

Novedades en materia de Derecho laboral.

Mayo 2024

Con fecha 29 de abril del 2024 el proyecto “Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos”, tras la aprobación de la H. Cámara de Diputados de la Nación, pasó a revisión del H. Senado de la Nación.

En esta edición, compartimos con ustedes los aspectos más destacados del proyecto de Ley en materia de Derecho laboral, el que está a las resultas de la votación a llevar a cabo por el H. Senado de la Nación.

A continuación, se describen los principales aspectos de dicha norma en lo respecta al Derecho laboral:

1. TITULO IV. PROMOCION DEL EMPLEO REGISTRADO

Los empleadores podrán regularizar las relaciones laborales vigentes del sector privado iniciadas con anterioridad a la fecha de promulgación de la presente ley. La regularización podrá comprender relaciones laborales no registradas o relaciones laborales deficientemente registradas.

Se prevé que el Poder Ejecutivo Nacional regulará los efectos de la regularización de las relaciones laborales, los cuales podrán incluir:

- a) La extinción de acciones penales y la condonación de infracciones, multas y sanciones relacionadas con la regularización.
- b) La baja del Registro de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL).
- c) La condonación de deudas por capital e intereses originadas en la falta de pago de aportes y contribuciones a diversos subsistemas de la Seguridad Social. La reglamentación determinará los alcances de esto último, que en ningún caso podrá ser inferior al 70% de las sumas adeudadas.

La regularización de las relaciones laborales debe completarse en un plazo de noventa días desde la entrada en vigor de la reglamentación, con la posibilidad de establecer planes plurianuales. Las deudas en disputa pueden incluirse en el régimen de regularización si el empleador se allana incondicionalmente, renunciando a cualquier acción y derecho, asumiendo los costos judiciales. La Administración Federal de Ingresos Públicos y las instituciones de seguridad social deben abstenerse de formular determinaciones de deuda o actas de infracción por las mismas causas abarcadas en la regularización de las relaciones laborales.

2. TITULO V. MODERNIZACION LABORAL

Capítulo I. Modificaciones a la Ley 24.013

Juan Carlos Etchebehere | Socio

T: +54 (11) 4872 1713

Mail:

ice@nyc.com.ar

Pablo Venarotti | Socio

T: +54 (11) 4872 1795

Mail:

pvenarotti@nyc.com.ar

Registración laboral: Se entiende que la relación o el contrato de trabajo se encuentran registrados cuando el trabajador esté inscripto en las formas y condiciones que establezca la reglamentación. De modo simple, inmediato y a través de medios electrónicos.

Se determinan las siguientes pautas para el sistema registral:

- mecanismo simplificado para registrar en empresas de hasta doce (12) empleados,
- plena validez de la registración cuando es realizada de acuerdo la reglamentación,
- posibilidad de denuncia de deficiente registración por el trabajador ante AFIP,
- en el supuesto de sentencia firme condenatoria, se deberá compensar los componentes ya ingresados conforme el régimen de que se trate.

Capítulo II. Modificaciones a la Ley de Contrato de Trabajo

Intermediación: Consideración de correcta registración para quien registre al trabajador así la contratación obedeciera a ser provisto a un tercero, limitando así los alcances de interpretaciones del art 29 LCT.

Período de prueba: Extensión del período de prueba a 6 meses, pudiendo ampliarse mediante la negociación colectiva a 8 o 12 meses, según la cantidad de trabajadores que tenga la empresa. Se rige por las siguientes reglas:

- no puede contratarse a un mismo trabajador más de una vez,
- se establece posibilidad de aplicación de sanciones ante un uso abusivo del tipo de contratación,
- las partes conservan derechos y obligaciones propias de una relación laboral, con las excepciones expresamente señaladas,
- obligación de pago de cargas sociales, salvo excepciones de cada caso,
- se establece un límite a las prestaciones por enfermedad o accidente, hasta el término del período de prueba si el empleado rescinde el contrato. Se excluye la incapacidad absoluta de este período,
- se prevé que compute como tiempo de servicios a los fines legales, y
- se considera haber renunciado al período de prueba si no se registra la relación.

Contratistas: Incorporación de retención por parte del principal no sólo por deudas de salarios o previsionales del contratista, sino también por indemnizaciones adeudadas. A su vez la autoridad recaudadora deberá implementar un sistema para permitir el ingreso por cuenta y orden del empleador incumplidor.

Mujer embarazada: Reducción a 10 días de la fecha probable de parto, del límite temporal en el cual la trabajadora gestante puede continuar trabajando, acumulando el resto de los 90 días de licencia al período posterior.

Despido discriminatorio: Incorporación de agravante indemnizatorio por actos de discriminación, originado por motivos de raza o etnia, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo o género, orientación sexual, posición económica, caracteres físicos o discapacidad, el cual ascenderá a un monto equivalente al 50% de la establecida por el artículo 245 de la LCT. Según la gravedad de los hechos, los jueces podrán incrementar esta indemnización hasta el 100%. En todos los casos no obstante el despido dispuesto producirá la extinción del vínculo laboral a todos los efectos.

Capítulo III. Fondo de cese

Habilitación para modificar el régimen tarifado del despido sin causa, mediante convenio colectivo de trabajo, y sustituir el régimen indemnizatorio por un fondo o sistema de cese laboral cuyo costo estará siempre a cargo del empleador, con un aporte mensual que no podrá ser superior al OCHO POR

CIENTO (8%) de la remuneración computable, o a opción del empleador, contratar un sistema privado de capitalización a su costo, a fin de solventar la indemnización prevista en el presente artículo y/o la suma que libremente se pacte entre las partes para el supuesto de desvinculación por mutuo acuerdo conforme artículo 241 LCT.

Capítulo IV. De los trabajadores independientes con colaboradores

Validación de la existencia del **trabajador independiente**, quien podrá contar con hasta otros CINCO (5) trabajadores independientes para llevar adelante un emprendimiento productivo y podrá acogerse a un régimen especial unificado que al efecto reglamentará el Poder Ejecutivo Nacional, basado en la relación autónoma, sin que exista vinculo de dependencia entre ellos, ni con las personas contratantes de los servicios u obras. Este sistema incluirá tanto para el trabajador independiente como para los **trabajadores colaboradores**, el aporte individual de una cuota mensual que comprenda la cotización al Régimen Previsional, al Régimen Nacional de Obras Sociales y Sistema Nacional del Seguro de Salud y al Régimen de Riesgos del Trabajo, en las condiciones y requisitos que establezca la reglamentación.

Capítulo V. Trabajo agrario

Habilitación en materia de Empleo Agrario, de una **bolsa de trabajo** a cargo de las asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial, quienes podrán proponer a los empleadores un listado del personal necesario para la realización de tareas temporarias en las actividades contempladas en la presente Ley, conforme las resoluciones que a tal efecto dicte la Comisión de Trabajo Agrario. El empleador podrá contratar a la persona sugerida y/o a cualquier otra que disponga.

Capítulo VI. Derogaciones

Se deroga la Ley 14.546 de Viajante de Comercio.

Se derogan los artículos 8 a 17 de la Ley 24.013 (multas por deficiente registración laboral)

Se deroga el artículo 120, inciso a), de la ley 24.013 (registración tal como estaba previo al proyecto de Ley)

Se deroga el artículo 9° de la ley 25.013 (agravante por falta de pago en término)

Se derogan los artículos 43 a 48 de la ley 25.345 (agravantes por deficiente registración laboral y/o demora en entrega de certificados de trabajo)

Se deroga el artículo 15 de la ley 26.727 (prohibición de empresas de colocación de personal para trabajo agrario)

Se deroga el artículo 50 de la ley 26.844 (agravante por deficiente registración empleados de casas particulares)

Se deroga la ley 25.323 (multas por deficiente registración laboral o demora en el pago de indemnizaciones por despido)

- * _ * _ * _ * _ * _

Nicholson y Cano Abogados
San Martín 140, 2°, 5°, 6°, 14°, 22°
C1004AAD - Buenos Aires - Argentina
T: +54 (11) 4872- 1600
info@nyc.com.ar -
www.nicholsonycano.com.ar

La presente publicación es preparada para informar a nuestros clientes. No tiene y no pretende tener naturaleza exhaustiva. Debido a la generalidad de su contenido no debe ser considerada como un asesoramiento legal.

