

El presente artículo desarrollará un análisis de los aspectos fundamentales regulados y/o reformados por el DNU presidencial 70/2023 en relación a la Ley de Contrato de trabajo.

En primer lugar, cabe destacar cuál es la validez y vigencia que tiene un DNU presidencial. En principio, señalamos que el DNU tiene la validez de una ley.

Después de la emisión del DNU, el jefe de Gabinete debe presentarse ante la Comisión Bicameral Permanente del Congreso, compuesta por 8 diputados y 8 senadores, en un plazo máximo de 10 días.

La Comisión Bicameral Permanente debe elaborar un dictamen y enviarlo a cada Cámara legislativa para su consideración, también en un plazo de 10 días. Es importante destacar que, durante este período, el DNU permanece plenamente vigente.

Cada cámara del Congreso debe emitir una resolución expresando su aprobación o rechazo al DNU. Si ambas cámaras rechazan el decreto, este pierde su validez de manera permanente.

De conformidad con lo previsto por el Código Civil y Comercial de la Nación, como en el Decreto de Necesidad y Urgencia (DNU) promulgado hoy en el Boletín Oficial no se especifica su fecha de entrada en vigencia, la normativa comenzará a regir automáticamente dentro de 8 días, esto es, el 29 de diciembre.

En este DNU, se modifica el **art. 80 de la LCT** que establece la obligatoriedad de entregar **certificados de trabajo, servicios y remuneraciones**, estableciendo la posibilidad de que los mismos sean entregados **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.

Esta reforma es celebrada ya que no se suscitará más la discusión de si los certificados fueron puestos efectivamente a disposición por parte de la empleadora, siendo que esta discusión traía aparejado el riesgo de que el empleador sea pasible de multa.

En relación al periodo de prueba, se extiende el plazo para evaluar si el trabajador es apto o no para el puesto de que se trate, entendiéndose que el contrato **se entenderá celebrado a prueba durante los primeros OCHO (8) meses de vigencia.**

En este artículo se establece expresamente lo que venía diciendo la justicia laboral en relación a el trabajador que se encuentra gozando de una licencia por enfermedad o accidente inculpable (de naturaleza no laboral), disponiéndose que dicha licencia perdurará exclusivamente hasta la finalización del período de prueba si el empleador rescindiere el contrato de trabajo durante ese lapso.

Se establece una importante modificación en el pago de **remuneraciones** regulándose la posibilidad de pagar en efectivo o en 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.

Con anterioridad la Justicia Nacional Laboral de CABA ha decretado nulidades de acuerdos laborales porque establecían la forma de pago mediante cheque, en el entendimiento de que ello obligaba al trabajador a acudir al mercado a cambiarlo y sufrir descuentos en relación al mismo. Con esta reforma, esta postura quedaría en el olvido.

Uno de los puntos que afectará a los sindicatos está vinculado con las cuotas solidarias, que son aportes extraordinarios a los gremios por parte de afiliados y no afiliados que son incluidos en los convenios para compensar la desafiliación. Este aporte solidario se justificaba desde la esfera sindical aduciendo que los trabajadores no afiliados se veían beneficiados por los "logros sindicales". Al respecto establece que ese recurso de recaudación adicional y obligatorio para los sindicatos deberá contar con la aceptación expresa del trabajador.

En lo que respecta a licencia por embarazo, la mujer embarazada tenía derecho de una licencia de 45 días anteriores y de 45 días posteriores al parto. Podía optar por reducir la anterior a 15 días y acumular los 30 días que le quedaban con los 45 posteriores. La extensión es similar, pero esta acumulación hoy se reduce y la licencia anterior al parto solo puede reducirla a 35 días y conservar 10 días para acumular con la licencia posterior al parto.

En lo que respecta a **despido con justa causa** previsto por el art. 242 de la LCT, la reforma nos trae casos específicos que configuraran injuria suficiente para efectuar un despido con justa causa.

Así es que, en sintonía con los protocolos en materia de seguridad que viene adoptando el gobierno nacional, nos indica que 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: Se afecte la libertad de trabajo de quienes no adhieran a la medida de fuerza, mediante actos, hechos, intimidaciones o amenazas; Se impida u obstruya total o parcialmente el ingreso o egreso de personas y/o cosas al establecimiento; 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.

Esta reforma es muy positiva ya que establece una presunción de origen legal en torno a la causa de despido cuando se configuren alguna de las situaciones que enumeramos precedentemente. Si bien estos hechos deben ser debidamente acreditados por el empleador, cuando se configuren alguna de las situaciones enumeradas se deja atrás el principio "in dubio pro operario" (en caso de duda a favor del trabajador) y le exige a la parte trabajadora que demuestre la insuficiencia o la desproporcionalidad de la causa que ha configurado el despido.

Asimismo, se modifica el **art. 245** que establece la **indemnización por despido sin causa (antigüedad)**, nos arroja claridad disponiendo que la base de cálculo de esta indemnización no incluirá el Sueldo Anual Complementario, ni conceptos de pago semestral o anual. Esta era una cuestión que generaba dudas dependiendo en que parte del país tocaba litigar, ya que en CABA no lo integraba conforme se ha dispuesto por plenario de la Cámara Nacional del Trabajo y en provincia de Buenos Aires, el Superior Tribunal había dispuesto que si lo integraba.

Este artículo, asimismo, es clarificante en lo que respecta a como integrar los variables, comisiones, etc., a la hora de utilizarlos en la base de cálculo indemnizatoria. Al respecto cabe destacar que establece que será de aplicación el promedio de los últimos SEIS (6) meses, o del último año si fuera más favorable al trabajador.

En relación a la indemnización por despido, la reforma expresa que, 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.**

En esta parcela de la reforma, establece un régimen similar al de UOCRA, pero con carácter opcional y previendo que el mismo debe establecerse por convenio colectivo de trabajo con la asociación sindical de que se trate.

A su vez, este artículo establece que 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.

Asimismo, el DNU presidencial trae una novedad en lo que respecta a las indemnizaciones por despido discriminatorio, estableciendo en caso de que el mismo se acredite, un incremento entre un 50 y 100% de la indemnización por antigüedad. Para este tipo de situaciones se establece una indemnización especial por discriminación pero se elimina el criterio de la Justicia de declarar nulo el despido y obligar a la reinstalación en el puesto de trabajo del supuesto trabajador discriminado.

Otra reforma importante es que cuando un trabajador reingresara a trabajar bajo las órdenes del mismo empleador, siendo que la antigüedad es acumulable, y en caso de despido se deben sumar los años de trabajo anteriores y posteriores al reingreso, nos dice en forma clara que lo abonado por la anterior extinción de contrato se tomara a cuenta calculándose su actualización conforme Índice de Precios al Consumidor con más una tasa de interés pura del 3% anual y se deducirá de la nueva liquidación a realizarse. Esto es muy importante ya que no había claridad de como actualizar la deducción a realizarse de la nueva indemnización a abonar por la empleadora.

Por último, en lo que respecta a reformas de la LCT, se prevé que los créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo serán actualizados y/o repotenciados y/o devengarán

intereses, aclarando que dicha suma 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.

El artículo 96 del DNU, si bien no refiere a la LCT, trata una cuestión laboral de mucha importancia que es la de los “Trabajadores independientes con colaboradores”. Al respecto dispone que 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.** Si bien establece que el mismo incluirá aportes tanto para el autónomo como para el colaborador, al Régimen Previsional, al Régimen Nacional de Obras Sociales y Sistema Nacional del Seguro de Salud y al Régimen de Riesgos del Trabajo, esta reforma viene a regular una situación que se encontraba desprovista de regulación legal.

Al respecto de este último tema deberemos estar atentos a la reglamentación que disponga el Poder Ejecutivo Nacional y que arroje mayor precisión sobre esta situación jurídica desprovista de regulación legal hasta la fecha.

Asimismo, finalmente, cabe destacar que el Gobierno Nacional en el entendimiento de que las leyes que castigaban el empleo no registrado o deficientemente registrado no resolvían la situación de informalidad existente en nuestro país, a través del DNU presidencial se han derogado la ley 25.323 y los artículos 8° a 17 y 120, inciso a), de la Ley N° 24.013.

ESTUDIO MONTICELLI & ASOCIADOS

DR. CHRISTIAN S. MONTICELLI

DRA. ANALIA E. COMMISSO

DRA. PAULA PANETTA

DR. NICOLAS ROMERO