

## **ASPECTOS TRASCENDENTES SOBRE LA REFORMA LABORAL**

En el día de hoy 8 de julio de 2024, se publicó en el Boletín Oficial la ley 27.742 en el marco del proyecto denominado "Bases".

El presente informe pretende exponer resumidamente los aspectos de mayor importancia en materia de legislación de trabajo. No se brindan detalles específicos, ni se incluyen temas secundarios, a los efectos de facilitar la lectura.

### **1.- DEROGACIÓN DE MULTAS O AGRAVAMIENTOS INDEMNIZATORIOS**

Se derogan las siguientes multas y/o agravamientos indemnizatorios, que multiplicaban el valor de la base de los juicios:

1.- Arts. 8, 9 y 10 ley 24.013, que establecían una multa del 25% de todos los pagos sin registro, cuando el trabajador estuviese complemente fuera de la inscripción, cuando se consignare una fecha de inscripción posterior a la real o una remuneración menor a la percibida.

2.- Art. 15 ley 24.013, que establecía una duplicación de las indemnizaciones por antigüedad y preaviso para el caso de que el trabajador se encontrara mal registrado.

3.- Art. 45 ley 25.345, con la consecuente derogación del art. 80 LCT, que imponía una multa de tres salarios por falta o deficiente entrega de los certificados de trabajo y previsional.

4.- Art. 43 ley 25.345, con la consecuente derogación del art. 132 bis de la LCT, que establecía una sanción conminatoria mensual equivalente a la remuneración que hubiera percibido trabajador al momento de la extinción del vínculo por falta de depósito de los aportes retenidos y no realizados.

5.- Art. 50 ley 26.844, que duplicaba la indemnización por antigüedad cuando la relación laboral doméstica no estuviera debidamente registrada.

6.- Art. 1 ley 25.323, que duplicaba las indemnizaciones por antigüedad y preaviso cuando la relación laboral no hubiese estado correctamente registrada al momento del despido y no existieran las intimaciones de la ley 24.013.

7.- Art. 2 ley 25.323, que incrementaba en un 50% las indemnizaciones por antigüedad y preaviso en caso de que las mismas no hubiesen sido abonadas en plazo legal al momento de la desvinculación.

8.- Con el mismo espíritu se deroga genéricamente toda norma que se oponga o resultare incompatible con los lineamientos del contenido del título laboral de la Ley Bases. Esta norma, si bien es muy genérica e interpretable, puede terminar siendo como mínimo de utilidad frente a dudas u omisiones en las derogaciones en regímenes específicos.

## **2.- REFORMAS A LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO**

A los efectos de diluir la presunción de que toda prestación de servicio o trabajo es relación de dependencia, se excluyen del régimen laboral y de la presunción mencionada en particular las contrataciones de obra, servicios, agencia y todas las reguladas en el Código Civil y Comercial de la Nación.

Cuando exista intermediación laboral la empresa usuaria sólo será responsable solidaria por las obligaciones laborales y previsionales devengadas durante el tiempo de efectiva prestación para ésta.

Se amplía el período de prueba a 6 meses (antes eran 3), con posibilidad de extenderlo aún más mediante convención colectiva hasta entre 8 y 12 meses en casos específicos.

Para empleadores contratistas o intermediarios, el trabajador podrá solicitar que la empresa principal retenga de lo que debe percibir ese contratista lo que corresponda a sus remuneraciones, indemnizaciones u otros derechos. Asimismo, la empresa principal se encontrará facultada a retener sin aviso lo que el contratista adeude a los organismos de la seguridad social, debiendo depositarlo a los mismos. Se evita de ésta manera el riesgo de responsabilidades del principal por deudas previsionales del contratista.

Para el caso de la mujer embarazada, la licencia sigue siendo de 90 días, divididos como principio en 45 días previos al parto y 45 posteriores. Antes se podía reducir la licencia previa, pero a no menos de 30 días, hoy se modificó esta última reducción pudiendo ser hasta no menos de 10 días, es decir, que la mujer puede acumular hasta 80 días para después del parto.

Se incluye expresamente como causa de despido la participación activa en bloqueos o tomas de establecimientos, mientras afecten la libertad de otros trabajadores, obstruyan total o parcialmente el ingreso, causen daños en personas o cosas o las retengan indebidamente. Previo a éste despido deberá intimarse al trabajador a cesar su conducta, salvo en el caso de daños efectivamente realizados a personas o cosas o retención indebida.

Es considerado despido discriminatorio el que responda a motivos de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo o género, orientación sexual, posición económica, caracteres físicos o discapacidad. La prueba de que la causal de desvinculación es discriminatoria estará a cargo de quien la invoque, lo cual es en cierta forma una modificación de la

regla contraria que había establecido la Corte Suprema en sus fallos. En caso que se haga lugar a la discriminación, existirá un agravamiento indemnizatorio del 50% sobre la indemnización por antigüedad (un mes por año) o del régimen especial aplicable al caso, lo cual se podrá incrementar al 100% si el juez considera muy graves los hechos.

Contrario a la jurisprudencia anterior, el despido discriminatorio no habilitará la reinstalación y en todos los casos el vínculo quedará extinguido.

Finalmente, mediante convenio colectivo de trabajo se concede la posibilidad de sustituir la indemnización por antigüedad por una prestación dada por fondo o sistema de cese laboral, como sucede en la construcción. Además, los empleadores podrán optar por contratar un sistema privado a su costo, a fin de solventar dicha indemnización y/o la desvinculación por mutuo acuerdo, que en éste caso permanecerían iguales que hoy, pero con un pagador extra. También se aclara que las empresas podrán auto-asegurarse.

### **3.- FACILIDADES PARA LA REGISTRACIÓN Y REGULARIZACIÓN DE DEUDA PREVISIONALES**

Se establece la posibilidad registrar y regularizar deuda previsionales, como también de regularizar deudas ya existentes con beneficios que incluyen condonación y reducción de deudas, como también extinción de sanciones administrativas y penales.

Las condiciones efectivas de los beneficios mencionados deberán ser reglamentados y en ningún caso podrán ser inferiores al 70% de las sumas adeudadas, pudiéndose establecer asimismo incentivos para la cancelación de la obligación de contado y beneficios especiales para Micro, Pequeñas y Medianas Empresas.

Las deudas previsionales incluidas son: aportes y contribuciones (SIPA), INSSJP, Obras Sociales, Fondo Nacional de Empleo, Régimen de Nacional de Asignación Familiares, contribución al Registro Nacional de la Construcción y otros regímenes que determine la reglamentación.

La regularización deberá realizarse dentro de los 90 días corridos desde la entrada en vigencia de la reglamentación.

### **4.- RÉGIMEN DE REGISTRACIÓN**

Cuando exista más de un empleador, tercerización o eventualidad, cualquiera de los receptores de la prestación laboral podrá efectuar la registración y la misma será efectiva para los

demás, evitando así responsabilidades, sanciones y/o agravamientos para quienes no son los sujetos que tienen al trabajador en su registro.

## **5.- VIGENCIA**

Las reformas entran a regir a partir del siguiente día hábil, es decir, a partir del 10 de julio de 2024, y sus consecuencias no son retroactivas, de modo que surten efecto para los despidos producidos luego de su entrada en vigor.

*Atentamente,*

*Comisión Laboral de la Federación Argentina de Clubes de Campo*