

**ASUNTO:** Análisis de la parte laboral de la LEY BASES sancionada y publicada en el B.O.

**METODOLOGIA:**

Se intenta un desarrollo ordenado de las reformas en materia laboral, sancionadas en la LEY BASES, su explicación, y en contadas ocasiones una opinión, que se aleja de lo estrictamente jurídico, fruto de la clínica profesional. [Esto último lo observaran en azul, con la identificación O.P.](#)

Al final del informe está el texto íntegro del capítulo laboral.

**ANALISIS:**

La Ley Bases, que contempla un **capítulo laboral, cuyos lineamientos principales habían formado parte del DNU 70/2023 de diciembre de 2023**

El proyecto aprobado resultó más acotado en materia laboral que la propuesta original [y que beneficia a las organizaciones sindicales principalmente \(O.P\)](#), **al sostener los beneficios de cobro compulsivo a los trabajadores y empleadores de cuotas o conceptos que las beneficia.**

Concretamente, el capítulo de la Ley Bases sobre esta temática quedó en el **Título V, denominado “Modernización laboral”.**

Incluye 17 artículos, luego de que se quitaron 42 del texto original.

**Representa, un nuevo e incompleto intento de disfrazar “parches” como un moderno proceso de actualización del marco que regula las relaciones del trabajo en la Argentina.**

Metodológicamente se analizará el contenido sancionado en materia laboral.

Se destacan en la nueva ley:

- **1) el blanqueo para promover el trabajo registrado**, a través de beneficios para los empleadores.

El Artículo 76 establece que se podrá regularizar relaciones laborales vigentes iniciadas con anterioridad a la ley. **Sean relaciones laborales no registradas o relaciones laborales deficientemente registradas.**

Artículo 77 determina los beneficios que comprende, entre ellas:

- La extinción de la acción penal prevista por la ley 27.430 y condonación de las infracciones, multas y sanciones de cualquier naturaleza correspondientes a dicha regularización, previstas en las leyes 11.683, 17.250 y sus modificatorias, 22.161 y sus modificatorias, el artículo 32 de la ley 24.557 y sus modificatorias,
- delitos relativos a los recursos de la seguridad social de la ley 24.769 y sus modificatorias, la ley 25.212 y sus modificatorias, firmes o no, siempre que se encuentren impagas o incumplidas a la fecha de entrada en vigencia de esta ley;

Baja del Registro de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL), siempre y cuando regularicen a la totalidad de los trabajadores por los que se encuentra publicado en el REPSAL y pague, de corresponder, 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 que se detallan en la ley (Sistema Integrado Previsional Argentino, ley 24.241 y sus modificaciones. Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados, ley 19.032 y sus modificaciones. Régimen Nacional del Seguro de Salud, ley 23.661 y sus modificaciones. Fondo Nacional de Empleo, ley 24.013 y sus modificaciones. Régimen Nacional de Asignaciones Familiares, ley 24.714 y sus modificatorias. Contribución con destino al Registro Nacional de la Industria de la Construcción, ley 22.250 y sus modificatorias. Otros regímenes laborales o de seguridad social que determine la reglamentación.

**Está pendiente la reglamentación determine los porcentajes de condonación que habrán de aplicarse**, los que en ningún caso serán inferiores al setenta por ciento (70%) de las sumas adeudadas. Las reglamentaciones podrán establecer incentivos para la cancelación de la obligación de contado y beneficios especiales para las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas.

**O.P.:** Hay que esperar la reglamentación en B.O a efectos que los contadores, tengan certeza operativa del modo en el cual deberá efectuarse.

Asimismo, el **artículo 78 perjudica a los trabajadores incluidos en la regularización ya que tendrán derecho a computar hasta sesenta (60) meses de servicios con aportes o la menor cantidad de meses por la que se los regularice**, pero si la cantidad de meses que trabajo en negro es superior los pierde, ocasionando un daño sustancial a su futuro previsional.

**O.P.:** Nótese que los meses regularizados no serán considerados a los fines de la determinación de la prestación compensatoria ni de la prestación adicional por permanencia.

**PLAZO:** Muy importante tener presente el Artículo 79 que establece que **la regularización deberá efectivizarse dentro de los noventa (90) días corridos**, contados desde la fecha de entrada en vigencia de la reglamentación del presente título de la ley.

Los Artículo 80 y 81 otorgan beneficios importantes ya que podrá incluirse las deudas que se encuentren controvertidas en sede administrativa, contencioso administrativa o judicial, a la fecha de publicación de la presente ley en el Boletín Oficial, en tanto el empleador se allane incondicionalmente y, en su caso, desista y renuncie a toda acción y derecho, incluso al de repetición, asumiendo el pago de las costas y gastos causídicos. El allanamiento o desistimiento podrá ser total o parcial y procederá en cualquier etapa o instancia administrativa, contencioso administrativa o judicial, según corresponda. Asimismo La AFIP y las instituciones de la seguridad social, con facultades propias o delegadas en la materia, se abstendrán de formular, de oficio, determinaciones de deuda y de labrar actas de infracción por las mismas causas y períodos comprendidos en la regularización correspondiente a los subsistemas de la seguridad social, así como de formular ajustes impositivos, todo ello con causa en las relaciones laborales regularizadas en el marco de este título.

**SANCION EN CASO DE TRABAJO NO REGISTRADO:** Anterior a la Ley Bases, las sanciones económicas – mal llamadas “multas” - eran percibidas por el trabajador al momento de una sentencia favorable.

Con la LEY BASES, mediante el Artículo 85.- establece que **habiendo sentencia judicial firme por una relación de empleo no registrado, la autoridad judicial pondrá en conocimiento de la entidad recaudadora de las obligaciones de la seguridad social, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes** a la fecha en que quede firme y consentida

la sentencia, todas las circunstancias que permitan la determinación de deuda existente, si la hubiera, y efectuar el reconocimiento de los años de servicio trabajado.

También determina que si la sentencia judicial firme, la relación laboral se encontrara enmarcada erróneamente como contrato de obra o servicios, de la deuda que determine el organismo recaudador, se deducirán los componentes ya ingresados conforme al régimen del cual se trate.

- **2) Fondo de Cese Laboral:** crea la posibilidad de crear, mediante acuerdos en la negociación colectiva, **fondos de cese laboral**, como una modalidad que reemplace las indemnizaciones por despido.

**O.P.: Ahora bien, debe tenerse en cuenta, estos interrogantes:**

\* si los trabajadores van a recibir en caso de despido un valor equivalente a lo que reciben actualmente de acuerdo con el régimen regular, o menos que eso.

\* segundo, si el valor a recibir con qué criterio se determinara. Hay un modelo a “la brasilera”, es decir, si se va a aportar todos los años el valor integro como si despidiese a todos los trabajadores, lo que es muy costoso. Claro que esa masa dineraria manejada por quien administre el fondo, ocasiona una rentabilidad sustancial ya que no se cancelan indemnizaciones totales todos los meses.

- Se debe esperar **la reglamentación de la ley**, que resultará clave para su implementación.

3) **La ampliación del período de prueba:**

- \* a seis meses para las empresas con más de 100 empleados;
- \* a ocho meses para aquellas firmas que tienen entre seis y 100 trabajadores, y
- \* de un año para las compañías con hasta cinco empleados.

**4) da certeza en cuanto a la relación laboral de empresas de limpieza, seguridad y/o terceros societarios de prestadores de servicios.**

El Artículo 90.- **da certeza sobre una situación de alta conflictividad judicial, cuando estable 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.** 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.

**4) Licencia por maternidad:**

El Artículo 93. establece que 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.

La persona 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 período total de licencia se acumulará al período 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. Debe tenerse presente que en caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación médica 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.

- **5) Se sanciona la eliminación de sanciones por el no registro de empleados**

El Artículo 99 deroga los artículos 8° a 17 y 120, inciso a), de la ley 24.013; el artículo 9° de la ley 25.013; los artículos 43 a 48 de la ley 25.345; el artículo 15 de la ley 26.727 y el artículo 50 de la ley 26.844, y el Artículo 100.- Derógase la ley 25.323

**O.P.:** Este conjunto legal era el denominado “multas” que encarecían los valores indemnizatorios.

Ahora bien:

- Claramente esta eliminación normativa disminuye los valores indemnizatorios, pero nos lleva realizarnos una pregunta.
- **Porque razón un empleador va a contratar a un trabajador en “blanco”, con las cargas en las obligaciones de pago de jubilación, obra social, conceptos sindicales, y ART, cuando el valor del despido va a ser igual, al empleador que simplemente lo contrato en “negro”.**
- Durante la vigencia de ese contrato de trabajo de trabajo, el empleador que registre al dependiente, va a ver mermada su rentabilidad, por los valores a abonar, en comparación con el empleador que registre el contrato, que no tiene el detrimento económico, al incumplir la ley.
- **Ahora bien, dos razones, y no son las únicas, por la cual es sugerido que el contrato de trabajo se registre, debe analizarse observando los valores, que el empresario deberá abonar en caso de un accidente en ocasión del trabajo – accidente – o una circunstancia acontecida en el recorrido del trabajador de su casa al trabajo – accidente in itinere-**
- Finalmente, esta eliminación no tendrá como consecuencia aumentar las registraciones, y el sistema de la seguridad social, se vera desfinanciada, igual o peor que ahora.

- **6) Trabajador con hasta 3 colaboradores:**

Se creó la figura legal por la cual **un trabajador independiente cuente con hasta tres personas que trabajen también de manera independiente**, para desarrollar un emprendimiento productivo. En estos casos no existiría relación de dependencia y sí una adhesión a un régimen especial para los aportes a la seguridad social, que deberá ser reglamentado por el Poder Ejecutivo.

**O.P.:** \*nótese la contradicción lingüística de definir que un “trabajador” puede contar hasta 3 personas que trabajen para el de manera independiente.

A nuestro entender esta figura consagra la legalización del trabajo en “negro”, con las dudas que ocasiona el contralor de la cantidad de trabajadores en esta situación a favor del “empleador”. ¿Cómo se considerará si el colaborador “trabaja” para varios

“empleadores” en estas condiciones?, como se determina carga horaria?, y que valor salarial se tomara?.

Estas preguntas son campo fértil, para incrementar la conflictividad judicial.

El Artículo 97 establece que no hay relación de dependencia entre ellos, ni con las personas contratantes de los servicios u obras.

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

- **7) Despido por bloqueos a empresas**: Se establece como casuales de despido la participación en bloqueos o tomas de establecimientos, la obstrucción del ingreso o egreso del personal al lugar de trabajo, y el cercenamiento de la libertad de trabajar a las personas que no adhieran a una medida de fuerza. Según el texto de la nueva ley, cualquiera de estas acciones significaría una “grave injuria laboral”.
- La ley establece que el bloqueo a las empresas que impiden trabajar a quienes quieren hacerlo constituye una causal de despido
- Se incluyó la protección contra el despido por discriminación, con una cláusula que agrava la indemnización por esta causal de despido motivado por un acto discriminatorio, por etnia, raza, nacionalidad, sexo, identidad de género, orientación sexual, religión, ideología u opinión política.
- Se eliminan las multas que gravan el trabajo en negro, y la sanción por la no entrega de los certificados de aportes y contribuciones.

#### **SILENCIOS de la LEY:**

**O.P.:** Un tema no menor es la ausencia de criterio legal que ponga certeza y razonabilidad a la tasa de interés aplicada en la justicia del trabajo. A la elaboración de este informe los tribunales laborales están capitalizando intereses, constituyendo la figura del anatocismo [acumular intereses sobre los intereses de los capitales a pagar derivados de las

sentencias], cuya consecuencia es que hace inviable afrontar los pagos. Con los riesgos de QUIEBRA o CONCURSO.

También es una forma de sacar del mercado empresas Pymes y Medianas, en beneficio de entidades empresariales mas grandes.

Los elevados intereses ocasionan que reemplazar las normas derogadas – las “multas” – consistirá en extender la duración **del juicio y capitalizar intereses incrementar el monto final del valor indemnizatorio del fallo.**

**COLOFON:**

El estudio con esta presentación tiene como objetivo brindar información a sus clientes quedando a disposición de ustedes y de sus asesorías contables, para profundizar distintos aspectos que la ley incorpora.

Los saludo a todos atentamente.

M.F.G

**A continuación les enviamos**  
**Parte pertinente de la LEY BASES –**

TÍTULO IV

Promoción del empleo registrado

Artículo 76.- Los empleadores podrán regularizar las relaciones laborales vigentes del sector privado iniciadas con anterioridad a la fecha de promulgación de la presente ley. La regularización podrá comprender relaciones laborales no registradas o relaciones laborales deficientemente registradas.

Artículo 77.- El Poder Ejecutivo nacional reglamentará los efectos que producirá la regularización de las relaciones laborales indicadas en el artículo precedente.

Esos efectos podrán comprender:

- a) La extinción de la acción penal prevista por la ley 27.430 y condonación de las infracciones, multas y sanciones de cualquier naturaleza correspondientes a dicha regularización, previstas en las leyes 11.683, texto ordenado en 1998 y sus modificaciones, 17.250 y sus modificatorias, 22.161 y sus modificatorias, el artículo 32 de la ley 24.557 y sus modificatorias, delitos relativos a los recursos de la seguridad social de la ley 24.769 y sus modificatorias, la ley 25.212 y sus modificatorias, firmes o no, siempre que se encuentren impagas o incumplidas a la fecha de entrada en vigencia de esta ley;
- b) Baja del Registro de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL), creado por la ley 26.940, respecto de infracciones cometidas o constatadas hasta la entrada en vigencia de la presente ley, siempre y cuando regularicen a la totalidad de los trabajadores por los que se encuentra publicado en el REPSAL y pague, de corresponder, la multa;
- c) 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 que se detallan a continuación:
  - (i) Sistema Integrado Previsional Argentino, ley 24.241 y sus modificaciones.
  - (ii) Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados, ley 19.032 y sus modificaciones.

- (iii) Régimen Nacional del Seguro de Salud, ley 23.661 y sus modificaciones.
- (iv) Fondo Nacional de Empleo, ley 24.013 y sus modificaciones.
- (v) Régimen Nacional de Asignaciones Familiares, ley 24.714 y sus modificatorias.
- (vi) Contribución con destino al Registro Nacional de la Industria de la Construcción, ley 22.250 y sus modificatorias.
- (vii) Otros regímenes laborales o de seguridad social que determine la reglamentación.

La reglamentación determinará los porcentajes de condonación que habrán de aplicarse, los que en ningún caso serán inferiores al setenta por ciento (70%) de las sumas adeudadas. Se podrán establecer incentivos para la cancelación de la obligación de contado y beneficios especiales para las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas.

Artículo 78.- Los trabajadores incluidos en la regularización prevista en el presente régimen tendrán derecho a computar hasta sesenta (60) meses de servicios con aportes o la menor cantidad de meses por la que se los regularice, calculados sobre un monto mensual equivalente al salario mínimo vital y móvil únicamente a fin de cumplir con los años de servicios requeridos por la ley 24.241 y sus modificaciones para la obtención de la prestación básica universal y para el beneficio de prestación por desempleo previsto en el artículo 113 de la ley 24.013 y sus modificatorias. Los meses regularizados no serán considerados a los fines de la determinación de la prestación compensatoria ni de la prestación adicional por permanencia.

Artículo 79.- La regularización de las relaciones laborales deberá efectivizarse dentro de los noventa (90) días corridos, contados desde la fecha de entrada en vigencia de la reglamentación del presente título de la ley.

Artículo 80.- Podrán incluirse en el presente régimen las deudas que se encuentren controvertidas en sede administrativa, contencioso administrativa o judicial, a la fecha de publicación de la presente ley en el Boletín Oficial, en tanto el empleador se allane incondicionalmente y, en su caso, desista y renuncie a toda acción y derecho, incluso al de repetición, asumiendo el pago de las costas y gastos causídicos. El allanamiento o desistimiento podrá ser total o parcial y procederá en cualquier etapa o instancia administrativa, contencioso administrativa o judicial, según corresponda.

Artículo 81.- La Administración Federal de Ingresos Públicos y las instituciones de la seguridad social, con facultades propias o delegadas en la materia, se abstendrán de formular, de oficio, determinaciones de deuda y de labrar actas de infracción por las mismas causas y períodos comprendidos en la regularización correspondiente a los subsistemas de la seguridad social, así como de formular ajustes impositivos, todo ello con causa en las relaciones laborales regularizadas en el marco de este título.

## TÍTULO V

### Modernización laboral

#### Capítulo I

##### *Modificaciones a la ley 24.013*

Artículo 82.- Sustitúyese el artículo 7° de la ley 24.013 por el siguiente:

Artículo 7°: Se entiende que la relación o el contrato de trabajo se encuentran registrados cuando el trabajador esté inscripto en las formas y condiciones que establezca la reglamentación.

Dicha registración deberá ser simple, inmediata, expeditiva y realizarse a través de medios electrónicos.

La autoridad de aplicación asegurará un mecanismo ágil, simplificado y diferenciado para la confección de los recibos de sueldo en el sistema de registración, especialmente para las empresas de hasta doce (12) trabajadores inclusive.

Respecto de éstas últimas, dicho sistema contemplará un importe único para todas las obligaciones emergentes de las relaciones laborales legales y de la seguridad social. Del importe abonado, la entidad recaudadora deberá distribuir cada uno de los conceptos emergentes de la relación a los destinatarios correspondientes.

Artículo 83.- Incorpórase como artículo 7° bis de la ley 24.013 el siguiente:

Artículo 7° bis: La registración efectuada en los términos del artículo 7° se considerará plenamente eficaz cuando hubiera sido realizada por cualquiera de las personas, humanas o jurídicas, intervinientes.

Artículo 84.- Incorpórase como artículo 7° ter de la ley 24.013 el siguiente:

Artículo 7° ter: El trabajador podrá denunciar la falta de registración laboral ante la autoridad de aplicación, que deberá ofrecer un medio electrónico a tal efecto, ante la Administración Federal de Ingresos Públicos, entidad autárquica en el ámbito del Ministerio de Economía, o ante las autoridades administrativas del trabajo locales.

El sistema deberá expedir la constancia pertinente.

Artículo 85.- Incorpórase como artículo 7° quáter de la ley 24.013 el siguiente:

Artículo 7° quáter: 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 de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha en que quede firme y consentida la sentencia, todas las circunstancias que permitan la determinación de deuda existente, si la hubiera, y efectuar el reconocimiento de los años de servicio trabajado.

Si conforme sentencia judicial firme, la relación laboral se encontrara enmarcada erróneamente como contrato de obra o servicios, de la deuda que determine el organismo recaudador, se deducirán los componentes ya ingresados conforme al régimen del cual se trate.

Artículo 86.- Sustitúyese el Registro del Capítulo 2 del Título II de la ley 24.013 por el siguiente:

*Del Sistema Único de Registro*

Artículo 87.- Sustitúyese el artículo 18 de la ley 24.013 por el siguiente:

Artículo 18: El Sistema Único de Registro concentrará los siguientes registros:

- 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;
- b) El registro de los trabajadores beneficiarios del sistema integral de prestaciones por desempleo.

Capítulo II

*Modificaciones a la Ley de Contrato de Trabajo*

Artículo 88.- Sustitúyese 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 quedará 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.

Artículo 89.- Sustitúyese 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.

Artículo 90.- Sustitúyese 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.

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

Artículo 92 bis: *Período 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 período 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.

Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa, sin derecho a indemnización con motivo a la extinción.

El período de prueba se regirá por las siguientes reglas:

- (i) Un empleador no puede contratar a un mismo trabajador, más de una vez, utilizando el período de prueba. De hacerlo, se considerará de pleno derecho, que el empleador ha renunciado al período de prueba.
- (ii) 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.
- (iii) Las partes tienen los derechos y las obligaciones propias de la relación laboral, con las excepciones que

se establecen en este artículo. Tal reconocimiento respecto del trabajador incluye los derechos sindicales.

- (iv) Las partes están obligadas al pago de los aportes y contribuciones a la seguridad social, con los beneficios establecidos en cada caso.
- (v) El trabajador tiene derecho, durante el período de prueba, a las prestaciones por accidente o enfermedad del trabajo. También por accidente o enfermedad inculpable, que perdurará exclusivamente hasta la finalización del período de prueba si el empleador rescindiere el contrato de trabajo durante ese lapso. Queda excluida la aplicación de lo prescripto en el cuarto párrafo del artículo 212.
- (vi) 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.

Artículo 92.- Sustitúyese el artículo 136 de la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

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 Puntos 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.

Artículo 93.- Sustitúyese 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 período total de licencia se acumulará al período 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 conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Garantízase 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 médica 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.

Artículo 94.- Sustitúyese el artículo 242 de la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

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.

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 torna inoficiosa la intimación.

Artículo 95.- Incorpórase 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.* 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.

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.

### 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 auto-asegurarse en el sistema que se defina.

### Capítulo IV

#### *De los trabajadores independientes 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 reglamentará el Poder Ejecutivo nacional.

El mismo estará basado en la relación autónoma, sin que exista vínculo 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.

## Capítulo V

### *Trabajo agrario*

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 período de prueba en el artículo 92 bis de la ley 20.744.

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.

## Capítulo VI

### *Derogaciones*

Artículo 99.- Deróganse los artículos 8° a 17 y 120, inciso a), de la ley 24.013; el artículo 9° de la ley 25.013; los artículos 43 a 48 de la ley 25.345; el artículo 15 de la ley 26.727 y el artículo 50 de la ley 26.844.

Artículo 100.- Derógase la ley 25.323 y toda norma que se oponga o resultare incompatible con el contenido del presente título.