

# Catorcebis

*un compromiso vigente*



## “LEY DE BASES”



Asociación Argentina de Derecho  
del Trabajo y la Seguridad Social  
CÓRDOBA

AÑO XXIX  
N°64

Revista  
Socio-Laboral

# Catorcebis

Segundo Semestre 2024

AÑO XXIX | **Revista**  
**N°64** | **Socio-Laboral**

Publicación de:

Asociación Argentina de Derecho del Trabajo  
y la Seguridad Social. CÓRDOBA

Asociación Civil sin fines de lucro.

Personería Jurídica:

Res. de Ins. de Soc. Jurídicas N° 376/A/99

## AUTORIDADES | A.A.D.T.Y.S.S. Córdoba

Presidenta:

**Jimena Rodríguez Urizar**

Vicepresidente:

**Cristian Requena**

Secretaria General:

**María de los Ángeles Ferrario**

Tesorera:

**Noelia Belén Pedrino**

Secretaria de Medios Informáticos, Prensa y Difusión:

**María Agustina Lacase**

Secretario de Publicaciones:

**Juan Ignacio Caminos**

Secretaria de Eventos y Actividades Académicas:

**Pura Verónica Demarchi Arballo**

Secretaria de Actas:

**María Paz Arese**

Vocales Titulares:

**Elizabeth Verónica Bianchi, Laura Sosa Plebani,**

**María Eelena Arriazu**

Vocales Suplentes:

**José Luis Yacanto, María Cecilia Altamira,**

**Jorge Gregorio Tobar Anouch**

Comisión Revisora de Cuentas:

**Valeria Elisa Mimessi, Ricardo Javier Bueno,**

**Celeste Francile**

## CONSEJO EDITORIAL

**Daniel Brain, Eugenio Sigifredo, Ricardo Giletta,**

**Eladia Camero, Gabriel Tosto, Jorge Sappia,**

**Raúl Altamira Gigena, Mercedes Blanc de Arabel,**

**Pedro Pablo Mendizabal**



Asociación Argentina  
de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social  
CÓRDOBA

# ÍNDICE

- Pág. 3 | **Editorial**  
Por **Juan Caminos**
- Pág. 4 | **El período de prueba a la luz de la Ley Bases**  
Por **Ignacio Tomas Astudillo**
- Pág. 8 | **Responsabilidad solidaria**, la garantía de un fluido intercambio comercial y la modificación del Art. 136 LCT propuesta por la Ley Bases  
Por **Romina Bello**
- Pág. 14 | **La presunción del artículo 23 de la LCT a la luz de la reforma introducida por la Ley de Bases: ¿Cambio radical?**  
Por **Tomás Manuel Bondone**
- Pág. 22 | **Solidaridad Laboral y la errónea Derogación del art. 29 de la LCT: una fórmula legal para la consolidación del Fraude Laboral y el aumento de la Litigiosidad**  
Por **Lautaro Facundo Chiarini**
- Pág. 26 | **Licencia por embarazo luego de la Ley de Bases**  
Por **Guillermina Fragueiro**
- Pág. 32 | **Indemnización 4.0**  
Por **Lautaro Gutierrez**
- Pág. 38 | **El art. 97 de la ley 27.742 y el minúsculo mundo del Trabajador Colaborador**  
Por **Juan Manuel Nieto**
- Pág. 50 | **El impacto de la reforma en la ley 24.013**  
Por **Camila Romani**
- Pág. 56 | **Análisis del despido por “Participación Activa” en bloqueos o tomas de establecimientos**  
Por **Romina Belén Lascano Tapia**
- Pág. 62 | **Anexo Normativo**

**Revista Catorce Bis**, es una publicación de la Asociación Argentina del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social - Córdoba.

**Edición gráfica:** Se distribuye gratuitamente a los asociados.  
Tirada: 1.000 ejemplares. (ISSN 2525-1228)

**Edición digital:** Se publica y distribuye nacional e internamente en [www.asociacionlaboral.org.ar](http://www.asociacionlaboral.org.ar), y en sitios de asociaciones laborales de otros países. (ISSN 2525-1236).

Puede ser pedida por E-mail: [asociacionlaboralcb@gmail.com](mailto:asociacionlaboralcb@gmail.com)



Por **Juan Caminos**

# CAMBIA, TODO CAMBIA

**C**on bastante pudor, me tomo el atrevimiento de escribir unas palabras preliminares para esta sexagésima cuarta edición de la revista *Catorce bis*. Me llena de orgullo no solo el compromiso asumido que la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de Córdoba ha mantenido durante más de veintisiete años, sino también el hecho de que esta edición esté escrita exclusivamente por jóvenes juristas.

El tema que nos convoca no podía ser otro que la reforma que brota de la Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos, que trae consigo cambios resonantes a una ley que, en este 2024, cumple cincuenta años de vigencia.

Si la Ley de Contrato de Trabajo es una obra de arte, debemos reconocer a Norberto Centeno como su creador. El paso del tiempo y la mano de otros artistas hicieron de lo que fuera un lienzo claro y vibrante, sea hoy un collage de colores confusos. Algunos ven la obra matizada por los colores de la esperanza y la prosperidad, mientras que hay otros que advierten que su belleza se ha desvanecido, ensombrecida por manchas de injusticia y de incertidumbre.

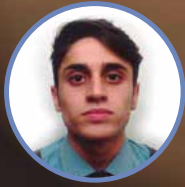
Cada artículo de esta edición refleja inquietudes, un compromiso genuino y un ferviente deseo de progreso social. A través de sus escritos, los autores nos invitan a reconsiderar nuestro ordenamiento jurídico desde variadas perspectivas, coincidiendo en que aunque el cambio pueda generar temor, ha llegado la hora de hacerlo... o mejor dicho, de adaptarnos a los cambios vigentes.

Las nuevas dinámicas de las relaciones sociales, en sintonía con la acelerada marcha de la tecnología, han tejido un nuevo entramado en nuestra forma de vivir. Quizás ya no se aspire a jubilarse en la misma empresa en la cual se comienza a trabajar. Tal vez se prefiera la libertad de un horario flexible a la rigidez de una jornada estructurada. Posiblemente el valor de trabajar ya no se mida únicamente por el salario... o quizá nada de esto haya cambiado, pero sin duda otros paradigmas sí lo han hecho. No me corresponde reflexionar sobre ello; esa tarea queda en manos de los aportes de esta edición.

La Ley de Contrato de Trabajo celebra cinco décadas, justo la misma cantidad de años que su autor habitar este mundo, a quien todos los 07 de julio recordamos con un dolor que nos impele a continuar con su lucha. No pretendo con esto, insinuar que la Ley de Bases haya puesto fin a la obra de su creador. Mas bien, creo que estamos en un momento propicio para rendir homenaje a quien alguna vez afirmó:

“... El derecho del trabajo es derecho en permanente movilidad... no es un producto de gabinete ni el resultado de una combinación, más o menos feliz, de fórmulas abstractas. Los datos vienen tomados de la realidad concreta adoptados en función de ideales sociales de justicia; de allí el estricto criterio de factibilidad que la informa, al combinar lo ideal con lo posible, sí, como estamos dispuestos a afirmar el derecho del trabajo, con cuanta mayor razón, es derecho de la realidad... No es derecho transitorio... Es en cambio derecho en evolución...”

Sin más preámbulo, los invito a sumergirse en las siguientes páginas y dejarse inspirar por las ideas de esta nueva generación de juristas, quienes, con convicción y desde diversas perspectivas, proclaman que un mundo del trabajo más justo es posible. El futuro, les está escribiendo hoy...



Ignacio Tomas Astudillo<sup>1</sup>

# EL PERÍODO DE PRUEBA A LA LUZ DE LA LEY BASES



---

<sup>1</sup> Abogado UNC. Cuadro de Honor de la Facultad de Derecho UNC. Escribano UES21. Especialista en Derecho del Trabajo UNIV. SALAMANCA (España).  
Maestrando en Derecho del Trabajo. Adscripto de la Cátedra de Derecho del Trabajo y SS. UNC.

## I). CONTEXTO Y ANTECEDENTES

Previo a comenzar con el análisis del instituto en particular, es inevitable realizar unas consideraciones al respecto del contexto en el cual la reforma que nos convoca ha sido introducida.

La ley 27.742, más conocida como “Ley de Bases”, en su capítulo laboral encuentra como antecedente normativo al Decreto de Necesidad y Urgencia (DNU) 70/2023, el cual fuera repudiado por las centrales obreras. Por su parte, la Confederación General Del Trabajo de la República Argentina (CGT)<sup>2</sup> interpuso una acción de amparo en contra del capítulo laboral del aludido DNU, la que fuera resuelta por el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo de Feria con fecha 24/01/2024, haciendo parcialmente lugar a la acción de amparo iniciada, declarando la invalidez de los artículos 73, 79, 86, 87, 88 y 97<sup>3</sup>.

Apelada la resolución por las partes, la Cámara Nacional De Apelaciones del Trabajo en su Sala Feria con fecha 30/01/2024 hizo lugar a la acción de amparo iniciada por la CGT y declaró la invalidez constitucional del Título IV (artículos 53 a 97) del DNU, por ser contrario al art. 99, inc. 3, de la Constitución Nacional. En sus fundamentos, explicitó que no se observan verificadas las circunstancias excepcionales que ameritan el uso del decreto necesidad de urgencia *per se* ya que ningún impedimento existía para su tratamiento legislativo. Máxime cuando con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia del DNU, el Congreso de la Nación se encontraba convocado, en funciones, y con facultades para examinar el contenido de las reformas propiciadas. También, se consideró que no se avizoran razones de urgencia para eludir el tratamiento legislativo ordinario<sup>4</sup>.

Introduciéndonos en la reforma del art. 92 bis de la LCT, se advierte una extensión en periodo de prueba de tres a ocho meses. Ahora bien, llaman la atención dos modificaciones: la primera es la supresión del inc.3 de la antigua redacción, el cual explicitaba la obligación del empleador de registrar al trabajador al comienzo de su relación laboral, bajo el apercibimiento de tener por renunciado al tal periodo en caso de no hacerlo; y por otro lado, la supresión del inc. 7, que aclaraba que el periodo de prueba debía ser computado como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de la seguridad social. Dichas modificaciones situaban a la persona trabajadora ante una mayor desprotección, facilitando aún más el fraude a las leyes laborales y previsionales.

<sup>2</sup> Sin perjuicio de las acciones judiciales promovidas por otras entidades sindicales de distintos grados.

<sup>3</sup> Confederación General del Trabajo de la República Argentina c/ Poder Ejecutivo Nacional s/ acción de amparo. SENTENCIA DEFINITIVA Expte. N° 56862/2023 - 30 de enero de 2024. Cámara Nacional De Apelaciones Del Trabajo - Sala Feria.

<sup>4</sup> Confederación General del Trabajo de la República Argentina c/ Poder Ejecutivo Nacional s/ acción de amparo. SENTENCIA DEFINITIVA Expte. N° 56862/2023 - 30 de enero de 2024. Cámara Nacional De Apelaciones Del Trabajo - Sala Feria.

El intento fallido que *preliminarmente* no ha podido superar el control de constitucionalidad judicial<sup>5</sup>, no configuró un impedimento para que el Poder Ejecutivo de la Nación persista en el dictado de una reforma en materia laboral, por lo que envió al Poder Legislativo el proyecto de la “Ley Bases”, que luego de numerosas reformas al proyecto original, fue sancionado y publicado en el boletín oficial el 08/07/2024.

## II). REFORMAS AL ART. 92 BIS POR LA LEY DE BASES

La Ley Bases ha introducido cinco reformas importantes mediante la nueva formulación del artículo bajo análisis:

La primera de ellas consiste en extender la aplicación del período de prueba a los contratos por temporadas regulados en el art. 96 LCT<sup>6</sup>, ya que en su redacción anterior esta modalidad contractual se encontraba expresamente exenta. Ahora en cambio, al regular el género (contrato a tiempo indeterminado) sin excepcionar la especie (contrato de temporada), se aplicaría la regla de este período también a esta modalidad particular.

La segunda y más evidente modificación es la ampliación del período máximo del plazo legal de duración, ya que se duplica el período temporal, extendiéndolo a seis meses, habilitando su extensión, mediante convención colectiva, hasta ocho meses o un año según cual fuere la cantidad de dependientes que integren la empresa<sup>7</sup>.

La tercera tiene está relacionada con la remoción de la frase “*sin perjuicio de las consecuencias que se deriven de ese incumplimiento, se entenderá de pleno derecho que ha renunciado a dicho período*”, cuando el artículo mencionaba la obligación del empleador de registrar al trabajador durante el período de prueba. Actualmente el artículo refiere que, en caso de no registrarse al trabajador, se considerará que se ha renunciado al período de prueba. Este reemplazo la palabra “entender” por “considerar”, no tendría mayor trascendencia práctica debido a que se considerará que la renuncia ha existido en el caso en particular.

La cuarta modificación consistió en remover la obligación de preavisar. En este caso, una lectura aislada de la norma podría aventurarnos a pensar que se ha excluido a la institución del preaviso en el período de prueba. Sin embargo, como la ley no ha establecido expresamente que se podría extinguir la relación de trabajo durante este período sin

<sup>5</sup> ANDREU, Nahuel (2024). Artículo 92 Bis de la Ley De Contrato de Trabajo -Según El DNU 70/2023. Revista de Derecho Laboral; La reforma laboral DNU 70/2023. Rubinzal-Culzoni p. 208-210.

<sup>6</sup> Recordemos que son aquellos contratos de trabajo por tiempo indeterminado, caracterizados por prestaciones discontinuas durante ciclos, períodos o temporadas.

<sup>7</sup> MUÑOLO, Juan Pablo (2024). Reforma Laboral: Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos. Buenos Aires: Thomson Reuters. Págs. 189-194

obligación de preavisar, y no se ha modificado el art. 231, inc. b de la LCT, donde se especifica que el plazo de preavisar durante el período de prueba es de quince días, esta institución seguiría siendo obligatoria en el período de prueba. A su vez, podría entenderse que la obligación de preavisar por quince días podría extenderse a trabajadores que posean hasta un año de antigüedad<sup>8</sup>.

Finalmente, se hizo un agregado en relación a la obligación de ingresar los aportes y contribuciones, consignándose la frase: “*con los beneficios establecidos en cada caso*”. En este aspecto se alcanza a vislumbrar la intención que el articulado se compatibilice a unas futuras y eventuales modificaciones del régimen fiscal y previsional, que se estima que el Poder Ejecutivo buscará impulsar y proponer al Congreso.

### III). LA REFORMA Y EL PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD

El principio de progresividad se encuentra consagrado en nuestra Constitución Nacional y en diversos instrumentos internacionales con jerarquía constitucional, como así también en disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo.

En particular, el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (PIDESC) ha introducido un compromiso de los Estados firmantes de adoptar medidas para lograr, de manera progresiva, la plena efectividad de los derechos allí reconocidos. De ahí que nuestra Corte Suprema de Justicia

de la Nación<sup>9</sup> haya sostenido que: “*el principio de progresividad o no regresión que veda al legislador la posibilidad de adoptar medidas injustificadas regresivas, no solo es un principio arquitectónico de los Derechos Humanos sino también una regla que emerge de las disposiciones de nuestro propio texto constitucional en la materia*”.

Retomando el análisis del instituto del período de prueba, corresponde aclarar que no ha sido la primera vez que experimenta modificaciones. Hace ya 26 años, con la sanción de la Ley N° 25.013, se permitió la extensión del período de prueba hasta seis meses, estableciéndose que ello solo podía realizarse mediante convenio colectivo de trabajo debidamente homologado. Sin perjuicio que este lapso fue posteriormente modificado, es interesante mencionarlo, dado que permite trazar un paralelismo respecto con el plazo que impone nuevamente la Ley Bases.

No obstante, al modificar el plazo del período de prueba, la ley 25.013, también estableció que en caso de disponerse dicha extensión a partir del segundo mes debían realizarse todos los aportes legales y convencionales, aplicándose igualmente las normas generales en materia de indemnización y preaviso. Por tanto, aunque esta extensión pudiera haber sido considerada como un retroceso, la aplicación de las normas generales en materia de indemnización significaba una protección superior y un progreso en términos de derechos.

No se puede llegar a la misma conclusión al analizar la reciente reforma de la Ley Bases, en tanto no se visualizan avances en la protección de la parte más débil del contrato de trabajo. La reforma importa un retroceso que atenta contra el principio de progresividad, con la consiguiente inestabilidad e inseguridad en la vida de los trabajadores, agudizado en un contexto de crisis como el que atraviesa el país en estos momentos.

<sup>8</sup> MUÑOZ, Juan Pablo (2024). *Reforma Laboral: Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos*. Buenos Aires: Thomson Reuters. Págs. 199 -202.

<sup>9</sup> Corte Suprema de Justicia de la Nación, en autos: “Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores c. Poder Ejecutivo Nacional y otro/s acción de amparo”. 24/11/2015.

La modificación normativa incumple los compromisos asumidos por nuestro país a través de la ratificación de instrumentos internacionales, a la vez de que significa un avasallamiento de nuestra Constitución Nacional por atentar en contra del principio de progresividad, que es de orden público y de jerarquía superior a las leyes<sup>10</sup>.

#### IV). EL GIRO DEL PODER EJECUTIVO CON RESPECTO A LA CONTEMPLACIÓN DE LAS ENTIDADES SINDICALES

A pesar de esta regresividad mencionada, se avizora cierta contemplación a este artículo que, a diferencia de cómo se regulo en el DNU 70/23 que contenía un fuerte ataque a las entidades sindicales en cuestiones sensibles<sup>11</sup> en la Ley de Bases se incluye la posibilidad de que, mediante negociación colectiva, se aumente el periodo de prueba a ocho meses y un año, dependiendo la cantidad de trabajadores.

De esta manera, se podría decir que a partir de estas inclusiones en la normativa podrían generar condiciones que incentiven a las entidades patronales a sentarse a discutir con las entidades sindicales, estimulando así las negociaciones colectivas y sus respectivas actualizaciones.

Es cierto también que de esta forma un convenio colectivo de trabajo podría estar regulando una relación laboral de una manera más desfavorable para el trabajador que la propia LCT. Es así, que además de todo lo dicho se interrumpiría con una doctrina jurídica laboral existente hasta la fecha que entiende que las convenciones colectivas vienen a mejorar las condiciones de laboralidad de la persona que trabaja, por sobre el piso inderogable que marca la LCT.

<sup>10</sup> MOLTRASSIO, Sebastián (2024). *Ley de Bases y capítulo laboral: otra reforma regresiva. Alternativas al empleo sin registrar*. LALEY p. 9-11

<sup>11</sup> Como por ejemplo, las modificaciones relativas a los aportes solidarios sindicales

## V). REGLAMENTACIÓN

Con fecha 20/09/2024 el Poder Ejecutivo Nacional dictó el decreto de reglamentación del capítulo laboral de la Ley de Bases, que en su artículo 4 del capítulo segundo del anexo II determina la eficacia temporal del art. 92 bis.

Expresa que las modificaciones vertidas en el artículo de referencia serán de aplicación a las relaciones laborales iniciadas a partir de la fecha de entrada de vigencia de la norma. Es decir, hacia el futuro, excluyendo a las relaciones vigentes con anterioridad de la entrada y una eventual aplicación retroactiva de la norma.

## VI). CONSIDERACIONES FINALES

Es evidente que la reforma, en lo que hace al período de prueba, propone una regresividad en los derechos de la persona trabajadora, colocándola en una situación de mayor vulnerabilidad de la que ya se encontraba.

A su vez, ha optado por incluir a las asociaciones sindicales en futuros cambios para la extensión del instituto, colocándolas en una posición que pudiera implicar tomar determinaciones en contra de los derechos de su colectivo representado. Esto, no tan solo vulnera el principio de progresividad, sino también el principio protectorio: rector en nuestra materia.

Por último, es importante señalar que implementar una reforma de este tipo sin haberse explicitado datos fácticos de estudios económicos y/o sociales con rigor científico que pudieran justificar los cambios efectuados, puede significar un obstáculo para el desarrollo de la matriz productiva y la economía del país, conllevando consecuencias negativas en el mundo del trabajo.





Romina Bello<sup>1</sup>

# RESPONSABILIDAD SOLIDARIA, La garantía de un fluído intercambio comercial y la modificación del Art. 136 LCT propuesta por la Ley Bases



<sup>1</sup> Abogada por la Universidad Nacional de Córdoba. Asesora de empresas. Magister en administración de empresas. Diplomada en planificación patrimonial y fiscalidad internacional. Con estudios de posgrado en lo Penal Tributario analizado integralmente en la Universidad de Buenos Aires.

## I). INTRODUCCIÓN

La reciente aprobación de la Ley Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos (Ley Bases), introduce cambios significativos en diversas ramas del derecho. Desde la entrada en vigencia del DNU 70/2023 se plantearon numerosos recursos en materia laboral, ya que se pretendió instalar un cambio radical lo cual ha generado mucha reticencia por cuanto la redacción planteada primariamente, afectaba en muchos casos, los derechos de los trabajadores de manera ostensiblemente.

Finalmente, se aprobó una reforma laboral más acotada a la pretendida, pero que dará espacio a largos debates y a opiniones encontradas, ya que, como todo cambio, trae consigo dudas, ruidos, incertidumbres y recelo por el temor a lo desconocido, como también pone en jaque muchas cuestiones que se daban por sentadas y que hoy se plantean distintas.

Sin perjuicio de que, podemos estar o no de acuerdo con los cambios propuestos, nos obliga a que, de manera individual o colectiva, volvamos sobre nuestros pasos y en común unión con la realidad imperante, determinemos si las huellas que dejábamos en nuestro camino nos llevaban al lugar que queremos llegar.

Particularmente en la relación jurídica entre trabajadores, contratistas, intermediarios y la empresa principal, se han introducido cambios significativos. Estas modificaciones, a simple vista orientadas a proteger a los trabajadores, plantean diversas problemáticas que impactan tanto en los derechos laborales como en las responsabilidades empresariales. Si bien puede pensarse que la nueva redacción tiene un tinte más protectorio, una revisión profunda revela ciertas implicancias que podrían afectar negativamente a las empresas y por consiguiente afectar a sus dependientes.

## II). NATURALEZA DEL ARTICULADO EN CUESTIÓN

Considero necesario por ante cualquier opinión que pueda esbozar, preguntarnos por el sentido que ha querido otorgarle el legislador originariamente al art. 136 de la LCT<sup>2</sup>.

En primer término, como tiene dicho la doctrina<sup>3</sup>, la norma en cuestión pretendía garantizar la protección del salario frente al empleador, siendo ello

una prerrogativa que opera sobre los empresarios principales que actúan como agentes de retención, con facultades para cancelar obligaciones laborales y previsionales de sus contratistas o intermediarios, sin que resulte necesaria la existencia de mora para hacer efectiva la misma. Estas facultades debían utilizarse de manera prudente a fin de no cometer abusos para que no se desnaturalice el fin perseguido, observando en todo momento la buena fe, la colaboración y la solidaridad.

Se trataría entonces, de un mecanismo que intentaba reforzar la garantía de los créditos laborales del trabajador, complementando las normas sobre responsabilidad solidaria prescriptas por los arts. 29 y 30 de la LCT, estableciendo que el empresario principal debía retener a sus contratistas y subcontratistas las sumas que tuviera que abonarles, asumiendo el pago de lo reclamado. Este método fue pensado para facilitar de manera ágil la protección del derecho del trabajador a recibir la remuneración por su labor.

La normativa ofrecía una solución inmediata, sin necesidad de recurrir a acciones judiciales, administrativas u otras gestiones. Ahora bien, dado que el pago lo realiza un tercero, posteriormente se generará una compensación de deudas y créditos entre los distintos empresarios involucrados.

Si bien se pretende evitar recurrir a las acciones judiciales, es sabido que los créditos laborales que se encuentren controvertidos requerirán de una prueba que acredite lo solicitado, por lo que en dichos casos el litigio no resultaría fácilmente evitable.

## III). MODIFICACIÓN DEL ART. 136 Y SU INCIDENCIA EN LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LOS EMPRESARIOS, COMO ASÍ TAMBIÉN EN LOS NEGOCIOS

Teniendo en cuenta la naturaleza que ha querido otorgársele al artículo modificado, analizaremos en profundidad los cambios propuestos con esta nueva redacción<sup>4</sup>. A simple vista, la normativa no cambiaría mucho, salvo por la infortuna incorporación de la obligación de retener las “indemnizaciones” que pudieran corresponder al trabajador.

2 El articulado en cuestión rezaba originalmente: Art. 136 LCT – Contratistas e intermediarios “Sin perjuicio de lo dispuesto en los arts. 29 y 30 de esta ley, los trabajadores contratados por contratistas o intermediarios tendrán derecho a exigir al empleador principal solidario, para los cuales dichos contratistas o intermediarios presten servicios o ejecuten obras, que retengan, de lo que deben percibir éstos, y les hagan pago del importe de lo adeudado en concepto de remuneraciones u otros derechos apreciables en dinero provenientes de la relación laboral. El empleador principal solidario podrá, asimismo, retener de lo que deben percibir los contratistas o intermediarios, los importes que éstos adeudaren a los organismos de seguridad social con motivo de la relación laboral con los trabajadores contratados por dichos contratistas o intermediarios, que deberá depositar a la orden de los correspondientes organismos dentro de los quince [15] días de retenidos. La retención procederá, aunque los contratistas o intermediarios no adeudaren a los trabajadores importe alguno por los conceptos indicados en el párrafo anterior”.

3 ACKERMAN, Mario y SFORSINI, María Isabel (2016): Ley de Contrato de Trabajo comentada, Tomo II. Santa Fe, Rubinzal-Culzoni Editores. Pág. 155-158.

4 Para mayor facilidad en la lectura, comparativa y comprensión se transcribe como ha quedado modificado el Art. 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 éstos, 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 éstos 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.

Por el resto del articulado, se han suprimido y agregado algunos vocablos y se ha reducido a un solo tipo de responsabilidad solidaria (art. 30 LCT), por lo que, en principio, no habría variado tanto teniendo en consideración el fin que persigue la norma. Sin embargo, esto podría dar lugar a diversas interpretaciones.

## IV). PRINCIPALES DIFERENCIAS CON LA REDACCIÓN ANTERIOR

### A). CIRCUNSCRIPCIÓN AL ARTÍCULO 30 DE LA LCT

Al limitarse exclusivamente la nueva redacción al supuesto contemplado por el art. 30 de la LCT<sup>5</sup>, cuando la versión anterior incluía además referencias al art. 29 (que también ha sido objeto de modificación por la Ley Bases<sup>6</sup>) se han suprimido el alcance de las responsabilidades del principal, reduciendo entonces el instituto del art. 126 de la LCT al cumplimiento de las obligaciones de los contratistas o intermediarios.

### B). AMPLIACIÓN DE LOS RUBROS RECLAMABLES POR EL TRABAJADOR

Otra diferencia que se observa, es la ampliación de los rubros que la persona trabajadora puede solicitar que se retengan. En la redacción anterior, los trabajadores podían exigir solamente la “*retención de remuneraciones u otros derechos apreciables en dinero provenientes de la relación laboral*”, mientras que la nueva norma incluye expresamente el concepto “*indemnizaciones*”. Esta modificación, sin perjuicio de la mejora que pueda significar para los dependientes, genera una grave carga para la empresa principal que deberá retener montos sin saber con certeza si el reclamo efectuado es legítimo.

---

<sup>5</sup> El que reza: “Subcontratación y delegación. Solidaridad. Quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, o contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito, deberán exigir a sus contratistas o subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social. Los cedentes, contratistas o subcontratistas deberán exigir además a sus cesionarios o subcontratistas el número del Código Único de Identificación Laboral de cada uno de los trabajadores que presten servicios y la constancia de pago de las remuneraciones, copia firmada de los comprobantes de pago mensuales al sistema de la seguridad social, una cuenta corriente bancaria de la cual sea titular y una cobertura por riesgos del trabajo. Esta responsabilidad del principal de ejercer el control sobre el cumplimiento de las obligaciones que tienen los cesionarios o subcontratistas respecto de cada uno de los trabajadores que presten servicios, no podrá delegarse en terceros y deberá ser exhibido cada uno de los comprobantes y constancias a pedido del trabajador y/o de la autoridad administrativa. El incumplimiento de alguno de los requisitos harán responsable solidariamente al principal por las obligaciones de los cesionarios, contratistas o subcontratistas respecto del personal que ocuparen en la prestación de dichos trabajos o servicios y que fueren emergentes de la relación laboral incluyendo su extinción y de las obligaciones de la seguridad social”. Las disposiciones insertas en este artículo resultan aplicables al régimen de solidaridad específico previsto en el artículo 32 de la Ley 22.250”

<sup>6</sup> Introduciendo la reforma que, 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.





Surgen así algunos interrogantes: ¿Qué sucederá si la empresa retiene montos que luego, en juicio, se determinan como ilegítimos? ¿Quién se hará responsable de los daños y perjuicios generados? La empresa que se vea afectada por una retención indebida podría verse en la necesidad de iniciar acciones legales, generando conflictos no solo con los trabajadores, sino también entre las mismas empresas.

Ello por cuanto a que, si se deja librada la obligación del principal a un mero requerimiento, sin que exista algún tipo de acreditación de la legitimidad del crédito, nos coloca ante un escenario que puede generar graves inconvenientes y desincentivar la inversión por la inseguridad jurídica que conlleva. Por lo tanto, si bien la incorporación no alteraría el sentido original de la norma, luce inapropiada e incluso contradictoria con el espíritu que impulsó la reforma de la Ley de Bases.

En términos de responsabilidad respecto de las indemnizaciones de ley, nuestro máximo tribunal de justicia siempre ha sido muy prudente<sup>7</sup> a fin de no afectar la garantía de un fluido intercambio comercial. Lo cual no parece respetarse a partir de la nueva redacción del art. 136 de la LCT, ya que pone en cabeza de la empresa principal indemnizar a un trabajador sin más y a su mera solicitud... ¿No resulta contradictorio?

Finalmente, si lo que se busca es *aggionarse* a la realidad de las dinámicas laborales, no considero que esta sea una correcta manera de hacerlo, debido a que puede dar lugar a numerosos conflictos tanto por los trabajadores, como de aquellas empresas a las cuales injustamente se le hubieren efectuado retenciones, siendo que en la mayoría de estos casos la procedencia de las indemnizaciones se encuentra sujeta a una determinación judicial.

Esta modificación puede generar grandes fricciones en el ámbito empresarial, afectando directamente las relaciones comerciales entre contratistas, intermediarios y empresas principales. Además, de que, podría disuadir la contratación de empresas debido a que las principales podrían preferir evitar sufrir potenciales riesgos derivados de las nuevas obligaciones de retención, lo cual afectaría negativamente la generación de empleo y el desarrollo de proyectos que dependen de contrataciones externas.

### **C). DE FACULTATIVO A OBLIGATORIO.**

Modificación en las Potestades en relación a las deudas existentes con los Organismos de la Seguridad Social

Otra de las modificaciones que presenta la norma se encuentra vinculado a las deudas existentes a los organismos de la seguridad social y la supresión

<sup>7</sup> Corte Suprema de Justicia de la Nación, en autos: "Rodríguez, Juan Ramón c/ Compañía Embotelladora Argentina S.A. y otro. s/ Recurso de Hecho". 15/04/1993.



del vocablo “podrán”<sup>8</sup>. A partir de ello, se podría presumir no solo la obligatoriedad de hacerlo efectivo, sino que incluso esto se haga sin previo aviso, alterando así sustancialmente las condiciones normativas vigentes.

En este nuevo escenario se observa la imposición de un doble deber al principal: por un lado, la retención de los montos destinados a los organismos de seguridad social; y por el otro, su correspondiente depósito de conformidad con el sistema establecido por el Poder Ejecutivo en la reglamentación respectiva<sup>9</sup>.

Esta nueva carga, sumada al deber de control ya establecido en el art. 30 LCT, cuya ejecución se torna excesivamente gravosa dada la ampliación desmesurada del referido articulado, no hace más que intensificar la responsabilidad solidaria del principal. Ello genera, en consecuencia, situaciones donde resulta difícil que el principal pueda sustraerse de dicha responsabilidad de manera efectiva<sup>10</sup>.

<sup>8</sup> La norma rezaba: “El empleador principal solidario podrá, así mismo, retener de lo que deben percibir los contratistas o intermediarios, los importes que éstos adeudaren a los organismos de seguridad social con motivo de la relación laboral con los trabajadores contratados por dichos contratistas o intermediarios, que deberá depositar a la orden de los correspondientes organismos dentro de los quince [15] días de retenidos”.

<sup>9</sup> ARTÍCULO 5º.- Las retenciones sin previo aviso efectuadas por el principal a las que hace referencia el artículo 136 de la Ley de Contrato de Trabajo Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias no podrán superar los importes que adeuden los contratistas o intermediarios respecto de las cotizaciones con destino a los distintos subsistemas de la Seguridad Social. El monto máximo a retener se determinará en forma proporcional a la cantidad de trabajadores contratados, sobre la deuda total de Seguridad Social de la empresa contratista o intermediaria y por los períodos de servicio efectivamente prestados en la empresa principal por aquellos trabajadores. A esos fines, la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS (AFIP) instrumentará un mecanismo mediante el cual el principal pueda consultar la referida deuda y determinar el monto de la retención a ingresar. Ese mecanismo emitirá la constancia de la consulta y el monto a retener. El principal que realice la retención en los términos indicados en los párrafos anteriores tendrá la obligación de ingresar el monto retenido por cuenta y orden del contratista o intermediario. Las retenciones deberán ingresarse en el plazo y sobre la base de los procedimientos que determine la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS (AFIP).

<sup>10</sup> Sfeir. “La reforma del art. 136 LCT propuesta por la Ley de Bases y su incidencia en la responsabilidad solidaria del art. 30 LCT”. TR LALEY, AR/DOC/1172/2024.

## V). CONCLUSIÓN

Como manifesté al comienzo, celebro el movimiento y la búsqueda del cambio. Si bien está que lejos de ser una reforma que trae consigo soluciones, nos impulsa a seguir trabajando a fin de lograr consensos y buscar nuevos resultados.

Nuestro contexto, planteaba la necesidad de un cambio, que era sin dudas ineludible. Y, parafraseando a Albert Einstein, esto no iba a suceder si sosteniendo las mismas cosas.

Las normas jurídicas deben evolucionar en sintonía con la realidad, y aquellas que no se ajusten al contexto y a los cambios sociales, económicos y culturales corren el riesgo de quedar obsoletas y, en última instancia, fallar en su propósito. Por lo tanto, la legislación no puede quedarse anclada en un pasado inexistente, sino que debe acompañar el flujo natural de la evolución de la sociedad.

El avance de la tecnología, los modos de comunicación, la digitalización, la implementación de la inteligencia artificial y las nuevas relaciones de consumo, proponen transformaciones radicales en todos los aspectos de nuestras vidas, y no se encuentran exentas las relaciones laborales. En efecto, en un contexto en el cual los cambios a nivel socio-cultural son vertiginosos, no actualizar nuestras normas implicaría insistir en aplicar fórmulas del pasado a nuevos problemas.

Todo lo cual, es visible en el caso del ordenamiento jurídico de nuestro país, ya que la normativa actual no refleja su realidad económica y social debido a que las bases han sido modificadas. Más allá de que los cambios propuestos pueden parecer positivos, o negativos, es innegable que los mismos resultan necesarios.

Aunque importe una salida de la zona de confort, debemos acompañar el avance que el mundo plantea, ya que una falta de adaptación conlleva el riesgo de

quedar rezagados. Y por lo tanto, una norma que no se corresponda con la realidad no sólo pierde eficacia, sino que puede terminar perjudicando a quienes busca proteger.

Las modificaciones que trae la Ley Bases, aunque no perfectas, son un paso necesario para adecuar nuestras normas a los desafíos actuales y asegurar un marco legal que verdaderamente sirva a la sociedad en su conjunto. El hecho de haber fracasado de manera reiterada nos obliga a cuestionarnos e interpelarnos, pero si caemos sólo en las etiquetas de “esto somos”, “cada tantos años, sucede lo mismo” o “somos cíclicos”, entraremos en un círculo vicioso que nos lleva a la inactividad. Y de esa misma inactividad surgen los vicios y aquellos que se aprovechan de las circunstancias para afectar a los demás, en mayor o menor medida.

Puntualmente, la modificación del Artículo 136 de la LCT, en su intento de fortalecer la protección de los derechos de los trabajadores, ha introducido problemas y contradicciones que podrían tener consecuencias negativas para el ámbito empresarial,

por cuanto se introducen mayores deberes y obligaciones en la norma, que luego serán de difícil cumplimiento, lo cual significará un mayor nivel de litigiosidad y una inevitable responsabilidad solidaria.

Como se dijo, la nueva redacción de la norma no solo genera incertidumbre, sino que puede hasta incluso desincentivar la creación de nuevos puestos de trabajo. Por lo tanto, lejos de ser un avance hacia una mayor justicia laboral, podría convertirse en una fuente de conflictos y litigios, afectando tanto a las empresas como a los trabajadores que busca proteger.

En conclusión, resulta fundamental que estas modificaciones sean revisadas y armonizadas con el resto de la legislación laboral vigente para evitar que la reforma, en lugar de mejorar las condiciones laborales, termine por generar un entorno de mayor incertidumbre y confrontación. Hoy nuestra realidad, nos obliga a intentar buscar nuevos horizontes, por lo que deberemos ponernos en movimiento para dirigirnos hacia otro lugar, el cual podrá ser positivo o negativo, pero a eso sólo lo sabremos con *el diario del lunes*.





Tomás Manuel Bondone<sup>1</sup>

# LA PRESUNCIÓN DEL ARTÍCULO 23 DE LA LCT

a la luz de la Reforma introducida  
por la Ley de Bases:  
**¿Cambio radical?**



---

<sup>1</sup> Abogado (UNC). Maestrando en Derecho del Trabajo (UBP).

## I). INTRODUCCIÓN

Las presunciones son herramientas fundamentales en el ámbito judicial. Particularmente, en nuestro derecho del trabajo, la presunción legal que nos convoca, es decir la consagrada en la redacción del art. 23 de la LCT, expresa el principio protectorio consagrado en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional.

La relación de dependencia, sinónimo o casi sinónimo de la relación de trabajo, es casi siempre tan inasible como ésta y de difícil aprehensión cuando el empresario ha escogido la vía de simular figuras jurídicas no laborales. Por ello, el legislador introdujo la presunción de la norma en cuestión, la cual permite que, cuando se prueba la prestación de servicios por cuenta ajena, pueda presumirse la existencia de un contrato de trabajo

El artículo 23 de la LCT ha sido tradicionalmente una norma procesal clave, que coloca a la parte trabajadora en una mejor posición probatoria. En su defensa, se ha sostenido que el legislador federal puede incluir normas procesales en leyes de fondo cuando estas sean necesarias para asegurar la eficacia de las normas sustantivas.

En este contexto, se trae a colación el debate que esta peculiar institución ha suscitado desde sus orígenes hasta nuestros días. Este artículo pretende examinar el impacto de la reciente reforma al artículo 23 de la LCT introducida por la Ley de Bases, explorando si esta modificación representa un cambio significativo o si, por el contrario, es simplemente una alteración superficial.

## II). ANTECEDENTES

El origen de esta presunción se encuentra en el Derecho del Trabajo español histórico. En concreto, la Ley de Tribunales Industriales, aprobada el 19 de mayo de 1908, disponía en su artículo 5.2 que: “*el contrato de trabajo se supone siempre existente entre todo aquel que da trabajo y el que lo presta*”. Esta formulación pasará luego, con pocas variaciones, tanto al Código de Trabajo de 1926 y las Leyes de Contrato de Trabajo de 1931 y 1944, como a las legislaciones de diversos países americanos y europeos, hasta llegar a convertirse en uno de los componentes típicos de esta disciplina<sup>2</sup>.

En nuestro país, la presunción se encuentra formalizada desde 1974, año en el cual se dictó la Ley de Contrato de Trabajo en su redacción original (promulgada el 20/09/1974). Pese a las múltiples reformas que ha sufrido, el art. 23 (primigeniamente art. 25) se mantuvo sin alteraciones durante casi cincuenta años<sup>3</sup>.

2 SANGUINETI RAYMOND, W. (2007). *La presunción de laboralidad. ¿Anacronismo Jurídico o pieza clave para la recuperación de la eficacia del derecho del trabajo en el Perú?*. Revista Oficial Del Poder Judicial, 1(1), 326-327.

3 Estableciendo lo siguiente: Art. 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. Esa presunción operará igualmente aun cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar el contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio.

La reforma que nos atañe tiene su antecedente directo en el DNU N° 70/2023, aunque la misma, en principio, no sería de aplicación debido a las sentencias dictadas por la Sala de FERIA de la Cámara de Apelaciones del Trabajo que admiten las medidas cautelares peticionadas por la CGT<sup>4</sup> y por la CTA<sup>5</sup> y ordenaron la suspensión de los efectos del aludido DNU en los aspectos jurídicos laborales. Posteriormente, se declaró su inconstitucionalidad<sup>6</sup>, encontrándose actualmente bajo estudio de la CSJN.

Sin perjuicio de ello, la Ley Bases, en lo que al art. 23 respecta mantiene la misma redacción que en el art. 68 del aludido DNU<sup>7</sup>, introduciendo modificaciones en su segundo párrafo.

## III). LA PRESUNCIÓN, SU ESTRUCTURA Y ALCANCE

No importa su fuente (judicial o legal, es decir, concreta o abstracta), ni el alcance que se le adjudique (irrefutable o *de iure*, compatible con demostración contraria o *iuris tantum*), las presunciones participan de una misma estructura: 1) Un hecho base: los indicios o señales. 2) Un hecho presunto: lo sospechado o conjeturado. 3) Regla de inferencia: la conexión teórica entre el hecho base y el hecho presunto presupone una regla de presunción, es decir, un enunciado general cuya aceptación autoriza el paso de uno a otro hecho<sup>8</sup>.

La norma afirma que el hecho de la prestación de tareas hace presumir, salvo prueba en contrario, la existencia de contrato de trabajo. Por lo tanto, se configura una presunción legal de la existencia de contrato de trabajo y de sus notas tipificantes cuando se acredita la prestación de servicios para otro.

Así pues, los componentes de la estructura de esta presunción son: 1) Hecho base: la prestación personal de servicios. 2) Hecho presunto: la existencia de un contrato de trabajo. 3) Regla de inferencia: la superior frecuencia de servicios prestados de manera dependiente y los intentos de eludir el ordenamiento laboral (ley defraudada), amparándose en normas jurídicas que en estricto no son aplicables al hecho (ley de cobertura), es decir, fraude en la contratación.

4 CNAT, sala de feria, 3-1-2024. “Confederación General del Trabajo de la República Argentina c/Poder Ejecutivo Nacional s/Incidente”.

5 CNAT, sala de feria, 4-1-2024 “Central de Trabajadores y Trabajadoras de la Argentina CTA c/Estado Nacional. Poder Ejecutivo s/Acción de amparo”.

6 CNAT, sala de feria, 30-1-2024. “Confederación General del Trabajo de la República Argentina c/Poder Ejecutivo Nacional s/Acción de amparo”.

7 Art. 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.

8 AGUILÓ REGLA, J. (2018). *Las presunciones en el derecho. Anuario de filosofía del derecho*, 34, p. 205.

Las normas de presunción rompen el principio igualitario de que *"quien alega prueba"*. Por ello, su dictado pide siempre una justificación específica, o sea, una razón que justifique el trato desigualitario<sup>9</sup>.

La presunción en cuestión parte, por lo menos, de tres premisas: la primera es la constatación de la mayor dificultad que tiene el trabajador en la demostración de la subordinación. La segunda es la superior frecuencia con la que los servicios son prestados bajo el poder de disposición ajeno y no de forma autónoma. Y la tercera es la utilización de figuras contractuales no laborales para evadir la aplicación de normas laborales. Es decir, estas son las circunstancias que justifican la creación de la presunción.

La consecuencia es la *inversión de la carga probatoria*. Así, cuando opera la presunción, recae sobre el empleador la carga de probar que esos servicios personales no tienen como causa un contrato de trabajo.

En los procesos contradictorios, los deberes del juez relativos a las verdades procesales se traducen en un "no tener que probar" o en un "tener que probar" para las partes en conflicto; es decir, en beneficios y cargas procesales. En este sentido, las normas de presunción siempre benefician (facilitan) las pretensiones de una parte y perjudican (dificultan) las pretensiones de la otra. Son, en definitiva, reglas de distribución y carga de la prueba y/o de la argumentación<sup>10</sup>.

Dado que esta presunción tiene naturaleza normativa (a diferencia de las judiciales), no cabe impugnar la presunción rechazando sus fundamentos empíricos, negando que ella nos aproxime a la verdad material. Las verdades procesales (en el marco de un litigio) son siempre derrotables. Hay dos formas de oponerse al hecho presunto impuesto por la norma de presunción: una es bloquear la presunción mostrando la falsedad del (los) hecho(s) base; mientras que la otra es mostrar la falsedad del hecho presunto o suministrando indicios o razones para creer en su falsedad<sup>11</sup>.

Es importante destacar la palabra "demostrase" contenida en la norma, implica que es necesario demostrar lo contrario, en otras palabras, que no existe una relación de dependencia laboral. Sin embargo, es crucial señalar que no se trata de una prueba negativa, sino de una prueba positiva: las circunstancias de modo, tiempo, lugar y persona bajo la cual se desarrollaba la relación no responden a un vínculo laboral, sino que responden a otro tipo de vínculo (v. gr. comercial, civil, asociativo).

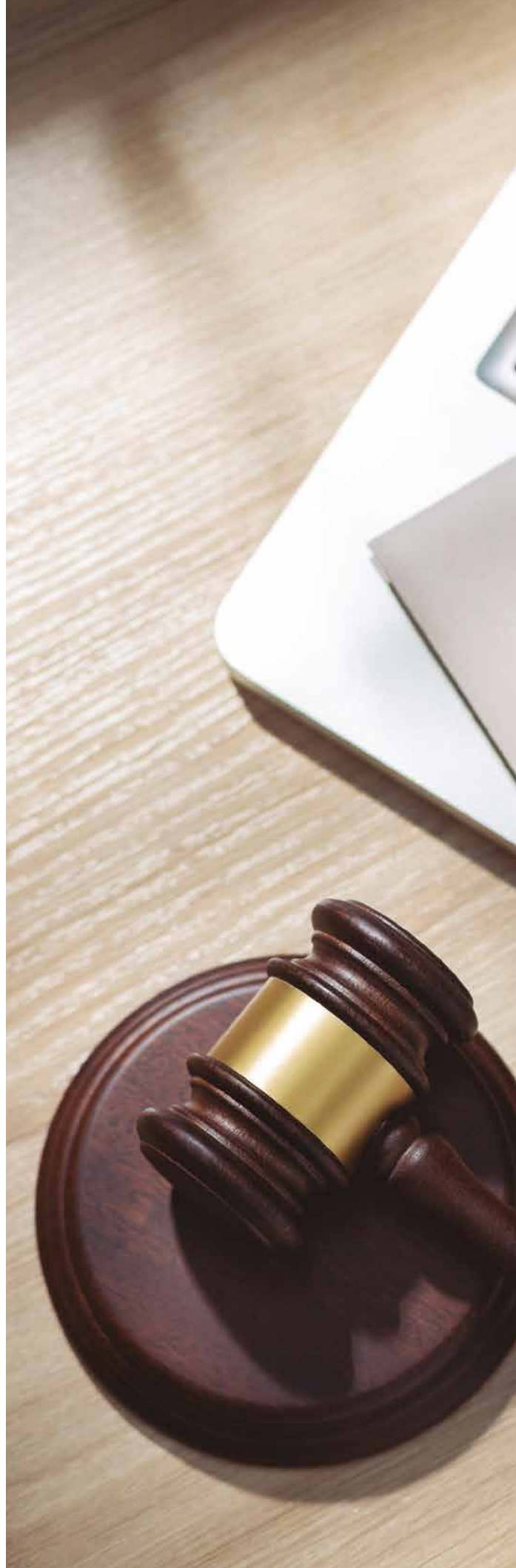
En este sentido, la jurisprudencia ha dicho que *"... si se demuestra el cumplimiento de tareas a favor de una empresa, la prueba de la no existencia de un contrato laboral corresponde a quien desconoce el vínculo, es decir al empresario. Ello será difícil pero no imposible, ya que no se trata de demostrar un hecho negativo (que no hay contrato de trabajo) sino un positivo (que media otro vínculo entre las partes)"*<sup>12</sup>.

<sup>9</sup> Aguiló Regla, J. (2018). *ob. cit.* p. 214.

<sup>10</sup> Aguiló Regla, J. (2018). *ob. cit.* p. 215.

<sup>11</sup> Aguiló Regla, J. (2018). *ob. cit.*

<sup>12</sup> CTrab. San Francisco, 22/9/78 "Aurucci Julio C. c. O.R.G.L.A.S. y otro".





Sin embargo, existe controversia tanto en la jurisprudencia como en la doctrina acerca del alcance y, especialmente, de los requisitos que hacen operativa a la presunción. Básicamente podemos clasificarlas en dos grupos: 1). Los que exigen que solamente se pruebe la prestación de servicios, calificable como una postura *amplia*; y 2). Los que requieren además que se acredite la nota o relación de dependencia, denominada como postura *restrictiva*.

Los defensores de la postura *restrictiva* sostienen que para que se torne operativa es menester acreditar, no sólo la prestación de servicios, sino su carácter dependiente (en los términos de los arts. 21 y 22 de la LCT). Afirman que, el trabajador deberá acreditar la relación de trabajo, para lo cual no es suficiente probar la mera prestación, sino que es preciso demostrar que dicha materialidad responde a las características de un trabajo dependiente. La carga de la prueba de la posición de dependencia o subordinación no resulta alterada por la presunción sino que, por el contrario, de esta prueba depende que la presunción sea activada<sup>13</sup>. Esta postura tiene adhesiones de calificada minoría como Justo López y Vázquez Vialard<sup>14</sup>.

Mientras que los que propician la postura *amplia* entienden que el artículo debe interpretarse de manera literal y solo se debe acreditar la mera prestación de servicios. Entienden que la exigencia de que los servicios sean prestados en relación de dependencia es tautológica, ya que siendo tal situación consecuencia de la estructura típica del contrato de trabajo, dicha exigencia equivale a eliminar la presunción que el mismo artículo está destinado a establecer<sup>15</sup>. Además de afirmar que el texto de la ley no prevé la prueba previa de la relación de dependencia para la aplicación de la presunción, ya que de lo contrario se tornaría carente de sentido a la norma y destruiría su finalidad. Como adscriptos a esta postura podemos encontrar a los doctrinarios Fernández Madrid<sup>16</sup>, y De La Fuente<sup>17</sup> y es la tesis mayoritaria.

Desde luego que el conocimiento de los precedentes jurisprudenciales es de vital importancia en el caso de un conflicto judicial porque las cargas procesales de acreditar los hechos que se invocan se modifican drásticamente si se adopta una u otra posición. De ahí que, el Tribunal Superior de Justicia de Córdoba se haya enrolado en la postura amplia<sup>18</sup>.

A su vez, del examen de la jurisprudencia de la Corte Suprema de las últimas décadas ha sido consistente en la adhesión, aunque a veces sólo de

---

13 Ackerman, M. E., *Ley de Contrato de Trabajo comentada*, 1a ed. revisada, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2016, t. I, p. 345.

14 VÁZQUEZ VIALARD, A. (1980), *La presunción del artículo 23, LCT*, en *TyS* p. 501 y ss.

15 Voto del Dr. Gribourg en *CNAAT*, sala III, 19-8-97, D. T. 1998-B-1882.

16 Fernández Madrid, J. C. (1989) *Tratado práctico de Derecho del Trabajo*, La Ley, Buenos Aires, t. I, p. 632.

17 De La Fuente, H. H., *El artículo 23 de la Ley de Contrato de Trabajo*, en *L. T. XXX-B-585*.

18 Ver, por ejemplo, *TSJ Córdoba, Sala Laboral, 146/18, "Romero, Juan de Dios c/ Vélez, Oscar José R. y otro - Ordinario - Demanda laboral - Recurso directo"*; *TSJ Córdoba, Sala Laboral, 161/13, "Medina, Olga Azucena Del Valle - Carranza, Anabel Rosana c/ Eventos Córdoba S.A. - Ordinario - Despido - Y su/s acumulados - Recurso de casación"*; *TSJ Córdoba, Sala Laboral, 65/09, "Sánchez, Hugo Romeo c/ Empresa Integral Gastronómica; Hoy Gastronómica Monserrat y/u otros - Demanda - Recurso directo"*; *TSJ Córdoba, Sala Laboral, 296/15, "Montes, Gastón Eduardo c/ Monti, Jorge Alberto y otro - Ordinario - Despido - Recurso directo"*; entre otros.



modo implícito, a la tesis amplia, siguiendo en la mayoría de los casos las opiniones de la Procuración General de la Nación<sup>19</sup>.

Empero, como antesala de la exclusión de la aplicación de la presunción del artículo 23 en determinados casos (como propone esta reforma), tiene lugar cierta jurisprudencia en lo atinente a los profesionales universitarios, especialmente los vinculados con la medicina y sus especialidades. Particularmente, en el voto del ministro Lorenzetti de la CSJN en el caso “Rica”<sup>20</sup> surge que: *La contratación de profesionales para la atención médica, sea que se trate de profesionales autónomos o dependientes, tiene como punto en común la prestación de servicios. Por esta razón, esta Corte ha advertido a los jueces que deben estudiar en forma minuciosa las características de la relación existente entre el profesional médico y la institución hospitalaria a los efectos de dar una correcta solución al litigio*”.

En otro caso de aristas similares, en donde un médico del plantel demanda a un club, el TSJ cordobés hace la siguiente salvedad: *“En situaciones como las de autos, aun reconocida la prestación de servicios, la solución normativa del art. 23 de la LCT debe analizarse con mayor prudencia. Ello es así porque las características de la actividad desarrollada por el accionante hacen posible que las mismas labores profesionales sean contratadas tanto en el régimen del trabajo subordinado, como en el autónomo”*<sup>21</sup>.

Los argumentos esgrimidos en estos casos dejan ver que, en ellos, no estaría presente una de

las premisas que justifican la presunción legal: la mayor frecuencia con la que los servicios son prestados bajo el poder de disposición ajeno que en forma autónoma. Es decir que, en ese tipo de contrataciones de profesionales, la prestación de servicios no es realizada principalmente en relación de dependencia sino mayormente de forma independiente.

De todas maneras, lo que se está indicando, con palabras más o palabras menos, es que la presunción del artículo 23 no debe aplicarse en estos casos. Sin embargo, la ley no hacía esta distinción.

#### IV). LA REFORMA, ¿CAMBIO RADICAL?

La modificación al art. 23 LCT plantea serias dudas sobre su impacto real. Si bien parece introducir una nueva excepción a la presunción, su redacción permite diversas interpretaciones.

El texto anterior a la reforma extendía la presunción a los casos de utilización de las figuras de tipo “no laborales”. Ahora, el nuevo texto menciona específicamente contrataciones de obras o de servicios profesionales o de oficios y los eleva a la categoría de “causas” que excluyen la aplicación de la presunción de existencia de contrato de trabajo. Parece ser que sólo establece estos tres tipos de contratación, y quedarían exceptuados, por ejemplo: los contratos de mandato, el contrato de agencia, el contrato de sociedad, el contrato de transporte, el contrato de franquicia, el contrato de concesión e incluso, la adopción de la figura de las cooperativas de trabajo y las becas.

<sup>19</sup> Para ampliar sobre este tema ver Ackerman, Mario E. (2018) *La coherencia de la corte en la interpretación amplia del artículo 23 de la ley de contrato de trabajo y el ámbito de aplicación personal del derecho del trabajo*. Revista de Derecho Laboral: Contratación laboral y despido - I 2018-I, p. 151-170.

<sup>20</sup> CSJN, 24 de abril de 2018, “Rica, Carlos Martín c/ Hospital Alemán y otros - Despido”.

<sup>21</sup> TSJ, Sala Laboral, Sentencia N° 314/22, “Trucco, Luis c/ Club Atlético Racing y otro - Ordinario - Despido - Recurso de casación”, 3265372. Origen: Sala 9.

Asimismo, agrega una condición más que debe sumarse para que no opere la presunción. Se trata de la emisión de los recibos o facturas correspondientes a dichas formas de contratación o el pago realizado conforme los sistemas bancarios determinados por la reglamentación correspondiente. Tal requisito debe sumarse a la anterior, esto dado a la conjunción “y” con que se unen ambas condiciones.

Al ser un instituto de naturaleza procesal, estos cambios pueden influir en las estrategias procesales para partes intervinientes ya que la presunción se dirime en el marco de un proceso judicial. Se pueden delinear los siguientes interrogantes respecto a los preceptos de la nueva legislación: *¿Podría ser contraproducente para el trabajador presentar ciertos documentos, como contratos de servicios o facturas, ya que podrían dejar de lado la presunción?* Con la redacción anterior, presentar facturas y contratos podía fortalecer su caso al demostrar la prestación de servicios. No obstante, bajo la Ley Bases, esta misma evidencia podría ser utilizada por la parte demandada para demostrar que la relación no era laboral, sino comercial. *¿Al demandado le basta solamente con presentar contratos, facturas y otras evidencias para hacer caer la presunción?* Si es así, las empresas podrían estructurar sus relaciones laborales de manera que eviten la presunción de laboralidad simplemente emitiendo facturas o utilizando contratos de servicios.

Tosca<sup>22</sup>, en su análisis, refiere que la nueva redacción del artículo no ha modificado su premisa básica. Hace especial mención al término que usa la ley: “se trate”. Dice que el legislador no establece que la formalización de un contrato de obra o de servicios excluya automáticamente la presunción de laboralidad. Más bien, esta limitación de la presunción sólo se aplica cuando realmente “se trate” de una contratación de obra o servicios profesionales. En los casos de contrataciones de obra o servicios genuinas, donde el contratista actúa de forma independiente y no está subordinado a una estructura ajena dirigida por quien paga su remuneración, no se considerará que exista un contrato de trabajo. Así, la nueva redacción del artículo 23 no se centra en las formas. No dice que la formalización de un contrato o la emisión de facturas por parte del trabajador invalide la presunción del primer párrafo. Esta consecuencia sólo se producirá cuando la relación sea auténticamente un contrato de obra o de servicios. Por lo tanto, la modificación propuesta no parece tener efectos prácticos significativos.

Por el contrario, Seco<sup>23</sup> crítica la reforma argumentando que esta modificación limita significativamente la presunción de la existencia de una relación laboral. Sostiene que esta disposición legaliza prácticas fraudulentas para disfrazar relaciones laborales verdaderas como autónomas y que la exclusión no solo afecta a los profesionales universitarios, sino también a cualquier trabaja-

dor que emita facturas, incluyendo aquellos en oficios no calificados. Además, la nueva normativa contradice la Recomendación 198/2006 de la OIT, viola el principio protector del artículo 14 bis de la Constitución Nacional y el principio de progresividad del PIDESC y la Convención Americana de Derechos Humanos.

Arese<sup>24</sup> afirma que, tanto esta modificación como la del art. 2 inciso d, crean zonas liberadas laborales. Sostiene que lo que se trata es de “monotributarizar” las relaciones de trabajo con figuras autónomas. Podría discutirse la situación de profesionales universitarios que poseen su propia estructura y capacidad de negociación autónoma. Pero excluir en forma directa y sin atenuantes toda contratación que se vista con ropas contractuales del CCCN o apartara “oficios” como electricista, albañil, mantenimiento, etcétera, que al emitir recibos o facturas se excluyen de la LCT, es francamente desmesurado e intenta volatilizar parte del sistema presuncional que opera en los casos de relaciones laborales encubiertas.

## V). APLICACIÓN Y VIGENCIA

Otro interrogante que nos convoca es el ámbito de aplicación temporal de esta disposición. Si decimos que se trata de un artículo de procedimiento, ¿la nueva disposición se aplica de manera inmediata a procesos por iniciarse?

Para Formaro<sup>25</sup>, la limitación efectuada a la presunción por la reforma juega solo para las contrataciones efectuadas a partir de la entrada en vigencia de la nueva ley. Ello pues si bien podría pensarse que se aplica como si fuera una norma de naturaleza procesal al hacer referencia a la prueba, Roubier distinguió dos tipos de leyes relativas a aquella: las vinculadas a su administración (como se rinde la prueba) y las que se vinculan directamente al derecho de fondo (entre ellas, las que hacen a las presunciones legales). La regla de la aplicación inmediata no es aplicable al segundo grupo. En rigor, de hacer jugar ello para las contrataciones anteriores, sería operar con efecto retroactivo, pues aquí estamos en el campo de la constitución de la relación.

Por su parte, Ojeda<sup>26</sup> expone que resulta abstracto referirse a la fecha de entrada en vigencia de la reforma incluida en el artículo 23 de la LCT, por cuanto no modifica el orden de saber existente con anterioridad a la vigencia de la ley 27.742. En efecto, se sustituye como exclusión la figura del “empresario” por la de “obras o de servicios profesionales o de

22 Tosca, D. M. (2024) La estéril modificación del artículo 23 de la LCT a través del manifiestamente inconstitucional DNU 70/2023. Primera aproximación. Revista de Derecho Laboral Actualidad: Doctrina digital: Dossier Nº 6: La reforma laboral del Decreto de Necesidad y Urgencia 70/2023 / Mario Eduardo Ackerman... [et al.]; dirigido por César Arese. - 1ª ed. revisada. - Santa Fe: Rubinzal-Culzoni.

23 Seco, R. F. (2024). La reforma laboral: Examen de las modificaciones a la LCT por el DNU 70/2023. Doctrina Laboral ERREPAP (DLE). XXXVIII.

24 Arese, C. (2024) Una ancha avenida de regresividad de derechos. Revista de Derecho Laboral Actualidad: Doctrina digital: Dossier Nº 6: La reforma laboral del Decreto de Necesidad y Urgencia 70/2023 / Mario Eduardo Ackerman... [et al.]; dirigido por César Arese. - 1ª ed. revisada. - Santa Fe: Rubinzal-Culzoni.

25 Formaro, J.J. (2024) La aplicación temporal (art. 7, CCC) de la reforma laboral (Ley 27.742) en Rubinzal Online, RC D 435/2024.

26 Ojeda, R. H., (2024) La aplicación en el tiempo de la Ley Bases (Ley 27.742). Revista de Derecho Laboral Suplemento Especial. Ley 27.742: La reforma laboral en la Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos. Rubinzal Culzoni.



oficios que emite facturas”, que es muy parecido, hasta tiene un tinte restrictivo al exigir facturas. El concepto de dependencia no ha sido modificado, y el principio de primacía de la realidad no ha sido derogado. A todo evento se aplicaría a relaciones pactadas con posterioridad a su entrada en vigencia, ya que no puede alterar derechos adquiridos.

## VI). CONSIDERACIONES

En mi opinión, la naturaleza de la presunción no ha cambiado. Continúa tratándose de una presunción legal *iuris tantum*, esto quiere decir, como se expuso, que se presume la existencia del contrato de trabajo en determinadas circunstancias, excepto que haya prueba directa que excluya dicha presunción. Esto responde a una lógica general aplicable a todas las presunciones que permiten prueba en contrario.

La modificación introducida por la Ley Bases en el art. 23 pretende decir mucho, pero en realidad no cambia nada. El mismo texto cuando especifica los casos en los que la presunción no será de aplicación, nos está diciendo que se necesita la prueba directa para demostrar que se trate de un contrato de servicios, obra o un oficio, y además que se emitan los recibos, facturas o el pago se realice conforme los sistemas bancarios determinados por la reglamentación correspondiente, lo cual ya sucedía con la redacción anterior. En efecto, si se acompaña esta documentación y en realidad no se

trata de alguna de las causas que rebaten la presunción, será de aplicación el primer párrafo, el cual no ha sido modificado.

No obstante, en caso de que se interpretara que la simple existencia de un contrato formal o la emisión de facturas invalida la presunción de laboralidad, sería necesario reafirmar que las normas antifraude (art. 14 y 21 LCT) no fueron modificadas, ni derogadas, y por lo tanto, siguen siendo operativas. Esto implica que debe primar la realidad sobre las formas, asegurando la protección del trabajo subordinado independientemente de cómo las partes hayan calificado la relación.

El principio de primacía de la realidad no fue derogado y si consideramos que los principios deben tener, en los términos de Grisolia, una función *unificante* tanto para los legisladores como los jueces<sup>27</sup>, dada que la subsunción es competencia judicial, entiendo que ningún juez laboral debería admitir la prueba documental preconstituida para rebatir la presunción. Ya Justo López nos decía que la utilización de figuras contractuales no laborales es el supuesto más significativo de simulación ilícita tendiente a evadir la aplicación de normas laborales<sup>28</sup>.

27 Sostiene Grisolia que debe considerarse una función más a las tres (interpretadora, integrativa e informativa), la cual es la función unificante o de armonización de política legislativa y judicial, que consiste en velar por la seguridad al preservar la unidad sistemática del derecho, evitando que tanto el legislador -al sancionar la ley- como el juez -al interpretarla- se aparten del mismo. (Grisolia, Julio Armando; *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*; Abeledo Perrot; 2008; Pág. 97).

28 López, J., *Ley de contrato de trabajo comentada*, López, Justo, Centeno, Norberto y Fernández Madrid, Juan Carlos, Ediciones Contabilidad Moderna, Buenos Aires, 1978, p. 196/197.

Podemos decir que las presunciones forman parte de lo que Alchourrón y Bulygin llamarían el sistema del juez. Son reglas secundarias, en términos de Hart, más precisamente reglas de adjudicación, dicen cómo hay que decidir, cómo hay que aplicar otras normas: *están dirigidas a quien debe decidir y no a la ciudadanía en general*. Por lo que, el futuro de la reforma está en manos de la actividad judicial.

En suma, dada su antigüedad, una actualización de la LCT era indispensable para enfrentar de manera efectiva las transformaciones extraordinarias en el mundo laboral que hemos experimentado en tiempos recientes. Sin embargo, encarada desde una perspectiva unidimensional que persigue únicamente la deslaboralización de las relaciones sin abordar la desigualdad inherente entre trabajadores y empleadores, lejos está de ser una solución integral y equitativa a los desafíos que enfrentamos.





Lautaro Facundo Chiarini<sup>1</sup>

# SOLIDARIDAD LABORAL Y LA ERRÓNEA DEROGACIÓN DEL ART. 29 DE LA LCT:

## Una fórmula legal para la consolidación del Fraude Laboral y el aumento de la Litigiosidad



<sup>1</sup> Abogado Laboralista. Litigante. Asesor de Sindicatos y Pymes. Docente en "Derecho del Trabajo y la Seguridad Social" (UES 21). Investigador (UES 21). Miembro de Jóvenes Juristas (AAJDTYS - Córdoba). Miembro Comisión de Derecho Laboral (UES 21). Vocal del Cuerpo de Acción Gremial - Fuero Laboral (Colegio de Abogados de Córdoba). Especializando en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social (UNC - UCC - UNL) con Tesis presentada y titulada: "SOLIDARIDAD LABORAL Y EXTENSIÓN DECONDENA A PERSONAS FÍSICAS - Nuevo paradigma a raíz de la infracapitalización de las personas jurídicas en el contexto económico actual". Maestrando en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales (Universidad AUSTRAL).

El 27/06/2024 motivado por la fuerte decisión política e interés manifiesto del Ejecutivo Nacional nuestro Congreso de la Nación sancionó la Ley N° 27.742, denominada como “Ley Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos”. Dicha reforma legislativa, ha impactado fuertemente sobre todo el texto de la Ley de Contrato de Trabajo (creada en el año 1974) y en especial sobre el instituto de la solidaridad prescripto por el art. 29, el cual regulaba la cuestión en materia de mediación e intermediación en las relaciones de trabajo, o lo que comúnmente se denomina como *interposición y empresas de servicios eventuales*.

La característica principal y la finalidad última que, sustenta la modificación del plexo normativo aludido, es el de la eliminación de las penas aplicables a las empresas y empleadores, quienes en su accionar negocial, tercericen a trabajadores, para la colocación de estos, en otras empresas distintas para desarrollar sus labores y que, de dicha relación nacida, surja controversia alguna por incumplimiento a la normativa laboral. Ello determina que, ante cualquier violación o incumplimiento, por parte de la empresa que ha subcontratado, el trabajador vulnerado en sus derechos, ya no cuente con el instituto de la solidaridad, como herramienta para responsabilizar a la empresa usuaria y a la contratante, de manera solidaria y conjunta.

Previo a ingresar al análisis descriptivo y cualitativo de la reforma, es necesario delimitar a que se entiende como “trabajador tercerizado” y a donde se incorpora el mismo, con el fin para identificar a los sujetos intervinientes. Básicamente, se hace referencia a quien es empleado por una empresa, denominada usuaria, para trabajar en otra distinta por lo que, teniendo visibilizado al sujeto activo, en la conformación del polo pasivo nos encontraríamos ante un sujeto de tipo plural (empresa usuaria y empresa subcontratante) originado a partir de una causa fuente única (contratación de la persona humana), visibilizándose la unidad de objeto (prestación de tareas de tipo dependientes) y obviamente, una pluralidad de vínculos coligados entre sí.

Teniendo entonces delimitado a que se entiende por trabajador tercerizado y en el entramado confuso al cual se incorpora, hay que destacar que, la norma modificada preveía que los trabajadores contratados por terceros, para ser proporcionados a otras empresas eran considerados *empleados directos de la empresa que utiliza sus servicios*. Por lo tanto, la empresa usuaria como la contratante, eran *responsables de manera solidaria por todas las obligaciones laborales y de seguridad social derivadas de esta relación*<sup>2</sup>, lo cual le permitía al trabajador reclamarle de manera indistinta a ambas empresas como un método de garantía.

Así lo explicaba GRISOLIA<sup>3</sup>, cuando sintetizaba que, en tales supuestos, y cualquiera que sea el acto o estipulación que al efecto concierten, los terceros contratantes y la empresa para la cual los trabajadores presten o hayan prestado servicios

respondían solidariamente de todas las obligaciones emergentes de la relación laboral y de las que se deriven del régimen de la seguridad social. Los trabajadores contratados por empresas de servicios eventuales habilitadas por la autoridad competente para desempeñarse, serían considerados en relación de dependencia, con carácter permanente continuo o discontinuo, con dichas empresas.

A partir de ello se observa que, la reforma introduce una modificación sumamente significativa al artículo traído a colación, estableciendo expresamente que, los trabajadores serán considerados empleados directos de quienes *registren la relación laboral*, independientemente que su contratación sea para proporcionarlos a terceras empresas<sup>4</sup>.

Con ello, la empresa que registre el contrato de trabajo, será la única responsable por las obligaciones laborales y de seguridad social de los trabajadores colocados, solo por las obligaciones devengadas durante el tiempo de prestación efectiva. Esto significa que solo una de las empresas será responsable por los incumplimientos laborales, desligando a la restante de toda atribución de culpabilidad, tal como si no hubiere intervenido en la relación, eliminando así la garantía que propugnaba la anterior redacción normativa, lo cual *a priori* es algo llamativo y preocupante.

En efecto, se ha buscado eliminar de cuajo el campo de actuación de la solidaridad laboral pasiva, afectando de manera primordial el principio nuclear de primacía de la realidad, lo cual constituye un acto de regresión normativa que denota *in situ* una peligrosidad manifiesta. Amén de ello, cabe destacar que podríamos estar frente a un caso de *reforma in peius*, materia que se encuentra prohibida en nuestro ordenamiento y que puede ser susceptible de ser declarada de inconstitucionalidad.

El instituto aludido de la solidaridad funciona como una herramienta de protección esencial para los trabajadores, sustentándose primordialmente en el principio protectorio. En idéntico término, también encuentra fundamento en la primacía de la realidad o verdad material mencionada, en la buena fe, entre otros, ya que todos los preceptos informan, interpretan e integran, las relaciones de trabajo con un tinte de preferente tutela constitucional, para con ello brindar una respuesta ajustada a derecho. Como es hartamente conocido, el dinamismo económico al cual se enfrenta cíclicamente la sociedad argentina y las desregulaciones efectuadas bajo promesas de flexibilización y desburocratización, muchas veces generan situaciones de visible injusticia frente a la vulneración sistemática de los créditos indemnizatorios, a lo que en el llamado de auxilio de los justiciables, esta herramienta funciona como pauta moralizadora en los procesos, permitiendo asegurar la garantía de cobro de las acreencias debidas.

En este caso en particular, la solidaridad pasiva aplicada en el plano laboral, es aquella en la cual, existe una pluralidad de deudores y un solo acreedor, por lo que consiguientemente, se le permite al trabajador, poder reclamar a cualquiera de sus empleadores, el pago íntegro de las sumas dinerarias reclamadas, constituyendo ello una garantía o

2 Art. 29. Ley N° 20.744 - texto ordenado por decreto 390/1976. Obtenido de <https://www.infoleg.gob.ar/>

3 GRISOLIA, Julio Armando. “Subcontratación de un trabajador”. Arts. 29, 29 bis y 30 de la L.C.T.”.

4 Art. 90. Ley N° 27.742. Obtenido de <https://www.boletinoficial.gob.ar>



instrumento de crédito, de carácter anómalo o heterodoxo<sup>5</sup>. Con ello, lo que buscaba la norma derogada, era evitar cualquier intento pueril de interposición de personas que ostentaran insolvencia patrimonial y con ello desligarse de las oportunas consecuencias disvaliosas en términos económicos, por sus accionares lejanos a derecho.

Tal como planteara MANCINI<sup>6</sup>, no se busca eficacia en términos económicos, sino en la aplicación efectiva de justicia, en pos de evitar el fraude laboral, garantizando que las organizaciones empresariales, aprovechen el lucro económico por el cual han sido instituidas, sin efectuar ofensas a la justicia, es decir, sin enriquecerse sin justa causa a costas del trabajador. Claramente la finalidad perseguida por el Art. 29 LCT, era esta.

En idéntico termino, destacada jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sostenía que *“el art. 29 de la LCT fue sancionado con la clara finalidad de evitar la interposición de personas fraudulentas de personas físicas o jurídicas, generalmente insolventes. Se trata de “pseudoempleadores” que se interponen entre el auténtico empleador, que dirige el trabajo y se beneficia de él para evitar la responsabilidad interpuesta por la ley laboral”*<sup>7</sup>.

El artículo derogado, abordaba la problemática que detentaban los vínculos laborales complejos y entramados, donde los trabajadores no podían identificar quien es su verdadero empleador, debido a la intermediación de terceros que, en muchos casos, detentan la calidad inherente de verdaderos “Hombres de Paja”, imposibilitando el cobro de acreencias alimentarias de tipo laboral. El estatuto establecía el mecanismo de la responsabilidad solidaria, para proteger a los trabajadores y a sus eventuales créditos laborales, frente a graves me-

noscabos en sus derechos, asegurando que tanto el empleador directo como el tercero, sean responsables de manera solidaria, evitando así la colocación adrede de intermediarios insolventes.

Estamos frente a la materialización de eventuales casos de simulación fraudulenta, el cual conforme a la respuesta legal contenida en nuestro Art. 14 de la LCT y según el principio de la realidad, permitiría invalidar el acto nulo y reconocer el verdadero empleador y hacerlo responsable, sin admitir que la interposición de personas detenga ese rumbo<sup>8</sup>.

La ley hoy vigente, lamentablemente le otorga al sector empresarial, una prerrogativa normativa que le permite eludir, fácil y eventualmente, el cumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social y, con ello enervar su responsabilidad patrimonial, frente a la insolvencia del intermediario. En consonancia, la reforma, implica un ataque directo a la finalidad última del instituto de la solidaridad, la cual es la protección de los créditos laborales, delimitando de manera restrictiva el derecho de los trabajadores a reclamar a ambos deudores solidarios, para asegurar sus posibilidades resarcitorias.

En tal sentido, nuestra Corte Suprema de Justicia, ha sostenido que *“resulta inconstitucional una indemnización que no fuera justa, puesto que indemnizar es eximir de todo daño y perjuicio mediante un cabal resarcimiento lo cual no se logra si el daño o perjuicio subsisten en cualquier medida”*<sup>9</sup>; aquí el daño que subsistirá, será el de la imposibilidad de cobrar las sumas indemnizatorias por carecer de solvencia patrimonial la empresa.

No solo impone un coto de acción procesal, sino que vulnera preceptos constitucionales y supraconstitucionales. Asimismo, cabe destacar que la solidaridad pasiva tenía como fuente a la ley, tanto civil como la propia laboral, fundamentada en el hecho de que al no existir igualdad negocial entre los sujetos intervinientes, determinada por la

5 MANCINI, María del Pilar – Pizarro, Ramón Daniel. “Algunas reflexiones en torno a las obligaciones solidarias en el derecho del trabajo”. *Revista de Derecho Laboral “La solidaridad en el contrato de Trabajo”*. Santa Fe. Editorial Rubinzal Culzoni. Pág 51. (2001).

6 RODRÍGUEZ MANCINI Jorge. “Solidaridad en el contrato de trabajo”. *Obra: Temas del Derecho del Trabajo*. Rene R. Mirolo (Director). Córdoba. Editorial Advocatus. P. 126. (2000)

7 Cámara Nacional de Trabajo. Sala VIII. Autos “Galeano, Victor Miguel c/ Disco S.A. y otros s/ Despido”. Sentencia de fecha 30/08/2011.

8 CURUTCHET, Eduardo. “El derecho de daños laborales frente a la Ley de Bases”. *MJ-DOC-17849-AR* | *MJD17849*. (2024).

9 CSJN. “Provincia de Santa Fe c/Nicchi, Carlos A.”. Fallos 268, 112, 114, cons. 4 y 5. Sentencia de fecha 26/6/1967.

hiposuficiencia del dependiente, sería imposible considerar a la voluntad de las partes como fuente autónoma y válida de la responsabilidad solidaria<sup>10</sup>. Así, con la tratada creación “novedosa” de la Ley Bases se devela un desconocimiento de los derechos humanos laborales de la persona trabajadora, lo cual determina que los actos ilícitos del empleador queden validados por una ley.

Todo esto trae aparejado, no solo la violación de derechos tutelados constitucionalmente, sino un potencial aumento de la litigiosidad en los estrados tribunales. Históricamente la LCT se ha visto sometida a ataques constantes, siendo la comunidad jurídica laboral un órgano de lucha en la preservación de derechos de la comunidad trabajadora. En efecto, en la búsqueda de las reparaciones de los daños causados a los trabajadores se deberán iniciar planteamientos de inconstitucionalidades a esta disposición prescripta por la Ley Bases, solicitudes de extensión de condena a personas humanas en caso de insolvencia patrimonial, vaciamiento y trasvasamiento de los entes ideales, entre otras.

En idéntico termino, la facilidad para vulnerar y fraguar los derechos patrimoniales de los dependientes, podría propiciar grandes tasas de desempleo. Esto, podría generar una embestida de reclamos fidedignos en sede judicial y, lamentablemente, serán vistos como pseudo-responsables los actores y sus abogados, y no quienes verdaderamente incumplen las leyes.

Como corolario parcial, se observa que la solidaridad es un instituto jurídico que opera como garantía del crédito alimentario de los trabajadores, permitiéndoles a los trabajadores accionar en contra de su empleador principal y de las personas humanas y/o jurídicas que se hayan aprovechado del beneficio económico. Ello, en pos de asegurar la virtualidad económica de sus acreencias en caso de insuficiencia patrimonial, teniendo como presupuesto esencial de aplicabilidad al fraude a la ley laboral, cuestión que hoy pareciese haberse legalizado bajo fundamentos de economicidad, superávit fiscal y sostenimiento productivo, claramente a costas de las personas trabajadoras.

Los principios de nuestro ordenamiento laboral y en especial el protectorio, conjuntamente con los medios técnicos jurídicos que permiten el resguardo y tutela de los derechos de preferente tutela constitucional, entre los cuales se encuentra el orden público laboral, las presunciones legales y la solidaridad. Ello debe de ser utilizado de manera efectiva, teniendo en miras el permanente dinamismo al cual nos introduce el derecho del trabajo para adaptarnos a dicha situación desde el ámbito legislativo<sup>11</sup>, lo cual no se visibiliza con la reforma traída a discusión.

Ya específicamente en lo tratado, MAZA<sup>12</sup> sostenía en su oportunidad que “el peligro radica en que, si se permiten este tipo de empresas prestadoras de trabajado-

res, sean utilizadas no para ese fin admisible sino para que otros empresarios eludan sus responsabilidades de patrones. El riesgo se potencia aún más por cuanto, precisamente por su naturaleza, este tipo de empresas, sin fábrica, sin talleres, sin materias primas ni máquinas o herramientas, se instalan con una mera oficina alquilada, casi sin muebles y solo con un teléfono celular, con lo que son una gran tentación para ofrecerse para aparecer como empleadores formales, prestanombres de los verdaderos empleadores, a sabiendas de que, llegado el caso, resultarán insolventes.”

Por último, es imprescindible destacar que la reforma analizada fue creada en un contexto social económico en el cual se ha priorizado la desregulación y flexibilidad laboral para “fomentar” las actividades económicas, generando potenciales peligros a la sociedad trabajadora. Esta flexibilidad, se ha desentendido de la propia norma constitucional prescripta por el art. 14 bis, con el fin de lograr inversiones, generación de capital y sustentabilidad en el tiempo, sin mediar ni tener en cuenta ni siquiera, los pisos mínimos sociales instituidos por la normativa.

Por ello será materia de los justiciables y de los abogados, lograr articular acciones que puedan desenmascarar las irrealidades registrales, priorizando la realidad sobre la forma, con el fin de evitar fraudes y simulaciones que conculquen derechos laborales. La primacía de la realidad, tal como se expuso hasta el hartazgo, es un principio clave que refuerza la idea de que, más allá de las formalidades, lo que realmente importa es la naturaleza de la relación laboral y quién está detrás de ella.

La reforma propuesta por la Ley Bases denota una despreocupación y desprotección del colectivo trabajador, omitiendo considerar un contexto en el cual las crisis económicas financieras se encuentran al orden del día y junto con ella se evidencian estrategias fraudulentas y maliciosas, lo que, conjugado con construcciones normativas regresivas invoca un peligro inusitado sobre los trabajadores y sobre toda la sociedad argentina, la cual se verá afectada por el no ingreso de aportes a las arcas del Estado, el desfinanciamiento de la seguridad social y la pérdida de capital.



10 LOPEZ Justo. “La solidaridad en las relaciones obligatorias laborales”. Revista de Derecho Laboral “La solidaridad en el contrato de Trabajo”. Santa Fe. Editorial Rubinzal Culzoni. Pags 25-26. (2001).

11 CARCAVALLO, Hugo. “El artículo 30 de la Ley Contrato de Trabajo – Sus antecedentes, alcances y problemas”. Revista de Derecho Laboral “La solidaridad en el contrato de Trabajo”. Santa Fe. Editorial Rubinzal Culzoni. Pag 135-142. (2001).

12 MAZA, Miguel Ángel. “Ley de Contrato de Trabajo Comentada”. Editorial La Ley. Comentario a los arts. 29 y 29 bis.



Guillermina Fragueiro<sup>1</sup>

# LICENCIA POR EMBARAZO

## Luego de la Ley de Bases



<sup>1</sup> Abogada (UNC), Magister en Derecho Constitucional (Centro de Estudios Políticos y Constitucionales de Madrid, España); Especialista en Derecho Laboral (UNC), Empleada del Poder Judicial de la Provincia de Córdoba.

## I). INTRODUCCIÓN

Bajo el número de ley 27.742 se sancionó la llamada “Ley de Bases y Puntos de Partida para la libertad de los argentinos” (en adelante Ley de Bases)<sup>2</sup>. La extensa ley trata temas que incluye desde la declaración de emergencia, la reforma del Estado, la promoción del empleo registrado, la modernización laboral, hasta la energía y el Régimen de Incentivo de Grandes Inversiones (RIGI).

El Título V que lleva el nombre de Modernización Laboral, en su segundo capítulo introduce las reformas a la ley 20.744, Ley de Contrato de Trabajo (LCT). Entre ellas, en su art. 93, se encuentra la sustitución del art. 177 de la LCT referido a la licencia por embarazo, por un texto que reproduce casi exactamente el anterior, con las modificaciones -y falta de modificaciones- que se verán a continuación.

Cabe mencionar que el art. 93 de la Ley de Bases incorpora la misma redacción que intentó el Poder Ejecutivo mediante el Decreto de Necesidad y Urgencia 70/2023, declarado inconstitucional en su parte referida a la reforma laboral, por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo por ser contrario al art. 99, inc. 3º, de la Constitución Nacional<sup>3</sup>.

El art. 177 de la LCT se encuentra en el Título VII referido al Trabajo de Mujeres, capítulo II sobre la protección de la maternidad. A simple vista, la redacción del artículo sobre la licencia por embarazo se mantiene casi idéntico, sin embargo, en el devenir del presente estudio analizaremos lo que sí modificó, lo que no modificó y lo que podría haber modificado.

## II). LAS MODIFICACIONES AL ART. 177 LCT

La nueva redacción del art. 177 LCT<sup>4</sup> brinda la opción a la persona gestante de reducir de 45 a 10 días el trabajo prohibido previo al parto (siendo que la redacción anterior permitía reducir hasta 30

días) y se mantiene que el remanente se acumulará a la licencia posterior al parto hasta cubrir los 90 días en total.

Esta modificación le concede a la persona gestante la posibilidad de continuar trabajando por decisión propia, sin intervención del empleador, por más tiempo previo a la fecha presunta de parto, de modo que, con posterioridad a él, goce de más días de licencia hasta cumplir los 90 días. La ampliación del límite temporal debe ser decisión exclusiva de la persona interesada, y dependerá de las circunstancias concretas del caso, según el tipo de tareas que realiza y de las recomendaciones médicas, ya que se está en presencia de un embarazo en estado avanzado.

Ahora bien, desde el punto de vista tuitivo, si la intención de este artículo es proteger tanto a la persona gestante como a la persona por nacer, la reducción de días de licencia previa no se traduce necesariamente en mayor resguardo ni libertad. Así las cosas, podría alegarse que determinar compulsivamente una mayor protección (30 días de prohibición de trabajo) aún en contra de la decisión de la persona embarazada correría riesgo de caer en estipulaciones de tipo paternalistas en desmedro de la autonomía de la voluntad. Sin embargo, la modificación del artículo no parece significar un verdadero avance hacia la protección del embarazo y el régimen permanece casi idéntico.

En todo caso, si en la práctica se observa un deseo generalizado de las personas gestantes de trabajar hasta el último momento previo al parto<sup>5</sup> y esto se debe a que desean acumular licencia posterior, ya que el plazo total es demasiado escaso, hubiera sido más protectorio prever un término de trabajo prohibido más amplio, lo que iría también en consonancia con la Recomendación N°191 de la OIT (2000). Vale aclarar que nuestro país no ha ido ratificando los Convenios que la OIT ha dictado en la materia (N°103 de 1952 y N°183 del año 2000), sino que ha quedado ratificado únicamente el Convenio N° 3 sobre protección de la maternidad del año 1919, sin actualización.

En tal sentido, resultaría más equitativo y tuitivo ampliar el término total de la licencia, en lugar de “dar la opción” de trabajar con embarazos casi a término haciendo eco una vez más de la sobrecarga de tareas hacia las personas trabajadoras con capacidad de gestar. Asimismo, se genera desigualdad entre quienes atraviesan embarazos sin dificultades y quienes se ven impedidos de prestar tareas los días previos al parto, ya que verán reducida su licencia posterior.

Una segunda modificación, no menos importante, es que ya no se refiere solamente al personal femenino, sino que se introducen los términos de “persona gestante” y “persona interesada”, lo cual es relevante a los fines de adecuar la normativa a la Ley 26.743 de Identidad de Género. Nuestro ordenamiento reconoce el derecho a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la

2 La Ley de Bases fue sancionada por el Congreso el 27/06/2024, el Poder Ejecutivo la promulgó el 05/07/2024, se publicó en el Boletín Oficial el día 08/07/2024 y el artículo 93 (que modifica el art. 177 LCT) entró en vigencia el día 09/07/2024.

3 CNAT, Sentencia Definitiva, 30/01/2024, “Confederación General del Trabajo de la República Argentina c/ Poder Ejecutivo Nacional s/ acción de amparo”, Expte. 56862/2023.

4 Art. 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 periodo total de licencia se acumulará al periodo 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 periodos 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 periodo de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevengan 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 incapacidad para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la mujer o persona gestante será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley.

5 MUGNOLO, J.P (2024). Reforma Laboral. Ley de bases y puntos de partida para la libertad de los argentinos. Buenos Aires, pp. 214-218.



vivencia personal del cuerpo. De este modo con la referencia a persona gestante se incluye a varones trans, personas no binarias y demás identidades que no se auto identifican con el género femenino y tienen la capacidad de atravesar un embarazo.

El artículo podría haberse referido solamente a persona gestante que incluye el universo de personas con capacidad de gestar, cualquiera sea su identidad de género. No tendría sentido hablar de “mujer gestante” y “persona gestante” como sujetos diferenciados, cuando persona gestante engloba a la totalidad de seres humanos con la capacidad de gestar, sin importar su género. El hecho de que se refiera a “personal femenino” y a la “mujer” aparte de las personas gestantes, podría tener implicancias en su interpretación para el caso de licencia por maternidad de mujeres trabajadoras no gestantes, como ocurre en el caso de parejas del mismo sexo, la adopción o incluso en la maternidad por subrogación, lo que parece poco probable. Si esa es la intención legislativa, se habría llenado el vacío legal respecto de dichos casos. De lo contrario, permanece la omisión legislativa para dichos supuestos, como se verá a continuación.

### III). LO QUE NO MODIFICÓ

El nuevo artículo se mantiene incólume en la restante redacción. De tal guisa que la cantidad de días totales por los cuales se extiende la prohibición de trabajar continúa siendo de noventa días. Existen numerosos proyectos de ley presentados que proponen la extensión de ese término por ser notablemente inferior a la Recomendación sobre la protección de la maternidad N°191 de la OIT (2000) que estima una licencia de dieciocho sema-

nas por lo menos, es decir, 126 días. Sin embargo, la reforma actual ha dejado pasar la oportunidad de ajustarse a los estándares internacionales y se mantuvo en los noventa días de prohibición de trabajo por gestación.

Se mantiene la carga sobre la persona interesada de comunicar fehacientemente el embarazo para gozar de la protección del artículo, tanto para tener derecho a la licencia como a la indemnización agravada frente al despido discriminatorio del art. 178 LCT. La manera de acreditar el embarazo continúa siendo mediante la presentación del certificado médico con la fecha presunta del parto o requerir la comprobación por parte de personal médico dispuesto por el empleador. Se mantiene también la conservación del empleo con el cobro de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social (ANSES) por una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal.

Se continúa garantizando la estabilidad en el empleo, en carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la misma practique la notificación fehaciente al empleador. Respecto a este punto, si bien habla de estabilidad en el empleo, el artículo siguiente (art. 178 LCT) prevé una presunción de despido discriminatorio al que se produce en los siete meses y medio antes y después del parto, y ante ello dispone una indemnización agravada (del art. 182 LCT), lo cual ensancha la suma indemnizatoria pero no deja sin efecto la ruptura del vínculo.

En este orden de ideas, la supuesta estabilidad en el empleo no garantiza la inmutabilidad del vínculo, sino que robustece el monto indemnizatorio. Lo cual ahora está en consonancia con el nuevo art. 245 bis de la LCT en su última parte, que determina que en todos los casos de despido discriminatorio se producirá la extinción definitiva del vínculo laboral a todos los efectos. Esta añadidura viene a contradecir a la extendida

jurisprudencia<sup>6</sup> que hace años reconoce como aplicable la ley 23.592 que ordena el cese inmediato de la conducta discriminatoria lo que implica dejar sin efecto el despido y reinstalar a la persona despedida por motivos discriminatorios.

Asimismo, en el último párrafo del art. 177 LCT permanece que aplican los beneficios previstos en el art. 208 LCT para el caso de que la mujer o persona gestante permanezca ausente de su trabajo durante un tiempo mayor a los 90 días a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto e incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos.

El artículo 208 LCT contempla el caso de las enfermedades llamadas inculpables que no tienen su origen ni relación alguna con el trabajo y es el empleador quien debe abonar la remuneración a pesar de la falta de prestación de tareas. Una alternativa posible ante estos casos, para no sobrecargar al empleador y que proponen algunos proyectos de ley, sería continuar con la cobertura de la seguridad social mientras dure el impedimento de trabajar, al igual que durante la licencia por gestación. Esta opción alivianaría la carga sobre el empleador y se soportaría solidariamente por la seguridad social, lo que además de resultar más equitativo socialmente, puede indirectamente favorecer a la contratación de mujeres que ya lidian con un plus de desigualdad al momento del inicio, ejecución y término del contrato de trabajo<sup>7</sup>.

## IV). UNA OPORTUNIDAD PERDIDA

La Ley de Contrato de Trabajo ha quedado desactualizada en materia de equidad e identidad de género en lo que respecta a las responsabilidades familiares y oportunidades laborales de las mujeres. No contempla la distribución desigual de las tareas de cuidado ni las diversas composiciones familiares. Constantemente se presentan proyectos de reforma y esta hubiera sido una oportunidad de ajustar la legislación a los reclamos sociales, de modo que no se deba recurrir a la justicia para encontrar respuesta a vacíos legales por omisión del legislador.

A modo de observación se enumeran ciertas situaciones cotidianas en las relaciones laborales que atento a no estar receptadas en el texto legal, en caso de conflicto, son los tribunales lo que deben resolver los casos concretos. La reforma que se llevó a cabo hubiera sido una oportunidad para regular la licencia en casos tales como la adopción, los abortos o nacimientos sin vida, familias homoparentales, parejas del mismo sexo y la maternidad subrogada.

En primer lugar, no se ha modificado la licencia por paternidad del art. 158 inc. a) que sigue siendo extremadamente exigua-sólo dos días-, lo que perpetúa la división sexual del trabajo y sobrecarga a las mujeres con las tareas de cuidado y reproducción<sup>8</sup>. Licencias más extensas para las madres, en comparación con las de los padres, perjudican los ingresos y las oportunidades laborales de las mujeres en el futuro, produce desincentivo en su contratación y genera efectos negativos en su trayectoria laboral<sup>9</sup>. Las licencias por maternidad y paternidad debieran interpretarse como una herramienta para alcanzar una distribución más equitativa de las tareas de cuidado, hacia adentro de las familias y entre los diferentes actores sociales.

Una manera de reconocer la responsabilidad de los varones como miembros activos y responsables directos de las tareas domésticas y de crianza en el hogar, es otorgando licencias por nacimiento más extensas al padre o madre no gestante que, si bien puede parecer una sobrecarga para los empleadores, al fin y al cabo, la sociedad en su totalidad debe contribuir con el trabajo de reproducción. De lo contrario, estas tareas terminan afectando sobremanera a las personas gestantes.

Nuestra regulación tampoco contempla las licencias familiares que puedan gozar cualquiera de los progenitores por razones de familia, ni la diversidad de conformaciones familiares posibles, lo que afectará en la práctica a la comunidad LGBTQI+, las familias homoparentales y adoptantes<sup>10</sup>.

Sin perjuicio de la interpretación del texto realizada *supra* respecto del “personal femenino”, no se contempla expresamente el caso de una madre no gestante. Lo cual constituye una omisión legal al momento de actuar tanto para la persona dependiente como para la empleadora, así como para la seguridad social responsable en su caso de asumir el pago de la retribución<sup>11</sup>. Receptar dicha circunstancia evitaría la judicialización de estos casos frecuentes no contemplados expresamente por la ley.

Respecto de la adopción, la jurisprudencia ha declarado la inconstitucionalidad por omisión el régimen de licencias de la LCT por no contemplar la maternidad/paternidad durante la etapa de guarda con fines de adopción, ya que la omisión de licencia supone una desigualdad y discriminación entre hijos y familias adoptivas, dado que el sistema de seguridad social debe asegurar por igual el

8 INDEC (2022): *Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2021*, Ministerio de Economía, ISBN 978-950-896-624-7, p. 43. Disponible en: [https://www.indec.gov.ar/ftp/cuadros/sociedad/enu21\\_resultados\\_definitivos.pdf](https://www.indec.gov.ar/ftp/cuadros/sociedad/enu21_resultados_definitivos.pdf)

PAUTASSI, L. (2023). “El tiempo y su distribución. Claves para su incorporación en las regulaciones laborales de Argentina” (pp. 104 - 114). En *Revista temática GEDS (Grupo de Estudios en Derecho Social)*, mayo, Número dedicado a: *Perspectiva de género en el Derecho Laboral*. Disponible en: [https://drive.google.com/file/d/1XyeRkQc\\_CQPxHYcFrmFuaZH8hVpYZLPS/view?usp=share\\_link](https://drive.google.com/file/d/1XyeRkQc_CQPxHYcFrmFuaZH8hVpYZLPS/view?usp=share_link)

9 DÍAZ LANGOU, G., DE LEÓN, G., FLORITO, J., CARO SACHETTI, F., BIONDI, A. y KARCZMARCZYK, M. (2019). *El género del trabajo. Entre la casa, el sueldo y los derechos*. CIPPEC – OIT – ONU Mujeres – PNUD. Disponible online: [https://www.cippec.org/up-content/uploads/2019/11/el\\_genero\\_del\\_trabajo.pdf](https://www.cippec.org/up-content/uploads/2019/11/el_genero_del_trabajo.pdf)

10 *Ibidem*

11 Hay jurisprudencia que manda a ANSES a otorgar la asignación por maternidad a una madre no gestante, desde la fecha de inicio de la licencia concedida por el empleador. En este caso el pleito es respecto de la asignación de ANSES y no de la licencia que el empleador otorgó a la trabajadora. *Juzg. Federal 1° Inst. Seguridad Social, Nro. 10, Capital Federal, Sentencia de fecha 21/07/2023, B.V.J. c/ Anses s/ amparos y sumarisimos*, disponible en <http://www.saj.gov.ar/juzgado-federal-1ra-instancia-seguridad-social-nro-10-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-anses-amparos-sumarisimos-fa23310001-2023-04-21/123456789-100-0133-20ts-eupmocsollaf>

6 Véase CNAT, Sala II, SD 95.075 del 25.06.07, “Álvarez Maximiliano y otros C/ Cencosud SA S/ Acción de Amparo”.

7 Véase LERUSSI, R.C. (2022) *Restricciones epistémicas en el derecho del trabajo: ensayo crítico*, Joaçaba, v. 23, n. 1, p. 109-120, jan./jun. 2022, online: <https://doi.org/10.18593/ejil.30419>

beneficio a todos los trabajadores<sup>12</sup>. Para el caso de dos padres que adoptan se ha reconocido judicialmente el derecho a gozar de la licencia prevista en el art. 177 de la LCT, pues la intención de la ley es darle al empleado/empleada el tiempo suficiente para recibir a su hijo en el seno de la familia, un tiempo señalado de tranquilidad y adaptación<sup>13</sup>.

La falta de previsión legal respecto del aborto, pérdida o nacimiento sin vida también promueven la judicialización de estos casos cuando el empleador ajustándose estrictamente a una ley desactualizada, lesiona el derecho a la salud de la persona gestante. La maternidad subrogada es otra situación no contemplada explícitamente en la ley, y si bien la licencia por embarazo busca proteger la salud de la madre gestante, también tiene directa vinculación con la salud y el bienestar del/a niño/a. En tal sentido, la jurisprudencia ha reconocido como vital su atención primaria en los primeros meses de vida, y se ha admitido la procedencia de la licencia por maternidad y la consecuente asignación familiar en casos de subrogación, como instrumentos para garantizar la integración de la familia, el cuidado del niño y la vinculación afectiva con sus padres<sup>14</sup>.

Por último, se ha omitido expedirse sobre la colisión de institutos entre la licencia por embarazo y el periodo de prueba, tema sobre el que la jurisprudencia se ha expedido en reiteradas oportunidades. El problema de que la norma no recepte expresamente estos casos perjudica a los y las trabajadores/as que deben acudir a la justicia para exigir el cumplimiento de sus derechos fundamentales, como el derecho a la igualdad, a la familia, a la salud y a la autonomía de la voluntad.

En tal sentido, la temática se convierte indudablemente en una cuestión de género y nuestra regulación sobre licencia por gestación continúa en falta con la igualdad material concebida en nuestra Constitución Nacional<sup>15</sup>, y con los tratados internacionales ratificados por nuestro país, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) y su Protocolo Facultativo, y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará) en el contexto regional, que son herramientas fundamentales para promover la igualdad entre mujeres y hombres<sup>16</sup>.

12 Juzg. 1° Inst. Civil Nro. 82, Capital Federal, sentencia de fecha 20/09/2022, A. M. V. C. y otros s/ control de legalidad, disponible en <http://www.sajj.gob.ar/juzgado-nacional-primera-instancia-civil-nro-82-nacional-ciudad-autonoma-buenos-aires-otros-control-legalidad-fa22020050-2022-09-20/123456789-050-0202-2ots-eupmocsollaf>

13 Juzg. de Familia Nro. 5, Mar del Plata, sentencia de fecha 15/07/2015, A. L. B. Y A. T. J. c/ P.E.N. y otro s/ amparos y sumarísimos, disponible en <http://www.sajj.gob.ar/juzgado-familia-nro-5-local-buenos-aires-materia-categorizar-declaracion-adoptabilidad-fa15010036-2015-07-15/123456789-630-0105-lots-eupmocsollaf>

14 Cam. Fed. Seguridad Social, Capital Federal, sentencia de fecha 05/05/2022, T. J. c/ P.E.N. y otro s/ amparos y sumarísimos, disponible en <http://www.sajj.gob.ar/camara-federal-seguridad-social-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-per-otro-amparos-sumarimos-fa22310001-2022-05-05/123456789-100-0132-2ots-eupmocsollaf>

15 La Constitución Nacional consagra, además de la igualdad ante la ley del artículo 16, el principio de igualdad material en sus artículos 37, 75 inc. 2, 75 inc. 17, 75 inc. 19 segundo y tercer párrafos, 75 inc. 22 (con los tratados de derechos humanos) y 75 inc. 23.

16 Entre otros, cabe mencionar la propia Carta de las Naciones Unidas, numerosas resoluciones de la Asamblea General, las Conclusiones acordadas por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas en relación con la integración de la perspectiva de género, la Plataforma de Acción de Beijing de 1995 y su seguimiento, y los Objetivos de Desarrollo del Milenio.





Entre la normativa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el mandato de promover la igualdad entre mujeres y hombres en materia del trabajo está consagrado en su Constitución y, especialmente, la protección de la maternidad en el Convenio N° 183 de 2000, no ratificado por Argentina, y su Recomendación N° 191 del mismo año, el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares N° 156 de 1981, y el Convenio N° 102 sobre seguridad social de 1952 que reconoce las prestaciones de maternidad como una de las nueve ramas de la seguridad social<sup>17</sup>.

## V). REFLEXIÓN FINAL

La manera de legislar sobre protección durante y luego de la gestación y la licencia por maternidad/paternidad o licencia familiar, indefectiblemente afectará al principio de igualdad entre trabajadores mujeres y varones. Ante una deficiente legislación, se convierte en un problema de discriminación. Con la actual redacción al art. 177 de la LCT, el legislador continúa en deuda con el marco constitucional y convencional al cual debería ajustarse.

No pareciera que la reforma introducida por la Ley de Bases tenga la intención de avanzar sustancialmente hacia la igualdad de género ni hacia una distribución más equitativa de las tareas de cuidado y reproducción. Por lo que, si bien se puede destacar el valor de incluir el término “persona gestante”, lo cierto es que el régimen de licencia por gestación mantiene el espíritu de su concepción tradicional sin adecuaciones reales a los avances sociales en materia familiar y de género.

<sup>17</sup> OIT (2009), *Protección de la maternidad*, Notas OIT: Trabajo y Familia, N°4, disponible en <https://www.ilo.org/es/publications/proteccion-de-la-maternidad>





**Lautaro Gutierrez<sup>1</sup>**

# **INDEMNIZACIÓN 4.0**

---

<sup>1</sup> Miembro del Cuerpo de Bandera. Egresado sobresaliente. Miembro del Cuadro de Honor. Abogado (UNC). Adscripto en Derecho Constitucional (UNC). Diplomando en Derecho Constitucional Profundizado. Asistente de Magistrado en TGA de Conciliación y Trabajo N° 2.

## I). INTRODUCCIÓN

El título del presente artículo sólo intenta reflejar la realidad actual del derecho del trabajo en Argentina: *el régimen indemnizatorio de la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT) está en camino de ser modificado integralmente.*

Al momento de publicación del presente artículo, se encuentra en vigencia la Ley N° 27.742, la cual implicó una serie de modificaciones de suma consideración en la legislación laboral. En este sentido, el Título V denominado “Modernización Laboral”, fue reglamentado por medio del decreto 847/2024

A propósito de la reforma, se han llevado a cabo reformulaciones de cláusulas y principios laborales fundamentales, presentes en el texto de la Ley N° 20.577. Artículos insignia como el 23, 92, 242 y 245, han visto alterada su letra.<sup>2</sup>

Para analizar estos cambios normativos, debo decir que es de mi preferencia la utilización del vocablo “modificar”<sup>3</sup> y no “modernizar” por una sola razón, y no meramente lingüística: el segundo término es utilizado políticamente a los fines de generar en la discusión pública legitimación suficiente de los nuevos cambios en la legislación laboral argentina, los cuales suelen ser muy poco (o nulos) protectores para las personas bajo relación de dependencia.

¿El principal motivo? Crear en la realidad del trabajo de Argentina una dinámica donde quien presta tareas se encuentre con menos protección frente a las incidencias propias de una relación tensa<sup>4</sup> con su empleador. Dicho de otra manera, se busca que el trabajador esté cada vez menos protegido frente a las decisiones arbitrarias de su patrón.

Y para ello, uno de los pilares fundamentales del cambio es tornar menos cuantioso, en términos económicos, y menos controvertido, el régimen indemnizatorio en los casos de despidos<sup>5</sup>. Para esto, y en lo que aquí nos trae, por medio de artículos incluidos en los Capítulos II<sup>6</sup> y III del Título V de la Ley N° 27.742, se realizaron cambios en el texto del art. 245 de la LCT.

Con ello, se introdujo una nueva variable de indemnización laboral, la cual requiere de una articulación necesaria entre entidades sindicales y empleadores del sector, materializada por medio del Convenio Colectivo de Trabajo (en adelante

CCT): *la creación de un fondo de cese laboral de carácter convencional.* Constituye, en términos de su decreto reglamentario, un régimen alternativo en el marco de las CCT reguladas por la Ley N° 14.250<sup>7</sup>. Eso abordaré brevemente.

## II). EL NUEVO TRAJE DEL “245”

En lo que concierne al presente trabajo, me centraré únicamente respecto a la disposición que contiene la nueva redacción del art. 245 LCT en su párrafo séptimo<sup>8</sup>. Por medio de una adición normativa, se instaura la posibilidad convencional de que los trabajadores, al momento de ser despedidos, sean indemnizados por medio de un fondo de cese laboral, el cual deberá ser integrado por medio del 8% de la remuneración mensual que este haya aportado al fondo mencionado.

Por otro lado, también define la posibilidad de que el empleador seleccione libremente el instrumento financiero con el cual sustente las indemnizaciones laborales previstas en el art. 241 y 245.

El primer mecanismo indemnizatorio mencionado cuenta con la particularidad de que deben ser los sindicatos, en acuerdo con los empleadores, quienes que instauren el régimen indemnizatorio, concretando ello por medio de las disposiciones de su CCT aplicable. Es, lisa y llanamente, extender el régimen de indemnizaciones de la Ley 22.250 a las demás modalidades y contratos de trabajo.

Notoriamente, de la literalidad de la norma surge que este fondo presenta cierta similitud con el “Fondo de Garantía de tiempo de servicio” (en adelante FGTS) que se aplica en la República del Brasil, ya que aquel también consiste en un sistema de capitalización individual basado en cotizaciones obligatoria del empleador, equivalente al 8% de la remuneración del trabajador, que el empleador debe depositar mensualmente en una cuenta a nombre de aquel.<sup>9</sup>

Solo de modo ejemplificativo, el régimen brasileño dispone que adicionalmente si el despido es injustificado, el empleador debe pagarle al trabajador una multa del 40% sobre los valores depositados en la cuenta del FGTS. Luego de la reforma laboral en dicho país en 2017, si el contrato se rescindió de común acuerdo la multa se reduce el 20% y el trabajador solo puede retirar el 80% de los depósitos.<sup>10</sup>

2 La Ley N° 27.742 modificó el texto de los siguientes artículos de la LCT: 2, 23, 29, 92 bis, 136, 177, 242 y 245.

3 De acuerdo a la primera acepción dada por la RAE, el verbo “modificar” significa “transformar o cambiar algo mudando alguna de sus características”.

4 Porque toda relación de poder trae consigo la lucha de intereses, como lo es una de trabajo. En palabras de Ramírez, la relación de trabajo ya es, de por sí, una relación tensa.

5 Es un secreto a voces que los lobbys empleadores más influyentes del país reclaman la modificación del régimen laboral en materia de indemnizaciones. Por ejemplo: <https://www.infobae.com/economia/2024/08/20/reforma-laboral-que-lepidieron-los-empresarios-al-gobierno-para-avanzar-con-la-reglamentacion/>; <https://www.infobae.com/opinion/2024/01/21/por-que-es-necesaria-una-reforma-laboral>; <https://www.infobae.com/economia/2024/01/18/la-ua-se-presentara-en-la-justicia-a-favor-de-la-reforma-laboral-en-las-causas-presentadas-por-la-egt-y-la-cta>

6 El art. 95 incorpora el art. 245 bis, respectivo al agravamiento indemnizatorio por despido motivado por un acto discriminatorio.

7 Art. 6 del Decreto n° 847/24.

8 El mismo reza lo siguiente: “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.”. Introducido por el art. 96 de la Ley N° 27.746.

9 García, H. O. (2023). *Indemnización por despido versus fondo de capitalización individual: apuntes contra una eventual reforma inadmisibles*. PENSAR EN DERECHO N°23, 85.

10 Sanz, Josefina. (2022). *El fondo de cese como solución a la litigiosidad laboral*. El Derecho - Revista de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. N°8.



Una postura netamente contractualista entendería que, en este caso, si este mecanismo indemnizatorio fuese dispuesto por un acuerdo entre el sindicato respectivo y los empleadores, habría sido decidido en ejercicio de la representación colectiva de los trabajadores y las objeciones respecto a su legitimidad serían acotadas. Ello no obsta, que en ciertas circunstancias histórico-económicas, se pueda tornar perjudicial.

Compartir lo anterior implica aceptar la intención que la norma pretende: derivar a la “disponibilidad colectiva” la instrumentación de un Fondo de Cese Laboral (en adelante FCS). En otras palabras, se delega en las partes de un CCT el tratamiento del tema. En términos de RAMÍREZ<sup>11</sup>, esto es una conocida maniobra del poder económico: buscar la complicidad de la dirigencia gremial para la flexibilización laboral. Con mucho tino realista, no es difícil imaginarse la presión que deberá soportar el sindicato, en caso de oponerse a un FCL, cuando pretenda alcanzar o defender un régimen indemnizatorio digno para sus representados.

En cuanto a su instrumentación, el decreto reglamentario 847/24 establece la posibilidad de que el FCL sea llevado a cabo por medio de tres sistemas diferentes: 1) cancelación individual; 2) fondo de cese individual o colectivo; y 3) seguro individual o colectivo<sup>12</sup>.

El primero de ellos implica que los pagos que fueron acordados serán realizados en forma directa

por el empleador al trabajador<sup>13</sup>. El segundo no solo puede ser llevados a cabo de modo individual o colectivo, sino que deben de administrarse por cuentas bancarias, fondos comunes de inversión abiertos o fideicomisos financieros<sup>14</sup>, lo cual importa una expresión de la intención de comercializar e introducir en el mundo de las finanzas a las indemnizaciones laborales. Por último, la modalidad por la que se puede llevar a cabo este FCL es por medio de un seguro individual o colectivo, que deben ser contratadas con las aseguradoras habilitadas por la Superintendencia de Seguros de la Nación<sup>15</sup>, *el remate final para mercantilizar el derecho contra el despido arbitrario*.

Sin perjuicio de ello, no se debe soslayar que la protección del trabajador en contra del despido arbitrario, conforme el art. 14 bis de nuestra Constitución Nacional (en adelante CN), permite la adopción de nuevas fórmulas legislativas que promuevan una mejor y más integral protección del polo hiposuficiente de la relación de trabajo. Sin embargo, escapa al presente análisis una crítica sobre la (in)constitucionalidad de los FCL y los beneficios o perjuicios económicos que causen, aun sin disposiciones de CCT que así lo dispongan y sus consecuentes casos de aplicación concreta en trabajadores. Aunque lo cierto es que se trata de cubrir al empleador contra el alea de los pleitos<sup>16</sup>.

<sup>13</sup> Art. 9, Decreto Reglamentario 847/24.

<sup>14</sup> Art. 11, Decreto Reglamentario 847/24.

<sup>15</sup> Art. 21, Decreto reglamentario 847/24.

<sup>16</sup> Machado, Jose D. (2018). “El fondo”, el cese y el fondo de cese laboral. *Revista de Derecho Laboral* - 2018. Tomo I.

<sup>11</sup> Ramírez, Luis Enrique. (2024). *Revista de Derecho Laboral / Número: 2024 (Actualidad. Dossier - 8 - La reforma laboral del Decreto de Necesidad y Urgencia 70/2023) (Revista (serie))*, 34.

<sup>12</sup> Art. 9, Decreto Reglamentario 847/24.

### III). EL MODELO A SEGUIR: El Régimen Indemnizatorio de los Obreros de la Construcción

En cuanto al régimen jurídico que rige para los empleados de la industria de la construcción, el mismo no fue objeto de modificación alguna, pero debido al intento de asimilación para con su sistema indemnizatorio respecto de las modalidades de trabajo comprendidas y regulada por la LCT por medio de la creación de la figura de los FCL convencionales, torna necesario un breve abordamiento de la cuestión.

El régimen específico está contenido en la Ley N° 22.250, sucesora del primer Estatuto del área instaurado por la ley 17.258 dictada en 1967<sup>17</sup>. Este régimen, está instaurado por una ley nacional que alcanza a todo el territorio del país e involucra a las relaciones laborales que se traban entre empleadores y trabajadores de la construcción<sup>18</sup>.

Su autoridad de aplicación, por mandato del art. 3, es un organismo denominado actualmente Instituto de Estadística y Registro de la industria de la Construcción (IERIC), cuya función consiste en administrar el Fondo de Cese Laboral y llevar el registro en el que se deben inscribir empleadores y trabajadores de la construcción<sup>19</sup>.

Este régimen es propio de un tipo de relaciones de empleo que se caracterizan por su transitoriedad y gran nivel de rotación, lo cual justifica la existencia de un régimen especial abarcativo de las particularidades de la actividad<sup>20</sup>. Todo ello como pantalla general de la cuestión.

En cuanto al fondo de cese laboral de la industria de la construcción, este se integrará con el aporte del trabajador, que será el equivalente al doce por ciento (12%) de la remuneración mensual<sup>21</sup> durante el primer año de la relación laboral, y que dicho monto será del ocho por ciento (8%) a partir del segundo año.

Sus diferentes conceptualizaciones nos ilustran a la hora de comprender su régimen y analizarlo en clave reformista expansiva para con el resto de las modalidades de trabajo. Entonces, el FCL de la construcción puede ser definido como *el capital que recibirá el trabajador de la construcción cuando finalice su relación laboral con cada empleador*. Este fondo se forma con el aporte que debe realizar mensualmente el empleador y el dependiente lo percibe cuando se extingue el vínculo contractual,

cualquiera sea la causa<sup>22</sup>. Es decir que el hiposuficiente puede disponer de las cantidades acumuladas en el Fondo siempre que se produzca la ruptura del contrato de trabajo y cualquiera que sea la causa o la parte que la produzca<sup>23</sup>

Dicho de otro modo, el FCL redundará en *el pago de una suma de dinero que recibe el trabajador que se desempeña en la actividad de la Construcción cuando se extingue su relación de trabajo por cualquier causa*<sup>24</sup>. Entonces, esta característica de este estatuto está dada por la objetividad de la capitalización<sup>25</sup>.

El sistema a que se refiere el art. 15 de la ley especial, para el trabajador de la industria de la construcción, reemplaza al régimen de preaviso y despido contemplados por la Ley de Contrato de Trabajo. Es el cambio del régimen de indemnización tradicional de la LCT por este "seguro"<sup>26</sup>.

Aquí, de acuerdo a las definiciones dadas sobre el fondo de cese de la construcción y lo instaurado por medio de la Ley N° 27.748, podemos encontrar una diferencia para con el FCL aplicable por CCT: mientras en el primero se aplica para todo tipo de causal de extinción de la relación, en el segundo en su reglamentación establece que no solo deberá determinar con precisión las causales, hechos y/o condiciones bajo las cuales se le deberá abonar una prestación dineraria al trabajador al extinguirse la relación laboral, sino que además se fija pauta diferencial al determinar que en todos los casos se deberá establecer un tratamiento diferencial en favor del trabajador despedido sin justa causa<sup>27</sup>.

Otra diferencia notable es el ingreso voluntario con permanencia obligatoria del empleador en el Fondo que eventualmente se cree respecto de la actividad que le concierne<sup>28</sup>, a diferencia del régimen obligatorio para el empleador de la Industria de la Construcción.

Por otro lado, solo resta remarcar que, si bien el fondo de cese de la construcción fue creado casi con idénticos fines y fundamentaciones que aquel que puede actualmente instaurarse convencionalmente, lo cierto es que en términos prácticos, la creación del primer Fondo mencionado pareciera no haber tenido efecto sobre la litigiosidad. Además, la informalidad del sector es de las más altas del país rondando un 46.5% en CABA en el año 2021 y un 58.8% a nivel país<sup>29</sup>.

17 Sappia, Jorge J. *Estatutos Particulares en el Derecho del Trabajo Argentino...* - 1° Ed. rev. - Santa Fe: Rubinzal - Culzoni, 2017, 21.

18 Ob. Cit. Sappia. (2017), 22.

19 Ob. Cit. Sappia. (2017), 23.

20 Marti, Pablo. (2010). *Los trabajadores de la industria de la construcción y su régimen indemnizatorio especial*. Abeledo Perrot. T. 5-7. p. 731-735.

21 Incluye todo lo que perciba el trabajador en concepto de salarios básicos y adicionales establecidos en la convención colectiva de trabajo de la actividad con más los incrementos que hayan sido dispuestos por el Poder Ejecutivo Nacional. Art 15. Ley N°22.250.

22 Ob. Cit. Sappia (2017), 37.

23 Ob. Cit. Marti (2010).

24 Ob. Cit. Garcia (2023), 83.

25 Ob. Cit. Machado (2018).

26 Ob. Cit. Marti. (2010).

27 art. 6 Decreto Reglamentario 847/24.

28 Ob. Cit. Machado (2018).

29 Ob. Cit. Sanz. (2022).



#### IV). POSIBLES PLANTEOS Y DUDAS RESPECTO AL FONDO DE CESE LABORAL CONVENCIONAL

Para comenzar, es necesario remarcar que la Ley de Contrato de Trabajo data del año 1974, cuando los sistemas de producción eran locales y verticales. Actualmente las cadenas de producción son globales y los sistemas de producción son horizontales, favoreciendo la productividad y la especialización<sup>30</sup>.

Partir de este punto es importante, porque hará entender que, si bien la reforma laboral promovida consagra, modifica y/o deroga institutos que alientan al fraude laboral y desprotegen a la masa de trabajadores, no se puede seguir sosteniendo a ultranza la totalidad de la LCT sin realizar las adecuaciones necesarias. Sin embargo, eso es tarea del legislador y no pretendo inmiscuirme en tarea ajena.

Por otro lado, en lo personal creo que el FCL es el corazón de la reforma laboral promovida. La filosofía que inspira la reforma laboral es que, en la medida que se desregula la economía y se quita protección a los trabajadores<sup>31</sup>, se incrementa el empleo<sup>32</sup>. Aquí, lo palpable es el nuevo fondo indemnizatorio.

Así, queda expuesto a toda luz que se pretende la participación del sindicato en la discusión y elección del régimen indemnizatorio, y con ello correr el foco de cuestionamientos y conflictos que recae sobre los empleadores. Sin embargo, la realidad laboral es que el FCL habilitará tomar decisiones apoyadas sólo en la voluntad o capricho del patrón<sup>33</sup>.

En cuanto a las objeciones, una de las primeras que se plantean es la distinta naturaleza, y su consecuente tratamiento diferenciado en términos de indemnización, entre los contratos de trabajo de quienes prestan tareas en la construcción y los demás regímenes laborales. La distinción de su naturaleza jurídica y la nota de extensión indefinida del contrato de trabajo que regula la LCT, torna difícil de pensar que la aplicación de un fondo de cese laboral resulte beneficiosa para los trabajadores. Algunas de las particularidades del régimen indemnizatorio de la construcción fueron tratadas, por lo que allí me remito.

Por otro lado, otra de las interrogantes que se abren es si la obligación de indemnizar el despido inmotivado es válida por un fondo de capitalización individual igual o semejante al que establece la Ley N° 22.250<sup>34</sup>. En este punto, comparto con GARCIA, quien siguiendo a ACKERMAN, sostiene que la liquidación y pago de la suma acumulada en la cuenta del trabajador no persigue fines punitivos ni disuasivos, propios de la indemnización por despido inmotivado<sup>35</sup>. Con ello, se asienta una postura contraria a la aplicación de una indemnización por capitalización individual.

30 Ob. Cit. Sanz. (2022)

31 En este caso, por medio de la modificación del régimen indemnizatorio.

32 Añese, César. Reforma laboral en Argentina. Un intento regresivo. Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2023, vol. 4, no 7, p. 124.

33 Ob. Cit. Herrera (2024), 35.

34 Ob. Cit. García (2023) 78.

35 Ob. Cit. García (2023), 83.

Pero se debe realizar una aclaración: esta postura es seguida en cuanto la modalidad indemnizatoria pro- venga únicamente de la norma. Por el contrario, no serían objeciones en este orden de ideas el estable- cimiento concreto de un fondo de cese que fuese esta- blecido por una convención colectiva, siempre que el resarcimiento resultante en beneficio del trabajador fuese más favorable que el derivado del art. 245 de la LCT<sup>36</sup>, de acuerdo a cierta parte de la doctrina.

En sentido contrario, RAMIREZ<sup>37</sup> entiende que es más que evidente que un FCL viola groseramente el art. 14 bis de la CN, ya que ello implica establecer un sistema de absoluta inestabilidad laboral. En efecto, para el empleador, despedir no tiene costo adicional alguno.

Otro aspecto a considerar es que este sistema perju- dica a los trabajadores con poca antigüedad, mientras que los demás difícilmente puedan mantener el valor de los aportes que realiza el empleador, en un contex- to de alta inflación<sup>38</sup>. Por ellos entiendo y comparto que, esto solo demuestra que cualquier diseño que por vía de una convención colectiva se traduzca en una disminución de los niveles de indemnización, po- dría ser insanablemente afectada de nulidad<sup>39</sup>.

Por el lado de los empleadores, debo dejar en duda el beneficio absoluto, en términos de contrata- ción-despidos-indemnizaciones, que se pretende manifestar. Ello debido a existe cierta postura que entiende que las consecuencias para las empresas, por medio de la implementación de un FCL, serían mayores costes debido a una mayor rotación de personal, ya que estos sistemas incentivan la salida de ambas partes, lo cual, a su vez, también vulneran el principio rector de continuidad del contrato de trabajo<sup>40</sup>. Posibles afectaciones por partida doble.

## V). CONCLUSIONES

Lo cierto es que aún abunda la incertidumbre res- pecto a cómo se llevará a cabo la implementación de los FCL convencionales. Pero no quisiera dejar de remarcar que la reconfiguración de las relacio- nes laborales actuales deberá necesariamente re- percutir en un replanteo de las normas laborales que suplen las voluntades de los trabajadores y que no se adaptan a la realidad productiva<sup>41</sup>.

Posiblemente, las disposiciones de los CCT que apliquen los FCL resulten perjudiciales para los trabajadores, en términos económicos en primer lugar, y en defensa de su derecho contra el despido arbitrario, en segundo.

En términos económicos, por el uso que podrá darse al dinero que el trabajador aporte mensualmente al sistema financiero, el cual presentan volatilidades aje- nas al conocimiento de la gran masa de asalariados. Y lo segundo, es que los empleadores contarán con una herramienta que los habitaría a despedir sin ningún tipo de sanción para con la arbitrariedad. Sin embargo, todo esto resulta una conjetura, a la espera de los pri- meros CCT que así los dispongan. De esta manera, los entes de representación colectiva de los trabajadores son los que asumen la mayor cuota de responsabi- lidad con esta reforma, más aún en el actual contexto de crisis por el cual transita nuestro país.

Por último, huelga decir que es necesario que nuestra legislación laboral comience a adecuarse a las nuevas modalidades de contratación que asoman y sus diná- micas particulares para poder encontrar soluciones indemnizatorias acordes para los obligados al pago.

36 Ob. Cit. García (2023), 87.

37 Ob. Cit. Herrera (2024), 35.

38 Ob. Cit. Herrera (2024), 36.

39 Ob. Cit. Machado (2018).

40 Schiel, Eduardo O. (2023). *Extensión del fondo de desempleo del estatuto de la Construcción a la órbita de la LCT en los casos de extinción del contrato de trabajo. Doctrina Laboral ERREPAR. Tomo XXXVII.*

41 Ob. Cit. Sanz (2022).





Juan Manuel Nieto<sup>1</sup>

# EL ART. 97 DE LA LEY 27.742 y el minúsculo mundo del Trabajador Colaborador



<sup>1</sup> Juan Manuel Nieto, Abogado, Prosecretario Letrado por concurso en el Poder Judicial de la Provincia de Córdoba, Especialista en Derecho del trabajo y de la Seguridad Social (Universidad Nacional de Córdoba, Universidad Católica de Córdoba, y Universidad Nacional del Litoral), Magíster en "Estado de derecho global y democracia constitucional" (Universidad de Génova y Universidad de Girona), Doctorando en la Universidad de Salamanca (España).

## I). REDACTAR LEYES NO ES HACER DERECHO

A pesar de todos los problemas lingüísticos propios del lenguaje natural con el que construimos el discurso jurídico, redactar una disposición normativa requiere de ciertos conocimientos del derecho necesarios para que, al introducir una nueva norma al ordenamiento jurídico, se logre generar los cambios pretendidos y la nueva norma conviva en forma -más o menos- pacífica con el resto del sistema normativo. Nada de esto parece haber ocurrido con la sanción de la llamada “ley bases”<sup>2</sup>, al menos en los artículos pertenecientes al Título V de “Modernización laboral”.

El texto legislativo aprobado por el congreso sufre de severos defectos conceptuales que lo tornan inútil, en el mejor de los casos. No sólo porque no logra implementar aquello que suponemos que pretendió implementar, sino porque además introduce -con una pésima técnica legislativa- definiciones equivocadas de conceptos y categorías jurídicas ampliamente trabajadas y desarrolladas por la doctrina y la teoría *juslaboralista*.

Para desarrollar estas ideas partiré de una desconstrucción segmentada de la literalidad del texto normativo, para así analizar algunas de las palabras erráticamente utilizadas en su redacción y demostrar la falta de claridad conceptual de sus autores. Además, se expondrá la confusión existente entre el concepto de dependencia laboral, con sus múltiples definiciones, y la técnica del “haz de indicios” como mecanismo de aplicación práctica de aquel concepto.

Todo ello partiendo de un presupuesto principal, ya mencionado por gran parte de la doctrina especializada: ino se trata de una norma laboral! Aunque parezca redundante volver a decirlo, no podemos obviar que el mentado art. 97 se introduce dentro de un título que pretende “modernizar” las normas reguladoras de las relaciones laborales, por lo que la aclaración no deja de ser necesaria.

Pero además de su ubicación dentro de la ley, es necesario analizar hasta que punto dicha norma interfiere -o no- con los institutos y las categorías jurídicas propias del laboralismo. Como se verá, nada debería cambiar para las construcciones teóricas del derecho del trabajo argentino, pues esta norma no solo no las afecta, sino que reduce su aplicación a un minúsculo número de obligaciones contractuales no laborales, que nunca formaron parte del universo tuitivo del derecho laboral.

## II). EL TEXTO DE LA LEY

De la lectura del texto legislativo<sup>3</sup> podemos extraer algunos puntos necesarios para configurar la proposición fáctica que habilitaría la aplicación de la consecuencia de la norma. En este punto optaré por considerarlos “requisitos necesarios para la aplicabilidad de la norma”, y los analizaré en forma detallada en lo que sigue de este trabajo.

Pero antes, cabe mencionar que el texto finalmente aprobado por la “ley bases” reconoce su antecedente inmediato en el art. 96 del suspendido (en sus efectos) DNU 70/23, hoy tácitamente derogado. Este último, a diferencia del actual art. 97, establecía que “*El trabajador independiente podrá contar con hasta otros CINCO (5) trabajadores independientes [...]*”<sup>4</sup>, y no contaba con los “límites” establecidos por los párrafos cuarto y quinto del art. 97. Solo puedo suponer que estas modificaciones fueron el producto de alguna negociación tendiente a limitar los alcances de esta nueva figura contractual, la cual -como se verá- en realidad no aporta ningún límite a los ya existentes en nuestro ordenamiento jurídico.

Frente a la aparición del DNU 70/23, no fueron pocas las voces que se alzaron frente a lo que entendían como un intento de “deslaboralización”, o una búsqueda de registración de trabajadores dependientes del principal, oculta en figuras no laborales<sup>5</sup>. Entiendo que esta norma no “deslaboraliza” absolutamente nada, no porque no haya sido -quizás- la intención de sus autores, sino porque el texto normativo aprobado “no le toca un pelo” a la dependencia laboral y al principio de primacía de la realidad.

También analizaré algunas cuestiones reforzadas o modificadas por el Capítulo IV del Anexo II del Decreto Reglamentario 847/2024, el cual refuerza algunos de los errores plasmados en la ley, y agrega límites y prohibiciones poco claras y aparentemente sin sentido. En otros casos le asigna a esta nueva (o no tanto) forma contractual ciertas características que en otros contratos civiles pueden o no estar presentes<sup>6</sup>.

3 Ley 27.742. 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.

4 Art. 96 del DNU 70/2023

5 Litterio, L. Hebe; “Los “cinco colaboradores independientes” del decreto de necesidad y urgencia 70/2023. ¿una invitación al fraude laboral?”, en LA LEY 26/12/2023, I, 2023-F, 636.

6 Me refiero, en lo concreto, al decreto reglamentario cuando dice que “a) No se podrá limitar ni restringir la posibilidad de que el trabajador independiente colaborador realice actividades de forma simultánea. El trabajador independiente colaborador tendrá, además, la libertad de mantener simultáneamente contratos de colaboración, de trabajo o de provisión de servicios con otros contratantes. b) Cualquiera de las partes podrán rescindir, en cualquier momento, el vínculo de colaboración.”

2 Ley de bases y puntos de partida para la libertad de los argentinos, N° 27.742.



### III). EL TRABAJADOR INDEPENDIENTE (TI)

Si se define desde la literalidad del texto, podríamos afirmar que una persona trabajadora independiente es aquella que no tiene dependencia o que no depende de otro. Por supuesto que, en el ámbito del derecho del trabajo, esta palabra adquiere una importancia mayor y un significado mucho más específico, porque implica la ausencia de dependencia laboral, que no es una forma de dependencia cualquiera, sino una categoría jurídica (por cierto, bastante imprecisa) a partir de la cual construimos todo un sistema protectorio para las personas trabajadoras.

No existe tal cosa como trabajadores independientes. Al menos no como categoría jurídica. Por supuesto que esto no quiere decir que no puedan existir trabajadores que presten tareas para otros sin que exista dependencia, sino que no existe en nuestro ordenamiento jurídico la categoría de trabajador independiente. Si es cierto que, por inferencia lógica podríamos intentar construir tal categoría a partir de la ausencia de dependencia laboral. Así, diríamos que:

1. Si no se dan los requisitos X no habrá dependencia laboral.
2. Trabajador independiente es aquel que presta tareas sin que exista dependencia laboral.
3. Entonces, si no se dan los requisitos X, estamos frente a un trabajador independiente.

Puesto de este modo, ser trabajador independiente solo implicaría la ausencia de dependencia laboral. Pero esto sería falso por sobre abundante (al

menos en el sentido pretendido por la norma), ya que en el mundo de las relaciones sociales pueden existir muchas formas de trabajo en las que no existe dependencia laboral, pero que no se subsumen en el caso regulado por el art. 97: piénsese, por ejemplo, en cualquier forma de trabajo gratuito y voluntario a favor de la comunidad. Claramente la norma intenta captar otro tipo de situaciones.

Y la cuestión no es menor, ya que lo único que podemos extraer del enunciado normativo es la ausencia de dependencia laboral. Es decir, en realidad la norma pretende regular determinadas formas de trabajo que escapen al “centro de imputación” del derecho laboral, pero utilizando para ello un término que sólo puede ser entendido como ausencia de dependencia, sin que se especifique cual es esa forma de trabajo que pretende regular. Por ahora solo sabemos que se trataría algunas situaciones de prestación de tareas para otro, no captadas por la “llave maestra”<sup>7</sup>, como la caracteriza Goldin, que habilita la intervención del derecho laboral.

Ahora bien, parece ser que la norma no se refiere a una sola clase de trabajadores independientes, sino que se refiere -al menos- a dos clases diferentes. Por un lado, tenemos al trabajador independiente objeto de regulación del primer párrafo, al que llamaré TI. Por otro lado, tenemos a los trabajadores independientes (en plural), nombrados por el encabezado (y en el segundo párrafo) de la norma como “colaboradores”. Categoría que se ve reforzada por el Decreto Reglamentario 847/2024 cuando agrega la noción de “trabajadores independientes colaboradores”<sup>8</sup>. A ellos me referiré como TIC.

<sup>7</sup> Goldin, Adrián O; “Las fronteras de la dependencia”; en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, ISSN 0213-0556, Nº 2, 2001, p. 311.

<sup>8</sup> Más nítida es esta distinción en el decreto reglamentario los menciona como categorías diferenciables. Así, por ejemplo, dicha norma dice que: “La relación entre el trabajador independiente y los trabajadores independientes colaboradores [...]”.

¿Qué tienen en común y que diferencia a TI de TIC? En primer lugar, ambas clases de trabajadores comparten la ausencia de dependencia laboral, pues sino no podrían ser trabajadores independientes, como ya mencioné en los párrafos anteriores. Sin embargo, la ausencia de dependencia en ambos casos debe buscarse en distintas relaciones contractuales. Mientras que en TI hay ausencia de dependencia respecto a un tercero que contrate los servicios de su *emprendimiento productivo*, en el caso de TIC la ausencia debe buscarse en su relación contractual con TI. TI contrata con terceros a través de su emprendimiento productivo, y a su vez contrata a (“cuenta con”, según la norma) TIC para que este emprendimiento funcione. En este sentido, ser trabajador independiente no parece ser distinto en un caso o en otro, sino sólo por la persona con la que uno u otro contratan.

Otro dato que nos aporta el segundo párrafo del texto legislativo es que la actividad que desarrolla TI es la prestación de *servicios* o ejecución de *obras*, ambas de naturaleza civil no laboral. ¿Cómo detectamos cuando esa prestación de servicios o ejecución de obras no tiene naturaleza laboral? El propio Código Civil y Comercial de la Nación nos da una respuesta en su art. 1252 al decir: “*Calificación del contrato. Si hay duda sobre la calificación del contrato, se entiende que hay contrato de servicios cuando la obligación de hacer consiste en realizar cierta actividad independiente de su eficacia. Se considera que el contrato es de obra cuando se promete un resultado eficaz, reproducible o susceptible de entrega. Los servicios prestados en relación de dependencia se rigen por las normas del derecho laboral [...]*”<sup>9</sup>. O sea, primero debemos excluir la posibilidad de que se trate de una relación de dependencia, basándonos para ello en lo dispuesto por los art. 21 y 22 de la LCT, y recién ahí podremos hablar de relaciones de naturaleza civil.

Visto de esta forma, cabe preguntarse cuál es el sentido de limitar la cantidad de TIC que puede contratar TI. Resulta muy difícil imaginar situaciones en las que sería de aplicación legítima esta norma, es decir, sin que exista fraude a la ley laboral. Pero supongamos que encontramos un caso real, en donde una persona trabajadora independiente pretende contratar los servicios de otras personas trabajadoras independientes, a través de un vínculo contractual de naturaleza civil. ¿Cuál sería el sentido de esta limitación? ¿Qué sucede si TI contrata a siete trabajadores independientes? ¿Cuál es la sanción? Solo veo allí un límite irrazonable a la libertad contractual de TI.

La sanción no podría ser jamás que se considere a esos TIC como trabajadores dependientes, pues -como ya dije- la naturaleza de ese vínculo no debe ser laboral para que sea de aplicación este instituto, y eso no cambiará por más que sean dos, tres o cuarenta personas con las que contrate. Si alguien pretende afirmar esto, entonces debe asumir al menos alguna de las siguientes posturas:

1. Que la naturaleza de esas relaciones siempre fue laboral, y que se utilizó el instituto del art. 97 como forma evadir la aplicación de las normas laborales (supuesto de fraude laboral).

2. Que la naturaleza nunca fue laboral, pero que se le asigna ese carácter como sanción por la cantidad de personas contratadas.

Ambas posturas son disparatadas desde el punto de vista de la coherencia del sistema normativo. En primer lugar, porque no se puede suponer que la norma regula una situación fraudulenta violatoria de otras normas del propio sistema. Y, en segundo lugar, porque no se le puede asignar naturaleza laboral a un vínculo que no la tiene.

La única interpretación que resulta acorde a la naturaleza de los vínculos contractuales que regula, es la de entender que un trabajador independiente que contrate con más de tres trabajadores independientes colaboradores, no podrá gozar de los beneficios impositivos del “Régimen simplificado para pequeños contribuyentes”.

## IV). EL EMPRENDIMIENTO PRODUCTIVO DEL TRABAJADOR INDEPENDIENTE

### A) LA NOCIÓN DE EMPRENDIMIENTO PRODUCTIVO

La noción de *emprendimiento productivo* es central, pues parece ser la que diferencia a TI de TIC. Mientras que el primero es que el “lleva adelante” el emprendimiento productivo, los segundos son aquellos que son contratados por TI para que ese emprendimiento productivo funcione. Si ello es así, entonces es fundamental entender a qué se refiere la norma con este concepto.

Como primer acercamiento es posible afirmar que un emprendimiento productivo es una forma de organización que pretende ofrecer al mercado productos o servicios determinados. Litterio nos dice que: “[...] el emprendimiento productivo es una iniciativa de un individuo que asume un riesgo económico o que invierte recursos con el objetivo de aprovechar una oportunidad que brinda el mercado”<sup>10</sup>.

Es decir, nada obsta a que TI sea “empresario” en los términos del art. 5 de la LCT, ya que no encuentro razones para entender que este emprendimiento sea algo distinto a una “[...] organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos”<sup>11</sup>. Sin embargo, se decidió optar la expresión “trabajador independiente”, quizás para evitar confundirlo con el empleador en las relaciones dependientes. Esta elección no sólo fue innecesaria, sino problemática, porque ser empresario

9 Art., 1252 del Código Civil y Comercial de la Nación Argentina, Ley 26.994.

<sup>10</sup> Litterio, L. Hebe: op. cit.

<sup>11</sup> Art. 5 del Régimen de Contrato de Trabajo de la ley 20.744.

no lo torna empleador en todos los casos, ya que puede vincularse contractualmente con terceros a través de vínculos no laborales.

Podría quizás alguien pensar que la norma en realidad contempla vínculos asociativos entre diferentes personas que trabajan, pero sin que una de ellas sea la propietaria del emprendimiento productivo, sino que lo sean todas por igual. Pero no parece ser la intención de quien redactó esta disposición normativa. En primer lugar, porque la norma habla de que TI quien “contará con” otros trabajadores independientes para su emprendimiento. Hay una gran diferencia entre decir que una persona podrá asociarse con otras para formar un emprendimiento productivo, a decir que contará con otras para ellos. En este último caso, la titularidad del emprendimiento es sólo una persona o un conjunto de ellas, y este o estos contratan con otras personas para poder llevarlo adelante.

Pero además de esta diferencia derivada de la redacción del texto normativo, es evidente que la propia norma establece distintas clases de sujetos y posiciones en estos vínculos contractuales. Solo así se explica que se menciona, por un lado, a un “trabajador independiente”, y por el otro a los “trabajadores independientes colaboradores”.

Un indicio del alcance de esta expresión también lo podemos buscar en el decreto 661/24, en donde expresamente se menciona que: “[...] el Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS) regulado en el Anexo de la Ley N° 24.977 y sus normas modificatorias y complementarias constituye un medio idóneo para que sean realizadas las cotizaciones a las que se refiere el párrafo segundo”. A su vez, la ley 24.977 entiende en su art. 2 que “A los fines de lo dispuesto en este régimen, se consideran pequeños contribuyentes: 1) Las personas humanas que realicen venta de cosas muebles, locaciones, prestaciones de servicios y/o ejecuciones de obras, incluida la actividad primaria”. De allí es posible inferir que el emprendimiento productivo al que refiere el art. 97 solo puede ser aquel cuya titularidad pertenece a una persona humana, que trabaja en forma “independiente” en esas condiciones.

Entonces: TI es el titular de un emprendimiento productivo y contrata a los TIC para desarrollar su negocio. Visto de esta forma, esta sola idea ya podría resultar problemática para quienes, como Fernández Madrid, entienden que la nota característica del contrato de trabajo (y de la dependencia laboral) es la participación en una organización empresaria ajena, y la falta de disponibilidad del producto o del servicio generado por ese emprendimiento<sup>12</sup>. Si esta es la nota característica de la dependencia laboral, entonces es teóricamente imposible que pensar que el art. 97 aplica a vínculos no laborales entre TI y los TIC que contrate. Sin embargo, esta es solo una de las tantas definiciones de dependencia laboral posible, por lo que podemos seguir explorando las posibilidades fácticas de aplicación de la norma.

<sup>12</sup> Cfr. Con Fernández Madrid, *Tratado práctico de derecho del trabajo*, Tomo 1, 3era ed., La Ley, Buenos aires, 2007, p. 178-179.



## B) LA PROHIBICIÓN DE FRAGMENTAR O DIVIDIR LOS ESTABLECIMIENTOS PARA OBTENER BENEFICIOS EN FRAUDE A LA LEY

El cuarto párrafo de la norma utiliza una prohibición como límite (aparente) a su aplicabilidad. Para que esta prohibición opere, deberían darse cuatro requisitos: 1. Un establecimiento preexistente; 2. Que el establecimiento sea fragmentado o dividido; 3. Que de esa fragmentación o división se obtenga un beneficio; 4. Que esa fragmentación o división tenga una finalidad fraudulenta.

Así planteado, pareciera ser que la norma establece cuatro requisitos necesarios para que opere la prohibición, de manera tal que no sería de aplicación si no se encuentran presentes los cuatro. Así, por ejemplo, si se dividiera un establecimiento preexistente, y se obtuviera un beneficio de ello, tal conducta no estaría prohibida si esa división no es fraudulenta. En este ejemplo, es clave entender a qué se refiere el texto normativo cuando habla de fraude.

Un primer problema de la redacción de esta norma tiene que ver con aquellas situaciones en la que no se den alguno de los otros requisitos. Pensemos por ejemplo un nuevo establecimiento que sea creado para obtener un beneficio en fraude de la ley, o un establecimiento preexistente que se divide en fraude de la ley pero que de esa división no se obtiene ningún beneficio. ¿Resulta aplicable esta prohibición? En principio no lo es, pero esto no es tan problemático, porque la idea central sigue siendo la de fraude, independientemente de la división del establecimiento o del beneficio que se obtenga.

Vamos entonces el eje central de este párrafo: ¿a qué clase de fraude se refiere la norma? Si bien dice que el art. 97 no es una norma que integre el sistema normativo laboral, también aclare que la aparente intención de sus redactores fue la de generar consecuencias en el mundo del trabajo, sino no tendría sentido su ubicación dentro del Título V. Si esto es así, entonces resulta razonable interpretar que la norma se refiere a la figura del fraude laboral.

Recordemos que el art. 14 de la LCT prevé un mecanismo antifraude al expresar: “Será nulo todo contrato por el cual las partes hayan procedido con simulación o fraude a la ley laboral, sea aparentando normas contractuales no laborales, interposición de personas o de cualquier otro medio. En tal caso, la relación quedará regida por esta ley”<sup>13</sup>. El ordenamiento jurídico laboral tiene una norma específica que priva de toda consecuencia a aquellos convenios que, utilizando figuras no laborales (como las del art. 97 de la ley bases), sean utilizadas con la intención de eludir las normas específicas del ordenamiento laboral. Allí la relación contractual se mantiene viva, pero ya no regulada por las cláusulas contractuales fraudulentas, sino por las normas de la ley laboral.

<sup>13</sup> Art. 14, del Régimen de Contrato de Trabajo de la ley 20.744



Como puede advertirse, nada le agrega este cuarto párrafo el mecanismo antifraude con que ya cuenta sistema normativo laboral. A lo sumo, y en el mejor de los casos, se agrega una nueva prohibición, específica, pero ya contenida en la prohibición general de la LCT. Si bien no se evidencia una contradicción entre ambas normas que pueda ser problemática, lo cierto es que la aplicabilidad de esta prohibición resulta sumamente limitada, por lo que es bastante probable que gran parte de los casos sospechados de fraude deban ser analizados bajo la óptica del art. 14. Al fin y al cabo, este párrafo prohíbe una conducta que ya se encontraba prohibida.

Pero además de esta obviedad, la norma pretende excluir la posibilidad de que exista dependencia, ya no solo entre TI y TIC, sino también entre TIC y las terceras personas que contraten con TI. Pareciera que la norma pretende reforzar la reforma del art. 29 de la LCT que exige de vinculación laboral a los usuarios directos de la prestación de servicios de los dependientes registrados por un tercero. Sin embargo, la situación aquí prevista nada tiene que ver con aquella norma, pues como ya se dijo, aquí no puede haber ninguna persona trabajadora dependiente involucrada. Si el vínculo entre TI y las personas que contrata es de naturaleza laboral, ya no sería posible aplicar el art. 97, sino que ya estaríamos en presencia de uno de los supuestos de solidaridad de la LCT.

## V). LA RELACIÓN AUTÓNOMA SIN DEPENDENCIA

Si es trabajo autónomo no es trabajo dependiente, eso ya lo sabemos. Por lo que la aclaración del segundo párrafo resulta una obviedad. Sin embargo, para no caer en afirmaciones dogmáticas, daré alguna explicación al respecto.

En nuestro ordenamiento jurídico se encuentran las relaciones de trabajo protegidas por el sistema laboral y denominadas por diversas legislaciones nacionales como relaciones de dependencia o subordinación laboral. La *dependencia* se constituye como la categoría central a la hora de identificar una relación de trabajo “protegida” por el derecho laboral.

Del otro lado, se encuentran aquellas formas de trabajo ajenas al ámbito de protección del derecho del trabajo, caracterizadas como “trabajo autónomo”, y que abarcan -por ejemplo- todas las formas de la actividad profesional que se hallan sometidas a una organización jurídica particular: profesiones liberales, artesanos, etc. Aunque con cierta imprecisión, es posible afirmar que el trabajo autónomo funciona como categoría residual de toda forma de trabajo que no es considerada trabajo dependiente. Entonces: si es trabajo autónomo, no hay dependencia, por definición.

Pero esta distinción, que acompaña al derecho del trabajo desde hace décadas, no parece haber influido a los autores del decreto reglamentario de la ley. El art. 24 del Anexo II del Decreto Reglamentario 847/2024, en su parte final, menciona: “*El régimen del artículo 97 de la Ley N° 27.742 no será de aplicación cuando se presuma que una relación de trabajo en relación de dependencia fue sustituida por una relación entre las partes de diferente encuadre jurídico a los fines de usufructuar los beneficios del mencionado artículo*”<sup>14</sup>.

De la redacción de dicha norma reglamentaria es posible obtener diversas interpretaciones sobre qué es lo que quiso decir el poder ejecutivo, o sobre cuáles serían los supuestos a los que se les aplicaría este párrafo:

1. Una relación laboral existente que se mantiene igual, pero varía el encuadre jurídico para adecuarlo al art. 97.
2. Una relación laboral existente que se extingue, y nace otra relación no laboral entre las mismas partes en los términos del art. 97.
3. Una nueva relación no preexistente, que no posee naturaleza laboral por aplicación del art. 97.

En el primero de los supuestos es lisamente un caso de fraude a la ley laboral. Como ya se explicó anteriormente, el propio sistema normativo laboral cuenta

<sup>14</sup> Art. 24, Capítulo IV del Anexo II del Decreto Reglamentario 847/2024.

con un mecanismo antifraude que impediría que esto suceda. Y en este caso, el art. 97 de la ley bases, no sería de aplicación no solo por lo que reglamentó el decreto en cuestión, sino por no cumplirse con los presupuestos fácticos que requiere la propia norma: no se trata de un trabajador independiente.

Mucho hemos ya construido en el derecho del trabajo sobre la idea de la primacía de la realidad. Diría Goldin: “[...] primero fue el vínculo, [...] y sólo después la construcción teórica del concepto”<sup>15</sup>, como una forma de entender que la relación de dependencia laboral no es más que categoría jurídica que busca captar una forma de trabajo que se presenta en la realidad. De ello se deriva que no es posible (ni lo fue antes de la sanción de la ley bases) modificar el encuadre jurídico de una relación laboral, ya que es la realidad la que determina su naturaleza jurídica, y no el encuadre jurídico el que moldea la realidad. Esto hace pensar que la prohibición en cuestión refiere a este supuesto, por tratarse del único en el que podríamos afirmar que “se presume” que el cambio en el encuadre jurídico lo fue solo a los fines de obtener un beneficio, pero al mantener la relación las mismas características, se trataría de un supuesto de fraude a la ley laboral.

En el segundo de los supuestos estaríamos frente a un caso lícito desde el punto de vista del derecho del trabajo, pero prohibido para la aplicación de esta norma. Es decir, si una relación laboral ya existente se extingue, por cualquiera de las causales que prevé la ley de contratos de trabajo y con los pagos correspondientes, nada obsta a que entre las mismas partes nazca una nueva relación con naturaleza no laboral. Un empleador podría despedir a un empleado de su negocio, que acaba de recibirse de abogado, abonarle la liquidación final y las indemnizaciones correspondientes, y luego contratar sus servicios profesionales como abogado. No habría objeciones laborales en ese caso.

Quizás es posible afirmar que, al no existir una presunción de fraude a la ley en este caso, la prohibición no le sería aplicable, pero esto es poco claro. Lo que la norma parece prohibir es que un cambio en la naturaleza de esta relación habilite a obtener los beneficios de este artículo. Si ello es así, y si el cambio de naturaleza de la relación es genuino y lícito, no se entiende porque razón no podría un TI contratar a uno o varios TIC, trabajadores independientes, cuando alguno o varios de ellos hayan tenido anteriormente con él una relación de tipo laboral.

La tercera interpretación es la que más suspicacias genera. Pareciera ser que, si la relación entre TI y TIC es nueva, es decir: no existió relación laboral entre ambas partes con anterioridad, sería de aplicación sin más la aplicación del art. 97 y, por consiguiente, se presumiría de que se trata de una relación de naturaleza no laboral.

Sin embargo, tal interpretación no puede ser posible. Por más nueva que sea la relación entre las partes -como ya mencionamos antes- lo que define la naturaleza laboral o no de esa relación y,

por consiguiente, la posibilidad de aplicación del art. 97, es la realidad de ese vínculo contractual, independientemente de que haya existido o no relación laboral previa entre las mismas partes, y por existir una presunción en contrario explícitamente regulada en la LCT. Es decir, el art. 97 será de posible aplicación, solo cuando se trate verdaderamente de trabajadores no dependientes, con independencia del vínculo que puedan haber tenido previamente TI y TIC.

## VI. LA AUSENCIA DE SUBORDINACIÓN TÉCNICA, JURÍDICA O ECONÓMICA

El último párrafo de la norma afirma que: “*El presente artículo será de aplicación específicamente cuando la relación sea independiente entre las partes [...]*”. Como ya mencioné antes, no cabe duda de que cualquier forma de trabajo en relación de dependencia excluiría la aplicación de esta figura contractual. El problema aparece cuando seguidamente se agrega: “[...] *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*”. El texto legislativo parece querer indicar que la relación será independiente -o lo que es lo mismo: que no existirá relación de dependencia laboral- cuando estén ausentes algunas de las notas típicas de la relación laboral: subordinación jurídica (SJ), subordinación técnica (ST) o subordinación económica (SE). Aquí la expresión “es decir” es entendida como equivalente a “sí y solo sí”, lo que lógicamente se denomina un bicondicional. Es por ello que, bastaría con que una de las tres notas este ausente para excluir la existencia de un vínculo laboral dependiente: habrá “dependencia laboral” si y solo si hay SJ, ST y SE.

Esto es sencillamente falso. Se trata de un error conceptual en la definición de la dependencia laboral. La doctrina viene sosteniendo en los últimos años que la idea de las “tres subordinaciones” sólo funciona solo como un “haz de indicios” de uso práctico, pero que no da cuenta de lo que realmente es la dependencia laboral, por lo que no se la puede definir por la existencia o no de algunas de estas formas de subordinación. Goldin entiende que se trata de una definición impropia porque la protección del derecho laboral no recae sobre los derechos y deberes de las partes contratantes, sino sobre la desigualdad existente entre ambos. En forma más precisa dice esta protección recae sobre: “*los espacios de unilateralidad de los que [...] goza el empleador a la hora de fijar (y luego, de mantener o modificar), las condiciones de trabajo y de empleo*”<sup>16</sup>.

<sup>15</sup> Goldin, A. “El concepto de dependencia laboral y las transformaciones productivas”, en *Relaciones laborales*, 1996-I-p.341.

<sup>16</sup> Goldin, Adrián O: “Las fronteras de la dependencia”; op. cit. p. 320.

Este haz de indicios, no es más que una consecuencia de los derechos y deberes que nacen a partir del contrato de trabajo, pero no lo definen. Y esto es así porque los indicios son tan solo un método práctico para conocer -de modo indirecto- la existencia de una relación de carácter laboral. Pero aún cuando sea utilizado en la práctica jurídica como una forma de tener por acreditado el carácter laboral de una relación, de la ausencia de uno o varios de estos indicios no se deriva la inexistencia de dependencia laboral. Afirmar lo contrario sería lógicamente falso. Supongamos el siguiente razonamiento:

1. Si hay SJ, ST y SE, entonces hay dependencia laboral.
2. Hay SJ, ST y SE.
3. Entonces hay dependencia laboral.

Aún cuando se pueda afirmar que esto es correcto (no es mi caso), de ello no se puede derivar el siguiente razonamiento:

1. Si hay SJ, ST y SE, entonces hay dependencia laboral.
2. No hay dependencia laboral (trabajo independiente).
3. Entonces no hay SJ, ST y SE.

Esto es lo que se conoce como la falacia de la afirmación del consecuente, y es un tipo de argumento inválido. Supongamos, por ejemplo, que nuestro razonamiento afirma lo siguiente:

1. Si llueve, entonces el patio estará mojado.
2. Llueve.
3. Entonces el patio estará mojado.

De ello no se puede derivar el consecuente, es decir que: si el patio está mojado, entonces llueve. Sencillamente porque el patio puede estar mojado por otras miles de razones que no son la lluvia. Es decir, el razonamiento con el que se construyó la noción de trabajo independiente, es falso por partir de una falacia lógica.

Otra crítica posible tiene que ver con la mención a las tres formas de subordinación en conjunto. Mencionaba Ermida Uriarte respecto a las diferentes formas de subordinación: *“Se le criticó -casi desde siempre- a la subordinación, su falta de selectividad social o económica -pues no necesariamente el trabajador jurídicamente dependiente debería ser un hiposuficiente social o económico sujeto a tutela-, su imprecisión técnica -por cuanto el trabajador subordinado podría tener una alta calificación profesional e independencia técnica, llegándose a hablar, en ocasiones, de “subordinación técnica invertida”-, su insuficiencia jurídica -por cuanto en otros contratos de prestación de servicios u obras podría presentarse, también, una dependencia jurídica análoga-, etcétera”*<sup>17</sup>.

<sup>17</sup> Ermida Uriarte, O., & Hernández Álvarez, O.: “Crítica de la subordinación”: en *lus et veritas*: 13(25): p. 284.





Y es que, si la SJ, ST y SE son tan solo un método práctico de indicios para establecer la existencia de dependencia laboral, no se puede hacer depender su existencia de una u otra forma de subordinación, ya que se trata de consecuencias directas de aquella, pudiendo estar presentes, o no, según cual sea la actividad o la clase de tareas prestadas por la persona que trabaja.

Esto tiene cierta aceptación en la doctrina desde hace varios años, por lo que resulta extraño su desconocimiento por parte de los autores del texto legislativo. Es por ello que la dogmática suele estar dividida entre quienes asignan mayor importancia a la SE como elemento característico de la desigualdad contractual y de la ajenidad en los riesgos, o en la práctica de los tribunales que suelen buscar en la SJ los indicios para afirmar la existencia de dependencia laboral.

Goldin menciona que la técnica de “haz de indicios” es utilizada -sobre todo- jurisprudencialmente para determinar la existencia de dependencia laboral en los denominados “casos grises”. El eje central de los argumentos desarrollados por los tribunales al aplicar esta técnica tiene que ver con la existencia de un ámbito de dirección y organización establecido por la empresa. Sin embargo, la técnica del “haz de indicios” también presenta otros problemas. Para entender estos problemas primero es necesario introducir la distinción entre acciones permitidas (P) y facultativas (F)<sup>18</sup>.

Von Wright menciona que la categoría de “facultativo” es más estrecha que la de “permisión”<sup>19</sup>, ya que todo lo que es facultativo está permitido, pero no todo lo que está permitido es facultativo. Según esta distinción, una acción es facultativa, si y solo si, está permitido cumplirla y a su vez está permitido omitirla. Mientras que en el caso de una obligación sólo está permitido su cumplimiento, pero no su omisión, y en el caso de una prohibición sólo está permitido su omisión, pero no su cumplimiento<sup>20</sup>.

Volviendo al caso de la SJ, esto es, el poder del empleador de impartir órdenes, controlar o sancionar a un trabajador, parece claro que estamos en presencia de una acción facultativa, ya que se encuentra permitida tanto su acción como su omisión. La legislación laboral argentina, por ejemplo, al abordar la facultad disciplinaria del empleador dice: “El empleador podrá aplicar medidas disciplinarias proporcionadas a las faltas o incumplimientos demostrados por el trabajador”<sup>21</sup>. Parece irrazonable entender que la expresión “El empleador podrá [...]” implique una obligación para este último, por lo que corresponde entender que el empleador tiene la facultad de hacerlo.

Si se entiende que el empleador tiene permitido tanto realizar las conductas de la SJ como omitirlas,

18 Algunas de estas ideas fueron desarrolladas en mayor profundidad en: Nieto, J. M.: “Dependencia laboral: ajenidad, vulnerabilidad y autonomía para una necesaria redefinición teórica”; en *Teoría Jurídica Contemporánea*; v. 6 (2021); DOI: <https://doi.org/10.21875/tjc.v6i0.41879>.

19 Von Wright, Georg H.: “Dentle Logie”; *Mind*; Vol. LX, No. 237; 1951; pp. 3-5.

20 Cfr. Con Echave, Delia T., Urquijo, María E. & Guibourg, Ricardo A.; *Lógica, proposición y norma*; Astrea; Buenos Aires; 2008; pp. 134-135.

21 Art. 67, del Régimen de Contrato de Trabajo, ley 20.744.



entonces en realidad estamos en presencia de una facultad. Pero se trata de una facultad que es consecuencia de la existencia de un contrato de trabajo bajo dependencia laboral que, si no fuese por la existencia de este contrato, la parte empleadora no contaría con esa facultad. Por eso debemos afirmar que: si hay dependencia laboral, entonces hay SJ.

Una vez realizada esta aclaración, es posible retomar y analizar los argumentos la de idea de la SJ como haz de indicios sobre la existencia de dependencia laboral. El razonamiento sería el siguiente:

1. Si una persona E está facultada a dar instrucciones, controlar y sancionar a otra persona T que presta tareas a su favor, entonces hay dependencia laboral.
2. E está facultado a dar instrucciones, controlar y sancionar a T.
3. Por lo tanto, hay dependencia laboral.

Si tomamos a la relación entre “dependencia laboral” y “SJ” como la relación condicional antes formulada (si hay dependencia laboral, entonces hay SJ) entonces la premisa 1 resulta falsa, ya que esta relación sólo afirma que no es posible que se dé el caso en donde el antecedente “dependencia laboral” sea verdadero y el consecuente “SJ” falso, pero no que de la verdad del consecuente se derive la verdad del antecedente. O sea: “si hay dependencia laboral, entonces hay SJ” puede resultar verdadero, pero de allí no se puede derivar lógicamente que: “si hay SJ, entonces hay dependencia laboral.”

Como puede advertirse la primera premisa parece afirmar esto mismo, si “hay SJ” es verdadero, entonces “hay dependencia laboral” debe ser también verdadero. Puesto de esta forma, la tesis de Goldin sobre la subordinación jurídica como “haz de indi-

cios” resulta correcta. Pero de esta tesis también resulta que puede darse que “hay dependencia laboral” sea verdadero y “hay SJ” falso, así como puede darse que el patio este mojado pero no haya llovido, lo que demuestra que no es posible definir al contrato laboral y a la dependencia laboral sólo por le presencia de “SJ”. Este es un problema que deberá resolver la práctica judicial cuando encuentra en la SJ un argumento para justificar la presencia de dependencia laboral.

Pero en la redacción del art. 97 el problema es aún mayor, ya que aquí no se afirma que se podrá inferir la existencia de dependencia laboral a partir de la existencia de SJ, ST y SE, sino todo lo contrario: que no habrá contrato laboral dependiente si no se den las tres formas de dependencia. Recordemos que se trata de un método conocimiento jurídico de la realidad a partir de indicios. Observamos determinadas conductas de la realidad (indicios) y a partir de ellas afirmamos o no la existencia de un a categoría jurídica (dependencia). Ahora bien, veamos cómo funcionaría el razonamiento de la norma solo con la SJ.

1. Si T no está sometido al poder disciplinario ni organizativo de E, no hay contrato de trabajo dependiente.
2. T no está sometido al poder disciplinario ni organizativo de E.
3. Por lo tanto, no hay contrato de trabajo dependiente.

El problema que se presenta es mayor, ya que, si estamos en presencia de una conducta facultativa, entonces el empleador tiene permitido tanto realizar las conductas de la SJ como omitirlas. Esto lleva a un problema probatorio para el tribunal, ya que la inexistencia efectiva de controles, órdenes y sanciones por parte del empleador no resulta útil para demostrar que no existe la facultad de hacerlo. El empleador puede omitir las conductas

de la SJ, y esto también sería parte de la facultad que le otorga la norma que lo regula. Es decir: A pesar de que si es posible entender a la técnica de “haz de indicios” como un mecanismo indiciario para afirmar la presencia de dependencia laboral, la inexistencia de SJ (como así también de ST y SE) no pueden ser prueba indiciaria de la inexistencia de dependencia laboral, por tratarse de una facultad y no una obligación del empleador.

## VII). LA CONSECUENCIA DE LA APLICACIÓN DE LA NORMA

¿Todo esto para qué? De los dos primeros párrafos del texto normativo podemos inferir lo que parece ser el objeto principal de este nuevo instituto. De allí se desprenden tres operadores deónticos:

1. TI podrá contar con hasta otros tres (3) trabajadores independientes para llevar adelante un emprendimiento productivo.
2. TI podrá acogerse a un régimen especial unificado que al efecto reglamentará el Poder Ejecutivo nacional.
3. El contrato entre TI y TIC incluirá (entiéndase “debe incluir”) 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.

Respecto al primer punto, ya mencioné que la norma no habilita una nueva facultad para el trabajador independiente TI, sino que limita (irrazonablemente) la libertad de este para contratar con otros trabajadores independientes, mediante vínculos civiles de naturaleza no laboral.

Respecto al segundo y tercer punto, desde la sanción del Decreto 661/2024, todo parece indicar que el régimen unificado al que refiere la norma no es más que el “Régimen simplificado para pequeños contribuyentes” de la ley 24.977, vigente desde el año 1998. Es decir, se incluye a estos trabajadores independientes como pequeños contribuyentes, con las consecuentes exenciones impositivas que de ello se deriva. A su vez, cuando alguno de estos trabajadores independientes se desempeñe en las actividades comprendidas en el inciso b) del artículo 2° de la ley 24.241 (seguramente en su gran mayoría profesionales graduados en universidad nacional o en universidad provincial o privada autorizada), se sustituye el aporte personal mensual previsto en su artículo 11, segundo párrafo, del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), por cotizaciones previsionales específicas y de menor cuantía.

Finalmente, y en lo que refiere al Régimen de riesgos del trabajo, me remito a lo ya dicho por Caparrós: “[...] debe recordarse que el decreto 491/97, a través de su art. 2°, incorporó a los trabajadores autónomos al sistema de la ley 24.557; sin embargo, dicha disposición, a fin de hacerse efectiva, requiere el dictado de una norma que adecue el sistema de la ley a las características de cada actividad autónoma, lo que, al día de la fecha, no ha ocurrido.”<sup>22</sup>

<sup>22</sup> Caparrós, L.: “De los trabajadores independientes con colaboradores (Capítulo IV, art. 97 de la ‘Ley de bases’ nº 27.742)”; en: Mugnolo J.P: Reforma Laboral. Ley de bases y puntos de partida para la libertad de los argentinos; La Ley, 2024.





Camila Romani<sup>1</sup>

# EL IMPACTO DE LA REFORMA EN LA LEY 24.013



<sup>1</sup> Abogada, egresada de la Universidad Nacional de Córdoba. Escribana. Asistente de Magistrado en Tribunal de Gestión Asociada N°2, del fuero laboral, Ciudad de Córdoba.

## I). INTRODUCCIÓN

Como señalan TOSELLI y SOLÁ TORINO<sup>2</sup>, en pleno auge del modelo neoliberal en el experimento populista conservador que gobernó nuestro país en la década perdida en materia de Derecho Laboral (1989-1999) con un claro retroceso de los derechos de los trabajadores y precarización de las relaciones laborales, se sanciona la Ley Nacional de Empleo (LNE), que *como regalo de navidad para los trabajadores argentinos* entró en vigencia en el ordenamiento positivo interno el día 26 de diciembre de 1991.

Esa ley fue creada con el objetivo de regular y mejorar las condiciones laborales en Argentina, enfocándose en la formalización del empleo y en la protección de los derechos de los trabajadores, buscando remediar la alta tasa de informalidad laboral en el país, asegurando que los empleadores cumplieran con sus obligaciones de registración y contribución a la seguridad social.

Uno de sus principales propósitos era combatir la evasión de responsabilidades patronales y proporcionar un marco legal que garantizara el acceso de los trabajadores a beneficios sociales y laborales. Es decir, contrarrestar las graves consecuencias de las prácticas evasoras: la falta de aportes que privaba al sistema de seguridad social de fondos necesarios y la privación del goce de los beneficios sociales fundamentales por parte de los trabajadores.

La Ley Bases, introduce reformas significativas en la legislación laboral argentina, afectando particularmente a la LNE, con el riesgo de impactar al orden público laboral. Por lo que, en el devenir del presente trabajo se examinarán las reformas principales introducidas en el Capítulo V de la Ley Bases en materia de registración laboral.

## II). SIMPLIFICACIÓN Y MODERNIZACIÓN DE LA REGISTRACIÓN LABORAL

### A). CAMBIOS DE REGLAS

En nuestro país, hasta la entrada en vigencia de la ley, la forma de registrar la relación estaba regida por las normas de la LNE, la que en su artículo 7 incs. A y B, imponían al empleador el deber de inscribir al dependiente en el libro especial del artículo 52 de la LCT y en los registros mencionados en el art. 18 inc. A de la LNE<sup>3</sup>.

2 TOSELLI, Carlos Alberto y SOLÁ TORINO, Victorino (2009). Régimen de la ley 24.013 y normas agravantes del distracto, Ed. Alveroni. Pág. 17 y 18.

3 El cual disponía que: "El sistema único de Registro Laboral contará con los siguientes registros: a). La inscripción del empleador y la inscripción del trabajador en el Instituto Nacional de Previsión Social, a las Cajas de Subsidios Familiares y a la obra social correspondiente y c). el registro de los trabajadores beneficiarios del sistema integral de prestaciones por desempleo.

Además, el empleador debía cumplir la obligación de informar el alta del subordinado en el Registro de altas y bajas en materia de Seguridad Social (Resolución General AFIP 1891, texto actualizado y ordenado por la Resolución General 2016).

La Ley Bases modifica el artículo 7<sup>o</sup> de la LNE, estableciendo que la registración de las relaciones laborales *debe realizarse de manera simple, inmediata y expeditiva a través de medios electrónicos*.

Mediante el Decreto Nro. 847/2024 (DR) el poder Ejecutivo llevó a cabo la reglamentación del capítulo laboral de la Ley Bases, disponiendo en su art. 1 que: "*La relación o el contrato de trabajo se considerarán registrados cuando se hubiese inscripto al trabajador en los sistemas de la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS (AFIP)*".

Mediante este cambio, se pretende facilitar el cumplimiento de las obligaciones laborales y mejorar la eficiencia administrativa, especialmente para las pequeñas empresas con hasta doce trabajadores para las cuales establece un mecanismo de simplificación y unificación de los recibos de sueldo y el aporte de un importe único a los fines del cumplimiento obligaciones emergentes de las relaciones laborales y de la seguridad social.

### B). IMPLICANCIAS PARA LOS TRABAJADORES

Es crucial que el sistema de registración que la AFIP implemente, garantice no solo el cumplimiento formal, sino también el acceso efectivo a los derechos laborales y beneficios sociales de los trabajadores. La transparencia y la claridad en la información deben ser prioritarios en cualquier reforma destinada a simplificar las obligaciones administrativas.

En palabras de ROMUALDI<sup>5</sup> uno de los aspectos que hay que analizar frente a cualquier norma o reforma de esta es no solo la validez y eficacia, sino cual es el grado de eficiencia que en las relaciones sociales tiene la misma. En el caso de la LNE, modificada por la Ley Bases, esto implica evaluar si las nuevas disposiciones realmente fortalecen y garantizan los derechos de los trabajadores y el cumplimiento de las obligaciones por parte de los empleadores.

4 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.

5 ROMUALDI, Emilio E. (2024). La Ley de Bases y la ineficiencia del sistema. Dossier de Actualidad – Derecho del Trabajo – Reforma Laboral – Ley Bases Nº 2. Pág. 8



### III). TERCERIZACIÓN LABORAL Y POSIBLES RIESGOS

#### A) EL ART. 7 BIS

La inclusión del artículo 7 bis introduce la posibilidad de que la registración laboral sea efectuada por terceros, ya sean personas físicas o jurídicas. Asimismo, corresponde destacar que se ha modificado la redacción del artículo 29 de la LCT, disponiendo que el trabajador sea considerado empleado de quien que registre la relación laboral.

Por su parte, el DR aclara que las “*personas humanas o jurídicas intervinientes*” a las que hace referencia el art. 7 bis pueden incluir tanto a los empleadores directos como a las terceras empresas usuarias que se benefician de la prestación laboral. Este punto es especialmente relevante en contextos donde las relaciones laborales son complejas o triangulares, como en la tercerización o subcontratación de servicios.

Podría pensarse que el legislador de la nueva ley ha tenido la pretensión de establecer que el registro del contrato de trabajo debe considerarse válido, aun cuando fuera inscripto por un sujeto distinto al empleador<sup>6</sup>. Si esta interpretación es correcta, estaríamos ante un escenario que podría facilitar la tercerización laboral, generando riesgos signi-

ficativos, ya que podría debilitar la protección de los derechos laborales y aumentar la precarización de las relaciones laborales, despersonalizando el vínculo entre empleador y empleado. No obstante, como señala CAPARRÓS<sup>7</sup>, el contrato de trabajo no admite la intervención de terceros en su configuración legal, es decir que, aun en los casos de relaciones triangulares de trabajo la contratación mantiene su fisonomía bipartita.

Este criterio ha sido sostenido por el Tribunal Superior de Justicia de Córdoba<sup>8</sup> el cual, si bien consideró que la multa del art. 8 de la LNE no podía prosperar, ya que para la procedencia de las sanciones de la ley se requería la notificación fehaciente a la AFIP de la copia de intimación enviada al principal, *precisando que, conforme la plataforma fáctica determinada, el actor había sido contratado por una empresa A para prestar servicios a favor de una empresa B exclusivamente. Se destacó que fue la empresa B la que recibió el aporte laboral, de lo cual resulta que es el verdadero empleador, responsable directo y principal, en tanto la empresa A es un tercero interpuesto.*

En palabras de FAVIER<sup>9</sup>, la práctica nos ha demostrado que se da muchas veces la no registración de la relación y en el caso de registrarse lo hace quien no tiene solvencia económica para hacer frente a las obligaciones laborales ni de la seguridad social.

<sup>7</sup> Citado por CAPARRROS, Lucas (2024). Ob. Cit. Pág. 86”.

<sup>8</sup> Tribunal Superior de Justicia de Córdoba, en autos: “Cledon, Cristian Javier e/ Nobleza Piccardo SAICYF y otro Ordinario - Despido - Recurso de casación” - 3271765. 3271765. Sentencia N° 128/21. Origen: Sala 6, TSJ, Laboral.”

<sup>9</sup> FAVIER, Daniela (2024). Reflexiones preliminares la modificación proyectada por la Ley de Bases sobre responsabilidad solidaria en materia de intermediación, art. 26 LCT, Dossier de Actualidad – Derecho del Trabajo – Reforma Laboral – Ley Bases N° 2. Pág 62.

<sup>6</sup> CAPARRROS, Lucas (2024). Reforma Laboral Ley de Bases y Puntos de partida para la libertad de los Argentinos. Thomson Reuters. Pág. 85

Como así también, existen empresas usuarias que terciarían a través de otros, por lo general insolventes, que deberían ser contratados en forma directa de manera de diferir las responsabilidades e inclusive lograr con ello el descuelgue de convenio colectivo, eludir la sindicalización, etc.

## IV). PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

### A). ¿DENUNCIAS DE LA REVOLUCIÓN 4.0?

El art. 7 *ter* permite a los trabajadores denunciar la falta de registración laboral a través de medios electrónicos ante la AFIP o las autoridades laborales locales. Esta modificación busca facilitar el proceso de denuncia, eliminando la necesidad de la intimación fehaciente a través de telegrama colacionado, que anteriormente era obligatorio<sup>10</sup>.

Es decir, que para la procedencia de las derogadas indemnizaciones previstas en los artículos 8°, 9° y 10° la LNE se requería que el trabajador o la asociación sindical que lo represente cumplimente en forma fehaciente<sup>11</sup> las siguientes acciones: 1) intime al empleador a fin de que proceda a la inscripción, establezca la fecha real de ingreso o el verdadero monto de las remuneraciones, y 2) proceda de inmediato y, en todo caso, no después de las 24 horas hábiles siguientes, a remitir a la AFIP copia del requerimiento.

## V). REFORMA EN LA CLASIFICACIÓN DE CONTRATOS

### A). ARTÍCULO 85: Corrección de Clasificación de Contratos

El art. 85 de la Ley Bases introduce una disposición que permite la corrección de la clasificación errónea de contratos laborales, cuando exista sentencia judicial firme que así lo determine. Si una relación laboral es clasificada incorrectamente como un contrato de obra o servicios, cualquier deuda determinada por la autoridad fiscal podrá ser ajustada considerando los pagos ya realizados bajo el

régimen incorrecto, por ejemplo, si el trabajador aportaba como monotributista, esos aportes podrán ser descontados de la deuda determinada por el organismo recaudador.

Asimismo, a partir de los arts. 86 y 87 de la Ley Bases, el Sistema Único de Registro Laboral 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; y b) el registro de los trabajadores beneficiarios del sistema integral de prestaciones por desempleo.

## VI). DEROGACIÓN DE INDEMNIZACIONES

El art. 99 de la Ley Bases deroga, entre otros, los art. 8, 9, 10 y 15 de la LNE mediante las cuales, el incumplimiento de la registración de la relación laboral (art. 8) o la incorrecta registración ya sea, porque se consigne una fecha de ingreso posterior a la real (art. 9) o una remuneración menor que la percibida por el trabajador (art. 10), acompañada de la intimación del trabajador a registrar correctamente la relación laboral, sumado al supuesto de que el empleador no regularizara la registración del contrato en la forma prevista por la ley, daban paso a la procedencia de las indemnizaciones previstas en dicho cuerpo normativo. Completando el cuadro reseñado, el art. 15 establecía la duplicación de las indemnizaciones por despido si el trabajador era despedido sin causa justificada dentro de los dos años de que hubiera cursado a su empleador la intimación a que se regularizara su situación laboral.

La eliminación de las indemnizaciones agravadas previstas en los art. 8, 9, 10 y 15, atenta contra el espíritu de la LNE que desde su sanción tuvo la proclamada finalidad la promoción la regularización de las relaciones laborales. Así lo ha sostenido la jurisprudencia al referir que su objetivo no ha sido otro que el de lograr un cambio de conductas y comportamiento de los empleadores para conseguir establecer un sistema organizado y transparente que garantice las relaciones laborales, y no su ruptura, ya que las indemnizaciones previstas no representan otra cosa un estímulo para el trabajador que colabora en la consecución de esas metas<sup>12</sup>.

En este sentido, la Sala III de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo<sup>13</sup> sostuvo que las sanciones previstas por la LNE *no son un obstáculo a la libertad de contratar* y si, lo que se obtiene a través de su aplicación es un alto costo para el empleador que no registra la relación, se logra justamente su finalidad, ya que es un medio para combatir las relaciones de trabajo precarias.

<sup>10</sup> La incorporación de este artículo está íntimamente relacionado con la derogación del art. 11 de la LNE el cual disponía: "Las indemnizaciones previstas en los artículos 8, 9 y 10 procederán cuando el trabajador o la asociación sindical que lo represente intime al empleador en forma fehaciente, a fin que proceda a la inscripción, establezca la fecha real de ingreso o el verdadero monto de las remuneraciones".

<sup>11</sup> La intimación en forma fehaciente implicaba que el trabajador debía remitir al empleador y a AFIP telegrama colacionado laboral, requisito que deja de estar vigente con la entrada en vigencia de la Ley Bases.

<sup>12</sup> CSJN "Fernández, Irneo c/ SIPEM SRL y otros" 16/05/00 Fallos 323:1118.

<sup>13</sup> Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo [CNAT], Sala III, Ayala, Cristian P. y otros c/ Aspís, Marcelo D. s/ Despido.



A su vez, la CSJN<sup>14</sup> ha dicho que en autos resulta inconstitucional una indemnización que no fuera justa, puesto que indemnizar es eximir de todo daño y perjuicio mediante un cabal resarcimiento lo cual no se logra si el daño o perjuicio subsisten en cualquier medida.

## VII). A MODO DE COLOFÓN

Esta reforma, aparentemente diseñada para desincentivar la “industria del juicio laboral”, podría desproteger a los trabajadores al deslegitimar los mecanismos de defensa que tiene la parte más débil de la relación laboral para hacer efectivos sus derechos humanos fundamentales, cuando la realidad demuestra que lo que existe es un constante incumplimiento por parte de la patronal de los derechos de los trabajadores.

Según el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC), a través de su Encuesta Permanente de Hogares (EPH), en 2023 se estimó que la población ocupada en Argentina alcanzaba aproxi-

madamente los 20 millones de personas. De esta cifra, alrededor de 6 millones son trabajadores formales, mientras que 14 millones corresponden al sector informal o no registrado. Por lo tanto, en lugar de abordar las causas subyacentes del incumplimiento, la reforma podría agravar la situación al reducir las protecciones disponibles para los trabajadores más vulnerables.

Desde mi punto de vista, sería más constructivo adoptar medidas que fomenten la regularización del empleo y fortalezcan los mecanismos de control y cumplimiento de la ley laboral. Esto podría incluir incentivos fiscales para la formalización, asistencia técnica a las pequeñas y medianas empresas, y campañas educativas sobre los beneficios de la formalización laboral tanto para empleadores como para trabajadores.

La Ley Bases introduce reformas importantes en la legislación laboral argentina, con un enfoque en la simplificación y modernización del proceso de registración. Sin embargo, estas modificaciones también presentan desafíos significativos que podrían afectar negativamente la protección de los derechos laborales.

La implementación efectiva del nuevo sistema y la adopción de medidas complementarias para fortalecer la protección de los derechos laborales serán esenciales para garantizar que los cambios no

<sup>14</sup> Corte Suprema de Justicia de la Nación [CSJN]. Provincia de Santa Fe o/ Niechi, Carlos A., Fallos 268, pp. 112-114.

comprometan la justicia y la equidad en el ámbito laboral. En palabras de SEREN NOVOA<sup>15</sup> la eficacia del Derecho del Trabajo se evalúa en la posibilidad que tiene el ordenamiento para dar respuesta a las manifestaciones particulares de esa desigualdad de hecho a la que el ordenamiento no se opone, sino que restringe a lo que considera, en distintos tiempos y lugares, su mínimo socialmente aceptable.

Como señala ARESE<sup>16</sup>, dentro del conjunto de los derechos humanos, hay un número importante de derechos laborales, y su trascendencia, derivada de esa circunstancia es múltiple y mayúscula, evidente y se fundamenta en varios factores:

- El hecho de que muchos derechos laborales forman parte derechos fundamentales resalta la jerarquización del Derecho del Trabajo y valores que lo inspiran.
- El hecho de que esos derechos laborales que son derechos humanos estén supra ordenados en la Constitución y las normas internacionales *los vuelve indisponibles para el legislador ordinario, para la administración y para el operador jurídico en general.*

- Esa misma circunstancia conecta el tema con dos de las tres más importantes particularidades del sistema de fuentes del Derecho Laboral: su internacionalidad y su constitucionalidad.
- La gran particularidad de fuentes del Derecho del Trabajo es la autonomía colectiva presente en los propios diseños de los sistemas laborales al delegar la generación de normativa a los actores sociales.

Para concluir, hago propias las palabras pronunciadas por CREMONTE en su discurso en la conferencia del año 2024 de la OIT, en cuanto dijo que: *"... la OIT en 2015 encargó un informe para analizar los efectos sociales de la crisis del 2008. Analizó 63 países y constató que en ningún caso una reforma laboral regresiva creó empleo ni mejoró los indicadores sociales ni económicos. Al contrario, en todos los casos, empeoraron..."*

A lo largo de la historia, el derecho del trabajo ha emergido como una respuesta crucial en tiempos de crisis económica. En el contexto actual de emergencia en empleo y salarios, en donde muchos enfrentan inseguridad laboral y dificultades económicas, resulta imperativo reforzar las medidas de protección legal en lugar de reducirlas...

---

<sup>15</sup> SEREN NOVOA, Guido (2024). En *Reforma Laboral Ley de Bases y Puntos de partida para la libertad de los Argentinos*. Thomson Reuters. Pág. 248"

<sup>16</sup> ARESE, Cesar (2022). *Derechos Humanos Laborales, Teoría y Práctica de un nuevo Derecho del Trabajo*. Segunda Edición: Rubinzal-Culzoni pág. 48 y 49.





Romina Belén Lascano Tapia<sup>1</sup>

# ANÁLISIS DEL DESPIDO POR “PARTICIPACIÓN ACTIVA” en bloqueos o tomas de establecimientos



---

<sup>1</sup> Abogada egresada en la Universidad Nacional de Córdoba. Especialista en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Empleada judicial (Asistente de magistrado en la Oficina de Gestión Judicial Común del TGA de Conciliación y Trabajo N° 2, de la Ciudad de Córdoba).

## I). PRESENTACIÓN

Luego de meses de debate parlamentario se aprobó la “Ley de bases y puntos de partida para la libertad de los argentinos” (promulgada del 08/07/2024) la cual incluye reformas en materia laboral que actualmente resultan objeto de discusión.

En lo que respecta al despido con causa, el art. 94 de la Ley Bases ha introducido una importante modificación en la redacción del artículo 242 de la LCT: *la enunciación de una causal de extinción del contrato de trabajo a la que califica como “objetiva” y que se basa en la participación activa en bloqueos o tomas de establecimientos por parte de los trabajadores.*

En su antigua redacción, la LCT no exponía de manera taxativa los supuestos que hacían viable la denuncia del contrato de trabajo, debiendo el juez, en cada caso particular, valorar si se configuró un supuesto de injuria laboral.

Ahora bien, esta inclusión de la causal objetiva de despido con causa fundada en la participación de los trabajadores en acciones desplegadas en el marco de un conflicto colectivo en un establecimiento: ¿reglamenta el derecho a huelga? ¿Es constitucional? Ello, es lo que se analizará a lo largo del presente artículo<sup>2</sup>.

## II). ANÁLISIS DE LA CONFIGURACIÓN DE LA INJURIA

Sabido es que toda relación laboral presupone derechos y obligaciones que rigen las actividades que realizan las partes involucradas. El incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador puede habilitar al empleador a denunciar el

contrato de trabajo, debiendo valorarse con razonabilidad y proporcionalidad la medida a adoptar, en virtud de la estabilidad o derecho a la permanencia en el empleo que goza de tutela del art. 14 bis de nuestra Constitución Nacional. Este derecho a la estabilidad en el empleo es relativo, toda vez que si el trabajador incumple de manera “grave” con sus obligaciones puede motivar al empleador a despedirlo con justa causa<sup>3</sup>.

En palabras de ACKERMAN<sup>4</sup>, la injuria laboral es “*todo acto u omisión contrario a derecho que importe una inobservancia de deberes de prestación o conducta, imputable a una de las partes que lesione el vínculo laboral.*” De ello entonces deriva que para la configuración de la injuria deben darse los siguientes elementos: 1) acto u omisión contrario a derecho; 2) inobservancia de deberes; 3) imputabilidad a una de las partes; y 4) lesión al vínculo laboral.

Entonces, ante un comportamiento u omisión del trabajador, debe mediar en primer término, razonabilidad por parte del empleador a la hora de adoptar la medida sancionatoria correspondiente. El despido se produce con justa causa cuando el trabajador ha cometido una injuria de tal gravedad que se ve impedida la prosecución del vínculo laboral.

Ahora bien, ¿Qué se entiende por “injuria grave”? Si bien siempre se ha asociado la injuria con la afectación de los intereses patrimoniales del empleador, no siempre es así. Al respecto, encontramos en la jurisprudencia local casos en los que la misma se configura cuando se afecta la confianza, buena fe y respeto que deben regir las relaciones laborales por la conducta adoptada por los dependientes.

La valoración judicial de la injuria se basa en el análisis de la gravedad de la conducta u omisión del trabajador a los fines de verificar si la misma puede ser invocada como causal del despido, tomando en cuenta además de las normas legales vigentes, las particularidades de cada caso y la proporcionalidad entre la falta y la acción, todo ello, con absoluta prudencia. En este punto es válido recordar que la carga de la prueba de los hechos invocados, pesa sobre quien los alega (en este caso, el empleador). Rige además en el proceso laboral el *onus probandi clásico*, según el cual, afirmado un hecho relevante pesa sobre quien lo postula, la carga de probarlo.

Cabe destacar que la labor judicial en este sentido es de suma importancia y en principio, se exigirá que se demuestre: 1) la existencia de antecedentes desfavorables vinculados al mismo tipo de incumplimiento que ahora, para despedir se censura, 2) que esos antecedentes hayan sido oportunamente sancionados, de modo que, aunque no requiera el agotamiento matemático de los plazos máximos disponibles para suspender, quede clara la contumacia del trabajador y que el poder disciplinario o correctivo ha fracasado a su respecto, y 3) el incumplimiento contemporáneo al despido, puesto que los antecedentes que ya han sido sancionados

2 La ley de bases N° 27.724 en su artículo 94 establece: “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.”

3 “ALTAMIRA, Raúl Enrique (2010). *Ley de contrato de trabajo: comentada y concordada*. Buenos Aires: Errepar. 1a. Edición. Página 1295.”

4 ACKERMAN, Mario E. (2023). *La extinción de la Relación de Trabajo. El despido y los otros modos de terminación de la relación laboral*. Santa Fe: Rubinzal-Culzoni Editores. 1a. Edición. Tomo I. Página 202.

y caen por lo tanto bajo el *non bis in idem* solo adquieran relevancia a la luz de la infracción actual<sup>5</sup>.

La valoración de la injuria desde el punto de vista *cualitativo*, cuando el acto u omisión del trabajador sea de tal entidad que por sí mismo justifique la ruptura del vínculo sin importar los antecedentes del trabajador, y *cuantitativo*, cuando los actos u omisiones del trabajador sean varios, se sumen y eslabonen, son también una herramienta importante para los magistrados.

### III). INTRODUCCIÓN DE CAUSAL OBJETIVA DE INJURIA LABORAL: CONTROVERSIA EN MATERIA SINDICAL

El derecho a la asociación es un derecho humano reconocido por numerosas normas internacionales. Al respecto, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre que en su art. 22 dispone: *“Derecho de asociación. Toda persona tiene el derecho de asociarse con otras para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden político, económico, religioso, social, cultural, profesional, sindical o de cualquier otro orden.”*

Por su parte, la Declaración Universal de Derechos Humanos en su art. 23 apartado 4 establece: *“Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.”*

El Convenio 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de la sindicalización, en su art. 11 expresa que: *“Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.”* Ello por citar algunos ejemplos.

Por otro costado la libertad sindical es entendida como el derecho subjetivo, individual y colectivo de los trabajadores y empleadores para asociarse y desarrollar sin interferencias las actividades necesarias para la promoción y defensa de sus intereses colectivos profesionales<sup>6</sup>.

En el marco de esta vasta normativa regulatoria en materia de la libertad sindicales que el trabajador se encuentra amparado a ejercer la defensa de sus derechos e intereses colectivos. Sabido es que las

<sup>5</sup> ACKERMAN, Mario E.; SFORSINI, María Isabel. (2019). *Ley de contrato de trabajo comentada: segunda edición actualizada*. Tomo III. Santa Fe: Rubinzal-Culzoni editores. 2da. Edición. Tomo III. Página 165.

<sup>6</sup> ACKERMAN, Mario E. (2023). *La extinción de la Relación de Trabajo. El despido y los otros modos de terminación de la relación laboral*. Santa Fe: Rubinzal-Culzoni Editores. 1a. Edición. Tomo II. Página 298.





entidades colectivas recurren a diversos mecanismos a fines de materializar sus reclamos frente a la patronal iniciando con negociaciones que si no resultan fructíferas pueden derivar en medidas de acción directa, como el derecho de huelga.

Particularmente, esta consiste en la abstención o interrupción de las actividades laborales por parte de los dependientes, que tiene por fin reclamar el cumplimiento de un derecho, obtener algún beneficio, o solicitar alguna acción por parte del empleador<sup>7</sup>. Este es un derecho también reconocido constitucionalmente por el art. 14 bis de la Carta Magna y por los instrumentos internacionales con jerarquía constitucional tales como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y culturales que expresamente lo reconoce en su art. 8.1 inc. D.

La escalada de la huelga ante la falta de satisfacción por parte de la patronal de los reclamos efectuados, puede llevar a los trabajadores a la toma o bloqueo de establecimientos, tal como prevé la norma bajo estudio. Iniciando con el análisis de la causal objetiva introducida con la reforma, se condena con despido justificado la “participación activa” de los trabajadores, en el bloqueo o toma de establecimientos, por lo que debemos en primera instancia definir algunos conceptos.

Según la Real Academia Española, participar significa “*dicho de una persona: tomar parte en algo*” y propone como sinónimos: *intervenir, entrar, meterse, implicarse, terciar*. Ahora bien, dicha participación debe ser además activa, adjetivo que, también citando a la Real Academia Española, significa “*que obra o tiene capacidad de obrar*” siendo sinónimos de ello, diligente y eficaz. En síntesis, entonces se requerirá por parte del trabajador una conducta que efectivamente provoque el resultado que pretende obtener, esto es el bloqueo o toma de establecimiento.

En cuanto al bloqueo de establecimiento se entiende por tal a cualquier obstrucción o impedimento en las vías de ingreso o egreso al mismo, lo que puede afectar el libre tránsito de los trabajadores, empleadores, suministros, materias primas etc., conllevando a la paralización de la actividad de la empresa.

La toma de establecimiento supone la actividad desplegada por un grupo de trabajadores de ocupar por la fuerza al mismo. Esta medida es legítima dentro de determinados límites según la reforma introducida, en primer término, no debe impedir a los trabajadores que no adhieren a la medida, a ejercer su derecho a trabajar. Luego, no debe verse impedido el acceso a terceros que pueden ser los proveedores de materias primas o suministros sin los cuales se paralizaría la producción de la empresa o incluso de clientes y por último no debe generar daños a la propiedad.

En síntesis, se presume que existe una injuria grave cuando, durante una medida de acción directa se afecta la libertad de trabajo de quienes no adhieran a la medida de fuerza, mediante actos, hechos, intimidaciones o amenazas; se impide u obstruye total o

<sup>7</sup> Etala, Carlos Alberto, *Derecho Colectivo del Trabajo*, Buenos Aires, Astrea, 2007, págs. 385-389 y 406-421; Fernández Pastorino, A., *Derecho Colectivo del Trabajo*, Buenos Aires, Universidad, 1985, págs. 235-236; Fernández Madrid, Juan Carlos, *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*, tomo III, Buenos Aires, La Ley, 2007, págs. 547-552.



parcialmente el ingreso o egreso de personas y/o cosas al establecimiento; o se ocasionan daños en personas o cosas de propiedad de la empresa o de terceros situadas en el establecimiento indebidamente. A modo de ejemplo podemos citar el precedente “Zavaglia, Gustavo M. c/ Artes Gráficas Rioplatenses S.A. s/despido” en donde la Sala II de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo resolvió que era ajustado a derecho el despido formalizado por el empleador respecto a un trabajador que había cometido hechos abusivos en ocasión de una huelga.

Para resolver de tal modo, se analizó si se encontraba acreditada la participación personal del accionante en los hechos imputados por el accionado y que habían sido descriptos en la comunicación rescisoria<sup>8</sup> y si dichas acciones habían sido realizadas en legítimo ejercicio de su derecho de huelga o si, por el contrario, constituían un exceso de aquel y entonces legitimaban el despido. Observados los hechos y valorada la prueba rendida en la causa, se tuvo por acreditada la participación del actor en la toma por la fuerza del establecimiento y la producción de daños y perjuicios en exceso al ejercicio de su derecho de huelga.

Resaltan en la presente resolución, las consideraciones efectuadas por dicho tribunal en relación a la delimitación al derecho a huelga, al cual lo reconoce como un derecho constitucional y supraconstitucional que debe ser ejercido dentro

de límites razonables, destacando que en nuestro ordenamiento jurídico no encontramos definición legal de la misma en ningún precepto, debiendo para ello acudir a la jurisprudencia y doctrina de la materia. Además, reconoce que toda huelga produce daños y afecta la normal prestación de servicios de un establecimiento y que ello se encuentra legitimado por el ordenamiento jurídico.

Sin perjuicio de ello considera válido el despido cursado por el empleador toda vez que el trabajador no efectuó un ejercicio legítimo de su derecho de huelga, toda vez que incurrió en incumplimientos laborales graves, ajenos a tal derecho, configurándose injuria laboral en los términos del art. 242 de la LCT. Destacamos del fallo citado precedentemente, entonces, la importancia de la labor judicial en la valoración prudencial de los hechos, 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*” (art. 242 LCT).

Previo al formalizar el despido, pesa sobre el empleador la carga de intimar al trabajador al cese de la conducta injuriente, excepto cuando, como lo establece el inciso c), se hayan producido daños a la propiedad o a las personas en cuyo caso la producción del daño torna inoficiosa la intimación.

En este punto es válido recalcar que, frente a un despido con causa, pesa sobre el empleador la carga probatoria del mismo, en cuyo caso deberá individualizar al trabajador o trabajadores que hayan cometido el hecho injuriente y luego pesará sobre la magistratura la valoración con razonabilidad y sana crítica, teniendo en cuenta las particularidades del caso, la procedencia del despido fundado en esta causal y si proceden o no sus agravantes.

<sup>8</sup> 1. haber ingresado o permitido el ingreso furtivo de personas a la planta en horas de la madrugada del 30/8/04, a efectos del copamiento del galpón lindero a la calle Tilecara; 2. paralizar la planta por la fuerza amenazando al personal que se resistía a plegarse a sus acciones; 3. retirar los bancales con trabajos terminados que iban a ser retirados por el cliente el 30/8/04 y que se hallaban en el sector expedición; 4. apoderarse de los autoelevadores de la planta para impedir el uso por parte del personal que intentaba trabajar; 5. negarse a entregar los ejemplares de la revista Viva que acompañaría al diario Clarín el siguiente domingo; 6. impedir el ingreso y egreso de camiones; y 7) impedir al 13/9/04 el normal desarrollo de las tareas sin acatar la conciliación obligatoria decretada.

## IV). COLOFÓN

Considero que toda huelga, sin perjuicio de ser un derecho y una medida legítima para materializar los reclamos de los trabajadores, produce un daño, ello dado que impide el normal desenvolvimiento de un establecimiento lo cual genera perjuicio al empleador. Ahora bien, no es un derecho absoluto y cuando ella rebasa los límites impuestos por el ordenamiento jurídico es que se vuelve ilícita y entonces es sancionada por nuestro Código Penal de la Nación (ley 11.179 arts. 45 a 48, 158, 181, 211, 212, 213 bis) por lo que su reglamentación en materia laboral es excesiva e innecesaria.

A mi entender, la reforma introducida en el artículo 242 de la LCT, confiere amplias facultades al empleador a la hora de sancionar con un despido, busca limitar la libertad sindical y el derecho a huelga, sancionándola severamente. No se define con precisión lo que se entiende por "participación activa" lo que quedará a criterio de los magistrados, quienes deberán, en uso de la sana crítica racional y de las particularidades del caso, determinar si el despido producido invocando la causal objetiva del art. 242 de la LCT es justificado.

Ello sin dudas afectará al servicio de justicia, dado que aumentará la litigiosidad por el uso desmedido de los empleadores de esta causal para extinguir el vínculo, debiendo ser los jueces quienes tendrán la importante tarea de estudiar las particularidades del caso a los fines de determinar la

configuración de la causal invocada del despido, tarea que será ardua y requerirá a los magistrados el estudio pormenorizado del caso a los fines de no afectar los derechos en juego.

La valoración judicial que se efectúe a la hora de evaluar la reacción del empleador frente al supuesto hecho injuriante, deberá ser exhaustiva, dado que el mismo cuenta con amplios instrumentos correctivos que van desde un llamado de atención hasta el despido mismo, debiendo siempre estarse a la conservación del vínculo laboral y por otro lado no debe afectar los derechos de libertad sindical, asociación y huelga.

Esta estricta regulación de las protestas sindicales se enmarca en lo que supone ser una ley que sienta las bases y puntos de partida para "la libertad" de los argentinos, lo que entiendo supone una supina contradicción, toda vez que implica restricciones y limitaciones a, como se dijo precedentemente, un derecho humano reconocido por la normativa nacional e internacional. Si lo que se busca es garantizar la paz social, la seguridad jurídica, obligaciones del estado, ello se logró con la tipificación de las figuras penales correspondientes por lo que la introducción de esta reforma en nuestra LCT, deviene innecesaria y favorece desmedidamente a la parte más fuerte en la relación laboral, esto es el empleador.

El gran desafío lo tendrán por un lado las entidades sindicales a la hora de llevar a cabo medidas de fuerza para materializar sus reclamos y por otro lado los jueces cuando deban efectuar la valoración de la injuria y los derechos involucrados.



# ANEXO NORMATIVO



## I). LEY 27.742 (Partes Pertinentes)

### 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:
  - Sistema Integrado Previsional Argentino, ley 24.241 y sus modificaciones.
  - Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados, ley 19.032 y sus modificaciones.
  - Régimen Nacional del Seguro de Salud, ley 23.661 y sus modificaciones.
  - Fondo Nacional de Empleo, ley 24.013 y sus modificaciones.
  - Régimen Nacional de Asignaciones Familiares, ley 24.714 y sus modificatorias.

- Contribución con destino al Registro Nacional de la Industria de la Construcción, ley 22.250 y sus modificatorias.
- 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 administrativo 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:

- 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;
- 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 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;
- 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;
- 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;
- 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:

- Hasta ocho (8) meses, en las empresas de seis (6) y hasta cien (100) trabajadores; y
- 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:

- 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 sanciones previstas en los regímenes sobre infracciones a las leyes de trabajo. En especial, se considerará abusiva la conducta del empleador que contratar 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 ex-

cepciones 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.”

**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 reanularlo 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:

- Se afecte la libertad de trabajo de quienes no adhieran a la medida de fuerza, mediante actos, hechos, intimidaciones o amenazas;
- Se impida u obstruya total o parcialmente el ingreso o egreso de personas y/o cosas al establecimiento;
- 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 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.”

### 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.

### CAPÍTULO VI - DEROGACIONES

**Artículo 99.-** Deróganse los artículos 8° a 17 y 120, inciso a), de la ley 24.013; el artículo 9° de la ley 25.013; los artículos 43 a 48 de la ley 25.345; el artículo 15 de la ley 26.727 y el artículo 50 de la ley 26.844.

**Artículo 100.-** Derógase la ley 25.323 y toda norma que se oponga o resultare incompatible con el contenido del presente título.

## II). DECRETO REGLAMENTARIO 847/2024

Que el Título IV - Promoción del empleo registrado - de la citada Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos N° 27.742 contempla la promoción del empleo registrado y, en ese marco, se prevé que los empleadores podrán regularizar las relaciones laborales vigentes del sector privado no registradas o deficientemente registradas, iniciadas con anterioridad a la fecha de promulgación de la referida ley.

Que, además, establece que el PODER EJECUTIVO NACIONAL reglamentará los efectos que producirá la regularización de las relaciones laborales indicadas.

Que esos efectos comprenden, entre otros, la condonación de la deuda por capital e intereses que tenga origen en la falta de pago de aportes y contribuciones con destino a los subsistemas de la Seguridad Social que allí se detallan e, igualmente, respecto de aquellos regímenes legales o de la seguridad social que determine la Reglamentación.

Que, asimismo, se prevé que dicha Reglamentación determinará el porcentaje de condonación que habrá de aplicarse a las sumas adeudadas.

Que, en razón de lo expuesto, resulta necesario dictar la presente medida con el fin de reglamentar aquellos aspectos necesarios para su efectiva y eficiente aplicación.

Que, en este marco, la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS (AFIP), organismo descentralizado actuante en el ámbito del MINISTERIO DE ECONOMÍA, deberá implementar un Plan de Facilidades de Pago para la deuda que no resulte condonada junto con los demás aspectos que estime pertinentes.

Que, por otra parte, el Título V -Modernización Laboral- de la mencionada Ley N° 27.742 contiene disposiciones que precisan ser reglamentadas a los fines de dar aplicación concreta a las mandas legales.

Que atento lo establecido en el Capítulo III -Fondo de Cese- del Título referido, es necesario reglamentar el Sistema de Cese Laboral como régimen alternativo acordado en el marco de las Convenciones Colectivas de Trabajo que le brinda a los empleadores y a los trabajadores la posibilidad de sustituir las indemnizaciones correspondientes.

Que este sistema busca resolver el problema de alta incertidumbre y costos asociados al despido e indemnización en la REPÚBLICA ARGENTINA, así como proporcionar mayor estabilidad en las relaciones laborales.

Que, por su parte, las modificaciones propuestas en el Título V de la Ley N° 27.742 son fundamentales para actualizar y adaptar el marco normativo a las nuevas realidades económicas y sociales.

Que estos cambios resultan necesarios para fomentar la competitividad empresarial y la estabilidad en el empleo, siendo procedente actualizar las disposiciones legales.

Que, en tal sentido, deviene imperioso sustituir el artículo 1° del Decreto N° 2725/91 y sus modificatorios y derogar sus artículos 2° a 6°, como así también el Decreto N° 146/01.

Que la Ley N° 26.122 regula el trámite y los alcances de la intervención del H. CONGRESO DE LA NACIÓN respecto de los decretos delegados dictados por el PODER EJECUTIVO NACIONAL, en virtud de lo dispuesto por el artículo 76 de la CONSTITUCIÓN NACIONAL.

Que la citada ley determina que la COMISIÓN BICAMERAL PERMANENTE del H. CONGRESO DE LA NACIÓN tiene competencia para pronunciarse respecto de la validez o invalidez de los decretos

delegados, así como para elevar el dictamen al plenario de cada Cámara para su expreso tratamiento, en el plazo de DIEZ (10) días hábiles.

Que el artículo 22 de la Ley N° 26.122 dispone que las Cámaras se pronuncien mediante sendas resoluciones y que el rechazo o aprobación de los decretos deberá ser expreso conforme lo establecido en el artículo 82 de la CONSTITUCIÓN NACIONAL.

Que los servicios de asesoramiento jurídico pertinentes han tomado la intervención que les compete.

Que la presente medida se dicta en uso de las facultades otorgadas por el artículo 99, incisos 1 y 2 de la CONSTITUCIÓN NACIONAL y de conformidad con el artículo 77 de la Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos N° 27.742 y con el artículo 2° de la Ley de Competitividad N° 25.413 y sus modificaciones.

Por ello, EL PRESIDENTE DE LA NACIÓN ARGENTINA DECRETA:

**ARTÍCULO 1°.-** Apruébase la Reglamentación de los artículos 76 a 81 del TÍTULO IV - Promoción del empleo registrado- de la Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos N° 27.742, que como ANEXO I (IF-2024-103024308-APN-STEYSS#MCH) forma parte integrante del presente.

**ARTÍCULO 2°.-** Apruébase la Reglamentación de los artículos 82 a 98 del TÍTULO V - Modernización laboral- de la Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos N° 27.742, que como ANEXO II (IF-2024-103024487-APN-STEYSS#MCH) forma parte integrante del presente.

**ARTÍCULO 3°.-** Sustitúyese el artículo 1° del Decreto N° 2725 del 26 de diciembre de 1991 y sus modificatorios, que quedará redactado de la siguiente manera:

**“ARTÍCULO 1°.-** Los trabajadores a que se refiere el Capítulo I del Título II de la Ley N° 24.013 y sus modificaciones son los comprendidos en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias”.

**ARTÍCULO 4°.-** Incorpóranse, para los hechos imponible que se perfeccionen a partir de la entrada en vigencia de la presente medida, en el primer párrafo del artículo 10 del Anexo del Decreto N° 380/01 y sus modificaciones como últimos dos incisos los siguientes:

“... Los débitos y créditos originados en suscripciones y rescates de cuotas partes de los Fondos Comunes de Inversión Abiertos de Cese Laboral “FCI de Cese Laboral”.

Idéntico tratamiento procederá para los créditos y débitos originados en operaciones de similar naturaleza con valores fiduciarios de Fideicomisos Financieros de Cese Laboral”.

“... Cuentas Bancarias de Cese reguladas por el BANCO CENTRAL DE LA REPÚBLICA ARGENTINA”.

**ARTÍCULO 5°.-** Deróganse los artículos 2°, 3°, 4°,

5° y 6° del Decreto N° 2725 del 26 de diciembre de 1991 y sus modificatorios y el Decreto N° 146 del 9 de febrero de 2001.

**ARTÍCULO 6°.-** Facúltase a la SECRETARÍA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL del MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO, a la ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (ANSES) y a la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS (AFIP), en el marco de sus respectivas competencias, a dictar las normas aclaratorias y complementarias que resulten necesarias para el mejor cumplimiento de lo dispuesto por el presente decreto.

**ARTÍCULO 7°.-** El presente decreto entrará en vigencia el día de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL.

**ARTÍCULO 8°.-** Dese cuenta a la COMISIÓN BICAMERAL PERMANENTE del H. CONGRESO DE LA NACIÓN.

**ARTÍCULO 9°.-** Comuníquese, publíquese, dese a la DIRECCIÓN NACIONAL DE REGISTRO OFICIAL y archívese.

## **ANEXO I.**

### **REGLAMENTACIÓN DEL TÍTULO IV DE LA LEY DE BASES Y PUNTOS DE PARTIDA PARA LA LIBERTAD DE LOS ARGENTINOS N° 27.742 PROMOCIÓN DEL EMPLEO REGISTRADO**

(Reglamentación de los artículos 76 a 81)

**ARTÍCULO 1°.-** La regularización de las relaciones laborales contempladas en el artículo 76 de la Ley N° 27.742 alcanza a aquellas cuyos empleadores pertenezcan al sector privado.

Quedan excluidas las relaciones laborales del Sector Público en los términos del artículo 8° de la Ley de Administración Financiera y de los Sistemas de Control del Sector Público Nacional N° 24.156 y sus modificaciones, y/o en las respectivas normas dictadas por las Provincias, la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES y las Municipalidades, según el caso.

Las relaciones laborales susceptibles de regularización serán las iniciadas con anterioridad a la fecha de promulgación de la Ley N° 27.742 y vigentes a la fecha de adhesión al régimen establecido en ese Título, inclusive.

**ARTÍCULO 2°.-** Los beneficios del Régimen de Promoción del Empleo Registrado aplicarán a las obligaciones originadas en aportes, contribuciones y cuotas a que se refiere el primer párrafo del artículo 5° de la presente Reglamentación, devengadas hasta el 31 de julio de 2024, inclusive.

**ARTÍCULO 3°.-** Se entiende por Relaciones Laborales No Registradas, en el marco del presente régimen, a aquellas en las que, en los períodos a regula-

rizar, el trabajador no esté inscripto en los términos del artículo 7° de la Ley N° 24.013 y sus modificaciones, según corresponda, o de otras normas que hayan resultado de aplicación a iguales fines.

Se entiende por Relaciones Laborales Deficientemente Registradas a aquellas en las que el empleador hubiere indicado una fecha de inicio posterior a la real o una remuneración inferior a la efectivamente percibida por el trabajador. En este último supuesto no podrán considerarse, a los fines de esta regularización, los conceptos que fueran exteriorizados irregularmente como no remunerativos en los términos del artículo 223 bis de la Ley N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias.

**ARTÍCULO 4°.-** La regularización de las relaciones laborales producirá los efectos indicados en los incisos a), b) y c) del artículo 77 de la Ley N° 27.742 que se reglamenta.

Se entiende que en el marco del citado inciso a) la extinción de la acción penal procederá en la medida en que no exista sentencia firme a la fecha de adhesión al Régimen de Regularización respecto de las personas imputadas y los partícipes por los delitos previstos en el Régimen Penal Tributario, aprobado por el artículo 279 del Título IX de la Ley N° 27.430 y sus modificatorias y de la Ley N° 24.769, en todos los casos, si las imputaciones se vinculan con las obligaciones incluidas en el presente régimen.

A los fines de lo dispuesto en los incisos a) y b) del mencionado artículo 77 de la Ley N° 27.742, deberá considerarse la fecha de entrada en vigencia de la citada ley.

**ARTÍCULO 5°.-** La condonación a la que hace referencia el inciso c) del artículo 77 de la Ley N° 27.742 comprende los destinos a los subsistemas de la Seguridad Social allí detallados, así como al Régimen Nacional de Obras Sociales establecido por la Ley N° 23.660 y sus modificaciones y al Régimen de Riesgos del Trabajo de la Ley N° 24.557 y sus modificaciones, en los porcentajes establecidos en el artículo 6° de la presente Reglamentación.

Lo dispuesto en el referido inciso c) no alcanza a aquellas deudas que tengan origen en la falta de pago de aportes y contribuciones por la aplicación de alícuotas adicionales previstas en regímenes previsionales diferenciales y especiales de la Seguridad Social.

**ARTÍCULO 6°.-** El porcentaje de condonación de la deuda que fuera determinada por la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS (AFIP), en los términos del inciso c) del artículo 77 de la Ley N° 27.742, que alcanza a todos los subsistemas de la Seguridad Social comprendidos, excepto para aquellos que se prevea un porcentaje diferente, así como al Régimen Nacional de Obras Sociales, es el siguiente:

- Micro y Pequeñas Empresas y entidades sin fines de lucro: NOVENTA POR CIENTO (90 %).
- Medianas Empresas, tramo 1 y tramo 2: OCHENTA POR CIENTO (80 %).
- Demás empleadores: SETENTA POR CIENTO (70 %).



A estos fines, los empleadores comprendidos en los incisos a), con excepción de las entidades sin fines de lucro, y b) deberán acreditar su condición con el 'Certificado MIPyME' vigente a la fecha de adhesión al Régimen de Regularización, obtenido de conformidad con lo dispuesto por la Resolución de la ex-SECRETARÍA DE EMPRENDEDORES Y DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA del entonces MINISTERIO DE PRODUCCIÓN Y TRABAJO N° 220 de fecha 12 de abril de 2019 y sus modificatorias.

El porcentaje de condonación de la deuda será del CIENTO POR CIENTO (100 %) cuando tenga origen en la falta de pago de aportes y contribuciones con destino al Régimen del Sistema Nacional del Seguro de Salud, previsto en la Ley N° 23.661 y sus modificaciones, y de las cuotas destinadas al Régimen de Riesgos del Trabajo establecido en la Ley N° 24.557 y sus modificaciones.

El goce de los beneficios previstos en el artículo 5° de esta Reglamentación resultará procedente en la medida en que el empleador cancele la deuda a que se refiere el presente artículo que no haya sido condonada conforme a las disposiciones aquí previstas, bajo alguna de las siguientes modalidades:

- Pago al contado, en las condiciones que establezca la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS (AFIP), en cuyo caso la deuda de capital devengada hasta el 31 de julio de 2024 y de intereses devengada hasta la fecha de adhesión al Régimen de Regularización que no hubiera sido condonada se verá reducida en un CINCUENTA POR CIENTO (50 %), o
- A través del Plan de Facilidades de Pago que, a estos fines, disponga la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS (AFIP), estableciendo la cantidad máxima de cuotas, la tasa de interés de financiación y el porcentaje del pago a cuenta a ingresar, según el tipo de sujeto al momento de la adhesión. La tasa de interés será calculada sobre la base de la tasa fijada por el BANCO DE LA NACIÓN ARGENTINA para descuentos comerciales, vigente al día 20 del mes anterior a la fecha de implementación del Plan de Facilidades de Pago.

**ARTÍCULO 7°.-** El período incluido en la regularización será considerado como tiempo de servicio y será computado a los fines de acreditar:

- El mínimo de años requeridos para la obtención de la Prestación Básica Universal prevista en el inciso a) del artículo 17 de la Ley Nacional del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones N° 24.241, sus modificaciones y complementarias en los términos de la ley;
- La condición de aportante, en los términos de los incisos a) o b) del artículo 95 de la Ley N° 24.241, sus modificaciones y complementarias, para el logro de la Prestación de Retiro Transitorio por Invalidez o de la Pensión por Fallecimiento del afiliado en actividad que prevén los artículos 97 y 98 del citado cuerpo legal; y
- El tiempo de servicio exigido para acceder a las prestaciones por desempleo del Título IV de la Ley N° 24.013 y sus modificaciones y de la Ley N° 25.371, y para determinar su duración. La cuantía de la prestación dineraria será calculada sobre un monto mensual equivalente al Salario Mínimo Vital y Móvil vigente a la fecha de adhesión al Régimen de Regularización, excepto que se trate de una relación laboral deficientemente registrada en lo que hace a la real remuneración del trabajador, en los términos del artículo 3° de la presente Reglamentación, en cuyo caso se tendrá en cuenta la remuneración declarada si esta resulta mayor a dicho salario mínimo. En todos los casos resultarán procedentes los límites mínimo y superior a que se refiere el último párrafo del artículo 118 de la Ley N° 24.013 y sus modificaciones.

**ARTÍCULO 8°.-** Las previsiones del Título IV de la Ley N° 27.742 no serán aplicables a las relaciones laborales comprendidas en la Ley de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares N° 26.844 y sus modificaciones.

**ARTÍCULO 9°.-** Las relaciones laborales incluidas en el régimen del Título IV de la Ley N° 27.742 serán objeto de los beneficios de los artículos 77 y 78 de esa norma legal y de los dispuestos, a esos efectos, por esta Reglamentación, sin que corresponda, por ello, efectuar compensaciones con recursos del TESORO NACIONAL a los destinos mencionados en el primer párrafo del artículo 5° de la presente.

## **ANEXO II.**

### **REGLAMENTACIÓN DEL TÍTULO V DE LA LEY DE BASES Y PUNTOS DE PARTIDA PARA LA LIBERTAD DE LOS ARGENTINOS N° 27.742 MODERNIZACIÓN LABORAL**

#### **CAPÍTULO I: MODIFICACIONES A LA LEY N° 24.013 - Reglamentación de los artículos 82 a 87.**

**ARTÍCULO 1°.-** La relación o el contrato de trabajo se considerarán registrados cuando se hubiese inscripto al trabajador en los sistemas de la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS (AFIP).

Mediante esta registración se darán por cumplidas las exigencias del libro especial previsto en el artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias.

Las personas humanas o jurídicas intervinientes a las que hace referencia el artículo 7° bis de la Ley N° 24.013 y sus modificaciones podrán ser los empleadores, como así también las terceras empresas usuarias a las que se le proporcione la prestación.

**ARTÍCULO 2°.-** En el supuesto previsto en el segundo párrafo del artículo 7° quater de la Ley N° 24.013 y sus modificaciones, la correspondiente deuda en concepto de Recursos de la Seguridad Social se determinará con deducción de los aportes ya cancelados por el trabajador en virtud de esa relación, respetando el destino con el cual fueron ingresados.

#### **CAPÍTULO II: MODIFICACIONES A LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO. Reglamentación de los artículos 88 a 95**

**ARTÍCULO 3°.-** La regla prevista en el segundo párrafo del artículo 23 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias será aplicable con independencia de la cantidad de recibos o facturas emitidos según la normativa de la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS (AFIP) y/o clientes que posea.

**ARTÍCULO 4°.-** Las disposiciones previstas en el artículo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias, conforme las modificaciones introducidas por la Ley N° 27.742 que por el presente se reglamenta, serán de aplicación a las relaciones laborales iniciadas a partir de la fecha de entrada en vigencia de esta última ley.

**ARTÍCULO 5°.-** Las retenciones sin previo aviso efectuadas por el principal a las que hace referencia el artículo 136 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias no podrán

superar los importes que adeuden los contratistas o intermediarios respecto de las cotizaciones con destino a los distintos subsistemas de la Seguridad Social.

El monto máximo a retener se determinará en forma proporcional a la cantidad de trabajadores contratados, sobre la deuda total de Seguridad Social de la empresa contratista o intermediaria y por los períodos de servicio efectivamente prestados en la empresa principal por aquellos trabajadores.

A esos fines, la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS (AFIP) instrumentará un mecanismo mediante el cual el principal pueda consultar la referida deuda y determinar el monto de la retención a ingresar. Ese mecanismo emitirá la constancia de la consulta y el monto a retener.

El principal que realice la retención en los términos indicados en los párrafos anteriores tendrá la obligación de ingresar el monto retenido por cuenta y orden del contratista o intermediario. Las retenciones deberán ingresarse en el plazo y sobre la base de los procedimientos que determine la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS (AFIP).

#### **CAPÍTULO III**

**ARTÍCULO 6°.-** El Sistema de Cese Laboral es un régimen alternativo acordado en el marco de las Convenciones Colectivas de Trabajo reguladas por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004) y su modificación, que le otorga a los empleadores y trabajadores la posibilidad de sustituir la indemnización por antigüedad prevista en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias, como así también a cualquier otro rubro indemnizatorio cuyo cálculo tome como parámetro a la referida indemnización, incluyendo, pero sin limitarse, a los supuestos actualmente previstos en los artículos 183, inciso b), 212, 246, 247, 248, 250, 251 y 253 de la citada Ley N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias.

El Sistema de Cese Laboral deberá determinar con precisión las causales, hechos y/o condiciones bajo las cuales se le deberá abonar una prestación dineraria al trabajador al extinguirse la relación laboral.

A su vez, deberá definir el monto de los pagos que deban abonarse al trabajador en la contingencia de una relación laboral interrumpida y las modalidades de pago de dicha prestación dineraria.

Entre otras alternativas, el Sistema de Cese Laboral podrá vincular los montos y modalidades a distintos parámetros y características de la relación laboral y pactar modalidades de mediación o de resolución en casos de conflicto.

En todos los casos se deberá establecer un tratamiento diferencial en favor del trabajador despedido sin justa causa.

Asimismo, el Sistema de Cese Laboral podrá contemplar la utilización de fondos de cese y/o la utilización de seguros colectivos o individuales, para lo cual deberá respetar los requerimientos de la presente Reglamentación.

**ARTÍCULO 7°.-** El Sistema de Cese Laboral que se acuerde deberá sujetarse a los siguientes parámetros y principios:

- Sustituirá la indemnización por antigüedad prevista en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias, como así también a cualquier otro rubro indemnizatorio cuyo cálculo tome como parámetro a la referida indemnización, incluyendo, pero sin limitarse a los supuestos previstos en los artículos 183, inciso b), 212, 246, 247, 248, 250, 251 y 253 de la citada Ley N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias.
- En el caso de extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, en cuyo marco el empleador acuerde abonarle al trabajador una suma de dinero a modo de gratificación, cualquiera fuera su denominación, dicho pago podrá ser efectuado sobre la base de las metodologías y procedimientos que se establezcan en el Sistema de Cese Laboral, sin perjuicio de cualquier otro pago adicional que las partes acuerden.
- En el Convenio Colectivo de Trabajo que corresponda se deberá establecer que, al inicio de una nueva relación laboral, el empleador y el trabajador acordarán si se rigen por algún sistema de cese laboral contemplado en dicho convenio o por el sistema indemnizatorio previsto en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias.
- La opción formulada por mutuo acuerdo entre el empleador y el trabajador solo puede ser modificada por acuerdo escrito de ambas partes.
- Los Convenios Colectivos de Trabajo podrán establecer múltiples sistemas de fondo de cese, cumpliendo, en cualquier caso, con los requerimientos previstos en el último párrafo del artículo 6° de la presente Reglamentación. Nada de lo dispuesto en el presente ni de lo que pudiera acordarse convencionalmente obstará a que puedan coexistir los distintos sistemas en simultáneo.
- Los Convenios Colectivos de Trabajo podrán acordar Sistemas de Cese Laboral con condiciones, modalidades y montos diferentes según el tipo y las características de la empresa, actividad o subsector, cumpliendo como mínimo con las condiciones previstas en la presente Reglamentación.
- El Sistema de Cese Laboral no podrá contemplar el cobro, de forma directa o indirecta, de comisiones, tasas o montos que tengan como beneficiarios o destinatarios a los representantes de los empleadores ni a las asociaciones sindicales.
- El pago al trabajador de las sumas resultantes a través del Sistema de Cese Laboral tendrá efecto cancelatorio pleno, total y definitivo de las indemnizaciones a las que sustituyen.
- En el caso de relaciones laborales que se hayan iniciado previo a la entrada en vigencia del Sistema de Cese Laboral acordado en el Convenio Colectivo de Trabajo, las partes podrán pactar de mutuo acuerdo el cambio al Sistema de Cese. El Convenio Colectivo de Trabajo podrá determinar un régimen especial para estos trabajadores.

**ARTÍCULO 8°.-** El Sistema de Cese Laboral deberá especificar su funcionamiento ante los siguientes casos de extinción de la relación laboral:

- Extinción de la relación laboral por mutuo acuerdo de partes.
- Extinción de la relación laboral por despido sin justa causa.
- Extinción de la relación laboral con justa causa.
- Extinción de la relación laboral por fallecimiento.
- Despido en los términos de los artículos 247, 250 y 251 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias.
- Compensación establecida en el artículo 183, inciso b) de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias.
- Compensación establecida en el artículo 212 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 y sus modificatorias.
- Extinción de la relación laboral por renuncia del trabajador.
- Extinción de la relación laboral por despido indirecto.
- Jubilación del trabajador. Modalidades para la Gestión de los Sistemas de Cese Laboral.

**ARTÍCULO 9°.-** Los Sistemas de Cese Laboral deberán constituirse bajo alguna de las siguientes modalidades:

- Sistema de cancelación individual.
- Sistema de Fondo de Cese individual o colectivo.
- Sistema de Seguro individual o colectivo.
- Sistema de Cancelación Individual

**ARTÍCULO 10.-** El Convenio Colectivo de Trabajo podrá establecer un Sistema de Cese Laboral de cancelación individual en reemplazo de la indemnización por antigüedad prevista en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias, como así también de cualquier otro rubro indemnizatorio cuyo cálculo tome como parámetro a la referida indemnización. En esta modalidad, el Convenio Colectivo de Trabajo deberá definir como mínimo:

- Las condiciones, hechos y circunstancias bajo las cuales se abonarán las indemnizaciones al finalizar la relación laboral.
- Las modalidades, plazos, montos o porcentajes de los pagos que deban abonarse al trabajador. En este sistema, los pagos acordados serán ejecutados de forma directa por el empleador al trabajador.

## Sistema de Fondo de Cese Individual o Colectivo

**ARTÍCULO 11.-** El Sistema de Fondo de Cese se establecerá por medio del Convenio Colectivo de Trabajo, el cual deberá sujetarse a los siguientes parámetros y principios:

1) El Fondo de Cese podrá ser individual o colectivo y deberá administrarse bajo alguna de las siguientes modalidades:

- Régimen de Cuentas Bancarias de Cese Laboral.
- Régimen de Fondos Comunes de Inversión Abiertos de Cese Laboral.
- Régimen de Fideicomisos Financieros de Cese Laboral.

Las cuentas, cuotapartes o valores fiduciarios podrán ser a nivel individual, empresa o sectorial.

Las partes podrán establecer el porcentaje de la remuneración o monto fijo que aportará el empleador para dicha cuenta individual o colectiva y la periodicidad de ese aporte. También podrán pactar libremente los montos que serán pagados en cada caso y las características para dichos pagos.

Los trabajadores podrán realizar aportes adicionales en el Sistema de Cese Laboral con excepción de los correspondientes a la cancelación de la situación prevista en el inciso b) del artículo 8° de la presente Reglamentación.

En el caso de Fondos Comunes de Inversión Abiertos de Cese Laboral y Fideicomisos Financieros de Cese Laboral, los aportes mencionados anteriormente podrán ser destinados a un fondo a nivel sectorial o de cada empresa. En este supuesto, las partes podrán establecer un monto o porcentaje deducible a pagar por el empleador en los casos en los que decide finalizar una relación laboral.

2) El Fondo de Cese Laboral será inembargable por los acreedores de los trabajadores o empleadores, por deudas de cualquier naturaleza.

3) El Convenio Colectivo de Trabajo preverá que las partes que lo suscriban no podrán ser beneficiarias en ningún caso de fondos no reclamados, así como el destino que les corresponda.

4) Un Convenio Colectivo de Trabajo podrá contemplar diferentes modalidades de administración de los recursos siempre y cuando se encuentren habilitadas por la presente Reglamentación.

## Cuenta Bancaria de Cese

**ARTÍCULO 12.-** En caso de ser acordado mediante un Convenio Colectivo de Trabajo, el empleador y el trabajador, con las condiciones que se acuerden, podrán integrar un aporte obligatorio en forma mensual a Cuentas Bancarias especiales de Cese (las 'Cuentas Bancarias de Cese') en reemplazo de la indemnización prevista en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias, como así tam-

bién de cualquier otro rubro indemnizatorio cuyo cálculo tome como parámetro a la referida indemnización. El BANCO CENTRAL DE LA REPÚBLICA ARGENTINA establecerá las regulaciones aplicables a las Cuentas Bancarias de Cese.

## Fondos Comunes de Inversión Abiertos de Cese Laboral

**ARTÍCULO 13.-** Régimen de Fondos Comunes de Inversión Abiertos de Cese Laboral. A los fines de instrumentar un Fondo de Cese Laboral, créase el RÉGIMEN DE FONDOS COMUNES DE INVERSIÓN ABIERTOS DE CESE LABORAL (los 'FCI de Cese Laboral'), los que se conformarán en el ámbito de la COMISIÓN NACIONAL DE VALORES (CNV), organismo descentralizado actuante en el ámbito del MINISTERIO DE ECONOMÍA, en la forma que al efecto se determine en la respectiva normativa en el marco de las Leyes Nros. 24.083 y sus modificatorias del 'Régimen Legal de Fondos Comunes de Inversión; de la Ley de Mercado de Capitales N° 26.831 y su modificatoria y de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias.

Los 'FCI de Cese Laboral' constituirán, según lo establecido en el Régimen Legal de Fondos Comunes de Inversión, previsto en la Ley N° 24.083 y sus modificatorias, un patrimonio de afectación independiente y distinto del patrimonio de los cuotapartistas aportantes y de los trabajadores.

Teniendo en cuenta la naturaleza de los 'FCI de Cese Laboral', los bienes y derechos que componen el patrimonio de los 'de Cese Laboral', y las rentas que estos generen e ingresen al mismo durante el funcionamiento de los 'FCI de Cese Laboral', estarán exclusivamente destinados a generar las prestaciones de acuerdo con lo acordado en las Convenciones Colectivas de Trabajo y las normas aplicables.

Los aportes podrán ser realizados por ambas partes, a nivel individual, a nivel de empresa o a nivel de sector, según lo dispuesto en el respectivo Convenio Colectivo de Trabajo.

**ARTÍCULO 14.-** El patrimonio de los 'FCI de Cese Laboral' será administrado por Sociedades Gerentes de Fondos Comunes de Inversión, según se encuentran definidas por la Ley N° 24.083 y sus modificatorias. Asimismo, los 'FCI de Cese Laboral' contarán con una Sociedad Depositaria, que tendrá las responsabilidades asignadas a las mismas bajo la citada ley.

Los aportes deberán ser realizados en 'FCI de Cese Laboral' cuya Sociedad Depositaria no podrá tener vinculación con ninguna asociación sindical ni con los empleadores que realizan tales aportes.

**ARTÍCULO 15.-** Los 'FCI de Cese Laboral' creados bajo este régimen solamente podrán recibir suscripciones en el marco de contribuciones y/o aportes de empleadores y/o trabajadores. Quienes aporten al 'FCI de Cese Laboral' recibirán cuotapartes del Fondo de Cese Laboral.



En caso de aporte por parte de los empleadores, las cuotas partes estarán cedidas con condición suspensiva a favor de los trabajadores, de la empresa o del sector, según lo prevea el Convenio Colectivo de Trabajo correspondiente.

Las cesiones correspondientes de las cuotas partes serán registradas por la Sociedad Depositaria del 'FCI de Cese Laboral' que, a su vez, en el caso de corresponder, llevará un registro de subcuentas correspondientes a las cuotas partes cedidas a favor de los trabajadores, de la empresa o del sector, según corresponde y dicha cesión será ejecutada por la Sociedad Depositaria del 'FCI' conforme se determine en el Reglamento de Gestión del 'FCI de Cese Laboral' correspondiente.

**ARTÍCULO 16** - La COMISIÓN NACIONAL DE VALORES (CNV) determinará las pautas de inversión y limitaciones a las que deberán sujetarse los 'FCI de Cese Laboral', conforme los términos del primer párrafo del artículo 1° de la Ley N° 24.083 y sus modificatorias.

Las Sociedades Gerentes de los 'FCI de Cese Laboral' deberán realizar inversiones que eviten una concentración por industria mayor al TREINTA POR CIENTO (30 %) del patrimonio del 'FCI de Cese Laboral'.

Las normas que se dicten en consecuencia no podrán fijar límites mínimos para las inversiones señaladas en este artículo.

En ningún caso las Sociedades Gerentes de los 'FCI de Cese Laboral' podrán realizar operaciones de caución bursátil o extrabursátil con los títulos valores que conformen el activo del 'FCI de Cese Laboral' que administran, ni operaciones financieras que requieran la constitución de prendas o gravámenes sobre el activo del 'FCI de Cese Laboral'.

#### **Fideicomisos Financieros de Cese Laboral**

**ARTÍCULO 17.-** La COMISIÓN NACIONAL DE VALORES (CNV) podrá determinar la alternativa de Fideicomisos Financieros de Cese Laboral conforme lo dispuesto en los artículos 1690 a 1696 del CÓDIGO CIVIL Y COMERCIAL DE LA NACIÓN,

los que deberán respetar los mismos principios establecidos para los 'FCI de Cese Laboral'.

#### **Tratamiento Impositivo de Fondos de Cese Laboral**

**ARTÍCULO 18.-** A todos los efectos impositivos, los 'FCI de Cese Laboral' serán considerados fondos comunes de inversión comprendidos en el primer párrafo del artículo 1° de la Ley N° 24.083 y sus modificatorias. Los Fideicomisos Financieros de Cese Laboral gozarán del mismo tratamiento otorgado a los fideicomisos financieros colocados por oferta pública.

#### **Otras Disposiciones**

**ARTÍCULO 19.-** Los importes sustitutivos de las indemnizaciones que se abonen a los trabajadores en el marco de los Sistemas de Cese establecidos en la presente Reglamentación revestirán, a los fines del Impuesto a las Ganancias, el tratamiento que este establece para las referidas indemnizaciones.

**ARTÍCULO 20** - Autoridades de Aplicación - La COMISIÓN NACIONAL DE VALORES (CNV) será la Autoridad de Control y Supervisión y estará encargada de velar por el cumplimiento de las disposiciones establecidas respecto del Fondo de Cese Laboral o de valores fiduciarios de Fideicomisos Financieros de Cese Laboral, garantizando que las entidades administradoras o sociedades fiduciarias mantengan la política de inversión adecuada, así como cualquier otra facultad que le pueda ser atribuida.

El BANCO CENTRAL DE LA REPÚBLICA ARGENTINA será la Autoridad de Control y Supervisión respecto del sistema de Cuentas de Cese y/u otros sistemas que impliquen la intervención de Entidades Financieras.

#### **Sistema de Seguro Individual o Colectivo**

**ARTÍCULO 21.-** En caso de ser acordado mediante un Convenio Colectivo de Trabajo se podrá implementar el Sistema de Cese Laboral mediante un seguro de cese laboral con las aseguradoras habilitadas por la SUPERINTENDENCIA DE SEGUROS DE LA NACIÓN (SSN), organismo descentralizado actuante en el ámbito del MINISTERIO DE ECONOMÍA.

El seguro de cese laboral sustituirá, hasta su concurrencia, la indemnización por antigüedad prevista en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias, como así también a cualquier otro rubro indemnizatorio cuyo cálculo tome como parámetro a la referida indemnización, incluyendo, pero sin limitarse a los supuestos previstos en los artículos 183, inciso b), 212, 246, 247, 248, 250, 251 y 253 de la citada Ley N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias.

Estos seguros podrían incluir un deducible y permitir que las primas varíen por empresa.

La SUPERINTENDENCIA DE SEGUROS DE LA NACIÓN (SSN) estará facultada a dictar la normativa complementaria a este fin.

**ARTÍCULO 22.-** La SUPERINTENDENCIA DE SEGUROS DE LA NACIÓN (SSN) será la Autoridad de Control y Supervisión respecto del Sistema de Seguro de Cese Laboral y/u otros sistemas que impliquen la intervención de sociedades de seguro.

#### Disposiciones finales

**ARTÍCULO 23.-** Independientemente de la existencia o no de un Sistema de Cese Laboral, los empleadores podrán contratar un seguro con el propósito de asegurar total o parcialmente el monto de la indemnización que deberán abonar por un despido dentro del supuesto del artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias, como así también a cualquier otro rubro indemnizatorio cuyo cálculo tome como parámetro a la referida indemnización, incluyendo, pero sin limitarse a los supuestos previstos en los artículos 183, inciso b), 212, 246, 247, 248, 250, 251 y 253 de la Ley N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias.

#### CAPÍTULO IV: DE LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES CON COLABORADORES - Reglamentación del artículo 97

**ARTÍCULO 24.-** El trabajador independiente podrá contar con la colaboración de hasta TRES (3) trabajadores independientes colaboradores bajo el régimen del artículo 97 de la Ley N° 27.742.

Todos ellos deberán estar inscriptos en el Régimen General de Impuestos y de los Recursos de la Seguridad Social u otro régimen que pudiera corresponder para el cumplimiento de esas obligaciones, relativo a actividades que no se ejerzan en relación de dependencia, procediendo, a su vez, la opción a que se refiere el artículo 12 del Decreto N° 661 del 23 de julio de 2024.

Asimismo, todos deberán prestar declaración jurada ante la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS (AFIP) respecto al carácter independiente de la relación.

Los trabajadores independientes podrán contar con un sistema de cobertura de accidentes personales.

La relación entre el trabajador independiente y los trabajadores independientes colaboradores tendrá las siguientes características:

- No se podrá limitar ni restringir la posibilidad de que el trabajador independiente colaborador realice actividades de forma simultánea. El trabajador independiente colaborador tendrá, además, la libertad de mantener simultáneamente contratos de colaboración, de trabajo o de provisión de servicios con otros contratantes.
- Cualquiera de las partes podrán rescindir, en cualquier momento, el vínculo de colaboración.
- El trabajador independiente no podrá mantener vigentes, en forma simultánea, contratos con más de TRES (3) trabajadores independientes colaboradores bajo esta modalidad.

El régimen del artículo 97 de la Ley N° 27.742 no será de aplicación cuando se presuma que una relación de trabajo en relación de dependencia fue sustituida por una relación entre las partes de diferente encuadre jurídico a los fines de usufructuar los beneficios del mencionado artículo.

#### CAPÍTULO V: TRABAJO AGRARIO - artículo 98

**ARTÍCULO 25.-** Sin reglamentar.

### III). RESOLUCIÓN GENERAL AFIP 5577/2024

Que el Título IV de la Ley N° 27.742 estableció un Régimen de Promoción del Empleo Registrado a fin de regularizar las relaciones laborales no registradas o deficientemente registradas del sector privado, iniciadas con anterioridad a la fecha de promulgación de la referida ley.

Que a través del Decreto N° 847 del 25 de septiembre de 2024, el Poder Ejecutivo Nacional reglamentó los efectos de la referida regularización, dispuso los porcentajes de condonación de las sumas adeudadas en concepto de aportes y contribuciones con destino a los subsistemas de la seguridad social e instruyó a esta Administración Federal a que implemente un plan de facilidades de pago para la deuda que no resulte condonada.

Que, consecuentemente, se estima necesario establecer los requisitos, plazos y demás condiciones que deberán observar los empleadores para solicitar la adhesión al Régimen de Promoción del Empleo Registrado, así como para el acogimiento al referido plan de facilidades de pago.

Que han tomado la intervención que les compete la Dirección de Legislación, la Dirección General de

los Recursos de la Seguridad Social y las Subdirecciones Generales de Asuntos Jurídicos, Recaudación, Servicios al Contribuyente, Fiscalización y Sistemas y Telecomunicaciones.

Que la presente se dicta en ejercicio de las facultades conferidas por el artículo 6° del Decreto N° 847 del 25 de septiembre de 2024 y por el artículo 7° del Decreto N° 618 del 10 de julio de 1997, sus modificatorios y sus complementarios.

Por ello, LA ADMINISTRADORA FEDERAL DE LA ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS, RESUELVE:

## TÍTULO I: PROMOCIÓN DEL EMPLEO REGISTRADO

**ARTÍCULO 1°.-** Los empleadores del sector privado que registren a sus trabajadores o rectifiquen la real remuneración o la real fecha de inicio de las relaciones laborales iniciadas con anterioridad al 5 de julio de 2024 y vigentes a la fecha de adhesión, quedarán comprendidos en el Régimen de Promoción del Empleo Registrado establecido en el Título IV de la Ley N° 27.742.

Se encuentran incluidos los casos correspondientes a relaciones laborales constatadas mediante actas de inspección notificadas al empleador, cuya deuda no hubiera sido cancelada, aun cuando se hallare en discusión administrativa, contencioso administrativa o judicial.

La regularización de las relaciones laborales deberá efectuarse hasta el 24 de diciembre de 2024, inclusive.

**ARTÍCULO 2°.-** A efectos de regularizar las relaciones laborales los empleadores deberán:

- Dar de alta a los trabajadores, o rectificar la fecha de inicio de la relación, según corresponda, accediendo con Clave Fiscal al servicio denominado "Simplificación Registral", identificándolos con los "Códigos de Modalidades de Contratación" que se detallan en el Anexo (IF-2024-03238977-AFIP-SGDADVCOAD#SDGPCI), que se aprueba y forma parte de la presente.
- Presentar, por los períodos fiscales que se regularicen -período devengado julio de 2024 y/o anteriores- las declaraciones juradas -originales o rectificativas- determinativas y nominativas de las obligaciones con destino a la seguridad social, mediante la utilización del sistema "Declaración en línea" dispuesto por la Resolución General N° 3.960 y sus modificatorias o "Sistema de Cálculo de las Obligaciones de la Seguridad Social" (SICOSS). Las obligaciones adeudadas que se determinen en función de lo indicado en el párrafo precedente deberán ser canceladas o regularizadas en su totalidad mediante el procedimiento establecido en el artículo 5°.

- Incorporar a los trabajadores regularizados y/o las reales remuneraciones en las declaraciones juradas -originales o rectificativas- determinativas y nominativas de las obligaciones con destino a la seguridad social, correspondientes al período devengado agosto de 2024 y siguientes, mediante la utilización del sistema "Declaración en línea" o "Sistema de Cálculo de las Obligaciones de la Seguridad Social" (SICOSS).

**ARTÍCULO 3°.-** A los fines indicados en el artículo anterior, esta Administración Federal pondrá a disposición de los empleadores el release I de la versión 47 del programa aplicativo "Sistema de Cálculo de las Obligaciones de la Seguridad Social" (SICOSS), el que estará disponible en la opción "Aplicativos" del sitio "web" del Organismo (<http://www.afip.gob.ar>).

El sistema "Declaración en Línea", que incorpora las novedades del nuevo release del programa aplicativo, efectuará en forma automática el cálculo del porcentaje de condonación de la deuda según se trate de Micro y Pequeñas Empresas y entidades sin fines de lucro, Medianas Empresas o demás empleadores.

Los empleadores que se encuentren obligados a utilizar el sistema Libro de Sueldos Digital previsto en la Resolución General N° 5.250 y su complementaria, podrán consultar la información relacionada con esta novedad en el instructivo habilitado en el micrositio "web" del Organismo (<https://www.afip.gob.ar/LibrodeSueldosDigital/>).

**ARTÍCULO 4°.-** La regularización de las relaciones laborales prevista en el Título IV de la Ley N° 27.742 producirá los efectos indicados en los incisos a), b) y c) del segundo párrafo del artículo 77 de esa ley, en las condiciones que establece el Decreto N° 847 del 25 de septiembre de 2024.

Dicha regularización, junto con la opción ejercida por alguna de las modalidades de cancelación previstas en el artículo 5° de la presente, determinará la condonación parcial de la deuda -capital e intereses- originada en la falta de pago de aportes y contribuciones de los trabajadores regularizados con destino a los siguientes subsistemas de la seguridad social:

- Sistema Integrado Previsional Argentino. Ley N° 24.241 y sus modificaciones.
- Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados. Ley N° 19.032 y sus modificaciones.
- Régimen Nacional de Obras Sociales. Ley N° 23.660 y sus modificaciones.
- Fondo Nacional de Empleo. Ley N° 24.013 y sus modificaciones.
- Régimen Nacional de Asignaciones Familiares. Ley N° 24.714 y sus modificaciones.

La condonación parcial se aplicará de acuerdo a los porcentajes que se indican a continuación, en función de la condición que los empleadores registren al momento de presentar las declaraciones juradas -originales o rectificativas- correspondientes a las relaciones laborales regularizadas, según se trate de:

- Micro y Pequeñas Empresas caracterizadas en el Sistema Registral con los códigos 272 - "Micro Empresas Ley 25300" o 274 - "Pequeña Empresas Ley 25300", y entidades sin fines de lucro: NOVENTA POR CIENTO (90%)
- Medianas Empresas tramo 1 y 2 caracterizadas en el Sistema Registral con los códigos 351 - "MEDIANA EMPRESA - Tramo 1. Ley 25300" o 352 - "MEDIANA EMPRESA - Tramo 2. Ley 25300": OCHENTA POR CIENTO (80%)
- Demás empleadores: SETENTA POR CIENTO (70%).

Dichas caracterizaciones podrán ser consultadas accediendo con Clave Fiscal al servicio denominado Sistema Registral, opción "consulta/datos registrales/caracterizaciones".

Asimismo, la regularización de las relaciones laborales producirá, respecto de los trabajadores regularizados, la condonación del total de la deuda -capital e intereses- originada en la falta de pago de aportes y contribuciones con destino a los siguientes subsistemas de la seguridad social:

- Sistema Nacional del Seguro de Salud. Ley N° 23.661 y sus modificaciones.
- Ley de Riesgos del Trabajo, 24.557 y sus modificaciones

Esta Administración Federal comunicará la regularización efectuada a los organismos y entidades de la seguridad social destinatarias de los fondos.

**ARTÍCULO 5°.-** Los beneficios previstos en el artículo 77 de la Ley N° 27.742 resultarán procedentes siempre que se verifique que la regularización de la deuda no condonada -con sus intereses- originada en las declaraciones juradas previstas en el inciso b) del artículo 2°, se realice hasta el 24 de diciembre de 2024, inclusive, bajo alguna de las siguientes modalidades:

- Pago al contado, en cuyo caso, la deuda no condonada se reducirá en un CINCUENTA POR CIENTO (50%). A tal efecto, los empleadores deberán acceder con Clave Fiscal al sistema "Mis Facilidades" disponible en el sitio "web" de este Organismo (<https://www.afip.gob.ar>), opción "Ley N° 27742 - Régimen de Regularización Promoción del Empleo Registrado". Asimismo, a través de dicho sistema deberán consolidar la deuda y generar el Volante Electrónico de Pago (VEP), que tendrá validez hasta la hora VEINTICUATRO (24) del día de su generación y cuya cancelación se concretará únicamente por transferencia electrónica de fondos, según lo dispuesto por la Resolución General N° 1.778, sus modificatorias y complementarias.

- Mediante el plan de facilidades previsto en el Título II de la presente.

**ARTÍCULO 6°.-** Las obligaciones adeudadas que se determinen en función de las relaciones laborales regularizadas se registrarán a través de los siguientes códigos:

- 301-622-019 Aportes SS Ley 27.742
- 351-623-019 Contribuciones SS Ley 27.742
- 302-622-019 Aportes Obra Social Ley 27.742
- 352-623-019 Contribuciones Obra Social Ley 27.742

## TÍTULO II: PLAN DE FACILIDADES DE PAGO

**ARTÍCULO 7°.-** Las sumas adeudadas en concepto de aportes y contribuciones con destino a los subsistemas de la seguridad social señalados en el artículo 4° -incluidos sus intereses- devengados hasta el período fiscal julio de 2024, inclusive, podrán ser ingresadas mediante el presente plan de facilidades de pago.

**ARTÍCULO 8°.-** Podrán acceder al plan de facilidades de pago los empleadores que se indican a continuación:

- a). Micro, Pequeñas y Medianas Empresas -Tramos 1 y 2- con "Certificado MiPyME" vigente a la fecha de presentación del plan de facilidades de pago, obtenido de conformidad con lo dispuesto por la Resolución N° 220 del 12 de abril de 2019 de la ex Secretaría de Emprendedores y de la Pequeña y Mediana Empresa del entonces Ministerio de Producción y Trabajo, y sus modificatorias, y que cuenten con la caracterización correspondiente en el Sistema Registral.
- b). Entidades sin fines de lucro que a la fecha de presentación del plan de facilidades de pago se encuentren registradas ante esta Administración Federal bajo alguna de las formas jurídicas que se indican a continuación:  
CÓDIGO FORMA JURÍDICA
  - 86 Asociación
  - 87 Fundación
  - 94 Cooperativa
  - 95 Cooperativa Efectora
  - 167 Consorcio de Propietarios
  - 203 Mutual
  - 215 Cooperadora



- 223 Otras Entidades Civiles
  - 242 Instituto de Vida Consagrada
  - 256 Asociación Simple
  - 257 Iglesia, Entidades Religiosas
  - 260 Iglesia Católica
- c). Resto de los empleadores no comprendidos en los incisos precedentes.

**ARTÍCULO 9º.-** La cantidad máxima de cuotas y el porcentaje del pago a cuenta serán los que se detallan seguidamente:

**TIPOS DE EMPLEADORES. CANTIDAD MÁXIMA DE CUOTAS. PORCENTAJE DEL PAGO A CUENTA**

- Micro y Pequeñas Empresas, y entidades sin fines de lucro 28 15%
- Medianas Empresas: Tramos 1 y 2 16 20%
- Resto de los empleadores 12 25%

**ARTÍCULO 10.-** El plan de facilidades de pago reunirá las siguientes características:

- a). Las cuotas serán mensuales y consecutivas y su monto se calculará aplicando la fórmula que se consigna en el micrositio "Mis Facilidades" (<https://www.afip.gob.ar/misfacilidades>). El importe mínimo del componente capital de cada una de las cuotas será de PESOS DOS MIL (\$ 2.000.-).
- b). El pago a cuenta se calculará considerando el porcentaje indicado en el artículo anterior, según corresponda. El monto mínimo del pago a cuenta será -en todos los supuestos- de PESOS DOS MIL (\$ 2.000.-).
- c). La fecha de consolidación de la deuda será la correspondiente al día de la cancelación del pago a cuenta.
- d). La tasa de interés mensual de financiación será

variable y se determinará a la fecha de presentación del plan de facilidades de pago, en función de la tipificación de los empleadores a que se refiere el artículo anterior, conforme se indica a continuación:

- Micro y Pequeñas Empresas y entidades sin fines de lucro: será equivalente al NOVENTA POR CIENTO (90%) de la tasa fijada por el Banco de la Nación Argentina para operaciones de descuentos comerciales (tasa de cartera general) vigente el día 20 del mes anterior al de la implementación del presente plan de facilidades.
  - Medianas Empresas Tramos 1 y 2: será equivalente a la tasa fijada por el Banco de la Nación Argentina para operaciones de descuentos comerciales (tasa de cartera general) vigente el día 20 del mes anterior al de la implementación del presente plan de facilidades.
  - Resto de los empleadores: será equivalente a UNO COMA TRES (1,3) veces la tasa fijada por el Banco de la Nación Argentina para operaciones de descuentos comerciales (tasa de cartera general) vigente el día 20 del mes anterior al de la implementación del presente plan de facilidades. A tal fin, para las cuotas con vencimiento hasta el mes de diciembre de 2024, inclusive, la tasa de cartera general a considerar será la vigente el día 20 del mes anterior al de la implementación del presente plan de facilidades. Para las cuotas con vencimiento hasta el mes de diciembre de 2025, inclusive, la tasa de cartera general a considerar será la vigente al día 20 del mes inmediato anterior al inicio de cada trimestre calendario (enero/marzo, abril/junio, julio/septiembre y octubre/diciembre). Por su parte, para las cuotas con vencimiento en el mes de enero de 2026 y siguientes, la tasa de cartera general a considerar será la vigente al día 20 del mes inmediato anterior al inicio de cada semestre calendario (enero/junio y julio/diciembre). La tasa de interés mensual de financiación obtenida como resultado del cálculo aludido en este inciso, se expresará en valor porcentual truncándose en el segundo decimal.
- e). La presentación del plan será comunicada al contribuyente a través del Domicilio Fiscal Electrónico.

- f). Los intereses resarcitorios no podrán ser modificados por el contribuyente y/o responsable.

**ARTÍCULO 11.-** La caducidad del plan de facilidades de pago operará de pleno derecho y sin necesidad de que medie intervención alguna por parte de esta Administración Federal, cuando se produzca alguna de las causales que se indican a continuación:

- Falta de cancelación de DOS (2) cuotas, consecutivas o alternadas, a los SESENTA (60) días corridos posteriores a la fecha de vencimiento de la segunda de ellas.
- Falta de ingreso de UNA (1) cuota, a los SESENTA (60) días corridos contados desde la fecha de vencimiento de la última cuota del plan.

**ARTÍCULO 12.-** Operada la caducidad del plan de facilidades de pago -situación que se pondrá en conocimiento del contribuyente a través de su Domicilio Fiscal Electrónico-, dará lugar a la pérdida de los beneficios del Régimen de Promoción del Empleo Registrado y esta Administración Federal quedará habilitada para determinar las obligaciones adeudadas y, en su caso, disponer el inicio de las acciones judiciales tendientes al cobro del total adeudado mediante la emisión de la respectiva boleta de deuda.

**ARTÍCULO 13.-** Ante la detección de errores, los empleadores podrán solicitar hasta el 19 de diciembre de 2024, inclusive, la anulación de la adhesión al plan de facilidades de pago mediante el servicio con Clave Fiscal denominado “Presentaciones Digitales”, en cuyo caso deberán seleccionar el trámite “Planes de Pago - Anulaciones, cancelaciones anticipadas totales y otras” y fundamentar la respectiva solicitud a fin de efectuar un nuevo acogimiento en los términos del presente régimen.

El importe correspondiente al pago al contado, así como al pago a cuenta y/o a las cuotas del plan de facilidades de pago, podrá ser imputado a la cancelación de las obligaciones que el empleador considere, excepto a aquellas vinculadas a otro pago al contado, pago a cuenta y/o cuotas de planes de facilidades de pago o a las generadas en el presente régimen.

**ARTÍCULO 14.-** A fin de adherir al plan de facilidades de pago se deberá ingresar con Clave Fiscal al sistema informático “Mis Facilidades”, opción “Ley N° 27.742 - Plan de Facilidades de Pago - Promoción del Empleo Registrado”, cuyas características, funciones y aspectos técnicos se especifican en el micrositio “Mis Facilidades” (<https://www.afip.gov.ar/misfacilidades>).

**ARTÍCULO 15.-** Los aspectos vinculados con los requisitos, el procedimiento y las formalidades para la adhesión al plan de facilidades de pago y sus beneficios, su aceptación, el ingreso de sus cuotas, su cancelación anticipada y todo lo relativo a las deudas que se encuentren en discusión administrativa, contencioso-administrativa o judicial, se regirán por lo establecido en la Resolución General N° 5.321 y su modificatoria, excepto lo indicado en el artículo anterior.

No existirán restricciones en la cantidad de planes de facilidades de pago a presentar durante el período mencionado en el artículo 1°.

### TÍTULO III: DISPOSICIONES GENERALES

**ARTÍCULO 16.-** Las disposiciones de esta resolución general entrarán en vigencia a partir del 30 de septiembre de 2024, inclusive.

**ARTÍCULO 17.-** Comuníquese, dese a la Dirección Nacional del Registro Oficial para su publicación en el Boletín Oficial y archívese.

## IV). RESOLUCIÓN MINISTERIO DE SEGURIDAD 901/2024

Que, en virtud del artículo 22 bis de la Ley N° 22.520 (t.o. por Decreto N° 438/92) y sus modificaciones, es competencia del MINISTERIO DE SEGURIDAD “... asistir al Presidente de la Nación y al Jefe de Gabinete de Ministros, en orden a sus competencias, en todo lo concerniente a la seguridad interior, a la preservación de la libertad, la vida y el patrimonio de los habitantes, sus derechos y garantías en un marco de plena vigencia de las instituciones del sistema democrático y, en particular, [...] 14. Entender en la determinación de la política criminal y en la elaboración de planes y programas para su aplicación, así como para la prevención del delito...”

Que la Ley de Seguridad Interior N° 24.059, en su artículo 2°, define como seguridad interior “...a la situación de hecho basada en el derecho en la cual se encuentran resguardadas la libertad, la vida y el patrimonio de los habitantes, sus derechos y garantías y la plena vigencia de las instituciones del sistema representativo, republicano y federal que establece la Constitución Nacional”.

Que en su artículo 3° se establece que “La seguridad interior implica el empleo de los elementos humanos y materiales de todas las fuerzas policiales y de seguridad de la Nación a fin de alcanzar los objetivos del artículo 2°”.

Que el artículo 4° de la misma ley determina que “La seguridad interior tiene como ámbito espacial el territorio de la República Argentina, sus aguas jurisdiccionales y su espacio aéreo”.

Que el artículo 6° de la Ley N° 24.059 dispone que “El sistema de seguridad interior tiene como finalidad determinar las políticas de seguridad así como planificar, coordinar, dirigir, controlar y apoyar el esfuerzo nacional de policía dirigido al cumplimiento de esas políticas”.

Que del artículo 8° de la Ley N° 24.059 el MINISTERIO DE SEGURIDAD tiene a su cargo la dirección superior de los cuerpos policiales y de las fuerzas federales de seguridad del Estado Nacional.

Que el artículo 94 de la Ley N° 27.742 denominada "Ley Bases", sustituye el artículo 242 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, estableciendo que se considerarán comprendidas dentro del concepto de injuria grave las medidas de acción directa cuando "...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 y/o 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".

Que, si bien el artículo 14 bis de la Constitución Nacional establece el derecho a huelga, el artículo 14 de esa misma ley fundamental consagra el derecho de todos los habitantes de la Nación a trabajar y ejercer toda industria lícita y de usar y disponer de su propiedad.

Que, habida cuenta de ello, existe un evidente interés federal comprometido en asegurar la libertad de comercio e industria contra toda turbación ilegítima.

Que, en consecuencia, resulta oportuno y conveniente establecer un PROTOCOLO DE ACTUACION FRENTE A BLOQUEOS, a fin de contribuir a la protección de la normal actividad de las empresas que pudieran sufrir una merma o parálisis de su producción a causa de acciones que impidan, dificulten o amenacen, de forma actual o visiblemente inminente, el ingreso o egreso de personas, vehículos o mercaderías a sus instalaciones.

Que el Servicio Jurídico Permanente de este Ministerio ha tomado la intervención de su competencia.

Que la suscripta resulta competente para el dictado de la presente resolución en virtud de los artículos 4°, inciso b), apartado 9 y 22 bis de la Ley de Ministerios N° 22.520 (t.o. por Decreto N° 438/92) y sus modificatorias.

Por ello, LA MINISTRA DE SEGURIDAD RESUELVE:

**ARTÍCULO 1°.-** A los efectos de este PROTOCOLO DE ACTUACIÓN, se entenderá por "bloqueo" a las maniobras, dispositivos, vallados u 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 en cualquier lugar del territorio nacional.

**ARTÍCULO 2°.-** Establécese que los bloqueos podrán ser denunciados telefónicamente al número 134, por WhatsApp al número (11) 38524561 o por correo electrónico a la dirección: bloqueos@minseg.gob.ar o los que en el futuro los reemplacen.

**ARTÍCULO 3°.-** Recibida dicha denuncia, el MINISTERIO DE SEGURIDAD evaluará su verosimilitud y

entidad; en su caso, pondrá los hechos en conocimiento de las autoridades competentes y, de corresponder, instruirá a la SECRETARÍA DE SEGURIDAD para que efectúe el despliegue de las FUERZAS POLICIALES Y DE SEGURIDAD FEDERALES más próximas a fin de que hagan cesar el bloqueo y restablezcan el normal ingreso y egreso de personas, vehículos o mercaderías en el establecimiento afectado.

**ARTÍCULO 4°.-** Si las autoridades del distrito donde se desarrollan los hechos solicitaren ayuda de las FUERZAS POLICIALES Y DE SEGURIDAD FEDERALES, la máxima autoridad de esta jurisdicción evaluará la necesidad, la posibilidad y la oportunidad de brindar el auxilio solicitado y dispondrá el despliegue correspondiente.

**ARTÍCULO 5°.-** El MINISTERIO DE SEGURIDAD comunicará de manera inmediata la información que recibiere a la SECRETARÍA DE TRABAJO y a las personas físicas o jurídicas afectadas, a fin de que puedan proceder de acuerdo con lo previsto en el artículo 242 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones.

**ARTÍCULO 6°.-** Las FUERZAS POLICIALES Y DE SEGURIDAD FEDERALES recabarán pruebas sobre el desarrollo del bloqueo, que incluirán la identificación de los responsables y participantes, a fin de su inmediata remisión al juzgado penal correspondiente y al MINISTERIO PÚBLICO FISCAL, sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior.

**ARTÍCULO 7°.-** La presente resolución entrará en vigencia a partir del día de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la REPÚBLICA ARGENTINA.

**ARTÍCULO 8°.-** Comuníquese, publíquese, dése a la DIRECCIÓN NACIONAL del REGISTRO OFICIAL y archívese.

## V). RESOLUCION GENERAL AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO 5599/2024

Que el Capítulo IV del Título V de la Ley N° 27.742 de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos dispuso la creación de la figura del trabajador independiente con colaboradores, para llevar adelante un emprendimiento productivo y acogerse a un régimen especial unificado que deberá basarse en la relación autónoma, sin que exista vínculo de dependencia entre ellos ni con las personas contratantes de los servicios u obras.

Que en tal sentido, el Capítulo IV del Anexo II del Decreto N° 847 del 25 de septiembre de 2024 previó que el trabajador independiente podrá contar con la colaboración de hasta TRES (3) trabajadores independientes colaboradores bajo el régimen del artículo 97 de la Ley N° 27.742 y que todos ellos deberán estar inscriptos en el régimen general de impuestos y de



los recursos de la seguridad social u otro régimen que pudiera corresponder para el cumplimiento de esas obligaciones -relativo a actividades que no se ejerzan en relación de dependencia-, procediendo a su vez, la opción de adhesión al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS) prevista en el artículo 12 del Decreto N° 661 del 23 de julio de 2024.

Que asimismo, estableció que todos los integrantes deberán prestar declaración jurada ante la entonces Administración Federal de Ingresos Públicos respecto al carácter independiente de la relación.

Que a través del Decreto N° 953 del 24 de octubre de 2024 se disolvió la mencionada Administración Federal de Ingresos Públicos y se creó la Agencia de Recaudación y Control Aduanero, la que ejercerá las funciones que se hubieran otorgado al disuelto organismo por las Leyes Nros. 11.683, 22.091, 22.415, los Decretos Nros. 507/93 -ratificado por la Ley N° 24.447-, 618/97, 1.399/01, 898/05 y sus respectivas modificaciones, así como otras leyes y reglamentos relacionados.

Que consecuentemente, se estima oportuna la creación del servicio denominado “Padrón de Trabajadores Independientes con Colaboradores” (PADIC), a efectos de contar con información específica de los emprendimientos productivos y sus integrantes y establecer el mecanismo a través del cual los mismos prestarán la declaración jurada indicada en el tercer párrafo del Considerando.

Que han tomado la intervención que les compete la Dirección de Legislación, y las Subdirecciones Generales de Asuntos Jurídicos, Recaudación, Fiscalización, Sistemas y Telecomunicaciones y Servicios al Contribuyente.

Que la presente se dicta en ejercicio de las facultades conferidas por el artículo 6° del Decreto N° 847 del 25 de septiembre de 2024, por el artículo 7° del Decreto 953 del 24 de octubre de 2024, y por el artículo 7° del Decreto N° 618 del 10 de julio de 1997, sus modificatorios y sus complementarios.

Por ello, LA DIRECTORA EJECUTIVA DE LA AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO RESUELVE:

**ARTÍCULO 1°.-** Crear el servicio denominado “Padrón de Trabajadores Independientes con Colaboradores” (PADIC), en el que deberán registrarse

las relaciones entre los trabajadores independientes y los colaboradores independientes que se encuadren en el régimen previsto en el Capítulo IV del Título V de la Ley N° 27.742.

**ARTÍCULO 2°.-** Las personas humanas en su rol de trabajadores independientes podrán contar con un total de hasta TRES (3) colaboradores independientes, de forma simultánea, para llevar adelante uno o más emprendimientos productivos.

El colaborador independiente podrá realizar actividades de forma concurrente y tendrá la libertad de mantener simultáneamente contratos de colaboración, de trabajo o de provisión de servicios con otros contratantes.

**ARTÍCULO 3°.-** A fin de registrar la relación en el “PADIC”, previo al inicio de la prestación de tareas por parte de los colaboradores, los trabajadores independientes deberán ingresar a dicho servicio -disponible en el sitio “web” institucional-, con “Clave Fiscal” habilitada con Nivel de Seguridad 3 como mínimo, conforme lo dispuesto por la Resolución General N° 5.048 (AFIP) y su modificatoria, y crear el nuevo emprendimiento productivo a través de la opción “Agregar Emprendimientos”, informando -con carácter de declaración jurada- los datos que se detallan seguidamente:

- Nombre de fantasía del emprendimiento.
- Fecha de inicio del emprendimiento.
- Fecha de finalización, de corresponder.
- Domicilio de desarrollo de la actividad, de corresponder.
- Actividad.
- Clave Única de Identificación Tributaria (CUIT) de los colaboradores independientes.

Una vez efectuado el ingreso de los datos, los trabajadores independientes y sus colaboradores independientes recibirán una notificación en su respectivo Domicilio Fiscal Electrónico, informando la identificación asignada al emprendimiento productivo en el “PADIC”, denominada “CÓDIGO PADIC”.

**ARTÍCULO 4°.-** Los colaboradores independientes tendrán un plazo de SETENTA Y DOS (72) horas, contado a partir de la recepción de la notificación señalada en el artículo precedente, a fin de ingresar en el "PADIC" con "Clave Fiscal" tal como surge del artículo anterior y confirmar o rechazar su participación en el emprendimiento productivo a través de la opción "Aceptar o Rechazar". Vencido el plazo, serán dados de baja de la registración en el "PADIC".

La confirmación de la participación por parte del colaborador independiente tendrá carácter de declaración jurada en los términos previstos en el tercer párrafo del artículo 24 del Anexo II del Decreto N° 847 del 25 de septiembre de 2024.

**ARTÍCULO 5°.-** Los trabajadores independientes podrán rescindir en cualquier momento el vínculo de colaboración, debiendo informarlo en el "PADIC", ingresando al emprendimiento correspondiente y seleccionando la opción "Modificar"/"Datos de los Colaboradores".

A su vez, los colaboradores independientes también podrán rescindir en cualquier momento el vínculo de colaboración, a cuyo fin deberán ingresar al "PADIC" y seleccionar la opción "Rescindir".

**ARTÍCULO 6°.-** Los trabajadores independientes y los colaboradores independientes deberán

poseer Clave Única de Identificación Tributaria (CUIT) con estado administrativo "Activo sin limitaciones", en los términos de la Resolución General N° 3.832 (AFIP) y sus modificatorias, y encontrarse inscriptos en el régimen general de impuestos y de los recursos de la seguridad social como trabajadores autónomos, o adheridos al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS) previsto en el Anexo de la Ley N° 24.977, sus modificaciones y complementarias, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 12 del Decreto N° 661 del 23 de julio de 2024.

**ARTÍCULO 7°.-** Los trabajadores independientes y los colaboradores independientes podrán consultar la información relacionada con el "PADIC" en el instructivo y las guías "paso a paso" disponibles en el micrositio "web" institucional.

**ARTÍCULO 8°.-** Las disposiciones de esta resolución general entrarán en vigencia a partir del día de su publicación en el Boletín Oficial y resultarán de aplicación para las relaciones que se perfeccionen a partir del 26 de septiembre de 2024, fecha de entrada en vigencia del Decreto N° 847/24.

**ARTÍCULO 9°.-** Comuníquese, dese a la DIRECCIÓN NACIONAL DEL REGISTRO OFICIAL para su publicación en el Boletín Oficial y archívese.



# DELEGACIONES PERÍODO 2023-2025

## ALTA GRACIA

Presidenta: **Laura Cociglio** | Vicepresidente: **Ricardo Ramella**  
Secretario: **Diego García** | Prosecretario: **Ricardo Bueno (h)**  
Tesorera: **Patricia Ferrero** | Protesorero: **Roger A. Zárate**  
Vocales: **Laura Hued, Martín Cociglio, Juan M. Bossi**

## CARLOS PAZ

Presidenta: **Patricia Alejandra Ledesma** | Vicepresidente: **Sergio Rodriguez**  
Secretaria: **Romina Arrieta**  
Tesorero: **Elias Karanicolas** | Protesorera: **Denise Heredia**  
Vocales: **Fabiana Vergara, Ana Laura Bosio, Valeria Vega**

## SUDESTE

Presidenta: **Dra. M. Celeste De Dominici** | Vicepresidente: **Dr. Eliseo Alejandro Lopez**  
Secretaria: **Dra. Fernanda Berteau**  
Tesorero: **Dr. Joaquín Carnero**  
Vocales: **Dra. Mickaela Rosso, Dr. Santiago Javier Luna Broggi, Dr. Cativelli Jose, Dr. Matias De Falco**  
Vocales Suplentes: **Dr. Osvaldo Quiroga, Dr. Ezequiel Falces, Dr. Angel Manuel Sosa**

## SUR (RÍO CUARTO)

Presidente: **Víctor Daniel Recalde** | Vicepresidente: **Lucas Sebastián Giorgi**  
Secretaria: **María Agustina Lacase** | Prosecretaria: **Hebe Haydeé Horny**  
Tesorero: **Juan Manuel Sanmartino** | Protesorera: **Claudia Lorena Ortellado**  
Vocales Titulares: **Luciana Reynoso, Carlos Gonzalez, Daniela Lisa Dagatti, Claudio Gustavo Bonamico**  
Vocales Suplentes: **Carolina Pinaseo, Soledad Monchiero, Paloma Abraham, Alejandra Maroli**

## NOROESTE

Presidente: **Omar Rene Sarich** | Vicepresidenta: **Adriana Elda Damiani**  
Secretaria: **Maria Laura Oliva** | Prosecretaria: **Maria Pia Gonzalez Conteri**  
Tesorera: **Gabriela Ibarra** | Protesorero: **Ricardo Oscar Agost**  
Vocales: **Ricardo Francisco Seco, Gabriela Villar, Sonia Siri, Adrian Humberto Deeara, Facundo Joel Tello, Ezequiel Abate Daga**

*Los pronunciamientos publicados en "Catorce bis" pueden encontrarse o no sujetos a recursos. Su publicación tiene por objeto poner en circulación el criterio jurídico seguido por el Tribunal que lo dictó.*

*Las opiniones vertidas en las notas firmadas así como las brindadas por los miembros de Comisión Directiva en el ejercicio de su profesión, son responsabilidad exclusiva de sus autores, las que no reflejan necesariamente la opinión institucional de la AADTYSS CÓRDOBA.*

*Se autoriza la reproducción parcial o total citando la fuente.*

### DISEÑADO POR:

**VEO** Imagen y Comunicación

+54 9 351 2304363

[www.v-e-o.com.ar](http://www.v-e-o.com.ar)

Toda la información sobre la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo (AADTYSS) en: [www.asociacion.org.ar](http://www.asociacion.org.ar)

Todas las actividades académicas de la Asociación de Derecho del Trabajo en: [www.asociacion.org.ar/index.php/actividades/cursos](http://www.asociacion.org.ar/index.php/actividades/cursos)

Asociación Argentina del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social | Córdoba:  
[www.asociacionlaboral.org](http://www.asociacionlaboral.org)

✉ [asociacionlaboralcba@gmail.com](mailto:asociacionlaboralcba@gmail.com)

[www.asociacionlaboral.org](http://www.asociacionlaboral.org)

🌐 [AsociacionLaboralCordoba](https://www.linkedin.com/company/asociacionlaboralcordoba)

📺 [AsocLaboral](https://www.youtube.com/channel/UC...)

📘 [Aadytss\\_Cordoba](https://www.facebook.com/Aadytss_Cordoba)

📷 [aadytss\\_cordoba](https://www.instagram.com/aadytss_cordoba)



## **EL PERÍODO DE PRUEBA A LA LUZ DE LA LEY BASES**

Por **Ignacio Tomas Astudillo**



## **INDEMNIZACIÓN 4.0**

Por **Lautaro Gutierrez**



## **RESPONSABILIDAD SOLIDARIA, LA GARANTÍA DE UN FLUIDO INTERCAMBIO COMERCIAL Y LA MODIFICACIÓN DEL ART. 136 LCT PROPUESTA POR LA LEY BASES**

Por **Romina Bello**



## **EL ART. 97 DE LA LEY 27.742 Y EL MINÚSCULO MUNDO DEL TRABAJADOR COLABORADOR**

Por **Juan Manuel Nieto**



## **LA PRESUNCIÓN DEL ARTÍCULO 23 DE LA LCT A LA LUZ DE LA REFORMA INTRODUCIDA POR LA LEY DE BASES: ¿CAMBIO RADICAL?**

Por **Tomás Manuel Bondone**



## **EL IMPACTO DE LA REFORMA EN LA LEY 24.013**

Por **Camila Romani**



## **SOLIDARIDAD LABORAL Y LA ERRÓNEA DEROGACIÓN DEL ART. 29 DE LA LCT: UNA FÓRMULA LEGAL PARA LA CONSOLIDACIÓN DEL FRAUDE LABORAL Y EL AUMENTO DE LA LITIGIOSIDAD**

Por **Lautaro Facundo Chiarini**



## **ANÁLISIS DEL DESPIDO POR “PARTICIPACIÓN ACTIVA” EN BLOQUEOS O TOMAS DE ESTABLECIMIENTOS**

Por **Romina Belén Lascano Tapia**



## **LICENCIA POR EMBARAZO LUEGO DE LA LEY DE BASES**

Por **Guillermina Fragueiro**



## **ANEXO NORMATIVO**

*un compromiso vigente*