

DECRETO DE NECESIDAD Y URGENCIA 70/2023

BASES p/ LA RECONSTRUCCION DE LA ECONOMIA ARGENTINA

TITULO IV TRABAJO

LEY NACIONALDE EMPLEO 24.013 DEROGACION ARTS. 8 a 15 y 120 inc. "b"

Se derogan los artículos 8 a 17 que se refiere a las denominadas multas o indemnizaciones especiales previstas para los casos de trabajo clandestino o irregularidades registrales , esto cuando la relación laboral se encuentran los denominados "evasión parcial", esto es pagos fuera de recibo o " en negro" (art. 8) o post-datación de la fecha de ingreso (art. 9) y relación sin registro o " en negro".

Consecuentemente se elimina la intimación del art. 11 que debía dirigirse al empleador, para que procediera a la registración o rectificación, el art. 12 y 13 sobre registro espontáneo y liberación de pago de multas o indemnizaciones, el art. 15 que duplicaba las indemnizaciones por despido y preaviso en caso de que el trabajador fuera despedido dentro de los 2 años de formulada en la intimación del art. 11 .

Finalmente el art. 120 inc. "a" que se refiere a la exigencia de la inscripción de los empleados en el libro de sueldos y jornales para considerar " registrado"

NUEVAS DISPOSICIONES O MODIFICACIONES A L.N.E.	CONTENIDO	RESUMEN
ART. 7	NUEVA FORMA DE REGISTRO DEL PERSONAL	Remite a las nuevas formas de registro que se implementen que deberá ser por medios electrónicos simples
ART. 7 BIS	ELIMINA LA POSIBILIDAD DE CONSIDERAR NO REGISTRADA O DEFICIENTEMENTE REGISTRADA UNA RELACIÓN LABORAL EN LOS CASOS DE INTERPOSICIÓN O SUBCONTRATACIÓN	Se aclara que en los casos de los arts. 29 y 30 LCT (casos de responsabilidad solidaria por interposición de personas o subcontratación de servicios) la relación se considera válidamente registrada cuando lo hagan algunas de las personas responsables, o sea el empleador directo o solidario
ART 7 TER	TRABAJO NO REGISTRADO .DENUNCIA ANTE AFIP	Contempla la facultad del trabajador para que directamente denuncie ante la AFIP cuando no estuviera registrado laboralmente o en forma defectuosa
ART. 7 QUATER	DETRMINACION DEDUA AFIP EN CASO DE SENTENCIA FIRME EN CASO DE TRABAJO NO REGISTRADO	En caso de sentencia judicial cuando se detecte falta de registro total o parcial, se prevé comunicación a la AFIP para que determine deuda, y la posibilidad de los aportes

NUEVAS DISPOSICIONES O MODIFICACIONES A L.N.E	CONTENIDO	RESUMEN
Art. 18	SISTEMA UNICO DE REGISTRO LABORAL	Concentrara los registros del empleador y la afiliación del trabajador al INPS, Sistema de salud y Caja de subsidios
Art. 114	SITUACION DE DESEMPLEO	Incluye los casos de extinción del vínculo por mutuo acuerdo

LEY 25323 DEROGACION TOTAL

Esta ley contemplaba recargos indemnizatorios en casos de “ deficiente registración “ (art. 1) que abarcaba los mismos supuestos que los previstos en la ley 24.013, solo que aquí ni siquiera era obligatorio la intimación previa . En este caso el recargo era el DOBLE de la indemnización por despido

El art. 2 , contemplaba otro recargo del CINCUENTA POR CIENTO (50 %) sobre las indemnizaciones por despido, preaviso e integrativo, que funcionaban por el solo hecho de que el trabajador hubiese tenido que promover una demanda para reclamar el pago de las indemnizaciones

LEY “ ANTIEVASION “ 25.345 DEROGACION ARTS. 43 A 48

Se deroga el art. 132 bis de la LCT que contemplaba el pago de una sanción conminatoria (astreintes) equivalente al mejor sueldo del trabajador , que se continuaba devengando aún extinguida la relación laboral , en caso de falta de pago total o parcial de aportes y contribuciones a la seguridad social , o aportes sindicales.-

En consonancia con ello se deroga el art. 50 de la ley de TRABAJADORES DE CASAS PARTICULARES (servicio doméstico) cuyo art. 50 tambien DUPLICABA las deinmnizaciones en caso de una relación laboral no registrada o deficientemente registrada.

Se deroga también la prohibición de agencias de servicios temporarios o de colocación de personal agrario que establecía el art. 15 de la ley de TRABAJO AGRARIO (ley 26.727).

OBSERVACIONES:

Las derogaciones y/o modificaciones antes mencionadas han tenido por objeto eliminar completamente los recargos o multas en caso de trabajo no registrado o deficientemente registrado, cuyo principal efecto era elevar significativamente los montos indemnizatorios en esos casos que podían llegar hasta TRIPLICAR o CUADRUPLICAR (dependiendo del caso) las indemnizaciones ordinarias en cualquier despido, tales como la correspondiente a antigüedad y preaviso.

A partir de ahora la única consecuencia en caso de trabajo “ en negro” o registraci3n deficiente (post-dataci3n de la fecha de ingreso o pago de salarios en negro) , es que si existe una SENTENCIA CONDENATORIA, la AFIP podr3 proceder a liquidar los aportes y contribuciones que se hubieran evadido. No obstante cabe remarcar que esta posibilidad igualmente exist3a con anterioridad a esta reforma. El efecto inmediato de esto ser3 bajar considerablemente los montos de las eventuales de las demandas que en los 3ltimos tiempos hab3an llegado a montos exorbitantes que a su vez generaban el pago de costas que pod3an llegar a alcanzar cifras elevad3simas a3n cuando la demanda fuera rechazada total o parcialmente.-

Con todo igualmente , cuando se trate de casos en los que el trabajador hubiese revistado como AUTONOMO (V. Gr. caso de profesionales, o socios de cooperativas de trabajo) y que luego se hubiera determinado por sentencia del juez laboral que en realidad se trataba de un trabajador DEPENDIENTE , ante una eventual determinaci3n de deuda por aportes y contribuciones que realizara la AFIP, podr3n descontarse los aportes que el trabajador hubiese realizado como aut3nomo.-

CAPITULO II. REFORMAS A LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO

AMBITO DE APLICACION (art. 2 LCT) Y PRESUNCION DE EXISTENCIA (art. 23 LCT)

Se modifican la norma en cuanto al PERSONAL EXCLUIDO incorpora una categoría que apunta a excluir de la LCT aquellos casos en los que resultaba dudosa la existencia o no de una relación de trabajo subordinada, como ocurría en los casos de quienes eran contratados con un CONTRATO DE LOCACION DE SERVICIOS, DE OBRA O DE AGENCIA que ahora se los excluye en forma expresa, agregándose a “...todas las reguladas en el código civil y Comercial de la Nación”.

Por lo tanto, en la medida en que exista un contrato formal, por escrito, y cuando el agente o quien presta el servicio se encuentre inscripto como TRABAJADOR AUTONOMO, extendiendo facturas por tales servicios, NO será considerado como TRABAJADOR DEPENDIENTE.

Esto debe ser correlacionado con la modificación del art. 23 de la LCT que se refiere a la PRESUNCION DE LA EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO, pues si bien se mantiene dicha presunción cuando se demuestre la prestación de servicios, ahora NO SE APLICA “cuando se trate de contrataciones de obras o servicios profesionales o de focios y se emitan recibos o facturas correspondientes a dichas formas de contratación...”

IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS (art. 12 de LCT)

Se deja sin efecto una modificación que se había realizado hace varios años atrás donde se incorporó la irrenunciabilidad a los derechos emanados del contrato individual de trabajo, vale decir que si el empleador le abonaba una remuneración por encima de lo que establecía la ley o el CCT o le concedía algún otro derecho no previsto en dichas fuentes, después no podía modificarlo dejarlo sin efecto, aún cuando contara con la conformidad del trabajador.

Ahora la norma contempla, además, la posibilidad de homologar judicialmente acuerdos que impliquen la modificación de condiciones esenciales de trabajo, tales como la categoría profesional, jornada, salarios, etc., como así también las desvinculaciones por mutuo acuerdo según lo previsto en el art. 241 de la LCT.

INTERPOSICION DE PERSONAS Y RESPONSABILIDAD SOLIDARIA (arts. 29 y 30 LCT)

La primera de esas normas se refiere al caso de los trabajadores que son contratados por una persona con el objeto de suministrarlos a una empresa para prestar servicios allí, en cuyo caso se los consideraba EMPLEADOS DIRECTOS de quien utilizaba sus servicios, aunque estuvieran registrados como dependientes de aquélla persona.

La modificación ahora aclara que en tales casos los trabajadores SERAN CONSIDERADOS EMPLEADOS DE QUIEN LOS TENIA REGISTRADOS COMO TALES, SIN PERJUICIO DE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE QUIEN UTILICE SUS SERVICIOS.

La segunda se refiere a los contratistas y sus empleados, que es un tema delicado por cuanto acarrea la responsabilidad solidaria de la empresa que requiere de sus servicios para realizar alguna obra o prestar servicios relacionados con la actividad normal y habitual del principal. En estos casos

la firma usuaria deberá responder por los salarios, aportes o indemnizaciones que el contratista adeude a sus empleados, la cual se extiende a las deudas con los organismos de la seguridad social.

La reforma establece la posibilidad de que la empresa principal les retenga a sus contratistas SIN PREAVISO alguna, las sumas que estos adeudaren a sus empleados, como así también retener pagos para abonar aportes de la seguridad social en forma DIRECTA cuando fueren adeudados por el contratista, en cuyo caso la AFIP deberá determinar el mecanismos para hacerlo.

EXPEDICION Y ENTREGA DE CERTIFICADO DE SERVICIOS y APORTES

Además de haberse derogado la multa que contemplaba este artículo consistente en tres MESES de SALARIO en caso de falta de entrega o expedición tardía de la certificación de servicios o la constancias de aportes y contribuciones, se establece un mecanismo opcional para cumplir con esa entrega a través de una plataforma virtual, considerándose cumplida dicha obligación cuando la información se encuentre disponible para el trabajador en la página web del organismos de seguridad social.

PERIODO DE PRUEBA

Básicamente se extiende su plazo a OCHO MESES, cuando anteriormente era por TRES MESES, durante el cual en caso de despido no se deben abonar ninguna indemnización, pero se mantiene la obligación de preavisar esa decisión con 15 días de anticipación, como así también el resto de las características previstas en el texto anterior.

PAGO DE SALARIOS (arts. 124 y 132 de la LCT

Entre las variables contempladas originariamente para abonar los salarios (cheque a la orden, efectivo, acreditación en cuenta bancaria incorpora la posibilidad de hacerlo "*...en otras categorías de entidades que la autoridad de aplicación considere aptas...*", con lo cual habría que esperar una reglamentación de la Secretaría de trabajo que especifique cuales podrían ser ese tipo de entidades.

El art. 132 se refiere a las posibles descuentos o deducciones del salario, incluyendo entre ellos el pago de aportes previstos en CCT o la cuota de afiliación a un sindicato con personería gremial, aclarándose ahora que para efectuar esos descuentos e requiere el **CONTENDIMIENTO EXPLICITO DEL EMPELADO AUTORIZANDO EL MISMO**

Se incorpora la posibilidad de extender el recibo de sueldo en forma electrónica

CASO DE EMBARAZO

Se modifica el art. 177 de la LCT que incorpora como beneficiaria de la licencia por 90 días a la trabajadora o persona gestante, modifica la cantidad de días que puede acumular antes del nacimiento y establece que finalizado el plazo si no se puede incorporar por, con la presentación de un certificado medico que acredite que ello se debe su origen al embarazo o al parto, vencidos los plazos de la licencia por dicho motivo comenzará a gozar la licencia por enfermedad inculpable prevista en el art. 208

EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO. INDEMNIZACION POR DESPIDO. NUEVO SISTEMA

El DNU reformó los arts. 242 y 245, referidos a la injuria laboral y la indemnización por antigüedad , así como el ajuste de los créditos en casos de reclamo judicial (art. 276 LCT).

1.-Despido con justa causa: A tales fines considera un caso de INJURIA LABORAL GRAVE la participación en bloqueos o tomas de establecimiento , a la vez que se PRESUME su existencia cuando durante la medida de acción directa si se produce lo siguiente:

- a) Si se afecta la libertad de trabajo de quienes no participan de la medida ya sea mediante amenazas o intimidaciones
- b) Se obstruya el ingreso o egreso de personas o cosas
- c) Se ocasionen daños a las personas o las cosas propiedad de la empresa o de terceros situadas en el establecimiento

Para la configuración del despido con causa se exige la previa intimación para que cese la conducta injuriosa, salvo el supuesto previsto en el inc. "c"

2.-Indemnización por despido: Se mantiene el mecanismo clásico previsto en el art. 245 de la LCT (un mes de sueldo por cada año de antigüedad o fracción mayor de 3 meses, y también continúa aplicándose el tope indemnizatorio. pero introduce modificaciones importantes tales como

- La base de calcula será la mejor remuneración percibida en el año anterior al despido, excepto que se trata de remuneraciones variables, en cuyo caso se toma el promedio salarial de los últimos SEIS MESES

- No se toma en cuenta el S.A.C., como así tampoco otros conceptos de pago semestral o anual (V. gr. premios o bonificaciones extras)

3.- Fondo de cese o de desempleo: Conforme a lo anunciado se introdujo la posibilidad de reemplazar el mecanismo antes mencionado, mediante la instrumentación de un sistema similar al que rige en la industria de la construcción , o sea un fondo que se va formando con el aporte del 8 % por mes que debe aportar el empleador. Esa suma se deposita y se va capitalizando en un fondo el cual es entregado al trabajador cuando se extingue la relación por cualquier motivo, incluso si renuncia al empleo.

Sin embargo esto no es de aplicación inmediata sino que debe instrumentarse a través de un CCT con el sindicato respectivo , o sea es un sistema sucedáneo del clásico, pero debe ser acordado entre las partes colectivas , y si bien la ley no lo dice se supone que también absorbe el preaviso, aspecto que debería quedar explicitado en el acuerdo colectivo que incorpore ese sistema.

DESPIDO DISCRIMINATORIO

Anteriormente, en estos casos se aplicaba la ley general antidiscriminatoria la cual contemplaba el pago de daños y perjuicio en caso de acciones de este tipo, de manera que cuando se resolvía que en el despido estaba impulsado un móvil discriminatorio, sea por cuestiones políticas, sexo, raza, orientación sexual, etc. la indemnización no estaba tarifada , vale decir que el juez podía asignarle el monto que arbitrariamente decidiera , en concepto de daño moral u otros ítems.

Además la prueba en estos supuestos estaba enormemente facilitada ya que , en principio, era el empleador quien debía demostrar que no había discriminado , de manera que ya comenzaba el pleito teniendo que remontar una presunción que en rigor de verdad no tenía ningún fundamento legal, siendo ello uno de los variados motivos que impulsaban demandas millonarias.

Por la reforma ahora se debe demostrar que hubo discriminación , o sea no hay inversión de la carga probatoria y -además- si la demanda progresara el importe por este concepto (despido discriminatorio) no puede superar el 50 % de las indemnizaciones por despido y preaviso.-

Finalmente , la nueva norma aclara que el despido, aun cuando fuere discriminatorio, extingue el contrato de trabajo, esto debido a que anteriormente, la jurisprudencia posibilitaba que el trabajador, reclamara la NULIDAD DEL DESPIDO, en cuyo caso el juez podía ordenar la reincorporación del trabajador despedido por aquél motivo , opción que dejaría de existir.

ACTUALIZACION DE LOS CREDITOS LABORALES:

Esto es un tema delicado habida cuenta que hasta ahora, la mejor defensa del sector patronal en caso de juicios había sido el transcurso del tiempo, toda vez que los reclamos judiciales se ajustaban por una tasa de interés que era MENOR A LA INFLACIÓN. De manera que gran parte del crédito se licuaba producto de la inflación y la ausencia de un mecanismo indexatorio que mantuviera el poder adquisitivo de la moneda, pero ahora el art. 276 LCT dispone la ACTUALIZACION MEDIANTE LA APLICACIÓN del ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR (IPC) que publica el INDEC, con lo cual se neutraliza los efectos de la depreciación monetaria .

A dichas sumas “ repotenciadas “ además se deberá agregarle una tasa de interés del 3 % anual, con lo cual volvemos al régimen existente con anterioridad de la entrada en vigor de la ley de convertibilidad en 1992 que precisamente , había vedado la posibilidad de utiliza mecanismos indexatorios .-

DERECHO COLECTIVO

Dentro de este acápite incluimos las modificaciones mas importantes, ya sea al régimen de asociaciones sindicales (Ley 23.551) y a la Ley de Convenios Colectivos de trabajo

1.- Ley 14.250 (CCT) Una de las características salientes de los convenios colectivos homologados por el Ministerio de Trabajo, era la ULTRAACTIVIDAD , es decir que vencido el plazo de duración allí previstos el convenio queda ultraactivo, es decir sus disposiciones se mantenían vigentes hasta tanto se firmara uno nuevo. A su vez es necesario tener en cuenta que los convenios contienen dos tipos de clausulas: las llamas OBLIGACIONALES, que son las que obligan a las partes colectivas , o sea gremio y empresas o cámaras, tales como por ejemplo las clausulas de paz social o las que imponen contribuciones a favor del sindicato y las NORMATIVAS que son las que se refieren a las condiciones salariales y de trabajo

Con la reforma proyectada , se ELIMINA LA ULTRAACTIVIDAD respecto de las llamadas clausulas OBLIGACIONALES , por lo tanto si en el CCT se pacta una duración de 2 años, cumplido ese plazo las contribuciones a cargo de los trabajadores no afiliados o las que pagan las empresas , dejan de tener vigencia y para reponer esa obligación se requiere de una nueva negociación o una prórroga acordada entre las partes colectivas.

2.- Ley 23.551 (Asociaciones sindicales). Aquí solo me voy a referir a las modificaciones que puedan ser de interés para el sector empleador.

SE establece que en caso de que los delegados de personal o representantes del sindicato convoquen a una asamblea no podrán perjudicar las actividades normales de la empresa. Asimismo señala como acciones prohibidas que constituyen infracciones muy graves : a) afectar la libertad de trabajo de quienes no participen en huelgas o medidas de acción directa, b) Provocar el bloqueo de un establecimiento, impedir el ingreso o egreso de personas o cosas, ocasionar daños . En todos estos casos la AS es pasible de sanciones económicas son perjuicio de las indemnizaciones civiles que pudieran corresponder o de la responsabilidad de índole penal

CAPITULO VIII TRABAJADORES INDEPENDIENTES CON COLABORADORES

El art. 96 de DNU contempla un régimen especial absolutamente novedoso y sencillo mediante la cual se permite que un trabajador independiente cuente con HASTA CINCO COLABORADORES para llevar adelante un emprendimiento productivo , el cual estará basado en una RELACION AUTÓNOMA

Por lo tanto esos colaboradores no estarán unido con el principal por una relación de dependencia ni con las personas contratantes de los servicios u obras que realicen , estableciendo que en esos casos tanto el trabajador independiente como de sus colaboradores deberán realizar un APORTE INDIVIDUAL (cuota mensual) que incluirá la cotización a la seguridad social, obra social y cobertura de ART dejándose aclarado que esto será reglamentado por PEN

HUELGAS EN SERVICIOS ESENCIALES Y TRASCENDENTALES

El DNU modifica la normativa existente en la materia ampliando notablemente el número de actividades que eran consideradas servicios esenciales que antes estaban limitadas a servicios control aereo, actividad hospitalaria , provisión de energía y agua potable .

Solo en esos supuestos se exigía mantener una guardia mínima y no podían incluirse otras actividades que las mencionadas . Ahora se agregaron muchas otras y a su vez se incorporan otros tipos de actividades llamados servicios de importancia trascendentales, disponiendo en cada caso la exigencia de mantener una actividad mínima tomando como referencia el total de empleados en tiempos normales y en base a ello fija el porcentual que debe permanecer afectado a esas guardias o la prestación de servicios en caso de huelgas. En el cuadro solo incluye las actividades que puedan estar vinculadas con las que desarrollan empresas asesoradas pro este estudio, pero hay muchas otras (V. Gr. educación, telecomunicaciones, servicios aduaneros, guarderías, radio TV, servicios bancarios etc.)

TIPO	ACTIVIDAD COMPRENDIDA	COBERTURA MINIMA DE SERVICIOS
SERVICIOS ESENCIALES	“...Control de tráfico aéreo y portuario, incluyendo balizamiento, dragado, amarre, estiba y remolque de buques”.	Prestación de servicios con cobertura NO MENOR al 75 % de la prestación normal

	“...servicios vinculados al comercio exterior”	
SERVICIOS DE IMPORTANCIA TRASCENDENTAL	“...transporte marítimo ,fluvial, terrestre y subterráneo...” “...servicios de reparación de aeronaves y buques, todos los servicios portuarios ...” logísticos...actividad frigorífica, distribución y comercialización de alimentos...”	Prestación de servicios con cobertura NO MENOR al 50 % de la prestación normal

Finalmente hacemos saber que existen modificaciones a algunos de los llamados ESTATUTOS PROFESIONALES o sea que regulan ciertas actividades en particular como es el caso del servicio doméstico o trabajadores de casas particulares, los viajantes de comercio y el teletrabajo, que será abordados en el próximo informe, por tratarse de cuestiones vinculadas con actividades específicas .

También aclaramos que este informe es meramente descriptivo y que cualquier consideración o evaluación profesional, en el sentido de sus ventajas o inconvenientes de cada una de ellas debe ser analizada en una reunión personal convocada a ese efecto , a cuyo fin deberíamos acordar una fecha .

Tampoco existen en el presentes juicios sobre la probabilidad de que algunas, muchas o todas estas reformas puedan sortear la aprobación en el congreso, habida cuenta que de acuerdo a nuestra constitución Nacional, el DNU deben ser remitida a la comisión bicameral del congreso y ratificadas por al menos una de las Cámaras con mayoría simple. Con todo , esto también se encuentra sujeto a las alternativas que pudiera sufrir en el ámbito judicial pues seguramente van a existir acciones de amparo y objeciones relacionadas con la validez constitucional , sobre el cual no podemos aventurar un resultado