

## **LEY DE BASES Y PUNTOS DE PARTIDA PARA LA LIBERTAD DE LOS ARGENTINOS | MODIFICACIONES EN MATERIA DE DERECHO DEL TRABAJO.**

Nos proponemos en este informe sintetizar en apretada síntesis, las principales modificaciones legales dispuestas en materia de Derecho del Trabajo por la conocida Ley Bases, que mereciera un extenso y mediático tratamiento por parte del Poder Legislativo de la Nación.

Esta ley, con vigencia efectiva desde el 9 de julio de 2024 – sin perjuicio de la necesidad de reglamentación a varios de sus títulos, entre los cuales se cuentan algunos de los nuevos dispositivos legales incluidos en el Título V al que nos referiremos - modifica numerosos y sensibles dispositivos legales en la materia, por lo cual entendemos útil esta primera reseña.

Como es sabido la Ley es el fruto de numerosas negociaciones y concesiones a nivel político, por lo cual el texto final no incluye ciertas reformas proyectadas y finalmente no realizadas en esta instancia, si se compara su texto con el del primer borrador de “Ley Ómnibus”, o con el DNU 70/23, cuyo capítulo laboral fue declarado inconstitucional por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo – más allá de que la Corte Suprema tiene la última palabra y aún no se ha expedido, como tampoco lo ha hecho la Cámara de Diputados de la Nación -. En efecto, se han eliminado los intentos de modificar el sistema de cuotas de solidaridad, el modo de determinar la base de cálculo de indemnizaciones, modificaciones a la ley de teletrabajo y la posibilidad de solicitar cuotas para afrontar sentencias judiciales, entre otros.

A pesar de ello, la Ley 27.742 incluye importantes novedades, que detallamos a continuación.

**1-Eliminación de multas:** Tal vez el cambio más rotundo y positivo en nuestro criterio es la eliminación de los agravantes indemnizatorios - “multas” - previstas en las leyes 24.013, 25.323 y 26.844 que penaban con exorbitantes valores a favor del empleado todos los casos de empleo deficientemente registrado en cuanto a fecha de ingreso o salario total. Del mismo modo se elimina la multa por falta de oportuna entrega de certificados de trabajo, por falta de ingreso de aportes retenidos – ley 25.345 -, y por temeridad y malicia – ley 25.013 -. De este modo, el trabajador ya no tendrá incentivos monetarios para postular su auto despido, que en no pocos casos son hasta la fecha elemento central para decidir el inicio de acciones legales.

**2-Denuncia de relaciones laborales sin registro:** Los trabajadores verán habilitado un canal a fin de denunciar tal situación ante la AFIP. Asimismo los jueces deberán informar los datos de todo caso en los que aprecien la existencia de una relación laboral no registrada.

**3-Eliminación de la noción del empleador interpuesto:** Se considera que todo empleado es dependiente de la persona física o jurídica que lo registra como tal. No resultará posible plantear que existe discordancia entre el empleador “formal” y el “real” – arg. art. 29 LCT ahora modificado -. En el caso de empleados contratados con miras a ser provistos a terceros, este último como usuario de los servicios del trabajador, se constituye en responsable solidario por deudas laborales y de la seguridad social, conjuntamente con el empleador “formal/real”. Por su parte se clarifica que los empleados de contratistas pueden exigir al empresario principal el pago de los salarios e indemnizaciones que se les adeuden, y dichos empresarios principales podrán retener los conceptos salariales y de la seguridad social adeudados por sus contratistas, abonándolos a sus beneficiarios o ingresándolos de un modo simple al fisco.

**4-Refuerzo de la idea de contratos no laborales excluidos del régimen de la LCT:** A partir de la modificación, la Ley de Contrato de Trabajo no es aplicable a contratos de locación de servicios, de obra, agencia, servicios profesionales y oficios, y todas las modalidades contractuales reguladas en el Código Civil y Comercial, en tanto se encuentren documentadas en legal forma con facturas. En el mismo sentido, en los casos de estas contrataciones no existirá presunción de la existencia de contrato de trabajo, y si se determinara judicialmente que la figura fue mal utilizada y que en efecto la contratación era laboral, se mandará pagar la indemnización sin multas, correspondiendo tomar a cuenta los componentes de seguridad social e impositivos ya ingresados.

**5-Período de prueba:** Se extiende a seis meses – hasta hoy eran tres meses -. La negociación colectiva puede ampliarlo a ocho meses en el caso de empresas de entre seis (6) y 100 (cien) empleados, y hasta un año para las empresas con hasta cinco dependientes.

**6-Registración y recibos de haberes:** Se implementará por reglamento un sistema de registro laboral simple, inmediato, expeditivo y por medios electrónicos. Y del mismo modo, deberá implementarse por reglamentación de la autoridad un sistema simple para la emisión de recibos de sueldo, especialmente para las empresas con hasta doce empleados. Este sistema impondrá un importe único a ingresar por el empleador, sin perjuicio de la oportuna distribución de los recursos entre los distintos subsistemas de la seguridad social.

**7-Licencia por maternidad:** Se consolidó a nivel legal la posibilidad de las trabajadoras de postergar el inicio de la misma, siendo únicamente obligatorios los 10 días inmediatamente anteriores a la fecha probable de parto – antes 30 días -, y pudiendo acumularse todo el saldo hasta completar 90 días para después del nacimiento.

**8-Despido con justa causa:** Se agrega a la tradicional noción de injuria que no admite la prosecución del vínculo laboral, los casos específicos de bloqueos y tomas de establecimiento, en los que se presume la existencia de dicha injuria grave. Además, la ley establece ahora que se

presume la existencia de injuria cuando, durante una medida de acción directa, se produce: i-afectación de la libertad de trabajar de quienes no adhieren a dicha medida de fuerza; b-obstrucción total o parcial del ingreso o egreso de personas o cosas al establecimiento durante medidas de fuerza; iii-daños a personas, cosas a o terceros ubicados en el establecimiento durante medidas de fuerza. Estos casos ameritarán despido directo con causa.

**9-Despido discriminatorio:** Se elimina la posibilidad de planteos de reinstalación, y en su lugar se norma que en el caso de despidos discriminatorios la tarifa indemnizatoria será incrementada entre un 50% y un 100% adicional. Este incremento no es acumulable con otros regímenes de agravamiento indemnizatorio.

**10-Fondo de cese laboral (fondo de desempleo):** La ley permite que en el marco de la negociación colectiva, se sustituya la indemnización por antigüedad por un fondo o sistema de cese similar al de la industria de la construcción.

**11-Trabajo agrario. Bolsas de trabajo. Tercerización laboral:** Los empleadores no tendrán obligación de limitarse a los postulantes inscriptos en la misma, reivindicándose la plena libertad de contratación. Asimismo, en el ámbito del trabajo agrario se deja sin efecto la prohibición de acudir a empresas de servicios eventuales, o cualquier empresa que provea trabajadores.

**12-Trabajadores independientes con colaboradores:** Se prevé la implementación de un régimen especial y simplificado para regir la relación entre un trabajador independiente y sus colaboradores, fijando en tres la cantidad máxima de ellos. Se apunta a regular la realidad de trabajadores de oficios que conforman pequeños grupos de trabajo, a los que se intentará dotar de regularidad y simpleza en el cumplimiento de obligaciones de la seguridad social, sin acudir a la noción de relación de dependencia tradicional.

Así sintetizados los puntos de la reforma laboral, entendemos que la misma es altamente auspiciosa ya que evitará una gran cantidad de conflictos y sentará las bases para la creación y mantenimiento de empleo en condiciones sustentables.