

Novedades en materia de Derecho Laboral.

Junio 2024

El 28 de junio de 2024, el Congreso de la Nación aprobó el proyecto denominado "Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos" (la "Ley"). Resta únicamente la promulgación o veto del Presidente de la Nación.

1. PROMOCION DEL EMPLEO REGISTRADO

Bajo el Título IV del proyecto, se establece que los empleadores podrán regularizar las relaciones laborales vigentes del sector privado iniciadas con anterioridad a la fecha de promulgación de la ley. La regularización podrá comprender relaciones laborales no registradas o relaciones laborales deficientemente registradas, debiendo el Poder Ejecutivo disponer la reglamentación a tal fin, pero siendo de aplicación:

- La extinción de acciones penales y la condonación de infracciones, multas y sanciones relacionadas con la regularización.
- La baja del Registro de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL).
- 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, no pudiendo ser menor al 70% de las sumas adeudadas.

La regularización de las relaciones laborales debería completarse en un plazo de noventa días desde la entrada en vigor de la reglamentación. 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. MODERNIZACION LABORAL

Además del sistema de registración señalado, bajo el Título V se establecen modificaciones a la Ley de Contrato de Trabajo, como así la derogación de la mayoría de las disposiciones que regulan el régimen de indemnizaciones especiales por incorrecta o falta de registración.

a. Modificaciones a la Ley 24.013

Se establece 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,

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

- plena validez de la registraci3n cuando es realizada de acuerdo la reglamentaci3n,
- posibilidad de denuncia de deficiente registraci3n por el trabajador ante AFIP,
- en el supuesto de sentencia firme condenatoria, se deber3 compensar los componentes ya ingresados conforme el r3gimen de que se trate.

b. Modificaciones a la Ley de Contrato de Trabajo

3mbito de aplicaci3n: Se excluyen expresamente las disposiciones de la Ley a las contrataciones de obra, servicios, agencia y todas las reguladas en el C3digo Civil y Comercial de la Naci3n.

Presunci3n de contrato de trabajo: Se incorpora como novedad que la presunci3n de la existencia de relaci3n laboral no ser3 de aplicaci3n cuando la relaci3n se trate de contrataciones de obras o de servicios profesionales o de oficios y se emitan los recibos o facturas correspondientes a dichas formas de contrataci3n o el pago se realice conforme los sistemas bancarios determinados por la reglamentaci3n correspondiente. Dicha ausencia de presunci3n se extender3 a todos los efectos, inclusive a los de la Seguridad Social.

Intermediaci3n: Consideraci3n de correcta registraci3n para quien registre al trabajador as3 la contrataci3n obedeciera a ser provisto a un tercero, limitando as3 los alcances de interpretaciones del art 29 LCT.

Per3odo de prueba: Extensi3n del per3odo de prueba a 6 meses, sin derecho a indemnizaci3n con motivo de ello, pudiendo ampliarse mediante la negociaci3n colectiva desde 8 o 12 meses, seg3n la cantidad de trabajadores que tenga la empresa. Se rige por las siguientes reglas:

- no puede contratarse a un mismo trabajador m3s de una vez,
- se establece posibilidad de aplicaci3n de sanciones ante un uso abusivo del tipo de contrataci3n,
- las partes conservan derechos y obligaciones propias de una relaci3n laboral, con las excepciones expresamente sealadas,
- obligaci3n de pago de cargas sociales, salvo excepciones de cada caso,
- se establece un l3mite a las prestaciones por enfermedad o accidente, hasta el t3rmino del per3odo de prueba si el empleado rescinde el contrato. Se excluye la incapacidad absoluta de este per3odo,
- se prev3 que compute como tiempo de servicios a los fines legales, y
- se considera haber renunciado al per3odo de prueba si no se registra la relaci3n.

Contratistas: Incorporaci3n de retenci3n por parte del principal no s3lo por deudas de salarios o previsionales del contratista, sino tambi3n por indemnizaciones adeudas. A su vez la autoridad recaudadora deber3 implementar un sistema para permitir el ingreso por cuenta y orden del empleador incumplidor.

Mujer embarazada: Reducci3n a 10 d3as de la fecha probable de parto, del l3mite temporal en el cual la trabajadora gestante no puede continuar trabajando, acumulando el resto de los 90 d3as de licencia no gozados al per3odo posterior.

Despido discriminatorio: Incorporaci3n de agravante indemnizatorio por actos de discriminaci3n, originado por motivos de raza o etnia, religi3n, nacionalidad, ideolog3a, opini3n pol3tica o gremial, sexo o g3nero, orientaci3n sexual, posici3n econ3mica, caracteres f3sicos o discapacidad, el cual ascender3 a un monto equivalente al 50% de la establecida por el art3culo 245 de la LCT. Se-

gún 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.

Despido con justa causa: además de la determinación amplia sujeta a cada caso, se incorpora que podrá configurar grave injuria laboral, como objetiva causal de extinción del contrato de trabajo, la participación activa en bloqueos o tomas de establecimiento. Se presume que existe injuria grave cuando, durante una medida de acción directa:

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

Previo al distracto el empleador debe intimar al trabajador al cese de la conducta injuriosa, excepto en el supuesto de daños a las personas o cosas previsto en el inciso c), donde la producción del daño torna inoficiosa la intimación.

c. Fondo de cese

Se habilita la modificación del régimen tarifado del despido sin causa, mediante convenio colectivo de trabajo, y sustituir así el régimen indemnizatorio por un fondo o sistema de cese laboral conforme los parámetros que disponga el Poder Ejecutivo Nacional, 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.

d. Trabajadores independientes con colaboradores

Se crea la figura del **trabajador independiente**, quien podrá contar con hasta otros TRES (3) 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 vínculo 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.

e. Trabajo agrario

En materia de Empleo Agrario, se habilita el funcionamiento 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 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.

f. Derogaciones de indemnizaciones especiales y multas.

Se derogan los artículos 8 a 17 de la Ley 24.013 (*multas por deficiente registraci3n laboral, con un impacto inmediato en la no aplicaci3n de indemnizaciones especiales como el 25% de los valores no registrados laboralmente, o el incremento del 100% de las indemnizaciones por despido, preaviso e integraci3n.*)

Se deroga el art3culo 120, inciso a), de la ley 24.013 (*registraci3n tal como estaba previo al proyecto de Ley*)

Se deroga el art3culo 9° de la ley 25.013 (*agravante por falta de pago en t3rmino*)

Se derogan los art3culos 43 a 48 de la ley 25.345 (*agravantes por deficiente registraci3n laboral y/o demora en entrega de certificados de trabajo*)

Se deroga el art3culo 15 de la ley 26.727 (*prohibici3n de empresas de colocaci3n de personal para trabajo agrario*)

Se deroga el art3culo 50 de la ley 26.844 (*agravante por deficiente registraci3n empleados de casas particulares*)

Se deroga la ley 25.323 (*indemnizaci3n especial por deficiente registraci3n laboral equivalente al 100% de la indemnizaci3n por antigüedad, o demora en el pago de indemnizaciones por despido, con un incremento del 50% de las mismas*)

- * - * - * - * -

Nicholson y Cano Abogados
San Mart3n 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 publicaci3n 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.