

Newsletter DNU 70/2023

Consideraciones preliminares - Cuestiones sobre su vigencia

El pasado 21.12.2023 el Poder Ejecutivo Nacional durante el período de receso del Congreso Nacional utilizó sus facultades legislativas delegadas para emitir un Decreto de Necesidad y Urgencia sobre diversas materias. En particular y respecto al alcance de nuestra especialidad nos centraremos en las modificaciones incluidas en el marco del derecho laboral.

Sin embargo, debemos referirnos inicialmente a cuestiones sobre su vigencia. En primer lugar, hasta tanto el Poder Legislativo se expida respecto a su denegatoria por ambas Cámaras, el mismo está vigente. Dado que DNU 70/23 no fue incluido entre las materias a ser tratadas en sesiones extraordinarias, las cuestiones relativas a su vigencia y tratamiento de la Comisión Bicameral, serán recién en el mes de marzo. Esto quiere decir que desde su entrada en vigencia, 8 días posteriores a su publicación en el boletín oficial, o sea el 29.12.2023 y hasta que suceda el rechazo, el mismo está vigente.

Sin adentrarnos en el detalle del trámite legislativo ni cuestiones sobre su constitucionalidad y que dará lugar a numerosas presentaciones y tratamiento judicial, el Decreto debe ser tratado por la Comisión Bicameral, luego pasar al recinto y ser rechazado por ambas Cámaras para perder vigencia, con que una sola lo acepte, o no se expida el Poder Legislativo, el mismo adquiere validez y permanencia.

Sobre las relaciones jurídicas existentes, las mismas serán analizadas y consolidadas en el marco de la legislación aplicable al momento de su ocurrencia. Esto quiere decir que aunque el decreto luego sea rechazado por el Congreso, aquellas relaciones jurídicas que se hayan consolidado durante el mismo, serán válidas. Por ejemplo, un escenario de desvinculación en el marco de la vigencia del

Decreto aplicará en términos indemnizatorios las previsiones contenidas en el artículo 245 y 245bis modificado por el DNU en comentario.

Modificaciones con impacto en las relaciones de trabajo individuales

Registro electrónico del contrato de trabajo, como sistema nuevo simple, ágil y expeditivo que será definido por la reglamentación.

Si bien todavía falta que surja la pertinente reglamentación el DNU prevé el reemplazo del sistema de registro laboral por uno digital y electrónico que sea ágil y expeditivo, generando así que cesa la obligatoriedad de conservar el Libro de registro del artículo 52 LCT.

A su vez y en línea con este objetivo, permite la conservación de documentación laboral en formato electrónico, aceptando los recibos de sueldo electrónicos, sin necesitar contar con el requisito de Firma Digital que requería procedimientos burocráticos más extensos, así como inscripciones.

Subcontrataciones y responsabilidad solidaria

Se solucionan los casos de intermediación con empresas de servicios eventuales, limpieza, seguridad y prestaciones *in house* en instalaciones de proveedores. La normativa modificada prevé que cualquiera sea el titular declarado de la relación laboral alcanza para tener por registrada la relación, aclarando que incluso lo hace si la misma es realizada con miras a ser provisto a favor de terceras empresas. Sí se sostiene la responsabilidad solidaria por falta de pago de salarios o de aportes y contribuciones. Ello no obstaculiza los cuestionamientos que se pueden hacer si la prestación no era eventual, lo que tendría impacto en responsabilidad indemnizatoria.

Derogación de Multas de Ley 24.013, 25.323 y Art 80 y 132 bis LCT

En pos de disminuir la litigiosidad laboral, se han derogado desde la entrada en

vigencia las multas que sancionaban el registro deficiente, falta de entrega de certificados de trabajo, la falta de pago en tiempo de la indemnización y la penalidad especial en caso de omisión por falta de ingreso de aportes y contribuciones. Todas estas penalidades eran complementarias al derecho de la autoridad fiscal de requerir el debido ingreso de aportes y contribuciones con multas, penalidades y recargos. De este modo, el monto dinerario de los expedientes y sus costos asociados como honorarios de abogados y auxiliares de justicia y la tasa de justicia, se reducirán. La autoridad Fiscal conservará la potestad de determinar deuda y reclamar el ingreso debido de aportes omitidos. Complementariamente, si existieran aportes por ese CUIL como autónomo o monotributo, las sumas resultantes, se descontarán y serán tenidas como pago a cuenta.

Certificados de Trabajo digitales

Se prevé, sujeto a reglamentación, la creación de un portal de resguardo y descarga de certificados de trabajo digitales. Si bien depende de la reglamentación, con que los mismos se encuentren debidamente cargados allí, se evita el trámite interno que enfrentaban las empresas de emitirlos y certificar su firma dentro de los 30 días hábiles de la ruptura del vínculo laboral. Si bien fue referido anteriormente, la multa también quedó eliminada.

Medio de pago de la remuneración

Sujeto a que se cumplan requisitos técnicos que están incluidos en el decreto y se puedan agregar algunos por reglamentación, los pagos de salarios podrán hacerse a cuentas a nombre del trabajador en sistema bancario u otros sistemas electrónicos interoperables (p ej: billeteras virtuales).

Presunción de existencia de contrato de trabajo y principio de producción de prueba

El DNU retoma y enaltece el principio procesal que quien alega un hecho debe probarlo, así se desarma una corriente jurisprudencial que en diferentes casos requería la prueba negativa (que un hecho no había sucedido), por quien no lo había

alegado, circunstancia de difícil concreción. Complementariamente, detalla que las contrataciones de servicios u obras mediante la emisión de facturas comerciales así, no ingresan dentro de la presunción del art 23 LCT. Ambas modificaciones, en su juego armónico implicará que, ante la existencia de un reclamo, quien entienda ser empleado en relación de dependencia de la empresa, deberá acreditar los elementos distintivos del contrato de trabajo, dependencia técnica, económica y jurídica.

Modificaciones al contrato de trabajo e irrenunciabilidad

Los derechos laborales siguen siendo irrenunciables, pero se aclara que ante cambios de condiciones esenciales de labor (horarios, lugar de trabajo o funciones), las mismas pueden ser homologadas ante la autoridad de aplicación (ministerio o secretaría de trabajo, según la jurisdicción). Adicionalmente se podrán homologar los acuerdos de desvinculación en el marco del artículo 241 LCT (desvinculación por mutuo acuerdo).

Indemnización por antigüedad

Se mantiene la estructura normativa originaria de la Ley de contrato de trabajo (un mes de sueldo por cada año de trabajo o fracción mayor a tres meses). También se mantiene el tope indemnizatorio de tres veces el promedio de remuneraciones de la actividad. Otro elemento que pasó en muchos informes desapercibido es que se ha incorporado con recepción normativa positiva (antes era corriente jurisprudencial pacífica) el criterio del Fallo de la Corte Suprema Vizzoti, en el mismo se limita la reducción de base de cálculo al 67% de las sumas percibidas realmente por el trabajador.

Sin embargo, se aclaran algunas cuestiones referentes a qué rubros integran esa base de cálculo salarial, a saber:

- a) No estará integrada por Bonos o complementos salariales abonados por las empresas con periodicidad anual o semestral.
- b) No estará integrada por SAC, ni vacaciones.

Se abre la posibilidad a que, mediante incorporación por negociación colectiva, se forme un Fondo de Cese laboral con una alícuota máxima del 8% que en todos los casos estará en cabeza del empleador. Adicionalmente se prevé la cobertura de una póliza de seguros a favor de los empleadores que deseen cubrir contingencias contra la indemnización por antigüedad o acuerdos de desvinculación.

Despidos con justa causa

El DNU mantiene la justa causa de desvinculación ante existencia de injurias que impidan la prosecución del vínculo laboral. Sin embargo, se aclara que será especial causal de despido: (a) la participación en bloqueos o tomas de establecimiento; (b) cuando a tenor de la participación en huelgas: 1) se afecte la libertad de trabajo de quienes no participan de las medidas de fuerza, o 2) se impida u obstruya el ingreso de personas o cosas al establecimiento; o 3) ocasionen daños en personas o cosas de la empresa o de terceros. Para la causal de bloqueos y obstrucciones, requiere una intimación previa al cese a considerar extinta la relación laboral.

Despidos discriminatorios – Indemnización especial

Serán considerados despidos discriminatorios aquellos donde se acredite fehacientemente la existencia de causales fundadas en cuestiones de raza, etnia, identidad de género, sexo, preferencia sexual, nacionalidad, religión, ideología u opinión política o gremial. Estos supuestos conllevan una indemnización agravada del 50% de la indemnización por antigüedad o del 100% en caso que el/la Juez/a así lo disponga. Ahora bien, estos supuestos quedan eximidos de reinstalación.

Tasa de interés judicial

Los intereses judiciales se actualizarán a la tasa del Índice de Precios del Consumidor + 3% **anual**. De esta forma se eliminan las diferencias jurisdiccionales sobre las tasas de interés aplicable, así como el Acta 2764 de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo que mandaba a capitalizar intereses en forma anual, llevando a las liquidaciones judiciales a sumas altamente exorbitantes.

Reingreso de trabajador despedido

Ante el supuesto de re contratar a un trabajador oportunamente desvinculado, por cualquier causal, el mismo conservará la antigüedad anteriormente devengada. Ahora bien, si el mismo había sido despedido o se había celebrado un acuerdo, las sumas anteriormente abonadas serán actualizadas as la misma tasa de los intereses judiciales, esto es IPC + 3% anual. De esta forma, los montos abonados por desvinculaciones, conservan cierto grado de actualización.

Pago en Juicio, y de Sentencias Judiciales en 12 cuotas con interés

Aquellas empresas que se encuentren registradas en el registro PYME podrán acceder al pago de sentencias judiciales firmes en hasta 12 cuotas con la tasa de interés del IPC + 3% anual. Si bien hay sumas que seguirán siendo elevadas, esta forma de pago conllevará a facilitar el cumplimiento.

La totalidad de los pagos judiciales, deben ser realizados mediante el depósito judicial correspondiente y las costas totales por actuación en Primera Instancia no podrán superar el 25% del monto de la sentencia, sin considerar las costas de la representación letrada de la parte condenada en costas.

Licencia por maternidad

Se concede a la persona gestante la posibilidad de gozar el período de licencia en un rango de 10 días anteriores y 80 días posteriores al parto. Los plazos y demás requisitos se mantienen iguales.

Modificaciones a jornada y modalidades de producción

Mediante convenciones colectivas de trabajo y respetando descanso entre jornadas de 12 horas, y otros límites indisponibles, las partes podrán acordar cambios en las modalidades de producción, modificación y adecuación de las jornadas de labor, así como pactar esquema de banco de horas, francos compensatorios y disposición del régimen de horas extras (todo mediante régimen colectivo).

Prestador autónomo independiente

El DNU prevé la existencia de un prestador autónomo independiente que a su vez cuente con colaboradores. Estos últimos no podrán ser más de cinco, quedando a cargo del Poder Ejecutivo la creación de un sistema donde no exista relación de dependencia entre estos contratados del contratista y el contratista, así como tampoco del contratante (empresa) para la realización de actividades o trabajos específicos.

Teletrabajo

El régimen de teletrabajo (toda prestación total o parcial desde un lugar diferente al del establecimiento), sufrió modificaciones. Sobre este asunto se ha modificado el

- a) derecho a la reversibilidad (retrotraer a una prestación presencial). Con la nueva redacción normativa, ambas partes pueden acordarlo sujeto a que se encuentren las condiciones de trabajo adecuadas. Antes estaba solo reservado al trabajador. Asimismo, si las condiciones de trabajo lo requieren puede ser unilateralmente convocado por el empleador.
- b) Tareas de cuidado: las partes podrán acordar los períodos que consideren las necesidades específicas del trabajo asignado. A la vez, no estará alcanzado por esta facultad aquel empleador que abone prestaciones dinerarias por tareas de cuidado.
- c) Prestación transnacional Ley aplicable: se aclara que será aplicable la ley del lugar de prestación. Antes había dispersión de aplicación normativa quedando a elección del teletrabajador la ley más beneficiosa para su caso, agregando inseguridad jurídica sobre todo en casos de prestaciones a favor de diversos países pero desde Argentina.

Derecho Sindical y Colectivo:

Ultraactividad convencional: queda limitada a cuestiones obligacionales (condiciones

de trabajo) y quedando otras cuestiones normativas, sujetas a acuerdo de prórroga o suscripción de nuevos acuerdos.

Actividades Esenciales y trascendentales:

Las actividades esenciales deben garantizar prestación del 75% de la capacidad normal de trabajo en caso de medidas de acción directa y las trascendentales un 50%. El Poder Ejecutivo ha enumerado y listado las mismas las que omitimos agregar para no extender innecesariamente el dictamen brindado.

Convocatoria a Asambleas.

La entidad gremial podrá llevar adelante la convocatoria de asambleas en tanto no afecte el normal desarrollo y desenvolvimiento de actividades productivas en los establecimientos. Asimismo, se prevé como falta grave a:

- a) la afectación de la libertad de trabajo y participar con amenazas o instigar a la huelga mediante estas prácticas.
- b) Provocar el bloqueo o toma del establecimiento, producir la obstrucción total o parcial del establecimiento, afectar la libre circulación de mercaderías o de personas que se encuentren en el mismo.
- c) Ocasionar daños a personas o cosas del establecimiento

Se prevé como falta grave la participación en bloqueos, instigación

1. Se autoriza a que los trabajadores independientes o autónomos puedan tener hasta 5 colaboradores independientes para llevar adelante un emprendimiento productivo.
2. Dentro del régimen de servicios esenciales se crea la categoría de “actividades de importancia trascendental”, ambas categorías quedan sujetas a la existencia de servicios mínimos, en el contexto de una huelga
3. Se requiere consentimiento para retención de cuota sindical (aporte solidario) en el recibo de haberes.

Viajantes de comercio

Con la entrada en vigencia del DNU queda derogado el Estatuto de viajantes de comercio. De esta forma, las nuevas contrataciones a partir del mismo pasarán a estar enmarcadas dentro del régimen del convenio colectivo de la actividad o bien de relaciones de otros institutos jurídicos como el contrato civil y comercial de Agencia. La normativa precedente quedará vigente para aquellas relaciones que hayan comenzado al amparo de la vigencia del Estatuto del Viajante de Comercio.

Como en cada caso, desde la Asesoría jurídica de FAIGA estamos a su disposición para evacuar las consultas orientativas sobre sus inquietudes individuales. Aprovechamos a desearles a todos los gráficos y su cadena de valor un muy feliz año nuevo.