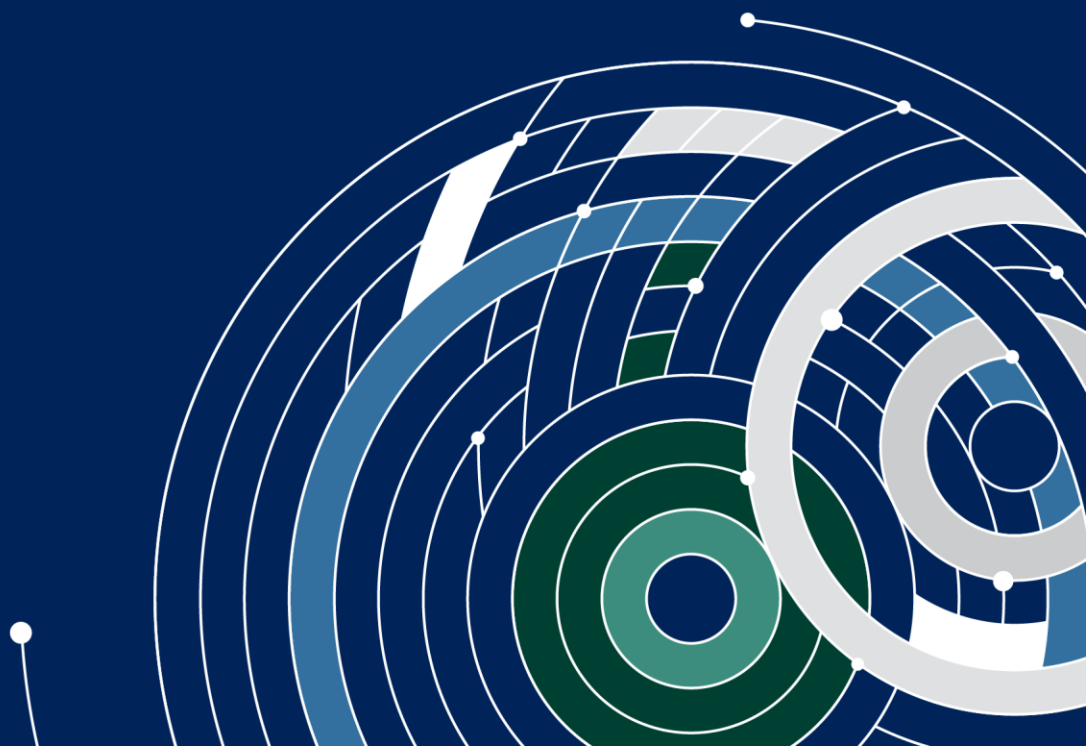




VF Human Resources | Your Partner for Growth

Reforma Trabalhista Ley 13.467

November 16, 2017



Agenda :



- Espiritu de la Reforma
- Que, como y cuando cambia ?
- Resumen cambios mas importantes / impacto VF
- Tercerizacion



Espiritu de la Reforma

- Desburocratizar practicas actuales que no agregan valor y hacen mas ineficientes determinados procesos
- Disminuir la participacion de terceros en la relacion Empresa-Empleado (Sindicato / Ministerio de Trabajo)
- Traer claridad a asuntos polemicos, de doble interpretacion (por ejemplo premios en especie, viaticos, etc)
- Dar mas seguridad juridica a las empresas ante reclamos (ejemplo solidaridad, trabajo de terceros, etc)
- Generar mas empleo!!!



Que cambia ?

- Mas de 100 articulos de la Ley de Contrato de Trabajo.
- Trabajo Temporario / Nuevas disposiciones para la tercerizacion.
- FGTS : Permite retirar fondos acumulados en caso de termino de relacion laboral por mutuo acuerdo.
- Excluye la naturaleza salarial de los pagos por viajes, premios e asistencia medica.

Cuando cambia ?

- 11/11/2017 (Sabado)
- MP (Medidas Provisorias) con efectos inmediatos.
- MP depende de la aprobacion del Congreso Nacional para convertirla en Ley.

Como cambia ?

- Segun Ministerio de Trabajo la nueva Ley de Contrato de Trabajo vale para todos los contratos (no solo para las nuevas contrataciones).
- El mismo Ministerio de Trabajo tambien declaro que solo aplicaria para las nuevas contrataciones.
- Este punto ya enfrenta amenazas sobre su consitucionalidad.
- Los contratos de trabajo vigentes donde sus condiciones estan establecidas por una Convencion Colectiva de Trabajo no tienen derecho automatico de negociar algun punto. (Es el caso de VF)

Resumen / Impactos (1/2)



Concepto	Hoy	Reforma	MP
Termino de relacion laboral	Renuncia / Despido	Mutuo Acuerdo (50% despido)	N/A
Contribuciones Sindicales	Obligatoria	No Obligatoria	Obligatoria
Jornada de Trabajo parcial	Limite de 26 horas semanales sin posibilidad de horas extras. No tienen derecho a vacaciones	Limite de 30 horas semanales sin posibilidad de horas extras o 26 horas semanales con posibilidad de hacer hasta 6 hs extras. Da derecho a 30 dias de vacaciones	N/A
Horas en Itinere	Son consideras horas extras	No van a ser consideradas horas extras	N/A
Home Office	No hay distincion en la ley sobre este asunto	Es permitido, dependiendo de la naturaleza del trabajo y con utilizacion de tecnologia de la informacion / comunicacion	N/A
Vacaciones	30 dias por ano / posibilidad de dividir en 2 veces	30 dias por ano / posibilidad de dividir en 3 veces (tiene reglas especificas)	N/A
Trabajo Intermitente	No hay distincion en la ley sobre este asunto	Es permitido, tiene reglas especificas (puede aplicar para servicios que requieran subordinacion, pero que no sean continuos, donde pueda haber periodos de trabajo y de inactividad)	N/A

Resumen / Impactos (2/2)



Concepto	Hoy	Reforma	MP
Remuneraciones Art 247	Gratificaciones, abonos integran la remuneracion de los trabajadores. No hay distincion sobre Premios (ejemplo : zapatillas, viajes, etc).	Todo lo anterior no integran remuneracion	N/A
Equiparacion Salarial	Diferencia de tiempo de servicio menor a 2 anos	Diferencia de tiempo de servicio menor 4 anos y 2 en la misma funcion	N/A
Acuerdo Anual de "Quitacao"	No hay distincion en la ley sobre este asunto	Empleados y empleadores pueden firmar un acuerdo anual de quitacion de pasivos, deudas, reclamos durante la vigencia del contrato o despues. Requiere intervencion del sindicato	N/A
Homologacion Acuerdo Extra Judicial	No hay distincion en la ley sobre este asunto	Permite la homologacion del acuerdo extrajudicial en la justicia del trabajo. Requiere patrocinio de abogados de ambas partes	N/A
Homologacion de terminos de relaciones de trabajo	Por ley luego de 1 ano de trabajo se requiere la homologacion por parte del sindicato o ministerio de trabajo	Revoca la exigencia de la homologacion	Obligatoria
Negociacion Colectiva	Las condiciones de trabajo pueden ser objeto de libre estipulacion de la partes siempre y cuando no sean contrarias a las de las normas colectivas	Permite realizar acuerdos colectivos por empresa por encima de los convenios colectivos de trabajo de la actividad	N/A



O QUE MUDA COM A REFORMA TRABALHISTA

NEGOCIADO X LEGISLADO

COMO ERA

Acordos coletivos só podem prever regras diferentes daquelas que estão na lei se a Justiça do Trabalho as considerar mais favoráveis aos trabalhadores.

COMO FICA

Será possível negociar banco de horas, divisão das férias, plano de cargos e salários, troca do dia do feriado, participação nos lucros, jornada de trabalho, home office, enquadramento do grau de insalubridade, etc.

SenadoFederal

REFORMA TRABALHISTA

A reforma trabalhista prevê a possibilidade de negociação por acordo coletivo sobre alguns pontos da CLT. Veja quais:

O que pode negociar:

- ✓ Remuneração por produtividade
- ✓ Troca do dia do feriado
- ✓ Enquadramento do grau de insalubridade
- ✓ Divisão das férias em 3 períodos
- ✓ Jornada de trabalho
- ✓ Banco de horas
- ✓ Plano de cargos
- ✓ Teletrabalho

O que NÃO pode negociar:

- ✗ Férias de 30 dias
- ✗ FGTS
- ✗ 13º salário
- ✗ Descanso semanal

*Estes pontos ficam mantidos como está na CLT.

Tercerizacion



- A partir de la reforma se puede tercerizar cualquier actividad (inclusive la principal)
- La reforma preve determinados requisitos para evitar fraude (un capital minimo, para un empleado ser contratado como tercero tiene que existir una “cuarentena” de 180 dias, etc)
- La ley busca que el proveedor / tercero sea especialista en el tema y solido para evitar enfrentar problemas en el future
- Si algun socio es accionado en algun juicio tiene responsabilidad por 2 anos
- La reforma Trabalhista copia de la ley civil el orden de responsabilidades cuando la empresa contratante es accionada judicialmente, siendo 1ro la empresa prestadora de servicios, 2do los socios y 3ro la empresa contratante.
- Como se reduce el liability :
 - Verificacion, fiscalizacion continua para ver si cumple con la ley de trabajo
 - Colocar multas en el contrato en caso de algun incumplimiento
 - Retener un % de la facturacion mensual para cubrir potenciales reclamos
 - Estar atentos a los cambios de razon social, cambios de socios, etc



VF Human Resources | Your Partner for Growth

Gracias

