



Palazzo & Asociados
AUDITORES CONSULTORES



Ley de Bases - Reforma laboral

La Cámara de Diputados el día 28 de junio del 2024, sancionó la **Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos (Ley 27.742)**, junto con los cambios introducidos por parte del Senado. La misma fue publicada en el B.O. el 8 de julio del 2024.

Se incluyeron una serie de reformas en materia laboral, dentro de las principales:

Regularización de las relaciones laborales

Los empleadores podrán regularizar las relaciones laborales vigentes del sector privado con anterioridad al 9 de julio del 2024 y vigentes al momento de adhesión. Dicha regularización comprenderá las relaciones laborales no registradas y las deficientemente registradas. Se excluyen las relaciones laborales del sector público y las relaciones laborales comprendidas en el régimen de casas particulares.

Los beneficios del régimen incluyen la condonación de deudas a las obligaciones originadas por aportes, contribuciones y cuotas de los subsistemas de la seguridad social, obras sociales y riesgos del trabajo, devengadas hasta el 31 de julio del 2024 inclusive.

Por último, se contempla la extinción de la acción penal, siempre que no haya sentencia firme al momento de la adhesión y la baja del registro de empleadores con sanciones laborales (REPSAL).

Período de prueba

El contrato de trabajo por tiempo indeterminado se entenderá celebrando el período de prueba durante los primeros 6 meses. Cabe destacar que, las convenciones colectivas de trabajo podrán ampliar dicho período:

- a) Hasta 8 meses, en empresas de 6 y hasta 100 trabajadores,
- b) Hasta 1 año en las empresas de hasta 5 trabajadores.

Los contratos celebrados hasta el 8 de julio del 2024 inclusive, se regirán por la ley anterior a la reforma, es decir, con un lapso de 3 meses.



Palazzo & Asociados
AUDITORES CONSULTORES



Licencia por maternidad

Queda prohibido el trabajo de la persona gestante durante los 45 días anteriores al parto y hasta los 45 días después del mismo. Sin embargo, dicha persona podrá optar por reducir la licencia anterior al parto, la cual no podrá ser inferior a 10 días. Acumulando el resto del período total al descanso posterior al parto, de modo de completar los noventa (90) días.

Participación en bloqueos de establecimientos

Se podrá configurar grave injuria laboral, como objetiva causal de extinción del contrato de trabajo con justa causa, la participación en bloqueos o tomas de establecimiento.

Se presume que existe injuria grave cuando:

- Se afecte la libertad de trabajo de quienes no se adhieran a la medida de fuerza.
- Se impida u obstruya total o parcialmente el ingreso o egreso de personas y/o artefactos al establecimiento.
- Se ocasionen daños dentro de la propiedad de la empresa.
- Previo al distracto, el empleador debe intimar al trabajador al cese de la conducta injuriosa, excepto en el supuesto de daños a las personas y/o artefactos del establecimiento.

Indemnización ante actos discriminatorios

Será considerado despido sin justa causa 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. El cual corresponderá al pago de una indemnización agravada especial incrementada entre un 50% y un 100%. Equivalente a lo establecido por el art. 245 de la ley 20.744; indemnización por antigüedad.

Cabe destacar que dicha modificación no admitirá la reinstalación al puesto de trabajo, produciéndose así, una extinción definitiva del vínculo laboral.



Palazzo & Asociados
AUDITORES CONSULTORES



Fondo de cese laboral

Los CCT podrán sustituir la indemnización del art. 245 de la LCT por un fondo o sistema de cese laboral. Al inicio de la relación laboral, el empleador - trabajador acordarán si se van a regir por algún sistema de cese laboral contemplado y definido en el convenio, o por el sistema indemnizatorio previsto en la Ley 20.744.

La opción formulada, solo puede ser modificada por un acuerdo escrito por las partes.

Trabajadores independientes con colaboradores

El trabajador independiente podrá contar con hasta tres colaboradores independientes para llevar adelante un emprendimiento productivo y podrá acogerse en un régimen especial unificado. El mismo estará basado en la relación autónoma, sin que exista vínculo de dependencia entre ellos. Cualquiera de las partes, podrán rescindir del vínculo de colaboración.

El colaborador podrá mantener simultáneamente contratos de colaboración de trabajo o de servicios con otros contratantes.

Multas laborales

Se eliminan las indemnizaciones a favor del trabajador ante registraciones laborales deficientes, por el no cumplimiento de depósito a los organismos correspondientes de los aportes a la seguridad social o aquellos aportes sindicales retenidos al trabajador, además de la no entrega de certificados laborales.

Ciudad Autónoma de Buenos Aires, octubre de 2024