

CIRCULAR ADMINISTRATIVA N° 22760

RECURSOS HUMANOS

Buenos Aires, 14 de diciembre de 2023.

Señor Gerente:

DESREGULACION DE LA ECONOMIA

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. a fin de informarle que por Decreto N° 70 (B.O.: 21/12/2023) se dispone la emergencia pública en materia económica, financiera, fiscal, administrativa, previsional, tarifaria, sanitaria y social hasta el 31 de diciembre de 2025 y promueve un amplio marco de revisión de leyes y normativas para desregulación de la economía Argentina.

En materia laboral podemos destacar

- Deroga diversos artículos de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20744) que tiene impacto directo de las relaciones individuales de trabajo
- La falta de pago a término de la indemnización por despido incausado ya no será considerada temeraria ni maliciosa
- Elimina las multas de la Ley 25323.
- Elimina la multa por falta de aportes del art. 132 bis.
- Elimina la multa por la falta de entrega de certificados de trabajo.
- Elimina la información a AFIP por sentencia firme.
- Incorpora nuevo Registro Laboral por medios electrónicos, sujeto a reglamentación.
- Responsabilidad solidaria (arts. 29 y 30 LCT) será válido el registro por cualquier persona humana o jurídica.
- El trabajador podrá denunciar la falta de registración laboral en forma directa, por un medio electrónico creado a ese efecto.
- Si por sentencia judicial firme se condena por empleo no registrado o deficiente, se determinará la deuda.
- Redefine el Sistema Único de Registro Laboral: incluirá a) la inscripción del empleador y la afiliación del trabajador al Instituto Nacional de Previsión Social, a las cajas de subsidios familiares y al prestador del sistema nacional de salud elegido por el trabajador; b) el registro de los trabajadores beneficiarios del sistema integral de prestaciones por desempleo.
- Ley de Empleo (L24.013): incorpora como situación de desempleo a la extinción por mutuo acuerdo.
- Redefine la presunción de existencia del contrato de trabajo. No aplica cuando exista 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.

- Redefine la solidaridad del art. 29 LCT. Los trabajadores serán considerados empleados directos de aquellos que registren la relación laboral, y la empresa usuaria será responsable solidaria por las obligaciones laborales y de la seguridad social.

- Certificados de trabajo. la obligación de entrega de los certificados laborales un mecanismo opcional de cumplimiento de entrega a través de una plataforma virtual. 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.

- Período de prueba. Será de ocho (8) meses, salvo excepciones (contrato de temporada). Pautas: no se puede contratar un mismo trabajador más de una vez, utilizando el período de prueba, se considerará abusiva la conducta del empleador que contratare sucesivamente a distintos trabajadores para un mismo puesto de trabajo de naturaleza permanente.

- Recibo de sueldo. Podrá ser instrumentado de forma electrónica. Redefine contenido necesario. Conservación por plazo de prescripción liberatoria y podrán ser digitalizados con la misma validez.

- Protección de maternidad. Conservación del Empleo. La madre podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto la cual 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.

- Jornada laboral. Distribución del tiempo. Respetando los mínimos indisponibles de 12 horas de descanso entre jornada y jornada, se podrá disponer colectivamente del régimen de horas extras, banco de horas, francos compensatorios, entre otros institutos relativos a la jornada laboral.

- Justa causa. Injuria grave. Se incorpora en el art. 242 LCT como injuria laboral grave la participación en bloqueos o tomas de establecimiento y define presunción durante medidas de acción directa.

- Indemnización por antigüedad o despido. En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, se modifica la base de cálculo de esta indemnización destacando que no incluirá el Sueldo Anual Complementario, ni conceptos de pago semestral o anual. Y, para los remunerados a comisión o con remuneraciones mensuales variables, será de aplicación el promedio de los últimos 6 meses, o del último año si fuera más favorable al trabajador. Dicha base no podrá exceder el equivalente de 3 veces el importe mensual de la suma que resulte del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador. La Autoridad de Aplicación establecerá el promedio resultante, conjuntamente con las escalas salariales de cada convenio colectivo de trabajo.

- Se incorpora el tope para la base de cálculo de la indemnización: no podrá en ningún caso ser inferior al 67 % del importe correspondiente a 1 mes de sueldo.

- Se incorpora la posibilidad de sustituir la indemnización por antigüedad por un fondo o sistema de cese laboral cuyo costo estará siempre a cargo del empleador, con un aporte mensual que no podrá ser superior al 8 % de la remuneración computable.

- Se habilita a los empleadores a contratar un sistema privado de capitalización a su costo, a fin de solventar la indemnización referida y/o la suma que libremente se pacte entre las partes para el supuesto de desvinculación por mutuo acuerdo.

- Indemnización agravada por despido discriminatorio. Será por aquel originado por motivos de etnia, raza, nacionalidad, sexo, identidad de género, orientación sexual, religión, ideología, u opinión política o gremial. Ascenderá a un monto equivalente al 50% de la establecida por el artículo 245 de la Ley N° 20744. Según la gravedad de los hechos, los jueces podrán incrementar esta indemnización hasta el 100%. 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.

- Reingreso del trabajador. A las órdenes del mismo empleador se deducirá de las indemnizaciones pagadas actualizadas por el Índice de Precios al Consumidor (IPC) con más una tasa de interés pura del 3% anual, por la causal de cese anterior.

- Actualización y repotenciación de los créditos laborales por depreciación monetaria. Los créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo serán actualizados y 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.

- Pago en juicio. Se incorpora que ante una sentencia judicial condenatoria, podrán acogerse al pago total de la misma en hasta un máximo de 12 cuotas mensuales consecutivas, las que serán ajustadas por el Índice de Precios al Consumidor (IPC) con más una tasa de interés pura del 3% anual.

- Convenciones Colectivas de Trabajo (Ley N° 14.250). Incorpora que una CCT vencida subsiste con sus 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 pero 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.

- Modifica el Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo (Ley N° 27.555). Puntos centrales:

- Tareas de cuidados. Modifica que se tendrá 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. Deberán compensar esos períodos de tiempo de manera acorde con las tareas asignadas. NO es compatible este punto cuando el empleador abonare alguna compensación legal, convencional o contractual relativa a gastos por tareas de cuidado.
- Reversibilidad. Se contempla solo por acuerdo mutuo entre el trabajador y el empleador.
- Prestaciones transnacionales. Se aplicará al contrato respectivo la ley del lugar de ejecución de las tareas.
- Registro: 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.

Saludos cordiales,



Dra. Silvia Roxana Romano
Asesoría Letrada