**LA NUEVA REFORMA LABORAL QUE CAMBIARÁ LA LEGISLACIÓN DEL TRABAJO Y SU COMPARATIVA CON MÉXICO.**

**AUTORES:**

 **Albesiano, Sofía / UNVM / Villa María, Córdoba / 5900 /****albesianosofia@gmail.com**

 **Battellini, Rocío Milagros / UNVM / Villa María, Córdoba / 5900 /** **robattellini20@gmail.com**

 **Espinosa Sandoval, Karla Yedhira / UAA / Aguascalientes, México / 20050 /** **kyespinosa29@gmail.com**

 **Garrone, Valentina Belén/ UNVM / Villa Maria, Córdoba / 5900 /** **vale.garrone2000@gmail.com**

 **Gauchat, Valentina Alejandra / UNVM / Villa Maria, Córdoba / CP 5900 /** **gauchatvalentina66@gmail.com**

**PALABRAS CLAVES: ley base - reforma - trabajo**

**RESUMEN AMPLIADO:**

La Ley Bases es un paquete de medidas que van desde delegaciones de poderes, privatizaciones, derogación de la moratoria previsional, modificaciones en el impuesto a las ganancias y monotributo, disolución de organismos públicos, intervenciones, fondos fiduciarios, reforma laboral, entre otros.

La base principal de este proyecto se encuentra en las delegaciones extraordinarias al Poder Ejecutivo para la cual se solicita declarar la emergencia pública en materia administrativa, económica, financiera y energética por un año.

Los puntos más importantes de la Ley Bases:

* Declaración de Emergencia Pública
* Privatizaciones
* Desregulación del Estado
* Reforma laboral
* Régimen de Incentivo de Grandes Inversiones (RIGI)
* Monotributo Social

**REFORMA LABORAL. PRINCIPALES CAMBIOS.**

La [reforma laboral](https://tn.com.ar/politica/2024/04/24/reforma-laboral-los-ejes-de-la-iniciativa-y-los-puntos-que-complican-la-negociacion-de-la-ley-omnibus/) contenida en la [Ley Bases](https://tn.com.ar/politica/2024/04/29/que-es-la-ley-bases-que-se-va-a-tratar-en-diputados-cuales-son-sus-puntos-mas-importantes/) se perfila como uno de los cambios legislativos más significativos en el país. Tras intensos debates y negociaciones políticas, este proyecto propone una serie de modificaciones en la legislación del trabajo que podrían tener un impacto considerable en el mercado laboral.

Tiene tres ejes: ampliar los períodos de prueba, incluir la posibilidad de un fondo de cese laboral en reemplazo de la indemnización y condonación de multas por trabajo no registrado.

**1)** **Periodo de prueba:**

Si bien se mantiene la vigencia de seis meses para la generalidad, este período de prueba se puede ampliar por Convenio colectivo de hasta **8 meses** en empresas de entre 6 y 100 trabajadores y **hasta 1 año** en empresas de menor tamaño (hasta 5 trabajadores). Durante ese tiempo, el trabajador puede ser despedido sin causa y sin indemnización por antigüedad.

En materia laboral, el período de prueba que regía hasta el 29 de diciembre de 2023, fecha en la que entró formalmente en vigencia el DNU, era de tres meses.

**2)** **Fondo de cese laboral/Reemplazo de indemnizaciones.**

El fondo de cese laboral optativo es una alternativa a las indemnizaciones. Su reglamentación dependerá de los convenios colectivos de trabajo y será acordada entre gremios y empleadores de cada sector. Este fondo no podrá superar el 8% del salario y será aportado por el empleador.

**3)** **Simplificación registral.**

Los empleadores que regularicen a trabajadores no registrados o mal registrados tendrán beneficios que prevé un sistema de condonación de multas por trabajador no registrado siempre que regularicen dentro de los 90 días de haber entrado en vigencia la Ley, un régimen simplificado de registración laboral con un aporte único para las empresas de hasta 20 empleados, extinción de la acción penal, y baja del Registro de Sanciones Laboral.

Los trabajadores que queden regularizados por sus empleadores tendrán derecho a computar hasta 60 meses de aportes previsionales, aunque hayan trabajado más años de manera informal, esos 5 años no serán considerados para el cálculo del haber inicial de la jubilación.

**4)** **Nuevas causas de despidos.**

Se descontarán los días o las horas a los trabajadores que hayan participado en un bloqueo o toma de la empresa y se incorporará el concepto de “causa justa” para que las empresas puedan despedir a un empleado que participó de un bloqueo o de la toma de una compañía.

**5)** **Trabajador independiente.**

Un trabajador autónomo o monotributista, podrá tener hasta 3 trabajadores también como monotributistas, no existiendo relación de dependencia entre el contratante y los colaboradores.

**6)** **Indemnización especial por despido discriminatorio.**

La nueva legislación establece una indemnización adicional de entre un 50% y un 100% de la indemnización por antigüedad en casos de despido por motivos de discriminación. Este cambio elimina la posibilidad de que la Justicia ordene la reinstalación del trabajador en su puesto, limitándose la compensación a la indemnización monetaria.

**7)** **Funcionamiento de sindicatos**

Se excluyen a las asociaciones sindicales como posibles denunciantes de la falta de registración de las relaciones laborales, dejando esto solo en manos del trabajador que podrá denunciar la falta de registración ante la autoridad de aplicación, que deberá establecer un medio electrónico ante AFIP.

Para finalizar vamos a realizar una breve comparación de alguno de los puntos tratados anteriormente con la Ley Federal del Trabajo de México, ya que nos pareció oportuno integrarla dado a la presencia de una compañera mexicana que se encuentra de intercambio.

* **Periodo de Prueba:** En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita. El mismo podrá extenderse hasta ciento ochenta días, sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración.
* **Indemnización especial por despido discriminatorio:** según la normativa mexicana, no establece una indemnización por discriminación como lo establece la nueva reforma de nuestro país, pero si se ampara la no discriminación en su artículo segundo*: “Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo”.*
* **Funcionamiento de sindicatos:** si bien en esta ley no se determina una exclusión del sindicato para la denuncia de la falta de registración, se le permite al trabajador optar por ser representado por un sindicato o no.*(Art 375)*
* **Huelgas:** En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga que cumpla con los objetivos que establece el artículo 450 (exigir que se cumpla con el contrato colectivo de trabajo, exigir el cumplimiento de las disposiciones legales, exigir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, entre otros.)

En casos de que la huelga sea imputable al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga.