

REFORMA LABORAL-MODIFICACIONES A LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO

Abogada Esp. María Elena Sottano¹

¹Universidad Tecnológica Nacional, Facultad Regional Mendoza, Departamento de Ciencias Básicas.

Resumen: El objeto de este trabajo es analizar la reforma laboral respecto a las modificaciones a la Ley de Contrato de Trabajo, tales como: la presunción de la existencia del contrato de trabajo, el período de prueba, la prohibición de trabajar en la maternidad, la justa causa de despido, el despido sin causa, los trabajadores independientes con colaboradores. De la lectura de los artículos relativos a la reforma laboral en la ley 27.742 no se aprecia la mentada modernización laboral de acuerdo a las normas de la Organización Internacional del Trabajo, sino que simplemente ante la crisis económica se impulsa la búsqueda de menores costos. Se destaca lo moderno, la transformación, el cambio estructural que justifica el cambio nacional dentro del marco internacional. Se trata de que la Ley de Contrato de Trabajo se actualice, se renueve, se restaure la legislación laboral referida al trabajo, en su aspecto jurídico, económico, social. Se trata de una reforma con finalidades puramente económicas que procura introducir modificaciones sustanciales en la temporalidad de la contratación, en la autonomía, y sobre todo trata que la extinción del contrato de trabajo no se convierta en un hecho gravoso para el empresario, disminuyendo las indemnizaciones por despido arbitrario. En este sentido se han acordado derechos al empresario trascendentes para la organización y funcionamiento de la empresa, ampliando el período de prueba y reduciendo el período de negociación al nivel de empresa. El legislador ha flexibilizado y abaratado el costo laboral estableciendo como principio estratégico la economía de mercado, que implica una atención por parte de la norma laboral respecto de la competitividad y éxito de las empresas. La finalidad de este trabajo es dar a conocer las actualizaciones de la reforma laboral, sus consecuencias, y la manera de hacer frente a las situaciones que se presentan. Poniendo de manifiesto la centralidad otorgada al principio fundamental denominado decencia en el trabajo, al que podría llamarse también garantía de un trabajo digno. Incorpora como creación propia, la categoría de colaboradores de los dependientes, pretendiendo deslaborizar lo laboral, sus efectos tendrían como consecuencia la erosión del principio de decencia en el trabajo, y se afecta la regla de la sinceridad laboral que tiende a reducir o limitar las dosis de eficacia y eficiencia que la norma propone.

Palabras claves: Ley 27.742, Modificaciones Ley de Contrato de Trabajo, presunción, despido con y sin causa, trabajadores independientes con colaboradores.

CONSIDERACIONES GENERALES

Presunción de la existencia del contrato de trabajo

La Ley 27.742 modifica el Artículo 23 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) y en su artículo 89 dispone:

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

En el **derecho**, suele entenderse por presunción al **reconocimiento legal** de un determinado acto o hecho mientras no se demuestre lo contrario. Esto quiere decir que un acontecimiento se entiende probado por la existencia de **presupuestos, de indicios** para ello. Para anular la presunción, es necesario presentar pruebas en su contra que permitan sostener otra verdad diferente a la presumida.

Vemos que el 1er párrafo del artículo 23 no sufrió modificaciones, solamente la segunda relativa a la presunción de la existencia del contrato de trabajo cuando se trate de contratación de obra o servicios a profesionales de servicios de la salud, del derecho, de la ingeniería. El artículo al hacer referencia a oficios como son maestro mayor de obra, técnicos, mecánicos. En ambos casos que se emitan facturas recibos correspondientes a la forma de contratación o el pago se realice de acuerdo a los sistemas determinados por la reglamentación correspondiente. La presunción se extiende a todos los efectos inclusive a la seguridad social.

Vemos que se toma, la profesión, oficio, la forma de facturar y el sistema de pago como ausencia de la relación laboral, dejando de lado principios del derecho del trabajo, como la subordinación, como también la doctrina y la jurisprudencia en la contratación de algunos profesionales y en otros técnicos que prestan servicios en empresas en relación de dependencia y son obligados a facturar como monotributistas, aparentando un trabajo autónomo cuando en realidad trabaja bajo las ordenes de un empresario que corre con todos los riesgos de la empresa. La ley deja de lado la subordinación técnica, económica y jurídica entre el prestador y el beneficiario del servicio.

El ejercicio de una profesión liberal llega a constituir un verdadero contrato de trabajo cuando se desarrolla como función de colaboración permanente, con vínculo continuado y evidente de jerarquización, obligándose el profesional a acatar las órdenes del empleador, aunque no exista dependencia en las circunstancias fácticas de cada caso. El solo hecho de que el actor sea un profesional en el arte de curar no lo excluye de que pueda desempeñarse a las órdenes de la demandada y exista relación de dependencia.

Un presupuesto básico para admitir la existencia de un contrato de trabajo es que se trate de una relación *intuita personae*, es decir que se tengan en cuenta las condiciones personales del trabajador que se incorpora a una estructura ajena. La posibilidad de que el trabajador fuere reemplazado diluye el carácter personalísimo que caracteriza a la relación subordinada del trabajo. Las exigencias respecto del **horario de trabajo** y una cierta subordinación y **control** responden a la necesidad de ajustar a la conducta a la estructura productiva, pero excluye la idea de trabajo personal no fungible característica exclusiva de toda relación laboral.

La forma no tiene mayor relevancia para los contratos de trabajo, existe libertad de formas en su celebración salvo los contratos a plazo fijo que es por escrito (artículo 90 LCT). Las dificultades de la prueba quedan

reducidas al artículo 23 de la LCT: “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”. Es decir, excepto demostración que realice quien niega su concertación. Para analizar la existencia del contrato de trabajo en fundamental enunciar principios y presunciones a fin de determinar la naturaleza de la vinculación, como se desarrolla en las siguientes subsecciones.

Primacía de la realidad

Por sobre la ficción que las partes puedan demostrar se impone la realidad resultante de los hechos cumplidos durante la relación. Más allá de la simulación efectuada por las partes y del fraude por cual el empleador busca violar la ley laboral, debe encontrarse en las formas procesales y en la posibilidad de apreciación del juzgador las vallas que eviten la frustración del **principio protectorio** que afirmen la **irrenunciabilidad** de los derechos y en definitiva consoliden el **orden público laboral**.

Es uno de los supuestos a quien la ley regula la carga de la prueba, no a quien afirma el hecho sino a quien niega la existencia. Es una presunción **iuris tantum**, que ocurre en dar por cierto o no un hecho sino ocurre con otro antecedente. La inversión de la carga de la prueba, junto con la búsqueda de la verdad material, son temas fundamentales para afirmar el principio pro operario y lograr un proceso igualitario.

Periodo de prueba

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 prescrito 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.

Conforme la nueva redacción del artículo 92 bis el contrato de trabajo por tiempo indeterminado se entenderá celebrado a prueba durante los primeros 6 meses de su vigencia. Las convenciones colectivas de trabajo podrán ampliar dicho período de prueba, hasta 8 meses, en las empresas de seis y hasta cien trabajadores; y hasta un año en las de 5 trabajadores.

En el período de prueba cualquiera de las partes puede extinguir la relación sin expresión de causa y sin obligación de preavisar, lo cual no genera derechos indemnizatorios, pero debiera desligarse el despido de la causa objetiva del contrato. Es lo que surge de la lectura apresurada de la norma.

No obstante, hay que interpretarlo con el artículo 231 inc. b) LCT no derogado, hay deber de preavisar por el empleador, en el plazo de 15 días cuando el trabajador se encontrare en periodo de prueba. La parte que omita el preaviso o lo otorgue de manera insuficiente debería abonar a la otra una indemnización sustitutiva equivalente a la remuneración que correspondería al trabajador durante los plazos señalados en el artículo 231 LCT.

El periodo de prueba solo es aplicable a los contratos por tiempo indeterminado con prestaciones continuas, no a los con prestaciones discontinuas, dado que perderían su funcionalidad y estarían en contradicción con el contrato tipo previsto en el artículo 90 LCT. No lo podríamos admitir en el contrato de temporada porque llevaría anular a estabilidad del trabajador, que podría ser cambiado durante la temporada o temporadas sucesivas sin responsabilidad alguna para empleador. Ello importaría un abuso de la modalidad. La falta de registración del contrato de trabajo sujeto a período de prueba inicial, implica la renuncia del empleador a valerse de sus beneficios, de modo que éste puede solicitar la indemnización sustitutiva de preaviso y despido.

Protección de la maternidad. Prohibición de trabajar. Conservación del empleo

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.

El ordenamiento laboral protege especialmente la situación de maternidad y de embarazo de la mujer trabajadora con el objeto de evitar posibles conductas discriminatorias derivadas de su estado. Las modificaciones de este artículo son dos: la primera está dada por la denominación que le da al sujeto protegido, por cuanto se denomina persona gestante como destinataria de la prohibición de trabajar durante los 45 días anteriores y los 45 días posteriores al parto. El segundo cambio está en el 2do párrafo por cuanto permite de un modo diferente la distribución de esos 90 días de licencia que la norma garantiza. Dentro de las gestantes se encuentran las transgénero, las no binarias, o aquellas que se identifican con un sexo o género diferentes a aquel con el cual nacieron al amparo de la ley 26.743 de Identidad de género.

El otro cambio hace referencia a la modificación del plazo en que se encuentra prohibido trabajar antes del nacimiento, reduciéndose a 10 días y luego 80 días de licencia restante al período de descanso posterior al parto.

A modo de reflexión, hay normas que con la sanción de la Ley Bases han quedado anacrónicas como es el capítulo del trabajo de mujeres y en especial en materia de responsabilidades familiares, por lo que merece ser objeto de una revisión integral que no solo atenta contra la igualdad, sino que sigue contemplando únicamente el embarazo de la mujer, olvidándose de la adopción, sin verse reflejado el avance de la medicina, a tecnología y de las nuevas formas de la reproducción humana asistida. La incorporación de la persona gestante se presenta como un avance en igualdad y en respecto al principio de no discriminación

De los trabajadores independientes con colaboradores

La ley 27742 expresamente dispone en su 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.

Se trata de un régimen especial simplificado, aplicable a trabajadores genuinamente autónomos, es decir que no exista entre ellos relación de dependencia, vinculados a un mismo emprendimiento productivo que tiene por propósito el ingreso mensual y unificado de ciertos aportes individuales de cada prestador autónomo al Régimen Previsional, al Régimen Nacional de Obras Sociales y Sistema Nacional de Seguros de Salud y Régimen de Riesgos del Trabajo.

En otras palabras, es un régimen tributario especial, simplificado y unificado, aplicable a un régimen de Trabajadores Autónomos, compuesto por no más de 4 personas, el trabajador independiente y los otros 3 trabajadores independientes vinculados a un mismo emprendimiento productivo.

En conclusión, el artículo 97 puede caracterizarse como una norma de corte neto tributario con proyecciones al sistema de la seguridad social (se trata de ingresar aportes de manera simplificada, destinados a sus distintos subsistemas) que presenta la particularidad (nada novedosa) de intentar penetrar al régimen de riesgos del trabajo.

En cuanto al Régimen de la Ley de Riesgos de Trabajo, el Decreto 491/97, en su artículo 2, incorporó a los trabajadores autónomos al sistema de la Ley 24.557. Sin embargo, esta disposición requiere de una norma que adecúe el sistema de la Ley a las características de cada actividad autónoma, lo que a la actualidad no ha ocurrido.

Extinción del contrato de trabajo por justa causa

Con respecto a este tema, la reforma laboral agrega dos causas que configuran injuria grave cuando se produce una medida de acción directa en un establecimiento. La Ley de Bases 27.742, en su artículo 94 sustituye el artículo 242 de la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente (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.

Como vemos la Ley 27742 mantiene la redacción original en los 2 primeros párrafos y hace un agregado sobre injuria laboral, como causal de extinción del contrato de trabajo, por participación activa en bloqueos o tomas de establecimientos. Establece que serán hechos de injuria grave cuando durante una medida de acción directa sucedan los hechos que dan cuenta los 3 incisos.

La injuria es la conducta (acto u omisión) de una de las partes que afecta el vínculo laboral de un modo tal que se justifica que la parte que no incurrió en ella rescinda el contrato con tal invocación.

Las cuestiones que abarca son: la existencia de una acción u omisión de una de las partes que se lesione el contrato, la disposición para extinguir el vínculo por la gravedad de los intereses legítimos de una de las partes, la reacción en tiempo oportuno, y la posibilidad de probar aquel hecho.

Protocolo de Actuación Resolución

Se entenderá por **bloqueo, las maniobras, dispositivos, vallados, obstáculos**, de cualquier naturaleza que **impidan, dificulten o amenacen**, de forma actual o inminente el ingreso o egreso de personas, vehículos o mercaderías **en un establecimiento** productivo o de servicios o de cualquier índole del territorio nacional. Dichos actos podrán ser denunciados ante la autoridad de aplicación. Protocolo de ACTUACIÓN RESOLUCIÓN 901/2024 BO 10/09/2024.

Despido discriminatorio

La Ley de Bases 27.742, en su artículo 95, incorpora como artículo 245 bis a la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias el siguiente texto:

Artículo 245 bis: Agravamiento indemnizatorio por despido motivado por un acto discriminatorio. Será considerado despido por un acto de discriminación aquel originado por motivos de raza o etnia, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo o género, orientación sexual, posición económica, caracteres físicos o discapacidad.

En este supuesto la prueba estará a cargo de quien invoque la causal, y en caso de sentencia judicial que corrobore el origen discriminatorio del despido, corresponderá el pago de una indemnización agravada especial que ascenderá a un monto equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la establecida por el artículo 245 de la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias o de la indemnización por antigüedad del régimen especial aplicable al caso.

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

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

El acto discriminatorio ofende el fundamento de los derechos humanos: la dignidad de la persona. El principio de igualdad y prohibición de discriminación, posee un carácter fundamental para la salvaguarda de los derechos humanos tanto en el Derecho Internacional como interno. El trabajador puede exigir de su empleador la rectificación de la conducta fáctica y la reparación por el daño sufrido, material y moral, no solo para reparar el menoscabo patrimonial, sino también por la frustración de proyectos de la vida laboral, de perfeccionamiento, de realización. Por tratarse de una cuestión de tipo extracontractual y frente a las consecuencias del artículo 1727 del CCCN.

Fondo de cese

El sistema de cese laboral es un régimen alternativo acordado en el marco de las Convenciones Colectivas de Trabajo reguladas por la LEY 14.250, que le otorga a los empleadores y trabajadores la posibilidad de sustituir la indemnización por antigüedad prevista por el art. 245 LCT incluyendo los supuestos previstos en los art.212, 246, 247, 248, 250, 251, y 253 de la LCT. Los empleadores a su vez pueden contratar un sistema privado a su costo, a fin de solventar las indemnizaciones previstas en la Ley.

Modernización laboral

Se tratan las modificaciones a la ley 24.013 respecto a la relación o el contrato de trabajo se encuentran registrados cuando el trabajador esté inscripto en las formas y condiciones que establezca la reglamentación. La Ley de Bases 27.742, en su artículo 82, sustituye el artículo 7 de la ley 24.013 por el siguiente texto:

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.

De igual forma, en su artículo 83, incorpora como artículo 7 bis de la ley 24.013 el siguiente texto:

La registración efectuada se considerará plenamente eficaz cuando hubiera sido realizada por cualquiera de las personas, humanas o jurídicas, intervinientes.

De igual forma, en su artículo 84, incorpora como artículo 7 ter de la ley 24.013 el siguiente texto:

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.

De igual forma, en su artículo 85, incorpora como artículo 7 quáter de la ley 24.013 el siguiente texto:

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.

Finalmente, en su artículo 86, sustituye el Registro del Capítulo 2 del Título II de la ley 24.013 por el siguiente texto:

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.

CONCLUSIONES

A modo de conclusión, la reforma ha sido sancionada en una manifiesta situación de crisis económica del país, y en forma muy apresurada. Constituye un beneficio para los empresarios con la ampliación del período de prueba, presunción de la relación laboral, colaboradores y otras normas que contribuyen a disminuir los costos laborales, con indemnizaciones que no sean demasiado gravosas para el sector empresario. Pretende en algunos casos la deslaborización de las relaciones laborales.

Como aspectos desfavorables, es un parche en la legislación, que olvida de cumplir con un criterio integral, que abarque temas de la Ley de Contrato de Trabajo, que no trata como que deja intacto el capítulo de trabajo de mujeres y trata protección de las personas gestantes.

En cuanto a sus ventajas; el legislador, al tener en la mira la economía de mercado con vistas a la productividad y el éxito de la empresa cumple con la sinceridad laboral, otorgando legalidad a situaciones que eran llevadas a cabo de hecho y ahora están legisladas.

En el presente trabajo realizamos una reseña de los aspectos más importantes de la reforma laboral dispuesta por la ley 27742. Tenemos presente que falta la reglamentación de la Ley que aún está vigente, motivo por el cual todavía hay muchas situaciones sin que se haya completado su regulación, contando el Poder Ejecutivo Nacional con 90 días de plazo a partir de su entrada en vigencia, para dictar la normativa correspondiente.

REFERENCIAS

Gentile, E. (2024). *Reforma laboral. Aspectos prácticos. Ley bases 27.242. Decreto reglamentario 847/2024*. Nova Tesis Editorial Jurídica.

Ley 20.744 de 1974. LEY DE CONTRATO DE TRABAJO. REGIMEN.

Septiembre 05 de 1974. Boletín Oficial No. 33574 del 27/09/1974.

Ley 26.994 de 2014. CODIGO CIVIL Y COMERCIAL DE LA NACION. APROBACION. Octubre 1 de 2014. Boletín Oficial No. 32985 del 08/10/2014.

Ley 27.320 de 2016. REGIMEN DE CONTRATO DE TRABAJO. LEY N° 20.744 - MODIFICACION. Noviembre 16 de 2016. Boletín Oficial No. 33523 del 15/12/2016.

Ley 27.742 de 2024. LEY DE BASES Y PUNTOS DE PARTIDA PARA LA LIBERTAD DE LOS ARGENTINOS. Junio 27 de 2024. Boletín Oficial No. 35456 del 08/07/2024.

Mugnolo, J. P. (2024). *Reforma Laboral. Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los argentinos* (2da ed.). La Ley.

* * * * *