

AMZ INFORMA 10/23

CAPITULO LABORAL – DNU 70/23 (primera parte)

Como es de conocimiento, en el día de la fecha se publicó en el Boletín Oficial el DNU 70/23, denominado Bases para la Reconstrucción de la Economía Argentina. Seguidamente brindamos los aspectos centrales de la norma:

Vigencia.

- Las normas que comentaremos entran en vigencia 30 de diciembre de 2023.
- El Jefe de Gabinete de Ministros tiene 10 días para enviar el DNU a la Comisión Permanente de Trámite Legislativo del Congreso a fin de iniciar el trámite tendiente a la validez de la norma.

Contratos no laborales.

- **No aplicación de la LCT:** Se establece de manera específica que la Ley de Contrato de Trabajo no se aplicará a contrataciones de obra, servicios, agencia y todas las reguladas en el Código Civil y Comercial de la Nación.
- **Límites para presumir la existencia de una relación laboral:** No se aplicará la presunción de la existencia de un contrato de trabajo (art. 23 LCT) cuando se trate de contrataciones de obras o de servicios profesionales o de oficios y se emitan los recibos o facturas correspondientes o mediando pago bancario.

Trabajadores independientes.

- **Alcance:** un trabajador independiente podrá relacionarse con hasta otros 5 trabajadores independientes.
- **Definición:** se trata de una relación autónoma sin que exista un vínculo de dependencia entre ellos ni con quienes contraten sus servicios.
- **Seguridad social:** se establecerá un régimen de cotización especial para la seguridad social, (jubilaciones, obras sociales, sistema de salud, riesgos del trabajo)

Principios de derecho del trabajo.

- **Norma más favorable:** para poder aplicar el regla de la norma más favorable para el trabajador, los jueces deberán agotar de forma previa los medios de investigación a su alcance. Asimismo, se ratifica que los hechos debe ser probados por quien los invoca.
- **Irrenunciabilidad:** con acuerdo del trabajador se permite modificar a la baja las condiciones de trabajo que no estén en las leyes o en los convenios colectivos de trabajo. Los acuerdos sobre elementos esenciales del contrato podrán ser homologados.

Multas laborales.

- **Trabajo no registrado:** Se derogan todas las multas por empleo no registrado (Leyes 24.013, Personal doméstico y 25.323) y por pago fuera de término de las indemnizaciones por despido sin causa o acuerdo rescisorio homologado (Ley 25.323)
- **Retención indebida:** Se deroga la multa por no ingresar a los organismos de recaudación las retenciones efectuados al trabajador (art. 132 bis LCT)
- **No entrega de certificados:** Se deroga la multa por falta de entrega de los certificados de trabajo (Art. 80 LCT). Sujeto a reglamentación, se considerará cumplida la entrega de certificados a través de una plataforma virtual.

Registro de los contratos de trabajo.

- Se establecerá un sistema de registro de contratos de trabajo simple y a través de medios electrónicos.
- Se establecerá un mecanismo de denuncia electrónico para denunciar la falta de registración laboral ante la Administración Federal de Ingresos Públicos -AFIP-.
- En el supuesto de sentencia judicial que determine la existencia de una relación de empleo no registrada, el Juez deberá poner en conocimiento de la AFIP las circunstancias que permitan la determinación de deuda existente. En la determinación de la deuda se deducirán los pagos ingresados erróneamente como contrato de obra o servicios.

Contratistas.

- Los trabajadores contratados por proveedores de manos de obra (art. 29 LCT) serán considerados empleados directos de aquellos que registren la relación laboral (la anterior redacción establecía que serían considerados empleados directos de la empresa que utilizaba el servicio).
- En casos de solidaridad de los arts. 29 LCT (provisión de mano de obra) y 30 LCT (subcontratación de obras o servicios) se considera que la registración efectuada por cualquiera de las partes intervinientes será eficaz. Esto es, la registración en cabeza del contratista implica cumplir con la norma.

Normas durante la ejecución del contrato de trabajo.

- **Período de prueba:** se extiende a ocho (8) meses de vigencia.
- **Descuentos sindicales:** sólo con el consentimiento explícito del trabajador se podrán deducir del salario las cuotas de afiliación, aportes periódicos o contribuciones a que estuviesen obligados los trabajadores en virtud de normas legales o convencionales o que resulte de su carácter de afiliados a asociaciones sindicales o mutuales.
- **Medios de pago:** El salario podrá abonarse en efectivo, cheque o mediante la acreditación en cuenta bancaria o en otras categorías de entidades que la autoridad de aplicación del sistema de pagos considere aptas. Esto permitiría el pago a través de billeteras electrónicas.
- **Recibos electrónicos:** Se establece de manera específica que la entrega de los recibos de haberes podrá ser instrumentada de forma electrónica.
- **Plazo de conservación de los recibos de haberes:** será el correspondiente a la prescripción liberatoria. La digitalización tendrá el mismo valor legal que el formato papel.
- **Licencia por maternidad:** La trabajadora o persona gestante podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto a un plazo no inferior a 10 días (anteriormente este plazo era de 30 días).
- **Jornada de trabajo:** Las convenciones colectivas de trabajo podrán establecer regímenes que se adecuen a las necesidades de cada actividad disponiendo del régimen de horas extras, banco de horas, francos compensatorios, entre otros institutos relativos a la jornada laboral.

Extinción del contrato de trabajo.

- **Calculo indemnización por antigüedad:** la base de cálculo de la indemnización no incluirá el Sueldo Anual Complementario. Tampoco conceptos de pago semestral o anual (en este punto se amplían los términos del plenario "Tulosai"). En el caso de trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones mensuales variables será de aplicación el promedio de los últimos 6 meses, o del último año si fuera más favorable al trabajador.
- **Tope Vizzoti:** se incorpora el tope "Vizzoti" al texto del Art. 245 LCT. Este tope establece que la base de cálculo de la indemnización no podrá en ningún caso ser inferior al 67 % del importe correspondiente a 1 mes de sueldo considerando a tal fin la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si este fuera menor. La indemnización en ningún caso podrá ser inferior a 1 mes de sueldo calculada con la misma pauta.
- **Fondo de Cese:** mediante convenio colectivo de trabajo se podrá sustituir el régimen indemnizatorio por un fondo o sistema de cese laboral cuyo costo estará siempre a cargo del empleador, con un aporte mensual que no podrá ser superior al 8% de la remuneración computable.
- **Seguro para pago de indemnizaciones o acuerdos:** Los empleadores podrán optar por contratar un sistema privado de capitalización a su costo para atender el pago de la

indemnización por antigüedad y/o la suma que libremente se pacte entre las partes para el supuesto de desvinculación por mutuo acuerdo (art. 241 LCT).

- **Despido discriminatorio:** Se considerará discriminatorio el despido originado por motivos de etnia, raza, nacionalidad, sexo, identidad de género, orientación sexual, religión, ideología, u opinión política o gremial. En este supuesto la prueba estará a cargo de quien invoque la causal (se contradice la doctrina del fallo CSJN "Pellicori c/Colegio Público de Abogados de la Capital Federal"). Acreditado el despido discriminatorio corresponderá el pago de una indemnización agravada especial que oscilará entre el 50% al 100% de la indemnización por antigüedad. La norma dispone que el despido producirá la extinción del vínculo laboral a todos los efectos, poniendo en crisis la posibilidad de la reinstalación.
- **Despido con causa:** Configura injuria laboral grave la participación del trabajador en bloqueos o tomas de establecimiento. Esta situación se presume cuando durante una medida de acción directa: a) Se afecte la libertad de trabajo de quienes no adhieran a la medida de fuerza, mediante actos, hechos, intimidaciones o amenazas; b) Se impida u obstruya total o parcialmente el ingreso o egreso de personas y/o cosas al establecimiento; c) Se ocasionen daños en personas o en cosas de propiedad de la empresa o de terceros situadas en el establecimiento (instalaciones, mercaderías, insumos y materias primas, herramientas, etc.) o se las retenga indebidamente. Previo al distracto el empleador debe intimar al trabajador al cese de la conducta injuriosa, excepto en el supuesto de daños a las personas o cosas.
- **Prestación por desempleo y mutuo acuerdo:** Los trabajadores que hubieran pactado con su empleador una extinción de común acuerdo (art. 241 LCT), podrán acceder a las prestaciones por desempleo.
- **Reingreso del trabajador.** En los casos de reingreso y ante una nueva extinción, se deducirán las indemnizaciones abonadas oportunamente conforme los arts. 245, 246, 247, 250, 251, 253 y 254, actualizadas por el Índice de Precios al Consumidor (IPC) con más una tasa de interés pura del 3% anual, por la causal de cese anterior. En ningún caso la indemnización resultante podrá ser inferior a la que hubiera correspondido al trabajador si su período de servicios hubiera sido solo el último y con prescindencia de los períodos anteriores al reingreso.

Trabajo agrario.

- **Contratación mano de obra:** se autoriza la contratación de personal para realizar tareas rurales a través de empresas de servicios de eventuales o cualquier otro proveedor de mano de obra.
- **Bolsas de trabajo rurales:** UATRE podrá proponer trabajadores a través de las bolsas de trabajo y los empleadores tendrán la libertad de contratarlos o no. Se derogan todas las resoluciones que limitaban la libertad de contratación de personal.

Viajantes de comercio.

- **Derogación del Estatuto:** se deroga la Ley 14.546
- **Contratos vigentes:** la derogación no afecta los derechos individuales de aquellos trabajadores que se encuentren actualmente alcanzados por la ley derogada.
- **Nuevas contrataciones:** las nuevas contrataciones producidas con posterioridad a la entrada en vigencia del DNU se regirán por las normas generales, contratos individuales y convenios colectivos que resulten aplicables.

Teletrabajo.

- **Cuidado de personas:** las personas bajo teletrabajo tienen que coordinar con el empleador los horarios para poder compatibilizar el cuidado de las personas con el cumplimiento de sus tareas. Se compensarán los periodos destinados al cuidado debidamente. No se podrá interrumpir la jornada de trabajo cuando el empleador abone una compensación destinada al cuidado de personas.
- **Reversibilidad:** se exige un acuerdo con el empleador para revertir a la presencialidad la modalidad de trabajo. Por otra parte, se permite al empleador la reversión a la modalidad presencial cuando las características de la actividad lo requieran.
- **Teletrabajo en el exterior:** se aplicará la ley del país donde esté prestando servicios el empleado, eliminando la posibilidad de aplicar la legislación argentina.

Juicios laborales.

- **Actualización de créditos laborales.** En franca contradicción con los alcances del Acta 2764 CNAT para el cálculo de los intereses en los juicios se dispuso que la suma resultante de actualizar créditos laborales en ningún caso podrá ser superior a la que hubiere arrojado el cálculo del capital histórico actualizado por el Índice de Precios al Consumidor (IPC) con más una tasa de interés pura del 3% anual. Esta disposición es de orden público federal y será aplicada por los jueces o por la autoridad administrativa, de oficio o a petición de parte, incluso en los casos de concurso del deudor, así como también, después de la declaración de quiebra.
- **Pago en cuotas de sentencias.** Las personas físicas y jurídicas alcanzadas por el Régimen de Pequeñas y Medianas Empresas, ante una sentencia judicial condenatoria, podrán acogerse al pago total de la misma en hasta un máximo de 12 cuotas mensuales y consecutivas, las que serán ajustadas conforme la pauta detallada precedentemente.

21/12/2023

Cordialmente,

“Adrogué, Marqués, Zabala & Asociados”

Tel: 54-11-4328-0804

E-mail: info@amzabogados.com.ar

Web: www.amzabogados.com.ar