

LEY BASES. INCIDENCIAS LABORALES. MODERNIZACION LABORAL

SILVINA REPETTI¹

1. Introducción

Como es de público conocimiento la Ley Bases introdujo una serie de modificaciones a nuestra Ley de Contrato de Trabajo que ya cuenta con 50 años de antigüedad.

Esta reforma laboral se perfila como uno de los cambios legislativos más significativos en la Argentina de las últimas décadas.

En esta presentación mencionaré algunas modificaciones e incidencias más relevantes en materia de derecho del trabajo que prevé la ley desde el artículo 76 hasta el artículo 97 de la misma (Títulos IV y V).

¹ Abogada litigante. recibida en la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires.

- Especialista en Derecho Empresarial y Derecho del Trabajo.
- Magister en Derecho Empresario, recibida en la Universidad Austral.
- Maestranda en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales, por la Universidad Nacional de Tres de Febrero.
- Diplomada en Procedimiento Laboral, por la Sociedad Argentina de Derecho Laboral.
- Diplomada en Gestión Judicial Efectiva, Inteligencia artificial y Justicia 4.0 por la Universidad Austral.
- Diplomada en Conciliación y Arbitraje Laboral por la Universidad de Buenos Aires.
- Docente en el Foro de Iniciación Profesional y en la Escuela de Posgrado del CPACF.
- Docente por Concurso en el Ciclo Profesional Orientado de la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires, en la materia Teoría General de Derecho del Trabajo, cátedra Dr. Guillermo Gianibelli.
- Miembro del Instituto de Derecho del Trabajo del CPACF.
- Expositora en Congresos, Seminarios y Jornadas nacionales y provinciales.
- Publicista

2. Descripción de las modificaciones

2.a) Promoción del empleo no registrado

En su artículo 76 la ley dispone que los empleadores podrán regularizar las relaciones laborales vigentes del sector privado con anterioridad a la fecha de promulgación de la ley. Dicha regularización podrá comprender tanto relaciones laborales no registradas, como relaciones laborales deficientemente registradas.

La regularización producirá los siguientes efectos:

- Extinción de la acción penal prevista por la ley 27430 y condonación de las infracciones, multas y sanciones previstas por las leyes 11683, 17250, 22161, 24557, 24769, 25212, siempre que se encuentren impagas e incumplidas a la fecha de entrada en vigencia de la Ley Bases.
- Baja del Registro de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL) hasta la entrada en vigencia de la Ley Bases, siempre que regularicen a la totalidad de los trabajadores por los que fueron inscriptos en dicho registro y paguen la multa.
- Condonación de la deuda por capital e intereses cuando aquella tenga origen en la falta de pago de aportes y contribuciones con destino a los Subsistemas de la Seguridad Social.

La reglamentación de la Ley Bases determinará los porcentajes de condonación que habrán de aplicarse, los que en ningún caso serán menores al 70% de las sumas adeudadas.

El artículo 79 de la Ley Bases dispone que la regularización de las relaciones laborales deberá efectivizarse dentro de los 90 días corridos, contados desde la fecha de entrada en vigencia de la reglamentación del título IV de la misma, referido a la promoción del empleo no registrado.

2.b) Derogación de normas sobre empleo no registrado

La Ley Bases deroga los artículos 8 a 15 de la Ley 24013, es decir las indemnizaciones agravadas por falta o deficiente registración del contrato de trabajo, habiéndose intimado

fehacientemente a la debida registraci3n, siempre que se encontrara vigente la relaci3n laboral.

Tambi3n deroga la Ley 25.323 que sancionaba la falta o deficiente registraci3n encontr3ndose ya finalizada la relaci3n laboral y prevea un incremento del 50% de la indemnizaci3n por despido.

Otra de las novedades que promueve esta ley es la derogaci3n del art. 45 de la Ley 25.345 que prevea una indemnizaci3n de 3 salarios por la falta de entrega de los certificados art3culo 80 L.C.T.

Deroga el art3culo 9 de la Ley 25013 que sanciona la falta de pago de la indemnizaci3n por despido o de los acuerdos celebrados a tales fines.

Esta ley tambi3n ha derogado el art3culo 50 de la Ley 26844 que prevea un agravamiento por la ausencia y/o deficiencia de registraci3n del personal de servicio dom3stico.

Por otra parte se ha dispuesto derogar el art3culo 15 de la Ley 26727 que prohiba la utilizaci3n de empresas de servicios eventuales para la contrataci3n de personal eventual en el trabajo agrario.

2.c) Novedades acerca del Registro Laboral

La Ley Bases modifica el art3culo 7 de la Ley 24013 y en tal sentido prev3 la delegaci3n en el Poder Ejecutivo Nacional a trav3s de un registro de trabajadores que debe ser simple, inmediato, expeditivo y a realizarse a trav3s de medios electr3nicos, que quedan supeditados a la reglamentaci3n de la ley.

Esta ley tiene previsto que en casos de provisi3n de personal de una empresa a otra o en casos de tercerizaci3n, la registraci3n por parte de cualquiera de ellas ser3 considerada plenamente eficaz.

Por otra parte, es digno destacar que el art3culo 84 de la Ley Bases prev3 un mecanismo de denuncia por parte del trabajador ante la falta de registraci3n ante la autoridad de aplicaci3n a trav3s de medios electr3nicos a la Afip, entidad aut3rquica en el 3mbito del Ministerio de Econom3a o ante las autoridades administrativas de trabajo locales.

El artículo 85 prevé que en el supuesto de sentencia judicial firme que determine la existencia de una relación de empleo no registrada, la autoridad judicial deberá poner en conocimiento de la entidad recaudadora de las obligaciones de la seguridad social, dentro del término de 10 días hábiles siguientes a la fecha en que quede firme y consentida la sentencia.

2.d) Modificaciones a la Ley de Contrato de Trabajo

La Ley Bases sustituye y modifica varios artículos de la Ley 20744 (t.o. 1976), a saber:

2.d.1.) Art. 29 LCT: el cual regula la intermediación laboral. Con la modificación que prevé la Ley Bases, 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 de las obligaciones laborales y de la seguridad social.

2.d.2) Art. 92 bis LCT: el período de prueba se extiende por un plazo de 6 meses de duración. Las convenciones colectivas podrán ampliar dicho período de prueba: a) hasta 8 meses, en las empresas de 6 hasta 100 trabajadores; y b) hasta 1 año en las empresas de hasta 5 trabajadores.

La Ley Bases impone restricciones a este tipo de contratación, ya que un empleador no puede contratar a un mismo trabajador más de una vez bajo esta modalidad. De hacerlo, se considerará que el empleador ha renunciado al período de prueba.

El uso abusivo del período de prueba será pasible de sanciones y se considerará abusiva la conducta del empleador que contrate sucesivamente a distintos trabajadores para un mismo puesto de trabajo de naturaleza permanente.

Las partes tienen los mismos derechos y obligaciones propias de toda relación laboral, incluidos los derechos sindicales. También están obligadas al pago de los aportes y contribuciones. El trabajador gozará de las prestaciones por accidente y enfermedad inculpable como así también en casos de accidentes o enfermedades profesionales. Las prestaciones perdurarán hasta la finalización del período de prueba. Queda excluida la aplicación del art. 212 4to. Párrafo LCT.

2.d.3) Art. 136 LCT: los trabajadores contratados por contratistas o empresas intermediarias tendrán derecho a solicitar a la empresa principal que retengan de los montos a abonar a la empresa empleadora, los importes adeudados tanto en concepto de remuneraciones, indemnizaciones u otros derechos apreciables en dinero derivados de la relación laboral. A fin de dar cumplimiento a esta obligación derivada del art. 30 LCT, el principal podrá retener sin previo aviso de lo que le debe al contratista, los importes adeudados a los organismos de la seguridad social con motivo de la relación laboral mantenida con sus trabajadores, debiéndose realizar así los depósitos pertinentes, conforme lo dispondrá la reglamentación que así lo determine a través de un mecanismo simplificado.

2.d.4) Art. 177 LCT: mediante la modificación de este artículo se prohíbe a la mujer embarazada o persona gestante trabajar durante los 45 días anteriores y 45 posteriores a la fecha probable de parto. La persona podrá optar por la reducción de la licencia anterior, la que no podrá ser inferior a 10 días, acumulándose los días restantes a la posterior al parto. La trabajadora deberá comunicar su estado de embarazo de manera fehaciente con la presentación del certificado médico pertinente, en el que conste la fecha probable de parto. Se garantiza así en la Ley Bases la estabilidad en el empleo durante el plazo de la licencia. En caso de que la trabajadora adquiriese una enfermedad debido al embarazo o al parto que la incapacite a reanudar sus tareas, vencidos los plazos de licencia, la trabajadora tendrá derecho a los beneficios previstos por el art. 208 de la LCT.

2.d.5) Art. 245 bis LCT: se incorpora este artículo a la LCT mediante el cual se prevé los agravamientos indemnizatorios en los casos de despido originado por actos discriminatorios por motivos de raza o etnia, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo o género, orientación sexual, posición económica, caracteres físicos o discapacidad.

En este caso se prevé una indemnización agravada equivalente al 50% de la indemnización prevista por el art. 245 LCT. A diferencia de la doctrina que tiene sentada la Corte en el caso "Pellicori", la Ley Bases prevé que en este tipo de despidos discriminatorios la carga de la prueba pesa sobre quien invoque la causal.

Asimismo los Jueces tienen la facultad de incrementar dicho agravamiento indemnizatorio al 100% del monto previsto en el art. 245 LCT dependiendo de la gravedad de los hechos.

2.d.6) Art. 245 LCT: mediante convenio colectivo de trabajo, las partes "podrán" sustituir la indemnización del art. 245 LCT por un fondo de cese laboral de acuerdo a los parámetros que dicte el Poder Ejecutivo Nacional en la reglamentación.

El empleador deberá contratar un sistema privado a su entero costo a los fines de solventar la indemnización prevista por este artículo o la suma pactada por las partes libremente en una posible desvinculación por mutuo acuerdo (art. 241 LCT)

2.d.7) Trabajadores independientes/colaboradores: mediante el art. 94 de la Ley Bases se crea el régimen de trabajadores independientes que podrán contratar hasta 3 colaboradores que serán considerados trabajadores independientes y autónomos para llevar adelante un emprendimiento productivo. No existirá entre ellos relación de dependencia. El Poder Ejecutivo Nacional reglamentará cómo funcionará este régimen especial.

2.e) Modificaciones al régimen de trabajo agrario

La Ley Bases sustituye los artículos 16 y 69 de la Ley 26727 disponiendo que el contrato de trabajo agrario se entiende celebrado con carácter permanente y de prestación continua. También dispone que la extinción del mismo se regirá por lo dispuesto por el título XII de la LCT.

Para los trabajadores de tiempo indeterminado será de aplicación el período de prueba dispuesto por el art. 92 bis de la LCT.

Se modifica también el art. 69 disponiendo que las bolsas de trabajo a cargo de las asociaciones sindicales de trabajo podrán proponer a los empleadores un listado del personal necesario para la realización de tareas temporarias contempladas en la presente ley, conforme las resoluciones de la Comisión de Trabajo Agrario.

2.f) Modificaciones al Régimen de Empleo Público

Con la Ley Bases se modifica el art. 11 del Anexo de la Ley 25164 que prevé que el régimen de estabilidad que resulte afectado por las medidas de reestructuración que importen la supresión de órganos u organismos, o de reducción por exceso en la cantidad de dependientes importa que ese personal quedará en situación de disponibilidad por un plazo máximo de 12 meses. Este personal deberá atender a las capacitaciones que se les impartirá y/o deberán desarrollar tareas en servicios tercerizados del Estado.

Vencidos los 12 meses mencionados en el párrafo que antecede, el trabajador que no hubiese adquirido una nueva relación de trabajo, quedará desvinculado de manera definitiva del Estado Nacional, teniendo derecho a percibir una indemnización de 1 mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de 3 meses, tomando como base la mejor remuneración percibida durante el último año o durante la prestación de servicios si ésta hubiera sido menor a un año.

El artículo 53 de la Ley Bases sustituye el artículo 12 del Anexo de la Ley 25164 excluyendo de los dos párrafos que anteceden a los delegados con mandato vigente o pendiente el año posterior de tutela sindical, no pudiendo ser afectados en el ejercicio de sus funciones ni pudiendo ser puestos en disponibilidad.

Por su parte, el art. 54 de la Ley Bases sustituye el art. 15 del Anexo de la Ley 25164 que prevé que los agentes serán destinados a las tareas propias de la categoría o nivel que hayan alcanzado, pudiendo ser requeridos para realizar tareas de una jerarquía superior de manera transitoria, percibiendo una diferencia de haberes. Esta situación está sujeta a la regulación que se establezca en los convenios colectivos celebrados en el marco de la ley 24185.

En el art. 56 de la Ley se sustituye el art. 29 de la Ley 25164 y se prevé que el personal podrá ser intimado a iniciar los trámites jubilatorios cuando reúna los requisitos pertinentes para obtener la jubilación ordinaria.

A través del art. 57 de la Ley se incorpora el inciso j) del art. 24 del anexo de la ley 25164 disponiendo la imposibilidad del personal estatal a realizar durante su horario de trabajo cualquier tarea vinculada a campañas electorales y/o partidarias.

El art. 58 sustituye el art. 31 del anexo de la Ley 25164 disponiendo la posibilidad de imponer apercibimiento o suspensión de los agentes hasta 30 días en casos de: incumplimiento reiterado de horario, inasistencias injustificadas que no excedan de 5 días discontinuos en el lapso de 12 meses inmediatos anteriores y siempre que no configuren abandono de tareas, o en caso de incumplimiento de los deberes determinados por el art. 23 de la Ley 25164.

Se sustituyen las causales de cesantía del art. 32 de la Ley 25164 a través del art. 59 de la Ley Bases por las siguientes: a) inasistencias injustificadas que excedan de 5 días discontinuos, en los 12 meses inmediatos anteriores; b) abandono de servicio, el cual se considerará consumado cuando el agente registrare más de 3 inasistencias continuas sin

causa que lo justifique y fuera intimado previamente a retomar tareas; c) infracciones reiteradas en el cumplimiento de sus tareas que hayan dado lugar a 30 días de suspensión en los 12 meses anteriores; d) concurso civil o quiebra no causal; e) incumplimiento de los deberes establecidos en los arts. 23 y 24; f) delito doloso no referido a la Administración Pública cuando afecte el prestigio de la función del agente; g) calificaciones deficientes como resultado de las evaluaciones que impliquen desempeño eficaz durante dos años consecutivos o tres alternados en los últimos 10 años de servicio.

En todos los casos se podrá considerar la solicitud de rehabilitación a partir de los 2 años de consentido el acto por el que se dispusiera la cesantía o sentencia judicial firme.

También se modifica el art. 33 de la Ley 25164 a través del art. 60 de la Ley Bases disponiendo que son causales de exoneración las siguientes: a) sentencia condenatoria firme por delito contra la Administración Pública Nacional, provincial o municipal; b) falta grave que perjudique materialmente a la Administración Pública; c) pérdida de residencia permanente; d) violación de las prohibiciones previstas en el art. 24; e) imposición como pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para la función pública. En todos los casos podrá considerarse la solicitud de rehabilitación a partir de los 4 años de consentido el acto por el que se dispusiera la exoneración o declarada firme la sentencia judicial.

El art. 37 del anexo prevé los plazos de prescripción para la aplicación de sanciones disciplinarias, fijando el plazo en 1 año para las causales que dieran lugar a la aplicación de apercibimiento y suspensión; 2 años para el caso de causales de cesantía; 4 años para causales que dieran lugar a exoneración. En todos los casos el plazo se computará a partir del momento de la comisión de la falta.

Se agrega el art. 62 de la Ley Bases, mediante el cual se sustituye el art. 13 de la Ley 24185 previendo que las cláusulas de los acuerdos por los que se establezcan cuotas de solidaridad a cargo de los empleados y a favor de las asociaciones de trabajadores participantes en la negociación, tendrán validez sólo para los afiliados. Para los no afiliados sólo será factible de constatarse la autorización previa y expresa para realizar dicho descuento.

Por último, se incorpora el art. 16 bis de la ley 24185 que prevé que el ejercicio regular del derecho a huelga no dará lugar a ningún tipo de sanción administrativa y el descuento en la remuneración será proporcional al tiempo no trabajado.

2.g) Derogación Ley 14.546

Es digno resaltar que a través del art. 96 del Título IV de la Ley Bases se ha derogado la Ley 14.546 que comprende el régimen jurídico de los viajantes de comercio.

2.h) Aplicación temporal de la Ley Bases

Uno de los temas que más se debate en el ámbito laboral es si esta ley es o no retroactiva respecto de los juicios que se encuentran trámite o los contratos iniciados con anterioridad a su entrada en vigencia.

Para determinar si resulta aplicable la ley debemos remitirnos al artículo 7 del Código Civil y Comercial de la Nación. La nueva ley rige para los hechos en curso de desarrollo al tiempo de su sanción, pero no para las consecuencias ya consumadas de los hechos pasados que quedaron sujetos a la ley anterior. Así la aplicación a consecuencias de relaciones jurídicas existentes debe ceñirse a las que aún no han quedado consolidadas. Si la relación se extinguió bajo la vigencia de la ley anterior, no es revisable por la ley posterior.

También tenemos que tener en cuenta que la decisión que se adopte en una sentencia no es constitutiva de derechos, sino declarativa. Se trata de consecuencias derivadas de relaciones extinguidas con anterioridad a la nueva ley.

Otro tema importante es que lo que se evalúe no es una consecuencia de un hecho penal sino un incumplimiento contractual que se configura recién cuando el trabajador intima a su empleador a la registración de la relación laboral. No es un hecho penal sino de lo que se trata es de, como dijo nuestro Presidente en la presentación del Presupuesto 2025 ante el Honorable Congreso de la Nación, de castigar a quienes infringen la ley.

3.- Conclusiones

Nadie pone en duda que nuestra normativa laboral merecía una actualización ya que nuestra Ley de Contrato de Trabajo data del año 1974. Las relaciones y formas de trabajo han cambiado en estos últimos 50 años y como consecuencia de ello merecemos tener una normativa más moderna y ágil que no quite derechos a los trabajadores y brinde seguridad jurídica tanto a trabajadores como empleadores.

Ninguna empresa (sea nacional o extranjera) invertirá en nuestro país si no tenemos normas jurídicas seguras. Y efectivamente nuestro país necesita inversiones para crecer y volver a ser una potencia mundial.

Queda claro que la ley será pasible de numerosos planteos de inconstitucionalidad, que intentarán impedir su aplicación, pudiendo tener eventualmente destino similar a lo sucedido con el DNU 70/2023 suspendido en su aplicabilidad y efectos por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

El tiempo y las sentencias que se dicten sobre los temas modificados por esta ley serán los que en definitiva nos brinden las respuestas a las innumerables preguntas que hoy nos hacemos con relación a la misma.

Fcb: Silvina Repetti
LI: Silvina Repetti
IG: silrepetti
X: @RepettiSilvina