



Informe sobre Ley Bases – Reforma Capítulo Laboral

Conforme es de público conocimiento se ha aprobado en el Senado el texto del Capítulo laboral de la Ley Bases. Con la votación del día 27 y 28 de junio de 2024 en la Cámara de Diputados de la Nación próximamente se promulgará mediante un decreto del Poder Ejecutivo y posterior publicación en el Boletín Oficial. Conforme lo prevé el propio articulado de la norma la misma entrará en vigencia a partir del día siguiente de la publicación en el mencionado diario de publicaciones oficiales. Esta modernización y actualización normativa resulta menos extensa que la prevista en el DNU 70/23 y viene a subsanar criterios interpretativos sobre la validez constitucional del texto originario del mes de diciembre del 2023. Sin hacer un análisis de la norma que fuera cuestionada, vamos a basarnos en este informe únicamente en el alcance del texto normativo aprobado.

I.- Modificaciones con impacto en las relaciones de trabajo individuales

Registro electrónico del contrato de trabajo, como sistema nuevo simple, ágil y expeditivo que será definido por la reglamentación.

El texto normativo plantea una simplificación del registro laboral, si bien todavía falta que surja la pertinente reglamentación a nivel operativo y de implementación, el reemplazo del sistema de registro laboral por uno digital y electrónico que sea ágil y expeditivo. A su vez y en línea con este objetivo, permite la conservación de documentación laboral en formato electrónico, **aceptando los recibos de sueldo electrónicos, disponiendo que deberá disponerse un régimen de simplificación especial para empresas de hasta doce trabajadores.**

Ampliación del Período de Prueba:

El período de prueba fue ampliado por la Ley en análisis a seis meses, para todas las relaciones laborales. En el caso de empresas de entre 6 y 100 trabajadores el período de prueba puede ser ampliado mediante convenciones colectivas de trabajo hasta los ocho meses y en empresas de hasta 5 a un año de extensión.

El texto de la norma explicita además que en caso de enfermedades del trabajador durante el período de prueba, puede resolverse la relación laboral al finalizar el mismo, incluso si se prorrogara la imposibilidad clínica de retomar tareas del dependiente,

***Juntos como uno.** Estudio Nunes es miembro orgulloso de
Alliott Global Alliance, compuesta de firmas independientes de profesionales.*



quedando también excluido este supuesto de la obligación de indemnizar ante la incapacidad absoluta e imposibilidad de retomar tareas. Todas estas aclaraciones devienen en un marco de mayor coherencia para ambas partes de la relación laboral.

Subcontrataciones y responsabilidad solidaria

En diversos expedientes judiciales hemos corroborado circunstancias de responsabilidad solidaria ante supuestos de trabajo eventual, subcontrataciones de empresas prestadoras de servicios vinculadas con el objeto económico de la empresa o no, entre otros. Con las modificaciones propuestas se solucionan los casos de intermediación con empresas de servicios eventuales, limpieza, seguridad y prestaciones *in house* en instalaciones de proveedores. **La normativa modificada prevé que cualquiera sea el titular declarado de la relación laboral alcanza para tener por registrada la relación, aclarando que incluso lo hace si la misma es realizada con miras a ser provisto a favor de terceras empresas.** Sin embargo, se sostiene la responsabilidad solidaria por falta de pago de salarios o de aportes y contribuciones a la empresa contratante de servicios, por lo que sigue siendo recomendable que se exija que el proveedor acredite el cumplimiento de estos elementos. Complementariamente, los propios trabajadores de la empresa prestadora pueden requerir el pago de los salarios adeudados al usuario. Al respecto instruye a la Autoridad de Aplicación a que genere un sistema de constatación y registro de estos pagos para cubrir la responsabilidad de la usuaria y dejar asentado debidamente el pago de los salarios y aportes.

Adicionalmente se sostiene la responsabilidad indemnizatoria solidaria respecto de las empresas usuarias, **pero aclarando expresamente que es únicamente por el tiempo de efectiva prestación a su favor.**

Aunque el impacto de estas modificaciones parezca menor, que la propia norma declare que cualquiera sea la entidad jurídica que registre a los trabajadores hará plenamente válido este registro, más allá de sostener la responsabilidad indemnizatoria solidaria, implica un avance sustantivo en las contingencias que enfrentan diversas empresas en nuestro país.

Presunción de existencia de contrato de trabajo y principio de producción de prueba

Con la proliferación en tribunales de criterios jurisprudenciales respecto a la amplitud de la prueba y exigencias exorbitantes contra el sector empleador, con buen criterio, el

***Juntos como uno. Estudio Nunes es miembro orgulloso de
Alliot Global Alliance, compuesta de firmas independientes de profesionales.***



DNU retoma y enaltece el principio procesal que quien alega un hecho debe probarlo. Con este, comienza a desarmar una corriente jurisprudencial que en diferentes casos requería la prueba negativa (que un hecho no había sucedido), por quien no lo había alegado, circunstancia de difícil concreción. Complementariamente, detalla que las contrataciones de servicios u obras mediante la emisión de facturas comerciales así, no ingresan dentro de la presunción del art 23 LCT. Ambas modificaciones, en su juego armónico implicará que, ante la existencia de un reclamo, quien entienda ser empleado en relación de dependencia de la empresa, deberá acreditar los elementos distintivos del contrato de trabajo, dependencia técnica, económica y jurídica.

Indemnización por antigüedad

Se mantiene la estructura normativa originaria de la Ley de contrato de trabajo anterior (un mes de sueldo por cada año de trabajo o fracción mayor a tres meses). También se mantiene el tope indemnizatorio de tres veces el promedio de remuneraciones de la actividad. Lamentablemente no se dio recepción normativa al criterio del Fallo Vizzoti de la CSJN, que si bien es aplicado en forma pacífica por la jurisprudencia, su recepción normativa mejoraba la certidumbre de los topes aplicables. También se quitó en este texto la aclaración sobre qué rubros integraban la base de cálculo indemnizatoria (que a diferencia del DNU se había aclarado que Bonos, premios y otros adicionales complementarios no la integraban), eliminación que consideramos un desacierto.

Se abre la posibilidad a que, mediante incorporación por negociación colectiva, se forme un Fondo de Cese laboral (sin definir una alícuota máxima), pudiendo incluso abarcar pagos de acuerdos de desvinculación de mutuo acuerdo mediante este sistema de Fondo de Cese laboral.

Despidos con justa causa

El DNU mantiene la justa causa de desvinculación ante existencia de injurias que impidan la prosecución del vínculo laboral. Sin embargo, se aclara que será especial causal de despido: (a) la participación en bloqueos o tomas de establecimiento; (b) cuando a tenor de la participación en huelgas: 1) se afecte la libertad de trabajo de quienes no participan de las medidas de fuerza, o 2) se impida u obstruya el ingreso de personas o cosas al establecimiento; o 3) ocasionen daños en personas o cosas de la empresa o de terceros, o se las retenga indebidamente. Para la causal de bloqueos y obstrucciones, requiere una intimación previa al cese a considerar extinta la relación

***Juntos como uno. Estudio Nunes es miembro orgulloso de
Alliott Global Alliance, compuesta de firmas independientes de profesionales.***



laboral.

Despidos discriminatorios – Indemnización especial

Serán considerados despidos discriminatorios aquellos donde se acredite fehacientemente la existencia de causales fundadas en cuestiones de raza, etnia, identidad de género, sexo, preferencia sexual, nacionalidad, religión, ideología u opinión política o gremial. Estos supuestos conllevan una indemnización agravada del 50% de la indemnización por antigüedad o del 100% en caso que el/la Juez/a así lo disponga. Ahora bien, estos supuestos quedan eximidos de reinstalación y el afectado debe probar los hechos discriminatorios alegados.

Licencia por maternidad

Se concede a la persona gestante la posibilidad de gozar el período de licencia en un rango de 10 días anteriores y 80 días posteriores al parto. Los plazos y demás requisitos se mantienen iguales, al igual que las opciones posteriores de la trabajadora para la finalización del plazo de licencia por nacimiento de hijo/a.

Prestador autónomo independiente – Monotributista – Prestadores de Servicios (excluido de presunción de Contrato de trabajo)

El texto normativo prevé la existencia de un prestador autónomo independiente que a su vez cuente con colaboradores. Estos últimos no podrán ser más de tres, quedando a cargo del Poder Ejecutivo la creación de un sistema donde no exista relación de dependencia entre estos contratados del contratista y el contratista, así como tampoco del contratante (empresa) para la realización de actividades o trabajos específicos. Si bien se prevé que este tipo de contrataciones serán independientes tanto para las partes que formen parte del mismo como para terceros que contraten los servicios de este grupo de profesionales, atento la interpretación jurisprudencial imperante hasta antes de la entrada en vigencia de la presente norma, recomendamos ser extremadamente cautos con el uso de esta herramienta.

Complementariamente para aquellos casos de prestación de servicios u obra donde se emitan facturas del mismo y el pago se refleje mediante transferencias bancarias, se encuentra excluido de la presunción de contrato de trabajo. Por supuesto, esta cuestión es pasible de demostración en contrario si la relación habida cuenta con notas típicas de la relación laboral, (dependencia técnica, económica y jurídica).

***Juntos como uno. Estudio Nunes es miembro orgulloso de
Alliott Global Alliance, compuesta de firmas independientes de profesionales.***



Derogación de Multas de Ley 24.013, 25.323 y Art 80 y 132 bis LCT

Respecto a la simplificación y baja de contingencias del sistema registral, advertimos que en pos de disminuir la litigiosidad laboral, **se han derogado desde la entrada en vigencia las multas que sancionaban el registro deficiente, falta de entrega de certificados de trabajo, la falta de pago en tiempo de la indemnización y la penalidad especial en caso de omisión por falta de ingreso de aportes y contribuciones que devengaba e incrementaba bases de cálculo de juicios y contingencias de las empresas.**

Las penalidades derogadas eran complementarias al derecho de la autoridad fiscal de requerir el debido ingreso de aportes y contribuciones con multas, penalidades y recargos, lo que se mantiene vigente y es esperable que se incremente la actividad de fiscalización en virtud del cumplimiento de estos **ingresos efectivos**. De este modo, el monto dinerario de los expedientes y sus costos asociados como honorarios de abogados y auxiliares de justicia y la tasa de justicia, se reducirán. La autoridad Fiscal conservará la potestad de determinar deuda y reclamar el ingreso debido de aportes omitidos, debiendo informarse desde los Juzgados la existencia de Sentencias donde se hayan probado defectos de registro, quedando contemplado que si hubiera aportes por cualquiera de los subsistemas de la seguridad social (incluido autónomos), la eventual determinación de deuda se compensará con las sumas oportunamente ingresadas. Complementariamente, se desarrollará un sistema de denuncias autónomo donde podrá ingresarse en forma autónoma y electrónica la denuncia de defecto de registro reemplazando el telegrama dentro de las 24 horas de una intimación regulado originariamente en la ley 24.013.

Blanqueo – Regularización de relaciones laborales

La norma incluye un capítulo de regularización de relaciones laborales por el término de 90 días desde la entrada en vigencia, donde varios aspectos del mismo quedan sujetos a reglamentación de la autoridad de aplicación, inclusive la mayoría de los efectos. Sin embargo, sí está previsto que podrá regularizarse tanto relaciones laborales que se encuentren sin registro como parcialmente registradas, los trabajadores que formen parte de este ordenamiento podrán cotizar hasta 60 meses de aportes y contribuciones, previéndose un sistema de condonación de deudas de capital e intereses de, como mínimo el setenta por ciento (70%).

***Juntos como uno. Estudio Nunes es miembro orgulloso de
Alliott Global Alliance, compuesta de firmas independientes de profesionales.***



Proud Member of
AlliotGlobalAlliance™

La propia norma aclara que en este esquema de regularización podrán incluirse también deudas que hayan sido objeto de determinación de deuda administrativa o se encuentre en instancia judicial.

Finalmente reseñamos aspectos que habían sido incluidos en le DNU 70/23 y han sido dejados de lado en la presente reforma:

- 1) Emisión de certificados de trabajo digitales.
- 2) Eliminación de empresas como organismos de retención de cuotas y aportes sindicales, así como de la eliminación de los aportes solidarias diferentes a las cuotas de afiliación.
- 3) Pago de salarios en sistemas con registro de identidad diferentes al bancario (billeteras virtuales).
- 4) Regulación de la tasa de interés judicial en la norma de fondo.
- 5) Posibilidad de pago de sentencias judiciales en 12 cuotas para PYMES
- 6) Homologación de cambios de condiciones de trabajo
- 7) Homologación de acuerdos 241 por sede administrativa o judicial.
- 8) Eliminación del listado de actividades esenciales o trascendentes donde se modificaban los requisitos para el ejercicio de derecho de huelga.
- 9) Derogación de Régimen de viajantes de comercio.
- 10) Cómputo de la actualización de sumas abonadas por desvinculación ante el reingreso de trabajadores.
- 11) Modificaciones al Régimen de teletrabajo (reversibilidad, aplicación trasnacional de las normas).
- 12) Modificaciones al régimen de jornada mediante CCT.
- 13) Se eliminó la descripción de qué rubros no integran la base de cálculo indemnizatoria (bonos, prestaciones adicionales complementarias, etcétera).

POR ESTUDIO NUNES & Asoc.

Andrés Gabriel Nunes

***Juntos como uno.** Estudio Nunes es miembro orgulloso de
Alliot Global Alliance, compuesta de firmas independientes de profesionales.*