

# **Ley 27742 - Reforma Laboral (Ley Bases)**

El 8 de julio de 2024 se publicó en el Boletín Oficial el Decreto 592/2024 mediante el cual el Poder Ejecutivo promulgó la **Ley 27742**, más conocida como “Ley Bases”, la que entró en vigencia a partir del día 9 de julio de 2024, conforme lo establece el artículo 237 de la Ley.

A continuación, se detallarán los aspectos laborales de relevancia contenidos en la Ley Bases.

## **1) Modificaciones a la Ley de Contrato de Trabajo (LCT)**

### **a) Ámbito de Aplicación de la LCT**

En primer lugar, se abordan los casos en los que no resultará aplicable el régimen de contrato de trabajo. Si bien existen cambios menores en el texto del art. 2 LCT referido a cuestiones semánticas y aclaraciones interpretativas, la inclusión más novedosa está dada por la exclusión de la aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo a las contrataciones de obra, servicios, agencia y todas las reguladas en el Código Civil y Comercial de la Nación (CCyC).

### **b) Presunción de la existencia de un contrato de trabajo**

Otra de las reformas está referida a la presunción de la existencia de un contrato de trabajo prevista en el art. 23 LCT. El texto anterior a la reforma extendía la presunción a los casos de utilización de las figuras de tipo “no laborales”, pero la Ley Bases establece que la presunción de la existencia de una relación laboral no será aplicable cuando se trate de contrataciones de obras o de servicios profesionales o de oficios y se emitan los recibos o facturas.

### **c) Período de Prueba**

La Ley Bases introduce cambios al período de prueba de la relación laboral previsto en el art. 92 bis LCT. El nuevo texto legal establece un período de prueba de 6 meses, el que podrá ampliarse a 8 meses en empresas de 6 a 100 empleados, y a 12 meses en empresas con hasta 5 empleados.

Según actualización ley 27742, vigente desde el 09-07-2024 y conforme la nueva redacción del art 92 bis de la LCT, el periodo de prueba de 3 meses, se extiende a 6 meses. En consecuencia, el empleador podrá extinguir la relación laboral, durante los primeros 6 meses del vínculo, sin expresión de causa alguna y sin derecho a indemnización, con motivo de la extinción, pero con la respectiva obligación de preavisar.

### **d) Contratistas e intermediarios (Terciarización)**

La Ley faculta a los trabajadores contratados por contratistas o intermediarios a solicitar a la empresa principal para la que presten servicios, que retengan 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. Además, el principal estará facultado a retener sin preaviso, de lo que deben percibir los contratistas o intermediarios, los importes que adeuden a los organismos de seguridad social con motivo de la relación laboral mantenida con los trabajadores contratados por dichos contratistas o

intermediarios. Dentro de los 90 días de sancionada la Ley, la AFIP Administración Federal de Ingresos Públicos, establecerá un mecanismo para poder efectivizar la retención.

### **e) Protección de la Maternidad**

La Ley Bases mantiene los plazos de licencia por maternidad, pero otorga ahora una opción a la persona gestante para que pueda gozar de mayor cantidad de tiempo con su bebé, una vez ocurrido el nacimiento. El plazo de prohibición de trabajar para la persona gestante se extiende desde los 45 días anteriores al parto, hasta los 45 días posteriores al nacimiento del menor. Este plazo es el plazo contenido en el artículo 177 de la LCT, pero la Ley Bases establece ahora que la persona gestante podrá optar por la reducción de la licencia anterior al parto, la que en ningún caso podrá ser inferior a 10 días. En tal caso, el resto del período de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto, al igual que lo que ocurriría en caso de un nacimiento pretérmino, debiéndose completar siempre los noventa 90 días.

### **f) Justa Causa de Despido**

El nuevo texto legal establece que podrá configurar grave injuria laboral la participación activa en bloqueos o tomas de establecimiento. Además, se presumirá 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. En una muestra del deber de buena fe que debe primar en toda relación laboral, la Ley Bases establece que previo al despido con justa causa, el empleador deberá intimar al trabajador a que cese con la conducta injuriosa, excepto en los casos de daños a las personas o cosas donde la producción del daño tornare inoficiosa la intimación. Estos cambios serán incluidos en la redacción del art. 242 LCT.

### **g) Despido Discriminatorio: Indemnización agravada, pero sin reinstalación**

La Ley Bases ordena la incorporación de un nuevo artículo a la LCT (el art. 245 bis) a efectos de que en los casos de despido motivado por un acto discriminatorio (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), la prueba del hecho quedará a cargo de quien invoque la causal, y en los casos en los que la sentencia judicial corrobore el origen discriminatorio del despido, el empleador condenado deberá pagar (además de la indemnización por despido sin justa causa) una indemnización agravada especial que ascenderá al 50% de la indemnización por despido sin justa causa. Asimismo, y según la gravedad de los hechos, los jueces podrán incrementar dicha indemnización agravada hasta el 100% de la indemnización por despido sin justa causa. Otro aspecto relevante es que el despido pese a ser considerado un acto discriminatorio, producirá la extinción definitiva del vínculo laboral a todos los efectos, impidiéndose la reinstalación del trabajador a su puesto de trabajo.

### **h) Fondo de Cese Laboral**

La Ley Bases establece que el empleador y el sindicato “podrán sustituir” la indemnización prevista en el artículo 245 LCT por un fondo o sistema de cese laboral. El mencionado artículo

245 LCT es la norma que desde 1974 establece el sistema indemnizatorio en Argentina, mediante el cual se establece que si el empleador sin expresar una causa válida decide extinguir la relación laboral, deberá pagarle al empleado una indemnización cuyo monto será equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio que hubiera prestado y, si del plazo acumulado existiere una fracción de tiempo superior a los tres meses, esa fracción será tomada como un año más de antigüedad a los efectos del cálculo indemnizatorio. Lo que propone ahora la Ley Bases es una facultad que para ser ejercida necesita de la voluntad del empleador y del sindicato, lo que no es otra cosa que una negociación colectiva donde los trabajadores estarán representados por la entidad gremial correspondiente.

Si el empleador y el sindicato decidieran optar por el fondo de cese laboral, la Ley faculta a los empleadores a contratar un sistema privado a su costo, a fin de solventar la indemnización y/o la suma que libremente se pacte entre las partes para el supuesto de desvinculación por mutuo acuerdo.

## ➤ **Promoción del Empleo Registrado**

La Ley se incluye la promoción del empleo registrado, mediante la cual se confiere a los empleadores la posibilidad de regularizar las relaciones laborales vigentes, que se hubieran iniciado antes del 9 de julio de 2024. Esto otorga la posibilidad de regular relaciones laborales no registradas, como así también regularizar relaciones laborales que se encontraren registradas deficientemente (art. 76). Si bien la norma estará sujeta a la reglamentación del Poder Ejecutivo Nacional (art. 77), entre los efectos que podrán contemplarse con la registración se encuentran los siguientes:

- La extinción de la acción penal por la apropiación indebida de los recursos de la seguridad social y la condonación de infracciones, multas y sanciones vinculadas con la falta de registración laboral o ante el registro deficiente;
- La baja en el Registro de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL);
- La condonación de deudas por la falta de pago de aportes y contribuciones con excepción a las deudas de Obra Social, en sumas que no podrán ser inferiores al 70% del monto adeudado, quedando incluidas dentro de la potestad de registro a las cuestiones controvertidas en sede judicial.

Además, la reglamentación contemplará incentivos para pagos de contado, y beneficios para las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas. El período que se podrá regularizar alcanza como máximo a los últimos 60 meses de relación laboral (art. 78), y cada empleador contará con 90 días desde la entrada en vigencia de la reglamentación (no desde la vigencia de la Ley) para regularizar empleados y poder gozar de los beneficios descriptos (art. 79).

Con el objeto de promover la registración de las relaciones laborales, la Ley establece que la autoridad fiscal no podrá realizar determinaciones de deuda ni labrar actas de infracción por las causas y períodos regularizados.

## ➤ **Modernización Laboral**

### **Registración Laboral**

La Ley Bases establece la simplificación de la registración de las relaciones laborales. De esta forma, las nuevas relaciones laborales deberán ser registradas mediante un procedimiento que garantice una registración simple, inmediata, expeditiva; y que se realice por medios electrónicos (según lo establece el art. 82 de la Ley, que introduce cambios al art. 7° de la Ley 24013).

Se contempla además un mecanismo ágil y simplificado para los recibos de sueldo, en especial para las empresas de hasta 12 empleados. Además, la simplificación apunta a tener por registrada la relación laboral cuando sea realizada por cualquiera de las personas intervinientes (tanto personas humanas como personas jurídicas, lo que se incorpora como art. 7 bis de la Ley 24.013).

Por su parte, y según establece la Ley Bases, el trabajador puede denunciar la falta de registración laboral por medios electrónicos, y el sistema le deberá expedir una constancia de dicha denuncia.

En aquellos casos en los que con motivo de un reclamo en sede judicial recayere sentencia que determinare la existencia de una relación laboral no registrada, la Ley Bases establece que los jueces deberán poner tal circunstancia en conocimiento de la AFIP – ANSES, pero si de la sentencia surgiera que la relación laboral se encontraba enmarcada erróneamente como contrato de obra o servicios, de la deuda que determine la AFIP se descontarán los pagos que la persona hubiera realizado al sistema de la seguridad social en su carácter de autónomo.

Otra de las modificaciones se da con motivo del Sistema Único de Registro del art. 18 de la Ley 24013, el cual concentrará a la inscripción del empleador y la afiliación del trabajador al Instituto Nacional de Previsión Social, a las cajas de subsidios familiares y al prestador del sistema nacional de salud elegido por el trabajador; y al registro de los trabajadores beneficiarios del sistema integral de prestaciones por desempleo.

### **Derogación de las multas por falta de registración laboral**

La Ley Bases deroga las multas previstas en los artículos 8 a 17 y 120, inciso a), de la Ley Nacional de Empleo. Se derogaron así todas las multas previstas por la Ley Nacional de Empleo referidas a la falta de registración, o registración deficiente.

#### **1. La Ley deroga:**

- a) La sanción por temeridad y malicia prevista el artículo 9 de la ley 25013, mediante el cual se sancionaba la falta de pago en término de la indemnización por despido incausado con una presunción de la existencia de conducta temeraria y maliciosa.

- b) El art. 132 bis LCT mediante el cual se establecía que si el empleador hubiese retenido aportes del trabajador con destino a los organismos de la seguridad social, y al momento de producirse la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa no hubiere ingresado esos importes, debía pagar al trabajador afectado una sanción conminatoria mensual equivalente a la remuneración que se devengaba mensualmente.
- c) El segundo párrafo del art. 15 LCT, mediante el cual se establecía una obligación en cabeza de los magistrados o autoridad administrativa que hubieren detectado falta de registración o registro deficiente, debían remitir las actuaciones a la AFIP a efectos de que establezca si existían obligaciones omitidas.
- d) La multa de tres salarios por falta de entrega de los certificados previstos en el artículo 80 LCT.
- e) La obligación a cargo del secretario del juzgado de remitir el expediente a la AFIP ante falta de registración de una relación laboral, o registro deficiente.

## **2. Derogación de la Ley 25323**

La Ley Bases derogó la Ley 25.323, una ley de tan solo dos artículos mediante los cuales se incrementaban los montos indemnizatorios en los casos en los que la relación laboral no se encontrare registrada o se encontrare registrada de manera deficiente, pero cuyo reclamo fuera iniciado con posterioridad a la extinción de la relación (art. 1), por un lado; y contemplaba un agravamiento indemnizatorio en los casos en los que el trabajador hubiera tenido que iniciar un reclamo a efectos de percibir sus créditos laborales (art. 2), por el otro. Ambas multas han quedado derogadas.