

Ley de Bases 27742 y su Reglamentación

Título IV: Promoción (regularización) del Empleo Registrado
Título V : Modernización Laboral

Documento de Soporte a los Talleres Presenciales o Virtuales Sincrónicos



Comisión de Trabajo

PROPUESTAS NORMATIVAS 2023-24 PARA EL REGIMEN LABORAL

0. Preparación en el Grupo de Trabajo del Instituto para el Crecimiento **(IC)** de los borradores para la Propuesta de Modernización Laboral (2023).
1. **DNU 70/2023:** Esta vigente pero suspendido por una cautelar ante la Justicia.
2. **Ley Ómnibus:** Proyecto que fue retirado de la Cámara de Diputados por el Poder Ejecutivo luego de su aprobación en la Cámara de Senadores
3. **Ley de Bases 27742 (VII.24) y su Reglamentación.**
 - Título IV: Promoción (regularización) del empleo registrado
 - Título V : Modernización laboral.

**Distribución de la población total de la Argentina según situación ocupacional
2° trimestre 2024 - En miles y como % de la categoría de mayor agregación.**

Concepto	Cantidad	Porcentaje			
POBLACION TOTAL	47.068	100%			
1. POBLACIÓN ECONOMICAMENTE ACTIVA	22.828		100%		
1.1. OCUPADOS	21.086			100%	
1.1.1. Asalariados	15.787				100%
1.1.1.1. Registrados	10.123				100%
1.1.1.1.1. Privados	6.224				61%
1.1.1.1.2. Públicos	3.445				100%
a. Nacional	655				19%
b. Provincial	2.308				67%
c. Municipal	448				13%
1.1.1.1.3. Casas particulares	454				4%
1.1.1.2. No registrados	5.664				36%
1.1.2. Independientes	5.299			100%	
1.1.2.1. Registrados	3.158				100%
1.1.2.1.1. Autónomos	414				13%
1.1.2.1.2. Monotributistas	2.128				67%
1.1.2.1.3. Monotributistas sociales	615				19%
1.1.2.2. No registrados	2.141				40%
1.2. DESOCUPADOS	1.742		8%		
2. POBLACION ECONOMICAMENTE INACTIVA	24.240		100%		
2.1. POBLACION FUERA DE LA EDAD DE TRABAJAR	14.327	51%	59%		
2.2. RESTO (NO ESTAN BUSCANDO TRABAJO)	9.913		41%		

Fuente: Dirección Nacional de Estudios y Estadísticas Laborales, STEySS, sobre datos de OEDE y EPH-INDEC.

“HOY EL PRINCIPAL DESAFIO LABORAL ES EL MISMO TRABAJO”

POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA SINTESIS	22.431	100%
TRABAJADORES ASALARIADOS E INDEPENDIENTES REGISTRADOS	13.299	59%
TRABAJADORES ASALARIADOS E INDEPENDIENTES NO REGISTRADOS	7.517	34%
DESOCUPADOS	1.615	7%

“**Por sus frutos los conoceréis**”: El **actual marco jurídico laboral** actual fue una de las causas que generaron una profunda exclusión laboral con un trabajo privado estancado desde el 2012 en 6.200.000 personas como una “**pequeña arca de NOE**” dejando fuera:

- una gran parte de la población activa en **trabajo no registrado**.
- otra gran parte en una **economía informal** de baja productividad y con bajos ingresos complementados por subsidios como Monotributistas Sociales.
- otra parte en estado de **desocupación o “changas”**.

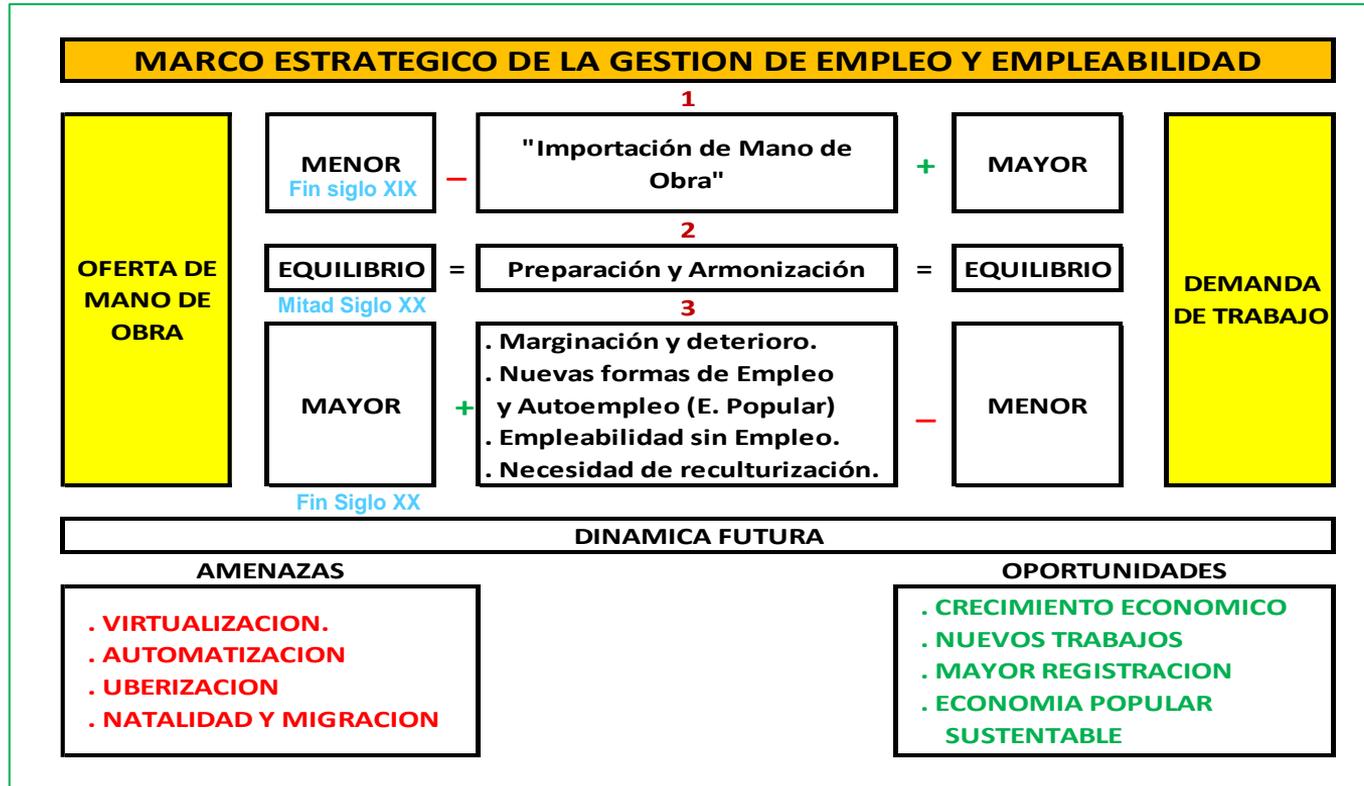
Esto implica la necesidad de **su modernización y ajuste a la realidad actual**.

CUATRO TEMAS CLAVE A ENCARAR PARA REACTIVAR EL TRABAJO

- 1. Modernizar la Legislación Laboral:** Actualizar el marco normativo para promover la generación de TRABAJO y RIQUEZA (PBI), eliminando todo lo que desaliente nuevos empleos o afecte los existentes para:
 - **Reducir al máximo la litigiosidad y judicialización** de los conflictos laborales que provoca incertidumbre y costos extremos e imprevisibles.
 - **Dar respuesta a los desafíos de la realidad** actual con nuevas formas de vínculo laboral que permitan incorporar nuevos sistemas productivos, nuevas tecnologías, la virtualización y las expectativas hacia el trabajo que tienen las nuevas generaciones.
- 2. Cambiar el modelo económico** para el saneamiento “macro” del sistema y liberar la producción de bienes y servicios promoviendo la iniciativa privada.
- 3. Reactivar el nexo del trabajo con el sistema educativo y formativo** para lograr un nivel de competencias que garantice la empleabilidad en el marco de una cultura del esfuerzo con responsabilidad personal y social.
- 4. Integrar adecuadamente automatización y virtualización (IA) en el trabajo.**

EL CONTEXTO ACTUAL ES MUY DISTINTO A LOS ANTERIORES

El contexto actual con una Demanda de Trabajo progresivamente menor a la Oferta de Mano de Obra genera la necesidad de estrategias totalmente diferentes a las aplicadas en el pasado.



LOS TEMAS ENCARADOS POR LA LEY DE BASE

SINTESIS DE TEMAS CLAVE

1. Regularización inicial del empleo no registrado.
2. Simplificación del registro y administración laboral.
3. Revisión del ámbito de aplicación de la Ley de Contrato .
4. Presunción de la existencia del contrato de trabajo.
5. Mediación. Intermediación. Solidaridad y Subsidiariedad.
6. Período de prueba.
7. Contratistas e intermediarios.
8. Licencia por maternidad.
9. Justa causa de despido.
10. Despido discriminatorio.
11. Fondo de cese y acuerdos .
12. De los trabajadores independientes con colaboradores.
13. Trabajo agrario. Bolsas de trabajo.
14. Derogación de multas extraordinarias.

DECRETO REGLAMENTARIO

Anexo I: Promoción del Empleo Registrado (título IV - Ley de Bases).

Anexo II: Modernización Laboral (título V - Ley de Bases).

1. Empresas Contratistas.
2. Sistema de Cese Laboral.
3. Trabajadores Independientes con Colaboradores.

1. REGULARIZACIÓN DEL EMPLEO NO REGISTRADO PREVIO A LAS NUEVAS NORMATIVAS (DICIEMBRE 2024)

Objetivo: posibilitar la regularización de la situación actual previo a la aplicación de las nuevas normativas.

Se define un programa de “blanqueo” para la registración laboral con condonación de deudas pasadas y demás sanciones, derivadas de relaciones laborales no registradas o deficientemente registradas.

Se establece un sistema simplificado para la realización por parte del trabajador de denuncias a la ARCA, ANSÉS y/o Autoridades de aplicación ante eventuales incumplimientos de aportes previsionales.

Se fija la obligación a los jueces de denunciar a las autoridades de recaudación cuando dicten sentencias donde constaten la evasión de cargas sociales.

**El Anexo I de la Reglamentación define una serie de puntos técnicos de implementación.
El plazo de la regularización es de tres meses desde la publicación de la ley.**

2. SIMPLIFICACIÓN DEL REGISTRO Y ADMINISTRACIÓN LABORAL PARA POSIBILITAR MAYOR AUTOADMINISTRACIÓN DEL EMPRESARIO

Objetivo: posibilitar la autogestión administrativa en pequeñas empresas y permitir la libre elección de cobertura asistencial desde el inicio del vínculo laboral

Se sustituye el artículo 7 de la ley 24.013 ordenando al Poder Ejecutivo:

- La reglamentación de un sistema de registración laboral que “deberá ser simple, inmediato, expeditivo y realizarse a través de medios electrónicos”.
- La implementación de un “mecanismo ágil, simplificado y diferenciado para la confección de los recibos de sueldo en el sistema de registración, especialmente para empresas de hasta doce (12) trabajadores inclusive”.

Todo esto apunta a la posibilidad de que el Empleador, en especial de Pequeñas Empresas, pueda evitar lo complejo y engorroso que hoy implica registrar y mantener registrados a los empleados y hacerlo directamente sin apoyo profesional necesario.

Se fija que ya en el momento de su registración el Trabajador puede optar por un prestador de Cobertura de Salud sin permanencia inicial en su sindicato de referencia.

Este ítem tendrá un avance progresivo a medida que se ajuste la normativa actual.

3. EXCLUSIÓN DEL AMBITO DE APLICACIÓN DE LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO A DETERMINADAS CONTRATACIONES

Objetivo: Hacer resurgir la aplicación práctica de los contratos de locaciones de obra, servicios, agencia y otras del CCCN (Código Civil y Comercial de la Nación), sin quedar “anuladas” por el contrato de trabajo.

Se incorpora un nuevo inciso en el artículo 2 de la LCT (Ley de Contrato de Trabajo) relativo a “contrataciones donde no resultan aplicable” esta ley excluyendo del Régimen de Contrato de Trabajo:

“d) A las contrataciones de obra, servicios, agencia y todas las reguladas en el Código Civil y Comercial de la Nación”.

4. CAMBIO DE CRITERIO EN LA PRESUNCIÓN DE QUE HAY RELACIÓN DE DEPENDENCIA EN TODA PRESTACIÓN LABORAL

Objetivo: evitar “la presunción desde el inicio” de que toda prestación laboral es “relación de dependencia” diferenciando a las contrataciones de obras o servicios con facturación.

Se corrige el criterio por el cual la mera “prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo entre un trabajador y una empresa” aclarándose que esta 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 ...”.

Esto a fin de posibilitar el resurgimiento de estas figuras contractuales en el mercado productivo, que el contrato de trabajo ha ido desplazando y/o absorbiendo.

5. REDEFINICIÓN DEL VINCULO PRIMARIO DEL PERSONAL CUANDO UNA EMPRESA CONTRATA OTRA EMPRESA

Objetivo: definir la relación primaria del personal con la empresa que lo contrata en caso de ser contratado para prestar servicios en otra.

Se define que “los trabajadores serán considerados empleados directos de aquellos que registren la relación laboral, sin perjuicio de haber sido contratados con vistas a utilizar su prestación o de proporcionarlos a terceras empresas”.

Esto reemplaza el criterio anterior que fijaba que “los trabajadores que habiendo sido contratados por terceros con vista a proporcionarlos a otras empresas, serán considerados directos de quien utilice su prestación”.

Esto corrige una situación actual en la que se condena por empleo no registrado o se exige duplicar el pago de retenciones y aportes a empleadores beneficiarios de servicios prestados por personal registrado de otras empresas (por ejemplo de Personal Temporario).

6. ACCION DIRECTA DE LA EMPRESA CONTRATANTE PARA DEBITAR A CONTRATISTAS E INTERMEDIARIOS DEUDAS A SU PERSONAL

Objetivo: Simplificar el pago por parte de las empresas principales, de las deudas generadas por las empresas contratistas o intermediarios.

Se autoriza que las empresas “principales” que utilizan a los servicios de los trabajadores pueden retener de las empresas “contratistas o intermediarios”, y pagar directamente:

- a los trabajadores “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”; y
- a “los organismos de la seguridad social ... los importes que estos deban”, los que “deberán depositarse a la orden de los correspondientes organismos”.

(Ítem reglamentado en el Anexo II con disposiciones técnicas para su aplicación).

7. AMPLIACION DEL PERÍODO DE PRUEBA DE 3 A 6 MESES O MAS POR ACUERDO EN CONVENIOS LABORALES

Objetivo: posibilitar la decisión final de ingreso a una evaluación más consistente de la persona, y posibilitar a la empresa a adecuarse a cambios en el negocio.

Se pasa el estándar de duración del Período de Prueba de 3 a 6 meses.

Se fija la posibilidad de elevarlo por Convenios Colectivos de Trabajo:

- hasta 8 meses en empresas de 6 a 100 trabajadores.
- hasta 1 año en empresas de hasta 5 trabajadores.

Esto facilita un mejor conocimiento de las capacidades del empleado luego de su entrenamiento inicial, y adaptar la empresa a cambios en sus planes de negocio en el marco actual de incertidumbre en los mercados.

Se mantiene el criterio de que el período de prueba no es repetible nivel individual ni entre distintas personas para los mismos puestos.

8. FLEXIBILIZAR LA LICENCIA POR MATERNIDAD HASTA 10 DÍAS ANTES DEL PARTO (HOY SOLO HASTA 30 DIAS)

Objetivo: Dar un marco legal a la flexibilidad hoy ya comúnmente utilizada por las futuras madres para demorar su licencia hasta pocos días antes del parto.

Se mantiene tal cual la licencia por maternidad de 90 días, para ser gozada en principio 45 días en fecha anterior al parto y los otros 45 en fecha posterior al mismo.

Pero ahora se le permite trabajar hasta 10 días antes (en vez de 30 como lo era hasta ahora) acumulando el resto de los días no gozados a los 45 días posteriores.

Quedan pendientes a futuro temáticas de modernización de esta licencia en línea con las legislaciones más avanzadas (por ejemplo ampliación y/o integración mutua de licencia de madre y padre...)

9. POSIBILIDAD DE DESPIDO INMEDIATO POR JUSTA CAUSA EN MEDIDAS DE ACCION DIRECTA

Objetivo: Defender con “solidez legal” las fuentes producción (“capital” de generación de riqueza para toda la sociedad) de actos de vandalismo y permitir una postura libre de los trabajadores en caso de huelga.

Se incorpora como “grave injuria laboral” y causal de despido con “justa causa” la participación activa en bloqueos o tomas de establecimiento 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;
- 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.

Tema no reglamentado dejando el texto legal como autosuficiente.

10. REVISIÓN DE LOS CRITERIOS PARA ADMINISTRAR LOS CASOS DE DESPIDO DISCRIMINATORIO POR PARTE DE LA EMPRESA

Objetivo: Fijar un criterio para asignar un plus diferenciador a los casos de despido que pueda el afectado demostrar que tiene una base de discriminación, dando a la empresa la posibilidad de desvincular a la persona indemnizada con este plus.

- **Se incorpora como artículo 245 bis LCT una indemnización agravada del 50% al 100% (según la gravedad) ante la comprobación de que algún despido sea “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 estará a cargo de quien invoque la discriminación como causal del despido.**
- **El pago de esta indemnización cierra totalmente el vínculo laboral.**

11. FLEXIBILIDAD PARA DEFINIR A NIVEL DE CONVENIOS NUEVAS FORMAS DE INDEMNIZACIONES Y FONDO DE CESE LABORAL

Objetivo: Posibilitar por acuerdo en los convenios laborales que (sobre la base de lo fijado en la ley actual) se fijen otras formas de indemnización que den mayor certeza a los trabajadores de su cobro en caso de despido (vs quiebra por ej. de la empresa) y permitan a la empresa una “revisión de fondos para el pago” reconocido en balances.

Se incorpora un artículo mediante el cual se dispone que:

- “Mediante convenio colectivo de trabajo las partes podrán sustituir la indemnización prevista en el artículo 245 de la ley 20.744 por un fondo o sistema de cese laboral conforme los parámetros que disponga el Poder Ejecutivo nacional”.
- Y además “los empleadores podrán optar por contratar un sistema privado 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 de ley 20.744”.

Es decir que ambas posibilidades implican una solución superadora de las indemnizaciones por despido, que se mantienen intactas. **Tema Reglamentado.**

11. INDEMNIZACIONES Y FONDO DE CESE LABORAL – **reglamentación**

Aspectos clave de la Reglamentación (Anexo II)

- **El fondo puede constituirse por un Régimen de Cuentas Bancarias de Cese Laboral, Fondos Comunes de Inversión Abiertos de Cese Laboral y Fideicomisos Financieros de cese laboral.**
- **Puede haber aporte voluntario del personal para cubrir valores de despido por sobre los correspondientes por despido sin justa causa.**
- **Al inicio de la relación empleado y empleador definen si se rigen por el esquema fijado en el convenio, o por la indemnización legal general, y pueden por mutuo acuerdo redefinir esto.**
- **En cualquier esquema el piso del cobro por despido por justa causa es lo fijado la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (texto ordenado 1976).**

12. NUEVA FIGURA DE TRABAJADOR INDEPENDIENTE CON HASTA TRES COLABORADORES INDEPENDIENTES

Objetivo: Crear una figura de vínculo laboral TOTALMENTE NUEVA por la cual un técnico (electricista...), una persona de oficio (un soldador...), o un profesional (un abogado...) pueda tener SOLO para una obra o proyecto PUNTUAL hasta tres colaboradores monotributistas o autónomos sin que sea relación de dependencia. Esto permite responder a una demanda laboral hoy existente y regularizarla.

- Trabajadores independientes con colaboradores.
- Se incorpora un nuevo artículo mediante el cual se prevé que “trabajadores independientes” puedan contratar hasta “otros tres (3) trabajadores independientes para llevar adelante un emprendimiento productivo” acogiéndose “a un régimen especial unificado que al efecto reglamentará el Poder Ejecutivo nacional”, que mantendrán el mismo carácter de relaciones independientes, ajenas el régimen de la LCT.
- Artículo reglamentado técnicamente que se aplica en el marco de la reglamentación definida ya por ARCA.

13. TRABAJO AGRARIO: LIBERTAD DE CONTRATACION

Objetivo: Incluir el período de prueba en el personal por tiempo indeterminado, y dar libertad a la empresa a seleccionar su personal para contrataciones temporarias, y el uso de empresas de contratación de personal.

- **Se incorpora el período de prueba a las contrataciones por tiempo indeterminado.**
- **Se mantiene el derecho de los sindicatos a “proponer trabajadores de su bolsa de empleo” para tareas temporales pero dejando libertad de contratación a la empresa.**
- **Se elimina la prohibición de contratar personal a través de agencias de contrataciones eventuales, empresas de servicios temporarios o cualquier otra empresa que provea personal.**

14. DEROGACIÓN DE LAS MULTAS EXTRAORDINARIAS POR NO REGISTRACION

Objetivo: Eliminar todas las multas extraordinarias que gravan hoy los despidos de personal con fallas en su registraci3n que duplican o triplican la indemnizaci3n legal.

Se eliminan las multas por empleo no registrado de las siguientes leyes:

- 24013, 25323, 26727 y 26844: se eliminan las multas por empleo no registrado o mal registrado que podrían hasta cuadruplicar o más las indemnizaciones según la antigüedad.
- 25013: se eliminan la presunción de conducta temeraria (intención dolosa) por parte de la empresa con impacto de hasta 50% de la indemnización.
- 25345: se elimina la multa de 3 sueldos por falta de entrega o entrega en más de 30 días del certificado de trabajo.

Se mantienen en funci3n de lo anterior sólo las multas básicas de empleo no registrado.

Quedó sin tratamiento la actualizaci3n del valor de las sentencias.

AGENDA FUTURA DE TEMAS A ANALIZAR

1. **Formación para el Trabajo – Integración Educación y Trabajo:**
 1. Actualización del Régimen de Prácticas Formativas de alumnos del nivel medio y superior.
 2. Creación de un Plan de Formación Laboral Básica.
 3. Elevación a Ley del Programa de Entrenamiento en el Trabajo...
2. **Consolidación de nuevas formas de Trabajo:**
 1. Rol de las Agencias Privadas de empleo y su carácter de intermediarios en la contratación de personal.
 2. Clarificación del Régimen de Trabajo en las Plataformas Digitales
 3. Temas varios de Facilitación de la Gestión y Reducción de litigiosidad.
 4. Explicitación del *Ius Variandi* (derecho al cambio) por parte de la empresa.
 5. Nuevo Baremos Cuerpo Médico Forense Laboral como marco de la litigiosidad en el sistema ART.
 6. Control general de ausencias.
 7. Clarificación de qué Beneficios al personal no tienen carácter remunerativo para la indemnización, aportes etc.
 8. Posibilidad de tomar como no remuneratorias de otras erogaciones al Personal (viáticos, viandas etc).
 9. Subcontratación de Empresas con responsabilidad subsidiaria (no solidaria).
 10. Problemática de la citación judicial al trabajador por domicilios no identificables fácilmente.
 11. Vínculo Subsidiario (no solidario) entre Empresa Principal y sus Subordinadas o Relacionadas....
3. **Promoción del empleo (temas con impacto fiscal):**
 1. Bonificación para la Promoción de nuevo empleo registrado.
 2. Fomento especial para PYMES.
5. **Temas Sindicales:**
 1. Cuota Solidaria.
 2. Convenios por empresa.
 3. Ultractividad....
6. **DNU: definición de la medida cautelar para la suspensión de aplicación del capítulo laboral.**
7. **Costos laborales que requieren una revisión MACRO NO EXCLUSIVAMENTE LABORAL:**
 1. Costo Previsional.
 2. Costo del sistema de SALUD

LEY DE BASES - PRESENTACIÓN DEL CAPÍTULO LABORAL Y SU REGLAMENTACIÓN

**AHORA “ARGENTINOS A LAS COSAS”
(Ortega y Gasset – 27.XI.1939)**