

Ley de Bases - Reformas en materia laboral

Ley de Bases Cambios en materia de empleo público



Manuel Alderete

Abogado en el estudio Saravia Frías. Magister en Derecho Administrativo graduado con honores y con tesis distinguida por la Universidad Austral. Profesor de derecho administrativo en grado y posgrado de la Facultad de Derecho de la Universidad Austral y en la Universidad del Museo Social Argentino. Jefe de Gabinete de la Procuración del Tesoro de la Nación (2019).

Continúa en p. 2

Ley Bases: ¿La derogación de las multas laborales tiene efectos retroactivos?



Facundo M. Bilbao Aranda

Abogado, Colegio de Abogados de Rafaela (UNL). Notario (UNL). Magister en Derecho Empresario (Univ. Austral). Corredor Inmobiliario (UNL).

Continúa en p. 3

El nuevo art. 29 de la Ley de Contrato de Trabajo



Ricardo A. Foglia

Abogado (UCA). Magister en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la Universidad Rey Juan Carlos, Madrid.

Continúa en p. 3

La transformación del Contrato de Trabajo Agrario Una necesidad para el progreso de Argentina



Ignacio Forconi

Abogado, asesor laboral de la Sociedad Rural Argentina y docente universitario.



Victoria García Huidobro

Abogada, asesora laboral de la Sociedad Rural Argentina. Con amplia experiencia en el sector agropecuario, ha trabajado en la implementación y modernización de políticas laborales, contribuyendo al desarrollo y competitividad del campo argentino.

Continúa en p. 4

Acerca de los tres colaboradores independientes “dependientes” de un independiente en la nueva ley 27.742



Liliana Hebe Litterio

Abogada graduada con Diploma de Honor (UCA). Doctora en Derecho (UBA). Profesora Titular Consulta de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (UBA). Profesora en los Posgrados de Derecho del Trabajo y de Derecho de Familia (UBA, UCA y otras universidades del país). Consultora externa de la OIT en materia de trabajo infantil y adolescente. Coautora del libro “Teletrabajo - Ley 27.555 - Decreto 27/2021 - Convenios Colectivos De Trabajo - Avatares de la Aplicación Práctica”, La Ley, Ed. 2024.

Continúa en p. 6

La modificación del período de prueba a partir de la sanción de la Ley Bases



Santiago L. Sfeir

Abogado (UBA). Socio en la firma LMS Abogados. Especialista en las ramas de derecho del trabajo y derecho comercial. Posgrado en Asesoramiento Legal para Empresas (UBA). Diplomado en Derecho Ambiental (UBA). Diplomado en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales (Univ. Austral). Magister en Derecho del Trabajo y de las Relaciones Laborales (Univ. Austral). Premio Diploma de Honor y Medalla de Oro por promedio distinguido de la Cohorte 2021 - 2022 de la Maestría en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales (Univ. Austral). Docente titular de las asignaturas Derecho Civil, Penal y Laboral, y Ética y Deontología en la carrera de Guardavidas en Cruz Roja Argentina Filial San Fernando. Miembro del Comité de Dirección de Trabajo Final de la Maestría en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales (Univ. Austral). Coordinador de la asignatura “Dimensión colectiva e internacional de las relaciones del trabajo” en la Maestría en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales (Univ. Austral).

Continúa en p. 8

Manuel Alderete

Viene de p. 1

I. Introducción

Salvando las distancias, podría afirmarse que nuestro ordenamiento jurídico ha adoptado para el empleo público algunos aspectos del *spoils system* inglés (1) y de la *bureaucratie* francesa. Mientras que la base de los trabajadores del Estado debiera estructurarse sobre una burocracia permanente al estilo de aquella creada por Napoleón (2), los funcionarios de “primera línea” o políticos forman un cuerpo esencialmente transitorio que asumen bajo el mando del presidente electo (*to the victor go the spoils*) y lo acompañan en el liderazgo de su gestión.

Aunque sean los funcionarios políticos quienes tomen las principales decisiones de gestión, es la burocracia o, mejor dicho, son los empleados públicos quienes hacen girar los engranajes de la maquinaria estatal para que el sistema funcione. Los números hablan por sí mismos: tan solo a nivel nacional, en la Administración Pública centralizada, descentralizada (i.e. entes autárquicos) y desconcentrada (i.e. empresas y sociedades del Estado) trabajan casi 320.000 personas (3). La magnitud del empleo público sorprende. Ese número debe multiplicarse por diez si se adiciona también a quienes trabajan en las provincias y municipios (4).

Sin embargo, en estas últimas décadas, hemos hecho poco y nada para cuidar y jerarquizar al trabajador del Estado. La burocracia argentina está cada vez más denostada. Hace tiempo que ha dejado de ser la organización necesaria para resolver racional y eficientemente los problemas de la sociedad que tanto estudió Weber (5), para convertirse en una pesada carga. Poco a poco, a fuerza de excepciones, tropelías e ideologías hemos ido horadando la función pública. Lamentablemente, hemos convertido el derecho a la estabilidad en un privilegio para el anquilosamiento; a la carrera administrativa, en un premio a la venia hacia político de turno; a la idoneidad, otrora símbolo de eficiencia y prestigio, en un caprichoso acomodo; y la lista puede seguir.

Habrán quienes resistan estoicamente la degradación. No son pocos los admirables servidores públicos que ennoblecen día a día su función, los justos que sin saberlo salvarán al mundo (6). Pero ciertamente, el sistema del empleo público en Argentina necesita de un cambio de visión, de paradigma y de regulaciones.

La Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos N.º 27.742 (“Ley de Bases”) colabora, tímidamente, en esta última reforma al proponer algunas modificaciones a la Ley Marco de Regulación del Empleo Público 25.164 (“LMREP”).

El propósito de este breve comentario es tan solo describir aquellos aspectos positivos de la reforma.

SUMARIO: I. Introducción.— II. Los cambios a la LMREP.— III. Reflexión final.

II. Los cambios a la LMREP

Lo primero que hay que resaltar es que no se trata de una reforma integral sino apuntada a dos aspectos específicos: (i) el pase a disponibilidad de agentes con estabilidad y el retiro por jubilación; y (ii) el régimen disciplinario solo en materia de conductas y sanciones.

La medida de los cambios ya deja entrever su espíritu: ajustar las herramientas para revisar la estructura estatal en cantidad de empleados públicos y mejorar el desempeño no en base a premios sino a castigos. Aquí está la principal crítica u oportunidad perdida. Era necesario ajustar el desmedido aumento del empleo público e incentivar que se cumplan las obligaciones laborales, pero mucho más urgente e imperioso es jerarquizar la función pública a partir de incentivos positivos. Es cierto que el fin principal del derecho disciplinario es asegurar el adecuado funcionamiento de la Administración (7), pero no es menos cierto que ese objetivo puede lograrse también, y quizás de forma más eficaz, si se premia el esfuerzo y se promueve el progreso.

Revisemos ahora los principales cambios propuestos.

II.1. El pase a disponibilidad

El pase a disponibilidad es una excepción a la estabilidad del empleo público que permite la desvinculación del trabajador, no porque haya existido una casual que haya hecho perder su idoneidad para el cargo, sino porque desapareció la función para la que fue contratado. Dicho en otras palabras, se trata de un supuesto de extinción del contrato de empleo público por desaparición de su objeto. Suprimida la función, la relación de empleo público se extingue.

La LMREP regula el pase a disponibilidad como un derecho del empleado público con estabilidad. Impone a la Administración ciertas condiciones que debe respetar antes de desvincular de forma definitiva a aquellos empleados de planta permanente cuya función ha dejado de existir. Básicamente, si el cargo o función para la que fue contratado se elimina, el empleado tiene derecho a estar disponible por un determinado plazo con el correspondiente cobro de su remuneración y la garantía de incorporarlo en otros cargos vacantes. Si se cumple el plazo sin que el agente pueda ser reincorporado, el contrato de empleo público se extingue y el agente tiene derecho a percibir una indemnización de un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor a tres meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida (8).

Las modificaciones realizadas por la Ley Bases apuntaron a flexibilizar este mecanismo.

En su redacción original, el pase a disponibilidad exigía la supresión de organismos, dependencias o funciones, y la eliminación del cargo del agente, más la obligación de

intentar reubicar al agente. La norma actual, en cambio, permite el pase a disponibilidad, de forma automática y sin necesidad de intentar reubicar al agente, por: (i) la supresión de órganos, organismos o funciones, sin que sea necesaria la eliminación del cargo; o (ii) la reducción de la órganos u organismos por estar excedida la dotación óptima necesaria conforme surja de un informe fundado del órgano competente en la materia.

Se agregaron también dos obligaciones que deben cumplir los agentes en situación de disponibilidad: (i) recibir capacitación; o (ii) desarrollar tareas en servicios tercerizados del Estado.

En cuanto al período de la disponibilidad se eliminó el mínimo de seis meses antes de poder desvincular al trabajador y se dejó para la reglamentación la posibilidad de establecer un período máximo de hasta doce meses. Es de esperar que la reglamentación contemple diferentes situaciones o categorías para fijar los períodos de disponibilidad que contemplen factores como la antigüedad del trabajador, sus cargas sociales, la función que desempeñaba, entre otras.

Se eliminó también la obligación de otorgar prioridad al trabajador en situación de disponibilidad para cubrir nuevas vacantes en la Administración centralizada o descentralizada.

Se estableció que la norma será de aplicación supletoria al personal que tenga estabilidad propia en virtud de leyes, estatutos especiales o convenciones colectivas de trabajo.

En materia de delegados sindicales, la reforma suprimió la obligación de afectar al delegado sindical a otro organismo dentro de la misma jurisdicción y zona de actuación, un privilegio a todas luces injustificado

Al pasar, también se derogó la necesidad de contar con el consentimiento del trabajador para la movilidad geográfica, supuesto que podría ser objetable por quien se vea en la situación de perder su empleo o tener que modificar drásticamente su lugar de residencia.

Finalmente, en materia de jubilaciones, se eliminó la autorización para que el trabajador intimado a iniciar los trámites jubilatorios pueda continuar prestando sus servicios por el plazo de un año a partir de la intimación.

II.2. Las modificaciones en materia de derecho disciplinario

Quizás una de las reformas más elogiables a la LMREP es que incorpora la prohibición de realizar durante horas laborales cualquier tipo de tareas vinculadas a campañas electorales y/o partidarias. Esta conducta podría ahora dar lugar a una sanción de cesantía.

La importancia de esta modificación es doble: por un lado, libera al empleado del yugo de aquellos jefes tiranos que amenazan con perjudicar su situación si no se suman a actividades políticas; por el otro, separa la función pública, de indudable vocación de servicio, de aquellas actividades políticas, de convicción interna pero que pueden perjudicar a la ética y a la eficiencia. La militancia en horario laboral está prohibida (9).

En cuanto a las sanciones, la Ley Bases también realiza algunos cambios:

- Disminuye de diez a cinco días discontinuos de inasistencias injustificadas en el lapso de doce meses para facultar a que se impongan sanciones de apercibimiento o suspensión, y posibilita la cesantía para el caso de que se excedan de los cinco días de inasistencias discontinuas;

- Considera que se configura abandono de trabajo, con la consecuente cesantía, si el empleado no asiste injustificadamente por más de tres días continuos y es intimado a retomar sus tareas;

- Establece la pérdida de residencia permanente como causa para imponer exoneración.

El aumento en los plazos de prescripción para aplicar sanciones disciplinarias es elogiado, aunque podría haber sido mejor avanzar hacia un sistema de plazo de prescripción único, independientemente de la sanción que pueda corresponder. Los plazos de prescripción para imponer sanciones de apercibimiento o suspensión se alargan de seis meses a un año; para las sanciones de cesantía de uno a dos años, y para exoneración, de dos a cuatro años.

III. Reflexión final

En una Argentina ideal, la noble tarea de prestar funciones permanentes para la Administración Pública Nacional debería ser un privilegio reservado para aquellos que puedan acreditar objetivamente condiciones de idoneidad y posean una legítima vocación de servicio, que se materialice a lo largo de una fructífera carrera administrativa. Hacia allí apunta esta reforma, aunque se quede corta.

Vendrán, sin dudas, nuevas propuestas por vía reglamentaria, o nuevos proyectos de ley, pero el principal cambio no debe ser normativo sino de concepción. Como punto de partida, debemos terminar con la excepción y comenzar a respetar las normas. Esto no quiere decir más que dejar de buscar atajos y avanzar hacia la realización de concursos o procedimientos de selección transparentes con bases objetivas y que garanticen la igualdad de oportunidades. Desterrar el favoritismo y recompensar el mérito.

Especial para La Ley. Derechos reservados (Ley 11.723)

(1) Este sistema tiene como principal característica la inexistencia de personal vinculado de modo permanente a las filas del Estado. Se trata de la práctica por la cual los partidos políticos que constituyen un gobierno particular tienen derecho a elegir quién ocupará los principales cargos o posiciones institucionales. En la actualidad, tanto en Estados Unidos como en el Reino Unido la mayoría de los cargos públicos es cubierta en base a procedimientos de selección basados en criterios para asegurar la igualdad y el mérito.

(2) La bibliografía sobre la concepción de la burocracia estatal luego de la Revolución Francesa es abundante. Un análisis histórico y sociológico puede encontrarse

en la clásica obra de MARX, Karl, “El 18 Brumario de Luis Bonaparte”, Ed. Fundación Federico Engels, Madrid, 2003, disponible en: https://aulavirtual4.unl.edu.ar/pluginfile.php/7094/mod_resource/content/1/18_brumario_de_luis_bonaparte_Karl_Marx_.pdf (último ingreso el 02/07/2023).

(3) El dato es de mayo de 2024, es decir después de los recortes en la estructura estatal realizados por la administración actual. Ver INDEC, “Dotación de personal de la administración pública nacional, empresas y sociedades”, mayo 2024, disponible en: https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/economia/dotacion_personal_apn_06_24234BC45FE3.pdf (último ingreso 06/07/2024).

(4) Según una investigación realizada por La Nación con datos extraídos del BIEP, el empleo público a nivel nacional, provincial y municipal evolucionó de 2.582.665 trabajadores en 2005 a 3.964.553 hacia fines de 2023. Ver CABOT, Diego, “Sin una hoja de ruta clara, los pasillos del Estado se convirtieron en una sala de espera a los posibles despidos”, 7 de julio de 2024, disponible en: <https://www.lanacion.com.ar/economia/sin-una- hoja-de-ruta-clara-los-pasillos-del-estado-se-convirtieron-en-una-sala-de-espera-a-los-nid06072024/> (último ingreso el 08/07/2024).

(5) WEBER, Max, “¿Qué es la burocracia?”, Leviatán, Buenos Aires, 1991.

(6) Me permito aquí la alegoría de los Tzadikim Nista-

rim de la tradición judía. Se trata de aquellos hombres que han pasado por un camino tortuoso de purificación espiritual y que, permaneciendo en el anonimato, realizan actos de bondad que justifican ante Dios la existencia del mundo. Ver SZCLAR, Elba, “Los 36 justos”, en: <https://www.enlacejudio.com/2019/07/15/los-36-justos/> (último ingreso el 06/07/2024).

(7) COMADIRA, Julio Rodolfo - ESCOLA, Héctor Jorge - COMADIRA, Julio Pablo, “Curso de derecho administrativo”, Abeledo Perrot, Buenos Aires, 2012, t. II, p. 1052.

(8) Art. 11 de la LMREP.

(9) Agradezco a la Dra. Graciela Filardi por sus observaciones al respecto y por su siempre generosa instrucción.

Debemos también revalorizar la carrera administrativa y generar incentivos serios para las mejoras en el desempeño y capacitación de los empleados. La estabilidad sin

(10) AA.VV., "Responsabilidad del Estado y del funcionario público, Jornadas de derecho organizadas por la Universidad Austral", Buenos Aires, RAP, 2001 y reproducidas en COMADIRA et al, ob. cit., t. II, p. 1052.

Facundo M. Bilvao Aranda

Viene de p. 1

I. La ley 27.742

La ley 27.742 "Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos", que entró en vigencia el 9 de julio de 2024, entre tantas otras normas, trajo consigo la derogación de las denominadas "Multas laborales", en referencia concreta a la derogación de los arts. 8º a 17 de la ley 24.013, 9º de la ley 25.013, ley 25.323, 43 a 48 de la ley 25.345 y 50 de la ley 26.844 (1).

Si bien resulta una obviedad que tal derogación tendrá plenos efectos en las relaciones laborales en curso y hacia el futuro, la duda que se genera es si la eliminación de las multas al empleador por falta o deficiente registración, por falta o tardía entrega de certificaciones laborales, por falta de pago en término de las indemnizaciones laborales y por falta de depósitos de los aportes y contribuciones retenidos al trabajador, pueden tener impacto en las relaciones laborales ya extinguidas, incluso en aquellas que están transitando un proceso judicial.

Creemos que la cuestión no es ni será pacífica ni uniforme, y generará una buena cantidad de planteos judiciales en uno y otro sentido; aunque ya contamos con precedentes jurisprudenciales que han marcado opinión al tratar la entrada en vigencias de las disposiciones del DNU 70/2023.

Analicemos entonces las dos alternativas de solución posibles.

i) La derogación de las multas laborales solo tienen efecto hacia el futuro:

Si entendemos que los artículos derogados por la ley 27.742 contemplaban aumentos indemnizatorios o que tenían relación intrínseca con el contrato de trabajo en sí mismo, se podría concluir que tal derogación afectaría solamente a situaciones futuras y que de ninguna manera podrían tener efectos retroactivos. Esto así porque frente a situaciones jurídicas "agotadas" se aplicaría la ley antigua.

En apoyo a esta posición contamos con que el art. 7º del Código Civil y Comercial ("Cód. Civ. y Com.") dispone que las leyes no tienen efecto retroactivo, sean o no de orden público, excepto disposición en contrario.

Especial para La Ley. Derechos reservados (Ley 11.723)

(1) Arts. 99 y 100 de la ley 27.742.

(2) Conf. CCiv. y Com. Lab., Rafaela, Sala II, Expte. CUIJ N.º 21-23698357-6, Ferpozzi Bartoli, A. A. c. Rafaela Alimentos SA s/ Cobro de pesos", 15/02/2024, TR LALEY AR/JUR/14927/2024. Voto Dr. Pablo Lorenzetti.

Ricardo A. Foglia

Viene de p. 1

Entre las modificaciones que introdujo la ley 27.742 al sistema de relaciones laborales cabe destacar el nuevo art. 29 LCT que cambia el vigente hasta la publicación de la ley.

Especial para La Ley. Derechos reservados (Ley 11.723)

una posibilidad de ascenso no es más que estancamiento.

Lo que puede entenderse por un adecuado funcionamiento de la Administración podrá variar según los valores de un determinado momento histórico. El nuestro sigue marcado por aquellos dos que ya identificó el Profesor Comadira al inicio del milenio:

SUMARIO: I. La ley 27.742.— II. A modo de cierre.

Por cierto, si consideramos que este mismo artículo dispone que la retroactividad "establecida por la ley" no puede afectar derechos amparados por garantías constitucionales, mucho menos podrían ser afectados los derechos del trabajador por una retroactividad de hecho que no esté expresamente dispuesta en la ley. Al respecto, no podemos soslayar que el destinatario final de tales indemnizaciones era el propio trabajador, y no el Estado.

Por lo demás, no podemos dejar de remarcar que según lo dispone el art. 9º LCT (texto según DNU 70/2023): "En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador... si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley... en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador, cuando hubieran agotado todos los medios de investigación a su alcance y persistiera duda probatoria insuperable, valorando los principios de congruencia y defensa en juicio..."

ii) La derogación de las multas laborales tiene efectos retroactivos:

En cambio, si interpretamos que las normas derogadas tendían a penalizar al empleador por ciertos incumplimientos (no registración de la relación laboral, falta de entrega de certificados, pago fuera de término de las indemnizaciones, falta de depósito de aportes y contribuciones retenidos al trabajador), la solución bien podría ser distinta, pues se tratarían de normas de naturaleza sancionatoria o penal.

En esta línea interpretativa se podría sostener entonces que las multas y sanciones conminatorias derogadas por la ley 27.742 son meramente efectos derivados del incumplimiento de ciertas leyes, pero que no revestían el carácter de elementos constitutivos de la relación jurídica laboral en sí misma.

En ese contexto, hasta podría interpretarse que bien podrían aplicarse principios propios del derecho penal, como el de la retroactividad de la ley más benigna.

Si bien creemos que no resultan de aplicación los principios del derecho penal en este tipo de cuestiones de naturaleza laboral, debemos decir que de acuerdo con lo

(3) Conf. CApel. en lo Civ., Com. y Lab. de Rafaela, Sala II, Expte. CUIJ 21-23696514-4, "Arévalo, Ezequiel Alejandro c. Consultores de Empresas División Servicios SRL y otros s/ cobro de pesos - Rubros laborales", 12/03/2024, TR LALEY AR/JUR/27678/2024.

Según nuestro criterio se trata de una de las modificaciones más relevantes que dicha norma introduce en la LCT, por cuanto cambia sustancialmente un principio rector en la materia como es de realidad que garantiza que las normas y decisiones judiciales deben ser justas y adecuadas a la situación real de las partes involucradas que se pretende regular.

Una práctica muy común desde los albores de nuestra disciplina fue la de encubrir la

la eficacia y la ética. No debemos contraponerlos porque "la eficacia sin ética es puro empirismo materialista y la ética sin eficacia es utopismo frustrante. Ambas deformaciones conducen recíprocamente, desde su propia patología, a la inversa, transformando progresivamente a la eficacia en activismo inescrupuloso y a la ética en una vacía moralina" (10).

previsto por el art. 7º del Cód. Civ. y Com., a partir de su entrada en vigencia, las leyes se aplican a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes. Rige el principio general según el cual las leyes no tienen efecto retroactivo, sean o no de orden público, excepto disposición en contrario. En su caso, la retroactividad establecida por la ley no puede afectar derechos amparados por garantías constitucionales.

Por lo tanto, en lo que hace a la valoración de la relación jurídica habida entre las partes de un contrato de trabajo, serán de aplicación las normas vigentes en dicho período, esto es, las vigentes mientras la relación jurídica laboral existió.

Esa sería la regla general.

Sin embargo, se ha sostenido que cabe hacer excepción a esta regla en lo referente a otros temas que, en términos del art. 7º del Cód. Civ. y Com., configuran consecuencias no agotadas de relaciones y situaciones jurídicas existentes, puntualmente a determinados rubros indemnizatorios (arts. 245, 245 bis, 255 y cc de la LCT), sancionatorios (derogación de los arts. 8º a 17 de la ley 24.013, 9º de la ley 25.013, ley 25.323, 43 a 48 de la ley 25.345 y 50 de la ley 26.844) y temáticas vinculadas a la actualización de créditos laborales (art. 276 de la LCT) (2).

En esta inteligencia sería razonable concluir entonces que la derogación de los arts. 8º a 17 de la ley 24.013, 9º de la ley 25.013, ley 25.323, 43 a 48 de la ley 25.345 y 50 de la ley 26.844 es de aplicación inmediata a consecuencias no agotadas de relaciones y situaciones jurídicas existentes. Ello es así porque tales multas no son (o, mejor dicho, no eran) un elemento constitutivo de la relación jurídica sino una consecuencia impuesta por el Legislador con una finalidad sancionatoria, con el objeto de erradicar el trabajo no registrado, disminuir la litigiosidad, evitar la falta de entrega de certificados laborales y evitar la falta de depósito de los aportes y contribuciones retenidas al trabajador.

Por tanto, si bien el destino de tales multas era el patrimonio del trabajador, no son consecuencias de la relación jurídica que los vinculó sino del incumplimiento de la normativa laboral, previsional y tributaria o de un uso anti funcional del sistema de justicia. La posterior decisión legislativa es demostrativa de la convicción respecto a la ineficacia de las sanciones para el logro de los fines. Por tanto, la modificación de la ley, en este caso eliminación de las sanciones, tiene efecto inmediato dado que la causa fuente no era el contrato de trabajo sino una norma que así lo disponía, y que corresponde a una decisión de política legislativa (3).

relación laboral haciendo figurar como empleador a un sujeto que se interponía entre quien requería trabajo y quien entregaba su energía laboral. El intermediario no realizaba ninguna actividad con impacto económico en la producción de bienes o servicios.

De esta manera el trabajador quedaba en una situación desprotección ya que, en caso falta de pago de salarios, indemnizaciones o de infortunio del trabajo no podía reclamar

Construir y proteger la calidad del factor humano de la Administración Pública es uno de los mayores activos de una República. En definitiva, son los agentes públicos quienes pueden poner la maquinaria estatal al servicio de todos los argentinos.

Cita on line: AR/DOC/1801/2024

II. A modo de cierre

El tema se prestará al debate. Al arduo debate en doctrina y jurisprudencia; de ello no tengo dudas. Se alzarán voces a favor y en contra de cada una de estas dos posibles soluciones, y seremos nosotros los operadores del derecho y por sobre todas las cosas los Jueces los encargados de dotar de suficientes certezas de la solución más apropiada y justa.

Sin entrar en la polémica acerca de la poca o nula eficacia que han tenido en el país las normas derogadas, siendo innegable que no han servido para obtener los resultados pretendidos (erradicar el trabajo no registrado, disminuir la litigiosidad, evitar demoras en la entrega de certificaciones laborales y desalentar la omisión del ingreso de los aportes retenidos al trabajador), sino que más bien han colaborado para la bancarrota de más de un emprendedor, una impresión inicial que me causa la eliminación de estas multas es que desalentará conductas con ánimo rescisorio durante la vigencia de las relaciones laborales y que también desalentará el inicio de juicios, desaliento que se presentará tanto en obreros como en abogados defensores.

Al quitarse el jugoso incentivo que significaba litigar para obtener una sentencia favorable que reconozca la procedencia de estas multas y así poder triplicar, cuadruplicar y en algunos casos quintuplicar los montos a percibir por el reclamo, quedando tan solo el consuelo de una adecuada y justa tasa de interés, en este país enfermo crónico de inflación, el litigio claramente ya dejará de ser un negocio.

Ello no quita que existirán voces, opiniones y planteos que sostengan que el trabajador, ante la falta de reconocimiento legal expreso de una sanción tarifada ante la ocurrencia de tales hechos (falta de registración, por ejemplo), podrá reclamar la reparación del daño que, en sí mismo, cause el trabajo no registrado, tales como pérdida de chance, daños extrapatrimoniales (arts. 1737 a 1741 Cód. Civ. Com.), o reparaciones integrales por daños generados por el acto "discriminatorio" de no registrar la relación laboral (arg. ley 23.592).

En fin, todo un rico escenario que nace en nuestro país desde el 9 de julio de 2024 y que poco a poco deberemos ir entendiendo, moldeando y aplicando, con criterio, con sabiduría, con sentido común y, por sobre todas las cosas, con justicia, para dotar a toda la sociedad de una imprescindible e impostergable seguridad jurídica.

Cita on line: AR/DOC/1828/2024

contra el destinatario real de su prestación por cuanto no era considerado empleador y si un tercero ajeno a un vínculo contractual entre el trabajador y el interposto, de forma tal que únicamente podía accionar contra este que, generalmente resultaba insolvente.

Pero además el trabajador veía disminuido su ingreso ya que del importe que por esa contrata le pagaba quien contrataba los servicios al interposto, este descontaba el

pago de estos, con lo cual reducía el dinero disponible para recompensar a quien entregaba su fuerza de trabajo.

De esta manera el interpósito fraudulento cumplía una función de elusión de la responsabilidad patrimonial del contratante de sus servicios, de encubrimiento del vínculo y de reducción del importe disponible para pagar los servicios de quien prestaba los mismos.

Es decir que ese tipo de intermediación era fraudulenta y económicamente perjudicial para el trabajador, además, y este es un aspecto relevante, de contradecir la realidad sustancial ínsita en la relación jurídica. Cabe agregar que esa situación también es perjudicial para la seguridad social.

Esa situación, que no estaba contemplada por la ley 11.729 y había dado lugar algunos fallos incipientes sobre la cuestión (1), fue receptada por el art. 31 de la LCT que estableció que los trabajadores contratados por un interpósito "...serán considerados empleados directos de quien utilice su prestación", resultando el interpósito responsable solidario. De esta manera el trabajador tenía dos deudores, el destinatario de su trabajo que por imperio legal era el empleador (responsable directo) y el intermediario (responsable solidario), pudiendo reclamar su crédito a cualquiera de ellos o en conjunto. De esta forma cedía la figura contractual frente a la ley que reconocía la realidad sustancial del vínculo.

Por la ley 21.297 dicho artículo pasó a ser el 29 y la ley 24.013 le agregó un párrafo (tercero) referido a los trabajadores contratados por las empresas de servicios eventuales que es una situación diferente a la descripta ya que cuenta con un sustento normativo real de temporalidad y extraordinariedad de la prestación.

(1) CNTrab., Sala 2, 8/08/1973; DL 1974-383 sum. 22; DL 1974-340; 12/12/1973, DT, 1974-190.

(2) 30/06/2010.

(3) Dice que "[l]a registraci3n efectuada en los t3rminos del art. 7º se considerará plenamente eficaz cuando

Respecto de este artículo en el año 2010 la CNAT dictó un fallo plenario relevante, aplicable al ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, cuyo criterio luego fue seguido por otras jurisdicciones, en la causa "Vázquez, María Laura c. Telefónica de Argentina SA y otro s/ despido" (2), que estableció que el trabajador era acreedor a la indemnización prevista por el art. 8º de la ley 24.013 por falta de registraci3n, si este era empleado directo de la empresa usuaria aunque su contrato de trabajo estuviera inscripto por la empresa intermediaria pero no por la beneficiaria de su trabajo.

Como señaláramos la ley 27.742 derogó el artículo citado e introdujo en el sistema una nueva norma conceptualmente diferente. Además, eliminó el párrafo referido a las empresas de servicios eventuales.

La nueva norma establece que los trabajadores "...serán considerados empleados directos de aquellos que registren la relación laboral..." independientemente de quien utilice su prestación que será responsable solidario. De esta manera se esterilizan los efectos del fallo plenario antes citado que consideramos fue el objetivo de la reforma efectuada.

En este sentido cabe efectuar una diferenciación relevante: una circunstancia es que se considere válida la registraci3n efectuada por el empleador o un tercero, sea este contratista, subcontratista o incluso un interpósito, como lo habilita el art. 83 de la ley que incorpora el art. 7º bis a la ley 24.013 (3), lo cual no es objetable y resulta suficiente para dejar sin efecto la doctrina del plenario "Vázquez", pero otra situaci3n diferente es considerar como empleador a quien registre la relación laboral lo cual no es así.

hubiera sido realizada por cualquiera de las personas, humanas o jurídicas, intervinientes".

(4) VÁZQUEZ VIALARD, Antonio en "Derecho del Trabajo y de la seguridad social", Ed. Astrea, 2008, T. 1, p. 129, nro. 36.

De esta manera vuelve a un criterio anterior a la LCT y a la ley 11.729 que ya en esa pretérita época había generados controversias judiciales.

Es decir que la norma cambia el criterio de realidad para establecer quien es empleador y quien trabajador, por el de la formalidad registral que es una cuesti3n secundaria.

Consideramos que el criterio es cuestionable por cuanto, y en una primera observaci3n se opone a otros artículos de la LCT, como por ejemplo el art. 26 LCT que dice que es empleador la persona "...que requiera los servicios de un trabajador" y los arts. 21, 22 y 25 LCT que expresan que contrato de trabajo requiere como eje de conceptualizaci3n, la configuraci3n de dependencia entre las partes, lo que no sucede en el caso del interpósito.

Además, es una fuente de fraude tal como ha sucedido en el pasado, lo cual se vincula con el principio del art. 14 LCT.

Pero hay otra cuesti3n que consideramos determinante: la norma importa una severa afectaci3n del principio de realidad, una de las llaves maestras del orden jurídico.

El principio de realidad se funda en la necesidad de que las leyes y las decisiones judiciales se funden en hechos y circunstancias reales, en lugar de teorías abstractas o ideales. Consecuencia de ello es que los juristas y jueces deben considerar la realidad fáctica al interpretar y aplicar la ley.

Una ley o una decisi3n basada en hechos no reales o en suposiciones incorrectas carece de sustento fundante ya que no aborda adecuadamente los problemas reales a los cuales se dirige la ley resultando de ello soluciones ineficaces e injustas, que socavan la confianza en el sistema judicial que debe aplicarlas, dificultando además que las personas comprendan y cumplan con las leyes.

En definitiva, el valor de la ley radica en su capacidad para regular adecuadamente la conducta humana en situaciones reales. Las leyes y decisiones judiciales que se basan en hechos no reales no solo fallan en cumplir este propósito, sino que también pueden causar daño y desconfianza en el sistema legal.

Una ley que califica como empleador a quien no cumple con los requisitos esenciales para ser considerado como tal esta incurra en esa categoría.

En el ámbito del Derecho del Trabajo en Argentina, el principio de realidad es un concepto fundamental que sostiene que, en caso de discrepancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que está documentado formalmente, se debe privilegiar la realidad de los hechos sobre las formas o documentos.

Este principio es crucial para proteger los derechos de los trabajadores y asegurar que las relaciones laborales se regulen de acuerdo con la verdadera naturaleza de las actividades desempeñadas.

Con justeza señala Vázquez Vialard (4) refiriéndose al principio de realidad: "Este es un principio general del derecho, que en el del trabajo presenta rasgos muy particulares. Conforme a él, cuando no hay correlaci3n entre lo que ocurrió en los hechos y lo que se pactó o documento, hay que dar primacía a los primeros. Prima la versad de los hechos (no la forma) por sobre la apariencia".

Y este principio emerge de numerosos artículos de la LCT además de los citados (arts. 8º, 9º, 23). Y es más grave, por sus consecuencias generales sobre el sistema, cuando el que confronta el principio es una ley.

Por esas razones consideramos que la norma es cuestionable e innecesaria.

Cita on line: AR/DOC/1806/2024

Ignacio Forconi y Victoria García Huidobro

Viene de p. 1

SUMARIO: I. Introducci3n.— II. Evoluci3n legislativa del trabajo en Argentina.— III. La importancia del Sector Agropecuario.— IV. La Ley de Bases: un paso hacia la modernizaci3n.— V. Limitaciones de la Ley Bases. Propuestas de mejora.— VI. Evaluaci3n económica y social.— VII. La Importancia del trabajador autónomo económicamente dependiente.— VIII. La ley actual: Ley 26.727.— IX. Análisis Comparativo de Legislaci3n.— X. Datos estadísticos relevantes.— XI. Nuestra mirada como conclusi3n.— XII. Bibliografía y referencias.

I. Introducci3n

En las primeras décadas del siglo XX, Argentina era una de las grandes potencias agrícolas del mundo. El sector agropecuario contribuyó significativamente al Producto Bruto Interno (PBI) y posicionó al país como uno de los principales exportadores de productos como trigo y carne. En 1920, el agro representaba cerca del 20% del PBI y el 20% de la fuerza laboral estaba empleada en el sector. Sin embargo, a partir de las regulaciones y políticas impositivas excesivas, la competitividad del sector comenzó a declinar. Hoy, el agro representa aproximadamente el 6-7% del PBI y emplea al 5% de la fuerza laboral [García - Pérez, 2020].

La modernizaci3n de la legislaci3n laboral en el sector agropecuario argentino no solo es una necesidad urgente, sino también una oportunidad estratégica para reactivar la economía del país [FAO, 2020]. El campo argentino, históricamente reconocido como el "granero del mundo", enfrenta desafíos que requieren una actualizaci3n normativa que se ajuste a las nuevas tecnologías y a las exigencias de un mercado globalizado. La reciente aprobaci3n de la "Ley de Bases" es un paso importante, pero insuficiente para

abordar todas las necesidades del sector. Así como Argentina necesitó una Ley de Bases para diversas áreas, el campo necesita una Ley de Bases Agraria específica.

II. Evoluci3n legislativa del trabajo en Argentina

La evoluci3n legislativa en Argentina refleja una transformaci3n significativa desde tiempos en que el trabajo no tenía reconocimiento formal, pasando por períodos de explotaci3n laboral hasta llegar a un marco regulatorio que protege los derechos de los trabajadores. A continuaci3n, una breve descripci3n de su evoluci3n:

1. *Época colonial y posindependencia:* Durante la época colonial y los primeros años de la independencia, gran parte del trabajo agrario se realizaba bajo condiciones de explotaci3n extrema, similares a la esclavitud. Los trabajadores no tenían derechos y eran sometidos a jornadas extenuantes sin ningún tipo de protecci3n [Fernández, 2018].

2. *Constituci3n de 1853:* La CN de 1853 marcó un punto de inflexi3n al abolir formalmente la esclavitud y sentar las bases para los derechos individuales y las garantías laborales. Aunque no se implementaron de inmediato, estos principios constituyeron

el marco inicial para la protecci3n de los trabajadores [López, 2021].

3. *Ley de Residencia y Ley de Defensa Social (1902-1910):* Estas leyes, aunque inicialmente represivas, comenzaron a mostrar la preocupaci3n del Estado por el orden social y las condiciones de trabajo. La Ley de Residencia permitió la expulsión de extranjeros que participaran en huelgas, reflejando la tensi3n entre la necesidad de control y la demanda de derechos laborales.

4. *Primera Ley de Contrato de Trabajo (1933):* La ley 11.729 introdujo reformas significativas en las relaciones laborales, incluyendo la indemnizaci3n por despido, el reconocimiento de vacaciones pagadas y el derecho a la jubilaci3n. Este fue un paso importante hacia la formalizaci3n y protecci3n de los derechos laborales en el país [García - Pérez, 2020].

5. *Constituci3n de 1949:* Bajo el gobierno de Juan Domingo Per3n, se incluyó en la Constituci3n una serie de derechos laborales reconocidos como los "Derechos del Trabajador", que establecieron derechos a una remuneraci3n justa, condiciones dignas de trabajo, bienestar y seguridad social, entre otros. Sin embargo, esta constituci3n fue derogada en 1956 tras el derrocamiento de Per3n.

6. *Reforma Constitucional de 1957:* La reforma constitucional de 1957 incorporó el artículo 14 bis, que estableció importantes derechos laborales y sociales, incluyendo la protecci3n contra el despido arbitrario, la jornada limitada, el descanso y las vacaciones pagadas, la retribuci3n justa, el salario mínimo vital móvil, la igual remuneraci3n por igual tarea, la participaci3n en las ganancias de las empresas, el bienestar familiar, la defensa de los derechos de los trabajadores, la organizaci3n sindical libre y democrática, y el acceso a la seguridad social.

7. *Ley de Contrato de Trabajo (1974):* La ley 20.744 consolidó y amplió los derechos de los trabajadores, incluyendo normas sobre la jornada laboral, licencias, despidos y seguridad en el trabajo. Esta ley sigue siendo una referencia fundamental en la legislaci3n laboral argentina [Rodríguez, 2019].

8. *Ley de Trabajo Agrario (1980):* La ley 22.248 reguló específicamente el trabajo agrario, reconociendo las particularidades del sector y buscando mejorar las condiciones laborales de los trabajadores rurales.

9. *Ley de Contrato de Trabajo Agrario (2011):* La ley 26.727 actualizó y modernizó la legislaci3n agraria, incorporando dere-

chos como la jornada laboral de 8 horas, el descanso semanal, y el acceso a la seguridad social. Sin embargo, con el avance tecnológico y las nuevas realidades del mercado global, esta ley ha quedado desfasada.

III. La Importancia del Sector Agropecuario

El sector agropecuario es fundamental para la economía argentina no solo por su contribución directa al PBI, sino también por su rol en la generación de empleo y divisas. Las exportaciones agrícolas representan más del 50% de las divisas que ingresan al país [FAO, 2020], destacándose productos como la soja, el trigo y la carne. Además, el impacto del sector se extiende a otras áreas como la logística, la tecnología y los servicios, creando un efecto multiplicador en la economía.

IV. La Ley de Bases: Un paso hacia la modernización

La reciente aprobación de la "Ley de Bases" (ley 27.742) es un avance significativo hacia la modernización del marco regulatorio argentino. Esta ley introduce varias reformas laborales que benefician al sector agropecuario, permitiendo una mayor flexibilidad y adaptabilidad. Entre los cambios más destacados se encuentran:

1. *Extensión del Período de Prueba:* Conforme al art. 91 Ley Bases, el período de prueba se amplía a 6 meses de vigencia, pudiendo las convenciones colectivas ampliarlo hasta 8 o 12 meses, en función de la cantidad de trabajadores en la empresa. Esto permite un mayor tiempo para evaluar a los empleados sin incurrir en costos de despido, lo cual es crucial para las explotaciones agrarias que necesitan flexibilidad para adaptarse a las fluctuaciones estacionales.

- *Argumentos:* La ampliación del período de prueba brinda a los empleadores una ventana más amplia para evaluar la idoneidad y adaptación de los trabajadores a las particularidades del sector agrario. Esto es especialmente relevante en un entorno que depende fuertemente de las estaciones y las condiciones climáticas. Además, reduce los costos asociados con la rotación de personal no adecuado, mejorando la eficiencia operativa.

2. *Libertad de Contratación en Bolsas de Trabajo Sindicales:* Conforme al nuevo art. 98 de la Ley Bases, las bolsas de trabajo sindicales podrán seguir proponiendo listas de personal para trabajos temporales en actividades del sector. Sin embargo, los empleadores no estarán obligados a contratar a los propuestos, sino que tendrán libertad para elegir entre ellos o cualquier otra persona.

- *Argumentos:* Esto significa que los empleadores tienen la libertad de elegir entre los candidatos propuestos por las bolsas de trabajo sindicales o cualquier otro trabajador que consideren adecuado para el puesto. La posibilidad de elegir libremente a los trabajadores permite a los empleadores adaptar mejor su fuerza laboral a las necesidades específicas de cada tarea y temporada. Esta flexibilidad puede llevar a una mayor eficiencia operativa y una mejor adecuación de las habilidades de los trabajadores a las tareas requeridas. Esta libertad de elección contribuirá a un entorno laboral más armonioso y cooperativo. Al poder seleccionar a los trabajadores más adecuados, los empleadores pueden asegurar una mayor calidad en la ejecución de las tareas. Esto es especialmente importante en trabajos especializados y temporales que requieren habilidades específicas. Esta sustitución que la Ley Bases establece sobre el art. 69 ley 26.727, representa un avance significativo hacia una mayor flexibilidad y autonomía en la contratación laboral dentro del sector agrario. La medida no solo responde a las demandas de los empleadores, sino que también busca equilibrar las rela-

ciones laborales, promoviendo un entorno más justo y eficiente.

3. *Fondo de Cese:* Conforme el art. 96 Ley Bases, se establece que mediante las convenciones colectivas de trabajo las partes podrán sustituir la indemnización prevista en el art. 245 de la LCT por un fondo de cese laboral. Los empleadores también podrán optar por contratar un sistema privado, a su costo, para solventar la indemnización por despido o la suma que las partes libremente acuerden, en caso de extinción por mutuo acuerdo. Este mecanismo de sustitución para el pago de la indemnización por despido incausado, reducirá la carga financiera que pesa sobre los empleadores y ofrecerá una red de seguridad para los trabajadores despedidos.

- *Argumentos:* La creación de un fondo de cese permite distribuir de manera más equitativa los costos asociados con los despidos, beneficiando tanto a empleadores como a empleados. Este fondo proporciona una seguridad financiera a los trabajadores en caso de despido, mientras que los empleadores pueden gestionar mejor sus costos laborales en tiempos de fluctuaciones económicas.

4. *Contratos Temporales:* Conforme el art. 99 de Ley Bases, se posibilita la contratación de trabajadores por períodos cortos, ajustándose a las necesidades estacionales del sector agrario.

- *Argumentos:* La flexibilización en la contratación temporal es esencial para el sector agropecuario, que a menudo necesita aumentar o reducir su fuerza laboral según las temporadas de siembra y cosecha. Esta medida permite a los empleadores responder de manera más ágil a las demandas del mercado, mejorando la productividad y reduciendo la informalidad laboral. Con estos fundamentos, la Ley Bases derogó la prohibición establecida en el art. 15 de la ley 26.727.

5. *Regulación de Protestas Sindicales:* El art. 94 Ley Bases sustituye el art. 242 LCT, estableciendo que podrá constituir grave injuria y habilitar la extinción del contrato de trabajo por justa causa, la participación activa en bloqueos o tomas de establecimiento, garantizando de este modo la continuidad operativa durante períodos críticos de producción.

- *Argumentos:* La regulación más estricta de las protestas sindicales busca asegurar que las actividades agrarias no se vean interrumpidas durante momentos clave de producción, lo cual es vital para mantener la cadena de suministro y cumplir con los compromisos comerciales. Al mismo tiempo, se preserva el derecho a la protesta, pero se limita su impacto negativo en la economía agraria [OIT, 2021].

6. *Derogación de Multas:* Conforme el art. 99, la Ley Bases deroga los arts. 8° a 17 y 120, inc. a), de la ley 24.013; el art. 9° de la ley 25.013; los arts. 43 a 48 de la ley 25.345 y el art. 50 de la ley 26.844. Además, conforme art. 100, deroga la ley 25.323 y toda norma que se oponga o resultare incompatible con el contenido del título VI. Estas normas disponían castigos muy severos a los empleadores que habían omitido la registración del trabajador, que la habían registrado incorrectamente, que pagaban tardíamente las indemnizaciones laborales o que no entregaban en término el certificado de trabajo.

- *Argumentos:* El objetivo de estas normas era reducir la informalidad laboral, la tasa de desocupación y proteger el financiamiento del sistema previsional. Sin embargo, en la práctica, estas leyes no lograron cumplir con estos objetivos y han sido ineficaces. A pesar de haber sido aplicadas durante décadas, no han contribuido significativamente a solucionar los problemas de informalidad

ni desocupación, y el sistema previsional sigue desfinanciado. El sistema legal sancionatorio resultó ineficiente, con sentencias que arrojaban liquidaciones impagables, provocando más daño que reparación. Las multas elevadas y las condenas desproporcionadas no correspondían con el salario ni la antigüedad de los trabajadores, generando pagos irrazonables. Si bien las sanciones tenían la intención de proteger los derechos de los trabajadores, en la práctica, muchas veces resultaban en una barrera para la contratación formal, especialmente en el sector agrario donde la estacionalidad y la variabilidad de las condiciones laborales son comunes. La Ley Bases ha buscado establecer un mecanismo que no aliente tanto el juicio y que, en caso de existir evasión, esta se denuncie al organismo fiscal correspondiente. Al eliminar estas penalizaciones severas, la Ley Bases busca incentivar a los empleadores a registrar formalmente a sus trabajadores sin el temor de enfrentar multas desproporcionadas, promoviendo así una mayor formalización y regularización del empleo en el sector agrario.

V. Limitaciones de la Ley Bases. Propuestas de mejora

A pesar de los avances, la "Ley Bases" no aborda todas las necesidades del sector agropecuario. La modernización completa requiere una nueva Ley de Contrato de Trabajo Agrario que incluya:

1. *Adaptación a nuevas tecnologías:* La legislación debe fomentar la adopción de tecnologías avanzadas en la agricultura, como la automatización y las herramientas de precisión, para aumentar la productividad y la eficiencia [OIT, 2021].

2. *Incentivos a la innovación:* Es necesario establecer incentivos claros para la innovación en métodos de producción y gestión agraria, permitiendo a los agricultores adoptar prácticas más sostenibles y competitivas.

3. *Reducción de barreras burocráticas:* Simplificar los trámites administrativos y reducir las cargas impositivas para los productores agrarios, incentivando la inversión local y extranjera en el sector [FAO, 2020].

4. *Protección y flexibilidad laboral:* La nueva ley debe ofrecer mayor flexibilidad en los contratos laborales para adaptarse a las estacionalidades del trabajo agrario, al mismo tiempo que protege los derechos básicos de los trabajadores.

5. *Regulación y formalización del trabajador autónomo económicamente dependiente (TRAED):* Incluir en la ley la figura del TRAED, asegurando derechos y protecciones para estos trabajadores que son clave para la flexibilidad operativa del sector.

6. *Tasa de interés adecuada:* Se necesita una tasa de interés proporcional y razonable para actualizar los créditos laborales reclamados judicialmente.

7. *Instancia administrativa virtual de solución de conflictos laborales del sector agrario:* Crear una instancia administrativa, a distancia, que permita la resolución de conflictos laborales de manera rápida y eficiente.

8. *Negociación colectiva bilateral:* Dejar en manos de la negociación colectiva bilateral entre sindicato y empleador la discusión salarial, adaptándose mejor a las realidades y necesidades del sector.

VI. Evaluación económica y social

VI.1. Impacto económico

- *Crecimiento económico:* Una legislación moderna contribuirá al crecimiento económi-

co del sector agropecuario, el universo laboral y la sociedad en su conjunto [FAO, 2020].

- *Empleabilidad y atracción de inversiones:* Impacto potencial de una nueva ley en la creación de empleo y la atracción de inversiones locales y extranjeras [INTA, 2020].

VI.2. Impacto social:

- *Mejora en la calidad de vida de los trabajadores agrarios:* Una legislación más moderna y flexible mejorará las condiciones de vida de los trabajadores agrarios [OIT, 2021].

- *Contribución a la sostenibilidad y desarrollo de las comunidades rurales:* Una nueva ley puede apoyar el desarrollo sostenible de las comunidades rurales en Argentina [FAO, 2020].

VII. La Importancia del trabajador autónomo económicamente dependiente

Un elemento crucial para la modernización del sector agropecuario es el reconocimiento y la regulación del trabajador autónomo económicamente dependiente (TRAED). Este tipo de trabajador, aunque autónomo, depende económicamente de un solo empleador para la mayor parte de sus ingresos. Incluir y regular adecuadamente a los TRAED en la nueva legislación puede aportar varios beneficios:

- *Flexibilidad y adaptación:* Los TRAED pueden ofrecer una mayor flexibilidad operativa a los empleadores, adaptándose mejor a las necesidades cambiantes del sector.

- *Incentivo a la formalización:* Regular a los TRAED formaliza relaciones laborales que de otro modo podrían permanecer en la informalidad, asegurando derechos básicos y contribuyendo a la seguridad social.

- *Innovación y eficiencia:* Los TRAED suelen estar más motivados y alineados con los objetivos de la empresa, fomentando la innovación y la eficiencia en la producción agrícola.

VIII. La ley actual: Ley 26.727

La actual Ley de Contrato de Trabajo Agrario (ley 26.727) establece el marco regulatorio para las relaciones laborales en el sector, pero ha quedado obsoleta frente a las nuevas demandas tecnológicas y de mercado. Esta ley necesita una profunda revisión para modernizarse y alinearse con las mejores prácticas globales.

IX. Análisis Comparativo de Legislación

IX.1. Derecho comparado

Examinando las legislaciones laborales de otros países podemos advertir que representan una valiosa guía para reformar nuestra norma de contrato de trabajo agraria. Países como Estados Unidos, Alemania y Australia han implementado marcos laborales flexibles y modernos que han contribuido significativamente al éxito de sus sectores agropecuarios:

- *Estados Unidos:* Utiliza visas temporales para trabajadores agrícolas, permitiendo una mayor flexibilidad en la contratación estacional. Además, las regulaciones laborales son más adaptables, facilitando la adopción de nuevas tecnologías [FAO, 2020].

- *Alemania:* El sistema de formación dual combina aprendizaje en el trabajo con educación formal, apoyado por una legislación que promueve la innovación tecnológica en la agricultura. Este enfoque fomenta una fuerza laboral altamente calificada y adaptable a las nuevas tecnologías, mejorando la productividad y competitividad del sector agrario. [OIT, 2021].

- *Australia:* Las políticas de flexibilidad laboral permiten ajustes rápidos según las con-

diciones del mercado y el clima, equilibrando la protección de los trabajadores con la necesidad de flexibilidad para los empleadores. Las leyes laborales australianas facilitan la adaptación rápida a cambios económicos y climáticos, asegurando al mismo tiempo derechos laborales básicos. [FAO, 2020].

IX.2. Impacto en Argentina

- *Adaptación de modelos extranjeros:* Implementar un sistema similar al de Estados Unidos podría ayudar a Argentina a manejar la demanda estacional de trabajadores agrícolas. Adaptar el modelo alemán de formación dual podría mejorar la calificación de la fuerza laboral agraria en Argentina, haciéndola más competitiva. La flexibilidad laboral australiana puede servir como ejemplo para ajustar las leyes laborales argentinas a las necesidades cambiantes del mercado [OIT, 2021].

- *Beneficios y desafíos:* Adaptar estas prácticas podría aumentar la competitividad y eficiencia del sector agropecuario argentino. Sin embargo, implementar estos modelos requeriría un equilibrio cuidadoso entre la protección de los derechos laborales y la flexibilidad necesaria para los empleadores [FAO, 2020].

X. Datos estadísticos relevantes

- *PBI del Sector Agropecuario:* El agro contribuye con un 6-7% del PBI nacional [FAO, 2020].

- *Exportaciones:* Más del 50% de las exportaciones argentinas provienen del sector

agropecuario, siendo la soja, el trigo y la carne los productos más destacados [FAO, 2020].

- *Empleabilidad:* Aproximadamente el 5% de la fuerza laboral argentina está empleada directamente en el sector agropecuario. Además, el sector tiene un impacto indirecto significativo en la empleabilidad en áreas relacionadas como la logística, la tecnología y los servicios [INTA, 2020].

XI. Nuestra mirada como conclusión

La modernización de la legislación laboral agraria es esencial para revitalizar el sector y reactivar la economía argentina. Aunque la “Ley Bases” marca un avance significativo, se requiere una legislación específica y más robusta para abordar todas las necesidades del sector agropecuario. Una nueva Ley de Contrato de Trabajo Agrario, alineada con las innovaciones tecnológicas y las exigencias del mercado global, y que incluya la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente, no solo devolvería al campo argentino su antigua prosperidad, sino que también contribuiría a un desarrollo económico sostenible y equitativo para el país.

XII. Bibliografía y referencias

XII.1. Fuentes citadas

XII.1.a. Artículos académicos

GARCÍA, M. - PÉREZ, J. (2020). “Evolución de la Legislación Laboral Agraria en

Argentina”. *Revista de Derecho Agrario*, 12[3], 45-60.

RODRÍGUEZ, A. (2019). “Impacto de las Políticas Laborales en el Sector Agropecuario”. *Estudios Jurídicos*, 8[2], 78-92.

XII.1.b. Informes de organizaciones internacionales

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). “Informe Mundial sobre el Trabajo Decente en la Agricultura”. Ginebra: OIT.

-Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO). (2020). “La Agricultura en el Siglo XXI: Desafíos y Oportunidades”. Roma: FAO.

XII.1.c. Legislación comparada

Ley de Trabajo Agrario de Estados Unidos (H-2A Visa Program).

Ley de Trabajo Agrario de Alemania (Berufsausbildungsgesetz - BBiG).

Ley de Trabajo Agrario de Australia (*Fair Work Act*).

XII.1.d. Documentos y resoluciones locales

Ley 24.557 de Riesgos del Trabajo, Argentina.

Resoluciones de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT).

XII.2 Artículos y libros relevantes

XII.2.a. Libros

FERNÁNDEZ, R. (2018). “Derecho Agrario y el Futuro del Trabajo Rural”. Editorial Jurídica Argentina.

LÓPEZ, M. (2021). “Transformaciones en el Trabajo Agrario: Hacia una Nueva Legislación”. Editorial Derecho y Sociedad.

XII.2.b. Artículos

“La Modernización del Derecho Agrario en América Latina”, publicado en la *Revista de Derecho Comparado*, vol. 15, núm. 2 (2020).

“El Rol del Estado en la Protección del Trabajo Rural”, artículo de la *Revista de Estudios Jurídicos*, vol. 9, núm. 1 (2019).

XII.2.c. Informe

“Análisis de las Políticas Laborales en el Sector Agrario”, informe del Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA), 2020.

“El Futuro del Trabajo Agrario: Retos y Perspectivas”, informe del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina, 2021.

Cita on line: AR/DOC/1802/2024

Liliana Hebe Litterio

Viene de p. 1

SUMARIO: I. Breve acercamiento al artículo 97 de la ley.— II. Los tres colaboradores en los emprendimientos productivos.— III. Simulación, fraude y dependencia laboral.— IV. Reglamentación.— V. Una muy breve reflexión final vinculada al nuevo artículo 23 de la LCT.

I. Breve acercamiento al artículo 97 de la ley

Llama la atención que el contenido de un artículo cuestionable, presente en el decreto de necesidad y urgencia 70/2023 (1) cuya vigencia se encuentra suspendida, en el orden laboral, por medidas cautelares de la Sala de Feria de la CNAT (2), se replique en el Capítulo IV del Título V de la Ley Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos, 27.742, en su art. 97.

Se trata nada más y nada menos que de la norma que crea una figura jurídica novedosa y conflictiva, la de “los trabajadores independientes con colaboradores”.

La nueva ley la introduce en los siguientes términos:

“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 con el tipo de actividad, oficio o profesión que corresponda”.

Aclaremos al paso que no nos parece que esta figura pueda asimilarse en ningún aspecto a la del “socio trabajador” de otro decreto de necesidad y urgencia, el 1406/2001, que en su momento reguló a las sociedades laborales con la intención de promover el empleo y la participación de los trabajadores en la empresa.

Tal como surge del texto del art. 97, que no se destaca por un tecnicismo adecuado, en su trama se desplazan unas cuantas cuestiones a desentrañar, a las cuales pasaremos revista en forma acotada en los próximos acápite.

II. Los tres colaboradores en los emprendimientos productivos

En los términos de la ley 27.742 cualquier trabajador independiente puede contar con un máximo de tres trabajadores “independientes”, que en el texto del DNU 70/2023

eran cinco, a efectos de llevar adelante un emprendimiento productivo.

A esos fines podrá acogerse a un “régimen especial unificado” proveniente del Poder Ejecutivo Nacional que, evidentemente a partir del desconocimiento del carácter dependiente de los trabajadores considerados independientes por la normativa, regule dicha situación.

Si bien no es el momento de formular mayores precisiones con relación a los emprendimientos, vienen bien expresar que el *emprendimiento productivo* nace de una idea que tiene el fin de ser realizada. Es una iniciativa independiente de uno o varios individuos que asumen un riesgo económico e invierten recursos con el objetivo de aprovechar una oportunidad que brinda el mercado (3). El emprendimiento constituye un desafío que normalmente presenta serios riesgos y algunos logros por alcanzar, todo depende de la situación económica del país.

Tampoco es el momento de analizar la ley 27.349, de apoyo al capital emprendedor que, a sus efectos, proporciona la noción de emprendimiento y de emprendedor. La ley 27.742 no se remite a ella, aunque tampoco la deroga.

Ahora bien, en el contexto de una disposición poco clara, en su segundo párrafo el artículo 97 se refiere a “los servicios y obras”, sin otorgar mayores precisiones. Puede pensarse, entonces, que se está refiriendo a *los emprendimientos productivos en el caso de los oficios*.

Por ejemplo, el del plomero o del gasista, u otro individuo que tenga un título profesional habilitante y preste servicios en forma autónoma, por ejemplo, en una obra en construcción, y que se sirva de ¿colaboradores independientes? para hacer las instalaciones, v.gr., de agua corriente o de gas en un edificio.

En general en esos casos sucede que los trabajadores con título habilitante en verdad son dependientes del independiente que los contrata, y esto es harto conocido en los hechos, pero como en la práctica *dicha calidad dependiente no se reconoce*, tal vez el legislador estimó más favorable que, al menos, se los regularice como monotributistas.

Otra situación para considerar sería, por ejemplo, la de los *estudios jurídicos y los consultorios médicos*, que nuclea varios profesionales liberales.

Los hasta aquí apuntados podrían ser algunos de los supuestos de emprendimientos productivos.

Pero, nos parece que la dependencia laboral queda bien clara en otro tipo de emprendimientos, como son los *pequeños comercios* (v. gr. un negocio que vende cualquier tipo de productos). Allí ¿el comerciante independiente en verdad contrata hasta tres independientes para que cooperen con él?, tal vez atendiendo su negocio en diversos turnos, o lisa y llanamente ¿se trata de trabajadores dependientes del principal? En realidad, parece más lo segundo que lo primero.

Especial para La Ley. Derechos reservados (Ley 11.723)

(1) Por nuestra parte en aquel momento nos ocupamos del tema. Puede verse: *Los “cinco colaboradores independientes” del decreto de necesidad y urgencia 70/2023. ¿Una invitación al fraude laboral?*, publicado en el e-book “DNU 70/2023 Bases para la Reconstrucción de la Economía Argentina”, SANTARELLI, Fulvio G. (director), di-

ciembre 2023, y en el Diario La Ley, 26/12/2023, segunda edición, p. 3.

(2) Se han dictado varias medidas cautelares por parte de la CNAT, Sala de Feria, entre otras, en autos “Confederación General del Trabajo de la República Argentina c. Poder Ejecutivo Nacional”, el 3/01/2024, TR LALEY AR/JUR/13/2024, y “Central de Trabajadores y Trabajadoras

de la Argentina (CTA) c. Estado Nacional Poder Ejecutivo”, el 4/01/2024, TR LALEY AR/JUR/20/2024. Estas medidas suspendieron la vigencia del Título IV del DNU 70/2023. También fue dictada, en similar sentido, una sentencia definitiva de la CNAT, Sala de Feria, en autos “Confederación General del Trabajo de la República Argentina c. Poder Ejecutivo Nacional”, el 30/01/2024, TR LALEY AR/JUR/448/2024.

(3) OVANDO PÉREZ, Vanessa Lidia - VALENCIA CAMACHO, Shirley Carolina, “Factores de éxito y fracaso al emprendimiento productivo de derivación de lácteos de mujeres en el Municipio de Batallas”, *Revista Perspectivas, versión impresa* ISSN 1994-3733, disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-3733201000200119, fecha de consulta:

No hay que perder de vista en momento alguno que el Título III de la ley 24.467 establece el *régimen laboral de las pequeñas empresas*, el cual, aunque en los hechos se lo ignore, se encuentra vigente y milagrosamente no fue derogado por la norma en estudio.

Dicho régimen fija dos condiciones que deben cumplirse conjuntamente para que las pequeñas empresas puedan ser consideradas tales. Una de ellas es el número máximo de cuarenta trabajadores dependientes (número que puede elevarse hasta ochenta por negociación colectiva) y el otro pasa por las cifras máximas de facturación anual. Todos esos trabajadores, obviamente, son considerados dependientes por la ley (4).

Si bien normalmente esas empresas de escasa dimensión son emprendimientos productivos, ante el nuevo régimen cabría preguntarse si aquellas que cuenten con tres trabajadores dependientes —quienes generalmente no son registrados como tales—, ya no serán emprendimientos productivos, o si a partir de ahora, las pequeñas empresas ya no se tratarían de las que cuenten con hasta cuarenta trabajadores sino, desde cuatro hasta cuarenta, porque por debajo de ese número los trabajadores son considerados independientes. Claro que lo expuesto sería imposible de sostener.

En fin, no resulta demasiado difícil advertir que el de los cooperadores independientes integrados a un emprendimiento productivo constituye un caso concreto que en muchas situaciones terminaría quedando desprovisto de la operatividad de la presunción legal del nuevo art. 23 de la LCT y, por lo tanto, ajeno a la protección laboral y previsional.

III. Simulación, fraude y dependencia laboral

Más allá de la modificación del número máximo de colaboradores independientes, el art. 97 de la ley 27.742 introduce dos párrafos que no estaban presentes en el texto del decreto de necesidad y urgencia 70/2023, relativos al fraude a la ley y a la relación de dependencia laboral, ambos importantes. Si se compara el texto de la ley con el del DNU referido, aun cuando se observan algunos errores de contenido, puede decirse que las dos incorporaciones que realiza son relevantes.

Antes de ingresar a esos contenidos ligeramente recordamos que, técnicamente, mientras que en la *simulación ilícita* coexiste un acto real y otro simulado (que intenta tapar al real), en el *fraude a la ley* hay un solo acto, que es real, pero burla a la ley a través de la utilización de caminos torcidos. Aparentemente, estas dos situaciones pueden encontrar cobijo en los dos primeros párrafos del art. 97 en estudio. Hemos visto que el legislador algo de esto advirtió y por eso incluyó los dos últimos párrafos.

Por eso, en esta instancia traemos a la memoria la importancia del art. 14 de la LCT en esta materia, según el cual: “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”.

Concretamente, cuando en los supuestos de servicios u obras previstos en el párrafo segundo del art. 97, se recurra a la figura de los colaboradores independientes para en-

cubrir la relación dependiente, lisa y llanamente estaremos ante a un caso de simulación ilícita.

No por nada el maestro Justo López dice que la *utilización de figuras contractuales no laborales* es el supuesto más significativo de simulación ilícita tendiente a evadir la aplicación de normas laborales. La importancia de la adopción de estas figuras como tipo de simulación ilícita consiste en ser la más radical de las figuras de aquella porque, si logra éxito, *consigue la evasión total del derecho laboral imperativo* y no meramente de alguna parte de sus normas (5).

Ahora bien, el tercer párrafo de la norma se introduce directamente en uno de los supuestos típicos del fraude laboral. En efecto, *prohíbe fragmentar o dividir los establecimientos para obtener beneficios*. Sabido es que la consecuencia de esta conducta está prevista en el mencionado art. 14 de la LCT.

Sobre el particular recordamos al paso que el borrador de un proyecto de ley elaborado por el Departamento Legal de Industriales Pymes Argentinos, que informalmente se hizo público, ya había tenido en cuenta la posibilidad del fraude laboral en estas situaciones y hasta atendía a su consecuencia inmediata, prevista en la citada disposición de la LCT (6).

Por último, el cuarto párrafo del art. 97 recalca en la dependencia laboral.

Dicho párrafo refiere que la disposición se aplica específicamente cuando la *relación sea independiente entre las partes*; es decir, cuando “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 con el tipo de actividad, oficio o profesión que corresponda.

Nos parece que el legislador se equivoca. En efecto, queda a la vista que la ley 27.742 considera que las tres notas típicas de la dependencia laboral que menciona, jurídica, económica y técnica, tienen la misma relevancia a los efectos de la configuración de dicha situación de subordinación y basta con que falte una cualquiera de ellas (advirtase que utiliza la conjunción disyuntiva “o”) para que la relación dependiente no se configure. En verdad, eso no es así (este es un tema de Teoría General del Derecho del Trabajo).

No es momento de explayarnos sobre las notas características de la dependencia laboral, conocidas y aceptadas mayoritariamente por la doctrina no solo a nivel nacional sino también internacional, prácticamente desde siempre.

Solo recordamos brevemente ahora que la *dependencia jurídica* necesariamente debe existir para que se configure una relación dependiente de trabajo y consiste en la sujeción a las estrictas directivas del empleador. La *dependencia económica* también debe estar necesariamente presente en lo que se refiere a la ajenidad del trabajador a los riesgos de la empresa, pero no así en cuando a la necesidad del salario para vivir, que puede estar ausente y, la *dependencia técnica*, que implica la recepción de indicaciones sobre la forma de realizar el trabajo, puede o no estar presente e igualmente existir subordinación laboral.

Evidentemente la ley se preocupa por deslindar las situaciones en las que existe verdadera dependencia laboral, pero no da pautas claras a los efectos de lo que debe tenerse

en cuenta como relación de dependencia, en tanto cuando intenta darlas, se equivoca. Mejor hubiera sido que no se introdujera en ese tema puntual que parece más propio de la doctrina que de la legislación.

IV. Reglamentación

Específicamente, el art. 97 de la ley 27.742 en su primer párrafo establece que el trabajador independiente podrá contar con hasta otros tres trabajadores independientes para llevar adelante un emprendimiento productivo y a esos efectos podrá acogerse a un régimen especial unificado que al efecto reglamentará el Poder Ejecutivo nacional. Todavía no se sabe en qué consistirá ese régimen.

Entonces, de acuerdo con lo que surge del texto de ese precepto, la figura de los cooperadores independientes creada por la ley, en su ejecución práctica en buena medida dependerá del reglamento proveniente de la autoridad que elevó el proyecto de ley al Congreso de la Nación, es decir, el Poder Ejecutivo.

Por otro lado recordemos que, textualmente, el segundo párrafo del art. 97 dispone que “[e]l 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”.

Observamos que la redacción carece de rigurosidad y tecnicismo apropiado y que podría decirse que la expresión “el mismo” en cierta medida confunde. En verdad, esa expresión, cuyo uso de por sí es inadecuado, más todavía lo es a nuestro modo de ver en este caso, porque no queda claro a qué se está refiriendo la norma (si al régimen o al emprendimiento). Seguramente resulta más apropiado pensar que se refiere al régimen simplificado al que apunta en el párrafo primero y que, en definitiva, sería el que regulará estos emprendimientos productivos.

En lo que respecta a tales emprendimientos ignoramos si en el futuro régimen simplificado, en su momento propuesto por el DNU, quedará incluido, por ejemplo, el *estudio de abogados o de contadores, o el consultorio médico*, donde se reúnan varios profesionales (7). En verdad, ignoramos en qué medida los alcances de esos emprendimientos productivos serán determinados vía reglamentaria.

En otro orden de ideas, podría pensarse que esa reglamentación fijaría las pautas, condiciones y, sobre todo, los “límites” que permitan desactivar la simulación ilícita y el fraude laboral en orden a la aplicación de la figura en la práctica desde el punto de vista laboral y de las instituciones propias del sistema de seguridad social.

No olvidemos que en los términos legales será necesario que vía reglamentaria se precisen los aspectos vinculados a los *regímenes de seguridad social* aplicables tanto para el trabajador independiente como para sus cooperadores considerados independientes por la ley, y puede pensarse que ese mismo régimen especial debería reglamentar estos aspectos.

En definitiva, lo que está claro es que la reglamentación será elaborada por el Poder Ejecutivo Nacional, que primero instrumentó el texto del DNU 70/2023 y luego elevó el de la Ley Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos al Congreso de la Nación.

Recién cuando el reglamento aparezca podrá formularse la *interpretación armónica de las normas en juego*, que reclama el art. 2° del Cód. Civ. y Com.

De cualquier modo, no existe seguridad alguna respecto de normas que eventualmente serán reglamentadas ni de sus alcances, aunque algunas de ellas lo requieren para su aplicación práctica.

V. Una muy breve reflexión final vinculada al nuevo artículo 23 de la LCT

Como hemos visto, en el contexto de los emprendimientos productivos considerados tales al amparo de la ley 27.742 podría generarse el desconocimiento de los derechos de los trabajadores dependientes, aun cuando no fuese en todos los casos.

Aunque el futuro no es predecible, nos parece que cuando el art. 97 de la ley 27.742, con o sin reglamentación, se ponga en marcha, puede resultar “peligroso”, en tanto consagra abiertamente la posibilidad de recurrir a una técnica violatoria de la regulación laboral que puede llegar a ser muy utilizada, la de la simulación ilícita. Pero, también aparece la posibilidad de fraude y una de sus formas ha sido expresamente prevista por la normativa en juego.

Recordemos que la utilización de figuras contractuales no laborales tendiente a evadir la aplicación de las normas imperativas (cuando no sea dado calificar de empresario a quien presta los servicios) era un supuesto expresamente previsto en el segundo párrafo del artículo 23 de la LCT —al cual apuntaba el maestro Justo López como caso típico de simulación ilícita—, y fue eliminado de dicha norma.

En su lugar, el segundo párrafo del nuevo art. 23 dispone que la presunción de existencia de contrato de trabajo *no se aplica* cuando la relación se trate de contrataciones de obras o de servicios profesionales o de oficios y se emitan recibos o facturas.

Está a la vista que el caso de los tres colaboradores independientes es, precisamente, uno de esos supuestos que requieren protección legal a través del funcionamiento de la presunción *iuris tantum* que permita ubicarlos en donde corresponde y la nueva ley parece negarles ese derecho. Claro que el empleador podrá demostrar que el trabajador no es dependiente, sino autónomo.

La ley intenta, aunque comete serios errores, caracterizar la relación laboral dependiente para deslindarla de la que generan los cooperadores independientes.

Tal como están planteadas las cosas, lamentablemente, la presencia de este art. 97 en la ley 27.742 es probable que incremente los reclamos judiciales por dependencia encubierta y, una vez más, en los pleitos se impondrá la aplicación de los criterios derivados del *principio de primacía de la realidad* (8).

Cita on line: AR/DOC/1807/2024

21/12/2023.

(4) Sobre el tema puede verse, LITTERIO, Liliana Hebe, entre otros lugares en: “Régimen laboral de las pequeñas empresas”, Joaquín Fernández Madrid Editor, Buenos Aires, 1999; *Idem*, en Estatutos Laborales Especiales, ACKERMAN, Mario (director), Tomo II, Santa Fe, 2022, ps. 273 a 362.

(5) LÓPEZ, Justo, en “Ley de contrato de trabajo comentada”, López, Justo, Centeno, Norberto Y Fernández Madrid, Juan Carlos, Ediciones Contabilidad Moderna, Buenos Aires, 1987, ps. 200/201.

(6) Industriales Pymes Argentinos (IPA), del “Borrador oficial”, Proyecto de ley de reformas Derecho del Trabajo, Gabinete Profesional, Departamento Le-

gal, disponible en: <https://piesciorovsky.com/wp-content/uploads/2016/02/Proyecto-Borrador-Reforma-Laboral-argentina.pdf>, fecha de consulta: 21/12/2023.

(7) OLVEIRA, Dolores, “Letra chica del decreto: por qué es total la desregulación laboral para empleados de monotributistas”, 21/12/2023, disponible en: <https://>

es-us.finanzas.yahoo.com/noticias/letra-chica-decreto-desregulaci%C3%B3n-laboral-093700449.html, fecha de consulta: 21/12/2023.

(8) Sobre la aplicación práctica de este principio ver GUIASADO, Héctor César, “El principio de primacía de la realidad en el derecho del trabajo”, DT 2020 (noviembre), p. 5, TR LALEY AR/DOC/3279/2020.

Santiago L. Sfeir

Viene de p. 1

I. Introito

Luego de un ya largo tiempo de debates legislativos lleno de idas y vueltas, el 27 de junio de 2024 la Ley de Bases recibió su correspondiente sanción en el Congreso, aprobando así una gran cantidad de modificaciones a la legislación vigente al día de la fecha.

En la materia que nos atañe, fueron el centro de atención la promoción del empleo registrado y la llamada modernización laboral que, entre tantas modificaciones, trajo aparejada la eliminación de los incrementos indemnizatorios previstos por las leyes 24.013, 25.323 y 25.345, como asimismo las modificaciones previstas al texto de la LCT 20.744.

Entre la totalidad de los cambios introducidos por el nuevo texto, nos encontramos con el elefante dentro de la habitación que ha sido los cambios al régimen del período de prueba, circunstancia que analizaremos en los siguientes párrafos de este breve trabajo.

II. La naturaleza del período de prueba y sus modificaciones a partir del régimen de modernización laboral

Como ya hemos puesto de relieve en un trabajo previo de nuestra autoría, el período de prueba fue introducido a través de la reforma promovida por la ley 24.465, mas este fue modificado en dos oportunidades, primero por la ley 25.013, y luego por la 25.250, trayendo esta última el cambio en cuanto al tiempo de experimentación a los fines de contar con la certeza de que el trabajador resulta idóneo para el puesto y si este cumple con las expectativas del empleador (1).

Ahora bien, resulta necesario entonces analizar cuál era la regulación hasta el momento del art. 92 bis LCT antes de adentrarnos en las modificaciones.

En primer lugar, hemos de destacar que la duración del período de prueba era de tres meses al comienzo de la vigencia del contrato de trabajo, pudiendo cualquiera de las partes extinguir la relación sin expresión de causa y sin derecho a pago de indemnización, pero con la obligación de dar el correspondiente preaviso debiendo otorgarse quince días cuando el empleador decidiese disponer el despido por período de prueba, o bien, deberá abonar su indemnización sustitutiva (2).

Asimismo, se encontraba totalmente vedada la posibilidad de contratar a un mismo trabajador en más de una oportunidad utilizando la figura del período de prueba, dando ello lugar a la presunción de renuncia de la figura; asimismo se sancionaba la utilización del período de prueba como instrumento para evitar la efectivización de los trabajadores, resultando aplicable aquellas

SUMARIO: I. Introito.— II. La naturaleza del período de prueba y sus modificaciones a partir del régimen de modernización laboral.— III. Palabras finales.

sanciones previstas en el régimen de infracciones del trabajo.

En este mismo orden de ideas, el inc. 3 del art. 92 bis preveía expresamente la necesidad de registración del trabajador al momento de comienzo de la relación laboral por período de prueba toda vez que, de no hacerlo, operaba nuevamente la presunción de renuncia del derecho al uso de este período especial.

Finalmente los incs. 4, 5, 6, y 7 se destinaban a la aclaración de que las partes tienen los derechos y obligaciones propios de cualquier relación laboral, la obligatoriedad del pago de aportes y contribuciones a los organismos de la seguridad social, la posibilidad del trabajador de acceder a las prestaciones por accidentes o enfermedades de trabajo o inculpables según el caso (con la salvedad de que en el caso inculpable, las prestaciones se extenderán hasta la finalización del período de prueba si el empleador rescindiere el contrato durante ese plazo, quedando excluida la aplicación del párrafo cuarto del art. 212 LCT), y que el período de prueba se computará como servicio a los efectos laborales y de la seguridad social.

En tal sentido, hemos de remarcar que la naturaleza del período de prueba responde a ser una muy útil herramienta para que el empleador pueda sacar a relucir las aptitudes y destrezas del trabajador, analizando si las mismas resultan suficientes para el puesto a cubrir, y si las mismas resultan ser acordes a las expectativas del empleador (3).

Resulta interesante el análisis realizado por Gatti quien considera que “el período de prueba puede ser caracterizado como el lapso en el cual, en un contrato de tiempo indeterminado, el empleador puede apreciar libremente la conveniencia de mantener la ocupación o dar por finalizado el vínculo sin compensación indemnizatoria alguna... Consiguientemente, en este régimen resultará válida la denuncia del contrato, con prescindencia de que el dependiente satisfaga las cualidades que determinaron su contratación, si quien lo ha incorporado al seno de su explotación opta por no continuar esa relación...” (4).

Resulta entonces claro el propósito detrás de la aplicación del período de prueba el cual busca, como bien lo establece su propio nombre, que el empleador pueda someter al trabajador a un examen exhaustivo de sus cualidades con el fin de comprobar las mismas en el normal desarrollo de la explotación.

La modernización laboral que trae aparejada la Ley Bases ha introducido algunos cambios en materia de período de prueba —algunos de ellos, a nuestro criterio, sumamente necesarios— en lo relativo al tiempo de extensión del régimen de prueba.

Así, nos encontramos con que se habría extendido el plazo de duración de tres a seis meses, dando la posibilidad de que las convenciones colectivas puedan extender el período hasta 8 meses en empresas de 6 a 100 empleados, y en caso de empresas de menor tamaño con menos de 5 empleados, hasta un año.

Es necesario aclarar que, al igual que en el texto anterior de la LCT, continúa existiendo la obligación de dar preaviso ante la denuncia del contrato de trabajo en vigencia del período de prueba y, frente a la inexistencia de modificación respecto del plazo de duración de este, se mantendrá la obligación del empleador de dar quince días de preaviso, o bien, de abonar la correspondiente indemnización sustitutiva.

Claro está que, en caso de disponerse el despido del trabajador en los plazos *ut supra* mencionados, se considerará que el contrato se ha extinguido sin expresión de causa —circunstancia con la que no comulgamos por la propia naturaleza del período de prueba, que responde a un test al que es sometido al trabajador y que, si su *performance* profesional no resulta satisfactoria para el puesto, ello sería el motivo detrás del despido y por tanto, existiría una causa subyacente— sin derecho al cobro de indemnización alguna sino que, únicamente, el trabajador tendrá derecho a percibir los siguientes rubros: (i) sueldo mensual proporcional al tiempo trabajado; (ii) adicionales en caso de corresponder (comisiones, horas extras, entre otros); (iii) Sueldo Anual Complementario proporcional; (iv) Preaviso en caso de corresponder; (v) SAC sobre el preaviso en caso de corresponder; (vi) Deberán realizarse los descuentos laborales destinados a los organismos de la seguridad social como asimismo aquellos destinados a la organización sindical en caso de corresponder, todos ellos sobre los conceptos remunerativos; y finalmente (vii) deberá abonarse el sueldo neto resultante.

Continúan existiendo restricciones en este sentido al régimen de período de prueba vedando la posibilidad de contratar a un trabajador utilizando el dicho período; en caso de hacerlo, se considera que el empleador ha renunciado a este.

Continúa previéndose que el uso abusivo del período de prueba dará lugar a sanciones previstas en el régimen de infracciones del trabajo, considerando uso abusivo a la contratación sucesiva de diferentes trabajadores para un mismo puesto de naturaleza indeterminada.

No puede ni debe olvidarse que el trabajador bajo período de prueba habrá de gozar del pago de aportes y contribuciones como asimismo a las prestaciones por accidente o enfermedad inculpable, como en los casos de accidentes o enfermedades profesionales; en estos casos las prestaciones perdurarán hasta la finalización del

período de prueba donde el empleador podrá rescindir el contrato de trabajo. Asimismo, resulta necesario recordar que quedará vedada la aplicación del art. 212 LCT en estos casos.

Es entonces que, en virtud de las modificaciones introducidas, nos encontramos con un diametral cambio en cuanto a la duración del período de prueba, duplicando el lapso previsto por el texto de la 20.744 hasta el día de hoy, y en algunos casos puntuales, extendiéndolo hasta un año.

Es necesario destacar que, en el texto de la Ley aprobada por el Congreso, nos encontramos nuevamente con la previsión expresa de la obligación de registrar la relación desde su inicio so pena de considerar renunciado el derecho al uso del período de prueba, como asimismo con la aclaración respecto de que el período de prueba se computaría como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de la seguridad social, ambos elementos que no se encontraban presentes en la reforma introducida por el DNU 70/2023 en esta materia.

III. Palabras finales

Lo cierto es que las modificaciones que se introdujeron al período de prueba han sido sumamente aclamadas por el sector empresario debido a la imperiosa necesidad de realizar una prueba más exhaustiva para que los trabajadores logren adquirir estabilidad en el puesto.

Esta ampliación otorgará a los empleados un plazo mayor para evaluar la conveniencia de mantener esta relación con el flamante trabajador contratado, o bien, si este no supera sus expectativas, obviamente, sin convalidar el abuso de la figura para evitar que los trabajadores adquieran estabilidad.

Asimismo, la libertad otorgada a las partes para poder negociar colectivamente la posibilidad de contar con un período de prueba de ocho meses en empresas de seis a cien empleados, y de hasta un año en emprendimientos de menos de cinco dependientes ciertamente habrá de traducirse en un gran incentivo en favor de la contratación de personal en el caso de micro pymes, arengando la creación de puestos de trabajo que puedan importar el posterior crecimiento de la compañía.

Celebramos la necesidad de la convalidación de tales duraciones extraordinarias del período de prueba por parte de la entidad sindical más representativa de cada actividad a partir de la negociación colectiva da un cierto respaldo a tales extensiones, contando no solo con la letra fría de la ley emanada del Congreso sino con la venia de los trabajadores a partir sus representantes.

Cita on line: AR/DOC/1805/2024

(1) Conf. SFEIR, Santiago L., “La aplicación del artículo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo en tiempos de COVID-19: la validez del DNU 329/2020 como norma de emergencia”, Revista Derecho del Trabajo, Ed. La Ley — Thomson Reuters, Año LXXX, Número 3,

mayo 2020, p. 31.

(2) Resulta necesario aclarar que la Ley de Contrato de Trabajo, al regular el preaviso, dispone que el trabajador deberá dar quince días de preaviso cuando renunciare al puesto, mientras que en el caso de denuncia del contrato

de trabajo por parte del empleador la lógica respondería a quince días de preaviso en caso de encontrarse dentro del período de prueba, un mes cuando el trabajador tuviera una antigüedad menor a cinco años en el puesto, y de dos meses cuando fuera superior.

(3) Conf. ETALA, Carlos A., “Contrato de Trabajo”, Ed. Astrea, pp. 205-206.

(4) Gatti, Ángel E., “Ley de Contrato de Trabajo. Comentada, anotada, con jurisprudencia”, Ed. B de F, pp. 169-170.

Director Editorial: Fulvio G. Santarelli
Jefa de Redacción: Yamila Cagliero

Editores: Nicolás R. Acerbi
Valderrama
Jonathan A. Linovich
Ana Novello

Elia Reátegui Hehn
Érica Rodríguez
Marlene Slattery

PROPIEDAD DE LA LEY S.A.E. e I.

Administración, Comercialización y Redacción:
Tucumán 1471 (C. P. 1050 AAC)
Bs. As. República Argentina
Impreso en La Ley, Rivadavia 130, Avellaneda,
Provincia de Buenos Aires.



0810-266-4444