

Ley 27.742 Bases y Puntos de partida para la libertad de los argentinos**TITULO V – MODERNIZACION LABORAL**

La Ley 27.742 fue publicada el 08-07-2024 y las disposiciones de esta entraron en vigencia al día siguiente de la publicación en el Boletín Oficial de la República Argentina, salvo en los capítulos o títulos en donde se señala la contrario.

Salvo para los casos en que se establezca un plazo específico, el Poder Ejecutivo nacional reglamentará la ley en un plazo máximo de noventa (90) días a partir de la entrada en vigencia y dictará las normas complementarias, interpretativas o aclaratorias que resulten necesarias para su aplicación.

Los puntos más salientes son:

REFORMA	AHORA	ANTES	COMENTARIO
Registración laboral	Se realizará mediante un procedimiento de registración simple, inmediata, expeditiva y que se realice por medios electrónicos.		<i>A la fecha sin reglamentar</i>
Ámbito de aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo	Las disposiciones de la Ley de Contrato de trabajo no son aplicables a: a) A las contrataciones de obra, servicios, agencia y todas las reguladas en el Código Civil y Comercial de la Nación.		<i>Por ejemplo: las locaciones de servicios</i>
Presunción de la existencia de un contrato de trabajo	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 recibos o facturas correspondientes o el pago bancarizado según reglamentación.	Se presumía que había relación laboral cuando el único receptor de la factura/recibo era el dador de trabajo.	
Casos de contratistas y tercerización	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. La empresa usuaria será responsable solidaria por las obligaciones laborales y de la seguridad social. La empresa usuaria estará facultada 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.	Los trabajadores que, habiendo sido contratados por terceros con vista a proporcionarlos a las empresas, eran considerados empleados directos de quien utilice su prestación. Los terceros contratantes y la empresa para la cual los trabajadores presten o hayan prestado servicios respondían solidariamente de todas las obligaciones emergentes de la relación laboral y de las que deriven del régimen de la seguridad social.	<i>A la fecha sin reglamentar.</i>

REFORMA	AHORA	ANTES	COMENTARIO
Período de prueba	<p>El contrato de trabajo por tiempo indeterminado se entenderá celebrado a prueba durante los primeros 6 meses de vigencia. Las convenciones colectivas de trabajo podrán ampliar dicho período de prueba:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hasta 8 meses, en las empresas de 6 a 100 trabajadores. - Hasta un año en las empresas de hasta 5 trabajadores. <p>Se aplica a los trabajadores agrarios de tiempo indeterminado de prestación continua.</p>	<p>El período de prueba era de 3 meses.</p> <p>Estaban excluidos los trabajadores de tiempo indeterminado del sector agrario.</p>	<p><i>Por lo tanto, se aplica el período de prueba de 6 meses a partir de las altas especificadas a partir del 09-07-2024.</i></p> <p><i>A la fecha sin reglamentar por las convenciones colectivas de trabajo.</i></p>
Protección de la maternidad	<p>Queda prohibido el trabajo del personal femenino o persona gestante durante los 45 días anteriores al parto y 45 días después del mismo.</p> <p>Sin embargo, la persona interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a 10 días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto.</p>	<p>Quedaba prohibido el trabajo a la mujer embarazada durante los 45 días anteriores al parto y 45 días después del mismo.</p> <p>Sin embargo, la mujer embarazada podía optar por una licencia de 30 días anterior al parto; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto.</p>	<p><i>Solo cambia la distribución de días, no así la cantidad de días totales de licencia.</i></p>
Justa causa de despido	<p>Se agrega como justa causa:</p> <p>Podrá configurar grave injuria laboral, como objetiva causal de extinción del contrato de trabajo, la participación activa en bloqueos o tomas de establecimiento.</p> <p>Se presume que existe injuria grave cuando, durante una medida de acción directa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>Previo a distracto el empleador debe intimar al trabajador al cese de la conducta injuriosa.</p>	<p>No estaba previsto</p>	

REFORMA	AHORA	ANTES	COMENTARIO
<p>Despido discriminatorio: Indemnización agravada, pero sin reinstalación</p>	<p>Se incorpora: 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.</p> <p>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 50% de la indemnización por antigüedad. Según la gravedad de los hechos los jueces podrán incrementar esta indemnización al 100%.</p>	<p>No estaba previsto</p>	<p><i>Se elimina la posibilidad de pedir la reinstalación en el puesto de trabajo.</i></p>
<p>Fondo de cese laboral</p>	<p>Mediante convenio colectivo de trabajo, las partes podrán sustituir la indemnización por antigüedad por un fondo o sistema de cese laboral conforme los parámetros que disponga el Poder Ejecutivo Nacional.</p> <p>Los empleadores podrán optar por contratar un sistema privado a su costo, a fin de solventar la indemnización por antigüedad y/o la suma que libremente se pacte entre las partes para el supuesto de desvinculación por mutuo acuerdo.</p> <p>En todos los casos, las empresas podrán auto-asegurarse en el sistema que se defina.</p>	<p>No estaba previsto, excepto para el régimen de la construcción</p>	<p><i>En ningún caso se debe entender que queda eliminada la Indemnización por despido, solo permite la posibilidad de reemplazarla por un fondo de cese laboral, reuniendo las condiciones establecidas.</i></p> <p><i>Entendemos que quedan fuera:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>* Preaviso</i> <i>* Integración por despido</i> <i>* Otras indemnizaciones previstas para causales de extinción distintas, como por ej. Extinción por incapacidad absoluta, fallecimiento, etc. Tampoco sustituye indemnizaciones especiales o agravadas como la indemnización por despido por maternidad o matrimonio</i> <p>A la fecha sin reglamentar.</p>

REFORMA	AHORA	ANTES	COMENTARIO
Trabajadores independientes con colaboradores	<p>El trabajador independiente podrá contar con hasta otros 3 trabajadores independientes para llevar adelante un emprendimiento productivo y podrá acogerse a un régimen especial unificado que al efecto reglamentará el Poder Ejecutivo Nacional.</p> <p><u>Características:</u> No tiene que haber subordinación de tareas entre los integrantes. No se puede dividir los establecimientos. No debe haber subordinación económica ni técnica.</p>	No estaba previsto este régimen.	<p><i>Los colaboradores podrán adherir al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (Monotributo)</i></p> <p>A la fecha está reglamentado parcialmente.</p>
Derogación de multas por falta de registración laboral, multas Ley 25.323 y art 43 al 48 Ley 25.345	<p>Se eliminan varias formalidades, multas y penalidades al momento de la indemnización por despido:</p> <ul style="list-style-type: none"> • multas por falta de registración o registración deficiente a favor del trabajador. • Indemnización doble por falta de registración. • Incremento del 50 % de la indemnización por falta de pago de la indemnización. • Sanción por retener los aportes y no ingresarlos a los organismos de control. • Obligación de informar a AFIP los acuerdos conciliatorios • El telegrama obrero de notificación a AFIP por falta de registración. • La multa del art 80 por mora en la entrega de la certificación de trabajo (se debe seguir entregando, pero con más tiempo para cumplimentarlo). 		<p><i>Si bien es una importante reducción de los montos indemnizatorios cabe aclarar que siguen vigentes:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • las sanciones y multas que aplica Afip • las sanciones y multas que aplica el Ministerio de Trabajo. <p><i>Solo se eliminan las que debían abonarse al trabajador.</i></p>
Derogación Art.15 Ley 26.727 Trabajo Agrario	Deroga la prohibición de contratar empresas de servicios temporarios, agencias de colocación o cualquier otra empresa que provea trabajadores para la realización de tareas y actividades incluidas en la ley.		
Derogación Art.50 Ley 26.844 Casa Particulares	Deroga agravamiento de indemnización por ausencia y/o deficiencia en la registración.		

A su disposición para cualquier consulta o ampliación de información.

CONSULTORA MARTURET & ASOC.