

CONTENIDO DE LA LEY BASES Y DE LAS PROPUESTAS PREVIAS 2024

RELATS Argentina

julio 2025

A diez días de asumido (el 20 diciembre 2023), el nuevo gobierno puso en marcha una reforma integral del Estado y de las políticas públicas, lo que había sido prometido en la campaña de LLA, La Libertad Avanza, el partido ganancioso. Para ello, como en los gobiernos anteriores, recurrió a un DNU, Decreto de Necesidad y Urgencia, denominado “Bases para la reconstrucción de la economía argentina”, que facilita decisiones del Poder Ejecutivo enmarcadas en un planteo de “emergencia pública” mediante otros decretos, en este caso contenidos en 366 artículos sobre variados campos, durante dos años (hasta el 31 de diciembre de 2025). El DNU tiene habilitación inmediata, sujeto a una eventual gestión en contrario por el Parlamento (con mayoría calificada) y acciones ante la justicia. Estas últimas sucedieron efectivamente, considerando que el alcance de una parte del DNU era anticonstitucional aunque el trámite quedó varado en la Corte suprema, aplicando el criterio de no meterse en el campo de decisiones políticas consensuadas. La excepción fue el capítulo de la reforma laboral, que quedó en suspenso por medidas cautelares (ver más adelante)¹.

El DNU 70/23 fue continuado el 30 de enero por la presentación al el Congreso de la propuesta “Ley de Bases y Puntos de partida para la libertad de los argentinos” (conocido como Ley de Bases o también “Ley Omnibus”), que retomaba buena parte de la agenda fijada en el DNU, incluyendo el capítulo de la reforma laboral.

¹Al mismo tiempo, la Corte Suprema tomó una decisión vinculada a la gestión empresarial en relación a las multas, estableciendo límites a los ajustes a las multas, lo que ha comenzado a ser aplicado por la Justicia.

En marzo, el gobierno reafirmó la centralidad de la reforma laboral en su estrategia, al mencionarla como uno de los diez puntos del denominado “Pacto de Mayo”.

El trámite parlamentario para aprobar la Ley de Bases enfrentó dificultades, por lo que en abril el gobierno presentó otra versión de menor alcance, que finalmente fue aprobada en julio como Ley 27442².

La reforma laboral planteada en ambos instrumentos, los siguientes contenidos en el campo del derecho individual:

- Registación laboral, incluyendo medidas promocionales
- Regimen indemnizatorio, incluyendo la promoción de una nueva alternativa, el fondo de cese laboral.
- Flexibilización, en relación a diversas modalidades, tercerización, periodo de prueba, tratamiento dado a la maternidad, formas contractuales que habilitan el trabajo independiente. El reciente régimen del teletrabajo (con cambios a una ley de 2020) y modificaciones a los regímenes del trabajo agrario y del viajante.
- Régimen de horas extras.
- Derechos humanos del trabajador
- Regulación del derecho de huelga, acciones internas en la empresa, y derecho de manifestación, encuadrado en el régimen de seguridad interior.
- Régimen del empleo público, principalmente la reglamentación del capítulo sobre disponibilidad.

En el campo del derecho colectivo, la lista es extensa, aunque solo se alcanzó a aplicar la referida a restricciones al accionar sindical en la empresa (en la Ley de Bases) y restricciones al derecho de huelga en el sector marítimo y fluvial (mediante un DNU de mayo 2025), que pretendía

² Durante este primer año, ha habido otras propuestas de reforma laboral presentadas por el bloque parlamentario del PRO, el partido que había gobernado entre 2015 y 2019, que había intentado una reforma en 2017 que luego retiró. Estos proyectos avanzan hacia contenidos más radicales en el campo del derecho colectivo, que estaba presente en los primeros proyectos gubernamentales pero que habían sido reducido al mínimo en la Ley aprobada. Estos proyectos mantienen su trámite parlamentario. En los meses de negociación de la Ley de Bases y la reglamentación posterior, el gobierno amagó con apoyar algunas de estas reformas, pero finalmente detuvo las conversaciones.

extenderse a varios otros servicios esenciales, aunque la justicia lo suspendió.

Las restantes propuestas son las siguientes:

- eliminación de la posibilidad de que las organizaciones reciban aportes voluntarios de los no afiliados.
- eliminación de la ultratractividad de los convenios colectivos.
- simplificación de los trámites de desafiliación.
- nuevos criterios para la determinación de los encuadramientos sindicales.
- obligación de Declaración Jurada por las organizaciones sindicales.
- obligación de Ficha Limpia y Declaración Jurada (del sindicalista y su conyuge) para candidatos a las conducciones.
- establecimiento de la SIGEN, Sindicatura General de la Nación como organismo controlante de los sindicatos.
- incorporación de cupo femenino a las conducciones, en proporción a la afiliación.
- limitaciones a la reelección en la conducción a un solo período, aunque posibilitando la vuelta un período después.
- representación de las minorías en las conducciones, cuando alcancen el 25% en las elecciones, elevando la proporción al 33%.

Otra medida se refería a la regulación de las Obras Sociales Sindicales: promoción de la libre elección a partir de los tres meses de desempeño de una relación laboral.

Puede agregarse también lo mencionado ocasionalmente, en la apertura de las sesiones del Congreso (marzo 2024) en cuanto a establecer la primacía de los acuerdos por empresa a los sectoriales.

En los Anexos I y II se presenta el texto de los capítulos sobre reforma laboral del DNU y la Ley de Bases.

En septiembre, el gobierno reglamentó la Ley de Bases, que reflejaban algunas negociaciones con el sindicalismo. Posteriormente, comenzó a

aplicar contenidos del DNU vigentes, así como de la propia Ley. Para ello, el gobierno accedió a dos pedidos centrales del sindicalismo, en el campo de las restricciones al conflicto en la empresa y de la habilitación de trabajadores independientes.

Un episodio conflictivo fue cuando, en mayo 2025, emitió un Decreto para regular el derecho de huelga en el sector marítimo y fluvial, que intentó proyectarse, mediante dos de sus artículos, a la definición integral de servicios esenciales, lo que fue apelado por el sindicalismo y suspendido por la justicia (ver más adelante).

A mediados del 2025, el gobierno ha aclarado que su propuesta de reforma laboral amplia se mantiene, y que sería retomada luego de las elecciones intermedias de octubre, con foco principal en la reforma del derecho colectivo.

En cuanto al sector público, se estima que la aplicación de la nueva normativa ha llevado a una reducción de cerca de 50 mil puestos, al tiempo que el salario real ha caído casi 30%

En la próxima sección, se detallan los temas efectivamente aprobados, incluyendo referencias tomadas de su reglamentación.

I. CONTENIDOS DE LA REFORMA LABORAL APROBADA

En esta sección se describen los contenidos de la Ley de Bases y algunas decisiones administrativas y DNU a partir de entonces.

I.1 Ley de Bases

1.1.1. Registración laboral.

-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 registraci3n deber1 ser simple, inmediata, expeditiva y realizarse a trav1s de medios electr3nicos.

-La autoridad de aplicaci3n asegurar1 un mecanismo 1gil, simplificado y diferenciado para la confecci3n de los recibos de sueldo en el sistema de registraci3n, especialmente para las empresas de hasta doce trabajadores inclusive. Respecto de 1stas 1ltimas, dicho sistema contemplar1 un importe 1nico para todas las obligaciones emergentes de las relaciones laborales legales y de la seguridad social. Del importe abonado, la entidad recaudadora deber1 distribuir cada uno de los conceptos emergentes de la relaci3n a los destinatarios correspondientes.

-La registraci3n se considerar1 plenamente eficaz cuando hubiera sido realizada por cualquiera de las personas, humanas o jur1dicas, intervinientes.

-La denuncia de falta de registraci3n por parte del trabajador podr1 ser mediante un medio electr3nic, y deber1 d1rsele la constancia correspondiente.

-Ante sentencia judicial firme que determina la existencia de la relaci3n de empleo, en diez d1as deber1 efectuarse el reconocimiento de los a1os de servicio y el monto a abonar, atendiendo el caso particular en que el contrario sea err3neamente de obra o servicios. Tambien se proceder1 a la inscripci3n en la previsi3n social, cajas de subsidios familiares, y el prestador de salud.

-El hecho de la prestaci3n 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 presunci3n no ser1 de aplicaci3n cuando la relaci3n se trate de contrataciones de obras o de servicios profesionales o de oficios.

-Los trabajadores ser1n considerados empleados directos de aquellos que registren la relaci3n laboral, sin perjuicio de haber sido contratados con vistas a utilizar su prestaci3n o de proporcionarlos a terceras empresas. La empresa usuaria ser1 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 prestaci3n para esta 1ltima.

2.Promoción del empleo registrado

-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.

-La reglamentación podrá determinar:

- 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:

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.

-Los trabajadores incluidos en la regularización 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.

-Podrán 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.

-La autoridades 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.

3. Conservación del empleo de trabajadoras

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

-Sin embargo, el trabajador podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a diez 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 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.

-Se conserva el 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.

-Se reconoce 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.

Fragmentación o división de establecimientos

-Se prohíbe esta acción 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.

4. Denuncia del contrato.

-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.

-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.

5. 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 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.

6.Fondo de cese

-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.

7.Despido discriminatorio:

-Se incorpora el artículo 245 bis a la Ley de Contrato de Trabajo, agravando la indemnización por despido discriminatorio, pero la asociación considera que esto no es suficiente y podría ser inconstitucional, ya que no anula el acto discriminatorio ni garantiza la plena reparación del daño.

- 8.Contratación a prueba:

-El contrato de trabajo por tiempo indeterminado se entenderá celebrado a prueba durante los primeros seis meses de vigencia.

-Las convenciones colectivas podrán ampliar dicho período de prueba hasta ocho meses, en las empresas de seis y hasta cien trabajadores; y hasta un año en las empresas de hasta cinco 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.

-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.

-El uso abusivo del período de prueba con el objeto de evitar la efectivización de trabajadores será pasible de las sancione. 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 se establecen en este artículo. Tal

reconocimiento respecto del trabajador incluye los derechos sindicales.

- Las partes están obligadas al pago de los aportes y contribuciones a la seguridad social, con los beneficios establecidos en cada caso.

- 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.

- 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.

9.Tercerización e intermediación laboral

- Se reduce la responsabilidad solidaria de las empresas principales por las obligaciones laborales de sus contratistas y/o intermediarios, lo que, según la asociación, desprotege a los trabajadores.

- Se eliminan restricciones a la contratación a través de empresas de servicios temporarios o agencias de colocación, lo que podría generar precarización laboral y facilitar la evasión de responsabilidades por parte de los empleadores, según estudiofk.com.ar.

- 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.

- 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.

-Se establecerá un mecanismo simplificado a fin de poder efectivizar la retención correspondiente a la seguridad social establecida en el presente artículo.

10.Trabajadores independientes con colaboradores

-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.

11.Trabajo agrario

-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.

-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.

12..Empleo publico

-El personal alcanzado por el régimen de estabilidad que resulte afectado por las medidas de reestructuración que comporten la supresión de órganos, organismos o de las funciones a ellos asignadas; o de reducción por encontrarse excedida, conforme surja del informe fundado del órgano competente en la materia, la dotación óptima necesaria, quedará, automáticamente, en situación de disponibilidad por un período máximo de hasta doce (12) meses, conforme lo establezca la reglamentación.

-Los agentes que se encontraren en situación de disponibilidad deberán (i) recibir la capacitación que se les imparta; o (ii) desarrollar tareas en servicios tercerizados del Estado.

-Cumplido el término de disponibilidad, sin que el trabajador hubiera formalizado una nueva relación de trabajo, quedará automáticamente desvinculado de la Administración Pública nacional. Tendrá derecho a percibir una indemnización igual a un (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor, salvo el mejor derecho que se estableciere en el Convenio Colectivo de Trabajo y las indemnizaciones especiales que pudieren regularse por dicha vía.

-La presente norma será de aplicación supletoria al personal alcanzado por el régimen de estabilidad propia en virtud de leyes o estatutos especiales o convenciones colectivas de trabajo.

-Para los supuestos previstos en el artículo anterior, los delegados de personal con mandato vigente o pendiente el año posterior de la tutela sindical no podrán ser afectados en el ejercicio de sus funciones ni puestos en disponibilidad.

Asimismo, aquellos agentes que se encuentren de licencia por enfermedad o accidente, por embarazo y por matrimonio, hasta vencido el período de su licencia no podrán ser puestos en situación de disponibilidad.

-Los agentes serán destinados a las tareas propias de la categoría o nivel que hayan alcanzado y al desarrollo de tareas complementarias o instrumentales, para la consecución de los objetivos del trabajo. Pueden ser destinados por decisión fundada de sus superiores a desarrollar transitoriamente tareas específicas del nivel superior percibiendo la diferencia de haberes correspondiente. La movilidad del personal de una dependencia a otra dentro o fuera de la misma jurisdicción presupuestaria, es una atribución del empleador, pero estará sujeta a la regulación que se establezca en los convenios colectivos.

-Se podrá celebrar convenios con los otros poderes del Estado, provincias y municipios, que posibiliten la movilidad interjurisdiccional de los agentes, sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente ley. La movilidad del personal que se instrumente a través de la adscripción de su respectivo ámbito a otro poder del Estado nacional, estados provinciales y/o Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires no podrá exceder los trescientos sesenta y cinco (365) días corridos salvo excepción fundada en requerimientos extraordinarios de servicios y estará sujeta a las reglamentaciones que dicten en sus respectivas jurisdicciones los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial.

-El personal tiene derecho a igualdad de oportunidades en el desarrollo de la carrera administrativa, a través de los mecanismos que se determinen. Las promociones a cargos vacantes sólo procederán mediante sistemas de selección de antecedentes, méritos y aptitudes.

-El personal podrá ser intimado a iniciar los trámites jubilatorios cuando reúna los requisitos exigidos para obtener la jubilación ordinaria.

-Se podrá realizar durante sus horas laborales del servicio público cualquier tipo de tareas vinculadas a campañas electorales y/o partidarias.

-Se podrá imponer el apercibimiento o la suspensión hasta treinta días cuando se verifique: a) Incumplimiento reiterado del horario establecido; b) Inasistencias injustificadas que no excedan de cinco días discontinuos en el lapso de doce (12) meses inmediatos anteriores y siempre que no configuren abandono de tareas; y c) Incumplimiento de los deberes determinados en el artículo 23 de esta ley, salvo que la gravedad y magnitud de los hechos justifiquen la aplicación de la causal de cesantía.

-Son causales para imponer la cesantía: a) Inasistencias injustificadas que excedan de cinco (5) días discontinuos, en los doce (12) meses inmediatos anteriores; b) Abandono de servicio, el cual se considerará consumado cuando el agente registrare más de tres (3) inasistencias continuas sin causa que lo justifique y fuera intimado previamente en forma fehaciente a retomar sus tareas; c) Infracciones reiteradas en el cumplimiento de sus tareas, que hayan dado lugar a treinta días de suspensión en los doce meses anteriores; d) Concurso civil o quiebra no causal, salvo casos debidamente justificados por la autoridad administrativa; e) Delito doloso no referido a la Administración Pública, cuando por sus circunstancias afecte el prestigio de la función o del agente; f) Calificaciones deficientes como resultado de evaluaciones que impliquen desempeño ineficaz durante dos (2) años consecutivos o tres (3) alternados en los últimos diez (10) años de servicio y haya contado con oportunidades de capacitación adecuada para el desempeño de las tareas.

En todos los casos podrá considerarse la solicitud de rehabilitación a partir de los dos (2) años de consentido el acto por el que se dispusiera la cesantía o de declarada firme la sentencia judicial, en su caso.

-Son causales para imponer la exoneración: 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 la residencia permanente; d) Violación de las prohibiciones previstas en el artículo 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 cuatro (4) años de consentido el acto por el que se dispusiera la exoneración o de declarada firme la sentencia judicial, en su caso.

La exoneración conllevará necesariamente la baja en todos los cargos públicos que ejerciere el agente sancionado.

-Los plazos de prescripción para la aplicación de las sanciones disciplinarias, con las salvedades que determine la reglamentación, se computarán de la siguiente forma:

a) Causales que dieran lugar a la aplicación de apercibimiento y suspensión: un año;

b) Causales que dieran lugar a la cesantía: dos (2) años; c) Causales que dieran lugar a la exoneración: cuatro (4) años.

En todos los casos, el plazo se contará a partir del momento de la comisión de la falta.

-El ejercicio regular del derecho a huelga no dará causa a ningún tipo de sanción administrativa y el descuento en la remuneración será proporcional al tiempo no trabajado.

I.2 Normas posteriores

En el lapso transcurrido, las principales decisiones adoptadas por el gobierno en relación a la reforma laboral, con base en la Ley de Bases y capítulos del DNU que no habían sido observados, es la siguiente:

-se decretó un cambio de régimen en la regulación de las huelgas en el sector marítimo y fluvial, que incluía también una modificación al conjunto del régimen, siguiendo la pauta del DNU que había quedado en suspenso. La CGT se pronunció en contra (ver anexo) y pidió el amparo de la justicia, que lo aceptó, volviendo al anterior planteo sobre la inconstitucionalidad, y además recordando que una reglamentación de este derecho solo puede hacerse mediante una ley.

-En el sector publico, la prohibición de los cargos hereditarios en la administración pública, y la eliminación del Día del Trabajador Estatal, instituido en relación a la fecha de creación de ATE, Asociación Trabajadores del Estado, al momento de celebrarse los cien años de su creación.

-Se adoptaron varias medidas restrictivas respecto de la promoción de la prevención y abordaje de las violencias por motivos de género, el decreto 436/2025, que suprime espacios vinculados a la igualdad de género y la diversidad, la derogación de los artículos 5° y 6° de la ley 27.214, que incorporaban contenidos educativos con perspectiva de género en la educación vial y la suspensión y desmantelamiento de las capacitaciones con perspectiva de género en el ámbito del Ministerio de Justicia, en abierta violación de la Ley Micaela *cf una evaluación por parte de la COMUTRA en otra sección. Entre otras, la eliminación de programas destinados a la prevención y abordaje de las violencias por motivos de género, el decreto 436/2025, que suprime espacios vinculados a la igualdad de género y la diversidad, la derogación de los artículos 5° y 6° de la ley 27.214, que incorporaban contenidos educativos con perspectiva de género en la educación vial y la suspensión y desmantelamiento de las capacitaciones con perspectiva de género en el ámbito del Ministerio de Justicia, en abierta violación de la Ley Micaela.

-Se eliminò la posibilidad que los convenios colectivos impongan aportes, contribuciones o cualquier otro tipo de carga económica en beneficio de las cámaras, asociaciones o agrupaciones de empleadores a cargo de no asociados o afiliados a dichas entidades, salvo que dichas cargas resultaren aceptadas voluntariamente por estos últimos.

-se intervinieron ocho obras sociales sindicales, una de gran tamaño (trabajadores rurales y estibadores) y otras pequeñas (ladrilleros, personal de la industria del chacinado, mosaístas, fotógrafos, e industria del fósforo). También se activó una auditoría sorpresa a la obra social de la UTA (colectivos de pasajeros), ante su amenaza de un paro por el retraso en el pago de los salarios.

-aprovechando un decreto referido al sector marítimo y fluvial respecto a la regulación del derecho de huelga, se reintrodujo un régimen de restricciones generalizado a otros sectores, mediante la figura de "actividades consideradas de importancia trascendental", imponiendo

la obligación de mantener un mínimo de la 50% de la prestación en las jornadas de huelga.

Entre las actividades alcanzadas figuran los principales rubros industriales (alimentación, metalúrgica y la construcción), el funcionamiento de los bancos, los comercios y locales gastronómicos y todos los sectores vinculados a la exportación.

Como se adelantò, ante un pedido cautelar de la CGT, la Justicia suspendió la proyección al régimen general.

ANEXO I. Texto de los capítulos laborales del DNU y Ley Bases

LEY BASES. Junio 2024

Contenidos referidos al trabajo

CAPÍTULO IV, Empleo público

Artículo 52.- Sustitúyese el artículo 11 del anexo de la ley 25.164 por el siguiente:

Artículo 11: El personal alcanzado por el régimen de estabilidad que resulte afectado por las medidas de reestructuración que comporten la supresión de órganos, organismos o de las funciones a ellos asignadas; o de reducción por encontrarse excedida, conforme surja del informe fundado del órgano competente en la materia, la dotación óptima necesaria, quedará, automáticamente, en situación de disponibilidad por un período máximo de hasta doce (12) meses, conforme lo establezca la reglamentación.

Los agentes que se encontraren en situación de disponibilidad deberán (i) recibir la capacitación que se les imparta; o (ii) desarrollar tareas en servicios tercerizados del Estado.

Cumplido el término de disponibilidad, sin que el trabajador hubiera formalizado una nueva relación de trabajo, quedará automáticamente desvinculado de la Administración Pública nacional. Tendrá derecho a percibir una indemnización igual a un (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor, salvo el mejor derecho que se estableciere en el Convenio Colectivo de Trabajo y las indemnizaciones especiales que pudieren regularse por dicha vía.

La presente norma será de aplicación supletoria al personal alcanzado por el régimen de estabilidad propia en virtud de leyes o estatutos especiales o convenciones colectivas de trabajo.

Artículo 53.- Sustitúyese el primer párrafo del artículo 12 del anexo de la ley 25.164 por el siguiente:

Artículo 12: Para los supuestos previstos en el artículo anterior, los delegados de personal con mandato vigente o pendiente el año posterior de la tutela sindical no podrán ser afectados en el ejercicio de sus funciones ni puestos en disponibilidad.

Asimismo, aquellos agentes que se encuentren de licencia por enfermedad o accidente, por embarazo y por matrimonio, hasta vencido el período de su licencia no podrán ser puestos en situación de disponibilidad.

Artículo 54.- Sustitúyese el artículo 15 del anexo de la ley 25.164 por el siguiente:

Artículo 15: Los agentes serán destinados a las tareas propias de la categoría o nivel que hayan alcanzado y al desarrollo de tareas complementarias o instrumentales, para la consecución de los objetivos del trabajo. Pueden ser destinados por decisión fundada de sus superiores a desarrollar transitoriamente tareas específicas del nivel superior percibiendo la diferencia de haberes correspondiente. La movilidad del personal de una dependencia a otra dentro o fuera de la misma jurisdicción presupuestaria, es una atribución del empleador, pero estará sujeta a la regulación que se establezca en los convenios colectivos celebrados en el marco de la ley 24.185.

El Poder Ejecutivo nacional podrá celebrar convenios con los otros poderes del Estado, provincias y municipios, que posibiliten la movilidad interjurisdiccional de los agentes, sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente ley. La movilidad del personal que se instrumente a través de la adscripción de su respectivo ámbito a otro poder del Estado nacional, estados provinciales y/o Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires no podrá exceder los trescientos sesenta y cinco (365) días corridos salvo excepción fundada en requerimientos extraordinarios de servicios y estará sujeta a las reglamentaciones que dicten en sus respectivas jurisdicciones los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial.

Artículo 55.- Sustitúyese el artículo 18 del anexo de la ley 25.164 por el siguiente:

Artículo 18: El personal tiene derecho a igualdad de oportunidades en el desarrollo de la carrera administrativa, a través de los mecanismos que se determinen. Las promociones a cargos vacantes sólo procederán mediante sistemas de selección de antecedentes, méritos y aptitudes.

Artículo 56.- Sustitúyese el artículo 20 del anexo de la ley 25.164 por el siguiente:

Artículo 20: El personal podrá ser intimado a iniciar los trámites jubilatorios cuando reúna los

requisitos exigidos para obtener la jubilación ordinaria.

Artículo 57.- Incorpórase como inciso j) del artículo 24 del anexo de la ley 25.164 el siguiente:

j) Realizar durante sus horas laborales del servicio público cualquier tipo de tareas vinculadas a campañas electorales y/o partidarias.

Artículo 58.- Sustitúyese el artículo 31 del anexo de la ley 25.164 por el siguiente:

Artículo 31: Se podrá imponer el apercibimiento o la suspensión hasta treinta (30) días cuando se verifique:

- a) Incumplimiento reiterado del horario establecido;
- b) Inasistencias injustificadas que no excedan de cinco (5) días discontinuos en el lapso de doce (12) meses inmediatos anteriores y siempre que no configuren abandono de tareas; y
- c) Incumplimiento de los deberes determinados en el artículo 23 de esta ley, salvo que la gravedad y magnitud de los hechos justifiquen la aplicación de la causal de cesantía.

Artículo 59.- Sustitúyese el artículo 32 del anexo de la ley 25.164 por el siguiente:

Artículo 32: Son causales para imponer la cesantía:

- a) Inasistencias injustificadas que excedan de cinco (5) días discontinuos, en los doce (12) meses inmediatos anteriores;
- b) Abandono de servicio, el cual se considerará consumado cuando el agente registrare más de tres (3) inasistencias continuas sin causa que lo justifique y fuera intimado previamente en forma fehaciente a retomar sus tareas;
- c) Infracciones reiteradas en el cumplimiento de sus tareas, que hayan dado lugar a treinta (30) días de suspensión en los doce (12) meses anteriores;
- d) Concurso civil o quiebra no causal, salvo casos debidamente justificados por la autoridad administrativa;
- e) Incumplimiento de los deberes establecidos en los artículos 23 y 24 cuando por la magnitud y gravedad de la falta así correspondiere;
- f) Delito doloso no referido a la Administración Pública, cuando por sus circunstancias afecte el prestigio de la función o del agente;
- g) Calificaciones deficientes como resultado de evaluaciones que impliquen desempeño ineficaz durante dos (2) años consecutivos o tres (3) alternados en los últimos diez (10) años de

servicio y haya contado con oportunidades de capacitación adecuada para el desempeño de las tareas.

En todos los casos podrá considerarse la solicitud de rehabilitación a partir de los dos (2) años de consentido el acto por el que se dispusiera la cesantía o de declarada firme la sentencia judicial, en su caso.

Artículo 60.- Sustitúyese el artículo 33 del anexo de la ley 25.164 por el siguiente:

Artículo 33: Son causales para imponer la exoneración:

- 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 la residencia permanente;
- d) Violación de las prohibiciones previstas en el artículo 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 cuatro (4) años de consentido el acto por el que se dispusiera la exoneración o de declarada firme la sentencia judicial, en su caso.

La exoneración conllevará necesariamente la baja en todos los cargos públicos que ejerciere el agente sancionado.

Artículo 61.- Sustitúyese el artículo 37 del anexo de la ley 25.164 por el siguiente:

Artículo 37: Los plazos de prescripción para la aplicación de las sanciones disciplinarias, con las salvedades que determine la reglamentación, se computarán de la siguiente forma:

- a) Causales que dieran lugar a la aplicación de apercibimiento y suspensión: un (1) año;
- b) Causales que dieran lugar a la cesantía: dos (2) años;
- c) Causales que dieran lugar a la exoneración: cuatro (4) años.

En todos los casos, el plazo se contará a partir del momento de la comisión de la falta.

Artículo 62.- Incorpórase como artículo 16 bis de la ley 24.185 el siguiente:

Artículo 16 bis: El ejercicio regular del derecho a huelga no dará causa a ningún tipo de sanción administrativa y el descuento en la remuneración será proporcional al tiempo no trabajado.

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

cient 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.

ANEXO II

DNU 70/2023 Bases para la reconstrucción de la economía argentina.

Capítulo II – Ley de contrato de trabajo

“ARTÍCULO 9°.- El principio de la norma más favorable para el trabajador.

En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjuntos de normas que rija cada una de las instituciones del derecho del trabajo.

Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, o en la apreciación de la prueba, en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador, cuando hubieran agotado todos los medios de investigación a su alcance y persistiera duda probatoria insuperable, valorando los principios de congruencia y defensa en juicio.

En tal sentido se aplicará la regla general procesal, en virtud de la cual los hechos deben ser probados por quien los invoca, con plena vigencia de la facultad de los magistrados en la obtención de la verdad objetiva y el respeto a la seguridad jurídica.”

ARTÍCULO 67. Protección de los trabajadores. Irrenunciabilidad. Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales y las convenciones colectivas de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de

su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción.

Cuando se celebren acuerdos relativos a modificaciones de elementos esenciales del contrato de trabajo o de desvinculación en los términos del artículo 241 de esta Ley, las partes podrán solicitar a la autoridad de aplicación su homologación en los términos del artículo 15 de la presente Ley.”

ARTÍCULO 68.- 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 69.- 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.”

ARTÍCULO 70.—Entrega de certificados. El Poder Ejecutivo Nacional establecerá en orden a la obligación de entrega de los certificados del artículo 80 de la Ley N° 20.744, un mecanismo opcional de cumplimiento de entrega a través de una plataforma virtual.

Se considera efectivamente cumplida dicha obligación por parte de los empleadores cuando se hubieran incorporado a la plataforma virtual los certificados pertinentes. Asimismo, también se considera cumplimentada cuando la información se encuentre actualizada y disponible para el trabajador a través de la página web del organismo de la seguridad social”.

ARTÍCULO 71.- Período de prueba. El contrato de trabajo por tiempo indeterminado, excepto el referido en el artículo 96, se entenderá celebrado a prueba durante los primeros OCHO (8) meses de vigencia. Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa, sin derecho a indemnización con motivo de la extinción, pero con obligación de preavisar según lo establecido en los artículos 231 y 232.

El período de prueba se regirá por las siguientes reglas:

1. 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.
2. 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.

3. 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.

4. Las partes están obligadas al pago de los aportes y contribuciones a la Seguridad Social, con los beneficios establecidos en cada caso.

5. 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.”

ARTÍCULO 72.- Las remuneraciones en dinero debidas al trabajador deberán pagarse, bajo pena de nulidad, en efectivo, cheque a la orden del trabajador para ser cobrado personalmente por este o quien él indique o mediante la acreditación en cuenta abierta a su nombre en entidad bancaria, en institución de ahorro oficial o en otras categorías de entidades que la autoridad de aplicación del sistema de pagos considere aptas, seguras, interoperables y competitivas.”

ARTÍCULO 73.-Pago de cuotas, aportes periódicos o contribuciones a que estuviesen obligados los trabajadores en virtud de normas legales o provenientes de las convenciones colectivas de trabajo o que resulte de su carácter de afiliados a asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial o de miembros de sociedades mutuales o cooperativas así como por servicios sociales y demás prestaciones que otorguen dichas entidades, solo si existe un consentimiento explícito del empleado autorizando el mismo.”

ARTÍCULO 74.- Contratistas e intermediarios. Sin perjuicio de la facultad de retención establecida en el art. 30 de esta ley, los trabajadores contratados por contratistas o intermediarios tendrán derecho a solicitar al empleador 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 N° 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.

ARTÍCULO 75.- Modalidad. El recibo será confeccionado por el empleador debiendo hacer entrega de una copia fiel del original al trabajador la que podrá ser instrumentada de forma electrónica.”

ARTÍCULO 76.- Contenido necesario. El recibo de pago deberá necesariamente contener, como mínimo, las siguientes enunciaciones:

- a) Nombre íntegro o razón social del empleador y su domicilio y su Clave Única de Identificación Tributaria (C.U.I.T);
- b) Nombre y apellido del trabajador y su calificación profesional y su Código Único de Identificación Laboral (C.U.I.L.);
- c) Total de remuneración que perciba, con indicación substancial de su determinación. Si se tratase de porcentajes o comisiones de ventas, se indicarán los importes totales de estas últimas, y el porcentaje o comisión asignada al trabajador.
- d) Los requisitos del artículo 12 del Decreto-Ley N° 17.250/67.
- e) Total bruto de la remuneración básica o fija y porcentual devengado y tiempo que corresponda. En los trabajos remunerados a jornal o por hora, el número de jornadas u horas trabajadas, y si se tratase de remuneración por pieza o medida, número de estas, importe por unidad adoptado y monto global correspondiente al lapso liquidado.
- f) Importe de las deducciones que se efectúan por aportes jubilatorios u otras autorizadas por esta ley; embargos y demás descuentos que legalmente correspondan.
- g) Importe neto percibido, expresado en números y letras.
- h) En el caso de los artículos 124 y 129 de esta ley, firma y sello de los funcionarios o agentes dependientes de la autoridad, la que podrá ser electrónica y supervisión de los pagos.
- i) Fecha de ingreso o antigüedad reconocida y tarea cumplida o categoría en que efectivamente se desempeñó durante el período de pago.
- j) Total de contribuciones abonadas por el empleador por disposición legal”.

ARTÍCULO 77.- Sustitúyese el artículo 143 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

“ARTÍCULO 143.- Conservación - Plazo. El empleador deberá conservar los recibos y otras

constancias de pago durante todo el plazo correspondiente a la prescripción liberatoria del beneficio de que se trate.

A efectos de la conservación de los recibos y otras constancias de pago, los mismos podrán ser digitalizados, los cuales tendrán la misma validez que en formato papel.

El pago hecho por un último o ulteriores períodos no hace presumir el pago de los anteriores.”

ARTÍCULO 78.- 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 pre-término 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 79.-Las convenciones colectivas de trabajo, respetando los mínimos indisponibles de 12 horas de descanso entre jornada y jornada por razones de salud y seguridad en el trabajo, así como los límites legales conforme la naturaleza de cada actividad, podrán establecer regímenes que se adecuen a los cambios en las modalidades de producción, las condiciones propias de cada actividad, contemplando especialmente el beneficio e interés de los trabajadores.

A tal efecto, se podrá disponer colectivamente del régimen de horas extras, banco de horas,

francos compensatorios, entre otros institutos relativos a la jornada laboral.”

ARTÍCULO 80.- 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.

Configura injuria laboral grave la participación 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 81.- Indemnización por antigüedad o despido. En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso y luego de transcurrido el periodo de prueba, se deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a 1 mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de TRES (3) meses, tomando como base de cálculo la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si este fuera menor. La base de cálculo de esta indemnización no incluirá el Sueldo Anual Complementario, ni conceptos de pago semestral o anual.

Para aquellos trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones mensuales variables, será de aplicación el promedio de los últimos SEIS (6) meses, o del último año si fuera más favorable al trabajador.

Dicha base no podrá exceder el equivalente de TRES (3) veces el importe mensual de la suma que resulte del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador, al momento del despido, por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad. Le corresponderá a la Autoridad de Aplicación fijar y publicar el promedio resultante, conjuntamente con las escalas salariales de cada convenio colectivo de

trabajo.

Para aquellos trabajadores excluidos de todo convenio colectivo de trabajo, el tope establecido en el párrafo anterior será el del convenio aplicable al establecimiento donde preste servicios o al convenio más favorable, en el caso de que hubiera más de uno.

La base de cálculo de la indemnización no podrá en ningún caso ser inferior al SESENTA Y SIETE POR CIENTO (67 %) del importe correspondiente a UN (1) mes de sueldo, obtenido conforme el método descrito en el primer y segundo párrafo del presente.

La indemnización en ningún caso podrá ser inferior a UN (1) mes de sueldo calculado sobre la base del sistema establecido en el primer y segundo párrafo del presente.

Mediante convenio colectivo de trabajo, las partes podrán sustituir el presente régimen indemnizatorio por un fondo o sistema de cese laboral cuyo costo estará siempre a cargo del empleador, con un aporte mensual que no podrá ser superior al OCHO POR CIENTO (8%) de la remuneración computable.

Por su parte, los empleadores podrán optar por contratar un sistema privado de capitalización 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 presente ley.”

ARTÍCULO 82.- Agravamiento indemnizatorio por despido motivado por un acto discriminatorio. Será considerado despido por un acto de discriminación aquel originado por motivos de etnia, raza, nacionalidad, sexo, identidad de género, orientación sexual, religión, ideología, u opinión política o gremial.

En este supuesto la prueba estará a cargo de quien invoque la causal, y en caso de sentencia judicial que corrobore el origen discriminatorio del despido, corresponderá el pago de una indemnización agravada especial que ascenderá a un monto equivalente al 50% de la establecida por el artículo 245 de la Ley N° 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 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 del vínculo laboral a todos los efectos.”

ARTÍCULO 83.- Reingreso del trabajador. Deducción de las indemnizaciones percibidas.

La antigüedad del trabajador se establecerá conforme a lo dispuesto en los artículos 18 y 19 de esta ley, pero si hubiera mediado reingreso a las órdenes del mismo empleador se deducirá de las indemnizaciones de los artículos 245, 246, 247, 250, 251, 253 y 254 lo pagado oportunamente, actualizado por el Índice de Precios al Consumidor (IPC) con más una tasa de interés pura del 3% anual, por la causal de cese anterior.

En ningún caso la indemnización resultante podrá ser inferior a la que hubiera correspondido al trabajador si su período de servicios hubiera sido solo el último y con prescindencia de los períodos anteriores al reingreso.”

ARTÍCULO 84.- Actualización y repotenciación de los créditos laborales por depreciación monetaria. Los créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo serán actualizados y/o repotenciados y/o devengarán intereses.

La suma que resulte de dicha actualización y/o repotenciación y/o aplicación de intereses en ningún caso podrá ser superior a la que resulte de calcular el capital histórico actualizado por el Índice de Precios al Consumidor (IPC) con más una tasa de interés pura del 3% anual.

La presente disposición es de orden público federal y será aplicada por los jueces o por la autoridad administrativa, de oficio o a petición de parte, incluso en los casos de concurso del deudor, así como también, después de la declaración de quiebra.”

ARTÍCULO 85.- Sustitúyese el artículo 277 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

“ARTÍCULO 277.- Pago en juicio. Todo pago que deba realizarse en los juicios laborales se efectivizará mediante depósito bancario en autos a la orden del Tribunal interviniente y giro judicial personal al titular del crédito o sus derecho-habientes, aún en el supuesto de haber otorgado poder.

Queda prohibido el pacto de cuota litis que exceda del veinte por ciento (20%) el que, en cada caso, requerirá ratificación personal y homologación judicial.

Las personas humanas y las personas jurídicas alcanzadas por la Ley N° 24.467, ante una sentencia judicial condenatoria, podrán acogerse al pago total de la misma en hasta un máximo de doce (12) cuotas mensuales consecutivas, las que serán ajustadas conforme la pauta establecida en el artículo 276 de la presente Ley.

El desistimiento por el trabajador de acciones y derechos se ratificará personalmente en el juicio y requerirá homologación.

Todo pago realizado sin observar lo prescripto, así como el pacto de cuota litis o el desistimiento no homologados, serán nulos de pleno derecho.

La responsabilidad por el pago de las costas procesales, incluidos los honorarios profesionales

de todo tipo allí devengados y correspondientes a la primera o única instancia, no excederán del veinticinco por ciento (25 %) del monto de la sentencia, laudo, transacción o instrumento que ponga fin al diferendo. Si las regulaciones de honorarios practicadas conforme a las leyes arancelarias o usos locales, correspondientes a todas las profesiones y especialidades superaran dicho porcentaje, el juez procederá a prorratear los montos entre los beneficiarios. Para el cómputo del porcentaje indicado no se tendrá en cuenta el monto de los honorarios profesionales que hubieren representado, patrocinado o asistido a la parte condenada en costas.”

Capítulo III – Convenciones Colectivas de Trabajo

ART 86. Una convención colectiva de trabajo, cuyo término estuviere vencido, solamente mantendrá subsistentes las normas referidas a las condiciones de trabajo establecidas en virtud de ellas (cláusulas normativas) y hasta tanto entre en vigencia una nueva convención colectiva o exista un acuerdo de partes que la prorrogue.

El resto de las cláusulas (obligacionales) podrán mantener su vigencia, solo por acuerdo de partes o por la específica prórroga dispuesta por el Poder Ejecutivo Nacional.”

Capítulo IV - Asociaciones Sindicales

ARTÍCULO 87.- Derecho de realizar Asambleas, Congresos. Los representantes sindicales dentro de la empresa, delegados, comisiones internas u organismos similares, así como las autoridades de las distintas seccionales de las asociaciones sindicales tendrán derecho a convocar a asambleas y congresos de delegados sin perjudicar las actividades normales de la empresa o afectar a terceros.”

ARTÍCULO 88.- Acciones prohibidas. Las siguientes conductas están prohibidas y serán consideradas infracciones muy graves:

- a. Afectar la libertad de trabajo de quienes no adhieran a una medida de fuerza, mediante actos, hechos, intimidaciones o amenazas;
- b. Provocar el bloqueo o tomar un establecimiento; impedir u obstruir total o parcialmente el ingreso o egreso de personas y/o cosas al establecimiento;
- c. Ocasionar 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 retenerlas indebidamente.

Verificadas dichas acciones como medidas de acción directa sindical, la entidad responsable será pasible de la aplicación de las sanciones que establezca la reglamentación, una vez cumplimentado el procedimiento que se disponga al efecto a cargo de la Autoridad de Aplicación, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y/o penales que pudieran

corresponder.”

Capítulo V - Régimen del Trabajo Agrario

ARTÍCULO 89.- 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 - Régimen del Viajante de Comercio

ARTÍCULO 90.- Derógase la Ley N° 14.546.

ARTÍCULO 91.- La derogación de la Ley N° 14.546 no afecta los derechos individuales de aquellos trabajadores que se encuentren actualmente alcanzados por el Régimen establecido en la ley que se deroga.

Las nuevas contrataciones producidas con posterioridad a la entrada en vigencia de esta Ley, se registrarán por las normas generales, contratos individuales y convenios colectivos que resulten aplicables.

La representación sindical y empleadora deberán impulsar la negociación colectiva relativa con el fin de otorgar el marco adicional que consideren menester adecuado a las circunstancias actuales si correspondiere.

Capítulo VII - Régimen Legal del Contrato de teletrabajo

ARTÍCULO 92.- Tareas de cuidados. Las personas que trabajen bajo esta modalidad y que acrediten tener a cargo el cuidado de personas menores de trece (13) años, personas con discapacidad o adultas mayores que convivan con la persona que trabaja y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a coordinar con el empleador, en tanto no afecte lo requerido de su trabajo, horarios compatibles a la tarea de cuidado a su cargo y/o la interrupción esporádica de su jornada, compensado dichos períodos de tiempo de manera acorde con las tareas asignadas.

El presente artículo no será de aplicación cuando el empleador abonare alguna compensación legal, convencional o contractual relativa a gastos por tareas de cuidado.

Mediante negociación colectiva o en el ámbito de los contratos de trabajo podrán establecerse

pautas específicas para el ejercicio de este derecho.”

ARTÍCULO 93.- Reversibilidad. La solicitud o el consentimiento prestado por la persona que trabaja en una posición presencial para pasar a la modalidad de teletrabajo, podrá ser revertido por acuerdo mutuo entre el trabajador y el empleador, en tanto existan en las instalaciones de la empresa las condiciones para que la persona pueda retomar su trabajo en forma presencial.

En función de las necesidades propias de cada puesto de trabajo se podrá revertir la modalidad de teletrabajo por la modalidad presencial, en los supuestos en que las propias características de la actividad así lo requieran.”

ARTÍCULO 94.-Prestaciones transnacionales. Cuando se trate de prestaciones transnacionales de teletrabajo, se aplicará al contrato respectivo la ley del lugar de ejecución de las tareas por parte del trabajador.”

ARTÍCULO 95.- Se establecerá un método simple, electrónico y automático de registro de esta modalidad contractual al tiempo del alta o al momento de la incorporación del trabajador al presente régimen.”

Capítulo VIII - De los Trabajadores independientes con colaboradores

ARTÍCULO 96.- El trabajador independiente podrá contar con hasta otros CINCO (5) 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.

Capítulo IX – Servicios esenciales

ARTÍCULO 97.- Los conflictos colectivos que pudieren afectar la normal prestación de servicios esenciales o actividades de importancia trascendental, quedan sujetos a las siguientes garantías de prestación de servicios mínimos.

En lo que respecta a la prestación de servicios mínimos, en el caso de los servicios esenciales, en ningún caso podrá negociar o imponer a las partes una cobertura menor al SETENTA Y CINCO POR CIENTO (75%) de la prestación normal del servicio de que se tratare.

En el caso de las actividades o servicios de importancia trascendental, en ningún caso se podrá

negociar o imponer a las partes una cobertura menor al CINCUENTA POR CIENTO (50%).

Se considerarán servicios esenciales en sentido estricto, las actividades siguientes:

- a. Los servicios sanitarios y hospitalarios, así como el transporte y distribución de medicamentos e insumos hospitalarios y los servicios farmacéuticos;
- b. La producción, transporte y distribución y comercialización de agua potable, gas y otros combustibles y energía eléctrica;
- c. Los servicios de telecomunicaciones, incluyendo internet y comunicaciones satelitales;
- d. La aeronáutica comercial y el control de tráfico aéreo y portuario; incluyendo balizamiento, dragado, amarre, estiba y remolque de buques;
- e. servicios aduaneros y migratorios, y demás vinculados al comercio exterior; y
- f. cuidado de menores y educación de niveles guardería, preescolar, primario y secundario, así como la educación especial.

Se consideran actividades de importancia trascendental las siguientes:

- a. Producción de medicamentos y/o insumos hospitalarios;
- b. Transporte marítimo, fluvial, terrestre y subterráneo de personas y/o mercaderías a través de los distintos medios que se utilicen para tal fin;
- c. Servicios de radio y televisión;
- d. Actividades industriales continuas, incluyendo siderurgia y la producción de aluminio, actividad química y la actividad cementera;
- e. Industria alimenticia en toda su cadena de valor;
- f. La producción y distribución de materiales de la construcción, servicios de reparación de aeronaves y buques, todos los servicios portuarios y aeroportuarios, servicios logísticos, actividad minera, actividad frigorífica, correos, distribución y comercialización de alimentos y bebidas, actividad agropecuaria y su cadena de valor;
- g. Los servicios bancarios, financieros, servicios hoteleros y gastronómicos y el comercio electrónico; y
- h. La producción de bienes y/o servicios de toda actividad, que estuvieran afectados a compromisos de exportación.

Una comisión independiente y autónoma, denominada COMISIÓN DE GARANTÍAS, integrada según se establezca en la reglamentación, por cinco (5) miembros de reconocida solvencia técnica, profesional o académica en materia de relaciones del trabajo, del derecho laboral o de derecho constitucional y destacada trayectoria, podrá, mediante resolución fundada, calificar como servicio esencial o servicio de importancia trascendental una actividad no incluida en las enumeraciones precedentes, cuando se diere alguna de las siguientes circunstancias:

- a) La extensión y duración de la interrupción de la actividad de que se tratare pudiere poner en peligro la vida, la salud o la seguridad de la persona en toda o parte de la comunidad;
- b) La actividad afectada constituyere un servicio público de importancia trascendental o de utilidad pública;
- c) La interrupción o suspensión del servicio pudiere provocar una situación de crisis nacional aguda que hiciere peligrar las condiciones normales o de existencia de parte de la población; y
- d) la interrupción o suspensión de la producción pudiere poner en peligro el adecuado abastecimiento de produc