

Artículo		Antes	Ahora	Comentarios
DNU	LEY			
Ley Nacional de Empleo (24.013)				
59	7	<p>Se entiende que la relación o contrato de trabajo ha sido registrado cuando el empleador hubiere inscripto al trabajador:</p> <p>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;</p> <p>b) En los registros mencionados en el artículo 18, inciso a).</p> <p>Las relaciones laborales que no cumplieren con los requisitos fijados en los incisos precedentes se considerarán no registradas.</p>	<p>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.”</p>	<p>Se simplifica y moderniza el concepto de registración de la relación laboral, delegando en el Poder Ejecutivo la modalidad en que se va a llevar a cabo.</p> <p>Se hace hincapié en que la registración deber ser simple, inmediata, expeditiva (en forma rápida y ágil) y de forma electrónica. Ya no se requiere que el empleado figure en el libro de sueldos; sólo con la inscripción se considera registrado.</p>
60	7 bis		<p>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.</p>	<p>En el caso de contratistas y subcontratistas, o empresas relacionadas, se admite como válida la registración realizada al menos por alguna de las empresas que intervengan.</p> <p>Esto evita reclamos indiscriminados de registración y la extensión de la responsabilidad solidaria a terceros. Si alguno lo registra, no se controvierte la registración.</p>
61	7 ter		<p>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</p>	<p>Los empleados pueden denunciar - por medios electrónicos- la falta de registro ante la secretaría de trabajo (Autoridad de Aplicación), la AFIP o la secretaría o ministerio de trabajo de la jurisdicción de que se trate. Hasta ahora debía realizarse por telegrama y existe un servicio web para enviar el telegrama a AFIP.</p>

			autoridades administrativas del trabajo locales.	
62	7 quáter		<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Esta modificación no va en línea con la jurisprudencia de la Cámara Federal de la Seguridad Social, donde las tres salas de la misma advierten que la AFIP puede verificar y fiscalizar en cualquier momento, sin esperar a la sentencia definitiva.</p> <p>Ni bien toma conocimiento de la nula o deficiente registración a través del mecanismo de aviso que se implemente (hoy resuelto a través de la comunicación del telegrama de intimación vía servicio web), el fisco tiene amplias facultades para determinar los aportes y contribuciones adeudados. No se requiere aguardar hasta la sentencia firme. Esperar a la sentencia firme implica suspender la prescripción con la interposición de la demanda en el fuero laboral, que no está en línea con lo que opina la Cámara unánimemente.</p> <p>Debería revisarse este artículo, ya que va en contra de lo dispuesto por la jurisprudencia al respecto.</p>
53	8	<p>El empleador que no registre una relación laboral abonará al trabajador afectado una indemnización equivalente a una cuarta parte de las remuneraciones devengadas desde el comienzo de la vinculación, computadas a valores reajustados de acuerdo a la normativa vigente.</p> <p>En ningún caso esta indemnización podrá ser inferior a tres veces el importe mensual del salario que resulte de la aplicación del artículo</p>		<p>Deja de existir la multa (o indemnización) que en la práctica sólo engrosaba las demandas laborales y redundaba en ingresos adicionales por honorarios de los abogados de la parte actora, sin cumplirse efectivamente el fin de la LNE que era regularizar relaciones de trabajo no registradas o deficientemente registradas.</p>

		245 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976).		
53	9	El empleador que consignare en la documentación laboral una fecha de ingreso posterior a la real, abonará al trabajador afectado una indemnización equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas desde la fecha de ingreso hasta la fecha falsamente consignada, computadas a valores reajustados de acuerdo a la normativa vigente.		Ídem anterior
53	10	El empleador que consignare en la documentación laboral una remuneración menor que la percibida por el trabajador, abonará a éste una indemnización equivalente a la cuarta parte del importe de las remuneraciones devengadas y no registradas, debidamente reajustadas desde la fecha en que comenzó a consignarse indebidamente el monto de la remuneración.		Ídem anterior
53	11	Las indemnizaciones previstas en los artículos 8, 9 y 10 procederán cuando el trabajador o la asociación sindical que lo represente intime al empleador en forma fehaciente, a fin de que proceda a la inscripción, establezca la fecha real de ingreso o el verdadero monto de las remuneraciones. Con la intimación el trabajador deberá indicar la real fecha de ingreso y las circunstancias verídicas que permitan calificar a la inscripción		Se eliminan los requisitos, ahora innecesarios al dejar de existir las multas.

	<p>como defectuosa. Si el empleador diera total cumplimiento a la intimación dentro del plazo de los treinta (30) días, quedará eximido del pago de las indemnizaciones antes indicadas.</p> <p>A los efectos de lo dispuesto en los artículos 8, 9 y 10 de esta ley, sólo se computarán remuneraciones devengadas hasta los dos (2) años anteriores a la fecha de su entrada en vigencia.</p>		
53	12		Derogado

		A los fines previsionales, las relaciones laborales registradas según lo dispuesto en este artículo: a) Podrán computarse como tiempo efectivo de servicio; b) No acreditarán aportes ni monto de remuneraciones.		
53	13	En los casos previstos en el artículo anterior el empleador quedará eximido del pago de las indemnizaciones que correspondieren por aplicación de los artículos 8, 9 y 10 de la presente ley.		Derogado
53	14	Para la percepción de las indemnizaciones previstas en los artículos 8, 9 y 10 de la presente ley, no será requisito necesario la previa extinción de la relación de trabajo.		Derogado
53	15	Si el empleador despidiere sin causa justificada al trabajador dentro de los dos (2) años desde que se le hubiere cursado de modo justificado la intimación prevista en el artículo 11, el trabajador despedido tendrá derecho a percibir el doble de las indemnizaciones que le hubieren correspondido como consecuencia del despido. Si el empleador otorgare efectivamente el preaviso, su plazo también se duplicará. La duplicación de las indemnizaciones tendrá igualmente lugar cuando fuere el trabajador el que hiciere denuncia del contrato de trabajo fundado en justa causa, salvo que la causa invocada no tuviera vinculación con las previstas en los artículos 8, 9 y 10, y que el empleador acreditare de modo fehaciente que		Derogado

		su conducta no ha tenido por objeto inducir al trabajador a colocarse en situación de despido.		
53	16	<p>Cuando las características de la relación existente entre las partes pudieran haber generado en el empleador una razonable duda acerca de la aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976), el juez o tribunal podrá reducir la indemnización prevista en el artículo 8, hasta una suma no inferior a dos veces el importe mensual del salario que resulte de la aplicación del artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976).</p> <p>Con igual fundamento los jueces podrán reducir el monto de la indemnización establecida en el artículo anterior hasta la eliminación de la duplicación allí prevista.</p>		Derogado
53	17	<p>Será nulo y sin ningún valor todo pago por los conceptos indicados en los artículos 8, 9 y 10 que no se realizare ante la autoridad administrativa o judicial.</p> <p>Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha en que quede firme la resolución que reconozca el derecho a percibir dichas indemnizaciones o de la resolución homologatoria del acuerdo conciliatorio o transaccional que versare sobre ellas, la autoridad administrativa o judicial según el caso, deberá poner en conocimiento del Sistema Unico de Registro Laboral o, hasta su efectivo funcionamiento, del Instituto</p>		Derogado

		<p>Nacional de Previsión Social, Caja de asignaciones y subsidios familiares y obras sociales las siguientes circunstancias:</p> <p>a) Nombre íntegro o razón social del empleador y su domicilio;</p> <p>b) Nombre y apellido del trabajador;</p> <p>c) Fecha de comienzo y fin de la vinculación laboral si ésta se hubiere extinguido;</p> <p>d) Monto de las remuneraciones.</p> <p>Constituirá falta grave del funcionario actuante si éste no cursare la comunicación referida en el plazo establecido.</p> <p>No se procederá al archivo del expediente judicial o administrativo respectivo hasta que el funcionario competente dejare constancia de haberse efectuado las comunicaciones ordenadas en este artículo.</p>		
63	18	<p>El Sistema Único de Registro Laboral concentrará los siguientes registros:</p> <p>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;</p> <p>b) El registro de los contratos de trabajo bajo modalidades promovidas según las prescripciones de esta ley;</p> <p>c) El registro de los trabajadores beneficiarios del sistema integral de prestaciones por desempleo.</p>		Derogado
64	114	<p>Se encontrarán bajo situación legal de desempleo los trabajadores comprendidos en los siguientes supuestos:</p>	<p>Se encontrarán bajo situación legal de desempleo los trabajadores comprendidos en los siguientes supuestos:</p>	<p>Se establece que los empleados que se desvinculan a través de un acuerdo voluntario con su empleador (voluntad concurrente de las partes o</p>

	<p>a) Despido sin justa causa (artículo 245, Ley de Contrato de Trabajo (t. o. 1976));</p> <p>b) Despido por fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador (artículo 247, Ley de Contrato de Trabajo (t. o. 1976));</p> <p>c) Resolución del contrato por denuncia del trabajador fundada en justa causa (artículos 242 y 246, Ley de Contrato de Trabajo (t. o. 1976));</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 (artículo 251, Ley de Contrato de Trabajo (t. o. 1976));</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 empresario individual cuando éstas determinen la extinción del contrato;</p> <p>h) No reiniciación o interrupción del contrato de trabajo de temporada por causas ajenas al trabajador.</p> <p>Si hubiere duda sobre la existencia de relación laboral o la justa causa del despido se requerirá actuación administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, de los organismos provinciales o municipales del trabajo para que determinen sumariamente la verosimilitud de la situación invocada. Dicha actuación no podrá hacerse valer en juicio laboral.</p>	<p>a) Despido sin justa causa (artículo 245, Ley de Contrato de Trabajo (t. o. 1976));</p> <p>b) Despido por fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador (artículo 247, Ley de Contrato de Trabajo (t. o. 1976));</p> <p>c) Resolución del contrato por denuncia del trabajador fundada en justa causa (artículos 242 y 246, Ley de Contrato de Trabajo (t. o. 1976));</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 (artículo 251, Ley de Contrato de Trabajo (t. o. 1976));</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 empresario individual cuando éstas determinen la extinción del contrato;</p> <p>h) No reiniciación o interrupción del contrato de trabajo de temporada por causas ajenas al trabajador.</p> <p>i) Extinción por mutuo acuerdo de las partes en los términos del artículo 241 de la Ley N° 20.744</p> <p>Si hubiere duda sobre la existencia de relación laboral o la justa causa del despido se requerirá actuación administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, de los organismos provinciales o municipales del trabajo para que determinen sumariamente la verosimilitud de la</p>	<p>desvinculación por mutuo acuerdo del artículo 241, LCT) pueden cobrar el subsidio por desempleo. Se asimila la causal a una desvinculación por despido, fuerza mayor, y otras que ya estaban definidas por la norma. Esto es relevante, porque permite en el acuerdo que se celebre, contar con la certeza de que el empleado va a cobrar el subsidio por desempleo (que por otra parte se financia con las contribuciones que todos los empleadores realizan mensualmente al Fondo Nacional de Empleo, aunque en su vida como empleadores no hayan despedido nunca a nadie).</p>
--	---	---	--

			situación invocada. Dicha actuación no podrá hacerse valer en juicio laboral.	
53	120	Los empleadores están obligados a: a) Efectuar las inscripciones del artículo 7 de esta ley; b) Ingresar sus contribuciones al Fondo Nacional del Empleo; c) Ingresar los aportes de los trabajadores al Fondo Nacional del Empleo como agente de retención responsable; d) Proporcionar a la autoridad de aplicación la documentación, datos y certificaciones que reglamentariamente se determinen; e) Comprobar fehacientemente que el trabajador en el caso de que fuera perceptor de prestaciones por desempleo, hubiera cursado la correspondiente baja al momento de incorporarse a la empresa.		Derogado
Ley de contrato de trabajo (20.744)				
65	2	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 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 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.	Antes sólo se excluía de la LCT a los empleados públicos (salvo que corresponda aplicar un CCT, en cuyo caso quedan incluidos en la LCT), a los trabajadores agrarios y al personal de casas particulares. En estos dos últimos casos, salvo en lo que sea compatible y no se oponga la LCT al régimen especial. Con el DNU se agregan como excluidos de la LCT a las personas contratadas mediante contratos de obra, de servicios, de agencias, y todo otro tipo de contrato que esté regulado en el CCCN. Eso va en línea con la modificación del artículo 23 que veremos

		<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>d. A las contrataciones de obra, servicios, agencia y todas las reguladas en el Código Civil y Comercial de la Nación.</p>	<p>enseguida y pretende dejar clara la ajenidad de esos contratos no laborales respecto de la LCT, y así reducir la conflictividad en los casos en los que existe un contrato de servicios, por ejemplo, y se pretende invocar la existencia de un vínculo laboral. Receta jurisprudencia de la Corte Suprema expuesta en fallos como Rica y Cairone, entre otros. El objetivo es partir de la base de que si se celebra un contrato de obra o servicios, se debe respetar la voluntad de las partes, y ese contrato no se rige por la LCT , quedando taxativamente excluido de la misma.</p>
66	9	<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Se regula el llamado "<i>in dubio pro operario</i>", que implica que ante la duda los jueces deben fallar a favor del trabajador.</p> <p>Lo que se busca con la modificación es que la carga de la prueba de los hechos recaiga en quien los alega, y obliga a los jueces a agotar todos los medios probatorios a su alcance, haciendo que el principio resulte aplicable cuando realmente exista una duda insalvable.</p> <p>Hasta la actualidad, este principio era aplicado con liviandad en muchos casos, escudándose en él para no valorar acabada y exhaustivamente los principios de congruencia y defensa en juicio, o inclinar la balanza sistemáticamente hacia el trabajador, recurriendo a la carga dinámica de la prueba (debe probar</p>

			<p>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.</p>	<p>los hechos el que se encuentra en mejor posición de hacerlo, obviamente siempre termina siendo el empleador) o la inversión de la carga probatoria, siempre en desmedro del empleador.</p>
67	12	<p>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.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Este artículo, que establece el principio de irrenunciabilidad había sido modificado en el año 2009. Implicaba que no sólo el empleado no podía renunciar -aún a favor de su voluntad o conveniencia- a los derechos que le confieren la LCT, los estatutos (en el caso que los haya, como en construcción, agrarios, etc.) y los CCT. Sino que tampoco podía renunciar -y esto es lo que se había agregado en 2009- a lo pactado con su empleador en el contrato individual. Esto llevaba a que resultara casi imposible modificar condiciones de trabajo aún cuando el trabajador las solicitara y fueran en su propio beneficio. Porque la híper tutela de la ley le prohibía pactar otras condiciones que fueran asumidas -por los jueces- como menos favorables.</p> <p>Con esta modificación se vuelve a un criterio más sensato, admitiendo la modificación de condiciones pactadas inicialmente. Incluso se prevé la modificación de condiciones esenciales de trabajo (jornada, remuneración, categoría) si se hacen a través de un acuerdo escrito ante la autoridad del trabajo local, apelando a un acuerdo voluntario de partes</p>

				<p>(según lo establece el artículo 241 de la LCT) para que se proceda a su homologación (de corresponder) y evitar conflictos futuros.</p> <p>Antes era inviable que el empleado renunciara a determinadas condiciones, aunque quisiera, con el riesgo -si se hacía- de que en caso de conflicto se aplicara este principio de irrenunciabilidad. Menos aún podía pensarse en modificar condiciones esenciales.</p> <p>La modificación va en línea con lo que dispone el artículo 66, en cuanto a hacer un uso razonable de las facultades del empleador, sin menoscabar moral ni económicamente los derechos del trabajador.</p>
56	15	<p>Los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios sólo serán válidos cuando se realicen con intervención de la autoridad judicial o administrativa, y mediante resolución fundada de cualquiera de ésta que acredite que mediante tales actos se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes.</p> <p>Sin perjuicio de ello, si una o ambas partes pretendieren que no se encuentran alcanzadas por las normas que establecen la obligación de pagar o retener los aportes con destino a los organismos de la seguridad social, o si de las constancias disponibles surgieren indicios de que el trabajador afectado no se encuentra regularmente registrado o de que ha</p>	<p>Los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios sólo serán válidos cuando se realicen con intervención de la autoridad judicial o administrativa, y mediante resolución fundada de cualquiera de ésta que acredite que mediante tales actos se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes.</p>	<p>Se deroga el artículo 44 de la ley 25.345 y con él el segundo párrafo y siguientes del artículo 15 de la LCT. Estos párrafos resultaban redundantes con la ley 24.013 y al derogarse todas las disposiciones vinculadas a la registración de los empleados que imponían multas o sanciones, carece de sentido mantenerlos.</p> <p>Por otra parte, se conserva la obligación de que los acuerdos transaccionales se hagan ante la autoridad de trabajo local (ámbito administrativo) o ante los tribunales de trabajo (autoridad judicial).</p> <p>Recordamos que los acuerdos de desvinculación por mutuo acuerdo o voluntad concurrente de las partes, tal como reafirmó recientemente la Corte, pueden hacerse también a</p>

		<p> sido registrado tardíamente o con indicación de una remuneración inferior a la realmente percibida o de que no se han ingresado parcial o totalmente aquellos aportes y contribuciones, la autoridad administrativa o judicial interviniente deber remitir las actuaciones a la Administración Federal de Ingresos Públicos con el objeto de que la misma establezca si existen obligaciones omitidas y proceda en su consecuencia. </p> <p> La autoridad judicial o administrativa que omitiere actuar del modo establecido en esta norma quedará incurso en grave incumplimiento de sus deberes como funcionario y será, en consecuencia, pasible de las sanciones y penalidades previstas para tales casos. </p> <p> En todos los casos, la homologación administrativa o judicial de los acuerdos conciliatorios, transaccionales o liberatorios les otorgar la autoridad de cosa juzgada entre las partes que los hubieren celebrado, pero no les hará oponibles a los organismos encargados de la recaudación de los aportes, contribuciones y demás cotizaciones destinados a los sistemas de la seguridad social, en cuanto se refiera a la calificación de la naturaleza de los vínculos habidos entre las partes y a la exigibilidad de las obligaciones que de esos vínculos se deriven para con los sistemas de seguridad social. </p>		<p> través de escribano público, tal como indica el artículo 241, sin necesidad de homologación ante autoridad administrativa o judicial. </p> <p> Se debió derogar también el decreto 146/01 que establecía que, mensualmente, la autoridad administrativa del trabajo debía informar a la AFIP todos los acuerdos individuales y pluriindividuales formalizados. </p>
68	23	El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un	El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un	Se reafirma lo que se deja establecido en las exclusiones del

	<p>contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario.</p> <p>Esa presunción operará igualmente aun 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.</p>	<p>contrato de trabajo, salvo que, por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario.</p> <p>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.</p>	<p>artículo 2 ya comentado, en el sentido de eliminar la presunción de relación laboral cuando exista un contrato de obra o servicios.</p> <p>En estos casos, si se contrata un profesional (contador, abogado, ingeniero, médico, etc.) o alguien con un oficio (plomero, electricista, herrero, etc.), y éstos emiten factura o recibo (los profesionales por ejemplo pueden emitir recibo), o si el pago se hace a través de una entidad bancaria (que va a definir la reglamentación) no se aplica la presunción, es decir, no se considera contrato de trabajo. Y como consecuencia tampoco se podrán reclamar los aportes y contribuciones que pudieran corresponder de tratarse de una relación de dependencia.</p>
69	29 <p>Los trabajadores que habiendo sido contratados por terceros con vista a proporcionarlos a las empresas, serán considerados empleados directos de quien utilice su prestación.</p> <p>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.</p> <p>Los trabajadores contratados por empresas de servicios eventuales habilitadas por la autoridad</p>	<p>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.</p>	<p>El artículo se redacta íntegramente en línea con las modificaciones introducidas en la ley 24.013, en especial el artículo 7 bis.</p> <p>Los empleados se consideran bajo relación de dependencia de quien los haya registrado. No importa quien utilice sus servicios, lo que evita que se haga extensiva la responsabilidad a otras empresas.</p> <p>Además, en el caso de un empleado que es provisto por una empresa a otra que utiliza sus servicios, independientemente de que esté registrado por la empresa que provee el trabajador, el que utiliza sus servicios es solidariamente responsable por los aportes y contribuciones de la seguridad social.</p>

		<p>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.</p>		<p>Se aclara y circunscribe la responsabilidad solidaria a casos bien concretos, evitando ambigüedades que eran aprovechadas por los abogados laboristas para endilgar la responsabilidad a otras empresas, incentivando la conocida industria del juicio.</p>
56 y 70	80	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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 aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social.</p> <p>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</p>	<p>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.</p> <p>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</p>	<p>Se elimina la multa por falta de entrega de certificados de trabajo. Además, se simplifica la forma de entrega de certificados a los empleados. El texto anterior obligaba a entregar un certificado que no tiene razón de ser en el siglo XXI, para que el empleado cuando busca otro empleo lo entregue a su nuevo empleador. Esto se resuelve en la actualidad con las tecnologías, por vía telefónica, y demás vías ágiles y razonables. Además, el empleador debía entregar otro certificado dejando constancia documentada de que se hicieron los aportes y contribuciones. Todo esto además de la certificación de servicios de ANSES (según artículo 12 inciso g de la ley 24.241).</p> <p>Además el empleador debía acreditar la entrega de dichos certificados, en forma fehaciente, siendo responsable de la falta de entrega si el empleado alegaba que no se lo entregaron. Incluso cuando se entregaba si existía algún dato incorrecto se tenía por incumplido. Esto provocaba que los abogados laboristas siempre reclamen la multa del artículo 80 con grandes chances de lograr su consideración.</p>

	<p>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.</p>	<p>Desviando el objetivo original tendiente a que el empleado se hiciera del certificado para buscar trabajo, además de contar con una constancia de los aportes y contribuciones necesarios para jubilarse.</p> <p>Esto se resuelve en la actualidad con una calve personal para consultar los aportes y contribuciones, que el trabajador puede obtener de manera sencilla, sin necesidad de intervención del empleador. La redacción del artículo quizás tenía sentido este artículo en los años 70, pero hoy es sólo una justificación para engrosar las demandas laborales y los honorarios de los letrados de la parte actora.</p> <p>Lo que se hace con esta modificación es resolver el objetivo del artículo y lograr que el empleado se haga del certificado en forma digital, para que se cumpla objetivamente el fin de la entrega de estos documentos y no se tome sólo como una excusa para reclamar más indemnizaciones a la empresa.</p> <p>No nos parece acertada la redacción, que es autorreferencial (hace mención en el texto al mismo artículo 80) y no detalla los certificados a entregar.</p> <p>Debería revisarse su redacción y la articulación con la redacción anterior para tomar lo que resulte procedente y no se oponga con el criterio de modernizar y agilizar la entrega de los certificados, apuntando a su fin útil.</p>
--	--	--

				<p>El último párrafo es derogado expresamente al derogar el artículo 45 de la ley 25.345.</p> <p>Como crítica, puede decirse que no se hace referencia directa al artículo 12 inciso g de la ley 24.241, en cuanto a las certificaciones de servicios y remuneraciones.</p> <p>Tampoco se deroga el decreto 146/01 que establece que el trabajador queda habilitado para remitir el requerimiento fehaciente al que se hacía alusión en el artículo 80, cuando el empleador no hubiere hecho entrega de las constancias o del certificado previstos dentro de los 30 días corridos de extinguido, por cualquier causa, el contrato de trabajo.</p> <p>Corresponde adecuar a su vez (o reemplazar) la resolución RG (AFIP) 2316 que dispone el mecanismo informático para generar y emitir la certificación de servicios (ANSES) y certificado del artículo 80.</p>
71	92 bis	<p>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.</p> <p>El período de prueba se regirá por las siguientes reglas:</p>	<p>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.</p> <p>El período de prueba se regirá por las siguientes reglas:</p>	<p>Se amplía el período de prueba a 8 meses.</p> <p>Una modificación necesaria, ya que en la práctica resulta difícil probar a alguien (el trabajador al empleador y viceversa) en un plazo tan exiguo.</p> <p>Durante este plazo de 8 meses, al igual que antes, no existe estabilidad y el empleador puede despedir al empleado si expresar causa y sin obligación de indemnizar.</p> <p>El resto del artículo se mantiene igual, excepto por lo que comentamos seguidamente.</p>

	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>4. Las partes tienen los derechos y obligaciones propias de la relación laboral, con las excepciones que se establecen en este artículo. Tal reconocimiento respecto del trabajador incluye los derechos sindicales.</p> <p>5. Las partes están obligadas al pago de los aportes y contribuciones a la Seguridad Social.</p> <p>6. El trabajador tiene derecho, durante el período de prueba, a las prestaciones por accidente o enfermedad del trabajo. También por</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>4. Las partes están obligadas al pago de los aportes y contribuciones a la Seguridad Social, con los beneficios establecidos en cada caso.</p> <p>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</p>	<p>Se elimina el ex punto 3, en cuanto hacía alusión a la obligación de registrar la relación desde el inicio, cosa que surge clara de todas las normas, y en la actualidad no existen dudas de que corresponde registrar los empleados desde el inicio.</p> <p>Se elimina el punto 4 que no tenía mayor contenido que aclarar que el trabajador durante el período de prueba cuenta con los mismos derechos que luego de transcurridos los 8 meses, excepto por la indemnización por despido. Cuestión también lógica y redundante, en tanto surge de la propia norma.</p> <p>El punto 4, en cuanto a los aportes y contribuciones de la seguridad social, aclara que el pago se hará considerando los beneficios que se establezcan en cada caso (asumimos que se refiere a detracciones, reducciones de contribuciones y demás beneficios a los que podrá acceder cada empresa en función de determinadas situaciones específicas).</p> <p>Se elimina también el punto 7 que establecía que el período de prueba se considera tiempo de servicio. También redundante considerando la definición del artículo 18 de la misma norma.</p>
--	---	--	---

		<p>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.</p> <p>7. El período de prueba, se computará como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de la Seguridad Social.</p>	<p>de lo prescrito en el cuarto párrafo del artículo 212.</p>	
72	124	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p>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.</p>	<p>Se quitan las precisiones técnicas sobre la cuenta sueldo, ya que se admite la acreditación en cualquier entidad apta, segura, interoperable y competitiva.</p> <p>Podría por ejemplo solicitarse la acreditación en una cuenta de Mercado Pago o similar, siempre que la autoridad de aplicación del sistema de pagos la considere válida.</p> <p>En principio, no sería necesario que el empleado autorice el pago en efectivo, ya que se establece como una de las modalidades admitidas, siendo el recibo de sueldo la constancia del pago.</p> <p>Se debió derogar la resolución 340/01 que reglamenta la implementación de las cuentas sueldo, ya que resulta irrelevante.</p> <p>Nada se aclara acerca de a posibilidad de efectuar el pago en criptomonedas específicamente, pero consideramos que podría hacerse, sin la necesidad de considerarlo como un pago en especie, con todo lo que ello implica (limitación al 20% del total de</p>

		<p>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.</p>		<p>remuneraciones, entre otras circunstancias relativas a su instrumentación).</p>
73	132	<p>La prohibición que resulta del artículo 131 de esta ley no se hará efectiva cuando la deducción, retención o compensación responda a alguno de los siguientes conceptos:</p> <p>a) Adelanto de remuneraciones hechas con las formalidades del Art. 130 de esta ley.</p> <p>b) Retención de aportes jubilatorios y obligaciones fiscales a cargo del trabajador.</p> <p>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.</p> <p>d) Reintegro de precios por la adquisición de viviendas o arrendamientos de las mismas, o por compra de mercaderías de que sean acreedores entidades sindicales, mutualistas o cooperativistas</p> <p>e) Pago de cuotas de primas de seguros de vida colectivos del</p>	<p>La prohibición que resulta del artículo 131 de esta ley no se hará efectiva cuando la deducción, retención o compensación responda a alguno de los siguientes conceptos:</p> <p>a) Adelanto de remuneraciones hechas con las formalidades del Art. 130 de esta ley.</p> <p>b) Retención de aportes jubilatorios y obligaciones fiscales a cargo del trabajador.</p> <p>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.</p> <p>d) Reintegro de precios por la adquisición de viviendas o arrendamientos de las mismas, o por compra de mercaderías de que sean</p>	<p>Se eliminan los descuentos compulsivos de las asociaciones gremiales en concepto de "cuota solidaria", cuota mutual, servicios sociales, etc.</p> <p>Para que el empleador proceda al descuento, este debe ser autorizado por el propio trabajador, quien debe prestar consentimiento explícito.</p> <p>A partir de ahora los empleadores deben dejar de retener las cuotas sindicales y rubros de descuento por los que no tengan autorización expresa (por escrito) del trabajador. Deberán revisarse todos los casos y verificar la condición de afiliados (manifestada mediante nota) de los empleados y su autorización para realizar el descuento pertinente.</p> <p>De no hacerlo, lo retenido demás sin cumplir con esta pauta podría ser reclamado por el trabajador, por lo que el empleador pagará dos veces (ya que difícilmente el gremio reintegre lo abonado demás).</p> <p>El resto del artículo se mantiene sin cambios.</p>

		<p>trabajador o su familia, o planes de retiro y subsidios aprobados por la autoridad de aplicación.</p> <p>f) Depósitos en cajas de ahorro de instituciones del Estado Nacional, de las provincias, de los municipios, sindicales o de propiedad de asociaciones profesionales de trabajadores, y pago de cuotas por préstamos acordados por esas instituciones al trabajador.</p> <p>g) Reintegro del precio de compra de acciones de capital, o de goce adquirido por el trabajador a su empleador, y que corresponda a la empresa en que presta servicios.</p> <p>h) Reintegro del precio de compra de mercaderías adquiridas en el establecimiento de propiedad del empleador, cuando fueran exclusivamente de las que se fabrican o producen en él o de las propias del género que constituye el giro de su comercio y que se expenden en el mismo.</p> <p>i) Reintegro del precio de compra de vivienda del que sea acreedor el empleador, según planes aprobados por la autoridad competente.</p>	<p>acreedores entidades sindicales, mutualistas o cooperativistas</p> <p>e) Pago de cuotas de primas de seguros de vida colectivos del trabajador o su familia, o planes de retiro y subsidios aprobados por la autoridad de aplicación.</p> <p>f) Depósitos en cajas de ahorro de instituciones del Estado Nacional, de las provincias, de los municipios, sindicales o de propiedad de asociaciones profesionales de trabajadores, y pago de cuotas por préstamos acordados por esas instituciones al trabajador.</p> <p>g) Reintegro del precio de compra de acciones de capital, o de goce adquirido por el trabajador a su empleador, y que corresponda a la empresa en que presta servicios.</p> <p>h) Reintegro del precio de compra de mercaderías adquiridas en el establecimiento de propiedad del empleador, cuando fueran exclusivamente de las que se fabrican o producen en él o de las propias del género que constituye el giro de su comercio y que se expenden en el mismo.</p> <p>i) Reintegro del precio de compra de vivienda del que sea acreedor el empleador, según planes aprobados por la autoridad competente.</p>	
56	132 Bis	<p>Si el empleador hubiere retenido aportes del trabajador con destino a los organismos de la seguridad social, o cuotas, aportes periódicos o contribuciones a que estuviesen obligados los trabajadores en virtud de normas legales o provenientes de</p>	<p>DEROGADO</p>	<p>Se deroga la multa o sanción que establecía el artículo, consistente en que el empleador tenga que abonar el importe del sueldo del empleado por cada mes que transcurría hasta que acredite que abonó los aportes retenidos y no ingresados.</p>

	<p>las convenciones colectivas de trabajo, o que resulten de su carácter de afiliados a asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial, o de miembros de sociedades mutuales o cooperativas, o por servicios y demás prestaciones que otorguen dichas entidades, y al momento de producirse la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa no hubiere ingresado total o parcialmente esos importes a favor de los organismos, entidades o instituciones a los que estuvieren destinados, deberá a partir de ese momento pagar al trabajador afectado una sanción conminatoria mensual equivalente a la remuneración que se devengaba mensualmente a favor de este último al momento de operarse la extinción del contrato de trabajo, importe que se devengará con igual periodicidad a la del salario hasta que el empleador acredite de modo fehaciente haber hecho efectivo el ingreso de los fondos retenidos. La imposición de la sanción conminatoria prevista en este artículo no enerva la aplicación de las penas que procedieren en la hipótesis de que hubiere quedado configurado un delito del derecho penal.</p>	<p>Esta multa correspondía cuando el empleado, habiendo retenido aportes (no se refiere a contribuciones, sólo a aportes, es decir, lo que se le retiene al empleado) del recibo de sueldos, no los depositaba a la AFIP, al gremio, mutual o el organismo que correspondiera.</p> <p>En este caso, si el trabajador intimaba al empleador en virtud de este artículo, y este último había retenido y no había ingresado aportes, se exponía a una multa equivalente a un mes de sueldo por cada mes que transcurriera hasta que ingresara dichos aportes.</p> <p>Esta fuente de incremento de los montos de las demandas laborales queda suprimida de la ley, y eventualmente deberán los organismos afectados reclamar el pago de lo que se adeude. Pero ello no redundará en un incremento del monto que el trabajador podrá reclamar.</p> <p>Se debe derogar también el decreto 146/01 que establece que, para que sea procedente la sanción (que hoy se elimina), el trabajador debía previamente intimar al empleador para que, dentro del término de 30 días corridos contados a partir de la recepción de la intimación fehaciente que aquél debía cursarle a este último, ingrese los importes adeudados, más los intereses y multas que pudieren corresponder a la AFIP.</p>
--	---	--

				Este decreto carece ahora virtualmente de operatividad.
74	136	<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p> <p>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</p>	<p>Se quita la mención del artículo 29 de la LCT, que fue reformulado íntegramente, eliminando supuestos de responsabilidad solidaria, como vimos oportunamente.</p> <p>Se elimina también la alusión a la solidaridad del empleador principal. El artículo prevé que el empleador principal puede retener -del pago que deberá hacer al contratista- y dar en pago a los empleados lo que adeude el contratista en concepto de sueldos, indemnizaciones y otros rubros.</p> <p>Incluso podrán retener de lo que corresponda abonar al contratista y pagar lo que este deba de aportes y contribuciones por los empleados a la AFIP.</p>

			poder efectivizar la retención correspondiente a la seguridad social establecida en el presente artículo.	
75	139	El recibo será confeccionado por el empleador en doble ejemplar, debiendo hacer entrega del duplicado al trabajador.	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.	Se termina con el doble ejemplar, sólo habrá un ejemplar original y su copia, entregándose esta última al trabajador. Además, y en línea con el resto de las medidas de modernización de normas laborales, se admite la confección del recibo en formato digital con firma electrónica.
76	140	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 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	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	Se modifica la obligación de consignar el "tipo de remuneración" en el recibo, por la de indicar sólo el "total" de la remuneración. Se elimina la obligación de la constancia de la recepción del duplicado del recibo por parte del trabajador ya que -como dijimos- ya no se entrega el recibo en doble ejemplar, sino que se entrega al trabajador una copia fiel del único recibo original que se debe emitir por parte del empleador (admitiendo el formato electrónico). A partir de ahora no debe consignarse el lugar y fecha de pago de la remuneración al trabajador, ya que esto constará a partir del medio de pago utilizado (que como vimos admite la acreditación por todo tipo de cuentas aprobadas por la autoridad de aplicación en la materia, actualmente el BCRA). Se agrega la obligatoriedad de consignar la antigüedad reconocida, además de la fecha de ingreso. Esto implica para el empleador

	<p>remuneración por pieza o medida, número de éstas, importe por unidad adoptado y monto global correspondiente al lapso liquidado.</p> <p>f) Importe de las deducciones que se efectúan por aportes jubilatorios u otras autorizadas por esta ley; embargos y demás descuentos que legalmente correspondan.</p> <p>g) Importe neto percibido, expresado en números y letras.</p> <p>h) Constancia de la recepción del duplicado por el trabajador.</p> <p>i) Lugar y fecha que deberán corresponder al pago real y efectivo de la remuneración al trabajador.</p> <p>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.</p> <p>k) Fecha de ingreso y tarea cumplida o categoría en que efectivamente se desempeñó durante el período de pago.</p>	<p>remuneración por pieza o medida, número de estas, importe por unidad adoptado y monto global correspondiente al lapso liquidado.</p> <p>f) Importe de las deducciones que se efectúan por aportes jubilatorios u otras autorizadas por esta ley; embargos y demás descuentos que legalmente correspondan.</p> <p>g) Importe neto percibido, expresado en números y letras.</p> <p>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.</p> <p>i) Fecha de ingreso o antigüedad reconocida y tarea cumplida o categoría en que efectivamente se desempeñó durante el período de pago.</p> <p>j) Total de contribuciones abonadas por el empleador por disposición legal</p>	<p>determinar una fecha “reconocida” en el legajo personal (y en los sistemas) para que pueda ser tenida en cuenta (a partir de la consideración de esta fecha) la antigüedad en la empresa según lo dispuesto en el artículo 18 de la LCT, a fin de exponerla en el recibo.</p> <p>Una incorporación novedosa es la del inciso j), que determina la obligación de consignar el total de contribuciones (no aportes) que pagadas. No habla de las devengadas, sino las pagadas, por lo que consideramos que este requisito complementa lo dispuesto por la ley 17.250 en cuanto a detallar el banco mediante el cual se cancelaron las contribuciones patronales (del mes inmediato anterior al devengado habitualmente), la fecha en que se realizó tal depósito, y el mes al que corresponde.</p> <p>Se deberá consignar entonces el total de contribuciones patronales (todas) abonadas por el mes inmediato anterior al que se devenga.</p>
77	143	<p>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.</p> <p>El pago hecho por un último o ulteriores períodos no hace presumir el pago de los anteriores.</p> <p>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.</p>	<p>Se admite la digitalización de los registros, incluyendo recibos de haberes y constancias de pago de los mismos, para su conservación.</p> <p>Se asigna a los mismos idéntica validez que al formato en papel.</p>

			El pago hecho por un último o posteriores períodos no hace presumir el pago de los anteriores.	
78	177	<p>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 licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Se incorpora a la persona gestante para incluir no sólo al personal femenino sino cualquier tipo de gestación, abarcando distintas alternativas acordes a los tiempos que corren.</p> <p>Se reduce a 10 días el plazo de la licencia preparto cuando la persona gestante haya optado por reducir la misma, a diferencia del texto anterior donde se preveían 30 días. Esto es coherente con las circunstancias en las que suele verificarse esta opción, que hacen que el plazo de 10 días resulte más acorde a las necesidades de las personas gestantes, que prefieren -en general- acumular la licencia con posterioridad al nacimiento y trabajar hasta un momento más cercano al parto (siempre que no hubiera complicaciones).</p> <p>Se debe adecuar la normativa y formulario de ANSES (PS 2.55) a las nuevas disposiciones.</p> <p>También sería menester adecuar el título de la ley en el que se encuentran incluidas estas disposiciones, ya que hace referencia al “trabajo de mujeres” cuando muchas de las disposiciones han quedado anacrónicas y ameritan una modernización a la realidad que impone las circunstancias.</p>

		<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p>	
79	197 bis		<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Se pueden establecer -a través de los CCT- jornadas acordes a las necesidades de la actividad, modificando el régimen de horas extras, utilizar bancos de horas (una "bolsa" de una determinada cantidad de horas que pueden compensarse dentro de un período de tiempo dado) francos compensatorios de los días de descanso y otras formas de diagramar la jornada. Siempre que se respete el descanso de 12 horas entre jornadas.</p> <p>Esto implicará adecuar la normativa que limita la realización de horas extras, como el decreto 484/00, entre otras normas específicas según la actividad.</p>
80	242	Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en	Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en	Se consideran injuria laboral grave, que por ende podrían justificar un

	<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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:</p> <p>a. Se afecte la libertad de trabajo de quienes no adhieran a la medida de fuerza, mediante actos, hechos, intimidaciones o amenazas;</p> <p>b. Se impida u obstruya total o parcialmente el ingreso o egreso de personas y/o cosas al establecimiento;</p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p>despido con “justa causa”, a los siguientes hechos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Participar de un bloqueo a la empresa (los famosos “piquetes”). - Participar de una toma de empresa (implica ya no bloquear accesos sino pretender apropiarse del establecimiento e instalaciones a la fuerza). <p>Siempre y cuando se verifique en estos actos la violación de las libertades de quienes no adhieren a la medida; se impida el acceso de personas o cosas a la empresa; se ocasionen daños a las personas o a las cosas de la empresa.</p> <p>Para poder efectuar el despido con causa, el empleador, previamente, deberá intimar al cese de la conducta injuriosa, salvo que esto no fuera posible debido a que los daños producidos a las cosas o a personas sean tan graves que no resulte necesario intimar a los empleados que se encuentran en esta situación.</p>
--	--	---	---

			inciso c), donde la producción del daño torna inoficiosa la intimación.	
81	245	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p> <p>La base de cálculo de esta indemnización no incluirá el Sueldo Anual Complementario, ni conceptos de pago semestral o anual.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p>Se aclara que la indemnización por despido (o por antigüedad) procede una vez transcurrido el período de prueba de 8 meses.</p> <p>No corresponde incluir el SAC en la base de cálculo de la indemnización. En algunas jurisdicciones como PBA, a la mejor remuneración se le adiciona la incidencia del SAC y de esta manera se conforma la base de cálculo que luego se compara con los topes y determina la indemnización en función de los años de antigüedad.</p> <p>Tampoco se consideran formando parte de la base conceptos de pago anual o semestral (bonos, gratificaciones, premios, etc.).</p> <p>Se hace otra modificación importante para los trabajadores remunerados a comisión u otras formas variables. A partir de ahora debemos considerar una base fija (incluyendo en ella todos los rubros de naturaleza remunerativa y de carácter fijo, como sueldo básico, adicional por antigüedad, adicionales por especialidad, etc.) y otra base variable (que contemple los rubros variables, como horas extras al 50%, horas extras al 100%, comisiones, etc.).</p> <p>Ya no se tomará la mejor remuneración (mensual, normal y habitual) devengada por todo concepto, sino que se tomará la mayor remuneración fija, y a eso se le adicionará el promedio de los últimos</p>

	<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>publicar el promedio resultante, conjuntamente con las escalas salariales de cada convenio colectivo de trabajo.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p>6 meses o el último año, lo que resulte más favorable al trabajador.</p> <p>En consecuencia, tendremos una base fija, conformada por la mejor remuneración del último año atribuible a conceptos fijos (CF) a la que sumaremos el promedio de remuneraciones o conceptos variables (CV) del semestre inmediatamente anterior (PRV₆) o el promedio de retribuciones variables del año anterior al distracto (PRV₁₂); de estos dos últimos promedios, el mayor.</p> <p style="text-align: center;">BC = CF + CV</p> <p><u>Donde:</u></p> <p><i>BC: Base de cálculo</i> <i>CF: Conceptos Fijos (mejor remuneración del último año anterior al despido)</i> <i>CV: Conceptos Variables (PRV₆ vs. PRV₁₂)</i></p> <p>Para los empleados fuera de CCT se continúa aplicando el tope indemnizatorio de CCT.</p> <p>Pero se recepta lo dispuesto por el fallo Vizzoti de la CSJN, que indica que la BC no puede ser menor al 67% de la BC calculada de la forma que vimos (sin tener en cuenta el tope de CCT).</p> <p>Se permitirá, a su vez, reemplazar – a través del CCT- la indemnización por un fondo de cese laboral (FCL), similar al vigente para la industria de la construcción en el que el empleador realice un aporte mensual de no más del 8% del sueldo</p>
--	---	--	--

			<p>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.</p>	<p>del empleado (se deberá determinar, al igual que se considera para la construcción, cómo se compone la base de cálculo sobre la que se aplica el porcentaje definido). Cuando opere la desvinculación, el trabajador puede cobrar lo depositado en dicho fondo.</p> <p>Por otro lado, el empleador podrá optar (para los trabajadores no convencionados, excluidos o fuera de convenio) por contratar un seguro privado de capitalización (SPC) para solventar el costo de esta indemnización, o lo que se abone en concepto de gratificación en el caso de acordar una desvinculación por mutuo a acuerdo.</p>
82	245 bis		<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Según la gravedad de los hechos, los jueces podrán incrementar esta indemnización hasta el 100%,</p>	<p>Se contempla en el ordenamiento laboral el despido discriminatorio, para dar un marco de contención de este tipo de despidos cada vez más generalizados.</p> <p>Hasta la actualidad se recurría a la ley 23.592 (antidiscriminación), disparando indemnizaciones que se discutían en función de cada caso, generando situaciones controvertidas que impedían determinar un monto siquiera aproximado de una demanda al empleador.</p> <p>A partir de ahora se contempla la discriminación en la norma, previendo una indemnización tarifada para estos casos, que asciende al 50% de la definida para la indemnización por antigüedad, y que los jueces podrán incrementar en los casos que lo consideren, según</p>

			<p>conforme los parámetros referidos anteriormente.</p> <p>La indemnización prevista en el presente artículo no será acumulable con ningún otro régimen especial que establezca agravamientos indemnizatorios.</p> <p>El despido dispuesto, en todos los casos, producirá la extinción del vínculo laboral a todos los efectos.</p>	<p>la gravedad de los hechos, hasta el 100% de la indemnización por antigüedad.</p> <p>Se aclara además que esta indemnización por discriminación no será acumulable con otras similares que determinen los regímenes especiales (esto no involucra a la indemnizaciones agravadas por matrimonio o por embarazo contempladas en la LCT que sí podrían acumularse con esta en caso de demostrarse los extremos dispuestos para cada caso).</p>
83	255	<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>A partir de ahora lo abonado por una indemnización anterior producto de un despido incausado, por fuerza mayor, fin de contrato a plazo fijo u otras formas de extinción dispuestas por la norma, se actualizarán por IPC más una tasa del 3% anual antes de ser descontada del cálculo definido en el artículo 245.</p> <p>Para calcular la indemnización de una persona que trabajó antes a las órdenes del mismo empleador, y que percibió con anterioridad una indemnización, se debe hacer el cálculo por el total de la antigüedad (según lo define el artículo 18) y luego a este cálculo restarle lo ya abonado oportunamente.</p> <p>Por ejemplo: un empleado que trabajó durante 5 años en períodos anteriores y fue indemnizado por ello, vuelve a trabajar a las órdenes del mismo empleador, que decide despedirlo luego de otros 10 años adicionales (a los 5 anteriores) de trabajo. La indemnización en este</p>

				<p>caso se calcula sobre el total de los 15 años de antigüedad en la empresa, y al resultado se le descuenta lo abonado oportunamente con anterioridad.</p> <p>El inconveniente que revestía este procedimiento era que no se podía actualizar -hasta ahora- el monto pagado con anterioridad, lo que hacía que -con la extremadamente alta inflación de nuestro país- se licuara ese importe pagado previamente y la suma oportunamente abonada resultara insignificante con respecto al monto calculado en la actualidad.</p> <p>Con total lógica y sentido se prevé para estos casos una metodología de actualización de los montos pagados, a fin de que guarden relación con el cálculo actual de la indemnización por la antigüedad completa del empleado.</p>
84	276	<p>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.</p>	<p>Los créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo serán actualizados y/o repotenciados y/o devengarán intereses.</p> <p>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.</p> <p>La presente disposición es de orden público federal y será aplicada por los jueces o por la autoridad</p>	<p>Se prevén distintas formas de actualizar el valor de los créditos laborales, estableciendo que la suma actualizada no podrá ser superior a la que surja de ajustar el capital por el índice IPC más el 3% de tasa de interés anual.</p> <p>Se califica a la disposición como de orden público, por lo cual no podrá ser modificada por otra norma.</p> <p>Se establece que las PYMES (definidas en la ley 24.467) condenadas en una sentencia judicial podrán solicitar el pago del monto determinado en la sentencia en hasta 12 cuotas mensuales y</p>

			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.	consecutivas, actualizadas por IPC + 3% de tasa de interés anual.
85	277	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>El desistimiento por el trabajador de acciones y derechos se ratificará personalmente en el juicio y requerirá homologación.</p> <p>Todo pago realizado sin observar lo prescripto y el pacto de cuota litis o desistimiento no homologados, serán nulos de pleno derecho.</p> <p>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,</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Las personas humanas y las personas jurídicas alcanzadas por la Ley N° 24.467, 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.</p> <p>El desistimiento por el trabajador de acciones y derechos se ratificará personalmente en el juicio y requerirá homologación.</p> <p>Todo pago realizado sin observar lo prescripto, así como el pacto de cuota litis o el desistimiento no homologados, serán nulos de pleno derecho.</p> <p>La responsabilidad por el pago de las costas procesales, incluidos los honorarios profesionales de todo tipo</p>	

		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.	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.	
Convenios Colectivos de Trabajo (Ley 14.250)				
86	6	<p>Las disposiciones de las convenciones colectivas deberán ajustarse a las normas legales que rigen las instituciones del derecho del trabajo, a menos que las cláusulas de la convención relacionadas con cada una de esas instituciones resultaran más favorables a los trabajadores y siempre que no afectaran disposiciones dictadas en protección del interés general. También serán válidas las cláusulas de la convención colectiva destinadas a favorecer la acción de las asociaciones de trabajadores en la defensa de los intereses profesionales que modifiquen disposiciones del derecho del trabajo siempre que no afectaren normas</p>	<p>Una convención colectiva de trabajo, cuyo término estuviere vencido, solamente 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.</p>	<p>Se elimina la ultraactividad total de los CCT, quedando sólo vigentes las cláusulas normativas hasta la celebración de un nuevo CCT, debiendo pactarse las cláusulas obligacionales por acuerdo de partes para poder mantener su vigencia, salvo que el PEN decida su prórroga específicamente.</p>

		dictadas en protección del interés general.		
Asociaciones sindicales (Ley 23.551)				
87	20 bis		Los representantes sindicales dentro de la empresa, delegados, comisiones internas u organismos similares, así como las autoridades de las distintas seccionales de 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.	Se admite a los representantes sindicales a convocar a reuniones o asambleas siempre que no perjudiquen las actividades normales de la empresa ni afecten a terceros.
88	20 ter		Las siguientes conductas están prohibidas y serán consideradas infracciones muy graves: a. Afectar la libertad de trabajo de quienes no adhieran a una medida de fuerza, mediante actos, hechos, intimidaciones o amenazas; b. Provocar el bloqueo o tomar un establecimiento; impedir u obstruir total o parcialmente el ingreso o egreso de personas y/o cosas al establecimiento; c. Ocasionar 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 retenerlas indebidamente. Verificadas dichas acciones como medidas de acción directa sindical, la entidad responsable será pasible de la aplicación de las sanciones que establezca la reglamentación, una vez cumplimentado el procedimiento que se disponga al efecto a cargo de la Autoridad de	Se prohíben conductas que se consideran actualmente causal de despido justificado, según analizamos en el artículo 132. Las injurias son las mismas, y además de las consecuencias desde el punto de vista indemnizatorio para los empleados que las lleven a cabo, eventualmente los gremios se considerarán también pasibles de sanciones como infracciones muy graves.

			Aplicación, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y/o penales que pudieran corresponder.	
Régimen de Trabajo Agrario (26.727)				
57	15	Se prohíbe la actuación de empresas de servicios temporarios, agencias de colocación o cualquier otra empresa que provea trabajadores para la realización de las tareas y actividades incluidas en la presente ley y de aquellas que de cualquier otro modo brinden servicios propios de las agencias de colocación.	DEROGADO	Se elimina del régimen agrario la prohibición de contratar agencias de empleo que puedan proveer personal. Esto estaba dispuesto para obligar a los empleadores a recurrir únicamente a las bolsas de trabajo gestionadas por los gremios.
89	69	Las bolsas de trabajo a cargo de las asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial proveerán 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.	Las bolsas de trabajo a cargo de las asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial podrán 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. 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.	Se elimina la obligatoriedad de contratar personal provisto por el gremio, que ahora sólo puede proponer personal al empleador, que podrá o no seleccionar de un listado si así lo desea. El empleador puede contratar a cualquier persona que desee o recurrir a agencias de colocación de personal, eliminándose toda obstrucción a la libertad de contratación de personal.
Régimen del Personal de Casas Particulares (Ley 26.844)				
58	50	La indemnización prevista por el artículo 48 de esta ley, o las que en el futuro las reemplacen, se duplicará cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no estuviera registrada o lo esté de modo deficiente.	DEROGADO	Se elimina la duplicación de la indemnización por antigüedad prevista para el personal de casas particulares, emulando lo dispuesto por la ley 24.013 antes comentada.

Viajantes de Comercio (Ley 14.546)				
90 91	1 a 19	-	DEROGADO	<p>La derogación de la ley 14.546 (estatuto de viajantes de comercio) no afecta los derechos individuales de los trabajadores que se encuentren actualmente alcanzados por el estatuto.</p> <p>Es decir, estos mantienen sus derechos respecto del régimen especial.</p> <p>El cambio sólo afecta a las nuevas contrataciones producidas a partir del 29/12/23 (el decreto hace referencia a la “entrada en vigencia de la Ley”, entendiéndose que esto hubiera sido válido si se hubiera incluido esta modificación en el proyecto de ley recientemente presentado), que se regirán por las normas generales, contratos individuales y CCT que resulten aplicables (hoy 308/75).</p> <p>La representación sindical y empleadora deberán impulsar la negociación colectiva relativa con el fin de otorgar el marco adicional que consideren menester adecuado a las circunstancias actuales si correspondiere.</p>
Teletrabajo (Ley 27.555)				
92	6	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 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	Antes se permitía alterar la jornada cuando se tuviera a cargo en forma “compartida” con otra persona el cuidado de un menor de 13 años, adultos mayores o personas con discapacidad. Ahora se elimina la posibilidad -muy ambigua e inabarcable por su puesto- de que la carga sea compartida. Debe tratarse de un caso en el que el teletrabajador

	<p>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 23.592.</p> <p>Mediante la negociación colectiva podrán establecerse pautas específicas para el ejercicio de este derecho.</p>	<p>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.</p> <p>El presente artículo no será de aplicación cuando el empleador abonare alguna compensación legal, convencional o contractual relativa a gastos por tareas de cuidado.</p> <p>Mediante negociación colectiva o en el ámbito de los contratos de trabajo podrán establecerse pautas específicas para el ejercicio de este derecho.</p>	<p>sea el único que pueda cuidar de la persona.</p> <p>Este artículo, tal como estaba planteado, resultaba incluso discriminatorio respecto de las personas que realizan trabajo presencial, que no cuentan con disposiciones especiales para cuidado de personas a cargo, que más allá de no trabajar en su hogar, seguramente requieren tareas de cuidado al igual que ocurre con quienes teletrabajan.</p> <p>Además, se agrega la posibilidad (no en forma imperativa como se imponía antes) de acordar con el empleador horarios compatibles con las tareas de cuidado e interrumpir esporádicamente las tareas (no deliberadamente cuando el trabajador lo dispusiera unilateralmente), debiendo compensar (cosa que no estaba planteada en el texto anterior) las horas no trabajadas por estos motivos.</p> <p>Se elimina la presunción de discriminación asignada a toda conducta del empleador que el trabajador pueda considerar como tal, y por ende se desestima la procedencia de la aplicación de la ley 23.592 (ley antidiscriminación), encauzándose ahora eventualmente a través del nuevo artículo 245 bis de la LCT.</p> <p>Se prevé la posibilidad de que el empleador pueda compensar en dinero esas tareas de cuidado, para</p>
--	---	--	--

				<p>que el trabajador no tenga que interrumpir la jornada.</p> <p>El objetivo de esta compensación dineraria (en los casos de teletrabajo, por su puesto, ya que la persona a cuidar convive con el teletrabajador) reside en contar con recursos para, por ejemplo, contratar una persona dedicada al cuidado, y no tener que interrumpir la jornada laboral.</p>
93	8	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>En los contratos que se pacte la modalidad de teletrabajo al inicio de</p>	<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Se eliminan los excesos e hiper tutela en uno de los temas que hacían prácticamente inviable el teletrabajo, como es la reversibilidad. Esta posibilidad que tenía el trabajador de volver a la presencialidad cuando quisiera, sin preavisar, y además contar con la posibilidad de considerarse despedido por este motivo.</p> <p>Se determina una redacción más acorde a la realidad laboral, y más sensata, indicando que los trabajadores que dieron su consentimiento para teletrabajar podrán revertir esta decisión por acuerdo mutuo con el empleador, y siempre que existan instalaciones adecuadas para ejercitar la presencialidad.</p> <p>También deberán considerarse las características de la actividad, ya que la modalidad presencial deberá resultar acorde a las posibilidades del puesto de retrotraer esta decisión.</p> <p>Se eliminan todas las pautas retrógradas cuyo único resultado fue hacer inviable un contrato de</p>

		la relación, el eventual cambio a la modalidad presencial operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva.		teletrabajo, y convertir la modalidad en un fracaso.
94	17	<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>Se modifica un artículo que iba en contra de la letra de la propia LCT. La LCT siempre estableció que los contratos contemplados en el marco de la misma son los que se ejecutan en nuestro país, independientemente de dónde se celebren.</p> <p>La ley de teletrabajo iba en contra de este principio elemental de nuestro derecho laboral individual, asumiendo que un empleado que teletrabajara para el exterior a las órdenes de un empleador con domicilio en Argentina, también quedaba incluido en la norma, concepto que colisiona de frente con lo que establece la LCT, que sólo abarca a los contratos ejecutados en el país, independientemente del domicilio de las partes.</p> <p>A la par de esta modificación se eliminan burocracias para contratar personas extranjeras no residentes que disponía el artículo.</p>
95	18	<p>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,</p>	<p>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.</p>	<p>Se eliminan también las burocracias que establecía el artículo 18 para registrar este tipo de contratos. Se dispone una forma simple, automática y en forma electrónica que dispondrá el PEN (seguramente a través de la AFIP, en el marco del servicio Simplificación Registral) para indicar cuando un contrato es de teletrabajo.</p>

		<p>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.</p>		
Ley 25.323				
55	1	<p>Las indemnizaciones previstas por las Leyes 20.744 (texto ordenado en 1976), artículo 245 y 25.013, artículo 7º, o las que en el futuro las reemplacen, serán incrementadas al doble cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no esté registrada o lo esté de modo deficiente.</p> <p>Para las relaciones iniciadas con anterioridad a la entrada en vigencia de la presente ley, los empleadores gozarán de un plazo de treinta días contados a partir de dicha oportunidad para regularizar la situación de sus trabajadores, vencido el cual le será de plena aplicación el incremento dispuesto en el párrafo anterior.</p>	DEROGADO	<p>Se elimina la duplicación de indemnizaciones por el despido de trabajadores que luego de la desvinculación reclamaran y demostraran la deficiente registración o la ausencia de registración.</p>

		El agravamiento indemnizatorio establecido en el presente artículo, no será acumulable a las indemnizaciones previstas por los artículos 8°, 9°, 10 y 15 de la Ley 24.013.		
55	2	<p>Cuando el empleador, fehacientemente intimado por el trabajador, no le abonare las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245 de la Ley 20.744 (texto ordenado en 1976) y los artículos 6° y 7° de la Ley 25.013, o las que en el futuro las reemplacen, y, consecuentemente, lo obligare a iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibir las, éstas serán incrementadas en un 50%.</p> <p>Si hubieran existido causas que justificaren la conducta del empleador, los jueces, mediante resolución fundada, podrán reducir prudencialmente el incremento indemnizatorio dispuesto por el presente artículo hasta la eximición de su pago.</p>	DEROGADO	Se hace lo propio con las multas que preveía la ley en caso de que el empleador, habiendo despedido al trabajador, no le abonara las indemnizaciones. Esto queda reemplazado y contenido en la LCT a través de las actualizaciones y demás criterios que deberían facilitar el cumplimiento del pago de los rubros indemnizatorios en una desvinculación.
Ley 25.013				
54	9	En caso de falta de pago en término y sin causa justificada por parte del empleador, de la indemnización por despido incausado o de un acuerdo rescisorio homologado, se presumirá la existencia de la conducta temeraria y maliciosa contemplada en el artículo 275 de la Ley 20.744 (t.o. 1976).	DEROGADO	Se elimina la posibilidad de considerar como conducta temeraria y maliciosa (Art. 275, LCT) el hecho de no abonar las indemnizaciones, lo que provocaba la posibilidad de que el empleador fuera condenado a pagar un interés más alto que el cobrado por los bancos oficiales para operaciones de descuento de documentos comerciales, y que los jueces podían incrementar.
Servicios Esenciales (Ley 25.877)				

97	24	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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:</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>El PODER EJECUTIVO NACIONAL con la intervención del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL y previa consulta a las organizaciones de</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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%).</p> <p>Se considerarán servicios esenciales en sentido estricto, las actividades siguientes:</p> <p>a. Los servicios sanitarios y hospitalarios, así como el transporte y distribución de medicamentos e insumos hospitalarios y los servicios farmacéuticos;</p> <p>b. La producción, transporte y distribución y comercialización de agua potable, gas y otros combustibles y energía eléctrica;</p> <p>c. Los servicios de telecomunicaciones, incluyendo internet y comunicaciones satelitales;</p> <p>d. La aeronáutica comercial y el control de tráfico aéreo y portuario; incluyendo balizamiento, dragado,</p>	<p>Se elimina toda la redacción anterior del artículo y se definen dos tipos de actividades a considerar a partir de ahora:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Servicios esenciales - Actividades de importancia trascendental. <p>En los servicios esenciales no pueden tomarse medidas de fuerza que impliquen que se preste un servicio menor al 75% de la prestación normal de la actividad.</p> <p>En el caso de las actividades de importancia trascendental se debe asegurar una cobertura de al menos el 50% de la normal.</p> <p>La norma, además de diferenciar claramente estos dos tipos de actividades, detalla las mismas, incorporando como actividades esenciales (además de las que ya estaban) las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Servicios de telecomunicaciones, incluyendo internet y comunicaciones satelitales. - Servicios aduaneros y migratorios, y demás vinculados al comercio exterior - Cuidado de menores y educación de niveles guardería, preescolar, primario y secundario, así como la educación especial. <p>Si bien todas son esenciales, la inclusión de la educación como una actividad esencial es un avance muy significativo, e implica que los niños y adolescentes tendrán asegurados</p>
----	----	--	---	--

	<p>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.</p>	<p>amarre, estiba y remolque de buques; e. servicios aduaneros y migratorios, y demás 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</p>	<p>como mínimo al menos el 75% de los días de clases del ciclo lectivo, limitando los paros y medidas de fuerza de los gremios que perjudican el acceso a la educación. Con respecto a la actividades que ya estaban contempladas como esenciales, se agrega lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dentro de los servicios sanitarios y hospitalarios, se incluye también el transporte y distribución de medicamentos e insumos hospitalarios y los servicios farmacéuticos. - Además de la producción, y distribución y de agua potable, gas y energía eléctrica, se suman "otros combustibles" (lo que abarca a la industria del petróleo, naftas, gasoil, biodiesel, etc.). Y, no menor, se agrega el transporte y la comercialización de todos estos insumos. - Antes sólo se contemplaba el control de tráfico aéreo. Ahora se contempla a toda la aeronáutica comercial como servicio esencial, y control portuario. Esto último incluye el balizamiento, dragado, amarre, estiba y remolque de buques. <p>Son actividades trascendentales (estas no estaban tampoco consideradas en la norma anteriormente y son agregadas ahora):</p>
--	---	---	---

			<p>h. La producción de bienes y/o servicios de toda actividad, que estuvieran afectados a compromisos de exportación.</p> <p>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:</p> <p>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;</p> <p>b) La actividad afectada constituyere un servicio público de importancia trascendental o de utilidad pública;</p> <p>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</p> <p>d) la interrupción o suspensión de la producción pudiere poner en peligro el adecuado abastecimiento de productos críticos para la población</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Producción de medicamentos y/o insumos hospitalarios - Transporte marítimo, fluvial, terrestre y subterráneo de personas y/o mercaderías a través de los distintos medios. - Servicios de radio y televisión; - Actividades industriales continuas, incluyendo siderurgia y la producción de aluminio, actividad química y la actividad cementera. - Industria alimenticia y su cadena de valor. - 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. - Servicios bancarios, financieros. - Servicios hoteleros y gastronómicos. - Comercio electrónico. - Producción de bienes y/o servicios de toda actividad, que estuvieran afectados a compromisos de exportación. <p>Todas estas incorporaciones dan seguridad jurídica para que no se</p>
--	--	--	---	---

			<p>y/o afectar metas de recaudación asociadas a las políticas de equilibrio fiscal.</p> <p>El Poder Ejecutivo Nacional dictará la reglamentación correspondiente y la Autoridad de Aplicación las normas complementarias, aclaratorias y operativas que resulten necesarias.</p>	<p>pueda limitar o condicionar mediante acciones gremiales el curso de actividades tan importantes como las mencionadas para el funcionamiento del país y de la economía.</p> <p>Además se crea una comisión de garantías (compuesta por 5 miembros), encargada de calificar como servicio esencial o servicio de importancia trascendental una actividad no incluida en las anteriores.</p>
TRABAJADORES INDEPENDIENTES CON COLABORADORES (DNU 70/23)				
96	-		<p>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.</p> <p>El mismo estará basado en la relación autónoma, sin que exista vinculo 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.</p>	<p>Se crea la figura del trabajador independiente con colaboradores, para contemplar las situaciones de trabajadores de oficios o profesionales que se valen del trabajo de otras personas para brindar sus servicios.</p> <p>De esta forma se puede contar con hasta 5 personas a cargo, sin relación de dependencia, y se registran las mismas, dándoles acceso a obra social, jubilación y ART.</p>