



En el presente informe podrán encontrar aquellas principales modificaciones introducidas por la denominada Ley de Modernización Laboral, sobre la Ley de Contrato de Trabajo.

A. Principios, exclusiones y modificación en materia de solidaridad.

Se establecen nuevas actividades excluidas de la aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo, que se suman a las existentes previamente. De tal forma no será aplicable la LCT a:

1. Las contrataciones de obra, servicios, agencia, transporte, flete y todas las reguladas en el Código Civil y Comercial de la Nación;
2. A los trabajadores independientes y sus colaboradores en los términos del artículo 97 de la Ley 27742 (Ley de Bases y Puntos de Partida)
3. A los prestadores independientes de plataformas tecnológicas conforme la regulación específica;
4. Al personal embarcado comprendido en el régimen de la Ley de Navegación N° 20.094. y sus modificatorias, sin perjuicio de los CCT que resulten aplicables.
5. Y a las personas privadas de libertad en contexto de encierro.

Norma e interpretación más Favorable.

Para los supuestos de duda sobre la norma más favorable para el trabajador, se establece como nuevo criterio de evaluación el de agrupamiento de instituciones, mientras que el criterio de interpretación mantiene los principios generales del derecho de trabajo, la equidad y buena fe, aunque excluyendo la justifica social.

Condiciones individuales.

Al mismo tiempo, se elimina la restricción y nulidad de supresión o reducción de condiciones individuales (no derivadas de Ley, Estatutos o CCT).

Acuerdos Transaccionales.

En los supuestos de acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios, se ha eliminado la obligación que aplicaba a la autoridad interviniente en los mismos de informar a ARCA en supuestos de deficiente o inexistente registración.

Cómputo de antigüedad

Con relación a los trabajadores que reingresen al mismo empleador, en caso de hacerlo luego de dos años de la fecha de egreso, la antigüedad previa del vínculo anterior no será considerada.

Gratuidad de procedimiento. Pluspetición

La LCT continúa consagrando la gratuidad del procedimiento laboral en caso de reclamo, pero se incorpora como supuesto de pluspetición concreto la



sobreestimación de los créditos reclamados, siendo solidario con las costas el profesional que así lo hiciere.

Presunción de Relación Laboral

La presunción sobre la existencia de relación de trabajo, ha sido delimitada expresamente, tanto a efectos laborales como así de seguridad social, aclarando que no aplicará cuando mediaren:

- contrataciones de obras o de servicios profesionales o de oficios, o cualquier otra modalidad que comprendan prestaciones de servicios sin relación de dependencia,
- y se emitan los recibos o facturas correspondientes a dichas formas de contratación o el pago se realice conforme los sistemas bancarios y/u otros sistemas que determine la Reglamentación correspondiente.

Intermediación

En cuanto a las empresas que intermediaren en la asignación de personal, se mantiene la responsabilidad solidaria, pero sólo en obligaciones de dar sumas de dinero. Se excluyen obligaciones de hacer tales como registrar al empleado, considerándose correcta por quien lo hubiera efectuado, habilitando incluso la repetición de parte de la empresa usuaria.

Servicios Eventuales

Si se tratara de servicios eventuales, también continúa la solidaridad laboral prevista en la LCT, pero limitando en materia previsional la misma al control de las retenciones al personal que debiera efectuar la empresa prestadora del servicio, excluyéndose a dichos trabajadores de la posibilidad de postularse a cargos gremiales.

Contratación y subcontratación

Con relación a los casos de contratación o subcontratación, se excluyen de la solidaridad prevista con el principal aquellas actividades fuera del establecimiento, de carácter accesorio o coadyuvantes. Además se reemplaza requisito de requerir cuenta del contratista por una de cada empleado afectado al servicio, y se suma el endoso de póliza de la ART. A diferencia del sistema anterior, el cumplimiento de requerir por parte del principal libera de toda responsabilidad al mismo, incluso en supuestos de falsedad en la información brindada.

Grupo de Empresas o Económico

En los casos de grupos de empresas o económicos, sólo aplicará la responsabilidad solidaria frente a sus empleados únicamente cuando se tratara de maniobras fraudulentas, excluyendo así la figura anterior de conducción temeraria.





B. Contratos, formas y registraciones

Eliminación de Libros Especiales. Conservación de Registros.

En cuanto a los requisitos de registración, la reforma elimina la obligación de libros especiales, registros y rúbricas, unificando la registración bajo la disposición de ARCA. Se aclara el plazo de conservación de Libros, antes no definido, con opción de digitalizarlos, simplificando así todo el sistema registral, aunque conservando la presunción en favor de las manifestaciones del trabajador cuando no estuviera registrado debidamente.

Modificaciones del Contrato

En cuanto a las condiciones esenciales del contrato, el empleador continúa pudiendo introducir cambios en las modalidades de la prestación, y se mantiene la restricción sobre aquellas consideradas esenciales, aunque se elimina respecto de las restantes la interpretación sobre el ejercicio irrazonable del empleador, y también la acción sumarísima para exigir el restablecimiento de condiciones de parte del trabajador.

Certificados de Trabajo

En cuanto a la obligación de entregar certificados de trabajo, la misma se considerará cumplida cuando el empleador ponga a disposición del trabajador dichos certificados, pudiendo hacerlo en formato físico en la sede de la empresa; o en formato digital a través de cualquier sistema que permita acreditar su entrega al trabajador de manera fehaciente. Cuando la información requerida se encuentre íntegra y disponible para el trabajador a través del sitio web del organismo de la seguridad social o del sistema que establezca la ARCA, también se considerará cumplida la obligación del empleador.

Se derogan las restantes obligaciones de entrega de certificados, como así las vinculadas con formación profesional que fueran incorporadas por ley 24.576.

Contrato Part Time

Se entenderá como contrato part time aquel por el cual el trabajador se obligue a prestar tareas por un número de horas, al día o semana, inferiores a la jornada legal o convencional. Podrá además desarrollar horas suplementarias por sobre la jornada pactada, pero no realizar horas extraordinarias por sobre la jornada legal o convencional.

Contrato a Plazo Fijo

En los contratos a plazo fijo, en caso de despido injustificado antes de cumplirse el plazo, se establece como única indemnización la que hubiera correspondido de considerar la antigüedad al momento de finalizar el plazo, dejándose sin efecto la denominada indemnización por daños, que mayoritariamente se estableciera como el total de salarios pendientes hasta el fin del contrato.





Contrato Eventual

En el caso de los contratos eventuales, se mantiene su aplicación cuando la contratación tuviera por motivo la satisfacción de resultados concretos, tenidos en vista por el empleador, con relación a servicios extraordinarios determinados de antemano o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento. Sin embargo, se elimina del texto legal el requisito de la imprevisión del plazo.

C. Salarios. Beneficios Sociales. Formas de pago.

Beneficios Sociales.

Con relación a los beneficios sociales, la norma deja expresamente aclarado tanto que no se trata de un pago en especie, como así que su naturaleza es no remunerativa. Quedan de tal forma enunciados como beneficios sociales:

- a) Los servicios de comedor y alimentación del trabajador, dentro del establecimiento del empleador o establecimientos gastronómicos cercanos durante la jornada laboral contratados por el empleador, conforme a los límites que determine la Autoridad de Aplicación;
- b) Los reintegros de gastos médicos, pero también odontológicos y farmacéuticos del trabajador y su grupo familiar, asumidos por el empleador, previa presentación de comprobantes emitidos por profesionales o establecimientos habilitados. También se incluyen los planes médicos integrales otorgados en especie o las diferencias de pago de las cuotas de dichos planes.
- c) La provisión de ropa de trabajo y de todo otro elemento de indumentaria o equipamiento necesario para el desempeño de las tareas del trabajador;
- d) Los reintegros documentados de gastos de guardería y/o sala maternal, utilizados por los trabajadores con hijos de hasta seis (6) años de edad, cuando la empresa no cuente con esas instalaciones;
- e) La provisión de útiles escolares y guardapolvos para los hijos, otorgados en especie y al inicio del ciclo lectivo.
- d) El otorgamiento o pago documentado de programas, cursos o seminarios de capacitación o especialización.

Forma de determinar el salario

En cuanto a las formas de determinar el salario, se excluyen de la misma a la habilitación, gratificación o participación en las utilidades e integrarse con premios en cualquiera de sus formas o modalidades. Además, se excluyen expresamente a las propinas del concepto remuneración, incluso si fueran habituales.

Salario dinámico.

Por sobre los mínimos obligatorios legales y convencionales, se otorga al empleador la posibilidad, por vía de negociación colectiva, individual o en forma



unilateral, de incorporar otros componentes dinámicos, adicionales, transitorios, fijos o variables, sin que la continuidad, ultraactividad o costumbre los obligue a mantener.

Formas de pago:

Se habilita el pago tanto en moneda nacional o extranjera. Todo lo que no sea beneficio social, será considerado remuneración salvo:

- a) Los retiros de socios, gerentes de sociedades de responsabilidad limitada, directores de sociedades por acciones a cuenta de las utilidades del ejercicio debidamente contabilizada en el balance;
- b) Los sistemas de distribución de utilidades o ganancias, de derechos accionarios, de cobro de dividendos y de realización de las acciones o títulos otorgados por el empleador durante la vigencia del contrato de trabajo, según las partes lo hubiesen pactado o el empleador voluntariamente lo decida, en la oportunidad y con las modalidades que este último defina con arreglo a las normas del derecho comercial aplicables en cada caso y los límites que la Autoridad de Aplicación establezca;
- c) Los reintegros de gastos acreditados correspondientes al uso del automóvil de propiedad de la empresa o del empleado, calculado en base a kilómetro recorrido, conforme los usos y costumbres y/o los parámetros fijados o que se fijen como deducibles en el future por ARCA,
- d) Los viáticos acreditados con comprobantes
- e) Reintegros, con comprobantes, de sumas derivadas de uso de transportes público por el trabajador desde y hacia el lugar de trabajo, por día trabajado.
- f) Comodato de casa habitación del empleador, o locación y/o provisión de vivienda, por cualquier título, si no tuviera arraigo antes del contrato.
- g) Gastos derivados de telefonía celular e internet con fines laborales, total o parcial, según límites de ARCA.

Las remuneraciones sólo pueden pagarse mediante acreditación en entidad bancaria o institución de ahorro oficial. La prohibición de retener sumas del salario, excluye ahora los préstamos acordados entre el trabajador y entidades bancarias.

Continúan las restricciones a retenciones sin consentimiento del empleado, y se aplica un tope de 2% a las derivadas de CCT.

Recibo de Sueldo

En cuanto al recibo de sueldo se habilita la confección en papel, o modalidad con firma digital o electrónica. Y además se incorpora como requisito incluir las contribuciones y/o conceptos abonados por el empleador por disposición legal y/o convencional.

Los recibos y constancias de pago deberán conservarse por 2 años en materia laboral, y 10 en materia previsional, pudiendo digitalizarse con misma validez.

D. Vacaciones

Se mantiene el período de otorgamiento entre el 1° de octubre y 30 de abril del año siguiente, pero pudiendo de mutuo acuerdo disponerse fuera de dicho



período. El plazo de aviso previo se reduce de 45 a 30 días. Se podrán fraccionar en tramos no menores a 7 días.

En caso de enfermedad durante las vacaciones, y que permita el control médico al empleador, deberá reintegrarse al final del período o licencia, y el saldo de días será reprogramado.

E. Jornada. Banco de Horas y Francos.

El empleador y el trabajador podrán acordar voluntariamente un régimen de compensación de horas extraordinarias de trabajo, el cual deberá formalizarse por escrito, consignando la naturaleza voluntaria de la prestación de horas extras y sus límites, especificando el modo de funcionamiento del sistema y estableciendo un método fehaciente de control que permita a ambas partes registrar las horas efectivamente trabajadas y las horas disponibles para su goce por parte del trabajador.

A tal efecto, se podrá disponer de un régimen de horas extras, banco de horas, francos compensatorios, entre otros institutos relativos a la jornada laboral. Podrá también acordarse con la representación sindical.

En cuanto a la reducción horaria, se elimina el requisito de disposición sólo nacional para su reducción, pudiendo establecerse métodos de cálculo en base a promedio, con límite de 12 horas y descanso semanal de 35 horas. Se podrá utilizar el banco de horas para compensar mayor jornada de un día con la menor de otro, mientras no se supere el máximo legal o convencional semanal.

Se modifica la exclusión del régimen de horas extras, cambiando el término directores y gerentes, por uno más amplio, comprendiendo tareas de dirección y vigilancia. En cuanto al trabajo por equipos, mantiene la excepción, pero sin el límite de 48 hs en promedio de tres semanas.

F. Enfermedades o Accidentes

El proyecto finalmente eliminó de su texto el esquema de reducción de salario durante las licencias.

Se requiere que los certificados médicos que justifiquen inasistencias contengan diagnóstico médico, tratamiento y cantidad de días de reposo indicados, y ser emitidos por profesionales médicos, habilitados, y firmados digitalmente (Ley 27553 Prescripción digital). En casos de discrepancia, se podrá recurrir a junta médica en institución oficial donde la autoridad administrativa las hubiere habilitado, o requerir dictamen de institutos públicos o privados, con costo a cargo del empleador.

G. Cesión de establecimiento.

Solidaridad. Se limita la responsabilidad entre transmitente y adquirente a las obligaciones laborales, derivadas del contrato y existentes al momento de la transferencia, y que afectaren al establecimiento. Pero se exima al adquirente de responsabilidad solidaria por información oculta o viciada que luego de realizar actos de debida diligencia no fueran de su conocimiento.



H. Extinción del contrato de trabajo.

Preaviso

No se requiere cuando el trabajador estuviera en período de prueba, manteniéndose un mes para quien no exceda de 5 años de antigüedad, y dos meses para el caso de superarlos.

Renuncia

Se habilita la modalidad de despacho telegráfico digital.

Abandono de la relación

Se considera tendrá lugar cuando luego de dos meses calendarios, ninguna parte manifieste voluntad de continuidad.

Despido sin causa

Se toma para la base indemnizatoria la remuneración devengada y pagada en cada mes calendario, excluyéndose expresamente pagos no mensuales como el SAC, vacaciones y premios.

Se considera habitual a los conceptos devengados como mínimo 6 meses en el último año.

Se define como normal, en caso de variables, el promedio de los últimos 6 meses, o del último año si fuera más favorable para el trabajador.

Los topes de CCT serán calculados por las partes, siendo su homologación y/o registración suficiente, y se incorpora como límite al tope el límite del 67% sobre la base mensual, normal y habitual, conforme criterio de la CSJN.

Se habilita la figura del fondo o sistema de cese laboral para abonar indemnizaciones, en integración con el Fondo de Asistencia Laboral (FAL).

La indemnización será la única reparación procedente ante la extinción sin justa causa, y su percepción importa la extinción de cualquier reclamo judicial o extrajudicial vinculado al despido, incluso de otras naturalezas, salvo acciones basadas en ilícitos penales.

Muerte del empleado

Se sustituye la referencia al Decreto-ley 18.037/69, y tendrán derecho a percibir la indemnización del art. 247 LCT:

- a. El cónyuge o conviviente del causante;
- b. Los hijos del causante menores de edad;
- c. Los hijos del causante mayores de edad con Certificado Único de Discapacidad (CUD).

Si concurren dos (2) o más se distribuirá la indemnización en partes iguales.

De no haber dichos supuestos se reconoce el derecho a los hijos mayores de edad, y ante ausencia a los padres que estuvieran a cargo al momento del fallecimiento.

El empleador queda liberado si cancela dentro de los 30 días la obligación con las constancias con las que contaba, y en caso de reclamo, se lo libera quedando la repetición entre beneficiarios exclusivamente.



Reingreso del Trabajador

Serán deducibles en caso de segundo egreso las indemnizaciones de los arts. 245, 246, 247, 250, 251, 253 y 254, actualizadas por IPC. Nunca podrá arrojar menos que lo correspondiente por el último período.

I. Complementarias.

Actualización de créditos laborales.

Se define serán actualizados por IPC, con más un interés del 3%. En los casos de juicios en trámite y sin sentencia definitiva, e incluso recursos de queja pendientes de resolución, se establece la actuación mediante:

- a. Tasa de intereses moratorios ajustados a tasa pasiva del BCRA;
- b. Con tope máximo en el resultado de aplicar IPC + 3% de interés moratorio;
- c. Y tope mínimo en el 67% del resultado previsto como tope máximo.

Pago en Juicio

Se elimina el requisito de depósito judicial, debiendo abonarse en la cuenta sueldo del trabajador, de estar disponible, y sólo en ausencia de ella, podrá efectuarse a la orden del Tribunal.

Pago en Cuotas

Las sentencias condenatorias podrán ser abonadas en cuotas en 6 cuotas en caso de grandes empresas. Si se tratara de Micro, Pequeñas o Medianas, podrán hacerlo hasta en 12 cuotas. Se ratifica el límite de las costas en el 25% del monto que pone fin al reclamo, debiendo prorratearse en caso de excederse. Comunicación a ARCA. Aportes y contribuciones. Limitación en Obras Sociales. En caso de falta de pago o pago parcial de aportes y contribuciones, el juez deberá remitir los antecedentes a ARCA. En el caso de contribuciones a la Obra Social, la condena sólo podrá contemplar el pago al trabajador, si acredita la privación de toda cobertura, y por los importes que hubiera abonado.

Incompatibilidad

Las prestaciones salariales e indemnizatorias previstas en la LCT son incompatibles con acciones y/o reclamos por daños y perjuicios fundados en el CCyCN.

El presente documento tiene carácter meramente informativo y divulgativo. No pretende ser exhaustivo ni abordar de manera completa todas las cuestiones que puedan derivarse de la normativa objeto de análisis. Dado el carácter general de su contenido, no debe interpretarse ni utilizarse como asesoramiento jurídico, ni está destinado a fines profesionales o comerciales.

Ninguna persona debe actuar ni abstenerse de actuar basándose exclusivamente en la información contenida en este texto, en los enlaces, referencias u otros materiales de carácter general que pudieran incluirse. Para el análisis de situaciones concretas y la resolución de cuestiones jurídicas específicas, se recomienda recabar el asesoramiento legal o profesional adecuado.

No se ofrece ninguna garantía, expresa o implícita, sobre la exactitud, actualidad, pertinencia o integridad de la información contenida en este documento.