



Ley 27742

Cuestiones destacadas de la Reforma Laboral

Dra. Silvana Iudkovsky

Agosto 2024

REFORMA LABORAL

LEY 27742

Título V. Modernización
laboral

Boletín Oficial:
8/07/2024

VIGENCIA

REGLAMENTACIÓN

Artículo 236.- Salvo para los casos en que se establezca un plazo específico, el Poder Ejecutivo nacional reglamentara la presente ley en un plazo máximo de noventa (90) días a partir de su entrada en vigencia y dictara las normas complementarias, interpretativas o aclaratorias que resulten necesarias para su aplicación.

VIGENCIA Y APLICACIÓN

Artículo 237.- Las disposiciones de la presente ley entraran en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la República Argentina, salvo en los capítulos o títulos en donde se señala lo contrario.

¿Cuáles son las leyes que deroga la ley de modernización laboral?

- Ley 24013: artículos 8° a 17 de la ley 24013.
- Derogación de la ley 25323.
- Se deroga el art. 9° de la ley 25013.
- Ley 25345, artículos 43 al 48.

Modificaciones a la Ley de Contrato de Trabajo

AMBITO DE APLICACIÓN DE LA LCT

Artículo 88.- Sustituyese el artículo 2° de la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 2°: *Ámbito de aplicación.*

La vigencia de esta ley quedara condicionada a que la aplicación de sus disposiciones resulte compatible con la naturaleza y modalidades de la actividad de que se trate y con el específico régimen jurídico a que se halle sujeta.

Las disposiciones de esta ley no serán aplicables:

- a) A los dependientes de la Administración Pública nacional, provincial, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o municipal, excepto que por acto expreso se los incluya en la misma o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo;
- b) Al personal de casas particulares, sin perjuicio que las disposiciones de la presente ley serán de aplicación en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del régimen específico o cuando así se lo disponga expresamente;
- c) A los trabajadores agrarios, sin perjuicio de las disposiciones de la presente ley serán de aplicación supletoria en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del Régimen de Trabajo Agrario;
- d) A las contrataciones de obra, servicios, agencia y todas las reguladas en el Código Civil y Comercial de la Nación.

PRESUNCIÓN DE EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO

PRESUNCIÓN DE EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 89.- Sustituyese el artículo 23 de la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

Artículo 23: Presunción de la existencia del contrato de trabajo.

El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que, por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario.

La presunción contenida en el presente artículo 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 o el pago se realice conforme los sistemas bancarios determinados por la reglamentación correspondiente. Dicha ausencia de presunción se extenderá a todos los efectos, inclusive a la seguridad social.

MEDIACIÓN
INTERMEDIACIÓN
SOLIDARIDAD
SUBSIDIARIEDAD

MEDIACIÓN. INTERMEDIACIÓN. SOLIDARIDAD.
SUBSIDIARIEDAD

Artículo 90.- Sustituyese el artículo 29 de la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

Artículo 29: Mediación. Intermediación. Solidaridad. Subsidiariedad.

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, respecto de los trabajadores proporcionados, exclusivamente respecto de aquellas devengadas durante el tiempo de efectiva prestación para esta última.

PERIODO DE PRUEBA

PERIODO DE PRUEBA

Artículo 91.- Sustituyese el artículo 92 bis de la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

Artículo 92 bis: Periodo de prueba.

El contrato de trabajo por tiempo indeterminado se entenderá celebrado a prueba durante los primeros seis (6) meses de vigencia. Las convenciones colectivas de trabajo podrán ampliar dicho periodo de prueba:

- a) hasta ocho (8) meses, en las empresas de seis (6) y hasta cien (100) trabajadores; y
- b) hasta un (1) año en las empresas de hasta cinco (5) trabajadores.

¿Cuáles son los efectos durante el período de prueba?

En ese lapso, cualquiera de las partes podrá extinguir la relación laboral sin expresión de causa y sin derecho a indemnización con motivo de la extinción.

PERIODO DE PRUEBA

El período de prueba se regirá por las siguientes reglas:

- Este nuevo periodo de prueba dispone que un empleador no puede contratar a un mismo trabajador, más de una vez, utilizando dicho periodo de prueba, en caso de recontractar a un mismo trabajador utilizando el periodo de prueba, se considera de pleno derecho que el empleador ha renunciado al mismo.
- El uso abusivo del período de prueba con el objeto de evitar la efectivización de trabajadores, será pasible de las sanciones previstas en los regímenes sobre infracciones a las leyes de trabajo. En especial, se considerará abusiva la conducta del empleador, que contratare sucesivamente a distintos trabajadores para un mismo puesto de trabajo de naturaleza permanente.
- Las partes tienen los derechos y las obligaciones propias de la relación laboral, con las excepciones que mencionamos y donde también, se reconocen los derechos sindicales.
- Asimismo, están obligadas al pago de los aportes y contribuciones a la seguridad social, con los beneficios establecidos en cada caso.
- El accidente o enfermedad inculpable, durante el periodo de prueba, perdurará exclusivamente hasta la finalización del mismo, si el empleador rescinde el contrato de trabajo durante ese lapso. Queda excluida la aplicación de lo prescripto en el cuarto párrafo del artículo 212 por incapacidad absoluta.
- El período de prueba se computará como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de la seguridad social.
- El empleador deberá registrar al trabajador desde la fecha de inicio de la relación, caso contrario, se considerará que ha renunciado al período de prueba.

Los contratos celebrados a prueba hasta el 8 de julio de 2024 inclusive, se regirán por la ley anterior a la reforma, que preveía un lapso de 3 meses.

CONTRATISTAS E INTERMEDIARIOS

Artículo 136: Contratistas e intermediarios.

Los trabajadores contratados por contratistas o intermediarios tendrán derecho a solicitar a la empresa principal para los cuales dichos contratistas o intermediarios presten servicios o ejecuten obras, que retengan, de lo que deben percibir estos, 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.

Conforme lo dispuesto en el artículo 30 de la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el principal estará facultado 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.

Dichas sumas deberán depositarse a la orden de los correspondientes organismos en las formas y condiciones que determine la reglamentación.

La Administración Federal de Ingresos Públicos, dentro de los noventa (90) días de sancionada la Ley de Bases y Punto de Partida para la Libertad de los Argentinos establecerá **un mecanismo simplificado a fin de poder efectivizar la retención correspondiente a la seguridad social establecida en el presente artículo.**

LICENCIA POR MATERNIDAD

LICENCIA POR MATERNIDAD

Artículo 93.- Sustituyese el artículo 177 de la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

Artículo 177: Prohibición de trabajar. Conservación del Empleo.

Queda prohibido el trabajo del personal femenino o persona gestante durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo.

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 diez (10) días; el resto del periodo total de licencia se acumulara al periodo de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días.

La trabajadora o persona gestante deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador.

La misma conservara su empleo durante los periodos indicados, y gozara de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizaran a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al periodo de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Garantizase a toda mujer o persona gestante durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo, el que tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la misma practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior.

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación medica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la mujer o persona gestante será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley.

JUSTA CAUSA

Artículo 242: Justa causa.

Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consientan la prosecución de la relación.

La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso.

Se agrega...

Podrá configurar grave injuria laboral, como objetiva causal de extinción del contrato de trabajo, la participación activa en bloqueos o tomas de establecimiento.

Se presume 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

Previo al distracto el empleador debe intimar al trabajador al cese de la conducta injuriosa, excepto en el supuesto de daños a las personas o cosas previsto en el inciso c), donde la producción del daño toma inoficiosa la intimación.

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO DISCRIMINATORIO

Artículo 95.- Incorporase como artículo 245 bis a la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias el siguiente:

Artículo 245 bis: Agravamiento indemnizatorio por despido motivado por un acto discriminatorio.

Sera 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.

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 cincuenta por ciento (50%) de la establecida por el artículo 245 de la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias o de la indemnización por antigüedad del régimen especial aplicable al caso.

Según la gravedad de los hechos, los jueces podrán incrementar esta indemnización hasta el cien por ciento (100%), conforme los parámetros referidos anteriormente. La indemnización prevista en el presente artículo no será acumulable con ningún otro régimen especial que establezca agravamientos indemnizatorios.

El despido dispuesto, en todos los casos, producirá la extinción definitiva del vínculo laboral a todos los efectos.

Respecto a la ley 23592 antidiscriminación, se elimina la posibilidad de pedir la reinstalación en el puesto de trabajo

Capítulo III Fondo de Cese

Artículo 96.-

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.

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 la ley 20.744.

En todos los casos, las empresas podrán autoasegurarse en el sistema que se defina.

Fondo de Cese

Aclaraciones:

El fondo de cese previsto, reemplazaría únicamente la indemnización por antigüedad del art. 245.

Por lo tanto sería únicamente procedente cuando procediera dicha indemnización: despido incausado directo o indirecto.

No se aplicaría en caso de otras modalidades de extinción.

No sustituye la indemnización por falta de preaviso e integración, ni otras indemnizaciones previstas para causales de extinción distintas, como por ejemplo extinción por incapacidad absoluta, fallecimiento, etc., ni tampoco sustituye indemnizaciones especiales o agravadas como la indemnización por despido por maternidad o matrimonio.

Capítulo IV

Trabajadores independientes con colaboradores

TRABAJADOR INDEPENDIENTE CON COLABORADORES

Artículo 97.- El trabajador independiente podrá contar con hasta otros tres (3) trabajadores independientes para llevar adelante un emprendimiento productivo y podrá acogerse a un régimen especial unificado que al efecto reglamentara el Poder Ejecutivo nacional. El mismo estará basado en la relación autónoma, sin que exista vinculo de dependencia entre ellos, ni con las personas contratantes de los servicios u obras e incluirá, tanto para el trabajador independiente como para los trabajadores colaboradores, el aporte individual de una cuota mensual que comprenda la cotización al Régimen Previsional, al Régimen Nacional de Obras Sociales y Sistema Nacional del Seguro de Salud y al Régimen de Riesgos del Trabajo, en las condiciones y requisitos que establezca la reglamentación.

Queda prohibido fragmentar o dividir los establecimientos para obtener beneficios en fraude a la ley.

El presente artículo será de aplicación específicamente cuando la relación sea independiente entre las partes; es decir, en las que se encuentre **ausente alguna de las notas típicas de la relación laboral que son la dependencia técnica, la jurídica o la económica. Todo ello de acuerdo al tipo de actividad, oficio o profesión que corresponda.**

TRABAJADOR
INDEPENDIENTE
CON
COLABORADORES

Las notas típicas que caracterizan a toda relación laboral son:

- Subordinación técnica
- Subordinación jurídica
- Subordinación económica

TRABAJADOR
INDEPENDIENTE
CON
COLABORADORES
Subordinación técnica

La **subordinación técnica** se relaciona con la facultad que tiene el empleador para organizar la prestación del trabajador. Dicha subordinación se hace visible a través de las órdenes e indicaciones que imparte el empleador, las cuales deben ser acatadas por el trabajador durante la prestación de sus tareas, y son impartidas para el mejor cumplimiento de la actividad.

En el caso de las profesiones liberales, el mayor grado de profesionalismo o especialización disminuye el grado de dependencia técnica.

La subordinación técnica implica que el trabajador se debe ajustar a la forma, el modo y el método de trabajo fijado por el empleador mediante las indicaciones y órdenes impartidas.

TRABAJADOR
INDEPENDIENTE
CON
COLABORADORES
Subordinación jurídica

En relación con la subordinación jurídica, podemos decir que la misma se relaciona con la posibilidad de que el empleador dirija la conducta del trabajador en el empleo y someta al mismo a su autoridad. Es en este marco donde el trabajador está sometido al poder de dirección y organización del empleador, y a las facultades disciplinarias, cumplimiento de jornadas, horarios de ingreso y egreso, lugar de trabajo, etc.

TRABAJADOR
INDEPENDIENTE
CON
COLABORADORES
Subordinación
económica

La subordinación económica se relaciona con el hecho de que el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del empleador, a cambio de una remuneración, verificándose así la ajenidad en el riesgo que queda en cabeza de la empresa. Así el trabajador queda excluido del riesgo económico de la empresa cuya organización le resulta ajena. No participa en las ganancias ni debe soportar las pérdidas.

Modificaciones
al Régimen de
Trabajo
Agrario
PERIODO
DE PRUEBA

CONTRATO DE TRABAJO AGRARIO PERMANENTE Y PERIODO DE PRUEBA

Artículo 98.- Sustitúyanse los artículos 16 y 69 de la ley 26.727 por los siguientes:

Artículo 16: Contrato de trabajo agrario permanente de prestación continua.

El contrato de trabajo agrario se entenderá celebrado con carácter permanente y como de prestación continua, salvo los casos previstos expresamente por esta ley. Su extinción se regirá por lo dispuesto en el título XII de la ley 20.744 (t.o 1976) y sus modificatorias.

Para los trabajadores de tiempo indeterminado del sector agrario será de aplicación lo dispuesto respecto del periodo de prueba en el artículo 92 bis de la ley 20.744.

BOLSAS DE TRABAJO

Artículo 69: Bolsa de trabajo.

Las bolsas de trabajo a cargo de las asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial **podrán** proponer a los empleadores un listado del personal necesario para la realización de tareas temporarias en las actividades contempladas en la presente ley, conforme las resoluciones que a tal efecto dicte la Comisión de Trabajo Agrario.

El empleador podrá contratar a la persona sugerida y/o a cualquier otra que disponga.

Queda derogada toda norma que se oponga al presente artículo y/o a la **libertad de contratación y elección del personal por parte del empleador.**

Se deroga
el art. 15 de
la ley 26727

Se deroga el art. 15 de la ley 26727

Art. 15 – Se prohíbe la actuación de empresas de servicios temporarios, agencias de colocación o cualquier otra empresa que provea trabajadores para la realización de las tareas y actividades incluidas en la presente ley y de aquellas que de cualquier otro modo brinden servicios propios de las agencias de colocación.

Ley de
Casas
Particulares

Ley 26844

Se deroga el art. 50 de la ley 26844

Art.50 - Agravamiento por ausencia y/o
deficiencia en la registraci3n.