

DECRETO DE NECESIDAD Y URGENCIA N° 70/2023

ASPECTOS LABORALES

Por Federico M. Basile

El Decreto de Necesidad y Urgencia (“DNU”) N° 70/2023, publicado en el Boletín Oficial el 21 de diciembre de 2023 con el título “Bases para la Reconstrucción de la Economía Argentina”, exhibe un extenso cuerpo normativo integrado por 366 artículos y un amplísimo marco de desregulación de distintos ámbitos y sectores de la economía nacional.

Detallo a continuación los lineamientos más importantes del DNU, relativos al marco de las relaciones individuales y colectivas del trabajo, cuyo tratamiento está contenido en su “Título IV – Trabajo”.

- 1. Derogación de multas por registro irregular del contrato de trabajo:** el DNU deroga todas las disposiciones de la Ley Nacional de Empleo (N° 24.013) que imponen multas por falta de registro o registro deficiente de la relación laboral. También queda derogada la Ley N° 25.323 que imponía multas por registración irregular (art. 1) y por falta de pago de las indemnizaciones por despido sin causa (art. 2).
- 2. Eliminación de multas por falta de entrega de certificados de trabajo y de ingreso de aportes:** a través de la derogación de los artículos 43 a 48 de la Ley N° 25.345, desaparecen las multas relativas a la falta de entrega de los certificados de servicios y remuneraciones (art. 80 LCT) y la omisión del ingreso de los aportes retenidos al trabajador (art. 132 bis LCT).
- 3. Registro del contrato de trabajo:** se impulsa un nuevo registro de la relación laboral, a ser definido por la reglamentación, a través de un mecanismo simple de registro electrónico; dejándose además a salvo la legalidad del registro efectuado por el empleador originario en los casos en que mediare una interposición fraudulenta de la figura del empleador (empleadores ficticios, fundamentalmente).
- 4. Deficiencia registral:** el trabajador podrá denunciar la falta o deficiencia de registro ante la AFIP, a través del medio electrónico que la autoridad ofrecerá a tales efectos. En caso de que tal deficiencia fuese consagrada en sede judicial, el Juez informará los antecedentes a la AFIP, la que determinará la deuda pertinente en materia de aportes y contribuciones de la seguridad social. La deuda correspondiente tomará a cuenta, los aportes ingresados por el trabajador en la calidad de autónomo.
- 5. Ámbito de aplicación de la LCT – presunción:** el DNU incorpora el inciso d) al artículo 2º de la LCT, excluyendo expresamente de su ámbito de aplicación, a los contratos de obra, servicios y agencia (entre otros) regulados por el Código Civil y Comercial de la Nación. A mérito de esta exclusión, el DNU pretende terminar con la discusión relativa al encuadramiento de los proveedores y contratistas independientes en el marco de la LCT. En esta misma línea y a través de la modificación del artículo 23 de la LCT, se dispone que los contratos de locación de obra o de servicios profesionales u oficios que verifiquen de parte del prestador la emisión de

recibos o facturas oficiales, no ingresan dentro de la presunción relativa a la existencia de un contrato de trabajo cuando se trata de prestaciones de personas físicas.

6. **Irrenunciabilidad de derechos:** el DNU modifica el artículo 12 de la LCT, previendo la posibilidad de que el empleador acuerde con el trabajador la modificación de aspectos o condiciones esenciales del contrato de trabajo. Estos acuerdos, así como los convenios de rescisión del artículo 241 LCT (mutuo acuerdo), podrán presentarse ante el SECCLO para procurar su homologación.
7. **Certificados de trabajo:** la obligación de entregar los certificados de servicios y remuneraciones del artículo 80 de la LCT se considerará cumplida a mérito de su incorporación a la plataforma virtual que pondrá en funcionamiento la autoridad de aplicación.
8. **Período de prueba:** el período de prueba (art. 92 bis LCT) se extiende a 8 meses.
9. **Protección del embarazo:** si bien se mantiene la prohibición para la mujer embarazada, de trabajar durante los 45 días anteriores y posteriores al parto, se concede a aquélla la opción de reducir a 10 días la licencia pre-parto (antes 30 días).
10. **Jornada de trabajo:** el DNU incorpora el artículo 197 bis a la LCT, previendo 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, etc.
11. **Justa causa de despido:** el DNU modifica el artículo 242 de la LCT, incluyendo expresamente como causas de despido o injuria laboral, las siguientes: (i) participación en bloqueos o tomas de establecimiento; (ii) cuando a tenor de la participación en huelgas, (a) se afecte la libertad de trabajo de quienes no participan de las medidas de fuerza; (b) se impida u obstruya el ingreso de personas o cosas al establecimiento; (c) se ocasionen daños en personas o cosas de la empresa o de terceros.
12. **Indemnización por despido sin causa:** se mantiene (básicamente) el régimen hoy vigente para el cálculo de la indemnización por antigüedad del artículo 245 de la LCT, incorporando al texto legal el mecanismo de cálculo fijado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el precedente “Vizzoti”; esto, con las siguientes modificaciones: (i) no integrará la base salarial de cálculo, ni el SAC ni los conceptos de pago semestral o anual (premios, fundamentalmente); (ii) los rubros variables se integrarán a la base salarial en su promedio semestral o anual, el que resulte más favorable al trabajador; (iii) en el marco de la negociación colectiva, las partes podrán reemplazar el esquema indemnizatorio actual por un “fondo o sistema de cese laboral” que se financiará con un aporte a exclusivo cargo del empleador, que no podrá superar el 8% de la remuneración computable; (iv) por otra parte, los empleadores podrán optar por contratar un sistema privado de capitalización para solventar el costo de la indemnización por antigüedad prevista en la ley o para el pago de una eventual gratificación convenida en el marco de un acuerdo de rescisión (art. 241 LCT).
13. **Indemnización especial por despido discriminatorio:** los jueces podrán incrementar la indemnización por antigüedad entre el 50% y el 100% (según la gravedad del acto discriminatorio) en los supuestos de que el trabajador acredite en juicio que el despido estuvo motivado en razones de etnia, raza, nacionalidad, sexo, identidad de género, orientación sexual, religión, ideología u opinión política o gremial.

- 14. Reingreso del trabajador:** cuando se produzca una acumulación de antigüedad derivada de un reingreso, la indemnización por antigüedad abonada por el empleador en cualquier período anterior, será descontada del monto total que corresponda abonar en un nuevo escenario de despido, en su importe actualizado por el IPC con más una tasa de interés pura del 3% anual.
- 15. Actualización de créditos laborales:** los créditos laborales provenientes de relaciones individuales de trabajo serán actualizados aplicando al capital histórico el IPC con más una tasa de interés pura del 3% anual. Esta disposición es de orden público federal y deberá ser aplicada por los jueces, incluso, en escenarios de concurso o de quiebra del empleador. De esta manera, el DNU pretende terminar con la aplicación de la fórmula de capitalización consagrada en 2022 por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (CNAT), a través del Acta CNAT 2764.
- 16. Vigencia de los convenios colectivos de trabajo:** finalizada la vigencia de un convenio colectivo de trabajo, sólo continuarán aplicándose las normas referidas a condiciones de trabajo. El resto de las normas (contribuciones sindicales, por ejemplo), sólo subsistirán en caso de que las partes así lo acuerden.
- 17. Régimen de viajantes de comercio:** se deroga la Ley N° 14.546 de Viajantes de Comercio, sin perjuicio de la continuidad de su aplicación a quienes actualmente están alcanzados por su normativa. Las nuevas contrataciones se regirán por la normativa general de la LCT.
- 18. Teletrabajo. Reversibilidad:** queda sin efecto el derecho exclusivo del trabajador a requerir la reversibilidad del teletrabajo, estableciéndose que tal reversibilidad podrá instrumentarse a mérito del acuerdo de las partes.
- 19. Teletrabajo. Prestaciones transnacionales:** se dispone que el contrato de teletrabajo quedará regulado por la ley del lugar de ejecución de las tareas por parte del trabajador; esto en concordancia con las disposiciones del artículo 3 de la LCT (principio de territorialidad).
- 20. Trabajador independiente con colaboradores:** el DNU incorpora una nueva categoría de trabajadores independientes, previendo que un trabajador autónomo podrá valerse de hasta 5 trabajadores independientes para llevar adelante un emprendimiento productivo, acogiéndose a un régimen especial que reglamentará el Poder Ejecutivo Nacional. No existirá relación de dependencia entre la persona contratante y tales colaboradores; sin perjuicio de que éstos ingresarán, en las condiciones que defina la reglamentación al régimen de Seguridad Social, de Obras Sociales y de Riesgos del Trabajo.

Ciudad A. de Buenos Aires, 21 de diciembre de 2023