

## MODIFICACIONES A LA NORMATIVA LABORAL A PARTIR DEL DICTADO DEL DNU 70/23.

### I. Introducción.

En el presente documento, enunciamos y estructuramos las principales modificaciones dispuestas por el Decreto de Necesidad y Urgencia Nro. 70/2023 dictado con fecha 20 de diciembre de 2023 en materia laboral.

Por cuestiones metodológicas, hemos agrupado las reformas siguiendo las leyes que se ven afectadas con el decreto dictado por el Poder Ejecutivo Nacional.

Oportunamente, en publicaciones independientes, profundizaremos respecto a algunas de ellas analizando su compatibilidad con el sistema constitucional vigente y con los particulares principios que presenta el derecho del trabajo.

### Modificaciones.

#### Ley 24.013.

- El art. 53 del DNU deroga los artículos 8 a 17 y 120 inc. a de la ley 24.013.
  - Los arts. 8 a 17 de la ley 24.013 regulan multas, indemnizaciones y sanciones por el empleo no registrado cuando la intimación fuere realizado encontrándose vigente el vínculo laboral.
  - El art. 120 inc. a impone al empleador efectuar las registraciones en los términos del art. 7 de la ley 24.013 (que se modificó, conforme se verá)
- El artículo 59 a 64 del DNU prevé las siguientes sustituciones a la ley 24.013.

Redacción Ley 24.013	Redacción DNU 70/23
<p><b>ARTÍCULO 7° — Se entiende que la relación o contrato de trabajo ha sido registrado cuando el empleador hubiere inscripto al trabajador:</b></p> <p><del>a) En el libro especial del artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o.1976) o en la documentación laboral que haga sus veces, según lo previsto en los regímenes jurídicos particulares; b) En los registros mencionados en el artículo 18, inciso a). Las relaciones laborales que no cumplieren con los requisitos fijados en los incisos precedentes se considerarán no registradas</del></p>	<p><b>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.</b></p> <p><b>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.”</b></p> <p><b>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.”</b></p>

	<p><b>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.</b></p>
<p><b>ARTÍCULO 18. — 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 a la obra social correspondiente; b) el registro de los trabajadores beneficiarios del sistema integral de prestaciones por desempleo</b></p>	<p>ARTÍCULO 18.- 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 <b>al prestador del sistema nacional de salud elegido por el trabajador;</b> b) el registro de los trabajadores beneficiarios del sistema integral de prestaciones por desempleo.”</p>
<p><b>ARTICULO 114. — Se encontrarán bajo situación legal de desempleo los trabajadores y las trabajadoras comprendidos y comprendidas en los siguientes supuestos:</b></p> <p><b>a. Despido sin justa causa (artículo 245, Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y artículo 46, inciso g) de la Ley N° 26.844);</b></p> <p><b>b. Despido por fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador o a la empleadora (artículo 247, Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias);</b></p> <p><b>c. Resolución del contrato por denuncia del trabajador o de la trabajadora fundada en justa causa (artículos 242 y 246, Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y artículo 46, inciso h) de la Ley N° 26.844);</b></p> <p><b>d. Extinción colectiva total por motivo económico o tecnológico de los contratos de trabajo;</b></p> <p><b>e. Extinción del contrato por quiebra o concurso del empleador o de la empleadora (artículo 251, Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias);</b></p> <p><b>f. Expiración del tiempo convenido, realización de la obra, tarea asignada o del</b></p>	<p>ARTICULO 114. — Se encontrarán bajo situación legal de desempleo los trabajadores y las trabajadoras comprendidos y comprendidas en los siguientes supuestos:</p> <p>a. Despido sin justa causa (artículo 245, Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y artículo 46, inciso g) de la Ley N° 26.844);</p> <p>b. Despido por fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador o a la empleadora (artículo 247, Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias);</p> <p>c. Resolución del contrato por denuncia del trabajador o de la trabajadora fundada en justa causa (artículos 242 y 246, Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y artículo 46, inciso h) de la Ley N° 26.844);</p> <p>d. Extinción colectiva total por motivo económico o tecnológico de los contratos de trabajo;</p> <p>e. Extinción del contrato por quiebra o concurso del empleador o de la empleadora (artículo 251, Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias);</p> <p>f. Expiración del tiempo convenido, realización de la obra, tarea asignada o del servicio objeto del contrato;</p> <p>g. Muerte, jubilación o invalidez del empleador o de la empleadora cuando estas determinen la extinción del contrato;</p> <p>h. No reiniciación o interrupción del contrato de trabajo de temporada por causas ajenas al trabajador o a la trabajadora.</p>

**servicio objeto del contrato;**  
**g. Muerte, jubilación o invalidez del empleador o de la empleadora cuando estas determinen la extinción del contrato;**  
**h. No reiniciación o interrupción del contrato de trabajo de temporada por causas ajenas al trabajador o a la trabajadora.**  
**Si hubiere duda sobre la existencia de relación laboral o la justa causa del despido se requerirá actuación administrativa del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL de la Nación, de los organismos provinciales o municipales del trabajo o de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires para que determinen sumariamente la verosimilitud de la situación invocada. Dicha actuación no podrá hacerse valer en juicio laboral.**

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

Si hubiere duda sobre la existencia de relación laboral o la justa causa del despido se requerirá actuación administrativa del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL de la Nación, de los organismos provinciales o municipales del trabajo o de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires para que determinen sumariamente la verosimilitud de la situación invocada. Dicha actuación no podrá hacerse valer en juicio laboral.

## **2.- Ley 25.013.**

- El art. 54 del DNU deroga el art. 9° de la ley 25.013
  - Ese artículo establecía la presunción de conducta temeraria y maliciosa (que puede generar derecho a intereses agravados en sentencia cf. 275 LCT) al empleador que no hubiera abonado en término la indemnización por despido incausado o acuerdo homologado.

## **3.- Ley 25.323.**

- El artículo 55 del DNU deroga la Ley 25.323.
  - Esta ley contaba con dos artículos en los cuales se establecía una indemnización agravada al empleador que no hubiera registrado la relación laboral, cuando la intimación fuera realizada ya extinguido dicho vínculo (art. 1), y al empleador que debidamente intimado no hubiera abonado las indemnizaciones pertinentes obligando al trabajador litigar por el reconocimiento de sus derechos (art. 2)

## **4.- Ley 25.345.**

- El artículo 56 del DNU deroga los artículos 43 a 48 de la ley 25.345
  - Estos artículos modificaban artículos de la LCT (132 bis, 15, 80) y de otras normas (ley 18.345, 24.013 y 23.789) relativas a la registración laboral. Algunas de estas modificaciones las veremos seguidamente.

## **5. Ley 26.727 (régimen trabajador agrario)**

- El artículo 57 del DNU derogó el art. 15 de la ley 26.727.
  - Ese artículo prohibía la actuación de empresas de servicios temporarios (u otras que provean trabajadores para la realización de tareas) en el régimen del trabajo agrario.
- El artículo 89 del DNU sustituyó el artículo 69 de la ley 26.727.

Redacción ley 26.727	Redacción DNU
<p><b>ARTICULO 69. — Bolsas de trabajo. Las bolsas de trabajo a cargo de las asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial <del>proveerán</del> a los empleadores del personal necesario para la realización de las tareas temporarias en las actividades contempladas en la presente ley, conforme las resoluciones que a tal efecto dicte la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA). Ello, sin perjuicio de la vigencia de las normas que actualmente prevén la obligatoriedad del uso de las bolsas de trabajo para el ámbito rural en determinadas actividades y jurisdicciones.</b></p>	<p><b>ARTÍCULO 69.- Bolsa de trabajo. Las bolsas de trabajo a cargo de las asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial <b>podrán</b> proponer a los empleadores un listado del personal necesario para la realización de tareas temporarias en las actividades contempladas en la presente Ley, conforme las resoluciones que a tal efecto dicte la Comisión de Trabajo Agrario. <b>El empleador podrá contratar a la persona sugerida y/o a cualquier otra que disponga. Queda derogada toda norma que se oponga al presente artículo y/o a la libertad de contratación y elección del personal por parte del empleador.”</b></b></p>

#### **6.- Ley 26.844 (régimen trabajadores de casas particulares)**

- El artículo 58 del DNU derogó el art. 50 de la ley 26.844
  - Este artículo duplicaba la indemnización por despido sin causa (por antigüedad) de los trabajadores de casas particulares cuando la relación laboral no se encontraba registrada al momento del despido.

#### **7.- Ley 20.744 (Ley de Contrato de Trabajo)**

- Del artículo 65 al 85 se sustituyó la Ley de Contrato de Trabajo en los siguientes términos.

Redacción Ley 20.744	Redacción DNU 70/23
<p><b>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:</b></p> <p><b>a) A los dependientes de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, excepto que por acto expreso se los incluya en la misma o en el régimen de las convenciones</b></p>	<p><b>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:</b></p> <p><b>a. A los dependientes de la Administración Pública Nacional, Provincial, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o Municipal, excepto que por acto</b></p>

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 que 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.

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 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 apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador**

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**

**ARTÍCULO 12. — Irrenunciabilidad. Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas o los contratos individuales de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción.**

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.**

**ARTÍCULO 23. — Presunción de la existencia del contrato de trabajo. El hecho de la prestación**

ARTÍCULO 23.- Presunción de la existencia del contrato de trabajo. El hecho de la prestación de

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. **Esa presunción operará igualmente aún cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar al contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio.**

**ARTÍCULO 29. — Interposición y mediación — Solidaridad.** Los trabajadores que habiendo sido contratados por terceros con vista a proporcionarlos a las empresas, serán considerados empleados directos de quien utilice su prestación. En tal supuesto, y cualquiera que sea el acto o estipulación que al efecto concierten, los terceros contratantes y la empresa para la cual los trabajadores presten o hayan prestado servicios responderán solidariamente de todas las obligaciones emergentes de la relación laboral y de las que se deriven del régimen de la seguridad social. **Los trabajadores contratados por empresas de servicios eventuales habilitadas por la autoridad competente para desempeñarse en los términos de los artículos 99 de la presente y 77 a 80 de la Ley Nacional de Empleo, serán considerados en relación de dependencia, con carácter permanente continuo o discontinuo, con dichas empresas.**

**ARTÍCULO 80. — Deber de observar las obligaciones frente a los organismos sindicales y de la seguridad social - Certificado de trabajo.** La obligación de ingresar los fondos de seguridad social por parte del empleador y los sindicales a su cargo, ya sea como obligado directo o como agente de retención, configurará asimismo una obligación contractual. **El empleador, por su parte, deberá dar al trabajador, cuando éste lo requiriese a la época de la extinción de la relación, constancia documentada de ello. Durante el tiempo de la relación deberá otorgar tal constancia cuando medien causas razonables. Cuando el contrato de trabajo se extinguiere por cualquier causa, el empleador estará obligado a entregar al trabajador un certificado de trabajo, conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de prestación de servicios, naturaleza de éstos, constancia de los sueldos percibidos y de los**

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.**

**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 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.

**\*Nota:** Al sustituirse el artículo 80 por la nueva redacción (y no mencionar esta última ningún certificado), la norma es autoreferencial sin especificar qué certificados se deben entregar. Lo correcto sería interpretar que este artículo se modifica en lo pertinente, no que se sustituye.

~~aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social. Si el empleador no hiciera entrega de la constancia o del certificado previstos respectivamente en los apartados segundo y tercero de este artículo dentro de los dos (2) días hábiles computados a partir del día siguiente al de la recepción del requerimiento que a tal efecto le formulare el trabajador de modo fehaciente, será sancionado con una indemnización a favor de este último que será equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuere menor. Esta indemnización se devengará sin perjuicio de las sanciones conminatorias que para hacer cesar esa conducta omisiva pudiere imponer la autoridad judicial competente.~~

**ARTÍCULO 92 bis. — El contrato de trabajo por tiempo indeterminado, excepto el referido en el artículo 96, se entenderá celebrado a prueba durante los primeros TRES (3) 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. El empleador debe registrar al trabajador que comienza su relación laboral por el período de prueba. Caso contrario, sin perjuicio de las consecuencias que se deriven de ese incumplimiento, se entenderá de pleno derecho que ha renunciado a dicho período.**~~

**4. Las partes tienen los derechos y obligaciones propias de la relación laboral, con las excepciones**

**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**

que se establecen en este artículo. Tal reconocimiento respecto del trabajador incluye los derechos sindicales.

5. Las partes están obligadas al pago de los aportes y contribuciones a la Seguridad Social.

6. 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 prescrito en el cuarto párrafo del artículo 212.

~~7. El período de prueba, se computará como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de la Seguridad Social.~~

~~ARTÍCULO 124. —Medios de pago. Control. Ineficacia de los pagos. 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 éste o quien él indique o mediante la acreditación en cuenta abierta a su nombre en entidad bancaria o en institución de ahorro oficial. **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**~~

ARTÍCULO 132. —Excepciones.<sup>1</sup> c) Pago de cuotas, aportes periódicos o contribuciones a que estuviesen obligados los trabajadores en virtud de normas legales o provenientes de las

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 prescrito en el cuarto párrafo del artículo 212.

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.*”

ARTÍCULO 132. —Excepciones. c) pago de cuotas, aportes periódicos o contribuciones a que estuviesen obligados los trabajadores en virtud de normas legales o provenientes de las convenciones

<sup>1</sup> Son las excepciones del 131, que señala que no podrán retenerse o compensarse sumas que rebajen el monto de las remuneraciones. Es decir, los casos en los que sí se pueden reducir las remuneraciones.

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.

**ARTÍCULO 136. —Contratistas e intermediarios. Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 29 y 30 de esta ley, los trabajadores contratados por contratistas o intermediarios tendrán derecho a exigir al empleador principal solidario, para los cuales dichos contratistas o intermediarios presten servicios o ejecuten obras, que retengan, de lo que deben percibir éstos, y les hagan pago del importe de lo adeudado en concepto de remuneraciones u otros derechos apreciables en dinero provenientes de la relación laboral. El empleador principal solidario podrá, así mismo, retener de lo que deben percibir los contratistas o intermediarios, los importes que éstos adeudaren a los organismos de seguridad social con motivo de la relación laboral con los trabajadores contratados por dichos contratistas o intermediarios, que deberá depositar a la orden de los correspondientes organismos dentro de los quince (15) días de retenidos. La retención procederá aunque los contratistas o intermediarios no adeudaren a los trabajadores importe alguno por los conceptos indicados en el párrafo anterior**

**ARTÍCULO 139. —Doble ejemplar. El recibo será confeccionado por el empleador en doble ejemplar, debiendo hacer entrega del duplicado al trabajador.**

**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) Todo tipo de remuneración que perciba, con indicación substancial de su determinación. Si se

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.**

**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**

**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**

**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 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 éstas, 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) Constancia de la recepción del duplicado por el trabajador.~~

~~i) Lugar y fecha que deberán corresponder al pago real y efectivo de la remuneración al trabajador.~~

j) En el caso de los artículos 124 y 129 de esta ley, firma y sello de los funcionarios o agentes dependientes de la autoridad y supervisión de los pagos.

k) Fecha de ingreso y tarea cumplida o categoría en que efectivamente se desempeñó durante el período de pago.

**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. El pago hecho por un último o ulteriores períodos no hace presumir el pago de los anteriores.

**ARTÍCULO 177. —Prohibición de trabajar. Conservación del Empleo.** Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) 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

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.**

**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

**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

**licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días. La trabajadora 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 trabajadora 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 durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora 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 será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley**

**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 consienta 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.**

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.

**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.**

**ARTÍCULO 245. —Indemnización por antigüedad o despido. En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste 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 la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor. 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. Al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL le corresponderá fijar y publicar el promedio resultante, juntamente con las escalas salariales de cada Convenio Colectivo de Trabajo. Para aquellos trabajadores excluidos del 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. Para aquellos trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones variables, será de aplicación el convenio al que pertenezcan o aquel que se aplique en la empresa o establecimiento donde preste servicios, si éste fuere más favorable. El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a UN (1) mes de sueldo calculado sobre la base del sistema establecido en el primer párrafo.**

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.**

**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 en forma nominal por la misma 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.**

**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.**

**ARTÍCULO 276. —Actualización por depreciación monetaria. Los créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo, serán actualizados, cuando resulten afectados por la depreciación monetaria, teniendo en cuenta 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. Dicha actualización será aplicada por los jueces o por la autoridad administrativa de aplicación de oficio o a petición de parte incluso en los casos de concurso del deudor, así como también, después de la declaración de quiebra.**

**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.**

**Art. 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. El desistimiento por el trabajador de acciones y derechos se ratificará personalmente en el juicio y requerirá homologación. Todo pago**

**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**

realizado sin observar lo prescripto y el pacto de cuota litis o 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.

jurídicas alcanzadas por la Ley N° 24.467<sup>2</sup>, 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 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.

- El art. 79 del DNU incorpora como artículo 197 bis, el cual prevé la posibilidad de que en el marco de las negociaciones colectivas, respetándose el descanso mínimo de 12 horas entre jornadas, las partes (sindicatos y empleadores) acuerden esquemas extensivos de horas extras, francos compensatorios, etc. conforme la naturaleza de cada actividad.
- El artículo 82 del DNU incorpora como artículo 245 bis un agravamiento indemnizatorio por despido discriminatorio equivalente al 50% (que podrá ser incrementada por los jueces hasta el 100%) de la indemnización del art. 245, poniendo a cargo de quien invoca la causal la carga de la prueba. Esta indemnización no será acumulable con ningún otro régimen especial que establezca agravamientos indemnizatorios. Señala, por último, que el despido dispuesto producirá la extinción del vínculo.

#### **8.- Ley 14.250. (Convenciones Colectivas de Trabajo)**

- El artículo 86 del DNU sustituye la redacción del art. 6° de la ley 14.250.

##### **Redacción ley 14.250**

**ARTICULO 6°.- Una convención colectiva de trabajo, cuyo término estuviere vencido,**

##### **Redacción DNU**

**“ARTÍCULO 6°.- Una convención colectiva de trabajo, cuyo término estuviere vencido, solamente**

<sup>2</sup> Pequeñas y Medianas Empresas.

mantendrá la plena vigencia de todas sus cláusulas hasta que una nueva convención colectiva la sustituya, salvo que en la convención colectiva vencida se hubiese acordado lo contrario.

mantendrá subsistentes las normas referidas a las condiciones de trabajo establecidas en virtud de ellas (cláusulas normativas) y hasta tanto entre en vigencia una nueva convención colectiva o exista un acuerdo de partes que la prorrogue. El resto de las cláusulas (obligacionales) podrán mantener su vigencia, solo por acuerdo de partes o por la específica prórroga dispuesta por el Poder Ejecutivo Nacional.

### 9.- Ley 23.551 (Asociaciones Sindicales)

- El artículo 87 del DNU incorpora como artículo 20 bis de la ley 23.551, según el cual las asociaciones sindicales tendrán derecho a convocar a asambleas y congresos de delegados sin perjudicar las actividades normales de la empresa o afectar a terceros.
- El artículo 88 del DNU incorpora como artículo 20 ter de la ley 23.551 conductas prohibidas consideradas como infracciones muy graves, incluyendo entre ellas: afectar la libertad de trabajo de quienes no adhieran a una medida de fuerza; provocar bloqueo o toma de establecimientos; impedir u obstaculizar el ingreso de cosas/personas al establecimiento; ocasionar daños en personas o cosas de la empresa o terceros.

### 10.- Ley 14.546 (Régimen del Viajante de Comercio)

- El artículo 90 del DNU deroga la ley 14.546
  - Se agrega en el artículo 91 del DNU que dicha derogación no afecta los derechos individuales de aquellos trabajadores alcanzados por dicho régimen

### 11.- Ley 27.555 (Régimen Legal del Teletrabajo)

- El artículo 92 a 95 del DNU se encargan de sustituir algunas normas de la Ley 27.555

#### **Redacción Ley 27.555**

**ARTÍCULO 6°- Tareas de cuidados. Las personas que trabajen bajo esta modalidad y que acrediten tener a su cargo, ~~de manera única o compartida,~~ el cuidado de personas menores de trece (13) años, personas con discapacidad o adultas mayores que convivan con la persona trabajadora y que requieran asistencia específica tendrán **derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada. Cualquier acto, conducta, decisión, represalia u obstaculización proveniente del empleador que lesione estos derechos se presumirá discriminatorio resultando aplicables las previsiones de la ley****

#### **Redacción DNU**

**ARTÍCULO 6°.- Tareas de cuidados. Las personas que trabajen bajo esta modalidad y que acrediten tener a cargo el cuidado de personas menores de trece (13) años, personas con discapacidad o adultas mayores que convivan con la persona que trabaja y que requieran asistencia específica, **tendrán derecho a coordinar con el empleador, en tanto no afecte lo requerido de su trabajo, horarios compatibles a la tarea de cuidado a su cargo y/o la interrupción esporádica de su jornada, compensado dichos períodos de tiempo de manera acorde con las tareas asignadas. El presente artículo no será de aplicación cuando el empleador abonare alguna****

**23.592.** Mediante la negociación colectiva podrán establecerse pautas específicas para el ejercicio de este derecho

**Artículo 8°- Reversibilidad.** El consentimiento prestado por la persona que trabaja en una posición presencial para pasar a la modalidad de teletrabajo, podrá ser revocado por la misma en cualquier momento de la relación. ~~En tal caso, el empleador le deberá otorgar tareas en el establecimiento en el cual las hubiera prestado anteriormente, o en su defecto, en el más cercano al domicilio del dependiente, en el cual puedan ser prestadas. Salvo que por motivos fundados resulte imposible la satisfacción de tal deber. El incumplimiento de esta obligación será considerado violatorio del deber previsto en el artículo 78 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias. La negativa del empleador dará derecho a la persona que trabaja bajo esta modalidad a considerarse en situación de despido o accionar para el restablecimiento de las condiciones oportunamente modificadas. En los contratos que se pacte la modalidad de teletrabajo al inicio de la relación, el eventual cambio a la modalidad presencial operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva.~~

**ARTÍCULO 17.- Prestaciones transnacionales.** Cuando se trate de prestaciones transnacionales de teletrabajo, se aplicará al contrato de trabajo respectivo la ley del lugar de ejecución de las tareas ~~o la ley del domicilio del empleador, según sea más favorable para la persona que trabaja. En caso de contratación de personas extranjeras no residentes en el país, se requerirá la autorización previa de la autoridad de aplicación. Los convenios colectivos, acorde a la realidad de cada actividad, deberán establecer un tope máximo para estas contrataciones.~~

**ARTÍCULO 18.- Autoridad de aplicación. Registro. Fiscalización.** El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación será la autoridad de aplicación de la presente ley y deberá dictar la reglamentación respectiva dentro de los noventa (90) días. En el ámbito de su competencia se deberán registrar las empresas que desarrollen esta modalidad,

**compensación legal, convencional o contractual relativa a gastos por tareas de cuidado.** Mediante negociación colectiva o en el ámbito de los contratos de trabajo podrán establecerse pautas específicas para el ejercicio de este derecho

**ARTÍCULO 8° - Reversibilidad.** La solicitud o el consentimiento prestado por la persona que trabaja en una posición presencial para pasar a la modalidad de teletrabajo, **podrá ser revertido por acuerdo mutuo entre el trabajador y el empleador**, en tanto existan en las instalaciones de la empresa las condiciones para que la persona pueda retomar su trabajo en forma presencial. En función de las necesidades propias de cada puesto de trabajo se podrá revertir la modalidad de teletrabajo por la modalidad presencial, en los supuestos en que las propias características de la actividad así lo requieran.

**ARTÍCULO 17.- Prestaciones transnacionales.** Cuando se trate de prestaciones transnacionales de teletrabajo, se aplicará **al contrato respectivo la ley del lugar de ejecución de las tareas por parte del trabajador.**

**ARTÍCULO 18.-** El Poder Ejecutivo Nacional establecerá un método simple, electrónico y automático de registro de esta modalidad contractual al tiempo del alta o al momento de la incorporación del trabajador al presente régimen

acreditando el software o plataforma a utilizar y la nómina de las personas que desarrollan estas tareas, las que deberán informarse ante cada alta producida o de manera mensual. Esta información deberá ser remitida a la organización sindical pertinente. La fiscalización del cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales relativas a las tareas cumplidas bajo la modalidad del teletrabajo se ejercerá conforme a lo establecido por el título III - capítulo I, sobre inspección del trabajo de la ley 25.877 y sus modificatorias. Toda inspección de la autoridad de aplicación, de ser necesaria, deberá contar con autorización previa de la persona que trabaja

### 12.- Ley 25.877 (Servicios esenciales).

- El artículo 97 del DNU sustituyó el artículo 24 de la ley 25.877.

#### Redacción ley 25.877

**ARTÍCULO 24. — Cuando por un conflicto de trabajo alguna de las partes decidiera la adopción de medidas legítimas de acción directa que involucren actividades que puedan ser consideradas servicios esenciales, deberá garantizar la prestación de servicios mínimos para evitar su interrupción. Se consideran esenciales los servicios sanitarios y hospitalarios, la producción y distribución de agua potable, energía eléctrica y gas y el control del tráfico aéreo. Una actividad no comprendida en el párrafo anterior podrá ser calificada excepcionalmente como servicio esencial, por una comisión independiente integrada según establezca la reglamentación, previa apertura del procedimiento de conciliación previsto en la legislación, en los siguientes supuestos: a) Cuando por la duración y extensión territorial de la interrupción de la actividad, la ejecución de la medida pudiere poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población. b) Cuando se tratare de un servicio público de importancia trascendental, conforme los criterios de los organismos de control de la Organización Internacional del Trabajo. El PODER EJECUTIVO NACIONAL con la intervención del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL y previa**

#### Redacción DNU

**ARTÍCULO 24.-** Los conflictos colectivos que pudieren afectar la normal prestación de servicios esenciales o actividades de importancia trascendental, quedan sujetos a las siguientes garantías de prestación de servicios mínimos. **En lo que respecta a la prestación de servicios mínimos, en el caso de los servicios esenciales, en ningún caso podrá negociar o imponer a las partes una cobertura menor al SETENTA Y CINCO POR CIENTO (75%) de la prestación normal del servicio de que se tratare. En el caso de las actividades o servicios de importancia trascendental, en ningún caso se podrá negociar o imponer a las partes una cobertura menor al CINCUENTA POR CIENTO (50%).** Se considerarán servicios esenciales en sentido estricto, las actividades siguientes: a. Los servicios sanitarios y hospitalarios, así como el transporte y distribución de medicamentos e insumos hospitalarios y los servicios farmacéuticos; b. La producción, transporte y distribución y comercialización de agua potable, gas y otros combustibles y energía eléctrica; c. **Los servicios de telecomunicaciones, incluyendo internet y comunicaciones satelitales;** d. **La aeronáutica comercial y el control de tráfico aéreo y portuario; incluyendo balizamiento, dragado, amarre, estiba y remolque de buques;** e. **servicios aduaneros y migratorios, y demás**

consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, dictará la reglamentación del presente artículo dentro del plazo de NOVENTA (90) días, conforme los principios de la Organización Internacional del Trabajo.

vinculados al comercio exterior; y f. cuidado de menores y educación de niveles guardería, preescolar, primario y secundario, así como la educación especial. Se consideran actividades de importancia trascendental las siguientes: a. Producción de medicamentos y/o insumos hospitalarios; b. Transporte marítimo, fluvial, terrestre y subterráneo de personas y/o mercaderías a través de los distintos medios que se utilicen para tal fin; c. Servicios de radio y televisión; d. Actividades industriales continuas, incluyendo siderurgia y la producción de aluminio, actividad química y la actividad cementera; e. Industria alimenticia en toda su cadena de valor; f. La producción y distribución de materiales de la construcción, servicios de reparación de aeronaves y buques, todos los servicios portuarios y aeroportuarios, servicios logísticos, actividad minera, actividad frigorífica, correos, distribución y comercialización de alimentos y bebidas, actividad agropecuaria y su cadena de valor; g. Los servicios bancarios, financieros, servicios hoteleros y gastronómicos y el comercio electrónico; y h. La producción de bienes y/o servicios de toda actividad, que estuvieran afectados a compromisos de exportación. Una comisión independiente y autónoma, denominada COMISIÓN DE GARANTÍAS, integrada según se establezca en la reglamentación, por cinco (5) miembros de reconocida solvencia técnica, profesional o académica en materia de relaciones del trabajo, del derecho laboral o de derecho constitucional y destacada trayectoria, podrá, mediante resolución fundada, calificar como servicio esencial o servicio de importancia trascendental una actividad no incluida en las enumeraciones precedentes, cuando se diere alguna de las siguientes circunstancias: a) La extensión y duración de la interrupción de la actividad de que se tratare pudiere poner en peligro la vida, la salud o la seguridad de la persona en toda o parte de la comunidad; b) La actividad afectada constituyere un servicio público de importancia trascendental o de utilidad pública; c) La interrupción o suspensión del servicio pudiere provocar una situación de crisis nacional aguda que hiciere peligrar las condiciones normales o de existencia de parte de la población; y d) la interrupción o suspensión de la producción pudiere poner en peligro el adecuado abastecimiento de productos críticos para la

**población y/o afectar metas de recaudación asociadas a las políticas de equilibrio fiscal. El Poder Ejecutivo Nacional dictará la reglamentación correspondiente y la Autoridad de Aplicación las normas complementarias, aclaratorias y operativas que resulten necesarias.**

### **13.- Regulación autónoma del DNU.**

- El art. 96 del DNU agrega una norma que dispone lo siguiente: “ARTÍCULO 96.- El trabajador independiente podrá contar con hasta otros CINCO (5) trabajadores independientes para llevar adelante un emprendimiento productivo y podrá acogerse a un régimen especial unificado que al efecto reglamentará el Poder Ejecutivo Nacional. El mismo estará basado en la relación autónoma, sin que exista vínculo de dependencia entre ellos, ni con las personas contratantes de los servicios u obras, e incluirá, tanto para el trabajador independiente como para los trabajadores colaboradores, el aporte individual de una cuota mensual que comprenda la cotización al Régimen Previsional, al Régimen Nacional de Obras Sociales y Sistema Nacional del Seguro de Salud y al Régimen de Riesgos del Trabajo, en las condiciones y requisitos que establezca la reglamentación.”
  - Es decir que todo trabajador independiente puede contar con hasta cinco trabajadores también independientes sin que exista vínculo de dependencia entre ellos, incluyendo un aporte mensual para los regímenes allí detallados.