



MODIFICACIONES A LA LEY 20.744 (LCT) POR LA LEY 27.802 DE
“MODERNIZACIÓN LABORAL”

MODIFICACIONES A CUESTIONES GENERALES. AMBITO DE APLICACIÓN.
ANTIGÜEDAD

AMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 2°: Ámbito de aplicación. La vigencia de esta ley quedará condicionada a que la aplicación de sus disposiciones resulte compatible con la naturaleza y modalidades de la actividad de que se trate y con el específico régimen jurídico a que se halle sujeta. Las disposiciones de esta ley no serán aplicables:

- 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;**
- b. Al personal de casas particulares, con la sola excepción de aquellas normas que el régimen de la Ley del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares N° 26.844 y sus modificaciones expresamente declare aplicables;**
- c. A los trabajadores agrarios, sin perjuicio de 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 Nacional de Trabajo Agrario;**
- d. A las contrataciones de obra, servicios, agencia, transporte, flete y todas las reguladas en el Código Civil y Comercial de la Nación;**
- e. A los trabajadores independientes y sus colaboradores en los términos del artículo 97 de la Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos N° 27.742;**
- f. A los prestadores independientes de plataformas tecnológicas conforme la regulación específica;**
- g. Al personal embarcado comprendido en el régimen de la Ley de Navegación N° 20.094 y sus modificatorias, sin perjuicio de las normas de las Convenciones Colectivas de Trabajo que resulten aplicables;**
- h. A las personas privadas de libertad en contexto de encierro.**

Modificaciones:

- Se agrega la exclusión de la aplicación de la LCT a los trabajadores de transporte y flete que hayan firmado contrato de locación de obra.
- Se agrega la exclusión de los trabajadores independientes. Esta figura fue creada por ley 27.742 (art. 97). Deben ser cumplidos los recaudos del decreto reglamentario 847/2024, Anexo II.
- Se agrega la exclusión para los trabajadores de plataformas (ej. Rappi). SE hace alusión a la regulación específica, la cual no ha sido aún dictada.
- Se agrega la exclusión a personas privadas de la libertad. Se refiere a personal privado de la libertad que realice tareas en tal ocasión, no al personal que habiendo sido contratado en el marco de la LCT, luego quedara privado de la libertad.

CONCEPTO DE TRABAJO

Artículo 4°: Concepto de trabajo. Constituye trabajo, a los fines de esta ley, toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración.

El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del ser humano en sí, en el marco de una relación de intercambio y un fin económico disciplinado por esta ley.

Se aparta de la visión humanista del contrato de trabajo, dándole prioridad a la relación de intercambio y fin económico.

PRINCIPIO DE LA NORMA MAS FAVORABLE

Artículo 9°: El principio de la norma más favorable para el trabajador. En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose el criterio de agrupamiento por instituciones, es decir, el conjunto de normas que rija cada una de las instituciones en el derecho del trabajo.

- Se elimina la interpretación de la ley o alcance de la misma en el sentido más favorable al trabajador.

- Subsiste la aplicación de la norma legal/convencional mas favorable al trabajador. Se aplica el agrupamiento por instituciones, es decir el análisis de la legislación por temas, y en base a ello se pondera la mas favorable al dependiente.

INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN

Artículo 11: Principios de interpretación y aplicación de la ley. Cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o por las leyes análogas, se decidirá conforme a los principios generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe.

Se elimina la referencia a los principios de justicia social.

FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 11 bis: Formación profesional. La promoción profesional y la formación en el trabajo, en condiciones igualitarias de acceso y trato, será un derecho fundamental para todos los trabajadores.

Se sintetizan artículos sin número que se ubicaban luego del art. 80 LCT.

PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD

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

- Se elimina la referencia a “los contratos individuales”. A contrario sensu pareciera indicar que pueden pactarse supresiones o reducciones de las condiciones allí pactadas.

- Subsiste la prohibición respecto a la LCT, estatutos o CCT.

ACUERDOS TRANSACCIONALES, CONCILIATORIOS O LIBERATORIOS

Artículo 15: Acuerdos transaccionales conciliatorios o liberatorios. Su validez. Los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios sólo serán válidos cuando se realicen con intervención de la autoridad judicial o administrativa, y mediare resolución fundada de cualquiera de ésta que declare que mediante tales actos se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes.

En todos los casos, la homologación administrativa o judicial de los acuerdos conciliatorios, transaccionales o liberatorios le otorga autoridad de cosa juzgada.

Se elimina la obligación de la autoridad administrativa o judicial de poner en conocimiento de ARCA/ANSES los casos de empleo no registrado detectados en el trámite de expedientes.

Subsiste la imposición de cosa juzgada sobre los acuerdos conciliatorios, transaccionales o liberatorios.

Se aclara que dicha cosa juzgada es solo “formal”, no “material”. Esto implica que pueda juzgarse la existencia de cosa juzgada irrita, es decir que lo pactado viole el ordenamiento laboral.

APLICACIÓN ANALÓGICA DE CCT. PROHIBICIÓN

Artículo 16: Aplicación analógica de las convenciones colectivas de trabajo. Su exclusión. Las convenciones colectivas de trabajo no son susceptibles de aplicación extensiva o analógica.

Se elimina la posibilidad de tener en cuenta otros CCT para la resolución de casos concretos. La prohibición de aplicación analógica es ahora total.

ANTIGÜEDAD DEL TRABAJADOR

Artículo 18: Antigüedad del trabajador. Cuando se reconozcan derechos al trabajador en función de su antigüedad, se considerará como tiempo de servicio aquel efectivamente trabajado desde el inicio de la relación laboral, incluyendo el correspondiente a los sucesivos contratos a plazo que las partes hubieran celebrado. Asimismo, se computará como antigüedad el tiempo de servicio anterior, en los casos en que el trabajador hubiese cesado por cualquier causa y reingrese bajo las órdenes del mismo empleador. Si transcurriese un plazo de dos (2) años entre el cese del vínculo laboral, cualquiera fuera la causa, y el trabajador reingresara a prestar servicios con el mismo empleador, la antigüedad del tiempo de servicio anterior no será computada.

Se mantiene la regla del computo de servicio, debiendo sumarse los periodos trabajados.

Esta regla cede cuando hubiera finalizado el vínculo (por cualquier motivo) y luego fuera retomado, pero transcurridos 2 años desde el cese. En tal caso la antigüedad comienza desde cero.

GRATUIDAD. PLUSPETICIÓN INEXCUSABLE

Artículo 20: Gratuidad. El trabajador o sus derecho-habientes gozarán del beneficio de la gratuidad en los procedimientos judiciales o administrativos derivados de la aplicación de esta ley, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo. Su vivienda no podrá ser afectada al pago de costas en caso alguno.

En cuanto si de los antecedentes del proceso resultase pluspetición inexcusable, configurándose ésta de manera objetiva en caso de sobreestimación de los créditos reclamados, las costas deberán ser soportadas solidariamente entre la parte y el profesional actuante.

Se ratifica la gratuidad para el acceso a la justicia en reclamos de los trabajadores.

Se agrega la posibilidad de condena en costas solidariamente trabajador/abogado, para el caso de sobreestimación de créditos.

Artículo 21: Contrato de trabajo. Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona humana se obligue a prestar servicios en favor de otra persona y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales.

De acuerdo a la modificación semántica realizada, queda claro que el trabajo es prestado por una persona “humana”, en favor de otra que puede ser “humana” o “jurídica”.

Se elimina la referencia a los usos y costumbres para la regulación de condiciones de prestación del contrato de trabajo

Artículo 22: Relación de trabajo. Habrá relación de trabajo cuando una persona humana preste servicios en favor de otra persona, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración.

Se simplifica la redacción, entendiéndose que la relación de trabajo se da por la prestación de servicios en favor de otra persona.

Se elimina la frase “cualquiera sea el acto que le de origen”, ratificando que hay formas que quedan excluidas de la regulación laboral (ej. contrato de locación de obra o servicios, trabajadores independientes, etc)

Artículo 23: Presunción de la existencia del contrato de trabajo. El hecho de la prestación de servicios en situación de dependencia hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que, por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven, se demostrase lo contrario.

La presunción contenida en el presente artículo no será de aplicación cuando mediaren contrataciones de obras o de servicios profesionales o de oficios, o cualquier otra modalidad que comprendan prestaciones de servicios sin relación de dependencia, y se emitan los recibos o facturas correspondientes a dichas formas de contratación o el pago se realice conforme los sistemas bancarios y/u otros sistemas que determine la Reglamentación correspondiente.

Dicha ausencia de presunción se extenderá a todos los efectos, inclusive a la seguridad social.

Cambia la presunción de existencia de contrato de trabajo. Ahora la presunción es a partir de una “relación de dependencia”, no a partir de cualquier relación. Implica que el pretense dependiente deba acreditar la dependencia.

La presunción no aplica para casos de contrataciones de obras o de servicios profesionales o de oficios, o cualquier otra modalidad que comprendan prestaciones de servicios sin relación de dependencia, siempre que se facture y se pague conforme los sistemas bancarios y/u otros sistemas que determine la reglamentación correspondiente. La reglamentación no ha sido dictada.

Tener en cuenta lo dicho en el art. 2 respecto a los trabajadores independientes.

Artículo 26: Empleador. Se considera empleador a la persona humana o jurídica, o conjunto de ellas aún sin personalidad jurídica propia, que, a los fines de desempeñarse bajo su dependencia, requiera los servicios de un trabajador.

Se agrega a la definición, que el empleador debe requerir los servicios del trabajador “bajo dependencia”, en línea con otras reformas.

Se aclara que el empleador puede ser persona física o jurídica.

Artículo 27: Socio-empleado. Las personas que, integrando una sociedad, prestan a ésta toda su actividad en forma personal y habitual, con sujeción a las instrucciones o directivas que concretamente se le impartan, serán consideradas como trabajadores dependientes de la sociedad a los efectos de la aplicación de esta ley y de los regímenes legales o convencionales que regulan y protegen la prestación de trabajo en relación de dependencia.

Exceptúanse las sociedades de familia entre integrantes del grupo familiar primario.

- Se aclara que el socio es o puede ser dependiente cuando las instrucciones así expresamente se le impartan.
- Se excluye la posibilidad de dependencia en sociedades de familia con integrantes del núcleo familiar primario
- Se excluye la referencia a las tareas accesorias del socio dependiente.

Artículo 29: Mediación. Intermediación. 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 únicamente será responsable solidaria por las obligaciones laborales y de la seguridad social respecto de los trabajadores proporcionados, exclusivamente de aquellas devengadas durante el tiempo de efectiva prestación para esta última. En ese caso, la empresa usuaria podrá repetir contra la obligada principal.

Se mantiene la separación por la cual los trabajadores son considerados dependientes de quien registre la relación laboral.

Eventualmente la empresa usuaria solo responde solidariamente por las obligaciones laborales y de seguridad social por los trabajadores proporcionales por el tiempo de prestación efectiva para ella.

En tal caso, la usuaria puede exigir de la prestadora, la devolución de lo abonado.

Artículo 29 bis: El empleador que ocupe trabajadores a través de una empresa de servicios eventuales habilitada por la autoridad competente, será solidariamente responsable con aquélla por el cumplimiento de todas las obligaciones laborales y la observancia de la instrumentación referida a la retención de aportes a la Seguridad Social que establezca la

Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA), organismo descentralizado actuante en la órbita del Ministerio de Economía.

El trabajador contratado a través de una empresa de servicios eventuales estará regido por la Convención Colectiva de la actividad o categoría en la que efectivamente preste servicios en la empresa usuaria. Atento a las características temporarias propias de la eventualidad, el trabajador eventual no podrá ser candidato y/o designado en cargo gremial alguno vinculado a la empresa usuaria que implique la aplicación de la tutela prevista en la ley 23.551 y sus modificaciones o la que en el futuro la reemplace.

Quien contrate trabajadores a una empresa de servicios eventuales será responsable solidariamente por los incumplimientos de obligaciones laborales y falta de pago de aportes de la Seguridad Social.

Se excluye al trabajador eventual (de empresas de servicios eventuales), de la posibilidad de ser elegido en cargo gremial.

Artículo 30: Subcontratación y delegación. Quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, o contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro de su ámbito, excluyendo las actividades accesorias o coadyuvantes, deberán exigir a sus cesionarios, contratistas o subcontratistas el número del Código Único de Identificación Laboral (CUIL) de cada uno de los trabajadores que presten servicios, la constancia de pago mensuales a los Subsistemas de la Seguridad Social, constancia de pago de las remuneraciones, la información de una (1) cuenta a nombre del trabajador donde recibe su remuneración y una cobertura por riesgos del trabajo con cláusula de endoso a favor del comitente o principal. El cumplimiento del control de los requisitos referidos en este párrafo exime de toda responsabilidad al principal. Tampoco será responsable el principal ante la falsedad de información brindada por parte de los cesionarios, contratistas o subcontratistas. En caso de omitir la solicitud de los datos indicados, el principal responderá solidariamente. Se elimina la regla de solidaridad.

El cumplimiento de la obligación de control, exime a la empresa principal de toda responsabilidad.

Tampoco es responsable si la información brindada es falsa.

Si se omite el control, se responde solidariamente.

Artículo 31: Empresas subordinadas o relacionadas. Solidaridad. Siempre que una (1) o más empresas, aunque tuviesen cada una de ellas personalidad jurídica propia, estuviesen bajo la dirección, control o administración de otras, o de tal modo relacionadas que constituyan un conjunto económico de carácter permanente, serán a los fines de las obligaciones contraídas por cada una de ellas con sus trabajadores y con los organismos de seguridad social, solidariamente responsables, únicamente cuando hayan mediado maniobras fraudulentas.

Se aclara que la responsabilidad solidariamente UNICAMENTE procede en caso de maniobras fraudulentas. No se aclara, pero se estima que quien alega el fraude debe probarlo.

Artículo 52: Registro del trabajador. Los empleadores deberán registrar a los trabajadores ante la Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA), organismo descentralizado actuante en la órbita del Ministerio de Economía, de acuerdo a la normativa que dicho organismo dicte.

Esta registración será suficiente a todos los efectos, sin que puedan exigirse requisitos adicionales por parte de ninguna otra autoridad.

El empleador deberá conservar los libros preexistentes durante un plazo de diez (10) años. A tal efecto, dichos libros podrán ser digitalizados y las copias digitales tendrán la misma validez legal que los originales en formato papel.

- Se eliminan los requisitos contenidos anteriormente para el libro sueldos.
- Se deja librado a la reglamentación de ARCA, el establecimiento de los nuevos requisitos.
- Se aclara que la registración en ARCA será suficiente a todos los efectos.
- Se aclara el plazo de conservación de los libros por 10 años. La conservación digital tiene el mismo valor que en papel.

Artículo 53: Omisión de formalidades. Los jueces merituarán la omisión de formalidades en la registración en los términos del artículo 52 de la presente ley, en función de las particulares circunstancias de cada caso.

Se elimina la referencia a “los defectos” del libro. Se mantiene la posibilidad de que los jueces meriten la omisión de las formalidades.

Artículo 55: Omisión de registración. La falta de registración en los términos del artículo 52 de la presente ley, constituirá una presunción a favor de las manifestaciones del trabajador o de sus causahabientes respecto de las circunstancias que debieron constar en el pertinente registro.

Con diferente redacción, se mantiene la constitución de prueba en contra del empleador en caso de ausencia del libro ley.

Artículo 66: Facultad de modificar las formas y modalidades de trabajo. El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material al trabajador.

Cuando el empleador disponga medidas vedadas por este artículo, al trabajador, previa intimación y si ésta fuere desoída, le asistirá la posibilidad de considerarse despedido sin causa.

El empleador puede ahora introducir cambios en el contrato, en tanto no alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material al trabajador. Se elimina la referencia al perjuicio “moral”

En los casos en que el empleador de todas formas violare lo anterior, el trabajador puede considerarse despido sin causa. SE elimina la posibilidad (expresa) de solicitar la reposición de cosas al estado anterior.

Artículo 68: Modalidades de su ejercicio. El empleador, en todos los casos, deberá ejercitar las facultades que le están conferidas en los artículos anteriores, así como la de disponer suspensiones por razones económicas, en los límites y con arreglo a las condiciones fijadas por la ley, los estatutos profesionales y las convenciones colectivas de trabajo.

Se elimina la referencia a “*los consejos de empresa y, si los hubiere, los reglamentos internos que éstos dictaren. Siempre se cuidará de satisfacer las exigencias de la organización del trabajo en la empresa y el respeto debido a la dignidad del trabajador y sus derechos patrimoniales, excluyendo toda forma de abuso del derecho.*”

No obstante ello, consideramos que si existe un reglamento de empresa donde se disponen procedimientos de sanción (como por ejemplo política de alcohol y drogas), el mismo integra el contrato de trabajo por lo que debe ser respetado por la empleadora.

Asimismo, si bien se elimina la referencia al abuso del derecho, tal figura es común a todo el ordenamiento jurídico de conformidad con lo dispuesto por el art. 10 CCC.

Artículo 80: Entrega de certificados. Dentro del plazo de cuarenta y cinco (45) días hábiles desde la extinción del contrato de trabajo, el empleador deberá entregar al trabajador los certificados en los que consten los datos relativos a la relación laboral, la función desempeñada, las capacitaciones realizadas y la constancia del ingreso de los aportes y contribuciones al Sistema de Seguridad Social.

La obligación se considerará cumplida cuando el empleador ponga a disposición del trabajador dichos certificados: a) en formato físico en la sede de la empresa; o b) en formato digital a través de cualquier sistema que permita acreditar su entrega al trabajador de manera fehaciente. Cuando la información requerida por este artículo se encuentre disponible para el trabajador a través del sitio web del organismo de la seguridad social o del sistema que establezca la Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA), también se considerará cumplida la obligación del empleador respecto de los certificados alcanzados por la información que allí conste.

- El plazo de entrega se amplía expresamente a 45 días hábiles desde la finalización del contrato.
- Se habilita la entrega por medios digitales.
- Se elimina la obligatoriedad de entregar certificados durante la vigencia del contrato a solicitud de trabajador.
- Se mantiene la eliminación de la multa.

MODIFICACIONES A LAS MODALIDADES CONTRACTUALES

Artículo 92 ter: Contrato de Trabajo a tiempo parcial.

1. El contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, inferiores a la jornada legal o convencional de la actividad. En este caso, la remuneración no podrá ser inferior a la proporcional que le corresponda a un trabajador a tiempo

completo, establecida por ley o convenio colectivo, de la misma categoría o puesto de trabajo.

2. Los trabajadores contratados a tiempo parcial podrán realizar voluntariamente horas suplementarias respecto de la jornada reducida pactada. No podrán realizar horas extraordinarias en exceso de la jornada legal, salvo el caso del artículo 89 de la presente ley.

3. Las cotizaciones a la seguridad social y las demás que se recaudan con ésta, se efectuarán en proporción a la remuneración del trabajador y serán unificadas en caso de pluriempleo. En este último supuesto, el trabajador deberá elegir entre las obras sociales a las que aporte, aquella a la cual pertenecerá.

4. Las prestaciones de la seguridad social se determinarán reglamentariamente teniendo en cuenta el tiempo trabajado, los aportes y las contribuciones efectuadas. Los aportes y contribuciones para la obra social será la que corresponda a un trabajador de tiempo completo de la categoría en que se desempeña el trabajador.

5. Los Convenios Colectivos de Trabajo podrán determinar el porcentaje máximo de trabajadores a tiempo parcial que en cada establecimiento se desempeñarán bajo esta modalidad contractual. Asimismo, podrán establecer la prioridad de los mismos para ocupar las vacantes a tiempo completo que se produjeren en la empresa.

- Se elimina el requisito de que la jornada sea inferior a las dos terceras partes de la jornada legal. Ahora basta con que la jornada sea “inferior a la legal o convencional”

- El trabajador bajo esta modalidad puede ahora *voluntariamente* realizar horas suplementarias. No pueden realizar horas extras por sobre la jornada legal salvo “*auxilios que se requieran, en caso de peligro grave o inminente para las personas o para las cosas incorporadas a la empresa*”.

- Se elimina la obligación de pagar jornada completa cuando exista violación al límite de la jornada reducida, en línea con lo dicho anteriormente respecto a horas extras.

- Por CCT se puede determinar el porcentaje máximo de trabajadores a tiempo parcial por establecimiento. Antes era una obligación del CCT, ahora pasa a ser una facultad.

Contrato a plazo fijo. Indemnización

Artículo 95: Despido antes del vencimiento del plazo. Indemnización. El despido injustificado dispuesto con antelación al vencimiento del plazo convenido, dará derecho

al trabajador a percibir las indemnizaciones que correspondan por la extinción del contrato considerando, a ese solo efecto, la antigüedad que habría acumulado hasta la fecha de finalización del plazo originariamente pactado.

Cuando la extinción del contrato se produjere mediante preaviso, y estando el contrato íntegramente cumplido, el trabajador recibirá una suma de dinero equivalente a la indemnización prevista en el artículo 250 de esta ley.

Por el despido antes del vencimiento del plazo, ahora solo corresponde el pago de indemnizaciones por extinción del contrato. SE elimina la referencia a los daños y perjuicios del derecho común (suma que se estimaba en los salarios faltantes hasta terminar el plazo de contratación).

Del contrato de trabajo eventual

Artículo 99: Caracterización. Cualquiera sea su denominación, se considerará que media contrato de trabajo eventual cuando la actividad del trabajador se ejerce bajo la dependencia de un empleador para la satisfacción de resultados concretos, tenidos en vista por éste, con relación a servicios extraordinarios determinados de antemano o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento. Se entenderá además que media tal tipo de relación cuando el vínculo comienza y termina con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación del servicio para el que fue contratado el trabajador.

El empleador que pretenda que el contrato inviste esta modalidad, tendrá a su cargo la prueba de su aseveración.

Se elimina la referencia a que en este contrato “no pueda preverse el plazo de contratación”. En cuanto a su definición, se deja únicamente sentado que el mismo se presentará “*con relación a servicios extraordinarios determinados de antemano o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento.*”

Del contrato de trabajo de grupo o por equipo

Artículo 102: Trabajo prestado por integrantes de una sociedad. El contrato por el cual una sociedad, asociación, comunidad o grupo de personas, con o sin personalidad jurídica, se obligue a la prestación personal de servicios propios de una relación de trabajo por parte de sus integrantes, a favor de un tercero y bajo su dependencia, en forma

permanente y exclusiva, será considerado contrato de trabajo por equipo, y cada uno de sus integrantes, trabajador dependiente del tercero a quien se hubieran prestado efectivamente los mismos.

- Se elimina la referencia a la prestación de “obras o actos”, en línea con las restantes modificaciones.
- Se aclara que la prestación del servicio es “personal”.
- La prestación del servicio es favor de un tercero y bajo su dependencia.

Pretende así dejarse fuera de la LCT a contrataciones de trabajos por locación de obra donde no haya una dependencia del contratante.

MODIFICACIONES EN CUESTIONES DE REMUNERACION

Del sueldo o salario en general

Artículo 103 bis: Beneficios sociales. Se denominan beneficios sociales a las prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero, que el empleador voluntariamente otorga al trabajador, directamente o por intermedio de terceros, con el objeto de mejorar la calidad de vida del trabajador y/o de su grupo familiar a cargo; por ende, estos beneficios no son salarios en especie.

En ningún caso corresponderá el pago de aportes ni contribuciones a la seguridad social, ni la aplicación de contribuciones patronales o aportes del trabajador sobre los conceptos comprendidos en la presente disposición.

Se consideran beneficios sociales las siguientes prestaciones:

- a) Los servicios de comedor y alimentación del trabajador, dentro del establecimiento del empleador o en establecimientos gastronómicos cercanos durante la jornada laboral contratados por el empleador, en ese último caso, conforme a los límites que determine la Autoridad de Aplicación;**
- b) Los reintegros de gastos médicos, odontológicos y farmacéuticos del trabajador y su grupo familiar, asumidos por el empleador, previa presentación de comprobantes emitidos por profesionales o establecimientos habilitados. También se incluyen los planes médicos integrales otorgados en especie o las diferencias de pago de las cuotas de dichos planes;**

- c) **La provisión de ropa de trabajo y de todo otro elemento de indumentaria o equipamiento necesario para el desempeño de las tareas del trabajador;**
- d) **Los reintegros documentados de gastos de guardería y/o sala maternal, utilizados por los trabajadores con hijos de hasta seis (6) años de edad, cuando la empresa no cuente con esas instalaciones;**
- e) **La provisión de útiles escolares y guardapolvos para los hijos del trabajador, otorgados en especie al inicio del período lectivo;**
- f) **El otorgamiento o pago documentado, contra recibo, de programas, cursos o seminarios de capacitación o especialización;**
- g) **El pago de gastos de sepelio de familiares a cargo del trabajador, debidamente documentado mediante comprobante.**

- Se aclara ahora en su definición que el beneficio social *“que el empleador voluntariamente otorga al trabajador, directamente o por intermedio de terceros, con el objeto de mejorar la calidad de vida del trabajador y/o de su grupo familiar a cargo...”*

- El beneficio social es *voluntario* para el empleador

- Se aclara que los mismos no constituyen salario en especie.

- Por lo dicho en el punto anterior, se aclara que no corresponden aportes ni contribuciones sobre los mismos.

- Se listan los beneficios sociales que son los que constan en los incisos a) al g).

REMUNERACIÓN

Artículo 104: Formas de determinar la remuneración. El salario puede fijarse por tiempo o por rendimiento del trabajo, y en este último caso por unidad de obra, comisión individual o colectiva. En ningún caso las propinas podrán ser consideradas como remuneración aun cuando por los usos y costumbres de determinadas actividades sean habituales.

- Se elimina la referencia a *“habilitación, gratificación o participación en las utilidades e integrarse con premios en cualquiera de sus formas o modalidades”*

- **Se aclara que las propinas no son remuneración.**

OTROS COMPONENTES REMUNERATIVOS

Artículo 104 bis: Otros componentes remunerativos. Mediante la negociación colectiva de actividad, rama, región, acuerdo de empresa y/o mediante acuerdo individual o decisión unilateral del empleador, podrán incorporarse, por encima de los salarios y/o conceptos de pago de carácter obligatorio otros componentes retributivos dinámicos adicionales, transitorios, fijos o variables, considerando para ello tanto el mérito personal del trabajador como aspectos propios de la organización. La incorporación, modificación y conservación de dichos componentes transitorios y variables podrá ser realizada por las partes, o decisión individual del empleador, con la frecuencia que ellas determinen, sin que puedan resultar de aplicación a su respecto la continuidad tácita, la ultraactividad, ni la costumbre, cualquiera fuere el tiempo transcurrido en su mantenimiento y aplicación. Este artículo fue agregado por la reforma Se establece por el mismo que mediante negociación colectiva, acuerdo individual (empleador-trabajador) o incluso por decisión propia del empleador por sí solo, pueden incorporar por sobre los salarios o rubros obligatorios, componentes retributivos adicionales.

En cuanto a su duración, los mismo pueden ser fijos o transitorios.

Respecto a su cuantía, se establece que pueden ser fijos o variables. Para esto último puede considerarse el mérito personal del trabajador y otros aspectos de la organización.

Se aclara que la frecuencia puede determinarse por acuerdo de partes o decisión unilateral del empleador, sino que pueda entenderse continuidad tácita ni por la ultraactividad ni por la costumbre, independientemente del tiempo que hubiera transcurrido en su mantenimiento y aplicación. Esto implica que más allá del lapso de tiempo continuo o discontinuo por el que se haya mantenido el pago del adicional, puede retirarse sin que el trabajador pueda considerar un derecho adquirido a su percepción.

FORMA DE PAGO DE LA REMUNERACIÓN

Artículo 105: Formas de pago. Prestaciones complementarias. El salario debe ser satisfecho en dinero, ya sea en moneda nacional o extranjera.

Las prestaciones complementarias que no resulten beneficios sociales en los términos del artículo 103 bis de esta ley, sean en dinero o en especie, integran la remuneración del trabajador, con excepción de:

- a) Los retiros de socios, gerentes de sociedades de responsabilidad limitada, directores de sociedades por acciones a cuenta de las utilidades del ejercicio debidamente contabilizada en el balance;
 - b) Los sistemas de distribución de utilidades o ganancias, de derechos accionarios, de cobro de dividendos y de realización de las acciones o títulos otorgados por el empleador durante la vigencia del contrato de trabajo, según las partes lo hubiesen pactado o el empleador voluntariamente lo decida, en la oportunidad y con las modalidades que este último defina con arreglo a las normas del derecho comercial aplicables en cada caso y con los límites que la Autoridad de Aplicación establezca;
 - c) Los reintegros de gastos acreditados con comprobantes correspondientes al uso del automóvil de propiedad de la empresa o del empleado, calculado en base a kilómetro recorrido, conforme los usos y costumbres y/o los parámetros fijados o que se fijen como deducibles en el futuro por la Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA), organismo descentralizado actuante en la órbita del Ministerio de Economía;
 - d) Los viáticos acreditados con comprobantes en los términos del artículo 6° de la ley 24.241;
 - e) El reintegro con comprobantes de las sumas que resulten por el uso por parte del trabajador del transporte público de pasajeros correspondientes por el traslado desde y hacia el lugar de trabajo, por día efectivamente trabajado;
 - f) El comodato de casa habitación de propiedad del empleador, ubicado en barrios o complejos circundantes al lugar de trabajo, o la locación y/o la provisión de vivienda, por cualquier título, cuando el trabajador no haya tenido antes de la celebración del contrato arraigo en el lugar;
 - g) Los gastos derivados del uso de telefonía celular e internet con fines laborales, totales o parciales, conforme a los límites que establezca la Autoridad de Aplicación.
- Se aclara que el salario puede ser abonado en moneda nacional o extranjera.
 - Se elimina la posibilidad de abonar salario en “*especie, habitación, alimentos o mediante la oportunidad de obtener beneficios o ganancias*”.
 - Toda prestación complementaria no incluida en el art. 103 bis integran la remuneración saldo los listados en los apartados a) al g).

PAGO MEDIANTE CUENTA BANCARIA

Artículo 124: Las remuneraciones en dinero debidas al trabajador deberán pagarse, bajo pena de nulidad, únicamente mediante la acreditación en cuenta abierta a su nombre en entidad bancaria o en institución de ahorro oficial.

Dicha cuenta especial tendrá el nombre de cuenta sueldo y bajo ningún concepto podrá tener límite 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.

Se elimina la posibilidad del pago en efectivo o cheque. Solo es válido el pago por transferencia bancaria.

TUTELA DE LA REMUNERACIÓN

Artículo 36.- Sustitúyese el inciso f) del artículo 132 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones, por el siguiente:

f) Depósitos en cajas de ahorro de instituciones del Estado Nacional, de las provincias, de los municipios, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, sindicales o de propiedad de asociaciones profesionales de trabajadores, y pago de cuotas por préstamos acordados por el trabajador y esas instituciones o entidades bancarias.

El artículo 132 LCT establece excepciones a la regla de la prohibición de efectuar retenciones o compensaciones sobre la remuneración del trabajador.

El inciso f) que se modifica, regula el supuesto en que la retención sea por depósitos en cajas de ahorro de instituciones del Estado, dentro de las cuales ahora se incluye expresamente a aquellas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Se incluye además el pago de cuotas por préstamos pactados entre el trabajador y esas instituciones.

RETENCIÓN

Artículo 133: Porcentaje máximo de retención. Conformidad del trabajador. Autorización administrativa. Salvo lo dispuesto en el artículo 130 de esta ley, en el caso de adelanto de remuneraciones, la deducción, retención o compensación no podrá insumir en conjunto más del veinte por ciento (20%) del monto total de la remuneración en dinero que tenga que percibir el trabajador en el momento en que se practique.

Las mismas podrán consistir, siempre dentro de dicha proporción, en sumas fijas y previamente determinadas. En ningún caso podrán efectuarse las deducciones, retenciones o compensaciones a las que se hace referencia en el artículo 132 de esta ley sin el consentimiento expreso del trabajador, salvo aquéllas que provengan del cumplimiento de las leyes, estatutos profesionales o de Convenios Colectivos de Trabajo, teniendo en cuenta el tope del dos por ciento (2%) establecido en el artículo 133 de la Ley de Modernización Laboral, siempre que sean con destino al o los sindicatos signatarios de éstos. Las deducciones, retenciones o compensaciones, en todos los restantes casos, requerirán además la previa autorización del organismo competente, exigencias ambas que deberán reunirse en cada caso particular, aunque la autorización puede ser conferida, con carácter general, a un empleador o grupo de empleadores, a efectos de su utilización respecto de la totalidad de su personal y mientras no le fuese revocada por la misma autoridad que la concediera.

La Autoridad de Aplicación podrá establecer, por resolución fundada, un límite porcentual distinto para las deducciones, retenciones o compensaciones cuando la situación particular lo requiera.

- Se mantiene el límite de la retención en el 20% de los haberes.
- Se cambia la expresión “Convenciones Colectivas” por “Convenios Colectivos de Trabajo”.
- No pueden realizarse deducciones, retenciones o compensaciones sin el consentimiento expreso del trabajador, salvo que provengan del cumplimiento de las leyes, estatutos profesionales o de Convenios Colectivos de Trabajo, teniendo en cuenta un tope del DOS PORCIENTO (2%), siempre que sean con destino al o los sindicatos signatarios de éstos.

RECIBO DE HABERES

Artículo 139: Modalidad. El recibo será confeccionado por el empleador quien deberá hacer entrega al trabajador de una copia fiel del original si fuese papel o bien mediante el sistema que permita su firma de manera digital o electrónica como constancia de entrega.

Se elimina la referencia al doble ejemplar del recibo de sueldo, para reemplazar por una modalidad de copia fiel del original para el caso en que sean en papel o bien implementar un sistema de recibos con firma digital o electrónica como constancia de entrega.

Es firma digital aquella inserta en un documento digital por un procedimiento matemático que requiere información de exclusivo conocimiento del firmante, encontrándose ésta bajo su

absoluto control. La firma digital debe ser susceptible de verificación por terceras partes, tal que dicha verificación simultáneamente permita identificar al firmante y detectar cualquier alteración del documento digital posterior a su firma.

Es firma electrónica el conjunto de datos electrónicos integrados, ligados o asociados de manera lógica a otros datos electrónicos, utilizado por el signatario como su medio de identificación, que carezca de alguno de los requisitos legales para ser considerada firma digital.

La firma electrónica no tiene el mismo valor probatorio que la firma digital. Para el caso de desconocimiento de la firma electrónica, el firmante debe acreditar su validez. En el caso de firma digital, la situación es inversa.

CONTENIDO DEL RECIBO

Artículo 140: Contenido necesario. El recibo de pago deberá necesariamente contener, como mínimo, las siguientes enunciaciones:

- a. Nombre íntegro o razón social del empleador, su domicilio y su Clave Única de Identificación Tributaria (CUIT);**
- b. Nombre y apellido del trabajador, su calificación profesional y su Código Único de Identificación Laboral (CUIL);**
- 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 éstas 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, porcentual devengado, y tiempo que corresponda. En los trabajos remunerados a jornal o por hora, el número de jornadas u horas trabajadas. Si se tratase de remuneración por pieza o medida, número de estas, importe por unidad adoptado y monto global correspondiente al lapso liquidado;**
- f. Importe de las deducciones que se efectúan por aportes jubilatorios u otras autorizadas por esta ley; embargos y demás descuentos que legalmente correspondan;**
- g. Importe neto percibido, expresado en números y letras;**
- h. En el caso del artículo 129 de esta ley, firma y sello de los funcionarios o agentes dependientes de la autoridad, la que podrá ser electrónica;**
- i. Fecha de ingreso o antigüedad reconocida, y tarea cumplida o categoría en que efectivamente se desempeñó durante el período de pago;**

j. Adicionalmente, se incluirán en el recibo, las contribuciones y/o conceptos abonados por el empleador por disposición legal o convencional, con la concreta determinación del importe, relativas a cada trabajador.

La Autoridad de Aplicación podrá disponer la inclusión de otros conceptos y datos en el recibo de pago a los fines de transparentar la totalidad de los costos asociados a la relación de trabajo y facilitar la información al trabajador.

- Se aclara que debe constar el total de la remuneración del dependiente.
- Se elimina la obligación de hacer constar la recepción del duplicado por el trabajador, así como del lugar y fecha del pago efectivo (esto último por cuanto no hay más pago en efectivo o cheque)
- Para los casos de en que deba hacerse el pago deba realizarse al familiar de un trabajador imposibilitado, o que por la naturaleza de la actividad deban fijarse más de 6 días distintos de pago, debe hacerse constar la firma y sello de los funcionarios o agentes autorizantes (firma electrónica).

CONSERVACIÓN DE RECIBOS

Artículo 143: Conservación - Plazo. El empleador deberá conservar los recibos y otras constancias de pago a fin de acreditar sus obligaciones considerando el plazo de prescripción de obligaciones laborales -dos (2) años-, y previsionales -diez (10) años-.

A efectos de la conservación de los recibos y otras constancias de pago, los mismos podrán ser digitalizados, los cuales tendrán la misma validez que en formato papel. El pago hecho por un último o posteriores períodos no hace presumir el pago de los anteriores.

A los efectos de la conservación de recibos de haberes se establece el plazo de 2 años para obligaciones laborales y 10 para previsionales.

Se habilita la posibilidad de conservarlos en forma digital, en cuyo caso tienen la misma validez que el formato papel.

MODIFICACIONES A LA JORNADA Y DESCANSOS

PERIODO DE VACACIONES

Artículo 154: El empleador deberá conceder el goce de vacaciones de cada año dentro del período comprendido entre el 1° de octubre y el 30 de abril del año siguiente. Las partes podrán de mutuo acuerdo disponer el goce de vacaciones fuera del referido período.

La fecha de inicio de las vacaciones deberá ser notificada por escrito al trabajador con una antelación no menor a treinta (30) días, sin perjuicio de que las Convenciones Colectivas de Trabajo puedan establecer sistemas diferentes, conforme a las particularidades de cada actividad.

La Autoridad de Aplicación podrá autorizar, mediante resolución fundada, la concesión de vacaciones en períodos distintos a los establecidos, cuando así lo justifiquen las características especiales de la actividad.

Asimismo, el empleador y el trabajador podrán convenir el fraccionamiento del período vacacional, siempre que cada uno de los tramos no sea inferior a siete (7) días.

Cuando las vacaciones no se otorguen de manera simultánea a la totalidad de los trabajadores de un establecimiento, lugar de trabajo, sección o sector, y se acuerden en forma individual o por grupos, el empleador deberá organizarlas de tal manera que cada trabajador goce de sus vacaciones, al menos una (1) vez cada tres (3) años, durante la temporada de verano.

En caso de que las vacaciones se vean interrumpidas por enfermedad del trabajador informada en tiempo y que le permita al empleador ejercer su derecho de control, éste deberá reincorporarse a su puesto al finalizar el período originalmente previsto para el goce de las vacaciones o, en caso de continuar imposibilitado de trabajar en los términos y bajo las condiciones previstas en el artículo 208 de esta ley, una vez concluido el respectivo lapso de suspensión. El saldo de días de vacaciones no gozados deberá ser reprogramado conforme a lo establecido en los párrafos precedentes.

- Se mantiene el periodo vacacional entre el 1 de octubre y el 30 de abril.
- Se faculta a las partes para pactar el periodo vacacional fuera de ese periodo.
- El inicio debe ser comunicado como mínimo 30 días antes.
- Los CCT pueden establecer otro sistema de aviso de conformidad con las particularidades del caso.
- La Autoridad de Aplicación (Ministerio de Capital Humano), puede autorizar concesión de periodo vacacional en periodos distintos cuando así lo justifique la actividad.

- Se puede convenir el fraccionamiento libremente, siempre que cada uno de los tramos no sea inferior a 7 días.
- Se aclara que cuando se superponga enfermedad con vacaciones, siempre que el empleador pueda ejercer el control médico, el trabajador debe reincorporarse al trabajo al finalizar el periodo original de vacaciones (siempre que no siga con licencia médica). Los días de vacaciones que quedaran pendientes deberán ser reprogramados.

JORNADA DE TRABAJO

Artículo 197 bis: El empleador y el trabajador podrán acordar voluntariamente un régimen de compensación de horas extraordinarias de trabajo, el cual deberá formalizarse por escrito, consignando la naturaleza voluntaria de la prestación de horas extras y sus límites, especificando el modo de funcionamiento del sistema y estableciendo un método fehaciente de control que permita a ambas partes registrar las horas efectivamente trabajadas y las horas disponibles para su goce por parte del trabajador. A tal efecto, se podrá disponer de un régimen de horas extras, banco de horas, francos compensatorios, entre otros institutos relativos a la jornada laboral.

Dicho régimen, que podrá igualmente ser pactado por el empleador con la representación sindical en la empresa, deberá respetar los descansos mínimos legales, asegurando en todo momento la protección, beneficio e interés del trabajador.

Se crea el banco de horas extras.

EL mismo consistirá en un acuerdo libre y voluntario entre las partes. Debe formularse por escrito, no aclarándose que deba ser realizado ante la Autoridad Competente. Se debe especificar allí el modo de funcionamiento de acuerdo a lo que libremente pacten las partes.

Se debe detallar asimismo el modo de control que permita a las partes registrar las horas trabajadas.

El trabajador que se acoja a este régimen, no percibirá horas extras, pero podrá utilizar las horas que haya laborado en exceso para utilizarlos libremente en el futuro.

También puede ser pactado colectivamente con la representación sindical de la empresa.

Se mantienen los descansos mínimos legales entre jornadas, semanales y anuales.

El régimen no es obligatorio ni automático, debiendo ser pactado libremente en forma previa.

JORNADA REDUCIDA

Artículo 198: Jornada reducida. La reducción de la jornada máxima legal solamente procederá cuando lo establezcan las disposiciones vigentes en la materia, o se encuentre estipulado en los contratos individuales, Convenios Colectivos de Trabajo u otros acuerdos colectivos celebrados con la representación sindical en la empresa. Estos últimos podrán establecer métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedio, de acuerdo con las características de la actividad, siempre y cuando se respeten los descansos mínimos entre jornada y jornada de doce (12) horas y de descanso semanal de treinta y cinco (35) horas. Asimismo, se podrá utilizar el banco de horas de modo de compensar la mayor jornada de algún día con la menor de otro, siempre y cuando no se supere el máximo legal de la jornada semanal, o la que estipule el régimen laboral específico aplicable, ya sea, ley especial y/o Convenio Colectivo de Trabajo.

Se añade la posibilidad de que la jornada reducida sea pactada por *acuerdos colectivos celebrados con la representación sindical en la empresa*. Esto implica que pueda pactarse con el sindicato a nivel particular para cada empresa sin implicar una modificación al CCT aplicable.

MODIFICACIONES EN RELACIÓN A ACCIDENTES Y ENFERMEDADES INCULPABLES

AVISO AL EMPLEADOR

Artículo 209: Aviso al empleador. El trabajador, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encuentra, salvo casos de fuerza mayor. Mientras no la haga, perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente salvo que la existencia de la enfermedad o accidente, y su imposibilidad de dar el aviso, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resulte luego inequívocamente acreditada.

Se mantiene la regla respecto de la cual el trabajador debe dar aviso de la enfermedad o accidente y del lugar donde se encuentra en la primera jornada. Se aclara que el mismo resulta relevado de ello en caso en que la enfermedad o accidente se acredite en su existencia luego de ello, agregándose que también debe acreditarse la imposibilidad de dar aviso.

CONTROL MÉDICO Y DISCREPANCIA

Artículo 210: Acreditación. Control. Los certificados médicos que el trabajador presente para justificar inasistencias por enfermedad o accidente inculpable, deberán contener el diagnóstico médico, el tratamiento y la cantidad de días de reposo laboral indicados, y ser emitidos en todo el territorio nacional por profesionales médicos habilitados para el ejercicio de la medicina y firmados digitalmente a través de las plataformas electrónicas autorizadas por la ley 27.553 y su reglamentación.

El trabajador está obligado a someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por el empleador.

En caso de discrepancia insalvable entre el diagnóstico inicial y el control médico realizado por el empleador, se podrá recurrir a una junta médica en institución oficial en las jurisdicciones en las que la autoridad administrativa hubiere habilitado esta opción, o requerir dictamen en institutos públicos o privados de reconocida trayectoria y solvencia técnica cuyo costo de intervención, en este último caso, deberá ser asumido por el empleador.

- Se mantiene la obligación de someterse al control médico.
- Se detallan los requisitos que deben tener los certificados médicos para justificar las ausencias por enfermedad o accidente inculpable:
 - diagnóstico médico,
 - el tratamiento
 - la cantidad de días de reposo laboral indicados,
 - ser emitidos en todo el territorio nacional por profesionales médicos habilitados para el ejercicio de la medicina y firmados digitalmente a través de plataformas electrónicas autorizadas por la ley 27.553 y su reglamentación.

Se resalta pues que los certificados deben ser firmados digitalmente. Al puntualizarse este requisito no valdría la firma ológrafa.

- Para el caso de discrepancia en el criterio, se habilita la opción de recurrir a una junta médica. En Rio Negro las mismas funcionan en el marco de la Secretaría de Trabajo. No así en Neuquén por el momento.
- También se puede requerir un dictamen en institutos públicos o privados de trayectoria, con costo a cargo del empleador.
- No se aclara qué sucede con el dictamen mencionado en el último punto. Así no se aclara que el mismo sea dirimente.

MODIFICACIONES A LA CESIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

TRANSFERENCIA DE ESTABLECIMIENTO

Artículo 225: Transferencia del establecimiento. En caso de transferencia por cualquier título del establecimiento, pasarán al sucesor o adquirente todas las obligaciones emergentes del contrato de trabajo que el transmitente tuviera con el trabajador al tiempo de la transferencia, aun aquéllas que se originen con motivo de la misma, en los términos de lo estipulado por el artículo 228 de la presente ley.

El contrato de trabajo, en tales casos, continuará con el sucesor o adquirente, y el trabajador conservará la antigüedad adquirida con el transmitente y los derechos que de ella se deriven.

Se aclara que la solidaridad será en los términos del art. 228 LCT. Ver comentario al artículo siguiente

Artículo 228: Solidaridad. El transmitente y el adquirente de un establecimiento serán solidariamente responsables por las obligaciones laborales derivadas del contrato de trabajo existentes al momento de la transmisión y que afectaren al establecimiento que se transmite, que debió o pudo haber conocido a ese momento. Por cuanto, toda información oculta o viciada que no fuera de conocimiento del adquirente luego de realizar los actos de debida diligencia para ello, lo exime de responsabilidad solidaria alguna.

Lo establecido precedentemente resulta aplicable ya sea que la transmisión se haya efectuado para surtir efectos en forma permanente o en forma transitoria.

A los efectos previstos en esta norma se considerará adquirente a todo aquel que pasare a ser titular del establecimiento aun cuando lo fuese como arrendatario o como usufructuario o como tenedor a título precario o por cualquier otro modo.

Lo establecido en el primer párrafo resulta aplicable con relación a las obligaciones emergentes del contrato de trabajo existente al tiempo de la restitución del establecimiento cuando la transmisión no estuviere destinada a surtir efectos permanentes y fuese de aplicación lo dispuesto en la última parte del artículo 227.

De igual manera, será también de aplicación cuando el cambio de empleador fuese motivado por la transferencia de un contrato de locación de obra, de explotación u otro análogo, cualquiera sea la naturaleza y el carácter de los mismos.

Mas allá de algunas cuestiones terminológicas que no afectan la esencia del articulado, ahora se aclara que en caso de transmisión del establecimiento, la solidaridad opera en relación a las obligaciones laborales del *“establecimiento que se transmite, que debió o pudo haber conocido a ese momento.”*

Se aclara expresamente que la información oculta o viciada ajena al conocimiento del adquirente lo exime de la responsabilidad. Para ello se obliga al adquirente a realizar la debida diligencia. Consideramos que esto se refiere a:

- solicitar libre de deuda o comprobantes de pago de aportes y contribuciones a la seguridad social y sindicales.
- comprobantes de pago de haberes por los trabajadores involucrados por el periodo no prescripto.
- verificación de la correcta registración del personal, incluyendo verificación de planillas horarias.
- Contrato de ART y denuncias realizadas por siniestros de trabajo. Exigir Declaración Jurada de no tener conocimiento de otros siniestros laborales.
- Comprobantes de pago de F931 ARCA o el que en el futuro lo reemplace.

MODIFICACIONES EN RELACIÓN A LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

PREAVISO

Art. 231. —Plazos.

El contrato de trabajo no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes, sin previo aviso, o en su defecto, indemnización además de la que corresponda al trabajador por su antigüedad en el empleo, cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador. El preaviso, cuando las partes no lo fijen en un término mayor, deberá darse con la anticipación siguiente:

- a) por el trabajador, de QUINCE (15) días;**

b) por el empleador, de un (1) mes cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo que no exceda de cinco (5) años y de dos (2) meses cuando fuere superior.

Para el supuesto en que el trabajador se encuentre en período de prueba no se requerirá la obligación de preaviso.

- Se mantiene la obligación de preaviso para ambas partes (15 días para el trabajador; un mes o dos meses en el caso del empleador según que la antigüedad del dependiente sea menor o mayor a 5 años respectivamente).
- Se elimina el preaviso en el periodo de prueba descrito en el art. 92 bis LCT.

DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR RENUNCIA DEL TRABAJADOR

Artículo 240: Forma. La extinción del contrato de trabajo por renuncia del trabajador medie o no preaviso, deberá formalizarse, como requisito para su validez, mediante despacho telegráfico en formato físico o digital cursado por el trabajador a su empleador, o ante la autoridad administrativa del trabajo en la forma que determine la reglamentación.

Los despachos telegráficos serán expedidos en forma gratuita y requiriendo la validación de su identidad.

- La renuncia continúa siendo un acto escrito y por telegrama.
- Se aclara que el despacho telegráfico debe ser “colacionado”.
- Se elimina la obligación de que el despacho sea realizado “personalmente” lo que (en línea con el restante articulado abre la posibilidad a que se implementen otras modalidades que el mero despacho en la oficina de correos.
- Vinculado a lo anterior, se habilita la posibilidad del despacho “digital”. Esta norma requerirá la puesta en funcionamiento de tales sistemas y/o reglamentación correspondiente.
- Se mantiene la gratuidad y obligación de verificación de identidad.
- Se mantiene la posibilidad de la renuncia ante la autoridad administrativa.
- No se ha dictado aún la reglamentación.

EXTINCIÓN POR MUTUO ACUERDO

Artículo 241: Formas y modalidades. Las partes, por mutuo acuerdo, podrán extinguir el contrato de trabajo. El acto deberá formalizarse mediante escritura pública o ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo.

Será nulo y sin valor el acto que se celebre sin la presencia personal del trabajador y los requisitos consignados precedentemente.

Se considerará igualmente que la relación laboral ha quedado extinguida por voluntad concurrente de las partes, si ello resultase del comportamiento concluyente y recíproco de las mismas, que traduzca inequívocamente el abandono de la relación. En un contrato de trabajo de prestaciones continuas y permanentes, se considera configurado este supuesto luego de transcurridos dos (2) meses calendarios sin que alguna de las partes manifieste su voluntad de continuidad de éste.

Se aclara ahora que cuanto el contrato sea de prestación continua y permanente (excluye temporada y contratos de duración limitada), el abandono-renuncia se considera configurado cuando transcurren dos meses sin que alguna de las partes manifieste su voluntad de dar continuidad al mismo.

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA

Aclaración: la ley de Modernización Laboral (27.802), erróneamente cataloga al artículo como “Despido con justa causa”, cuando en realidad se enmarca en la indemnización por despido incausado.

Artículo 245: Indemnización por antigüedad o despido. En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso y luego de transcurrido el período 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 éste fuera menor.

Se entiende como remuneración, a estos fines, la devengada y pagada en cada mes calendario, por cuanto no tendrán incidencia los conceptos de pago no mensuales como el Sueldo Anual Complementario, vacaciones, premios que no sean de pago mensual.

Se define como habitual, a estos fines, aquellos conceptos devengados como mínimo seis (6) meses en el último año calendario.

Se define como normal, en el caso de conceptos variables como ser premios mensuales, horas extra, comisiones, el promedio de los últimos seis (6) meses, o del último año si fuera más favorable al trabajador.

Dicha base salarial no podrá exceder el equivalente a tres (3) veces el importe del salario mensual promedio de 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. Los topes de cada Convenio Colectivo de Trabajo serán calculados por las partes signatarias del Convenio Colectivo de Trabajo siendo su homologación y/o registración de suficiente intervención por la Autoridad de Aplicación.

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 que hubiera más de uno (1).

En ningún supuesto la aplicación del tope previsto en este artículo podrá ser inferior al sesenta y siete por ciento (67%) de la remuneración mensual, normal y habitual calculada conforme a lo establecido en los párrafos precedentes de este artículo.

La indemnización en ningún caso podrá ser inferior a un (1) mes de sueldo calculado sobre la base del sistema establecido en el presente artículo.

Mediante Convenio Colectivo de Trabajo, las partes podrán sustituir el presente régimen indemnizatorio por un fondo o sistema de cese laboral cuyo costo estará a cargo del empleador.

A fin de solventar la indemnización prevista en el presente y/o el pago de la suma que libremente se pacte entre las partes para el supuesto de desvinculación por voluntad concurrente conforme el artículo 241 de la presente ley, los empleadores podrán optar por establecer un fondo o sistema de cese laboral cuyo costo estará siempre a cargo del empleador; en integración o no con los Fondos de Asistencia Laboral.

La indemnización prevista en este artículo constituye la única reparación procedente frente a la extinción sin justa causa del contrato de trabajo.

Su percepción importa la extinción definitiva de cualquier reclamo judicial o extrajudicial vinculado al despido, incluidos los de naturaleza civil, contractual o extracontractual, no pudiendo promoverse acciones por fuera del régimen especial establecido en esta ley.

Quedan exceptuadas únicamente las acciones basadas en ilícitos penales, en cuyo caso la reparación se regirá por las normas comunes.

- Se mantiene la regla de despido tarifado (un mes de sueldo por año trabajado o fracción mayor de tres meses).

- Se introduce una definición expresa de “remuneración”. Es la *“devengada y pagada en cada mes calendario, por cuanto no tendrán incidencia los conceptos de pago no mensuales como el Sueldo Anual Complementario, vacaciones, premios que no sean de pago mensual”*

En consecuencia, no se tienen en cuenta rubros de pago no mensuales. SE excluye expresamente al SAC, vacaciones y premios de pago no mensual. Por más que haya reiteración en el pago de bonos, premios u cualquier otro concepto, se excluyen de la base de cálculo si son rubros de pago no mensual.

Se da también una definición de habitualidad, entendiéndose que son conceptos que deban devengarse por lo menos durante los últimos seis meses antes del distracto en el último año calendario.

Asimismo, se da una definición de normal entendiéndose que en el caso de conceptos variables como ser premios mensuales, horas extra, comisiones, debe cuantificarse el promedio de los últimos seis (6) meses, o del último año si fuera más favorable al trabajador.

- Se mantiene la regla del tope en tres veces el promedio de las remuneraciones.

- Se legaliza el criterio sentado en el precedente de la CSJN en el fallo “Vizzotti”, por lo que el tope no podrá retraer la base de cálculo en más de un 67%.

- Para aquellos trabajadores excluidos de todo Convenio Colectivo de Trabajo, el tope será el del convenio aplicable al establecimiento donde preste servicios, o al convenio más favorable, en el caso que hubiera más de uno.

- Se mantiene la posibilidad de convencionalmente, pactar la implementación de un fondo o sistema de cese laboral cuyo costo estará a cargo del empleador.

- Se da la opción de pactar entre partes para los casos despido o desvinculación por mutuo acuerdo, un fondo de cese con costo a cargo del empleador. Esto puede o no integrarse con los Fondos de Asistencia Laboral.

- Se aclara que la indemnización por despido constituye la única reparación procedente frente a la extinción sin justa causa del contrato de trabajo. No comprende esto la indemnización por despido discriminatorio del art. 245 bis ley 20.744. La percepción de las indemnizaciones pone fin a cualquier reclamo judicial o extrajudicial.

- Se veda la posibilidad de promover acciones ajenas al régimen de la LCT por la sola percepción de la indemnización por despido, salvo causas penales.

INDEMNIZACIÓN POR FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR

Artículo 248: Indemnización por antigüedad. Monto. Beneficiarios. En caso de muerte del trabajador, tendrán derecho a percibir una indemnización igual a la prevista en el artículo 247 de esta ley, las personas que se detallan a continuación:

- a) El cónyuge o conviviente del causante;**
 - b) Los hijos del causante menores de edad;**
 - c) Los hijos del causante mayores de edad con Certificado Único de Discapacidad (CUD).**
- De concurrir dos (2) o más de los supuestos detallados anteriormente, se distribuirá la indemnización en partes iguales, es decir, considerando cada titular del crédito como uno (1).**

En caso de ausencia de algunos de los supuestos indicados en los incisos anteriores, tendrán derecho los hijos del causante mayores de edad y, ante la falta de los beneficiarios considerando los supuestos detallados, se les reconoce este derecho a los padres del causante que estuvieren a cargo al momento del fallecimiento.

El empleador queda liberado del pago si cancela la misma dentro de los treinta (30) días de ocurrido el deceso considerando la documentación con la que contaba y/o que le fuera entregada con motivo del mismo. Si por alguna circunstancia algún acreedor con mejor o igual derecho que los que cobraron reclama al empleador vencido el plazo indicado, sólo tendrá una acción de repetición contra los otros acreedores quedando eximido el empleador de toda obligación.

Esta indemnización es independiente de la que se reconozca a los causahabientes del trabajador por el Sistema de Riesgos del Trabajo, según el caso, y de cualquier otro beneficio que, por las leyes, Convenciones Colectivas de Trabajo, seguros, actos o contratos de previsión, le fuesen concedidos a los mismos en razón del fallecimiento del trabajador.

- Se regula expresamente quiénes son los beneficiarios de la indemnización por fallecimiento del trabajador. SE elimina la referencia a la ley 18037 y la discusión subyacente sobre la remisión a tal texto o la ley que la reemplazara (24.241).

- Tienen derecho a la percepción de la indemnización:

- a) El cónyuge o conviviente del causante;**
- b) Los hijos del causante menores de edad;**

c) Los hijos del causante mayores de edad con Certificado Único de Discapacidad (CUD).

De concurrir dos (2) o más de los supuestos detallados anteriormente, se distribuirá la indemnización en partes iguales, es decir, considerando cada titular del crédito como uno.

- Solamente si no se dan estos supuestos, se da derecho a percibirlo a los hijos mayores de edad y ante la falta de estos, a los padres del causante.

- El empleador puede abonar dentro de los 30 días del deceso, teniendo en cuenta la documentación obrante en el legajo o que le entregaran los familiares. Si transcurrido dicho plazo algún derechohabiente no conocido reclamara, solo puede dirigir su acción contra quienes cobraron y no contra la empleadora.

- Se aclara que la indemnización es independiente de las que se cobren por LRT u otros sistemas de seguro.

Artículo 255: Reingreso del trabajador. Deducción de las indemnizaciones percibidas. La antigüedad del trabajador se establecerá conforme a lo dispuesto en los artículos 18 y 19 de esta ley, pero si hubiera mediado reingreso a las órdenes del mismo empleador se deducirá de las indemnizaciones de los artículos 245, 246, 247, 250, 251, 253 y 254 lo pagado oportunamente, actualizado por el Índice de Precios al Consumidor (IPC), 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.

Si media un reingreso del trabajador, además de cuantificarse la indemnización conforme a las pautas vigentes y la antigüedad conforme lo dicho en el art. 18, debe deducirse las indemnizaciones abonadas en la extinción anterior con una actualización por IPC. No se menciona lo abonado por rescisión por mutuo acuerdo por lo que su deducción no es aplicable. Se establece un piso igual a la indemnización por el último periodo.

Artículo 276: Actualización y repotenciación de los créditos laborales por depreciación monetaria. Los créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo serán actualizados por la variación que resulte del Índice de Precios al Consumidor (IPC) - Nivel General, elaborado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC), con más

una tasa de interés del tres por ciento (3%) anual, desde que cada suma sea debida y hasta el momento del efectivo pago.

Se manda a actualizar los créditos laborales por IPC más una tasa pura del 3%.