

Material Imprimible

Curso Indemnizaciones laborales

Módulo Ley sobre reforma laboral y de otras leyes laborales

Contenidos:

- Resumen y síntesis de los aspectos más importantes de la reforma de la ley bases

Como ya hemos venido sosteniendo a lo largo de esta formación, la Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos (Ley 27.742/2024), conocida como Ley de Bases, ha generado cambios significativos en la legislación laboral argentina. Este resumen detallado aborda las modificaciones más relevantes, basándose en las fuentes que ha proporcionado.

Sobre la Redefinición de la Solidaridad Laboral podemos decir que el nuevo artículo 29 de la Ley de Contrato de Trabajo establece que los trabajadores “serán considerados empleados directos de aquellos que registren la relación laboral”, sin importar que presten servicios para terceros.

Asimismo, la limitación de la responsabilidad solidaria busca acotar la responsabilidad solidaria de las empresas usuarias de servicios en casos de empleo no registrado por parte de empresas intermediarias.

En cuanto a la promoción del empleo registrado, el Título IV de la Ley de Bases introduce medidas para incentivar la regularización de las relaciones laborales no registradas o deficientemente registradas.

Además, se establece la posibilidad de condonar deudas por aportes y contribuciones a la seguridad social, así como infracciones, multas y sanciones, a los empleadores que regularicen las relaciones laborales.

Estas medidas buscan fomentar la formalización del empleo, aunque su eficacia dependerá de la capacidad del Estado para controlar su cumplimiento.

Respecto a la transformación del período de prueba, la Ley de Bases modifica el artículo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo, extendiendo el período de prueba a 6 meses, con posibilidad de prolongarlo a 8 o 12 meses por convenio colectivo, dependiendo del tamaño de la empresa. Esta extensión permite a los empleadores evaluar por más tiempo a los trabajadores antes de decidir su contratación definitiva, adaptándose a las necesidades del mercado laboral actual.

Asimismo, se mantiene la obligación del empleador de registrar la relación laboral desde el inicio, incluyendo el período de prueba. La falta de registro implica la renuncia al período de prueba y la relación se considera como por tiempo indeterminado.

A su vez, se establece expresamente que el período de prueba se computará como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de los beneficios de la seguridad social.

¿Y qué ocurre con el tema de la prohibición de trabajar y la conservación del empleo para las personas gestantes? Se reemplaza el texto original del artículo 177. 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 licencia posterior al parto. En caso de nacimiento prematuro, la licencia se computará a partir de la fecha del mismo.

Los servicios prestados con posterioridad al inicio de la licencia por embarazo gozarán de los beneficios previstos en el artículo 158 de la presente ley (protección contra el despido por matrimonio).

De igual manera, la Ley de Bases, a través de su artículo 94, introduce modificaciones sustanciales al artículo 242 de la Ley de Contrato de Trabajo en lo que respecta a la "injuria grave" como causal de despido. Conozcamos juntos los puntos clave de su modificación.

Los cambios incorporan la "participación activa en bloqueos o tomas de establecimiento" como una nueva causal de "injuria grave" que habilita al empleador a despedir al trabajador sin obligación de indemnizar. Este punto ha generado gran debate en la doctrina, ya que se considera que podría limitar el derecho de huelga.

Sumado a esto, el artículo 94 establece una presunción a favor del empleador al determinar que se considera "injuria grave" cuando, durante una medida de acción directa, se afecte la libertad de trabajo de quienes no adhieran a la misma, se impida el ingreso o egreso al establecimiento, o se ocasionen daños a personas o bienes. Esta presunción implica que se invierte la carga de la prueba, recayendo en el trabajador la obligación de demostrar que su participación en la medida de fuerza no encuadra en las causales de "injuria grave".

Asimismo, la norma establece que, antes de proceder al despido, el empleador debe intimar al trabajador a cesar en la conducta considerada "injuriosa". Sin embargo, se exceptúa de esta obligación el supuesto de daños a personas o cosas, considerando que en estos casos la producción del daño torna innecesaria la intimación.

Más allá de las modificaciones introducidas por la Ley de Bases, es importante analizar cómo la jurisprudencia ha interpretado tradicionalmente el concepto de "injuria" en el

ámbito laboral, ya que estos elementos siguen siendo relevantes para analizar casos no contemplados específicamente en la reforma.

El elemento objetivo es un acto ilícito que afecte la relación laboral, es decir, un incumplimiento contractual que genere un daño a la relación.

Por su lado, el elemento subjetivo puede ser:

- **Ilícitud Contractual:** El acto debe ser reprochable por el ordenamiento jurídico y no debe estar justificado por ninguna norma legal o convencional.
- **Intencionalidad:** Si bien la "injuria" no requiere necesariamente la intención de dañar, la existencia de dicha intención configura "injuria" de forma indiscutible
- **Proporcionalidad:** La reacción del empleador (el despido) debe ser proporcional a la gravedad del incumplimiento del trabajador.

En resumen, la Ley de Bases modifica el concepto de "injuria grave" al incorporar la participación en medidas de fuerza como causal de despido y al establecer una presunción a favor del empleador en estos casos. No obstante, la jurisprudencia previa sobre los elementos constitutivos de la "injuria" sigue siendo relevante para interpretar la norma y analizar su aplicación en casos concretos.

La Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos (Ley 27.742/2024) regula la creación e implementación del Fondo de Cese Laboral. En su artículo 96, establece que la invención del Fondo de Cese Laboral será facultad de las partes en el marco de la negociación colectiva. Es decir, para que este Fondo sustituya a la indemnización por antigüedad (artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo), deberá establecerse expresamente en un Convenio Colectivo de Trabajo.

Si bien la creación del Fondo es facultad de las partes mediante convenio colectivo, la Ley de Bases establece que el Poder Ejecutivo Nacional será el encargado de determinar los parámetros para su implementación. Estos parámetros, aún no definidos, serán claves para comprender el funcionamiento del Fondo.

La ley también prevé la posibilidad de que los empleadores opten por contratar un sistema privado de capitalización a su costo para solventar la indemnización por despido o la suma pactada en un mutuo acuerdo. Adicionalmente, se menciona la posibilidad de que las empresas se autoaseguren en el sistema que se defina.

Las principales características son:

- **Sustitución de la Indemnización por Antigüedad:** El objetivo principal del Fondo de Cese Laboral es reemplazar el sistema actual de indemnización por antigüedad previsto en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo.
- **Aportes del Empleador:** Si bien la Ley de Bases no establece un porcentaje específico, el DNU 70/23 (actualmente suspendido) mencionaba que el costo del Fondo estaría a cargo del empleador mediante un aporte mensual no superior al 8% de la remuneración computable. Es probable que este porcentaje se mantenga como referencia para la reglamentación.
- **Sobre la cobertura** podemos decir que el Fondo estaría destinado a cubrir la indemnización por despido sin causa y, eventualmente, la suma que las partes acuerden en un mutuo acuerdo (artículo 241 de la Ley de Contrato de Trabajo).

La implementación del Fondo de Cese Laboral ha generado diversas críticas y controversias en el ámbito jurídico y sindical:

- En primer lugar, pérdida del efecto disuasivo, ya que se argumenta que la sustitución de la indemnización por un sistema de aportes mensuales podría incentivar los despidos, ya que el empleador no tendría que afrontar el costo de la indemnización en un solo pago.
- Menor nivel de reparación, puesto que existe preocupación de que el Fondo no garantice un nivel de reparación equivalente al que otorga la indemnización por antigüedad, especialmente en contextos de alta inflación.
- Aumento de la litigiosidad, dado que la falta de definiciones claras sobre el funcionamiento del Fondo podría generar incertidumbre y aumentar la litigiosidad en torno a su aplicación.
- Y constitucionalidad, puesto que se cuestiona la constitucionalidad del Fondo, argumentando que podría vulnerar el principio de progresividad y no regresividad en materia laboral, así como el derecho a la protección contra el despido arbitrario.

Asimismo, a menudo se compara el Fondo de Cese Laboral con el régimen de indemnización que rige para la industria de la construcción (Ley 22.250). Sin embargo, existen diferencias significativas entre ambos sistemas.

En cuanto a la cobertura podemos decir que el régimen de la construcción cubre cualquier tipo de extinción del contrato de trabajo, mientras que el Fondo de Cese Laboral se limitaría a los despidos sin causa y, eventualmente, los mutuos acuerdos.

Respecto a las indemnizaciones agravadas, la Ley 22.250 contempla indemnizaciones agravadas por empleo no registrado, algo que la Ley de Bases elimina.

En síntesis, la Ley de Bases sienta los cimientos para la creación del Fondo de Cese Laboral como un sistema alternativo a la indemnización por antigüedad. Sin embargo, su implementación efectiva dependerá de la reglamentación que defina el Poder Ejecutivo Nacional y de la negociación colectiva en cada sector. Las características, alcances y funcionamiento del Fondo aún generan incertidumbre y debate en el ámbito jurídico laboral.

Ahora bien. ¿Qué ocurre con la indemnización por despido discriminatorio? La Ley de Bases introduce el artículo 245 bis a la Ley de Contrato de Trabajo, estableciendo un agravamiento indemnizatorio para los casos de despido discriminatorio.

¿Cuáles son los aspectos claves de dicho artículo? Veamos:

- Se considera despido discriminatorio 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.
- La carga de la prueba recae en quien alega la discriminación, es decir, el trabajador despedido.
- En caso de que la justicia confirme la existencia de discriminación, el empleador deberá pagar una indemnización adicional equivalente al 50% de la indemnización por despido sin causa (artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo).
- Esta indemnización agravada no es acumulable con otros regímenes especiales que también establezcan indemnizaciones agravadas.
- Se establece que el despido, aún probado como discriminatorio, produce la extinción definitiva del vínculo laboral, sin posibilidad de reinstalación en el puesto de trabajo.

Si bien la inclusión del artículo 245 bis en la Ley de Contrato de Trabajo representa un avance en la protección contra la discriminación en el ámbito laboral, existen ciertos aspectos que han generado controversia. Ellos son:

- Limitación de la enumeración, puesto que el artículo enumera una serie de causales de discriminación, pero no queda claro si la misma es taxativa (es decir,

si solo se consideran discriminatorios los motivos listados) o meramente enunciativa (abierta a otros supuestos no mencionados expresamente). Algunos autores interpretan que se trata de una enumeración taxativa, lo que podría generar un vacío legal en casos no contemplados específicamente.

- Ausencia de presunción a favor del trabajador, ya que a diferencia de lo que sucede con otros casos de despido discriminatorio en la Ley de Contrato de Trabajo (como el despido por embarazo), en el artículo 245 bis no se establece una presunción a favor del trabajador que facilite la prueba de la discriminación. Esto implica que el trabajador deberá presentar pruebas contundentes para acreditar la discriminación, lo que puede resultar complejo en la práctica.
- Por último, imposibilidad de reinstalación, dado que la Ley de Bases elimina la posibilidad de que el juez ordene la reinstalación del trabajador en su puesto de trabajo, incluso en casos de despido discriminatorio. Esto se ha interpretado como una restricción al principio de no discriminación y una limitación a la reparación integral del daño sufrido por el trabajador.

En síntesis, la Ley de Bases introduce una indemnización específica para el despido discriminatorio, pero su aplicación práctica y sus alcances aún generan debate en el ámbito jurídico. La jurisprudencia jugará un rol fundamental en la interpretación de esta nueva normativa.

La Ley de Bases deroga las indemnizaciones especiales que se aplicaban en casos de empleo no registrado o deficientemente registrado, conocidas, como dijimos, como “multas laborales”.

Los artículos derogados son:

- Ley 24.013 (Ley Nacional de Empleo): Artículos 8 a 17 y 120 inciso a)
- Ley 25.013: Artículo 9.
- Ley 25.345: Artículos 43 a 48.

Esta derogación ha generado preocupación, ya que podría incentivar a los empleadores a no registrar correctamente a sus empleados. Sin embargo, también se argumenta que la existencia de estas multas no logró erradicar la informalidad laboral.

Expertos en derecho laboral debaten si las normas derogadas tenían una naturaleza indemnizatoria o sancionatoria. Si se consideraban indemnizaciones por daños al trabajador, su eliminación para casos pasados podría ser controversial.

Ahora repasemos juntos los aspectos claves de la Ley de Bases en relación al personal de casas particulares:

- La Ley de Bases deroga las leyes 24.013, 25.323 y 25.345, que establecían indemnizaciones especiales para los trabajadores en caso de trabajo no registrado o deficientemente registrado. Esta derogación también se aplica al personal de casas particulares, lo que significa que ya no podrán reclamar las indemnizaciones especiales que establecían estas leyes.
- Es importante destacar que la Ley de Bases no elimina el régimen especial para el personal de casas particulares establecido por la Ley 26.844. Esto significa que las relaciones laborales en este ámbito siguen rigiéndose por las normas específicas de esta ley, y no por las disposiciones generales de la Ley de Contrato de Trabajo.
- La Ley 27.742/2024 modifica el artículo 2 de la Ley de Contrato de Trabajo, aclarando que las disposiciones de dicha ley solo serán aplicables al personal de casas particulares “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”.
- Si bien las fuentes no lo especifican, la Ley de Bases introduce la posibilidad de sustituir la indemnización por despido sin causa (artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo) por un fondo de cese laboral, mediante convenio colectivo. Resta definir si este sistema será aplicable al personal de casas particulares y bajo qué condiciones.
- Dado que la Ley de Bases introduce modificaciones generales que impactan en el régimen laboral, será la jurisprudencia la que defina, a través de sus fallos, cómo se aplican estas modificaciones en el caso específico del personal de casas particulares.

Y... ¿cuáles son los principales cambios para el personal de casas particulares?

- Primeramente, la eliminación de las indemnizaciones especiales por trabajo no registrado. Esto significa que, en caso de despido sin causa, el trabajador solo

tendrá derecho a la indemnización por antigüedad prevista en la Ley 26.844, sin los agravantes que establecían las leyes derogadas.

- En segundo lugar, incertidumbre sobre la aplicación del Fondo de Cese Laboral. Aún no está claro si este nuevo sistema sustituirá a la indemnización por despido sin causa en el caso del personal de casas particulares, y en qué condiciones se implementaría.

Las recomendaciones para el personal de casas particulares son las siguientes:

- Es fundamental conocer los alcances de la Ley 26.844, que sigue siendo la norma principal que regula las relaciones laborales en este ámbito
- Ante cualquier duda o conflicto, es importante buscar asesoramiento legal de un profesional especializado en derecho laboral, especialmente en el régimen de trabajo doméstico.
- Es importante mantenerse informado sobre la jurisprudencia que se genere en relación con la Ley de Bases y su aplicación al personal de casas particulares.

En resumen, la Ley de Bases introduce cambios significativos en el régimen laboral argentino, y el personal de casas particulares no es ajeno a estas modificaciones. Si bien la ley no elimina el régimen especial que los regula, sí deroga las indemnizaciones especiales por trabajo no registrado y genera incertidumbre sobre la aplicación del nuevo Fondo de Cese Laboral.

Respecto al trabajo agrario, la Ley de Bases busca flexibilizar la contratación en dicho sector modificando el artículo 16 de la Ley 26.727. Se mantienen las modalidades de contrato existentes, pero se ajustan plazos y requisitos.

Se modifica el artículo 69 de la Ley 26.727, eliminando la obligatoriedad para los empleadores de contratar trabajadores propuestos por las bolsas de trabajo de los sindicatos. Esta medida busca brindar mayor libertad de contratación, aunque ha generado debate con los sindicatos.

Asimismo, las modificaciones a la Ley 24.013, que eliminan las indemnizaciones por empleo no registrado, también impactan en el sector agrario.

Los aspectos a considerar sobre la ley de bases son los siguientes:

- La Ley de Bases no aclara si la derogación de las “multas laborales” tiene efecto retroactivo. Será la jurisprudencia la que defina su alcance temporal
- Varios artículos de la Ley de Bases necesitan ser reglamentados para su correcta aplicación. La reglamentación será fundamental para precisar los alcances de la ley.
- Las modificaciones introducidas por la Ley de Bases requieren un análisis exhaustivo y continuo, tanto por parte de los operadores jurídicos como de los trabajadores y empleadores.

En resumen, la Ley de Bases ha generado un cambio profundo en el panorama laboral argentino. Sus modificaciones buscan flexibilizar las relaciones laborales, promover el empleo registrado y adaptar la legislación a las nuevas realidades del mercado laboral. Sin embargo, su aplicación e interpretación aún generan debates que deberán ser resueltos por la jurisprudencia.