

Análisis de las medidas previsionales y laborales impulsadas por el gobierno

Dr. Eduardo A. Vázquez¹

eduardo.vazquez@ub.edu.ar

Resumen

El presente artículo tiene por objeto comentar las reformas previsionales y laborales impulsadas por el gobierno actual. La reforma propuesta contempla modificaciones a la Ley Nacional de Empleo (Ley 24.013), a la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744), a la Ley de Teletrabajo (Ley 27.555) y también comprende reformas a la Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo (Ley 14.250), a la Ley de Asociaciones Sindicales (Ley 23.551), a la Ley de Trabajo Agrario (Ley 26.727), a la Ley de Viajante de Comercio (Ley 14.546), a la Ley 25.877 que establece un elenco de “servicios esenciales”, y esboza la figura del trabajador independiente con colaboradores (artículo 96 del DNU 70/23). Los últimos proyectos de reforma laboral datan del año 2017 y 2018. En el presente artículo nos enfocaremos en el régimen de promoción de empleo y en las reformas propuestas a la Ley 24.013 y la Ley 20.744.

Palabras clave: *DNU 70/2023, régimen de promoción de empleo, reforma laboral*

Abstract

The purpose of this article is to comment on the pension and labor reforms promoted by the current government. The proposed reform contemplates modifications to the National Employment Law (Law 24.013), the Employment Contract Law (Law 20.744), the Teleworking Law (Law 27.555) and also includes reforms to the Collective Labor Agreements Law (Law 14.250), to the Trade Union Associations Law (Law 23.551), to the Agrarian Labor Law (Law 26.727), to the Commercial Traveler Law (Law 14.546), to Law 25.877 that establishes a list of “essential services”, and outlines the figure of the “independent worker with collaborators” (article 96 of DNU 70/23). The latest labor reform projects date back to 2017 and 2018. In this article we will focus on the employment promotion regime and the proposed reforms to Law 24.013 and Law 20.744.

Key words: *DNU 70/2023, employment promotion regime, labor reform*

1. Introducción

Durante la XII edición del Congreso “*Ecotechbiz 2024*”² se desarrolló el panel “Análisis crítico de las medidas impositivas, previsionales y laborales impulsadas por el gobierno” a cargo de quien escribe, la Dra. Cristina Mansilla³ y bajo la moderación del Dr. CP. y LA. Carlos Medone⁴.

Allí se efectuó una referencia al proyecto de ley llamado “Medidas Fiscales Paliativas y Relevantes”, el cual contiene una amplia moratoria, un régimen de exteriorización de bienes (“blanqueo”) y modificaciones a los impuestos sobre los Bienes Personales, Impuestos

¹Contador Público (U.B.A.), Especialista en Tributación, Decano de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Belgrano.

²XII Congreso Internacional de Economía, Tecnología y Negocios 2024, organizado por la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Belgrano y llevado a cabo los días 15, 16 y 17 de abril de 2024 en la sede de dicha universidad.

³Contadora Pública (Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco), Especialista en Tributación, docente de grado y posgrado, Directora de la Especialización en Impuestos de la Universidad de Belgrano.

⁴ Contador Público (UB) y Lic. En Administración (UB), Docente y Secretario Académico de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Belgrano.

Internos, a las Ganancias, al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (“Monotributo”), la eliminación del Impuesto a la Transferencia de Inmuebles y un nuevo régimen de transparencia fiscal al consumidor.

También se hizo mención a la llamada “Nueva Ley de Bases”, la cual contiene la declaración de emergencia en diversos ámbitos de gobierno, la privatización de un grupo de empresas públicas, la derogación de la Ley 27.705 (moratoria previsional), medidas de desregulación económica, un nuevo “Régimen de Incentivo para Grandes Inversiones (“RIGI”) y una reforma a la Ley Procedimientos Administrativos (Ley 19.549).

En cuanto a la reforma laboral se señaló que el Senado rechazó el DNU 70/23 (42 votos en contra, 25 a favor y 4 abstenciones) y que el citado decreto ingresó a la Cámara de Diputados para su tratamiento. El mismo dejará de tener vigencia sólo si esta cámara también lo rechaza, esto es así porque la ley exige que para que un DNU presidencial pierda vigencia ambas cámaras deben votar en su contra. Cabe señalar que si el DNU resultare rechazado por la Cámara de Diputados la pérdida de vigencia será hacia el futuro.

Al margen de ello y respecto del capítulo laboral contenido en el decreto -en el marco de las acciones judiciales interpuestas por la CGT- fue declarada su invalidez constitucional (Título IV -artículos 53 a 97 del DNU 70/2023). El Gobierno Nacional presentó ante la Corte Suprema de Justicia un recurso extraordinario que busca revertir el fallo y paralelamente presentará un proyecto de ley de reforma laboral.

Los temas abordados se centraron en el proyectado régimen de exteriorización de personal (“blanqueo de personal”) y el estado de la “reforma laboral”. La citada reforma contempla modificaciones a la Ley Nacional de Empleo (Ley 24.013), a la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744), a la Ley de Teletrabajo (Ley 27.555) y también comprende reformas a la Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo (Ley 14.250), a la Ley de Asociaciones Sindicales (Ley 23.551), a la Ley de Trabajo Agrario (Ley 26.727), a la Ley de Viajante de Comercio (Ley 14.546), a la Ley 25.877 que establece un elenco de “servicios esenciales”, y esboza la figura del trabajador independiente con colaboradores (artículo 96 del DNU 70/23).

El análisis se centró en el nuevo régimen de exteriorización de personal y especialmente en las reformas propuestas a la Ley 24.013 y 20.744.

Figura 1:

Reforma laboral y promoción de empleo



Nota. Marco de la Reforma laboral (DNU 70/23) y blanqueo de personal (nueva ley omnibus). Presentado en el XII Congreso Internacional en Ciencias Económicas de la Universidad de Belgrano (Vázquez, E. y Mansilla, C., 2024. P.4)

2. El régimen de exteriorización de personal

2.1. Antecedentes

2.1.1. Ley 24.013

La Ley Nacional de Empleo (BO: 17/12/1991) estableció por 90 días posteriores a su vigencia un "blanqueo" de relaciones laborales no registradas total o parcialmente. El régimen requería espontaneidad e incluía al personal agrario y no abarcaba deudas verificadas en sede administrativa y judicial. Las relaciones laborales exteriorizadas no computaban tiempo de servicio ni acreditaban aportes ni monto de remuneraciones.

Se eximía al empleador de las multas que la propia ley establecía previstas en sus artículos 8 a 10. El éxito del régimen fue casi nulo pues el perdón tributario no figuraba en la ley y fue dictado tardíamente el 13 de abril de 1992 mediante el artículo 41 de la Ley 24.073.

2.1.2. Ley 25.323

La Ley 25.323 (BO: 11-10-2000) estableció una duplicación de los valores de la indemnización por antigüedad aplicable a la desvinculación de personal no registrado o mal

registrado y previó por 30 días un “blanqueo de personal” que eximía de la referida duplicación, pero no contenía condonación de aportes y contribuciones ni de sus intereses y sanciones.

2.1.3. Decreto (PEN) 1582/01

En uso de las facultades emergentes de los incisos 1, 2 y 3 del Artículo 99 de la Constitución Nacional y del Artículo 1° de la Ley N° 25.414, mediante el Decreto (PEN) 1582/01 (BO: 06-12-2201) se otorgó un plazo de 60 días corridos para regularizar personal no registrado o mal registrado aplicable a empresas con una facturación anual no superior a \$ 48.000.000. Se eximía del pago de aportes y contribuciones, intereses y sanciones. Establecía asimismo expresamente que los organismos recaudadores se abstendrían de determinar deuda sobre las relaciones regularizadas, que el régimen era inaplicable en aquellos casos donde ya se había determinado y notificado deuda, y que las erogaciones anteriores a la fecha de vigencia del presente decreto y que se vincularan con las relaciones laborales o diferencias salariales que se regularizaran no podían ser consideradas gasto a los fines de la determinación del Impuesto a las Ganancias del empleador. Asimismo, se establecía que los trabajadores no registrados incluidos en la regularización tenían derecho a computar 12 meses de servicios o la menor cantidad de meses por las que se los regularice a los efectos del cálculo de años requeridos por la Ley N° 24.241 y sus modificaciones para la obtención de la Prestación Básica Universal. Los períodos regularizados no eran computables a los efectos del cálculo del haber de la prestación adicional por permanencia.

2.1.4. Ley 26.476

La Ley 26.476 estableció el último blanqueo laboral (BO: 24-12-2008). Incluyó a todo tipo de empleadores, públicos o privados y a diferencia de la Ley 24.013 que requería espontaneidad, parte de la doctrina entendió que este régimen no la exigía. No obstante, otros sostuvieron que el régimen requería una exteriorización voluntaria de empleo no registrado y en caso contrario correspondía encuadrar la deuda en el Título I de la Ley (Régimen de Regularización de Impuestos y Recursos de la Seguridad Social). Concretamente la ley no mencionaba la espontaneidad expresamente como si lo hizo su antecesora Ley 24.013.

2.1.5. El proyecto de ley actual

El régimen alcanza a las relaciones laborales del sector privado iniciadas con anterioridad a la fecha de promulgación (relaciones laborales no registradas o deficientemente registradas).

Se prevé la extinción de sanciones (acción penal Ley 27.430, condonación de las infracciones, multas y sanciones de cualquier naturaleza Leyes 11.683, 17.250, 22.161, el artículo 32 de la Ley 24.557 (incumplimiento por parte de empleadores autoasegurados), delitos frente a los recursos de la Seguridad Social previstos en la Ley 24.769, e infracciones previstas en la Ley 25.212, firmes o no, siempre que se encuentren impagas o incumplidas a la fecha de entrada en vigencia de esta ley.

También se dispone la baja del Registro de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL), creado por la Ley 26.940, respecto de infracciones cometidas o constatadas hasta la entrada en vigencia de la presente ley, siempre y cuando se regularice a la totalidad de los trabajadores por los que se encuentra incluido en dicho registro y se pague, de corresponder, la multa.

El régimen prevé la condonación de la deuda por capital e intereses cuando aquella tenga origen en la falta de pago de aportes y contribuciones con destino a los Subsistemas de la Seguridad Social y la reglamentación determinará los porcentajes de condonación que

habrán de aplicarse, los que en ningún caso serán inferiores al 70% de las sumas adeudadas. Se podrá establecer incentivos para la cancelación de la obligación de contado y beneficios especiales para Pequeñas y Medianas Empresas.

Los trabajadores incluidos en la regularización prevista en el presente régimen tendrán derecho a computar hasta 60 meses de servicios con aportes o la menor cantidad de meses por la que se los regularice (calculados sobre un monto mensual equivalente al SMVyM) a fin de cumplir con los años de servicios requeridos por la Ley N° 24.241 y sus modificaciones para la obtención de la Prestación Básica Universal y para el beneficio de Prestación por Desempleo.

La regularización de las relaciones laborales deberá efectivizarse dentro de los 90 días corridos, contados desde la fecha de entrada en vigencia de la reglamentación de la presente ley. La reglamentación podrá disponer planes de regularización plurianuales, previendo un plazo máximo de 5 años y una regulación anual mínima del 20% de las diferencias. El porcentaje deberá ser constante o decreciente a lo largo de todo el plan de regularización.

Podrán incluirse en el presente régimen las deudas que se encuentren controvertidas en sede administrativa, contencioso administrativa o judicial, en tanto el empleador se allane incondicionalmente y, en su caso, desista y renuncie a toda acción y derecho, incluso al de repetición, asumiendo el pago de las costas y gastos causídicos. El allanamiento o desistimiento podrá ser total o parcial y procederá en cualquier etapa o instancia administrativa, contencioso administrativa o judicial, según corresponda.

Por último, se dispone que la AFIP se abstendrá de formular de oficio, determinaciones de deuda y de labrar actas de infracción por las mismas causas y períodos comprendidos en la regularización correspondiente a los subsistemas de la seguridad social, así como de formular ajustes impositivos.

3. La reforma laboral. Modificaciones a la Ley 24.013

3.1. Registración laboral

Se derogan las multas establecidas por la Ley Nacional de Empleo por las cuales en caso de inexistencia de registración o de registración deficiente el empleador debía abonar al trabajador la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas no registradas o mal registradas durante el vínculo. La ley preveía también la duplicación de las indemnizaciones por antigüedad y preaviso en el caso del despido sin causa del trabajador dentro del plazo de dos años desde la intimación cursada por el trabajador solicitando la regularización de la situación laboral (Derogación de los arts. 8 a 17 y 120 inc. a) de la Ley 24.013)⁵.

⁵En una clara intención de reducir la "litigiosidad laboral" el DNU también propone la eliminación de otras sanciones; Derogación del art. 9 de la Ley 25.013: Se deroga la multa que se aplica ante la falta de pago en término de la indemnización por despido sin causa o de un acuerdo rescisorio homologado dado que se presume la existencia de la conducta temeraria y maliciosa contemplada en el artículo 275 de la LCT; Derogación de la Ley 25.323: Se deroga el artículo 1 de la ley que establece una multa que incrementa las indemnizaciones por despido y preaviso al doble cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no esté registrada o lo esté de modo deficiente. También se deroga el artículo 2 que dispone el agravamiento indemnizatorio del 50% del valor de las indemnizaciones por despido y preaviso en el caso que el empleador no abonare las indemnizaciones por despido, preaviso e integración mes de despido dentro del plazo legal y ello obligare al trabajador a iniciar acciones judiciales o en cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibir las; Derogación de los arts. 43 y 45 de la Ley 25.345: Se dejan sin efecto las siguientes multas: a) La prevista en el **art. 132 bis de la LCT** por la cual se establecía que si el empleador hubiere retenido aportes del trabajador con destino a los organismos de la seguridad social o aportes periódicos y al momento de producirse la extinción del contrato de trabajo no hubiere ingresado total o parcialmente esos importes, debía pagar al trabajador una sanción conminatoria mensual equivalente a la remuneración que se devengaba mensualmente a favor de este último hasta que el empleador acreditare de modo fehaciente haber hecho efectivo el ingreso de los fondos retenidos. b) Se deroga la multa establecida en el **art. 80** de la LCT que preveía un pago equivalente a 3 salarios en caso de no hacer entrega del certificado de trabajo y de las constancias documentadas de aportes dentro del plazo legal; Derogación del art. 46 de la Ley 25.345: Se deroga el último párrafo del art. 132 de la LCT que establece

En materia de registración laboral el nuevo art. 7 considera existencia de registro cuando el trabajador esté inscripto del modo que establezca la reglamentación, debiendo ser un proceso simple, inmediato y expeditivo y a través de medios electrónicos.

Por su parte el nuevo art. 7 bis señala que en virtud de lo establecido en los artículos 29 y 30 de la LCT (intermediación o tercerización) la registración efectuada en los términos del artículo 7 se considera plenamente eficaz cuando hubiera sido realizada por cualquiera de las personas intervinientes sean humanas o jurídicas. Ello impide considerar “falta de registración” en los supuestos de tercerización e intermediación de personal siempre y cuando el trabajador se encuentre registrado por alguna de las partes.

El nuevo art. 7 ter establece que el trabajador podrá denunciar la falta de registración laboral ante la Autoridad de Aplicación, quien deberá ofrecer un medio electrónico a tal efecto ante la AFIP o ante la autoridad administrativa del trabajo local.

El nuevo art. 7 cuáter establece 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 la AFIP acerca de las obligaciones de la seguridad social omitidas y de todas las circunstancias que permitan la determinación de deuda existente si la hubiera, dentro de los 10 días hábiles siguientes a la fecha en que quede firme la sentencia.

Si conforme a la sentencia judicial firme la relación laboral se encontrara enmarcada erróneamente como contrato de obra o servicios, de la deuda que determine el organismo recaudador se deducirán los componentes ya ingresados conforme al régimen del cual se trate y se establecerá un sistema de intereses menos gravoso y un régimen de facilidades de pago. (Incorporación de los arts. 7, 7 bis, 7 ter y 7 cuáter a la ley 24.013).

3. 2. Sistema Único de Registro Laboral. Modificación del art. 18 de la Ley 24.013

De acuerdo al texto reformado del art. 18 de la Ley Nacional de Empleo, el “Sistema Único de Registro Laboral concentrará 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.”

La modificación se realiza en el inc. a) y sustituye el término “obra social” por el de “prestador del sistema Nacional de salud elegido por el trabajador”.

3.3. Modificación del art. 114 de la ley 24.013

A los efectos de la prestación por desempleo se incorpora como inciso i) al artículo 114 de la Ley 24.013, el siguiente: “i) Extinción por mutuo acuerdo de las partes en los términos del artículo 241 de la Ley N° 20.744”. Por lo tanto a diferencia de lo establecido en el texto

que en el caso de sentencia firme de la que surja la inexistente o deficiente registración del trabajador se obliga al Secretario del Juzgado a remitir las actuaciones a la AFIP. Su incumplimiento derivaba en incumplimiento de los deberes de funcionario público; Derogación del art. 44 de la Ley 25.345: Se deroga la reforma de la Ley 25.345 (del año 2000) en los aspectos referidos a la validez de los acuerdos conciliatorios. El art. 15 en su redacción originaria sujetaba la validez de los acuerdos conciliatorios a que se realizaren a través de autoridad administrativa o judicial del trabajo y que constituyeren una justa composición de derechos e intereses de las partes. El art. 44 de la Ley 25.345 que se deroga había agregado que en caso de controversia sobre la falta de ingreso de aportes y/o irregularidad registral la autoridad administrativa o judicial interviniente debía remitir las actuaciones a la AFIP. La norma derogada señalaba también que la homologación de un acuerdo otorgaba autoridad de cosa juzgada entre las partes pero no resultaba oponible a los organismos encargados de la recaudación de los aportes y contribuciones y demás cotizaciones de la seguridad social; Derogación del art. 50 de la Ley 26.844: En el Régimen de Contrato de Trabajo de Casas Particulares se deroga la norma que prevé la duplicación indemnizatoria en el caso que al momento del despido la relación laboral no estuviere registrada o lo estuviere de modo deficiente.

original aquellos trabajadores que extingan el vínculo laboral en los términos del art. 241 de la LCT (mutuo acuerdo) tendrán derecho a la prestación por desempleo.

Continuaremos debajo con las reformas a la Ley de Contrato de Trabajo.

4. La reforma laboral. Modificaciones a la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744)

4.1. Modificación del art. 2 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT)

El art. 2 de la LCT determina el ámbito de aplicación de la misma estableciendo expresamente las exclusiones de los trabajadores de la administración pública, del personal de casas particulares y de los trabajadores agrarios. El DNU (incorpora el inciso d.) excluye también de su aplicación “A las contrataciones de obra, servicios, agencia y todas las reguladas en el Código Civil y Comercial de la Nación”. Vale decir que se enfatiza la vigencia de las contrataciones independientes, de las locaciones de servicios y en general de los contratos privados a los que no les resulta aplicable el régimen laboral.

4.2. Modificación del art. 9 de la Ley de Contrato de Trabajo

Se modifica el art. 9 de la LCT que queda redactado con el siguiente texto: “*Artículo 9°.- El principio de la norma más favorable para el trabajador. 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. Si la duda 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.*” La modificación atenúa la intensidad del principio de que “en caso de duda debe estarse a favor del trabajador” ya que impone la necesidad de agotar los medios de prueba y de aplicar el principio procesal de que la carga de la prueba se encuentra a cargo de quien invoca los hechos.

4.3. Modificación del art. 12 de la Ley de Contrato de Trabajo

Se modifica el art. 12 de la LCT que queda redactado con el siguiente texto: “*Artículo 12. Protección de los trabajadores. Irrenunciabilidad. 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. 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.*” La modificación regresa al texto anterior a la reforma de la Ley 26.574 y elimina entre los supuestos de nulidad las convenciones efectuadas en los contratos individuales de trabajo. También incorpora la facultad de someter a homologación las novaciones o acuerdos de extinción celebrados en los términos del art. 241 de la LCT.

4.4. Modificación del art. 23 de la Ley de Contrato de Trabajo

Se modifica el art. 23 de la LCT que queda redactado con el siguiente texto: “*Artículo 23. Presunción de la existencia del contrato de trabajo. 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. La presunción contenida en el presente artículo no será de aplicación 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 correspondiente. Dicha ausencia de presunción se extenderá a todos los efectos, inclusive a la Seguridad Social.*” La modificación normativa atenúa la presunción de relación laboral al eliminar el último párrafo

de la norma originaria que refería a que la presunción operaba igualmente en situación de simulación o utilización de figuras no laborales. El texto reformado descarta la aplicación de la presunción en supuestos de contrataciones de obras o servicios profesionales o de oficios con emisión de facturas o recibos y extiende sus efectos al plano de la seguridad social.

4.5. Modificación del art. 29 de la Ley de Contrato de Trabajo

Se modifica el art. 29 de la LCT que queda redactado con el siguiente texto: *“Artículo 29. Mediación. Intermediación. Solidaridad. Subsidiariedad. 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.”* La modificación señala que en casos de intermediación los trabajadores deben ser considerados empleados directos de quienes registren la relación laboral y agrega que la empresa usuaria es responsable solidaria de las obligaciones laborales y de la seguridad social respecto de los trabajadores que le fueran proporcionados.

4.6. Modificación del art. 80 de la Ley de Contrato de Trabajo

Se modifica el art. 80 de la LCT que queda redactado con el siguiente texto: *“Artículo 80. Entrega de certificados. El Poder Ejecutivo Nacional establecerá en orden a la obligación de entrega de los certificados del artículo 80 de la Ley N° 20.744, un mecanismo opcional de cumplimiento de entrega a través de una plataforma virtual. Se considera efectivamente cumplida dicha obligación por parte de los empleadores cuando se hubieran incorporado a la plataforma virtual los certificados pertinentes. Asimismo, también se considera cumplimentada cuando la información se encuentre actualizada y disponible para el trabajador a través de la página web del organismo de la seguridad social”.* Se elimina la multa equivalente a “tres mejores salarios” y se establece la obligación de entrega a través de un mecanismo opcional a través de una plataforma virtual que debe ser incorporada por el Poder Ejecutivo. También se considera cumplida la obligación de entrega cuando la información se encuentre actualizada y disponible para el trabajador a través de la página web.

4.7. Modificación art. 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo

Se modifica el art. 92 bis de la LCT que queda redactado con el siguiente texto: *“Artículo 92 bis. Período de prueba. El contrato de trabajo por tiempo indeterminado, excepto el referido en el artículo 96, se entenderá celebrado a prueba durante los primeros 8 meses de vigencia. Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa, sin derecho a indemnización con motivo de la extinción, pero con obligación de preavisar según lo establecido en los artículos 231 y 232. El período de prueba se regirá por las siguientes reglas: Un empleador no puede contratar a un mismo trabajador, más de una vez, utilizando el período de prueba. De hacerlo, se considerará de pleno derecho, que el empleador ha renunciado al período de prueba. El uso abusivo del período de prueba con el objeto de evitar la efectivización de trabajadores será pasible de las sanciones previstas en los regímenes sobre infracciones a las leyes de trabajo. En especial, se considerará abusiva la conducta del empleador que contratare sucesivamente a distintos trabajadores para un mismo puesto de trabajo de naturaleza permanente. Las partes tienen los derechos y las obligaciones propias de la relación laboral, con las excepciones que se establecen en este artículo. Tal reconocimiento respecto del trabajador incluye los derechos sindicales. Las partes están obligadas al pago de los aportes y contribuciones a la Seguridad Social, con los beneficios establecidos en cada caso. El trabajador tiene derecho, durante el período de prueba, a las prestaciones por accidente o enfermedad del trabajo. También por accidente o enfermedad inculpable, que perdurará exclusivamente hasta la finalización del período de prueba si el empleador rescindiere el contrato de trabajo durante ese lapso. Queda excluida*

la aplicación de lo prescripto en el cuarto párrafo del artículo 212.” Se amplía el período de prueba de 3 a 8 meses y se incorpora que los aportes y contribuciones se efectuarán con los beneficios establecidos en cada caso. Se eliminan los incisos 3 y 7 del texto incorporado por Ley 25.877 que establecían que si el empleador no registraba al trabajador se entendía de pleno derecho que renunciaba al período de prueba (inciso 3ro.) y que el período de prueba se computa como tiempo de servicios a los efectos laborales y de seguridad social (inciso 7mo.).

4.8. Modificación del art. 124 de la Ley de Contrato de Trabajo

Se modifica el art. 124 de la LCT que queda redactado con el siguiente texto: *“Artículo 124. Las remuneraciones en dinero debidas al trabajador deberán pagarse, bajo pena de nulidad, en efectivo, cheque a la orden del trabajador para ser cobrado personalmente por este o quien él indique o mediante la acreditación en cuenta abierta a su nombre en entidad bancaria, en institución de ahorro oficial o en otras categorías de entidades que la autoridad de aplicación del sistema de pagos considere aptas, seguras, interoperables y competitivas.”* La modificación amplía la posibilidad de pago a través de otras entidades admitidas por la autoridad de aplicación y se elimina que: *“Dicha cuenta, especial tendrá el nombre de cuenta sueldo y bajo ningún concepto podrá tener límites de extracciones, ni costo alguno para el trabajador, en cuanto a su constitución, mantenimiento o extracción de fondos en todo el sistema bancario, cualquiera fuera la modalidad extractiva empleada. La autoridad de aplicación podrá disponer que en determinadas actividades, empresas, explotaciones o establecimientos o en determinadas zonas o épocas, el pago de las remuneraciones en dinero debidas al trabajador se haga exclusivamente mediante alguna o algunas de las formas previstas y con el control y supervisión de funcionarios o agentes dependientes de dicha autoridad. El pago que se formalizare sin dicha supervisión podrá ser declarado nulo. En todos los casos el trabajador podrá exigir que su remuneración le sea abonada en efectivo.”* Vale decir que el DNU ha suprimido los párrafos que consideraban la denominación y existencia de la Cuenta Sueldo “per se” y sus características; los pagos especiales de acuerdo a actividades económicas, zonas o épocas de trabajo; y la posibilidad de que el empleado demande el pago de su remuneración en efectivo.

4.9. Modificación del art. 132 de la Ley de Contrato de Trabajo

Se sustituye el inciso c) del artículo 132 de la LCT referido a las retenciones a practicar por el empleador por el siguiente: *“inciso c) 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, solo si existe un consentimiento explícito del empleado autorizando el mismo.”* Es decir que se agrega el requisito del consentimiento explícito del empleado autorizando la retención en los casos expresados en el inciso de la norma.

4.10. Modificación del art. 136 de la Ley de Contrato de Trabajo

Se sustituye el artículo 136 de la LCT por el siguiente: *“Artículo 136. Contratistas e intermediarios. Sin perjuicio de la facultad de retención establecida en el art. 30 de esta ley, los trabajadores contratados por contratistas o intermediarios tendrán derecho a solicitar al empleador principal para los cuales dichos contratistas o intermediarios presten servicios o ejecuten obras, que retengan, de lo que deben percibir estos, y den en pago por cuenta y orden de su empleador, los importes adeudados en concepto de remuneraciones, indemnizaciones u otros derechos apreciables en dinero provenientes de la relación laboral. Conforme lo dispuesto en el artículo 30 de la Ley 20.744 el principal estará facultado a retener sin preaviso -de lo que deben percibir los contratistas o intermediarios- los importes que estos adeuden a los organismos de seguridad social con motivo de la relación laboral*

mantenida con los trabajadores contratados por dichos contratistas o intermediarios. Dichas sumas deberán depositarse a la orden de los correspondientes organismos en las formas y condiciones que determine la reglamentación. La AFIP, dentro de los 90 días de sancionada la presente ley establecerá un mecanismo simplificado a fin de poder efectivizar la retención correspondiente a la seguridad social establecida en el presente artículo.” El decreto otorga mayores facultades al principal –a pedido de los trabajadores involucrados- de poder retener a los contratistas o intermediarios remuneraciones del personal y montos adeudados por los intermediarios en concepto de obligaciones de seguridad social.

4.11. Modificación del art. 139, 140 y 143 de la Ley de Contrato de Trabajo

Se reemplaza el artículo 139 de la LCT por el siguiente: “*Artículo 139.- Modalidad. El recibo será confeccionado por el empleador debiendo hacer entrega de una copia fiel del original al trabajador la que podrá ser instrumentada de forma electrónica.”* Asimismo, se sustituye el artículo 140 de la LCT por el siguiente: “*Artículo 140.- Contenido necesario. El recibo de pago deberá necesariamente contener, como mínimo, las siguientes enunciaciones: a) Nombre íntegro o razón social del empleador y su domicilio y su Clave Única de Identificación Tributaria (C.U.I.T); b) Nombre y apellido del trabajador y su calificación profesional y su Código Único de Identificación Laboral (C.U.I.L.); c) Total de remuneración que perciba, con indicación substancial de su determinación. Si se tratase de porcentajes o comisiones de ventas, se indicarán los importes totales de estas últimas, y el porcentaje o comisión asignada al trabajador. d) Los requisitos del artículo 12 del Decreto-Ley N° 17.250/67. e) Total bruto de la remuneración básica o fija y porcentual devengada y tiempo que corresponda. En los trabajos remunerados a jornal o por hora, el número de jornadas u horas trabajadas, y si se tratase de remuneración por pieza o medida, número de estas, importe por unidad adoptado y monto global correspondiente al lapso liquidado. f) Importe de las deducciones que se efectúan por aportes jubilatorios u otras autorizadas por esta ley; embargos y demás descuentos que legalmente correspondan. g) Importe neto percibido, expresado en números y letras. h) En el caso de los artículos 124 y 129 de esta ley, firma y sello de los funcionarios o agentes dependientes de la autoridad, la que podrá ser electrónica y supervisión de los pagos. i) Fecha de ingreso o antigüedad reconocida y tarea cumplida o categoría en que efectivamente se desempeñó durante el período de pago. j) Total de contribuciones abonadas por el empleador por disposición legal”*. El decreto tiene por objeto adecuar la redacción del artículo a la actualidad eliminando la obligación de “*constancia de la recepción del duplicado por el trabajador*” y agrega que debe consignarse el total de contribuciones abonadas por el empleador. También se modifica el 143 de la LCT por el siguiente: “*Artículo 143. Conservación – Plazo. El empleador deberá conservar los recibos y otras constancias de pago durante todo el plazo correspondiente a la prescripción liberatoria del beneficio de que se trate. A efectos de la conservación de los recibos y otras constancias de pago, los mismos podrán ser digitalizados, los cuales tendrán la misma validez que en formato papel. El pago hecho por un último o ulteriores períodos no hace presumir el pago de los anteriores.”*

4.12. Modificación del art. 177 de la Ley de Contrato de Trabajo

Se sustituye el artículo 177 de la LCT por el siguiente: “*Artículo 177.- Prohibición de trabajar. Conservación del Empleo. Queda prohibido el trabajo del personal femenino o persona gestante durante los 45 días anteriores al parto y hasta 45 días después del mismo. Sin embargo, la persona interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a 10 días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pre-término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los 90 días. La trabajadora o persona gestante deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador. La misma conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las*

asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas. Garantízase a toda mujer o persona gestante durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo, el que tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la misma practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior. En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la mujer o persona gestante será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley.” Se mantiene en principio la prohibición para la mujer embarazada de trabajar durante los 45 días anteriores y posteriores al parto, pero ahora se concede a aquélla la opción de reducir a 10 días la licencia anterior al parto, la cual antes era 30 días.

4.13. Incorporación del art. 197 bis a la Ley de Contrato de Trabajo

Se incorpora el artículo 197 bis a la LCT con el siguiente texto: *“Artículo 197 bis.- Las convenciones colectivas de trabajo, respetando los mínimos indisponibles de 12 horas de descanso entre jornada y jornada por razones de salud y seguridad en el trabajo, 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.”* Vale decir que se incorpora la posibilidad de que en el marco de la negociación colectiva y respetándose el descanso mínimo de 12 horas entre jornadas, las partes acuerden esquemas extensivos de horas extras, banco de horas, francos compensatorios, etc., promoviendo un régimen de flexibilización de aspectos relacionados con la jornada laboral.

4.14. Modificación del art. 242 de la Ley de Contrato de Trabajo

Se modifica el artículo 242 de la LCT por el siguiente: *“Artículo 242.- Justa causa. Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consientan la prosecución de la relación. La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso. Configura injuria laboral grave la participación en bloqueos o tomas de establecimiento. Se presume que existe injuria grave cuando durante una medida 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; 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 ineficaz la intimación.”* La ley anterior preveía sólo una definición de “justa causa” si bien en el texto reformado se hace expresa referencia a la situación de bloqueos o tomas de establecimientos que se consideran como injurias graves que justifican el despido con causa toda vez que se afecte la libertad de trabajo, se obstruya el ingreso al establecimiento o se ocasionen daños a personas o cosas y en este sentido se dispone la obligación del empleador de intimar previamente al distracto excepto en el supuesto de daños a las personas o cosas.

4.15. Modificación del art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo

Se sustituye el artículo 245 de la LCT por el siguiente: *“Artículo 245.- Indemnización por antigüedad o despido. En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso y luego de transcurrido el periodo de prueba, se deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a 1 mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de 3 meses, tomando como base de cálculo la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si este fuera menor. La base de cálculo de esta indemnización no incluirá el Sueldo Anual Complementario, ni conceptos de pago semestral o anual. Para aquellos trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones mensuales variables, será de aplicación el promedio de los últimos 6 meses, o del último año si fuera más favorable al trabajador. Dicha base no podrá exceder el equivalente de 3 veces el importe mensual de la suma que resulte del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador, al momento del despido, por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad. Le corresponderá a la Autoridad de Aplicación fijar y publicar el promedio resultante, juntamente con las escalas salariales de cada convenio colectivo de trabajo. Para aquellos trabajadores excluidos de todo convenio colectivo de trabajo, el tope establecido en el párrafo anterior será el del convenio aplicable al establecimiento donde preste servicios o al convenio más favorable, en el caso de que hubiera más de uno. La base de cálculo de la indemnización no podrá en ningún caso ser inferior al 67 % del importe correspondiente a 1 mes de sueldo, obtenido conforme el método descrito en el primer y segundo párrafo del presente. La indemnización en ningún caso podrá ser inferior a 1 mes de sueldo calculado sobre la base del sistema establecido en el primer y segundo párrafo del presente. 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. Por su parte, 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 de la presente ley.”* Como puede apreciarse el art. 245 ha sufrido varios cambios: a) Se ratifica que no corresponde indemnización por despido en período de prueba; b) Se excluye de la base indemnizatoria aguinaldos y bonos, premios o conceptos de periodicidad anual o semestral ; c) Se incorpora a la norma la doctrina del fallo “Vizzotti ” descartando la aplicación de un tope del que resulte una base de cálculo inferior al 67% del importe correspondiente a un mes de sueldo, vale decir que el tope no puede generar una reducción mayor al 33% en la base de cálculo indemnizatoria; d) Se establece la posibilidad de acordar CCT mediante la sustitución del actual régimen indemnizatorio por un “fondo de cese laboral”, formado por un aporte mensual que no podrá superar el 8% de la remuneración computable y estará a cargo exclusivamente del empleador; e) Se establece la facultad del empleador de optar por contratar un sistema privado de capitalización a su costo a fin de solventar la indemnización del art. 245 LCT y/o la suma que eventualmente se pacte por desvinculación por mutuo acuerdo conforme artículo 241 de la LCT.

4.16. Incorporación del art. 245 bis a la Ley de Contrato de Trabajo

Se incorpora el artículo 245 bis a la LCT con el siguiente texto: *“Artículo 245 bis.- Agravamiento indemnizatorio por despido motivado por un acto discriminatorio. 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 Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias o de la indemnización por antigüedad del régimen especial aplicable al caso. Según la gravedad de los hechos, los jueces podrán incrementar esta indemnización hasta*

el 100%, conforme los parámetros referidos anteriormente. La indemnización prevista en el presente artículo 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.” Se establece una norma anti-discriminación en el contrato de trabajo. A diferencia de la Ley 23.592 la norma realiza una enumeración taxativa de causales de discriminación; señala que la carga probatoria está en cabeza de quien invoca el hecho discriminatorio; en caso de verificarse un hecho discriminatorio establece que la indemnización deberá oscilar entre un 50% y un 100% del equivalente a la indemnización por antigüedad (art 245 LCT), dependiendo de la gravedad de los hechos, no pudiendo acumularse la misma a otras indemnizaciones o agravamientos por el mismo hecho; elimina la posibilidad de reinstalación del trabajador despedido en caso de discriminación.

4.17. Modificación del art. 255 de la Ley de Contrato de Trabajo

Se sustituye el artículo 255 de la LCT por el siguiente: *“Artículo 255.- Reingreso del trabajador. Dedución de las indemnizaciones percibidas. La antigüedad del trabajador se establecerá conforme a lo dispuesto en los artículos 18 y 19 de esta ley, pero si hubiera mediado reingreso a las órdenes del mismo empleador se deducirá de las indemnizaciones de los artículos 245, 246, 247, 250, 251, 253 y 254 lo pagado oportunamente, actualizado por el Índice de Precios al Consumidor (IPC) con más una tasa de interés pura del 3% anual, por la causal de cese anterior. En ningún caso la indemnización resultante podrá ser inferior a la que hubiera correspondido al trabajador si su período de servicios hubiera sido solo el último y con prescindencia de los períodos anteriores al reingreso.”* La LCT establece que en caso de reingreso de un trabajador su antigüedad anterior debe tomarse en consideración a los efectos de un futuro despido, y si bien en el texto anterior la indemnización abonada oportunamente al trabajador despedido podía descontarse ello se efectuaba en forma nominal ; en el texto reformado el descuento indemnizatorio debe realizarse tomando el importe percibido el trabajador actualizado por el Índice de Precios al Consumidor (IPC) con más una tasa de interés pura del 3% anual.

4.18. Modificación del art. 276 de la Ley de Contrato de Trabajo

Se sustituye el artículo 276 de la LCT por el siguiente: *Artículo 276.- “Actualización y repotenciación de los créditos laborales por depreciación monetaria. Los créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo serán actualizados y/o repotenciados y/o devengarán intereses. La suma que resulte de dicha actualización y/o repotenciación y/o aplicación de intereses 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. La presente disposición es de orden público federal y será aplicada por los jueces o por la autoridad administrativa, de oficio o a petición de parte, incluso en los casos de concurso del deudor, así como también, después de la declaración de quiebra.”* La modificación establece que los créditos provenientes de las “relaciones individuales de trabajo” deben ser: a) actualizados; y/o b) repotenciados y/o c) devengarán intereses. La suma que resulte de dicha actualización y/o repotenciación y/o aplicación de intereses 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. Antes del DNU 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 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.

4.19. Modificación del art. 277 de la Ley de Contrato de Trabajo

Se sustituye el artículo 277 de la LCT por el siguiente: *“Artículo 277.- Pago en juicio. Todo pago que deba realizarse en los juicios laborales se efectivizará mediante depósito bancario en autos a la orden del Tribunal interviniente y giro judicial personal al titular del crédito o sus derecho-habientes, aún en el supuesto de haber otorgado poder. Queda prohibido el pacto de cuota litis que exceda del veinte por ciento (20%) el que, en cada caso, requerirá ratificación personal y homologación judicial. 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 (12) cuotas mensuales consecutivas, las que serán ajustadas conforme la pauta establecida en el artículo 276 de la presente Ley. El desistimiento por el trabajador de acciones y derechos se ratificará personalmente en el juicio y requerirá homologación. Todo pago realizado sin observar lo prescripto, así como el pacto de cuota litis o el desistimiento no homologado, serán nulos de pleno derecho. 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.”* La modificación sustancial se refiere a las PYMES quienes podrán acogerse al pago de una sentencia hasta en un máximo de 12 cuotas mensuales ajustadas con una actualización por el Índice de Precios al Consumidor (IPC) con más una tasa de interés pura del 3% anual.

4.20. Teletrabajo

El DNU 70/23 también aborda modificaciones a la **Ley de Teletrabajo** (Ley 27.555) respecto de varios aspectos contemplados en el régimen y que analizaremos en otra oportunidad: a) tareas de cuidado de personas; b) reversibilidad del teletrabajo; c) aplicación de la ley en prestaciones transnacionales; d) registro de teletrabajadores.

4. Conclusiones

El DNU (PEN) 70/23 concentra muchas de las propuestas de reforma laboral que vienen siendo materia de intenso debate. Los últimos intentos de reforma laboral podemos encontrarlos en proyectos de los años 2017 y 2018; en esta oportunidad se ha abarcado gran cantidad de aspectos pasibles de mejora quedando pendiente en mi opinión, entre otros, el análisis del instituto de la “jornada parcial”, la proliferación del otorgamiento de “sumas no remunerativas”, la revisión de los regímenes de promoción de empleo y el necesario proceso de ordenamiento y simplificación normativa-entre otras cuestiones-, las cuales procuraremos abordar en próximos trabajos.

Figura 2:

Reformas laborales del DNU 70/23 y otras pendientes

-Ordenamiento y simplificación normativa	✗	-Revisión de la indemnización por despido sin causa vs. la creación de un fondo de cese laboral	✓
-Blanqueo de personal	✓	-Creación de un "banco de horas extras"	✓
-Regulación de trabajadores profesionales o no, autónomos, económicamente vinculados	✓	-Actualización y adecuación del concepto de registración laboral y sanciones relacionadas	✓
-Regulación del instituto de la responsabilidad solidaria	✓	-Revisión de normas de teletrabajo	✓
-Redefinición de la jornada parcial	✗	-Actualización de procedimientos relacionados con la certificación de servicios y remuneraciones	✓
-Revisión del principio de "irrenunciabilidad"	✓	-Revisión de los regímenes de promoción de empleo	✗
-Revisión del principio de aplicación de la "norma más favorable al trabajador"	✓	-Conceptos no remunerativos	✗

Nota. Listado de reformas laborales incluidas en el DNU 70/23, marcadas con tilde, y otras pendientes, marcadas con una cruz. Presentado en el XII Congreso Internacional en Ciencias Económicas de la Universidad de Belgrano (Vázquez, E. y Mansilla, C., 2024. P.12)

5. Bibliografía

Schindel, Ángel y Tarsitano, Alberto, et al., "Lineamientos y Propuestas para la reforma fiscal Argentina", Asociación Argentina de Estudios Fiscales, Buenos Aires, Editorial Errepar, Año 2016.

Rizza, Silvio, et al., "Lineamientos generales y bases para una futura reforma del Sistema Tributario Argentino", Federación Argentina de Consejos Profesionales de Ciencias Económicas, Buenos Aires, diciembre de 2020. <https://www.facpce.org.ar/wp-content/uploads/2022/07/Lineamientos-generales-y-bases-para-una-futura-reforma-del-Sistema-Tributario-Argentino.pdf>

Bertazza, Humberto, et al., "Bases y lineamientos generales para una futura Reforma Tributaria: nueva versión", Segunda edición, Buenos Aires: Editorial Edicon, año 2015.

Vázquez, Eduardo A. et al. (3 al 6 de noviembre 2020). Comisión N° 3: "Aportes y Contribuciones sobre la Seguridad Social". "22° Simposio de Legislación Tributaria Argentina", CPCECABA. <https://www.consejo.org.ar/capacitacion-profesional/congresos-y-eventos/congreso/congresos-realizados/22-simposio-sobre-legislacion-tributaria-argentina>

De Albaladejo, Gabriel, Parera, Marina et.al., "III Jornadas de Seguridad Social", Asociación Argentina de Estudios Fiscales, Buenos Aires, 4 y 5 de Julio de 2019. <https://web.aafef.org.ar/jornadas/jornadas-de-seguridad-social-2019/>

Seco, Ricardo F., "Una breve comparación de la LCT, el anteproyecto de la Comisión Illia y el DNU 70/23", Editorial Errepar, Doctrina Laboral ERREPAR (DLE), Marzo 2024, Cita digital: EOLDC109355A.

Segú, Gustavo, "Proyecto de reforma laboral y previsional. Particularidades y Posibles Efectos", Editorial Errepar, Liquidación de Sueldos, Diciembre 2017, Cita digital: EOLDC096991A.

Orlando, Ricardo I., "Situación actual de la reforma laboral propuesta por el gobierno nacional -D. 70/2023-. Promoción del Empleo Registrado en el proyecto de ley", Editorial Errepar, Práctica y Actualidad Laboral (PAL), Marzo 2024, Cita digital: EOLDC109566A.

Vázquez, Eduardo A. y Mansilla, Cristina. (15-17 de abril de 2024). Análisis crítico de las medidas impositivas, previsionales y laborales impulsadas por el gobierno. XII Congreso

Perspectivas: Revista Científica de la Universidad de Belgrano, V 7, N°1, 2024, 85-101.

Internacional en Ciencias Económicas: EcoTecBiz 2024, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Belgrano, CABA, Argentina. [PowerPoint presentation]