

Título IV. Promoción del empleo registrado:

Se faculta a los empleadores a regularizar relaciones laborales. La reglamentación del PEN podrá comprender: extinción de acción penal, condonación de infracciones, multas, sanciones, baja del REPSAL, condonación de deuda por capital e intereses por falta de pago de aportes y contribuciones; la reglamentación determinará el porcentaje de condonación que no podrá ser inferior al 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 podrán computar hasta 60 meses de servicios con aportes o la menor cantidad de meses que se regularice, con base en el SMVM, a fin de obtener años de servicios para PBU y para prestación por desempleo.

Plazo para regularizar: 90 días contados desde la entrada en vigencia de la reglamentación.

Incluye la regularización de deudas controvertidas en sede administrativa, contencioso administrativa o judicial, siempre y cuando se allane incondicionalmente, desista y renuncie a toda acción y derecho, asumiendo el pago de costas y gastos de la causa. El allanamiento y desistimiento podrá ser total o parcial y en cualquier etapa del proceso.

La AFIP e instituciones de seguridad social se abstendrán de determinar deudas de oficio o labrar actas de infracción, o realizar ajustes impositivos, respecto de relaciones laborales regularizadas.

Título V. Modernización Laboral.

Capítulo I. Modificaciones a la ley nacional del empleo.

Registración.

Para la registración de la relación o contrato de trabajo -que estará sujeta a reglamentación-, la misma deberá ser simple, inmediata, expeditiva y realizarse a través de medios electrónicos.

La autoridad determinará un mecanismo ágil, simplificado y diferenciado para confeccionar recibos de sueldo, especialmente para empresas de hasta 12 trabajadores inclusive, las cuales abonarán un importe único por todas las obligaciones laborales legales y de seguridad social.

El trabajador podrá denunciar la falta de registración laboral ante la autoridad (AFIP, autoridad laboral local) a través de un medio electrónico el cual deberá expedir la constancia pertinente.

Se establece la obligación de la autoridad judicial -ante sentencia firme- de poner en conocimiento a la entidad recaudadora de las obligaciones de seguridad social, las circunstancias que permitan la determinación de deuda existente, si la hubiera, y efectuar el reconocimiento de los años de servicio trabajado. Para el supuesto de tratarse de una relación erróneamente enmarcada como obra o servicios, de la deuda a determinar se deducirán los componentes ya ingresados del régimen que se trate.

Capítulo II. Modificaciones a la ley de contrato de trabajo.

Ámbito de aplicación de la ley de contrato de trabajo.

Exclusión expresa del ámbito de aplicación de la ley de contrato de trabajo a:

a) Empleados de la Administración Pública nacional, provincial, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o municipal, excepto acto expreso de inclusión o en el régimen de las CCT.

b) Personal de casas particulares, sin perjuicio su aplicación por ser compatibles y no se opongan al régimen específico o cuando así se lo disponga expresamente.

c) Trabajadores agrarios, sin perjuicio su aplicación supletoria por ser compatibles y no se opongan al régimen de Trabajo Agrario.

d) Contrataciones de obra, servicios, agencia y todas las reguladas en el CCYCN.

Presunción de existencia de contrato de trabajo.

Eliminación expresa de la presunción de existencia de contrato de trabajo en contratación de obras, servicios profesionales u oficios y se emitan facturas, recibos,

o el pago sea bancarizado. La ausencia de presunción se extiende a todos los efectos, incluso seguridad social.

Intermediación.

Los trabajadores serán considerados empleados directos de aquellos que registren la relación laboral, sin perjuicio de haber sido contratados con vistas a prestar tareas a terceras empresas. La usuaria será responsable solidaria de obligaciones laborales y seguridad social por el tiempo de efectiva prestación de tareas para esta.

Período de Prueba.

El contrato de prueba se extiende de 3 a 6 meses. Por convenio colectivo de trabajo podrá extenderse:

- a) hasta ocho meses, en empresas de seis y hasta cien trabajadores; y
- b) hasta un año en las empresas de hasta cinco trabajadores.

Contratistas e Intermediarios.

Se reconoce el derecho a trabajadores de contratistas e intermediarios a solicitar a la empresa usuaria de los servicios/obra, a que retengan (de lo que deben percibir) y den en pago, importes adeudados en concepto de remuneraciones, indemnizaciones u otros derechos.

Se faculta además a la usuaria -confr. Art. 30 LCT-, retener importes adeudados por contratistas e intermediarios a organismos de seguridad social. Las sumas retenidas deben depositarse a la orden de los organismos correspondientes según determine la reglamentación.

Dentro de los 90 días de sancionada la presente ley la AFIP deberá establecer un mecanismo simplificado para hacer efectiva la retención e ingreso de las sumas.

Licencia Maternidad.

Opción del personal femenino o persona gestante de trabajar hasta 10 días antes del parto, el resto del período se acumulará a los 45 días posteriores en que se prohíbe su trabajo (45 días antes y 45 días después del parto prohibición de trabajo).

Justa causa de despido.

Inclusión de justa causa de despido como causa objetiva a la participación activa en bloqueos o tomas de establecimiento. Se presume que existe injuria grave cuando en una medida de acción directa: se afecte la libertad de trabajo, se impida u obstruya el ingreso o egreso al establecimiento, se ocasionen daños en personas o cosas propiedad de la empresa o terceros en el establecimiento o se las retenga indebidamente.

Previo al despido el empleador debe intimar al cese de la conducta injuriosa, excepto en supuestos de daños a las personas o cosas donde la producción del daño torna inficiosa la intimación.

Despido motivado en acto discriminatorio.

Agravamiento indemnizatorio del 50% (hasta 100% por decisión judicial según la gravedad del hecho) ante despido discriminatorio por motivos de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo o género, orientación sexual, posición económica, caracteres físicos o discapacidad. La prueba estará a cargo de quien invoque la causal. El despido producirá la extinción definitiva del vínculo en todos los casos.

Capítulo III. Fondo de cese.

Posibilidad de establecer un fondo de cese laboral mediante convenio colectivo que reemplace la indemnización por antigüedad de la LCT, conforme parámetros que disponga el PEN.

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 en desvinculación por mutuo acuerdo. en todos los casos las empresas podrán autoasegurarse en el sistema que se defina.

Capítulo IV. Trabajadores Independientes con Colaboradores.

Creación de la figura del trabajador independiente quien podrá contratar hasta 3 trabajadores independientes para llevar adelante un emprendimiento productivo y acogerse a un régimen especial unificado.

Basado en una relación autónoma, sin dependencia entre ellos ni con persona contratante de servicio u obra, e incluirá un aporte individual que cubra jubilación, obra social y ART, conforme reglamentación.

Se prohíbe fragmentar o dividir establecimientos para obtener beneficios en fraude a la ley.

Solo aplica cuando la relación sea independiente, que no se den o la dependencia técnica, o la económica o la jurídica. Todo de acuerdo a la profesión, actividad u oficio que corresponda.

Capítulo V. Trabajo Agrario.

El contrato de trabajo agrario se entenderá celebrado con carácter permanente y como de prestación continua, excepto disposición legal. Su extinción se rige por la LCT.

Para el contrato por tiempo indeterminado rige el periodo de prueba.

Las bolsas de trabajo sindicales podrán proponer trabajadores a los empleadores para tareas temporarias conforme regulación de la Comisión de Trabajo Agrario. La propuesta no es vinculante.

Capítulo VI. Derogación Multas.

Se derogan las multas por empleo no registrado de la Ley Nacional de Empleo, ley 25.323, 25.345.