

DNU 70/23: Aspectos Laborales y su impacto en las PYMES

Decreto 70/23

*“Bases para la
reconstrucción de
la economía
argentina.”*



Título IV: Trabajo

Derogación de normas



➤ **Derogación del artículo 9, Ley 25.013**

- Preveía un agravamiento indemnizatorio por la falta de pago en término de la indemnización por despido sin causa, considerando la conducta como temeraria y maliciosa (Art. 275, LCT).

➤ **Derogación de la ley 25.323**

- Establecía (en dos artículos) indemnizaciones agravadas o multas por falta de registración (duplicación) y en caso de obligar al empleado a iniciar acciones legales para cobrar las indemnizaciones (incremento del 50%).

➤ **Derogación de artículo 50, ley 26.844**

- Disponía la duplicación de la indemnización por antigüedad en caso de trabajo no registrado.



➤ Derogación artículos 43 a 48 de la Ley 25.345

- ✓ Art. 132 bis de la LCT.
- ✓ Art. 15, LCT
- ✓ Último párrafo del artículo 80, LCT.
- ✓ Art. 132 de la ley 18.345 – Aviso a AFIP
- ✓ Modificación del artículo 11 de la LNE
- ✓ Inciso d del artículo 2 de la ley 23.789 (telegramas laborales)

Título III: Trabajo

Capítulo I

Registro Laboral (Ley 24.013)



➤ Derogación del artículo 7

- Establecía qué se entendía por “registro”.
- Se simplifica el concepto:
 - ✓ Cuando el trabajador esté inscripto ***en las formas y condiciones que establezca la reglamentación.***
 - ✓ Simple, inmediata, expeditiva y a través de medios electrónicos.

➤ Incorporación del artículo 7 bis

- Registración hecha por intermediarios y contratistas o subcontratistas es válida (eficacia plena).
- No interesa cuál de las partes la realice
- ✓ Se diluye la responsabilidad solidaria en subcontrataciones e intermediación.



➤ Derogación de artículos 8 al 17

- **Art. 8:** Establecía Multas en caso de ausencia total de registración
- **Art. 9:** Disponía multas para el caso de registración tardía del contrato laboral
- **Art. 10:** Establece multa como sanción a registración por jornada o remuneración menor a la real
- **Art. 11:** Disponía requisitos para hacer efectivas las multas
- **Art. 12 y 13:** No operativas
- **Art. 14 a 17:** Todos relacionados con la instrumentación y procedencia de las multas que se derogaron.
- **Art. 120:** Relacionado con la registración que ahora se modifica.

➤ **Incorporación del artículo 7 ter**

- Denuncia de falta de registración.
- Por medio electrónico
- Ante:
 - ✓ AFIP
 - ✓ Autoridad administrativa local del trabajo.

➤ **Incorporación del artículo 7 quáter**

- En caso de sentencia laboral firme por relación no registrada la justicia debe avisar a AFIP dentro de los 10 días hábiles
- Si el contrato estaba registrado como contrato de obra o servicios se toma a cuenta lo abonado por estos conceptos.
- Se establecen intereses bajos y facilidades de pago.

➤ **Sustitución del artículo 18**

- El SURL concentra:
 - ✓ Inscripción del empleador y trabajador en:
 - Instituto Nacional de Previsión Social (SIPA)
 - Cajas de subsidios familiares (ANSeS)
 - Sistema Nacional de Salud (SSS)
 - ✓ Inscripción de beneficiarios de prestaciones por desempleo

➤ **Agregado al artículo 114**

- Se agrega la extinción por mutuo acuerdo como supuesto de situación de desempleo.
 - ✓ Hasta ahora sólo se contemplaban despido (excepto con justa causa), vencimiento de plazo de contrato, muerte del empleador, fuerza mayor, etc.

Título IV: Trabajo

Capítulo II

LCT (Ley 20.744)



➤ **Agregado al artículo 2**

- Se agrega como excluidos del marco de la aplicación de la LCT a:
 - ✓ Las contrataciones de obras, servicios, agencia y todas las reguladas en el CCCN.

➤ **Sustitución del artículo 9**

- Se agrega en el llamado “in dubio pro operario” que en cuanto a la consideración de la prueba en un juicio laboral -por parte de los jueces, lógicamente- si existen dudas se debe fallar a favor del trabajador, pero una vez que se agotan los medios de investigación al alcance del juez y aun así existiera una duda insuperable.
 - ✓ Se deben tener en cuenta los principios de congruencia y defensa en juicio.

➤ **Sustitución del artículo 9**

- Se aplica la regla procesal que indica que quien debe probar los hechos es quien los alega, terminando con la inversión de la carga probatoria o la llamada carga dinámica de la prueba.
 - ✓ Se aclara que la facultad es de los jueces, quienes deben buscar obtener la verdad objetiva y el respeto a la seguridad jurídica.



➤ **Sustitución del artículo 12**

- **Principio de irrenunciabilidad:** Se suprime la referencia a los ***contratos individuales***.

 - ✓ Antes impedía modificar condiciones contractuales establecidas.

- Agrega un último párrafo que dispone que cuando se hagan acuerdos con los empleados que modifiquen ***elementos esenciales*** del contrato laboral, o acuerdos de desvinculación (en virtud del artículo 241, LCT), se va a poder pedir la homologación a la autoridad de aplicación (según artículo 15, LCT).

➤ Sustitución del artículo 23

▪ Presunción de la existencia de contrato laboral:

✓ **Hasta ahora:** la presunción operaba incluso cuando se utilizaban figuras no laborales (monotributo), para contratar, siempre que no se pudiera asumir como empresario al que presta el servicio.

✓ **A partir de ahora:** no se aplica la **presunción** cuando se contrate a personas mediante un **contrato de obra o servicio** (por servicios profesionales, oficios, etc.) siempre que se emita **factura o recibo** o el **pago** se haga en forma **bancaria**. Esta ausencia de presunción vale también para las cargas sociales.

➤ Sustitución del artículo 80

- **Certificados de trabajo:**
- Se **elimina la multa** por falta de entrega de certificados.
- Se establece un mecanismo “opcional” de **entrega** mediante ***plataforma virtual***.
- Se considera cumplida dicha obligación entrega de certificados cuando se incorporan a la plataforma virtual.
- También se consideran entregados cuando esté disponible y actualizada la información de la ANSES.

➤ Sustitución del artículo 92 bis

▪ **Período de prueba**

- Se extiende el período de prueba a **8 (ocho) meses**.

- Se elimina la alusión a que la relación laboral durante el período de prueba debe registrarse, ya que resulta redundante (se elimina punto 3).

- Se remarca que las contribuciones deben abonarse considerando los beneficios que correspondan.

- Se elimina la aclaración de que el período de prueba se considera tiempo de servicio (Punto 7).

➤ Sustitución del artículo 124

▪ Medios de pago

▪ Se aclara que se puede abonar el salario en cuentas abiertas en “**otras categorías de entidades**” que la autoridad de aplicación del sistema de pagos considere aptas, seguras, interoperables y competitivas.

✓ Habilita la utilización de plataformas como Mercado Pago y otras similares, de entidades no bancarias.

- **Sustitución del inciso c del artículo 132**
 - **Excepciones a los descuentos admitidos en el recibo de haberes**
 - Se aclara que se podrán retener del recibo cuotas, aportes o contribuciones, solo si existe un **consentimiento explícito del empleado** autorizando el mismo.

➤ **Sustitución del artículo 136**

▪ **Contratistas e intermediarios**

- Los trabajadores pueden pedir que el empleador principal para el que trabajan a través del contratista o intermediario, retenga de lo que debe al contratista los importes adeudados.
- Se incluye entre estas posibles deudas a las indemnizaciones que correspondieran, que antes no estaban contempladas.
- Se redacta correctamente el artículo adecuándolo a la nueva normativa.
- Se encomienda a la AFIP que establezca un régimen simplificado para que el empleador principal pueda hacer las retenciones de la seguridad social que se adeuden en forma ágil.

➤ Sustitución del artículo 139

▪ Recibo de sueldos

- Se cambia el nombre del artículo. De llamarse “doble ejemplar” pasa a denominarse “modalidad”, más coherente con los tiempos que corren.
- No se habla más de doble ejemplar, sino de entregar al trabajador “copia fiel” del recibo original.
- Además, admite hacerlo en **forma electrónica**.

➤ Sustitución del artículo 140

- **Contenido necesario del recibo de sueldos**
- En vez de discriminar los tipos de remuneración se hace referencia al total de la remuneración que perciba el empleado.
- Se debe consignar –además de la fecha de ingreso del empleado- la fecha reconocida del mismo.
 - ✓ Reformular o parametrizar sistemas
- Se agrega la necesidad de detallar en el recibo el **total de las contribuciones abonadas por el empleador.**

➤ **Modificación del artículo 143**

- **Conservación del recibo de sueldos**

- 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.

➤ **Sustitución del artículo 177**

▪ **Maternidad**

- Se contempla a la “persona gestante” adicionalmente a la trabajadora mujer.
- Se reduce la licencia preparto a 10 días en vez de 30 como estaba previsto en caso de opción de la persona gestante.



➤ **Incorporación del artículo 197 bis**

▪ **Jornada laboral**

- Los CCT, pueden 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.
- Siempre respetando el descanso mínimo de 12 horas entre jornada y jornada y los límites legales conforme la naturaleza de cada actividad.
- Se puede pactar por CCT un régimen de horas extras, banco de horas, francos compensatorios, entre otros institutos relativos a la jornada laboral.

➤ **Modificación del artículo 242**

- **Despido con justa causa**

- Se considera que configura injuria laboral grave la participación en **bloqueos o tomas de establecimiento**.

- Se presume que existe injuria grave cuando durante una **medida de acción directa**:

- ✓ Se afecte la **libertad de trabajo** de quienes no adhieran a la medida de fuerza, mediante actos, hechos, intimidaciones o amenazas;
- ✓ Se **impida u obstruya** total o parcialmente el ingreso o egreso de personas y/o cosas al establecimiento;
- ✓ Se ocasionen **daños en personas o en cosas** de propiedad de la empresa o de terceros situadas en el establecimiento (instalaciones, mercaderías, insumos y materias primas, herramientas, etc.) o se las retenga indebidamente.

➤ **Modificación del artículo 242**

▪ **Despido con justa causa**

- ✓ Previo al despido del empleado, el empleador debe intimarlo para que cese su conducta injuriosa.
- ✓ Excepto en el supuesto de **daños a las personas o cosas**, donde no será necesaria la intimación.



➤ **Modificación del artículo 245**

▪ **Indemnización por antigüedad**

- Se aclara que corresponde sólo luego de transcurrido el período de prueba (8 meses).
- La base de cálculo no incluye el SAC.
- Para trabajadores que cobran remuneraciones variables se toma el promedio de los últimos 6 meses o el último año, lo que fuera más beneficioso para el empleado.
- En el caso de los excluidos de CCT, la base no puede ser menor al 67% de la mejor remuneración.
- Por CCT se admite reemplazar la indemnización por uno de dos esquemas:

Aplicación del tope

| | | | |
|--------------------|-----------|-----------|-----------|
| Mejor Remuneración | 1.000.000 | 1.000.000 | 1.000.000 |
| Vizzoti | 670.000 | 670.000 | 670.000 |
| Tope CCT | 500.000 | 700.000 | 1.100.000 |



➤ **Modificación del artículo 245**

▪ **Indemnización por antigüedad**

- ✓ Un fondo de cese laboral como el que existe en la construcción.
 - El costo está a cargo del empleador y el aporte mensual no puede ser mayor al 8% del sueldo computable para su cálculo.
- ✓ Sistema privado de capitalización
 - Esto puede abarcar la suma que pueda pactarse en el marco de una desvinculación por mutuo acuerdo de partes (Art. 241, LCT).

➤ Nuevo artículo 245 bis

▪ Despido por discriminación

▪ Se considera despido por discriminación el originado por motivos de etnia, raza, nacionalidad, sexo, identidad de género, orientación sexual, religión, ideología, u opinión política o gremial.

▪ La **prueba** de la discriminación va a estar a cargo de **quien invoque**, y si la justicia confirma el origen discriminatorio del despido, corresponderá el pago de una indemnización agravada del 50% del artículo 245 o de la indemnización por antigüedad del régimen especial aplicable al caso.

➤ **Nuevo artículo 245 bis**

▪ **Despido por discriminación**

- Según la gravedad de los hechos, los jueces pueden incrementar esta indemnización hasta el 100%.
- La indemnización no es acumulable con ningún otro régimen especial que establezca agravamientos indemnizatorios.
- El despido produce en todos los casos, la extinción del vínculo laboral a todos los efectos.
 - ✓ No da lugar a la reinstalación.



➤ **Modificación del artículo 255**

- **Reingreso del empleado**

- Lo pagado anteriormente es 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.

➤ **Modificación del artículo 276**

▪ **Actualización de créditos laborales**

▪ Los créditos por relaciones laborales serán actualizados y/o repotenciados y/o devengarán intereses.

▪ La suma actualizada nunca puede ser superior a la que resulte de actualizar por el IPC + tasa del 3% anual.

▪ Se establece que esta disposición es de **orden público** federal (no pueden ser modificadas).

➤ **Modificación del artículo 277**

▪ **Actualización de créditos laborales**

- Las PYMES, ante una sentencia judicial pueden acceder pagar lo determinado en la sentencia en hasta 12 (doce) cuotas mensuales consecutivas.
- Las cuotas se actualizan según establece el artículo 276 (IPC + 3%).



Título IV: Trabajo

Capítulo III

Convenios Colectivos de Trabajo (Ley 14.250)



➤ Sustitución del artículo 6

▪ Antes:

- El artículo hacía mención al principio de la norma más favorable, lo que resultaba redundante estando consagrado en la LCT a través del artículo 9.
- Le daba también entidad a las cláusulas de los CCT destinadas a favorecer la acción de los gremios en defensa de los trabajadores, que está contemplado en la ley de asociaciones gremiales 23.551. También redundante.



➤ Sustitución del artículo 6

▪ Cláusulas de los CCT

- ✓ Si el plazo de vigencia de la CCT se encuentra vencido, solamente quedan vigentes las normas referidas a las condiciones de trabajo (**cláusulas normativas**) hasta tanto entre en vigencia un nuevo CCT 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. La vigencia de las cláusulas obligaciones culmina con su caducidad y no se prorroga.



Título IV: Trabajo

Capítulo IV

Asociaciones Sindicales (Ley 23.551)



➤ **Incorporación del artículo 20 bis**

▪ **Derecho de realizar Asambleas y Congresos.**

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.



➤ Incorporación del artículo 20 ter

- **Acciones prohibidas.**

- Quedan **prohibidas** y serán consideradas **infracciones muy graves** las siguientes conductas:

- ✓ **Afectar la libertad de trabajo** de quienes **no adhieran** a una medida de fuerza, mediante actos, hechos, intimidaciones o amenazas;
- ✓ Provocar el **bloqueo** o **tomar un establecimiento; impedir u obstruir total o parcialmente el ingreso o egreso de personas y/o cosas** al establecimiento;



➤ Incorporación del artículo 20 ter

- Acciones prohibidas.

- ✓ 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.**

- Cuando se verifiquen estas conductas la entidad responsable será sancionada, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y/o penales que pudieran corresponder.

Título IV: Trabajo

Capítulo V

Régimen de Trabajo

Agrario

(Ley 26.727)



➤ **Sustitución del artículo 69**

▪ **Bolsa de trabajo**

- Antes los gremios tenían la potestad de proveer el personal necesario a las empresas agropecuaria (y los empleadores la obligación).
- Ahora se dispone que los gremios podrán proponer un listado de personal, y el empleador podrá contratar personal de esa lista o cualquier otra persona que disponga.
- Se deroga toda norma que esté en contra de la libre contratación de personal.



Título IV: Trabajo

Capítulo VI

Régimen de Viajantes de
Comercio
(Ley 14.546)



➤ Derogación del régimen

- **Nuevas contrataciones a partir de ahora:**
- La derogación no afecta los derechos de los trabajadores actualmente alcanzados por el Régimen.
- Las nuevas contrataciones se regirán por las normas generales, contratos individuales y convenios colectivos que resulten aplicables.
- Los gremios y cámaras empresarias deberán acordar el marco que consideren a través de la negociación colectiva.



Título IV: Trabajo

Capítulo VII

Contrato de Teletrabajo (Ley 27.555)



➤ Sustitución del artículo 6

▪ Tareas de cuidado

▪ **Antes:** se hacía referencia a tareas de cuidado de manera única o compartida.

▪ **Ahora:** no se aclara nada, con lo cual sólo se admite que esté a cargo exclusivamente del trabajador.

▪ **Antes:** se podía interrumpir las tareas sin aviso por tareas de cuidado y tener horarios compatibles con las tareas de cuidado, es decir, se supeditaba el horario laboral a lo que quedaba luego de las tareas de cuidado.

▪ **Ahora:** se debe acordar con el empleador y en tanto no afecte el trabajo. Las interrupciones deben ser esporádicas y se deben compensar.

➤ Sustitución del artículo 6

- **Antes:** Cualquier acto, conducta, decisión, etc., que limitara las tareas de cuidado se tomaba como acto discriminatorio.
- **Ahora:** no se hace referencia a la posible discriminación, y se admite incluso que el empleador abone una compensación legal, convencional o contractual relativa a gastos por tareas de cuidado, no afectando la jornada y evitando interrupciones.
- **Antes:** sólo podían establecerse pautas sobre este tema en los CCT
- **Ahora:** se pueden pactar cláusulas al respecto en los contratos individuales con el empleado.

➤ **Sustitución del artículo 8**

▪ **Reversibilidad**

- La solicitud o el consentimiento para pasar a la modalidad de teletrabajo, puede ser revertido por acuerdo mutuo entre el trabajador y el empleador, siempre que existan en las instalaciones de la empresa las condiciones para que la persona pueda retomar su trabajo en forma presencial.
- Se podrá revertir la modalidad de teletrabajo por la modalidad presencial cuando las características de la actividad o requieran.



➤ **Sustitución del artículo 17**

- En las prestaciones transnacionales de teletrabajo, se aplica la ley del **lugar de ejecución de las tareas** por parte del trabajador.

➤ **Sustitución del artículo 18**

- El PEN va a establecer un método simple, electrónico y automático de registro del contrato de teletrabajo al momento del alta o al momento de la incorporación del trabajador a esta modalidad.

Título IV: Trabajo

Capítulo VIII

Trabajadores
independientes con
colaboradores



➤ **Noción de trabajador independiente**

- El trabajador independiente puede tener a cargo hasta CINCO (5) trabajadores independientes para llevar adelante un emprendimiento productivo y podrá acogerse a un régimen especial unificado que al efecto reglamentará el PEN.
- Es una relación autónoma, sin que exista vínculo de dependencia entre ellos, ni con las personas contratantes de los servicios u obras, e incluirá, tanto para el trabajador independiente como para los trabajadores colaboradores, el aporte individual de una cuota mensual que comprenda la cotización Obra Social y ART.

Título IV: Trabajo

Capítulo IX

Servicios Esenciales (Ley 25.877)



➤ Conflictos Colectivos

- **Esenciales:** Tiene que existir una cobertura igual o mayor al 75%
- **Importancia Trascendental:** al menos 50% de cobertura.
- **Esenciales:**
 - ✓ **Servicios sanitarios y hospitalarios, y el transporte y distribución de medicamentos e insumos hospitalarios y los servicios farmacéuticos;**
 - ✓ **Producción, transporte y distribución y comercialización de agua potable, gas y otros combustibles y energía eléctrica;**
 - ✓ **Los servicios de telecomunicaciones, incluyendo internet y comunicaciones satelitales;**

▪ **Esenciales:**

- ✓ Aeronáutica comercial y el control de tráfico aéreo y portuario; incluyendo balizamiento, dragado, amarre, estiba y remolque de buques;
- ✓ Servicios aduaneros y migratorios, y demás vinculados al comercio exterior; y
- ✓ Cuidado de menores y educación de niveles guardería, preescolar, primario y secundario, así como la educación especial.

▪ **Importancia trascendental:**

- ✓ Producción de medicamentos y/o insumos hospitalarios;
- ✓ Transporte marítimo, fluvial, terrestre y subterráneo de personas y/o mercaderías a través de los distintos medios que se utilicen para tal fin;

▪ **Importancia trascendental:**

- ✓ Servicios de radio y televisión;
- ✓ Actividades industriales continuas, incluyendo siderurgia y la producción de aluminio, actividad química y la actividad cementera;
- ✓ Industria alimenticia en toda 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;

▪ **Importancia trascendental:**

- ✓ Servicios bancarios, financieros, servicios hoteleros y gastronómicos y el comercio electrónico; y
- ✓ Producción de bienes y/o servicios de toda actividad, que estuvieran afectados a compromisos de exportación.

➤ **Comisión de Garantías**

- Comisión de 5 miembros que podrá calificar los servicios de esenciales o de importancia trascendental
- Debe evaluar en función de si se pone en riesgo la vida, la salud, la seguridad, si es de utilidad pública o pudiera provocar una situación de crisis nacional o pusiera en peligro el abastecimiento de productos críticos.

Título XI: Salud

Capítulo III Obras Sociales (Ley 23.660)



- **Incorporación de inciso i del artículo 1**
 - Se incorpora a las entidades de medicina prepaga a la ley de obras sociales.
- **Modificación del artículo 19**
 - Abonar la remuneración a la entidad seleccionada por el beneficiario y a través del mecanismo correspondiente del organismo responsable de recaudación de fondos.
- **Modificación del artículo 13, D. 504/98**
 - Los trabajadores que inicien una relación laboral podrán ejercer el **derecho de elección** de agente del seguro de la Ley N° 23.661.

Temas sujetos a reglamentación



➤ Registro de personal

- Según lo dispone el artículo 7 de la LNE.

➤ Medio electrónico para informar falta o deficiencia de registración

- La AFIP está encargada de disponer un medio con estas características, que reemplaza el tradicional telegrama y el servicio actual.

➤ Determinación de medios de pago bancarios para contratos de obra y servicios

- La AA deberá instrumentar los medios de pago habilitados para que se consideren válidos a los efectos de no presumir que los contratos de obra o de servicios son laborales.



➤ **Certificados de trabajo**

- Se debe adecuar e implementar la plataforma virtual para el mecanismo opcional de entrega de los certificados de trabajo del artículo 80.

➤ **Medio para depositar aportes y contribuciones adeudados por contratistas e intermediarios por parte del empleador principal**

- La AFIP deberá instrumentar un servicio para cumplir con esta obligación definida tras la nueva redacción del artículo 132 bis.

➤ **FCL y SPC como reemplazo de la IA**

➤ **Método de registro de los contratos de teletrabajo**



Acciones Prácticas

*Implementación de las
condiciones operativas*



➤ **Rige el período de prueba de 8 meses para nuevas contrataciones a partir del 30/12/23 en adelante**

- Considerar que todos los contratos a tiempo indeterminado son celebrados a prueba por 8 meses a partir de ahora.

➤ **Incorporación de antigüedad reconocida y contribuciones abonadas en el recibo de sueldos**

- Se debe instrumentar esta incorporación en los recibos de sueldo a partir de enero.

➤ Nota comunicando a empleados la necesidad de brindar consentimiento explícito de descuentos practicados

- Debemos dar aviso a los empleados de lo dispuesto por el artículo 132 de la LCT, en el sentido que a partir de enero se dejarán de retener aportes o cuotas solidarias sindicales excepto que el trabajador autorice por escrito su retención.

➤ Incorporación de antigüedad reconocida y contribuciones abonadas en el recibo de sueldos

- Se debe instrumentar esta incorporación en los recibos de sueldo a partir de enero.

➤ **Modificar la forma de cálculo de la IA**

▪ Tenemos que modificar la forma de determinación de la base de cálculo (BC) de la indemnización por despido o antigüedad.

$$\mathbf{BC = CF + CV}$$

- **CF: Conceptos fijos = MRMNHD**

- **CV: PRV_6 vs. PRV_{12} (hs. extras, comisiones, etc.)**

✓ No se incluye el SAC en la BC

✓ No se incluyen en la BC conceptos de pago semestral o anual (bonos o gratificaciones).

✓ Se considera el tope de CCT

✓ Se toma en cuenta Vizzoti en el caso de los FC

➤ Contemplar la posibilidad de actualización de indemnización anterior en el caso de empelados reingresados

- Considerar que ahora, aunque se toma en cuenta el plazo total para calcular la IA, se puede computar la indemnización abonada anteriormente, actualizada ahora por IPC + tasa de interés del 3% anual.

HABERES

www.haberes.com.ar

(0221) 445-3464 / 15-504-9929

Calle 9 N° 581, 1A - Entre 43 y 44

La Plata - Buenos Aires - Argentina

