado la Ley n.º 7/2009, que introduce cambios a la Ley Laboral. La referida Ley, que ha entrado en vigencia decorridos cinco días sobre a su publicación, ha sido motivo de diversas discusiones. Su aprobación no se ha demostrado pacífica.

Los cambios que ahora se introducen se aplican a todos los contratos de trabajo, excepcionándose en los contratos anteriores las materias del periodo de prueba, prescripción y caducidad, procedimientos de imposición de sanciones, término de contratos de trabajo y duración de contratos de trabajo temporales. Además, algunos dispositivos entraran únicamente en vigor con la Nueva Ley del Enjuiciamiento Laboral o de reglamentos especificados.

2. Cambios significativos

En lo que se refiere a la duración de los contratos se ha restringido el ámbito de realización de contratos de duración determinada y la duración máxima de los contratos temporales pasa a seis años. Surge la figura de contratos de muy corta duración, para efectos de satisfacer la demanda de Trabajadores para actividades estacionales.

En la negociación colectiva, los Convenios Colectivos ("CCT") seguirán produciendo determinados efectos, en particular en lo que respecta a la retribución, aún después de su caducidad. Se han definido materias a nivel de CCT cuya alteración solo se permitirá si establecieren un régimen más favorable al Trabajador. Por fin, se permite al Trabajador, que no se esté inscripto en cualquier unión sindical, de adherir a la CCT que le considere, de entre las que se hallen aplicables al empleador.

Igual las normas para el término de los contratos de trabajo han sido alteradas. El plazo para que el trabajador pueda reaccionar judicialmente baja de doce para dos meses, con excepción del despido colectivo. En el despido procedente, el empleador puede excluir la realización de providencias de prueba desde que a pedido del trabajador en su respuesta a la nota de culpa. Se exceptúan los casos de despido de trabajadora embarazada, puérpera y lactante o de trabajador en permiso por paternidad.

Los registros de tiempos de trabajo pasan igualmente a ser obligatorios, incluyéndose las interrupciones y pausas no previstas. Se permite la figura de contrato intermitente, para empresas con oscilaciones en el volumen de trabajo.

Otros cambios se refieren a la repartición del ejercicio del rol parental, a la ampliación de las situaciones de contrato de comisión y la determinación de un crédito de 35 horas/año para formación del trabajador, que se puede utilizar en los tres años consecutivos.

© 2008 Macedo Vitorino & Associados