

ALERTA LEGAL: Decreto de Necesidad y Urgencia 70/2023 – Novedades en normativa laboral

El Poder Ejecutivo Nacional emitió con fecha 20 de diciembre de 2023 el Decreto de Necesidad y Urgencia – Bases para la Reconstrucción de la Economía Argentina (DNU-2023-70-APN-PTE), mediante el cual se declaró la emergencia pública en materia económica, financiera, fiscal, administrativa, previsional, tarifaria, sanitaria y social hasta el 31 de diciembre de 2025.

En ese sentido, se comparten a continuación las principales novedades en normativa laboral.

- *Derogación de normas.*

El DNU ha dispuesto la derogación de una gran cantidad de normas, principalmente de carácter indemnizatoria. Así, se informa que los siguientes artículos han sido derogados:

Artículos 8 a 17 y 120, inciso a), de la Ley N° 24.013.

Dicho articulado contemplaba multas por falta o incorrecta registración de la relación laboral, y la obligación del empleador de tener a su cargo la inscripción del trabajador en el Libro especial del art. 52 de la Ley 20.744 y en los registros del Instituto Nacional de Previsión Social para dar validez al susodicho registro.

Artículo 9 de la Ley N° 25.013.

Disponía la presunción de existencia de un acto temeridad y malicia por parte del empleador en caso de falta de pago en término de la indemnización por despido sin causa o de un acuerdo rescisorio homologado.

Este acto de temeridad y malicia se encontraba contemplado en el art. 275 de la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante, "LCT"), y generaba la obligación de pagar un interés de hasta dos veces y medio el que cobren los bancos oficiales para operaciones corrientes de descuento de documentos comerciales, que podría ser graduado por los jueces.

Ley N° 25.323.

La referida ley contemplaba multa por falta o incorrecta registraci3n de la relaci3n laboral (Art. 1); y otra multa en caso de que se obligare al empleado a iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa de car3cter obligatorio para percibir la indemnizaci3n sustitutiva de preaviso, integraci3n mes de despido e indemnizaci3n por antigüedad (Art. 2). Ambos supuestos han sido expresamente derogados.

Artículos 43 a 48 de la Ley N° 25.345.

Contemplaba: i) una sanci3n conminatoria mensual en caso de aportes retenidos al trabajador y no ingresados a favor de los organismos a los que estuvieren destinados; ii) la obligaci3n de la autoridad administrativa o judicial interviniente de remitir las actuaciones a la AFIP en los casos de reclamos por falta o incorrecta registraci3n de la relaci3n laboral; y iii) una multa por falta de entrega de los certificados de trabajos al finalizar la relaci3n laboral, que equivalía a tres veces la mejor remuneraci3n percibida por el trabajador durante el último año de relaci3n laboral.

Artículo 15 de la Ley N° 26.727.

Prohibía a las empresas de servicios temporarios, agencias de colocaci3n o cualquier otra empresa que provea trabajadores y de aquellas que de cualquier otro modo brinden servicios propios de las agencias de colocaci3n a actuar dentro del r3gimen de trabajo agrario.

Artículo 50 de la Ley N° 26.844.

Contemplaba el agravamiento indemnizatorio en caso de ausencia y/o deficiencia de registraci3n de una relaci3n laboral en el r3gimen de Personal de Casas Particulares.

Ley N° 14.546.

El DNU deroga en su totalidad el r3gimen jur3dico del viajante comercio.

T3ngase presente de todas formas que mantiene su vigencia el Convenio Colectivo de Trabajo aplicable a dicha actividad, el Nro. 308/75.

En igual sentido y como excepción respecto del resto de normas derogadas, téngase presente que el art. 91 del DNU refiere que la derogación de la Ley N° 14.546 no afecta los derechos individuales de aquellos trabajadores que se encuentren alcanzados por el Régimen establecido en la ley que se deroga con anterioridad a la publicación del DNU.

Las nuevas contrataciones producidas con posterioridad se regirán por las normas generales, contratos individuales y convenios colectivos que resulten aplicables.

La representación sindical y empleadora deberán impulsar la negociación colectiva relativa con el fin de otorgar el marco adicional que consideren menester adecuado a las circunstancias actuales si correspondiere.

- *Modificaciones al Sistema de Registro Laboral (Ley 24.013).*

A través de los arts. 59 a 64 del DNU se han provisto varias modificaciones a la Ley de Empleo Público Nro. 24.013, sin perjuicio de las derogaciones ya informadas en el punto anterior.

Deficiente registro. Sentencia Judicial que se expide sobre deficiencias registrales (Art. 7).

En tal sentido se ha sustituido el art. 7 de la ley, que antes establecía que una relación de trabajo estaba correctamente registrada cuando el empleador hubiera inscripto al trabajador en el libro especial del art. 52 de la LCT, el Instituto Nacional de Previsión Social, cajas de subsidios familiares y a la obra social correspondiente.

Ahora en cambio, la relación se entenderá registrada cuando el trabajador figura en las formas y condiciones que establezca la reglamentación del Poder Ejecutivo. Solamente se ha informado que la registración deberá ser simple, inmediata, expeditiva, y realizarse a través de medios electrónicos.

Asimismo, se ha incorporado nuevos párrafos como artículo 7bis, 7ter y 7quáter.

El artículo 7bis establece que, en casos de subcontratación o intermediación de contratación de empleados, la referida registración se considera plenamente eficaz cuando hubiera sido llevada a cabo por cualquiera de las empresas o personas intervinientes.

El artículo 7ter amplía el marco de notificación original y establece que el trabajador podrá denunciar la falta de registración laboral ante la Autoridad de Aplicación, que deberá ofrecer un

medio electrónico a tal efecto, ante la Administración Federal de Ingresos Públicos o ante las autoridades administrativas del trabajo locales.

Finalmente, el art. 7quáter de la referida Ley 24.013 determina que en el supuesto de sentencia judicial firme que determine la existencia de una relación de empleo no registrada, la autoridad judicial deberá poner en conocimiento de AFIP, dentro de los 10 días hábiles siguientes a la fecha en que quede firme y consentida la sentencia, todas las circunstancias que permitan la determinación de deuda existente, si la hubiera.

Ahora bien, como novedad, el nuevo articulado arguye que si la sentencia laboral fue tratada respecto a un erróneamente enmarcado contrato de obra o servicios, de la deuda que determine el organismo recaudador podrán deducirse los componentes ya ingresados conforme al régimen del cual se trate. Asimismo, se permitirá establecerse un sistema de intereses menos gravoso y facilidades de pago.

Sistema Único de Registro Laboral (Art. 18).

El nuevo art. 18 confirma la composición del Sistema Único de Registro Laboral, que estará compuesto tanto por los siguientes registros: a) la inscripción del empleador y la afiliación del trabajador al Instituto Nacional de Previsión Social, a las cajas de subsidios familiares y al prestador del sistema nacional de salud elegido por el trabajador; b) el registro de los trabajadores beneficiarios del sistema integral de prestaciones por desempleo.

Lo resaltado en **negrita** constituye la modificación hecha por la norma, que se condice con las alteraciones efectuadas al régimen de Obras Sociales y Prepagas (véase "Sistema de Obras Sociales").

Nuevo supuesto de situación legal de desempleo (Art. 114).

El art. 114, que contempla bajo qué situaciones los trabajadores se encuentran en situación legal de desempleo, incorpora que también estarán incluidos aquellos empleados cuya relación laboral haya finalizado en motivo de la firma de un mutuo acuerdo en los términos del artículo 241 de la LCT.

- *Modificaciones a la Ley de Contrato de Trabajo (Nro. 20.744)*

A continuación, el DNU dedica sus artículos 65 a 85 a efectuar modificaciones a una serie de artículos de la Ley de Contrato de Trabajo, que serán tratados en particular a continuación.

Ámbito de Aplicación de la Ley (Art. 2 LCT).

La nueva norma modificada, que enumera los casos de exclusión a la normativa laboral, incluye expresamente a los dependientes de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y a las contrataciones de obra, servicios, agencia y todas las reguladas en el Código Civil y Comercial de la Nación.

Dichos supuestos no se encontraban enlistados hasta la publicación del DNU.

Principio de la Norma Más Favorable (Art. 9 LCT).

Dicha norma establece que en caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjuntos de normas que rija cada una de las instituciones del derecho del trabajo.

Como novedad, el DNU agrega que si una eventual duda de derecho recayese en la interpretación o alcance de la ley, o en la apreciación de la prueba, en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador, cuando hubieran agotado todos los medios de investigación a su alcance y persistiera duda probatoria insuperable, valorando los principios de congruencia y defensa en juicio.

En tal sentido se aplicará la regla general procesal, en virtud de la cual los hechos deben ser probados por quien los invoca, con plena vigencia de la facultad de los magistrados en la obtención de la verdad objetiva y el respeto a la seguridad jurídica.

Principio de Irrenunciabilidad (Art. 12 LCT).

Este principio históricamente ha determinado que será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales y las convenciones colectivas de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción.

Ahora bien, el DNU agrega que cuando se celebren acuerdos relativos a modificaciones de elementos esenciales del contrato de trabajo o de desvinculación en los términos del artículo 241 de esta Ley, las partes podrán solicitar a la autoridad de aplicación su homologación en los

términos del artículo 15 de la presente Ley. Allí, estaría generando una excepcionalidad al principio en cuestión.

Presunción de Existencia de Relación Laboral (Art. 23 LCT).

El art. 23 de la LCT determina que el hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que, por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario.

Ahora bien, el DNU agrega un supuesto de excepción, manifestando que no será de aplicación la presunción cuando la relación se trate de contrataciones de obras o de servicios profesionales o de oficios y se emitan los recibos o facturas correspondientes a dichas formas de contratación, o si el pago se llevara a cabo conforme los sistemas bancarios determinados por la reglamentación correspondiente.

Otro hecho a destacar es que dicha ausencia de presunción se extenderá a todos los efectos, inclusive a la Seguridad Social, extremo ampliamente controvertido en la actualidad en motivo de requerimientos fiscales.

Intermediación e Interposición. Solidaridad. (Arts. 29 y 30 LCT).

El DNU promueve una modificación total al Art. 29 y 30 LCT que establecía un supuesto de responsabilidad solidaria y conjunta para empleadores y terceras empresas contratantes en casos de intermediación laboral fraudulenta, ya sea en situaciones de subcontratación y/o intermediación. Es decir, si una tercera empresa asignaba empleados de manera directa o indirectamente a un empleador para que este último hiciera uso de ellos con diferentes niveles de dirección y organización sobre los mismos.

La nueva redacción determina que los trabajadores serán considerados empleados directos de aquellos que registren la relación laboral, sin perjuicio de haber sido contratados con vistas a utilizar su prestación o de proporcionarlos a terceras empresas. La empresa usuaria será responsable solidaria por las obligaciones laborales y de la seguridad social respecto de los trabajadores proporcionados.

En conclusión, se mantiene el criterio de responsabilidad, pero a fines registrales no se entenderá una intermediación fraudulenta que obligue a un cambio en la figura del empleador.

Entrega de Certificados de Trabajo (Art. 80 LCT).

El DNU reformula totalmente la redacción original del art. 80, que establecía el deber de observar las obligaciones frente a los organismos sindicales y de la seguridad social.

El mismo establecía: i) la obligación de ingresar los fondos de seguridad social por parte del empleador y los sindicales a su cargo, ya sea como obligado directo o como agente de retención; ii) la entrega de constancia documentada de la obligación indicada en el punto anterior; iii) la obligación de entrega al trabajador un certificado de trabajo, conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de prestación de servicios, naturaleza de éstos, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social.

Finalmente, la redacción original establecía una multa en caso de falta de entrega o entrega deficiente de la constancia o del certificado de trabajo en cuestión, equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuere menor. Esta indemnización, conforme fuera indicada, fue derogada por el DNU (véase "Derogación de Normas").

Todo ello ha sido suprimido por el DNU y en su lugar el nuevo texto del artículo 80 se limita a referirse respecto de la obligación de entrega de los certificados de trabajo, agregando que ahora no será necesario la entrega en físico de dicha documental, sino que será opcional llevar adelante la entrega también a través de una plataforma virtual, por medio de la cual el empleado tenga acceso a la información actualizada y disponible de su historial de aportes.

Alteraciones al régimen de período de prueba (Art. 92bis LCT).

Un conjunto de modificaciones se ha efectuado en relación a este instituto.

En primer lugar, se extiende el período de prueba a 8 meses, cuando su redacción anterior mantenía un límite máximo de 3 meses.

Sorpresivamente, el DNU deroga la obligación del empleador de registrar al empleado desde el momento en que inicia el período de prueba, así como la presunción de que ha renunciado a ejercer dicho período en caso de incumplimiento de esta manda legal.

Dando mayor fuerza a este idea, el DNU también determina suprimir la cláusula que establecía que el tiempo de servicio en período de prueba debe ser computado a efectos laborales y de la Seguridad Social.

De ambas situaciones podría determinarse una intención de extrapolar la figura del período de prueba respecto de la relación laboral en vigencia con posterioridad a la misma.

Medios de pago. Control. Ineficacia de los pagos (Art. 124 LCT).

Esta norma establece que las remuneraciones en dinero debidas al trabajador deben pagarse, bajo pena de nulidad, en efectivo, cheque a la orden del trabajador para ser cobrado personalmente por éste o quien él indique o mediante la acreditación en cuenta abierta a su nombre en entidad bancaria o en institución de ahorro oficial.

El DNU ha suprimido párrafos posteriores que consideraban: i) la denominación y existencia de la cuenta sueldo per se y sus características; ii) pagos especiales de acuerdo a actividades económicas, zonas o épocas de trabajo; y iii) la posibilidad de que el empleado demande el pago de su remuneración en efectivo.

En cambio, el DNU incorpora que la remuneración podrá pagarse, además de las opciones informadas en el párrafo primero de este punto, *"otras categorías de entidades que la autoridad de aplicación del sistema de pagos considere aptas, seguras, interoperables y competitivas"*.

Excepciones de retención al salario del empleado (Art. 132 LCT).

El art. 131 de la LCT establece un principio general de prohibición de deducción, retención o compensación sobre el monto de las remuneraciones del empleado.

Sin perjuicio de ello, el art. 132 establece una numeración taxativa de excepciones a la regla. Una de esas excepciones consistía en el pago de cuotas, aportes periódicos o contribuciones a que estuviesen obligados los trabajadores en virtud de normas legales o provenientes de las convenciones colectivas de trabajo o que resulte de su carácter de afiliados a asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial o de miembros de sociedades mutuales o cooperativas así como por servicios sociales y demás prestaciones que otorguen dichas entidades.

El DNU agrega un condicional al establecer que dicha deducción será aplicable solo si existe un consentimiento explícito del empleado autorizando el mismo.

Contratistas e Intermediarios (Art. 136 LCT).

En su anterior redacción, se establecía que los trabajadores contratados por contratistas o intermediarios tendrían derecho a exigir al empleador principal solidario, para los cuales dichos contratistas o intermediarios prestaran servicios o ejecuten obras, que retengan, de lo que

deben percibir éstos, y les hagan pago del importe de lo adeudado en concepto de remuneraciones u otros derechos apreciables en dinero provenientes de la relación laboral.

El empleador principal solidario podía asimismo retener, de lo que deben percibir los contratistas o intermediarios, los importes que éstos adeudaren a los organismos de seguridad social con motivo de la relación laboral con los trabajadores contratados por dichos contratistas o intermediarios.

Ahora bien, el DNU procede en modificar pequeños extractos del articulado de la norma. Así, en primer lugar, reconoce expresamente que los trabajadores contratados por contratistas o intermediarios tendrán derecho a solicitar al empleador principal que retengan no solo montos en concepto de remuneraciones, sino también por eventuales indemnizaciones.

En igual sentido, el empleador principal mantiene su derecho de retener de los contratistas o intermediarios los importantes adeudados a organismos de la seguridad social. El DNU aclara que esta retención no requiere de preaviso alguno, y que AFIP establecerá un mecanismo simplificado para poder efectivizar dicha retención.

Recibo de Sueldo. Doble Ejemplar (Art. 139 LCT).

El DNU faculta a los empleadores a poder confeccionar y hacer entrega de los recibos de sueldo en formato electrónico, variante que anteriormente no había sido específicamente tratada.

Recibo de Sueldo. Contenido Necesario (Art. 140 LCT).

El referido art. 140 enumera una serie de conceptos obligatorios que deben ser incorporados en el recibo de sueldo de todo trabajador.

A través del DNU, se eliminaron los siguientes requisitos vigentes hasta el día de ayer: i) constancia de la recepción del duplicado por el trabajador; y ii) lugar y fecha que deberán corresponder al pago real y efectivo de la remuneración al trabajador.

En cambio, el DNU incorpora la obligatoriedad de informar el total de contribuciones abonadas por el empleador por disposición legal.

Recibo de Sueldo. Conservación (Art. 143 LCT).

En sintonía con la temática tratada respecto al doble ejemplar del recibo de sueldo, el DNU valida la posibilidad de que los recibos de sueldo sean conservados en canales digitales, teniendo la misma validez que el documento en formato papel.

Prohibición de Trabajar. Conservación del Empleo (Art. 177 LCT).

Esta norma refiere a las situaciones de licencias por maternidad, y el DNU determina mínimos pero importantes cambios en su redacción.

En primer lugar, refiere que el artículo es de aplicación no solo al personal femenino sino también a las personas gestantes, ampliando el espectro de beneficiarios.

En segundo lugar, la posibilidad de reducción de la licencia en lo que hace al término anterior al parto pasa de 30 a 10 días.

Jornada de Trabajo (Art. 197bis LCT).

El art. 197 de la LCT trata la distribución del tiempo de trabajo, estableciendo la definición de la jornada de trabajo, qué períodos la componen y cómo se distribuyen.

Asimismo, aclara que la distribución de las horas de trabajo será facultad privativa del empleador y la diagramación de los horarios, sea por el sistema de turnos fijos o bajo el sistema rotativo del trabajo por equipos no estará sujeta a la previa autorización administrativa, pero aquél deberá hacerlos conocer mediante anuncios colocados en lugares visibles del establecimiento para conocimiento público de los trabajadores.

Finalmente, impone que entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a doce horas.

El DNU no modifica la estructura de este articulado, pero decide incorporar el art. 197bis. A través de esta nueva norma, se dispone que las convenciones colectivas de trabajo, respetando los ya referidos mínimos indisponibles de 12 horas de descanso, así como los límites legales conforme la naturaleza de cada actividad, podrán establecer regímenes que se adecuen a los cambios en las modalidades de producción, las condiciones propias de cada actividad, contemplando especialmente el beneficio e interés de los trabajadores.

A tal efecto, se podrá disponer colectivamente del régimen de horas extras, banco de horas, francos compensatorios, entre otros institutos relativos a la jornada laboral.

Es decir, se promueve un régimen de liberalización de determinados aspectos relacionados a la jornada laboral.

Despido con Justa Causa (Art. 242 LCT).

Históricamente, el art. 242 otorgaba un análisis disperso sobre la justa causal de despido, aseverando que la misma resultaba de la inobservancia de alguna parte de las obligaciones resultantes del contrato de trabajo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación.

A fin de reforzar esta idea de no especificidad, agregaba que la valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces en cada caso particular.

El DNU mantiene los términos originales, pero decide directamente tratar temáticas particulares.

Así, dispone que se configurará injuria laboral propiamente dicha cuando se suceda la participación en bloqueos o tomas de establecimiento por parte del empleado.

Asimismo, presume la existencia de injuria grave cuando durante una medida de acción directa: i) se afecte la libertad de trabajo de quienes no adhieran a la medida de fuerza, mediante actos, hechos, intimidaciones o amenazas; ii) se impida u obstruya total o parcialmente el ingreso o egreso de personas y/o cosas al establecimiento patronal; iii) 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 previsto en el inciso c), donde la producción del daño torna inoficiosa la intimación.

Indemnización por Antigüedad (Art. 245 LCT).

El DNU ha traído a colación una gran cantidad de modificaciones e inclusiones a la redacción que predominaba respecto a la indemnización por antigüedad.

Todas ellas serán tratadas a continuación.

En primer lugar, es fundamental destacar que la nueva redacción excluye al período de prueba como sujeto con derecho al cobro de este rubro. Ello no suponía inconvenientes conforme al

viejo régimen de duración, pero ante la modificación hecha por el DNU extendiendo el período de prueba a 8 meses, el agregado resulta necesario.

El DNU mantiene la fórmula de tomar la mejor remuneración normal, habitual y mensual del empleado y multiplicarla por la cantidad de años trabajados o fracción mayor a 3 meses.

Ahora bien, se agrega una expresa exclusión, por la cual se indica que la base de cálculo de la mejor remuneración no estará integrada ni por el Sueldo Anual Complementario, ni por pagos de periodicidad anual y/o semestral. Nada dice sobre conceptos periódicos de menor periodicidad (cuatrimestral, trimestral, etc.).

Seguidamente, el DNU expresamente refiere que para aquellos trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones mensuales variables, será de aplicación el promedio de los últimos SEIS (6) meses, o del último año si fuera más favorable al trabajador. Ello en contradicción con la doctrina y jurisprudencia que primaba en determinadas jurisdicciones laborales, que priorizaban tomar la mejor remuneración variable dentro de esos períodos.

Asimismo, en relación a los trabajadores referidos en el último párrafo, el DNU suprime la redacción original que indicaba que para ellos sería de aplicación el convenio al que pertenezcan o aquel que aplique la empresa en la que preste servicios, si le resultaba más favorable.

Seguidamente, el DNU refiere 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, llevando a la letra de la norma la jurisprudencia emanada del caso Vizzoti.

Finalmente, en lo que respecta estrictamente al contenido del art. 245, el DNU promueve el agregado de dos párrafos por medio de los cuales determina que: i) mediante convenio colectivo de trabajo, las partes podrán sustituir el presente 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; y ii) los empleadores podrán optar por contratar un sistema privado de capitalización a su costo, a fin de solventar la indemnización prevista en el presente artículo y/o la suma que libremente se pacte entre las partes para el supuesto de desvinculación por mutuo acuerdo conforme artículo 241 LCT.

Agravamiento Indemnizatorio con motivo de Acto Discriminatorio (Art. 245bis LCT).

Así como hemos detallado las modificaciones hechas sobre la indemnización por antigüedad en su redacción original, el DNU asimismo propone el agregado de un agravamiento indemnizatorio sobre este rubro.

En tal sentido, el nuevo 245bis contempla que será considerado despido por un acto de discriminación aquel 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, y en caso de sentencia judicial que corrobore el origen discriminatorio del despido, corresponderá el pago de una indemnización agravada especial que ascenderá a un monto equivalente al 50% de la establecida por el artículo 245 de la LCT.

Según la gravedad de los hechos, los jueces podrán incrementar esta indemnización hasta el 100%.

Se establece que esta indemnización no será acumulable con ningún otro régimen especial que establezca agravamientos indemnizatorios.

El despido dispuesto, en todos los casos, producirá la extinción del vínculo laboral a todos los efectos.

Reingreso del trabajador. Deducción de las indemnizaciones percibidas (Art. 255 LCT).

El art. 255 en su texto original determinaba que en caso de reingreso del trabajador se deducirían las indemnizaciones que le hubieran sido abonadas en un primer momento en forma nominal y por la misma causal de cese anterior.

El DNU sostiene la idea original, pero efectúa modificaciones sobre su implementación.

En razón de ello mantiene el criterio de causal de cese anterior, pero aclara que el monto que fue abonado en un primer momento debe actualizarse conforme Índice de Precios al Consumidor con más una tasa de interés pura del 3% anual, a fin de poder determinar la compensación por dicho primer pago en comparación con eventual desvinculación futura.

Actualización por Depreciación Monetaria (Art. 276 LCT).

El DNU promueve serias modificación al régimen de actualización de rubros laborales.

Hasta el día anterior al presente, el régimen de actualización estaba determinado por la variación que experimente el índice de los precios al consumidor en la Capital Federal, desde la fecha en que debieron haberse abonado hasta el momento del efectivo pago.

Con las modificaciones efectuadas, este método de cálculo es suprimido, cambiándose por uno que se establece en una suma que en ningún caso podrá ser superior a la que resulte de calcular el capital histórico actualizado por el Índice de Precios al Consumidor (IPC) con más una tasa de interés pura del 3% anual.

El DNU agrega que dicha disposición es de orden público federal, buscando que la misma no pueda ser modificada por otros métodos de estimación.

Pago en Juicio (Art. 277 LCT).

El nuevo régimen no modifica el sistema de pago en juicio en lo que hace a sus implicancias más genéricas.

Pero sí determina un agregado que afecta a las PyMEs. A través de un nuevo párrafo, el DNU incorpora que las personas humanas y las personas jurídicas alcanzadas por la Ley N° 24.467, ante una sentencia judicial condenatoria, podrán acogerse al pago total de la misma en hasta un máximo de doce cuotas mensuales consecutivas, las que serán ajustadas conforme la pauta establecida en el artículo 276 (véase "Actualización por Depreciación Monetaria").

- *Modificación a la Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo (Ley 14.250).*

En lo que hace a esta ley, el DNU determinó la modificación de solamente el art. 6, que en su redacción de base determinaba que las disposiciones de las convenciones colectivas deberán ajustarse a las normas legales que rigen las instituciones del derecho del trabajo, a menos que las cláusulas de la convención relacionadas con cada una de esas instituciones resultaran más favorables a los trabajadores y siempre que no afectaran disposiciones dictadas en protección del interés general. Así también contemplaba que serán válidas las cláusulas de la convención colectiva destinadas a favorecer la acción de las asociaciones de trabajadores en la defensa de los intereses profesionales que modifiquen disposiciones del derecho del trabajo siempre que no afectaren normas dictadas en protección del interés general.

Ahora en cambio, promoviendo un cambio rotundo en la temática tratada, el nuevo art. 6 determina que una convención colectiva de trabajo cuyo término estuviere vencido solamente mantendrá subsistentes las normas referidas a las condiciones de trabajo establecidas en virtud de ellas (cláusulas normativas) y hasta tanto entre en vigencia una nueva convención colectiva o exista un acuerdo de partes que la prorrogue.

El resto de las cláusulas (obligacionales) podrán mantener su vigencia, solo por acuerdo de partes o por la específica prórroga dispuesta por el Poder Ejecutivo Nacional.

Es decir, se da una finalización parcial al principio de ultraactividad de las convenciones colectivas.

- *Modificaciones a la Ley de Asociaciones Sindicales (Ley 23.551).*

En lo que respecta a la ya denominada Ley de Asociaciones Sindicales, el DNU se limita a hacer dos agregados a su articulado, dejando de lado supresiones y/o modificaciones sobre normas ya existentes.

En tal sentido, en primer lugar, incorpora el art. 20bis, por medio del cual reconoce que los representantes sindicales dentro de la empresa, delegados, comisiones internas u organismos similares, así como las autoridades de las distintas seccionales de las asociaciones sindicales tendrán derecho a convocar a asambleas y congresos de delegados sin perjudicar las actividades normales de la empresa o afectar a terceros.

Por otra parte, el nuevo art. 20ter enumera acciones prohibidas en el marco de la ley, enumerándolas taxativamente bajo los siguientes supuestos: i) afectar la libertad de trabajo de quienes no adhieran a una medida de fuerza, mediante actos, hechos, intimidaciones o amenazas; b) provocar el bloqueo o tomar un establecimiento; impedir u obstruir total o parcialmente el ingreso o egreso de personas y/o cosas al establecimiento; c) ocasionar 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 retenerlas indebidamente.

Verificadas dichas acciones como medidas de acción directa sindical, la entidad responsable será pasible de la aplicación de las sanciones que establezca la reglamentación, una vez cumplimentado el procedimiento que se disponga al efecto a cargo de la Autoridad de Aplicación, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y/o penales que pudieran corresponder.

- *Modificaciones a la Ley de Régimen de Trabajo Agrario (Ley 26.727).*

Un solo artículo fue modificado en motivo de la introducción del DNU.

En base a ello, el artículo en cuestión es el 69 sobre Bolsas de Trabajo. A través del referido DNU, se elimina la referencia a la obligatoriedad del uso de las bolsas de trabajo para el ámbito rural en determinadas actividades y jurisdicciones.

En cambio, se promueve que las bolsas de trabajo sean propuestas a los empleadores en forma de listado, y estos últimos podrán o no contratar personal de dicha lista de acuerdo a sus necesidades.

A fin de sustentar dicha postura, la nueva redacción agrega que *“queda derogada toda norma que se oponga al presente artículo y/o a la libertad de contratación y elección del personal por parte del empleador”*.

- *Modificaciones a la Ley de Teletrabajo (Ley 27.555).*

El DNU propone diversas modificaciones a la Ley 27.555 que contempla el régimen de Teletrabajo.

A continuación, se efectuará un resumen con las modificaciones en análisis.

Emergencia Sanitaria (Art. 1 Decreto 70/2023).

Como bien surge del Art. 1 del Decreto 70/2023, este extiende la emergencia en materia económica y sanitaria, entre otros tópicos, hasta el 31 de diciembre de 2025.

Esta decisión contiene implicancias en cuanto a la aplicabilidad de la Ley de Teletrabajo, ya que a día de hoy continúa discutiéndose la misma.

En tal sentido, si bien es cierto que la Ley de Teletrabajo ha entrado en vigencia el 1 de Abril de 2021 (a través de la Resolución 54/2021), también lo es que una excepción fue consagrada a través de la Resolución 142/2021.

Esta norma estableció que durante el tiempo que se mantengan las restricciones y/o recomendaciones sanitarias dictaminadas por las autoridades nacionales, aquellas personas que realicen trabajo remoto con el único fin de evitar el aglomeramiento de personas con motivo de la pandemia de COVID-19 no deberán ser considerados teletrabajadores, sino personal presencial con cambio de modalidad de trabajo de manera excepcional. Así, muchas personas entienden que hasta que no cese la actual emergencia sanitaria en Argentina con motivo del

COVID-19 (que conforme el nuevo DNU se extendió hasta el 31 de diciembre de 2025), la Resolución 142/2021 es aplicable a los casos pertinentes.

En conclusión, podrá suceder que exista o no el deber de registrar determinados empleados, pero para ello se debe considerar si existe el reconocimiento efectivo de estos como teletrabajadores y si en tal sentido se han cumplido con las obligaciones establecidas en la Ley 27.555.

Tareas de Cuidados (Art. 6 Ley 27.555).

El DNU modifica en lo principal el enfoque dado a las consecuencias con motivo de las tareas de cuidados.

A fin de sustentar ello, téngase presente que la redacción originaria indicaba que los teletrabajadores que acreditasen tener a su cargo, de manera única o compartida, el cuidado de personas menores de trece años, personas con discapacidad o adultas mayores que convivan con la persona trabajadora y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada.

Si la base fuera la nueva redacción, el mismo supuesto es aplicable, pero a fin de coordinar con el empleador, en tanto no afecte lo requerido de su trabajo, horarios compatibles a la tarea de cuidado a su cargo y/o la interrupción esporádica de su jornada, compensado dichos períodos de tiempo de manera acorde con las tareas asignadas.

Adicionalmente, la nueva redacción del artículo determina que este caso no será de aplicación cuando el empleador abonare alguna compensación legal, convencional o contractual relativa a gastos por tareas de cuidado, agregando una segunda forma de compensación en relación a este derecho.

Finalmente, originalmente se preveía que mediante negociación colectiva podrían establecerse pautas específicas para el ejercicio de este derecho. El DNU agrega una segunda opción, determinando que las pautas pueden ser determinadas no solo por negociación colectiva sino también por acuerdo individual entre las partes.

Reversibilidad (Art. 8 Ley 27.555).

Previo a la publicación del DNU, el art. 8 de la Ley de Teletrabajo determinaba que el consentimiento prestado por la persona que trabaja en una posición presencial para pasar a la modalidad de teletrabajo podrá ser revocado por la misma en cualquier momento de la relación.

Y que en tal caso el empleador le deberá otorgar tareas en el establecimiento en el cual las hubiera prestado anteriormente, o en su defecto, en el más cercano al domicilio del dependiente, salvo que por motivos fundados resulte imposible la satisfacción de tal deber.

Adicionalmente, el incumplimiento de esta obligación podría dar derecho al teletrabajador a considerarse en situación de despido o accionar para el restablecimiento de las condiciones oportunamente modificadas.

En los contratos que se pacte la modalidad de teletrabajo al inicio de la relación, el eventual cambio a la modalidad presencial operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva.

El DNU suprime todas estas definiciones, indicando que el consentimiento prestado por la persona que trabaja en una posición presencial para pasar a la modalidad de teletrabajo puede ser revertido solo por acuerdo mutuo entre empleador y empleado, y en tanto existan en las instalaciones de la empresa las condiciones para que la persona puede retomar sus tareas de forma presencial.

Por otra parte, el DNU entiende que en función de las necesidades propias de cada puesto de trabajo se podrá revertir la modalidad de teletrabajo por la modalidad presencial, en los supuestos en que las propias características de la actividad así lo requieran.

Prestaciones Transnacionales (Art. 17 Ley 27.555).

Originalmente, este artículo determinaba que cuando se tratase de prestaciones transnacionales de teletrabajo se aplicará al contrato de trabajo respectivo la ley del lugar de ejecución de las tareas o la ley del domicilio del empleador, según sea más favorable para la persona que trabaja.

Asimismo, agregaba que en caso de contratación de personas extranjeras no residentes en el país se requerirá la autorización previa de la autoridad de aplicación.

El DNU elimina la referencia al caso de contratación de personas extranjeras no residentes, y asimismo limita el derecho aplicable al caso de prestaciones transnacionales, dejando solamente como opción el lugar de ejecución de tareas por parte del empleado.

Autoridad de Aplicación. Registro. Fiscalización (Art. 18 Ley 27.555).

La anterior redacción de este artículo imponía que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social sería la autoridad de aplicación de la Ley de Teletrabajo, y dictaría su reglamentación pertinente.

Asimismo, establecía que en el ámbito de su competencia se deberían registrar las empresas que desarrollen teletrabajo, acreditando el software o plataforma a utilizar y la nómina de las personas que desarrollan estas tareas, las que deberán informarse ante cada alta producida o de manera mensual.

El DNU modificó este esquema limitándose a remarcar que el Poder Ejecutivo Nacional establecerá un método simple, electrónico y automático de registro de esta modalidad contractual al tiempo del alta o al momento de la incorporación del trabajador.

- *Introducción a la figura de Trabajador Independiente.*

Una de las novedades creadas a través del DNU es el de la figura del trabajador independiente.

En su art. 96 el DNU determina la existencia de esta figura, a la cual no define. Sin perjuicio de ello, la describe en los siguientes términos: *“el trabajador independiente podrá contar con hasta otros 5 trabajadores independientes para llevar adelante un emprendimiento productivo y podrá acogerse a un régimen especial unificado que al efecto reglamentará el Poder Ejecutivo Nacional. El mismo estará basado en la relación autónoma, sin que exista vínculo de dependencia entre ellos, ni con las personas contratantes de los servicios u obras, e incluirá, tanto para el trabajador independiente como para los trabajadores colaboradores, el aporte individual de una cuota mensual que comprenda la cotización al Régimen Previsional, al Régimen Nacional de Obras Sociales y Sistema Nacional del Seguro de Salud y al Régimen de Riesgos del Trabajo, en las condiciones y requisitos que establezca la reglamentación”*.

- *Modificaciones a la Ley de Régimen Laboral (Ley 25.877).*

En lo que hace a la ley de referencia, el DNU modifica el art. 24.

Dicha norma versaba sobre situaciones de conflicto de trabajo, estableciendo que cuando por un conflicto de trabajo alguna de las partes decidiera la adopción de medidas legítimas de acción

directa que involucren actividades que puedan ser consideradas servicios esenciales, deberá garantizar la prestación de servicios mínimos para evitar su interrupción.

El DNU establece una garantía de prestación de servicios mínimos para determinados servicios esenciales y/o actividades de importancia trascendental.

En lo que respecta a la prestación de servicios mínimos, en el caso de los servicios esenciales, determina que en ningún caso podrá negociar o imponer una cobertura menor al 75% de la prestación normal del servicio de que se tratare.

En el caso de las actividades o servicios de importancia trascendental, en ningún caso se podrá negociar o imponer a las partes una cobertura menor al 50%.

Seguidamente, realiza una enumeración de servicios esenciales, considerando como tales a: i) los servicios sanitarios y hospitalarios, así como el transporte y distribución de medicamentos e insumos hospitalarios y los servicios farmacéuticos; b) la producción, transporte y distribución y comercialización de agua potable, gas y otros combustibles y energía eléctrica; c) los servicios de telecomunicaciones, incluyendo internet y comunicaciones satelitales; d) la aeronáutica comercial y el control de tráfico aéreo y portuario, incluyendo balizamiento, dragado, amarre, estiba y remolque de buques; e) servicios aduaneros y migratorios, y demás vinculados al comercio exterior; y; f) cuidado de menores y educación de niveles guardería, preescolar, primario y secundario, así como la educación especial.

Por otra parte, se determina que los siguientes son las actividades de importancia trascendental: i) producción de medicamentos y/o insumos hospitalarios; b) transporte marítimo, fluvial, terrestre y subterráneo de personas y/o mercaderías a través de los distintos medios que se utilicen para tal fin; c) servicios de radio y televisión; d) actividades industriales continuas, incluyendo siderurgia y la producción de aluminio, actividad química y la actividad cementera; e) industria alimenticia en toda su cadena de valor; f) la producción y distribución de materiales de la construcción, servicios de reparación de aeronaves y buques, todos los servicios portuarios y aeroportuarios, servicios logísticos, actividad minera, actividad frigorífica, correos, distribución y comercialización de alimentos y bebidas, actividad agropecuaria y su cadena de valor; g) los servicios bancarios, financieros, servicios hoteleros y gastronómicos y el comercio electrónico; y h) la producción de bienes y/o servicios de toda actividad, que estuvieran afectados a compromisos de exportación.

Como agregados, el DNU determina que una comisión denominada COMISIÓN DE GARANTÍAS, integrada según se establezca en la reglamentación por cinco (5) miembros de reconocida solvencia técnica, profesional o académica en materia de relaciones del trabajo, del derecho laboral o de derecho constitucional y destacada trayectoria, podrá, mediante resolución fundada, calificar como servicio esencial o servicio de importancia trascendental una actividad no incluida en las enumeraciones precedentes, bajo ciertos parámetros preestablecidos.

El Poder Ejecutivo Nacional dictará la reglamentación correspondiente y la Autoridad de Aplicación las normas complementarias, aclaratorias y operativas que resulten necesarias.

- *Modificaciones al Código Civil y Comercial de la Nación (Implicancias Laborales).*

Entendemos que existen implicancias laborales a considerar al revisar las modificaciones efectuadas sobre el articulado del Código Civil y Comercial de la Nación, principalmente a lo que hace al pago en moneda extranjera.

En tal sentido, el art. 765 de dicho cuerpo normativo establecía que si en el marco de un acuerdo se estipuló dar moneda que no sea de curso legal en la República, la obligación debe considerarse como de dar cantidades de cosas y el deudor puede liberarse dando el equivalente en moneda de curso legal.

Esta facultad ha sido suprimida por el DNU, que en cambio prioriza que la obligación sea de dar sumas de dinero incluso en el caso de monedas que no sean de curso legal en el país. Y adicionalmente entiende que el deudor solo se libera de este tipo de obligación entregando las cantidades comprometidas en la moneda pactada, prohibiendo a los jueces modificar la forma de pago o moneda pactada.

Incluso el DNU llega a adoptar la posibilidad de que el pago sea en moneda sin curso legal en Argentina.

- *Modificaciones al Régimen de Obras Sociales y Medicina Prepaga (Leyes 23.660, 23.661 y 26.682).*

El DNU ha implementado diversas modificaciones al régimen de Ley de Obras Sociales y su universo de sujetos afectados, conforme se analizará a continuación.

En primer lugar y como aspecto fundamental, el DNU expresamente incorpora en el marco de la Ley de Obras Sociales a las instituciones de Medicina Prepaga, hecho que se verificará en cada mención que hagan dentro de dicha ley de referencia.

Estas entidades de salud, en lo que respecta a su responsabilidad como agentes de salud, a partir de la fecha de hoy pueden presentar registro de todas las contrataciones de salud en formato digital y no más en papel legalizado, como le era requerido.

Por otra parte, el DNU suprime el plazo de prescripción que imperaba para el cobro judicial de aportes, contribuciones, recargos, intereses y actualizaciones adeudados a las obras sociales (y actualmente también prepagas), que se encontraba estipulado en 10 años.

En base a esta supresión, se entendería en principio aplicable el plazo general establecido en el Código Civil y Comercial de la Nación, de 5 años.

- *Modificaciones al Derecho de Cambio de Obra Social (Decreto 504/98).*

Como punto final en nuestro análisis integral, y con referencia al ítem anteriormente revisado, se han producido modificaciones al sistema de derecho de cambio de obra social. Estas modificaciones pueden sintetizarse en dos decisiones principales.

Primeramente, se deroga la obligación del empleado de permanecer 1 año en la Obra Social correspondiente a la rama de su actividad antes de poder ejercer el derecho de opción de cambio.

Por otra parte, los afiliados que hubieren cambiado de agente de seguro deberán permanecer en ella el tiempo mínimo que determine la Autoridad de Aplicación, el que nunca podrá ser superior a 1 año, y vencido ese plazo, podrán volver a ejercer esa opción. Con ello se modifica el régimen anterior que establecía una estadía mínima de 1 año en la obra social en cual el empleado se cambió por decisión propia.