

Comentarios al DNU 70/2023

Registración de personas trabajadoras y contrato de trabajo

Contenido

Registración inadecuada de personas trabajadoras	2
1. Eliminación de sanciones por registración inadecuada	2
2. Eliminación de sanción por mora del empleador en el pago de la indemnización	3
3. Eliminación de indemnizaciones agravadas	4
4. Eliminación de sanciones por falta de integrar aportes	5
5. Eliminación de indemnización agravada por no registración del personal de casas particulares	6
Flexibilización de la registración y del distracto	7
1. Formas y presunciones de registración laboral	7
2. Registro de contratos	8
3. Extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo	9
Modificaciones a la Ley de Contrato de Trabajo	10
1. Ámbito de aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo	10
2. Aplicación del principio "in dubio pro trabajador"	13

3. Posibilidad de modificar elementos esenciales del contrato	15
4. Solidaridad e intermediación	16
5. Entrega de certificados	18
6. Período de prueba	20
7. Forma del pago de remuneraciones	22
8. Consentimiento explícito para el descuento de cuotas, aportes y contribuciones	23
9. Contenido y conservación de los recibos de haberes	25
10. Conservación del empleo y licencia de personal gestante	28
11. Negociación de regímenes horarios especiales	29
12. Denuncia del contrato de trabajo por justa causa	30
13. Indemnización por antigüedad o despido	32
14. Despido discriminatorio	34
15. Reingreso a las órdenes del mismo empleador	36
16. Actualización o repotenciación de créditos laborales	37
17. Pagos en juicios laborales	39

Registración inadecuada de personas trabajadoras

1. Eliminación de sanciones por registración inadecuada

ARTÍCULO 53.- Deróganse los artículos 8° a 17 y 120, inciso a), de la [Ley N° 24.013](#).

Comentario

Los artículos derogados reglamentan con detalle las sanciones por registración inadecuada de los trabajadores; en concreto falta de registración, fecha de ingreso

posterior a la real, consignar en la documentación una menor remuneración a la abonada, y la doble indemnización por despido sin causa posterior a la intimación a regularizar la relación. Por esto mismo, los artículos regulan la situación de despido cuando la intimación se realiza durante la vida laboral, así como la obligación de pago ante autoridad administrativa o judicial.

El artículo 120, ordena la registración adecuada del empleado por parte del empleador, ingresar aportes y contribuciones al Fondo Nacional de Empleo y proporcionar información y documentación a la autoridad de aplicación.

La eliminación de todo este articulado sin considerar que desde hace décadas Argentina tiene tasas empleo en negro o subregistrado superiores al 40%, implica dejar al Estado sin herramientas directas para fomentar la registración, y como contrapartida, se facilita el empleo no registrados de trabajadores puesto que en la práctica ya no habrá consecuencias para ese tipo de prácticas.

Por otro lado, el DNU no incluye política alguna para fomentar el empleo registrado.

2. Eliminación de sanción por mora del empleador en el pago de la indemnización

ARTÍCULO 54.- Derógase el artículo 9° de la [Ley N° 25.013](#).

Comentario

El artículo mantiene una línea de la reforma en general: la eliminación de las sanciones por incumplimiento al régimen de registración, cumplimiento del contrato e indemnización laboral. En este aspecto, el artículo consideraba la falta de pago en

término de la indemnización laboral por despido incausado, como conducta temeraria y maliciosa conforme el artículo 275 de la Ley de Contratos de Trabajo (LCT). La consecuencia de esta eliminación, es que el no pago de la indemnización en término, no implica el pago de interés de “hasta dos veces y media el que cobren los bancos oficiales, para operaciones corrientes de descuento de documentos comerciales”.

La consecuencia es un incentivo al incumplimiento del empleador obligado, dada la falta de consecuencias concretas.

3. Eliminación de indemnizaciones agravadas

ARTÍCULO 55.- Derógase la Ley N° 25.323.

Comentario

Nuevamente, la derogación viene a eliminar las indemnizaciones ante incumplimientos. En este caso, la [Ley 25.323](#) establecía dos agravantes: la duplicación de las indemnizaciones por despido sin causa si el trabajador no está registrado, y el 1/12 parte de la mejor remuneración por mes de servicio para el caso de despido sin causa agravado por el periodo de dicha ley (una indemnización con un piso mínimo menor que se aplicó a los contratos entre 1998 y 2004).

A su vez, la derogación elimina la indemnización agravada del 50% cuando aún intimado, el empleador no abone las indemnizaciones y el trabajador deba ir a juicio.

En ambos casos se mantiene la misma lógica de romper la ecuación económica a favor del pago de las indemnizaciones (y en consecuencia del beneficiario directo - el trabajador-, y el indirecto -el estado y los sistemas previsionales y de seguridad social-), quitando todo incentivo al pago oportuno y legal.

4. Eliminación de sanciones por falta de integrar aportes

ARTÍCULO 56.- Deróganse los artículos 43 a 48 de la [Ley N° 25.345](#).

ARTÍCULO 62.- Incorpórase como artículo 7° quáter de la Ley N° 24.013, el siguiente:

“ARTÍCULO 7° quáter.- 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 entidad recaudadora de las obligaciones de la seguridad social, dentro de los DIEZ (10) días hábiles siguientes a la fecha en que quede firme y consentida la sentencia, todas las circunstancias que permitan la determinación de deuda existente, si la hubiera.

Si conforme 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, se establecerá un sistema de intereses menos gravoso y facilidades de pago.”

Comentario

Al igual que en los casos previos, la ley elimina una sanción por falta de transferencia de los montos adeudados a distintos sistemas por parte de los empleadores (y consiguientemente la obligación del pago de una sanción conminatoria al trabajador de su salario durante este período). De igual manera, se

fijaba una indemnización por falta de entrega del certificado de empleo, igual a tres remuneraciones mensuales normal y habitual.

También se eliminó expresamente la notificación a la AFIP, cuando en juicio se determinara un caso de empleo en negro. La intención del legislador no queda clara, dado que el objetivo de esta norma no era la imposición de una multa, si no la notificación al fisco, a los fines del eventual control de la posible evasión que implica los pagos en negro de personal. Sin embargo, si se incluye esta obligación, para el caso de los entes del sistema de seguridad social, por medio del nuevo art. 7 quater de la ley 25.013. En este último caso, se incluye una serie de modificaciones a los efectos de morigerar una mala registración del empleado (con beneficios de tasa de interés y facilidades). Se elimina entonces, una herramienta de fiscalización básica en el cobro de impuestos, sin justificación alguna, y ante un caso acreditado judicialmente.

5. Eliminación de indemnización agravada por no registración del personal de casas particulares

ARTÍCULO 58.- Derógase el artículo 50 de la [Ley N° 26.844](#).

Comentario

Nuevamente, se deroga la indemnización agravada en caso de falta de registración (o registración parcial) del personal de casas particulares.

Flexibilización de la registración y del distracto

1. Formas y presunciones de registración laboral

ARTÍCULO 59.- Sustitúyese el artículo 7° de la Ley N° 24.013 por el siguiente:

“ARTÍCULO 7°.- Se entiende que la relación o el contrato de trabajo se encuentran registrados cuando el trabajador esté inscripto en las formas y condiciones que establezca la reglamentación que determine el Poder Ejecutivo.

Dicha registración deberá ser simple, inmediata, expeditiva, y realizarse a través de medios electrónicos.”

ARTÍCULO 60.- Incorpórase como artículo 7° bis de la Ley N° 24.013, el siguiente:

“ARTÍCULO 7° bis - En virtud de lo establecido en los artículos 29 y 30 de la Ley N° 20.744, la registración efectuada en los términos del artículo 7° se considera plenamente eficaz cuando hubiera sido realizada por cualquiera de las personas intervinientes, humanas o jurídicas.”

ARTÍCULO 61.- Incorpórase como artículo 7° ter de la Ley N° 24.013, el siguiente:

“ARTÍCULO 7° ter - El trabajador podrá denunciar la falta de registración laboral ante la Autoridad de Aplicación, que deberá ofrecer un medio electrónico a tal efecto, ante la Administración Federal de Ingresos Públicos, entidad autárquica en el ámbito del Ministerio de Economía, o ante las autoridades administrativas del trabajo locales.”

Comentario

Los tres artículos simplifican profundamente la regulación contenida en la ley. De esta manera, delegan en la reglamentación el detalle de la normativa aplicable para las registraciones, implementando los sistemas electrónicos para la registración, eliminando metodologías anticuadas que no aportan en sí mismo nada a los efectos

de una mayor registraci3n. Por otro lado, suman la posibilidad de la registraci3n por parte del propio trabajador (la ley solo establecía esta opci3n para el empleador), en sí una opci3n que no generaría conflictos, pero que muestra una visi3n que no toma en cuenta la falta de paridad relacional entre las partes: un trabajador no puede unilateralmente inscribirse (tanto porque en la pr3ctica esto no resuelve el problema -igualmente el empleador deber3 realizar infinidad de trámites-, y si lo hiciera tendr3a claras consecuencias -por eso estaban reglamentadas estas alternativas en la normativa que el propio DNU derog3-).

2. Registro de contratos

ARTÍCULO 63.- Sustitúyese el artículo 18 de la Ley N° 24.013, por el siguiente:

“ARTÍCULO 18.- El Sistema Único de Registro Laboral concentrará los siguientes registros:

a) la inscripci3n del empleador y la afiliaci3n del trabajador al Instituto Nacional de Previsi3n 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.”

Comentario

La modificaci3n elimina la registraci3n de los contratos conforme los parámetros de la ley, dado que reenvía a la reglamentaci3n a dictarse para estos fines. En sí es una modificaci3n sin consecuencias puntuales.

3. Extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo

ARTÍCULO 64.- Incorporáse como inciso i) al artículo 114 de la Ley N° 24.013, el siguiente:

“i) Extinción por mutuo acuerdo de las partes en los términos del artículo 241 de la Ley N° 20.744”.

Comentario

El DNU suma dos opciones nuevas. La primera es la extinción por mutuo acuerdo ante escribano o autoridad administrativa, causal que permitiría tener registro claro de la situación. La segunda (contenida también en el art. 241) es de aplicación práctica imposible, dado que es el mutuo disenso contenido en el tercer párrafo, situación anómala en la que ambas partes dejan de cumplir sus obligaciones sin manifestación alguna. La primera causal, daría en principio acceso a prestaciones sociales (situación hasta el momento no comprendida) lo que sería positivo para el trabajador. En la práctica sin embargo, es una simplificación que esconde en muchos casos un despido con una coacción posterior al trabajador para aceptar condiciones de manera privada, situación que históricamente ha llevado a una interpretación restrictiva y a su exclusión de los sistemas de protección contra el despido.

La modificación es un avance en la eliminación de la culpa en la finalización de las relaciones laborales (a favor de un sistema de seguro social de desempleo y relaciones de empleo más flexibles y sin costos de finalización para los empleadores).

Modificaciones a la Ley de Contrato de Trabajo

1. Ámbito de aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo

ARTÍCULO 65.- Sustitúyese el artículo 2° de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

“ARTÍCULO 2°.- Ámbito de Aplicación. La vigencia de esta Ley quedará condicionada a que la aplicación de sus disposiciones resulte compatible con la naturaleza y modalidades de la actividad de que se trate y con el específico régimen jurídico a que se halle sujeta. Las disposiciones de esta Ley no serán aplicables:

a. A los dependientes de la Administración Pública Nacional, Provincial, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o Municipal, excepto que por acto expreso se los incluya en la misma o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo.

b. Al personal de casas particulares, sin perjuicio que las disposiciones de la presente Ley serán de aplicación en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del régimen específico o cuando así se lo disponga expresamente.

c. A los trabajadores agrarios, sin perjuicio de las disposiciones de la presente Ley serán de aplicación supletoria en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del Régimen de Trabajo Agrario.

d. A las contrataciones de obra, servicios, agencia y todas las reguladas en el Código Civil y Comercial de la Nación.”

ARTÍCULO 68.- Sustitúyese el artículo 23 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

“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.”

Comentario

La modificación suma al inciso “a” a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (en sí innecesario dado que esto se aplicaba sin discusión por vía interpretativa), y suma otra modificación que intenta ser relevante pero de difícil aplicación práctica: la inclusión de un nuevo inciso “d”. El objetivo de este inciso, es intentar revertir el avance doctrinario y legal del derecho del trabajador desde su inicio, esto es, el progreso hacia la autonomía de la materia (de la mano de esto, con la separación del Código Civil). Intenta este artículo sacar de la materia los contratos regulados por el código civil y comercial. Esta discusión tiene un desarrollo gigantesco jurisprudencial y doctrinario, que un inciso como el modificado no puede alterar.

La discusión se basa en la existencia en sí misma de la materia, atando la misma al concepto de relación de empleo (con la consiguiente existencia de un trabajador y un empleador, conforme lo definen principalmente los artículos 4 y 5 de la ley 20.744). Aceptada la existencia del concepto de relación de empleo, se decanta la

inaplicabilidad de exclusiones puntuales por el mero hecho de la forma contractual aplicada. Este punto ha sido discutido constantemente durante toda la existencia de esta materia, dado que siempre se ha intentado excluir relaciones de empleo, ocultandolas en contratos de servicio, obra u otros tipos de vínculo (de hecho, de estas regulaciones es de donde nació el concepto de contrato de trabajo y relación de empleo).

En la misma línea, el artículo 23 de la LCT que se modifica, de manera muy expresa, intenta invertir la presunción de relación de empleo, siempre y cuando se den ciertas “formas” (pago bancario, emisión de factura). Cabe aquí lo ya dicho previamente sobre la existencia o no de relación de empleo y la imposibilidad de las formas para desvirtuar situaciones que se evalúan en base a otros parámetros.

En consecuencia, las inclusiones, si bien intentan con claridad eliminar con una mera formalidad ciertas situaciones, es de dudosa aplicación, aunque probablemente aumentará la litigiosidad innecesariamente en discusiones que antes de esta reforma eran de fácil solución.

2. Aplicación del principio “*in dubio pro trabajador*”

ARTÍCULO 66.- Sustitúyese el artículo 9° de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

“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.”

Comentario

La modificación incluye un nuevo último párrafo, así como una inclusión expresa en el segundo párrafo. Ambas están orientadas a debilitar la interpretación de la prueba a favor del trabajador (parte de protección preferente, así como débil a la hora de la obtención de la prueba -mayormente en manos del empleador-). Esta modificación generará, sin dudas, complejas discusiones judiciales, dado que debilita notoriamente la protección del trabajador, pero debe conjugarse con la propia constitución (que ordena la protección de las leyes, y asegurar al trabajador una serie de derechos, que incluyen la protección contra el despido arbitrario).



Sumado a lo anterior, es un claro ejemplo de reversión de derechos y garantías humanos básicos, situación expresamente prohibida por distintos tratados internacionales. Se agrega en el mismo sentido, que va directamente en contra de distintos convenios de la Organización Internacional del Trabajo (vgr. [Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo](#), 1982, núm. 158, que regula que “incumbirá al empleador la carga de la prueba de la existencia de una causa justificada para la terminación”), así como la plena aplicación de las cargas dinámicas de la prueba.

En conclusión, esta modificación va a un punto medular en cualquier derecho protectorio, dado que es la regla que la carga de la prueba esté en cabeza de la parte fuerte del vínculo, y sin esa obligación de probar, o los sistemas de cargas y presunciones, es difícil (sino imposible) hacer efectivos los derechos otorgados. La modificación, dado el entramado de derechos humanos, e internacionales en general, así como el desarrollo de este punto y la jurisprudencia clara de la CSJN, generará una altísima litigiosidad y tiene poca probabilidad de sostenerse en el tiempo.

3. Posibilidad de modificar elementos esenciales del contrato

ARTÍCULO 67.- Sustitúyese el artículo 12 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente: "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."

Comentario

La modificación incluye el segundo párrafo del artículo, que busca habilitar cualquier modificación relativa a "elementos esenciales del contrato de trabajo o de desvinculación". La modificación busca ampliar los casos "homologables", al permitir la renuncia (mediante transacción o renuncia pura, no se aclara, dado que habla de "acuerdos") de derechos de los trabajadores, con la simple homologación administrativa. En este punto, la reforma parece no tomar en cuenta que no cualquier acuerdo es homologable administrativamente (o judicialmente), dado que el orden público que rige la materia, alcanza también a los acuerdos, siendo toda interpretación de carácter restrictivo, y estando vedada la renuncia de derechos.

Este intento se ha visto en la práctica repetidas veces, habiéndose expedido la justicia expresamente (CNTRAB - SALA II - 21/10/2008 "Relatos y de Dalmases, Javier c/ Ceteco Argentina SA y otro s/ despido" - SD.: 96.127 Expte. 30.001/2002, a modo de ejemplo) sobre los límites de las transacciones y la imposibilidad de la

renuncia, así como los límites de cualquier homologación administrativa. En conclusión, la modificación sin la alteración directa de las regulaciones relativas a la imposibilidad de renuncia, no surge como efectivo para lograr el objetivo buscado, que parece ser la convalidación de cualquier acuerdo entre partes (extremo expresamente vedado en defensa de la parte débil de la relación y de la comunidad en general).

4. Solidaridad e intermediación

ARTÍCULO 69.- Sustitúyese el artículo 29 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

“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.”

ARTÍCULO 74.- Sustitúyese el artículo 136 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, 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 N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, 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 ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS, dentro de los NOVENTA (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.”

Comentario

Otra vez, la tónica de la reforma es poner la forma por encima del fondo. En este caso, se invierte totalmente lo establecido antes por la ley 20.744 en su artículo 29 (la relación es con el empleador ante el cual se trabaja). El objetivo es fomentar la tercerización total de las relaciones laborales, dado que ya no es relevante el carácter temporario de la contratación, si no únicamente la forma de la registración y los sujetos que la hubieran relacionado. Siendo posible en este caso la existencia de una empresa sin personal propio, dado que todo su personal permanente está contratado por un tercero.

Esto viene a fracturar con el sistema de protección del trabajador y rompe la relación laboral con su empleador real, favoreciendo la precarización. Directamente relacionado con esto, es la consecuencia evidente en cuanto al convenio colectivo que rige la relación, dado que con estas contrataciones, uno de los objetivos principales (amén de la simplificación burocrática, el ahorro de costos y la separación en cuanto a los riesgos laborales -despido, enfermedad etc.-, sin contar la deshumanización del vínculo) es sacar al personal de la actividad de los convenios laborales que les otorgan mayores derechos (ejemplo: en lugar de estar en el convenio laboral de siderúrgicos, los empleados que trabajan por consultora, están en el de comercio, aun cuando su tarea sea exactamente igual a los contratados directamente por la empresa).

De igual manera, se modifica el artículo 136, a los fines de adaptarlo al nuevo modelo. Los cambios implican eliminar toda referencia a la responsabilidad solidaria del empleador efectivo que recibe la prestación. Elimina también de forma expresa, la potestad de retener los montos necesarios para cumplir con las prestaciones del primer párrafo, cuando no hay mora del intermediario.

Este cambio nuevamente, generará gran litigiosidad (aún hoy en día, con las presunciones de la ley, así sucede), dado que el fraude laboral continúa existiendo y podrá impugnarse un abuso de derecho en el uso de terceros para la contratación.

5. Entrega de certificados

ARTÍCULO 70.- Sustitúyese el artículo 80 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

“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”.

Comentario

La modificación viene a dar una solución más eficaz a un trámite burocrático, sin quitar derecho a ninguna de las partes y disminuyendo costos y tiempos. Al igual que las registraciones digitales de los trabajadores, estas modificaciones ayudan a una mejor registración.

6. Período de prueba

ARTÍCULO 71.- Sustitúyese el artículo 92 bis de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

“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 OCHO (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:

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. Las partes están obligadas al pago de los aportes y contribuciones a la Seguridad Social, con los beneficios establecidos en cada caso.
5. 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.”

Comentario

El artículo modifica distintos puntos. El primero es la duración del período de prueba que pasa de tres meses a más del doble (ocho meses). Esta modificación, como

muchísimas otras de esta norma, no tiene fundamentación alguna o explicación. No se comprende aquí qué necesidad se buscó solucionar, o por qué este periodo de prueba de tres meses no sería apropiado, y el de ocho sí lo sería. La única explicación sería mantener un vínculo precario en perjuicio del trabajador por mayor cantidad de tiempo.

Pero se modifican dos puntos más sensibles: la eliminación de la registración del empleado en periodo de prueba (y la presunción que esta omisión implica), y la no computabilidad de este periodo a los efectos “laborales y de la Seguridad Social”.

El primer punto facilita expresamente una gran cantidad de situaciones de trabajo en negro, así como imposibilita a la autoridad pública, controlar el uso de prácticas abusivas del instituto (contratación continua del mismo personal, o plantas en constante cambio). El segundo directamente elimina la antigüedad y no deja en claro los efectos en relación con el sistema jubilatorio (que podría considerarse incluido por la continuidad del inciso 4.

Un punto que parece difícil de comprender, es la continuidad del inciso 2, que estipula lo relativo al abuso de derecho, aplicando expresamente como principal herramienta para evitar todas las sanciones por ausencia o tergiversación de las registraciones, cuando el mismo DNU elimina todas estas herramientas sistemáticamente.

7. Forma del pago de remuneraciones

ARTÍCULO 72.- Sustitúyese el artículo 124 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

“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.”

Comentario

El artículo modifica distintos aspectos relacionados con el pago de los salarios. En primer lugar, habilita el pago por terceros (entidades no bancarias) que la autoridad de aplicación pueda reglamentar. Este aspecto si bien genera algunos riesgos puntuales para los trabajadores (estas entidades pueden no tener seguros sobre sus fondos, cuentan con menores controles que las entidades bancarias y muchas veces llevan adelante diversas prácticas abusivas), objetivamente podría ser positiva para los trabajadores (por comodidad, rentabilidad u otras alternativas), con el agregado de posibilitar una mejora de la competitividad de este mercado, que es gigantesco.

Sin embargo, el artículo contiene otros aspectos, ya que elimina los párrafos siguientes. En estos párrafos se establecía expresamente la existencia de la cuenta sueldo. Esto implicaba que dichas cuentas no podían tener costo alguno para el trabajador, ni límites de extracciones -o costo por las mismas- en ninguna entidad bancaria del territorio nacional.

También se elimina la posibilidad del pago por otros medios, cuando la actividad así lo requiriera (pensado particularmente para actividades en lugares complejos o sin acceso al sistema bancario), en claro desuso.

Finalmente, se elimina la posibilidad del trabajador de solicitar su pago en efectivo (que por reglamentación estaba limitado fuertemente en cuanto al monto).

Ninguno de estos cambios tienen explicación alguna y permiten no solo una mayor competencia, si no el cobro por una enorme cantidad de servicios que eran cubiertos por el empleador y no el trabajador, migrando un gasto a la parte débil y habilitando la especulación de parte de quienes administren estas cuentas.

8. Consentimiento explícito para el descuento de cuotas, aportes y contribuciones

ARTÍCULO 73.- Sustitúyese el inciso c) del artículo 132 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o 1976) y sus modificatorias, 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.”

Comentario

El inciso modificado exige ahora para el descuento de cuotas sindicales (o de otro tipo), el expreso consentimiento del trabajador. El cambio genera una garantía extra a la hora de habilitar descuentos en el sueldo, que hasta hoy en día, por su inclusión

en el convenio colectivo, tenían un impacto directo en los trabajadores, aun cuando no estuvieran afiliados al sindicato que negocia la paritaria. Si bien estos descuentos se sustentaron en los beneficios que la negociación paritaria implica para los trabajadores (afiliados o no), violan igualmente la libertad de elección del trabajador en un aspecto tan sensible como su salario.

9. Contenido y conservación de los recibos de haberes

ARTÍCULO 76.- Sustitúyese el artículo 140 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, 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 devengado 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”.

Comentario



El artículo elimina la constancia de recepción del recibo, y suma la información sobre las contribuciones abonadas por el empleador. Además de esto, elimina la información sobre el lugar y fecha de efectivo pago de la remuneración.

El primer aspecto es, nuevamente, difícil de explicar. Esta constancia de recepción es una garantía del empleador, y no tiene mayor dificultad. Por otro lado, la omisión de esta constancia, deja abierto a discusión todo lo que los respectivos recibos puedan incluir.

Elimina también la fecha de pago, que da seguridad al empleado de la regularidad y efectiva fecha (dado que la ley da un margen al empleador para estos pagos).

Finalmente, la información sobre contribuciones abonadas, no altera la situación actual (usualmente se informan, y necesariamente cuando implican un descuento sobre el monto bruto), y permitiría eventualmente -como aspecto positivo dada la mejor y mayor información-, la inclusión de otros ítems que no se informan por ser abonados directamente por el empleador (sin retención del trabajador).

ARTÍCULO 77.- Sustitúyese el artículo 143 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, 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.”

Comentario

Manteniendo la línea sobre la digitalización (y con un claro interés en reducción de costos y cargas burocráticas) el artículo permite el archivo de los recibos “con la misma validez” en formato digital. En sí mismo, el artículo incurre en reglamentarismo, dado que este punto no era de necesaria aclaración (más cuando se habilita también la emisión de recibos digitales), pero más aún, el formato o requisitos para la digitalización no está claro, no siendo suficiente “cualquier” digitalización. Tal vez podría explicarse esta precaria digitalización, si lo sumamos a la eliminación del requisito de firma del trabajador, quedando la información contenida en el recibo como una manifestación unilateral de forma permanente (y volviéndose claramente menos útil, al perder el carácter de aceptación -al menos parcial- por parte del trabajador, de la información allí contenida).

10. Conservación del empleo y licencia de personal gestante

ARTÍCULO 78.- Sustitúyese el artículo 177 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

“ARTÍCULO 177.- Prohibición de trabajar. Conservación del Empleo. Queda prohibido el trabajo del personal femenino o persona gestante durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (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 diez (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 noventa (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.”

Comentario

La modificación disminuye el mínimo del periodo de licencia previa al parto, situación que no implica una pérdida de derechos, si no una mayor flexibilidad para el o la trabajadora a los fines de tomarse la licencia (el artículo previo ponía el piso en 30 días).

11. Negociación de regímenes horarios especiales

ARTÍCULO 79.- Incorpórase como artículo 197 bis de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, 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.”

Comentario

La inclusión intenta habilitar la flexibilidad en los regímenes horarios. En concreto busca habilitar la posibilidad de trabajos por mayor cantidad de días, mayor cantidad de días corridos, mayor cantidad de horas, en horarios adaptados (sin el correspondiente pago de horas extras por los mismo). Busca así flexibilizar los horarios y días que tienen un impacto en determinadas actividades concretas, bajando el costo de dicha flexibilidad dado que dichos horarios podrían considerarse “habituales”. Se busca con el articulado, eliminar restricciones que se

han generado al funcionamiento de distintos comercios, a nivel provincial o municipal (prohibiendo horarios nocturnos, fines de semana etc.).

12. Denuncia del contrato de trabajo por justa causa

ARTÍCULO 80.- Sustitúyese el artículo 242 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias 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:

a.- Se afecte la libertad de trabajo de quienes no adhieran a la medida de fuerza, mediante actos, hechos, intimidaciones o amenazas;

b.- Se impida u obstruya total o parcialmente el ingreso o egreso de personas y/o cosas al establecimiento;

c.- 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 inoficiosa la intimación.”

Comentario

El artículo incluye puntos detallados con respecto a la injuria laboral grave (que permite el despido con justa causa). Las causales incluidas generan por primera vez, casos puntuales de injurias graves no definida en la ley, si no dejada al arbitrio de las partes y de la judicatura. El objetivo es contemplar casos de bloqueos sindicales, sin embargo en su redacción actual, es plenamente aplicable a los *lock out* patronales (que en todos los casos implican impedir el ingreso de personas al establecimiento y afectan la libertad de trabajo de los trabajadores), dando oportunidad para darse por despedido con justa causa (injuria grave del empleador). Las causales si bien pueden ser discutibles, y parecieran buscar limitar indirectamente las manifestaciones (objetivo que viola el derecho constitucional a huelga), surgen justificadas dado que dicho derecho no puede implicar limitar el derecho de no participar de dichas huelgas de otros trabajadores, o la destrucción de la propiedad. Sin embargo, si bien pueden ser causales de despido justificadas, esta inclusión no tiene en cuenta las dificultades concretas para obtener respuestas consensuadas, en caso de tomarse este tipo de medidas.

13. Indemnización por antigüedad o despido

ARTÍCULO 81.- Sustitúyese el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias 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 UN (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de TRES (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 SEIS (6) meses, o del último año si fuera más favorable al trabajador.

Dicha base no podrá exceder el equivalente de TRES (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, conjuntamente 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 SESENTA Y SIETE POR CIENTO (67 %) del importe correspondiente a UN (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 UN (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 OCHO POR CIENTO (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.”

Comentario

La modificación trae cambios de distinto tipo al régimen de indemnización por despido sin causa. El primero de ellos se incluye en el segundo párrafo, que para los casos de empleos a comisión o con remuneración variable, en lugar de tomarse la “mejor remuneración mensual, normal y habitual” que establece el primer párrafo, lo limita al promedio de los últimos seis meses o año (lo que sea más favorable al trabajador). Esto claramente, disminuye el monto de la indemnización.

A su vez, otra modificación relevante, es que habilita (por convenio colectivo) los sistemas de indemnización mediante terceros entes privados para abonar las indemnizaciones, con un pago a cargo del empleador. Este sistema (similar al actualmente vigente para algunos sectores), permite facilitar el pago de las indemnizaciones, así como disminuye la inseguridad que implica el riesgo de dichos pagos en los empleadores. Sumado a la eliminación de casi todas las multas laborales, estos mecanismos disminuyen fuertemente el costo de la desvinculación de los trabajadores. Será necesario ver la evolución de este sistema en los convenios sectoriales, para evaluar el riesgo que los mismo implican para los trabajadores (en particular el correspondiente a los sistemas de capitalización y los mínimos establecidos en la ley, en los casos en los que estos sistemas no fueran rentables para las propias empresas que los administren).

14. Despido discriminatorio

ARTÍCULO 82.- Incorporase como artículo 245 bis a la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el siguiente:

“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.”

Comentario

Se incluye aquí la única indemnización agravada del DNU, y corresponde al despido discriminatorio, no contemplado expresamente antes en la ley 20.744, pero que sí ha sido motivo de múltiples casos tramitados por la jurisprudencia, y está alcanzado por los tratados internacionales de derechos humanos y la normativa de la OIT.

La indemnización agravada, puede alcanzar entre el 50 y el 100% de la establecida por el artículo 245.

A pesar de la inclusión, de por sí positiva, el artículo reglamenta el instituto con algunas restricciones notorias. La primera de ellas (ya analizada en relación a la carga de la prueba conforme el artículo 9 modificado), es que se establece que es quien alega quien debe probar, situación que es notoriamente difícil en estos casos (y ha dado a numerosa jurisprudencia nacional e internacional sobre el punto). Seguramente este aspecto traera una fuerte litigiosidad dada la contradicción con los principios de la materia, el derecho constitucional a la no discriminación, las normas generales aplicables (cargas de la prueba del código civil y comercial por ejemplo) y los tratados que rigen este punto.

Otra limitación notoria que trae el artículo es la extinción del vínculo. Este es un intento expreso de imposibilitar la reincorporación de la persona despedida, situación particularmente conflictiva que la jurisprudencia ha resuelto repetidas veces a favor de la reincorporación (siguiendo nuevamente, principios generales del derecho referidos a la nulidad, así como tratados internacionales de derechos humanos y laborales).

15. Reingreso a las órdenes del mismo empleador

ARTÍCULO 83.- Sustitúyese el artículo 255 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

“ARTÍCULO 255.- Reingreso del trabajador. Deducción 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.”

Comentario

El artículo regula la situación de recontractación de un trabajador, luego del pago de las indemnizaciones correspondientes a la primera relación, y cómo se computan dichas indemnizaciones, a los efectos de un eventual nuevo despido.

La inclusión surge en el segundo párrafo que ahora establece la actualización de la suma de indemnizaciones ya pagadas, actualizadas con el IPC + un 3% anual. Esto, en conjunto con el último párrafo (que asegura el pago de la indemnización mínima de la ley por el último periodo, sin importar el resultado de esta actualización), torna casi imposible que el cálculo del pago de la última indemnización, incluya conceptos ya abonados por períodos anteriores (a excepción de un aumento de los salarios del trabajador por arriba de la inflación + 3%).

Viene así la norma, a resolver una situación a favor de los empleadores, que en la práctica implicaba el cobro del trabajador, de indemnizaciones potenciadas aún cuando ya fueran abonadas por el empleador.

16. Actualización o repotenciación de créditos laborales

ARTÍCULO 84.- Sustitúyese el artículo 276 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias 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."

Comentario

El artículo regula la tasa de interés aplicable a los créditos adeudados al trabajador. El artículo original fijaba como parámetro "la variación que experimente el índice de los precios al consumidor en la Capital Federal", mientras que el nuevo texto fija el IPC + 3% anual. De esta manera disminuye fuertemente los criterios jurisprudenciales que se manejaban en los distintos fueros (en donde no es extraño encontrar tasas activas duplicadas).

Con esta misma finalidad, busca imponer el carácter de “orden público federal” (concepto novedoso), para limitar las potestades de los jueces provinciales. La reforma, si bien claramente busca disminuir los costos indemnizatorios, surge razonable dado que asegura la no pérdida de valor e incluso una leve ganancia sobre los mismos, mientras evita un enriquecimiento injustificado.

17. Pagos en juicios laborales

ARTÍCULO 85.- Sustitúyese el artículo 277 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias 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 derechohabientes, 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.

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 homologados, 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.”

Comentario

El artículo modificado, regula algunas garantías para el pago de las indemnizaciones, fija topes para los honorarios y los mecanismos para la transferencia de los pagos al trabajador.

La propuesta establece una facilidad -permanente-, de pago de las sentencias judiciales en 12 cuotas (con una actualización por IPC + 3% anual). Nuevamente se infiere -porque nuevamente no hay fundamentación del punto-, que el objetivo es disminuir el costo de estas indemnizaciones, aun cuando el empleador fuera condenado judicialmente por infracciones a la ley. El costo de esta facilidad, se traslada al trabajador sin contraprestación alguna, en un sistema que no tiene paralelos en el derecho nacional.