



Ante el proyecto de Reforma Laboral

El proyecto de reforma laboral profundiza el camino iniciado por el DNU 70/23 y por la ley bases, llevando el ataque contra las instituciones laborales a un nivel que no se había visto desde los cambios impulsados por la última dictadura militar en 1976.

¿En qué afecta a los visitantes médicos?

Mayor facilidad para despedir

- En el cálculo de la base indemnizatoria, se quitan ítems como SAC, vacaciones, cualquier pago que no sea estrictamente mensual, como premios, bonos, etc.
- En un juicio laboral condenatorio para la empresa por mal cálculo de la indemnización o falta de pago, el empleador podrá pagar en 12 cuotas y sin multas.
- No se podrán hacer reclamos legales posteriores al cobro de la indemnización.
- Se crea el fondo de asistencia laboral (FAL) con el 3% de los aportes patronales destinado a la ANSES. Este desfinanciamiento debilita futuras jubilaciones, licencias por maternidad, asignaciones familiares, etc.
- Una vez que el FAL tenga fondos suficientes, el costo para el empleador por despedir va a ser cero.
- Se desfinancia el sistema de obras sociales y de salud de los trabajadores reduciendo un 1% el aporte patronal con ese destino (obras sociales, prepagas).

Esto significa que:

- o la cuota de la prepaga para el trabajador aumentará un 10% y
- o el sistema de obras sociales estará aún más comprometido en el contexto de la desregulación de precios de las prestaciones médicas.

Horarios de trabajo

- Se puede imponer el “banco de horas” que puede modificar tanto el horario y días de trabajo de acuerdo a la decisión patronal (incluyendo sábados y domingos) mientras se respete el límite de 48 horas semanales.

Renuncia a condiciones de trabajo

- La reforma habilita la negociación a la baja por empresa, tanto en salarios como en condiciones de trabajo. En la actualidad ningún derecho se puede negociar a la baja respecto del convenio colectivo por actividad. El proyecto habilita un procedimiento que amenaza a todos los convenios colectivos vigentes (caída de la “ultraactividad” o “derechos adquiridos”).
- Habilita la contratación de “colaboradores independientes” o monotributistas, legalizando todos estos sistemas de precarización, para realizar tareas de APM.

- Habilita que se modifiquen unilateralmente condiciones de trabajo como zonas, hospitales, etc.
- El empleador puede poner y sacar rubros en el salario sin que eso implique que pueda ser considerado “derecho adquirido”, independientemente del tiempo transcurrido en su mantenimiento y aplicación.