

# **BORRADOR**

## **MARCO CONCEPTUAL DE LOS PLANTEOS A TRASLADAR**

### **Antecedentes y fundamento**

Se trata de analizar y rever algunos aspectos de las Relaciones Laborales. En efecto, creemos que la Legislación y la normativa en general, en algunos aspectos deberían acompasarse con la práctica y los cambios en la dinámica del trabajo y de la vida familiar, que llevan a otra lógica y que fundamenta el presente planteo.

En algunos casos la propia normativa reconoce alguna excepción explícita e incluso implícita, con los riesgos a la certeza jurídica que ello impone.

Esta adecuación a la realidad llevaría a plasmar en una norma lo que muchas veces es práctica constante entre empleador y trabajador en general en beneficio de ambos. En definitiva, se trata de regularizar situaciones comunes en la práctica y que pueden representar un dilema y una contingencia tanto para el Empleador como para el trabajador.

Se trata de contemplar determinados planteos en general realizados por el Trabajador que le resultan más beneficioso por múltiples razones. Aun cuando en algunos casos pudiere ser beneficioso para la Empresa esta hipótesis lleva algunas contingencias a la misma cuando la norma no habilita excepciones o variantes.

En definitiva, se trata de reglamentar la solicitud del trabajador realizada por el mismo y en su propio beneficio y de su familia en el marco de una nueva regulación normativa que recoja esta necesaria práctica.

### **Fraccionamiento de la Licencia Reglamentaria**

La administración y uso de la licencia ha variado respecto del contexto de la normativa de decenas de años atrás.

En consecuencia, resultaría importante pensar en el fraccionamiento de la licencia de una forma más dinámica que lo establecido por la normativa permitiendo contemplar intereses del trabajador (en general, sin graves repercusiones para la empresa) en cuanto a los períodos previstos. Es bastante común que determinadas situaciones personales, familiares o de disfrute no estén pensadas para un periodo *excesivamente largo* de 10 días. Días para festejo de cumpleaños o acompañar a un familiar al médico, o simplemente un par de días de descanso unidos a un descanso semanal hacen razonable pensar en regular la situación de una forma diferente a la pensada hace 50 años atrás.

En definitiva, la posibilidad de rever los períodos de fraccionamiento de la licencia permite asegurar la posibilidad de conciliar la vida laboral con la familiar, así como el disfrute del descanso en acuerdo con las posibilidades de la Empresa y del Trabajador cuya situación puede ser tan particular y especial por lo que la casuística haría imposible una enumeración taxativa.

Asimismo esta flexibilidad en el uso de la licencia contribuye de manera directa a asegurar especialmente la inserción de la mujer a un mercado laboral lo que le permita compatibilizar la vida familiar con su trabajo.

### **Redistribución de la Jornada**

Similares fundamentos respaldan la modificación respecto de este instituto.

Entendemos que es posible pensar en una redistribución que pueda recoger, el interés de los trabajadores y de la empresa, de laborar una jornada mayor redistribuyendo las horas de uno o más días en el resto de la semana y con ello aumentar el tiempo de goce del descanso semanal.

### **Compensación Horaria**

Otra variante a analizar sería la *compensación horaria* en virtud del aumento de trabajo en una jornada de trabajo ya sea por razones zafrales, estacionales, o simplemente extraordinarias e imprevistas de cualquier naturaleza lo que permitiría una mayor productividad de la empresa adaptando el horario al trabajo a realizar efectivamente. El trabajador se

vería beneficiado pues tendría horarios más reducidos en determinadas jornadas.

### **Descanso intermedio**

De forma similar a los casos anteriores, la posibilidad de adecuar o "mover" el descanso intermedio en beneficio del trabajador para un retiro antes de la finalización de la jornada hace razonable pensar en regular esta situación de un modo diferente.

### **Sistema "home office"**

Resulta interesante además, buscar una regulación que determine una no limitación de la jornada y confiera seguridad jurídica al sistema "home office" en el caso de determinadas tareas vinculadas fundamentalmente a la Administración dentro de la Empresa. Esto acompasa también la articulación efectiva de tiempos y realidades familiares del trabajador.

### **Administración de retenciones salariales, descuentos y cuota sindical**

Otro aspecto a trasladar para su análisis, es el descuento de la *cuota sindical* previsto en la normativa. En efecto, en el marco de la denominada *ley de inclusión financiera* resulta cada vez más compleja (y por tanto no exenta de riesgos) la administración y liquidación de los salarios debiéndose pensar en una solución normativa que permitan que la administración de este y otros rubros las realicen directamente las instituciones financieras.