

# Novedades en materia de Derecho laboral.

Diciembre 2023

*Con fecha 21 de diciembre del 2023, se publicó en el Boletín Oficial de la República Argentina el Decreto de Necesidad y Urgencia 70/2023 que, entre otras cosas, modifico aspectos importantes con respecto al Contrato de Locación.*

En primer lugar, debe advertirse que el DNU no estableció fecha de entrada en vigencia, por lo que de acuerdo a lo previsto en el artículo 17 de la Ley 26.122 y el artículo 5° del Código Civil y Comercial, sus disposiciones comenzarán a regir a partir del 29/12/23.

Por su parte, desde el punto de vista formal, y sin emitir opinión respecto a la constitucionalidad del DNU vinculada a los requisitos previstos en el artículo 99 inc. 3) de la CN y las circunstancias excepcionales invocadas que habilitan su dictado, no existiría un impedimento formal para que un DNU pueda derogar o modificar disposiciones de carácter legal, salvo aquellas sobre las cuales la CN expresamente prohíbe su tratamiento (materia impositiva, penal, electoral o de partidos políticos).

El análisis y control de los requisitos de procedencia de los DNU pueden ser objeto de tratamiento tanto por el Congreso de la Nación como por el Poder Judicial en casos concretos. Respecto al control efectuado por el Poder Legislativo, la cuestión se encuentra regulada en la Ley 26.122 a través de la cual se establece el procedimiento de ratificación o rechazo de los DNU. De acuerdo a lo previsto en el artículo 24 de la Ley solo el rechazo de ambas cámaras implica la derogación del DNU.

*A continuación, se describen los principales aspectos de dicha norma en lo respecta al Derecho laboral:*

## 1. TITULO IV. TRABAJO. Derogación de multas.

*Se eliminan las multas por falta total o parcial de registración del empleo (Arts. 8 9, 10 y 15 de la Ley 24.013 y Art. 1 de la Ley 25.323), por demora en el pago de indemnizaciones por despido (Art. 1 de la Ley 25.323) y por falta de entrega de certificados de trabajo o entrega deficiente (Art. 45 de la Ley 25.345). A saber:*

Eliminación del Régimen de intimación y multas por falta de registración, previstos por la Ley Nacional de Empleo. **(Ley 24013)**

Eliminación de la presunción de temeridad por falta de pago de las indemnizaciones ante el caso de despido **(Ley 25013)**

Eliminación de los agravantes indemnizatorios por deficiente registración laboral como así por falta de pago dentro de plazo legal de indemnizaciones por despido, antigüedad y preaviso. **(Ley 25.323)**

Eliminación de la multa prevista por falta de entrega del certificado de trabajo previsto por el art. 80 de la LCT, como así de la comunicación en casos de observarse falta de registración que los juzgados laborales debían efectuar a la AFIP. **(Ley 25345)**

Juan Carlos Etchebere | Socio

T: +54 (11) 4872 1713

Mail:

[ice@nyc.com.ar](mailto:ice@nyc.com.ar)

Pablo Venarotti | Socio

T: +54 (11) 4872 1795

Mail:

[pvenarotti@nyc.com.ar](mailto:pvenarotti@nyc.com.ar)

Eliminación de prohibición de contratar personal en el Régimen Agrario a través de empresas de servicios eventuales. **(Ley N° 26.727)**

Eliminación de multa por falta de registración en el Régimen de Casas Particulares **(Ley N° 26.844)**

## 2. Capítulo I. Registro laboral.

Se modifica la Ley 24.013, en materia de facilidades para la registración del empleo, tanto vigente el vínculo como mediante condena judicial. Es decir, sujeto a reglamentación, se establece un sistema de compensación de aportes y contribuciones sobre componentes ya ingresados, como así facilidades de pago en caso de mora.

## 3. Capítulo II. Ley de contrato de trabajo.

**Solidaridad:** Equiparación con carácter de suficiente en materia de registración cuando en supuestos de solidaridad previstos por el art. 29 o 30 la misma fuera efectuada por cualquiera de las empresas.

**Registración:** Habilitación de denuncia directa ante AFIP o Autoridad de Trabajo local para que el empleado denuncie la falta de registración, debiendo considerarse un mecanismo de registración para el empleador.

En caso de sentencia firme que reconozca la existencia de una relación laboral no registrada, la autoridad judicial informará a la autoridad recaudadora de obligaciones de seguridad social con las circunstancias que permitan la determinación de deuda.

**Seguro de desempleo:** Incorporación de los egresos dispuestos bajo mutuo acuerdo (Art. 241 LCT) a los supuestos de desempleo con cobertura.

Unificación bajo el Sistema Único de Registro Laboral tanto de la inscripción del empleador y afiliación del empleado al INPS, cajas familiares y prestador de salud elegido, y al registro de prestaciones por desempleo.

**Ámbito de aplicación:** Exclusión de la aplicación de la LCT a las contrataciones de obras y servicios.

**Norma más favorable:** Aplicación de norma más favorable en caso de duda, considerando norma o conjuntos de normas que rijan cada institución de derecho, y en caso de duda sobre interpretación o alcance de ley, agotamiento previo de medios de investigación por el juez para superar toda duda, considerando además que los hechos deberán ser probados por quien los invoque.

**Irrenunciabilidad:** Eliminación del art. 12 LCT en materia de nulidad cuando se establecieran condiciones individuales distintas o modificaran, sin que estuvieran previstas en la Ley o CCT, sino que fueran otorgadas en forma individual al trabajador.

**Presunción de contrato de trabajo:** Restricción a la presunción de la existencia del contrato de trabajo 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 el pago se realice conforme los sistemas bancarios determinados por la reglamentación. La ausencia de presunción se extiende a la Seguridad Social.

**Intermediación:** Consideración de correcta registración para quien registre al trabajador así la contratación obedeciera a ser provisto a un tercero, limitando así los alcances de interpretaciones del art 29 LCT.

**Certificado de trabajo:** Habilitación de entrega del certificado de trabajo por vía de una aplicación e incluso considerando suficiente el cumplimiento de la obligación cuando la información estuviera actualizada y disponible para el empleado.

**Período de prueba:** Extensión del período de prueba a 8 meses, e inaplicabilidad de indemnización por incapacidad total inculpable.

**Pago de salario:** Ampliación de modalidades de pago del salario mientras se trate de formas seguras y controladas, sin restricción a entidad bancaria.

**Cuota sindical:** Incorporación de consentimiento explícito del trabajador para la deducción del salario de cuota, aportes o contribuciones a sindicatos, asociaciones profesionales o mutuales. Lícito del empleado autorizando el mismo." Incorporación de retención por parte del principal no sólo por deudas de salarios o previsionales del contratista, sino también por indemnizaciones adeudadas. A su vez la autoridad recaudadora deberá implementar un sistema para permitir el ingreso por cuenta y orden del empleador incumplidor.

**Forma de pago salario y su acreditación:** Incorporación del recibo de sueldo y firma electrónica como medio de registro del pago de salarios.

Incorporación del importe abonado por contribuciones patronales sobre el salario en el recibo de sueldo.

Habilitación para conservar registros de pago al empleado en formato digital con idéntica validez al soporte papel.

**Mujer embarazada:** Reducción a 10 días de la fecha probable de parto, del límite temporal en el cual la trabajadora gestante puede continuar trabajando, acumulando el resto de los 90 días de licencia al período posterior.

**Jornada de trabajo:** Habilitación para disponer en cada actividad y por vía de convenio colectivo del régimen de horas extras, banco de horas, francos compensatorios, entre otros institutos relativos a la jornada laboral.

**Despido con causa:** Incorporación como causal grave justificadora de despido a los supuestos donde se participe en bloqueos o tomas de establecimiento. Se presumirá que existe injuria grave cuando durante medidas de acción directa se afecte la libertad de trabajo de quienes no adhieran a la medida de fuerza, mediante actos, hechos, intimidaciones o amenazas, se impida u obstruya total o parcialmente el ingreso o egreso de personas y/o cosas al establecimiento, o 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.

**Despido sin causa:** Modificación del art 245 de la LCT incorporando el criterio jurisprudencial de la CSJN en cuando al tope indemnizatorio (67% de mejor remuneración mensual), como así para trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones mensuales variables, aplicación del promedio de los últimos SEIS (6) meses, o del último año si fuera más favorable al trabajador. Habilitación para modificar el régimen tarifado del despido sin causa, mediante convenio colectivo de trabajo, y 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 OCHO POR CIENTO (8%) de la remuneración computable, o a opción del empleador, 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.

**Despido discriminatorio:** Incorporación de agravante indemnizatorio por actos de discriminación, originado por motivos de etnia, raza, nacionalidad, sexo, identidad de género, orientación sexual, religión, ideología, u opinión política o gremial, el cual 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%. En todos los casos no obstante el despido dispuesto producirá la extinción del vínculo laboral a todos los efectos.

**Reingreso de un trabajador:** Deducción de las indemnizaciones percibidas en caso de reingreso del trabajador, de las indemnizaciones de lo pagado

oportunamente por los artículos 245, 246, 247, 250, 251, 253 y 254 de la LCT, actualizado por el Índice de Precios al Consumidor (IPC) con más una tasa de interés pura del 3% anual.

**Indexación y actualización de créditos laborales:** Límites a la actualización y repotenciación de los créditos laborales por depreciación monetaria, los que en ningún caso podrán ser superiores a los que resulten de calcular el capital histórico actualizado por el Índice de Precios al Consumidor (IPC) con más una tasa de interés pura del 3% anual.

**Forma de pago de sentencias:** Se dispone la obligatoriedad de pago en cuenta judicial a la orden del Tribunal interviniente de todo aquellos que deba realizarse en los juicios laborales, prohibiéndose que el pacto de cuota litis exceda del veinte por ciento (20%) el que, en cada caso, requerirá ratificación personal y homologación judicial.

Asimismo, ante una sentencia judicial condenatoria, podrán acogerse al pago total de la misma el obligado en hasta un máximo de doce (12) cuotas mensuales consecutivas, las que serán ajustadas por el Índice de Precios al Consumidor (IPC) con más una tasa de interés pura del 3% anual.

**Desistimiento:** El desistimiento por el trabajador de acciones y derechos se ratificará personalmente en el juicio y requerirá homologación.

**Límite de costas judiciales:** La responsabilidad por el pago de las costas procesales, incluidos los honorarios profesionales de todo tipo allí devengados y correspondientes a la primera o única instancia, no excederán del veinticinco por ciento (25 %) del monto de la sentencia, laudo, transacción o instrumento que ponga fin al diferendo. Si las regulaciones de honorarios practicadas conforme a las leyes arancelarias o usos locales, correspondientes a todas las profesiones y especialidades superaran dicho porcentaje, el juez procederá a prorratear los montos entre los beneficiarios. Para el cómputo del porcentaje indicado no se tendrá en cuenta el monto de los honorarios profesionales que hubieren representado, patrocinado o asistido a la parte condenada en costas.

#### **4. Capítulo III. Convenciones Colectivas de Trabajo.**

**Limitación temporal** de la convención colectiva de trabajo, cuyo término estuviere vencido, manteniéndose subsistentes únicamente 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.

#### **5. Capítulo IV. Asociaciones Sindicales.**

Establecimiento de 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.**

**Prohibición de las siguientes acciones** en materia del ejercicio de huelga, responsabilizándose a la entidad sindical por los hechos derivados de su incumplimiento. a. 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. Oca-

sionar 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.

## 6. Capítulo V. Régimen del Trabajo Agrario.

Habilitación en materia de Empleo Agrario, de una **bolsa de trabajo** a cargo de las asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial, quienes podrán proponer a los empleadores un listado del personal necesario para la realización de tareas temporarias en las actividades contempladas en la presente Ley, conforme las resoluciones que a tal efecto dicte la Comisión de Trabajo Agrario. El empleador podrá contratar a la persona sugerida y/o a cualquier otra que disponga.

## 7. Capítulo VI. Régimen del Viajante de Comercio.

**Derogación** del Régimen del Viajante de Comercio, Ley N° 14.546, salvo por los derechos individuales de aquellos trabajadores que se encuentren actualmente alcanzados por el Régimen establecido en la ley que se deroga.

## 8. Capítulo VII. Régimen Legal del Contrato de teletrabajo.

Establecimiento de que los teletrabajadores con **tareas de cuidado**, puedan coordinar interrupciones 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. El presente precepto no será de aplicación cuando el empleador abonare alguna compensación legal, convencional o contractual relativa a gastos por tareas de cuidado.

Limitación de la **reversibilidad** en el teletrabajo, el que para ser revocado requerirá mutuo acuerdo entre el trabajador y el empleador, en tanto existan en las instalaciones de la empresa las condiciones para que la persona pueda retomar su trabajo en forma presencial.

Determinación de la aplicación al contrato de teletrabajo, la ley del lugar de ejecución de las tareas por parte del trabajador se trate de **prestaciones transnacionales**.

Habilitación de un método simple, electrónico y automático de registro de la modalidad contractual de teletrabajo, al tiempo del alta o al momento de la incorporación del trabajador al presente régimen.

## 9. Capítulo VIII. De los Trabajadores independientes con colaboradores.

Validación de la existencia del **trabajador independiente**, quien podrá contar con hasta otros CINCO (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, basado en la relación autónoma, sin que exista vinculo de dependencia entre ellos, ni con las personas contratantes de los servicios u obras. Este sistema 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.

## 10. Capítulo IX. Servicios esenciales.

Determinación de que los conflictos colectivos que pudieren afectar la normal prestación de servicios esenciales o actividades de importancia trascendental, quedarán sujetos a garantías de prestación de **servicios mínimos**, que nunca podrá ser inferior al SETENTA Y CINCO POR CIENTO (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 podrá brindar una cobertura menor al CINCUENTA POR CIENTO (50%).

- \* - \* - \* - \* -

Nicholson y Cano Abogados  
San Martín 140, 2°, 5°, 6°, 14°, 22°  
C1004AAD - Buenos Aires - Argentina  
T: +54 (11) 4872- 1600  
[info@nyc.com.ar](mailto:info@nyc.com.ar) -  
[www.nicholsonycano.com.ar](http://www.nicholsonycano.com.ar)

.....  
*La presente publicación es preparada para informar a nuestros clientes. No tiene y no pretende tener naturaleza exhaustiva. Debido a la generalidad de su contenido no debe ser considerada como un asesoramiento legal.*