

¿Qué se modifica en los contratos de trabajo y régimen indemnizatorio con la Ley de Bases?

04/07/2024



Por el Dr. Raúl Oyola

Uno de los puntos más esperados por el sector empresario, emprendedores y micro emprendedores de nuestro país, era el referente a la reforma laboral, régimen indemnizatorio ante despidos y numerosas modificaciones que se discutían respecto a los contratos de trabajo.

En el título V de la ley bases (27.742), denominado “Modernización laboral”, se regulan una amplia gama de

modificaciones en lo referente a las relaciones laborales, pudiendo destacar como las más sobresalientes:

a) Derogación de indemnizaciones agravadas:

Uno de los puntos más celebrados por el sector empresario, es la derogación de la totalidad de las sanciones por trabajo no registrado o deficientemente registrado.

En el capítulo VI del título V de la ley, se derogan entre otras normas:

1- Los arts. 8 a 17 y 120, inciso a), de la ley 24.013, que establecían indemnizaciones agravadas por falta de registración (1/4 parte de la totalidad de remuneraciones devengadas durante la relación laboral no registrada a valores actualizados), registración desde una fecha posterior a la real (1/4 parte de la totalidad de remuneraciones devengadas durante el período no registrado a valores actualizados), registración por una jornada menor a la real (1/4 parte de la totalidad de remuneraciones devengadas por la parte de jornada no registrada a valores actualizados), e indemnización para los trabajadores que hubieran reclamado su registración y fueran despedidos por ello (duplicación de las indemnizaciones por despido, preaviso e integración del mes de despido)

2- El art. 9° de la ley 25.013 que establecía intereses sancionatorios por falta de pago en término de la indemnización por despido sin causa o acuerdo homologado.

3- Los artículos 43 a 48 de la ley 25.345 que establecían una sanción conminatoria mensual cuando los empleadores no pagaban las retenciones efectuadas a sus empleados en concepto de aportes y contribuciones a la seguridad social, sindicatos y obra social.

4- La multa por la falta de entrega de los certificados de trabajo y de certificación de servicios y remuneraciones (tres sueldos).

5- Las indemnizaciones de la ley 25.323 por falta total o parcial de registración (duplicación de la indemnización por despido) y por falta de pago de término de rubros indemnizatorios (50% de incremento sobre indemnizaciones por despido, preaviso e integración mes de despido).

6- La indemnización del art. 50 de la ley 26.844 para trabajadores no registrados dentro del Estatuto de Casas Particulares.

b) Modificaciones a la Ley de Contrato de Trabajo (LCT):

Son numerosas las modificaciones realizadas, pudiendo señalarse:

1- Respecto al **ámbito de aplicación de la legislación laboral**, se pone énfasis en la naturaleza del vínculo, y como novedad se excluyen en el inc. d, del nuevo art. 2 de la LCT en forma específica a las contrataciones de obra, servicios, agencia y todas las reguladas en el Código Civil y Comercial de la Nación.

2- Se **limita la presunción del art 23 de la LCT** por la cual la prestación servicios por parte de una persona hacía que se presumiera que era empleado en relación de dependencia, salvo que se probara lo contrario. Expresamente dispone la nueva normativa que la presunción, NO será de aplicación cuando la relación 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 contratación o el pago se realice conforme los sistemas bancarios determinados por la reglamentación correspondiente. Se extiende la ausencia de presunción a todos los efectos, inclusive a la Seguridad Social.

3- En cuanto a la **solidaridad por intermediación de personal**, se modifica el art. 29 (LCT) admitiéndose que una registración será eficaz cuando el trabajador sea contratado para prestar servicios en una empresa usuaria diferente de la que realizó

la contratación, siendo esta última considerada empleadora directa. Por su parte, la empresa usuaria será responsable solidaria por las obligaciones laborales y de la seguridad social respecto de los trabajadores proporcionados, exclusivamente respecto de aquellas devengadas durante el tiempo de efectiva prestación para esta última.

4- Se modifica el plazo de tiempo del período de prueba (Art. 92 bis de la LCT) incrementándose a un plazo de SEIS meses, estableciendo que por medio de las convenciones colectivas de trabajo de cada actividad, podrá ampliarse el período de prueba hasta ocho (8) meses en las empresas de seis (6) y hasta cien (100) trabajadores, y hasta un período de (1) año en las pequeñas y micro empresas de hasta cinco (5) trabajadores. Dentro de las arduas discusiones que se llevaron adelante por este punto en particular, se mantuvo la obligación de registrar al trabajador al inicio de la relación laboral y en caso de no hacerlo se considera que ha renunciado al período de prueba.

5- Respecto a los contratistas e intermediarios, art. 136 (LCT), se establece que los trabajadores contratados por contratistas o intermediarios tendrán derecho a solicitar a la empresa principal para los cuales dichos contratistas o intermediarios presten servicios o ejecuten obras, que retengan, de lo que deben percibir éstos, y den en pago por cuenta y orden de su empleador, los importes adeudados en concepto de remuneraciones, indemnizaciones u otros derechos apreciables en dinero provenientes de la relación laboral. Para ello el principal estará facultado a retener sin preaviso, de lo que deben percibir los contratistas o intermediarios, los importes que estos adeuden a los organismos de seguridad social con motivo de la relación laboral mantenida con los trabajadores contratados por dichos contratistas o intermediarios. Dichas sumas deberán depositarse a la orden de los correspondientes organismos en las formas y condiciones que determine la reglamentación, que

deberá ser emitida por la AFIP dentro de los 90 días de sancionada la ley bases.

6- En cuanto al **régimen de maternidad y gestación**, se confirma la prohibición de trabajar para las personas gestantes durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo, pudiendo la persona interesada optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a diez (10) días; y el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días. En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la mujer o persona gestante será acreedora a los beneficios previstos para las enfermedades inculpables (art. 208 LCT).

7- Inclusión de causales específicas de despido: Se modifica el art. 242 (LCT) referido al despido con justa causa. En principio se mantiene la regla general original, en donde cualquiera de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consientan la prosecución de la relación. La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resultan de un contrato de trabajo, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso. Como novedad se señala que podrá configurar grave injuria laboral, como objetiva causal de extinción del contrato de trabajo, **la participación activa en bloqueos o tomas de establecimiento**. A posteriori se crea una **presunción** respecto a que existe injuria grave cuando, durante una medida de acción directa: se

afecte la libertad de trabajo de quienes no adhieran a la medida de fuerza, mediante actos, hechos, intimidaciones o amenazas; se impida u obstruya total o parcialmente el ingreso o egreso de personas y/o cosas al establecimiento, y cuando 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. Se establece como deber legal previo para el empleador antes de efectuar un despido, que intime al trabajador al cese de la conducta injuriosa, excepto en el supuesto de daños a las personas o cosas donde la producción del daño torna innecesaria la intimación.

8- Se introduce la **indemnización ante despidos motivados por actos discriminatorios**, estableciendo en el art. 245 bis de la LCT que será considerado despido por un acto de discriminación aquel 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. En este supuesto la prueba estará a cargo de quien invoque la causal, y en caso de sentencia judicial que corrobore el origen discriminatorio del despido, corresponderá el pago de una indemnización agravada especial que ascenderá a un monto equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la indemnización por despido (art. 245 LCT) o de la indemnización por antigüedad del régimen especial aplicable al caso. Según la gravedad de los hechos, los jueces podrán incrementar esta indemnización hasta el cien por ciento (100%), no siendo esta indemnización acumulable con ningún otro régimen especial que establezca agravamientos indemnizatorios. Se establece al final del artículo que el despido dispuesto, producirá la extinción definitiva del vínculo laboral tratando de vedar la posibilidad de pedido reinstalación del trabajador en su puesto de trabajo que se venía receptando jurisprudencialmente.

c) Posibilidad de un fondo de cese laboral:

Uno de los temas que mayor confusión ha causado entre trabajadores y empleadores es la creencia respecto a que se ha modificado el régimen indemnizatorio en cuanto a su forma de cálculo y que regiría un sistema similar al del Estatuto de la Construcción, cuando en realidad no ha sido así. Lo que prevé la norma es la **posibilidad** que las partes en las negociaciones colectivas **puedan** sustituir la indemnización prevista en el artículo 245 de la LCT por un fondo o sistema de cese laboral. Los empleadores podrán optar por contratar un sistema privado a su costo, o auto-asegurarse a fin de solventar la referida indemnización o la suma que libremente se pacte entre las partes para el supuesto de desvinculación por mutuo acuerdo conforme artículo 241 de la LCT.

d) Los trabajadores independientes con colaboradores: Esta es otra de las figuras muy esperadas por los emprendedores y pequeñas empresas, debiendo aclarar a los lectores que no deben apresurarse a intentar utilizar la misma hasta tanto el Poder Ejecutivo no dicte la reglamentación estableciendo las condiciones y requisitos necesarios, resaltando tal aclaración para que eviten futuros reclamos laborales.

La nueva figura legal, establece que el trabajador independiente podrá contar con hasta otros tres (3) trabajadores independientes para llevar adelante un emprendimiento productivo, pudiendo acogerse a un régimen especial unificado que debe ser reglamentado por el Poder Ejecutivo Nacional, lo que estimamos que tardará entre dos y tres meses. El nuevo régimen estará basado en la relación autónoma, sin que exista vínculo de dependencia entre ellos, ni con las personas contratantes de los servicios u obras e 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. Se

establece una prohibición de fragmentar o dividir los establecimientos para obtener beneficios en fraude a la ley.

e) Modificación en la bolsa de trabajo en el régimen de trabajo agrario: Las bolsas de trabajo a cargo de las asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial 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, por lo que la bolsa de trabajo pasa a ser facultativa para los empleadores, quienes no estarán obligados a aceptar a las personas propuestas por la asociación sindical, quedando derogada toda norma que se oponga a la libertad de contratación y elección del personal por parte del empleador.

En definitiva nos encontramos frente a un nuevo horizonte y normativa en cuanto a las relaciones laborales, siendo el tiempo quién dirá si con la misma se logra el objetivo de promover el trabajo registrado, y disminuir la litigiosidad laboral, o por el contrario, se producirá un fenómeno inverso, provocando reclamos de daños y perjuicios por parte de trabajadores que no se encuentren correctamente registrados. Por lo pronto deberemos esperar las reglamentaciones que se dicten por parte del Poder Ejecutivo y AFIP, y las nuevas propuestas legislativas que seguramente continuarán en el ámbito del derecho del trabajo.



Dr. Raúl Oyola