

## MODIFICACIONES EN NORMATIVA LABORAL INTRODUCIDAS POR LA LEY DE BASES

### 1.- LA LEY DE BASES

Tras un extenso debate parlamentario, la Ley 27.742 fue finalmente publicada en el Boletín Oficial el 8 de julio de 2024 y entró en vigencia el día siguiente. A continuación, presentamos un resumen de las modificaciones que esta Ley ha introducido en la legislación laboral, específicamente en su Título V – Modernización laboral.

### 2.- MODIFICACIONES EN EL SISTEMA DE REGISTRACIÓN LABORAL

El capítulo I del título V de la Ley de Bases modifica la Ley 24.013. La Ley 24.013, llamada la Ley de empleo, fue promulgada a fines de 1991 y tenía por objetivo de mejorar la realidad laboral de los trabajadores, impulsando el empleo registrado y castigando el trabajo no declarado.

Los cambios que introduce la Ley de Bases son de carácter general y pueden resumirse en los siguientes puntos:

- Se establece que el sistema de registración laboral debe ser deberá ser simple, inmediata, expeditiva, y realizarse a través de medios electrónicos (a determinar por la reglamentación).
- Las empresas de hasta 12 trabajadores inclusive pagarán un importe único para todas las obligaciones emergentes de las relaciones laborales, tanto legales como convencionales (pendiente de reglamentación).
- La registración se considera eficaz cuando ha sido realizada por cualquiera de las personas, humanas o jurídicas, involucradas. Más allá de que una persona jurídica pueda tener responsabilidad directa o solidaria, si está inscripta en AFIP no hay infracción ni multas.
- La denuncia por falta de registración laboral debe realizarse ante el AFIP por medios electrónicos.
- Si una sentencia judicial determina la existencia de una relación laboral no registrada, el juez deberá informar a la entidad recaudadora de las obligaciones de la seguridad social.
- En caso de una relación erróneamente enmarcada como locación de servicios, se deducirán los componentes ya ingresados conforme al régimen correspondiente, se establecerá un sistema de intereses menos gravoso y se ofrecerán facilidades de pago.

### 3.- DEROGACION DE LAS LLAMADAS “MULTAS LABORALES”.

#### 3.1 Derogación de las multas laborales

SMS- San Martín Suárez y Asociados

Bernardo de Irigoyen 972  
C1072AAT Buenos Aires  
Argentina  
Tel (+54 11) 5275-8000  
info@sms.com.ar  
www.sms.com.ar

SMS - San Martín Suárez y Asociados es Firma Miembro de SMS Latinoamérica, una red de Firmas profesionales cuyos integrantes son entidades legales separadas, autónomas e independientes operando bajo su nombre particular e identificándose como integrantes de SMS Latinoamérica.

La Ley de Bases deroga parcialmente tres Leyes fundamentales en materia laboral:

- La Ley N° 24.013 de Empleo.
- La Ley N° 25.323 de Indemnizaciones Laborales.
- La Ley N° 25.345 de Prevención de Evasión Fiscal.

Estas modificaciones impactan directamente en tres áreas: el trabajo no registrado, las indemnizaciones por despido y las multas por falta de entrega de certificados de trabajo.

Los principales cambios incluyen: a) la eliminación de los incrementos previstos para casos de trabajo total o parcialmente no registrado (equivalente a un 250% más de las indemnizaciones por despido); b) la supresión del aumento del 50% en las indemnizaciones por despido cuando no se pagan en tiempo y forma; c) y la eliminación de la multa equivalente a tres veces la mejor remuneración del trabajador por la falta de entrega de certificados de trabajo en el plazo legal.

### 3.2 Alcance de la Derogación: ¿Aplica Solo a Relaciones Laborales Vigentes o También a las Extinguidas?

La respuesta varía según la interpretación que se dé a las normas. Si entendemos que los artículos en cuestión prevén aumentos indemnizatorios, debemos concluir que su derogación afectaría solamente a situaciones futuras. Esto se debe a que el artículo 7 del Código Civil y Comercial de la Nación establece que las Leyes no son retroactivas salvo que expresamente se indique lo contrario.

Por otro lado, si interpretamos que las normas buscan penalizar al empleador por ciertos incumplimientos —tales como la no registración adecuada de la relación laboral, la entrega tardía de certificados o el pago fuera de término de las indemnizaciones por despido—, entonces la respuesta a nuestra pregunta cambia. En este escenario, nos situamos en el terreno del derecho sancionatorio o penal, donde prevalece el principio de retroactividad de la Ley más benigna.

Desde el estudio, nos inclinamos por esta última interpretación. Las Leyes 24.013, 25.345 y 25.323 se agrupan en lo que podríamos denominar "derecho penal laboral". Por ende, deben aplicarse los principios del derecho penal, incluyendo el de retroactividad en beneficio del acusado. De manera específica, el artículo 2 del Código Penal establece que: "Si la Ley vigente al tiempo de cometerse el delito es diferente de la que se aplica al momento del fallo o durante el tiempo intermedio, prevalecerá siempre la más benigna. Si se promulga una Ley más favorable durante el cumplimiento de la condena, la pena se reducirá a la estipulada por esa nueva Ley. En todos los casos de este artículo, los efectos de la nueva Ley se aplicarán automáticamente."

Estas normas no emanan directamente de una relación laboral, sino que son el resultado de una decisión legislativa destinada a erradicar el trabajo no registrado y reducir la litigiosidad. Esto es así incluso cuando el destino de dichas multas sea el patrimonio del trabajador. La decisión legislativa subsiguiente implica un cambio político basado en revaloraciones sobre la eficacia de las sanciones en relación con los objetivos perseguidos. Por lo tanto, la abolición de

las multas tiene un efecto inmediato, ya que su origen no es el contrato de trabajo en sí, sino una disposición legal específica de carácter sancionatorio, y su modificación responde a una decisión de política legislativa.

#### **4.- RESPALDO AL CONTRATO DE LOCACIÓN DE OBRAS Y LOCACION DE SERVICIOS.**

El segundo capítulo del título introduce modificaciones significativas a la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), particularmente en sus artículos 2 y 23.

- Se añade el inciso d) al artículo 2, excluyendo de la aplicación de la LCT "las contrataciones de obra, servicios, agencia y todas las reguladas en el Código Civil y Comercial de la Nación".
- El artículo 23 se modifica sustancialmente. Anteriormente, la presunción de relación laboral operaba incluso cuando se utilizaban figuras no laborales. La nueva redacción establece que esta presunción no se aplicará en contrataciones de obras o servicios profesionales cuando se emitan los recibos o facturas correspondientes, o el pago se realice conforme a sistemas bancarios determinados por la reglamentación.

Estas modificaciones respaldan la validez del contrato de locación de servicios o de obra, regulado por el artículo 1251 del Código Civil y Comercial. Este tipo de contrato, antes frecuentemente considerado como un encubrimiento de relaciones laborales, ahora gana legitimidad legal.

Además, va en línea con lo resuelto por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el expediente "Mirta Griselda y otros c/ Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires - Hospital Italiano s/ Despido, fallo del 19 de febrero de 2015" donde estableció:

- *"Que, por lo demás, la regla que surge de la sentencia atacada lleva a la calificación de todos los servicios como dependientes, omitiendo las diferencias que hace el legislador. La Ley argentina disciplina al contrato de trabajo en la Ley 20.744. Para ella el trabajo es una actividad que se presta en favor de quien tiene la facultad de dirigirla (art. 4 Ley de Contrato de Trabajo), y el objeto del contrato es "prestar servicios" bajo la dependencia de otra persona (art. 21 Ley de Contrato de Trabajo). A los fines de tipificar un vínculo como laboral es necesario precisar el concepto de dependencia, admitiéndose que ésta presenta tres aspectos: jurídica, económica y técnica. En el contrato laboral se trabaja por cuenta ajena, porque el beneficio que genera la actividad va al empresario y no al trabajador. Se sigue de ello la ajenidad de riesgos, que al contrario de la locación (art. 1630 del Cód. Civil), son asumidos por el patrono. El trabajador percibe una retribución, con independencia de que el empleador gane o pierda en su actividad, lo que no ocurre en el caso. En el contrato laboral se trabaja por*

*cuenta ajena, porque el beneficio que genera la actividad va al empresario y no al trabajador. Se sigue de ello la ajenidad de riesgos, que al contrario de la locación (art. 1630 del Cód. Civil), son asumidos por el patrono.' El trabajador percibe una retribución, con independencia de que el empleador gane o pierda en su actividad, lo que no ocurre en el caso.*

Más allá de estas modificaciones, debe tenerse presente que continúa vigente el artículo 14 de la LCT que consagra el principio de primacía de la realidad. Por este motivo, para asegurar que el contrato de locación sea considerado como tal y evitar su interpretación como relación laboral encubierta es aconsejable adoptar ciertos recaudos.

## **5.- INTERMEDIACION LABORAL.**

Otra de las modificaciones relevantes de la Ley de bases, afecta al régimen de intermediación laboral, regulado por el artículo 29 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT).

El nuevo marco legal se fundamenta en dos principios clave:

- El trabajador se considera empleado directo de la entidad que registra la relación laboral, independientemente de si fue contratado para prestar servicios a terceros.
- La empresa usuaria asume responsabilidad solidaria en todas las obligaciones laborales y de seguridad social.

### **5.1.- ¿Qué se entiende por intermediación laboral?**

Como regla general, cuando un empresario necesita trabajadores, los contrata directamente, asumiendo el rol de empleador. Sin embargo, en ocasiones, por diversas razones, algunos empresarios optan por reclutar personal sin asumir directamente el papel de empleador. Para ello, recurren a los servicios de terceros que tienen trabajadores bajo su dependencia y los proporcionan para que laboren para estos empresarios.

Este fenómeno se conoce como “interposición” de personas, ya que el tercero prestador de trabajadores se interpone en la relación material y lógica que debería existir directamente entre el empresario que recibe el trabajo y el dependiente que lo realiza. En estos casos, en lugar de

la estructura tradicional de dos sujetos en el contrato de trabajo (trabajador y empleador), se configuran tres roles distintos:

- El trabajador.
- El empleador formal o prestador de trabajadores (sujeto interpuesto).
- El empresario que recibe el trabajo del primero.

### 5.2.- La interposición laboral según la redacción original del artículo 29 de la LCT

En su redacción original, el artículo 29 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) abordaba la cuestión de la interposición laboral aplicando el principio de primacía de la realidad. En base a este principio se establecía que: el verdadero empleador del trabajador es quien efectivamente utiliza su prestación laboral, no quien lo registra formalmente en los libros de trabajo.

En consecuencia, se considera empleador al empresario que recibe y se beneficia directamente del trabajo, no a quien figura formalmente como tal.

Esta interpretación buscaba desentrañar la realidad subyacente de la relación laboral, más allá de las apariencias formales o los acuerdos contractuales entre las partes. El objetivo era proteger los derechos del trabajador, asegurando que las responsabilidades laborales recayeran sobre quien efectivamente se beneficiaba de la prestación laboral.

### 5.3.- El impacto del plenario «Vázquez c. Telefónica»: Equiparación de la interposición laboral con el trabajo no registrado.

En el año 2010, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo emitió un fallo plenario que cambiaría las reglas del juego en la jurisprudencia laboral argentina durante los siguientes 14 años: el caso «Vázquez c. Telefónica». La resolución estableció lo siguiente:

- «Cuando, de acuerdo con el primer párrafo del artículo 29 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), se determina que el trabajador ha sido empleado directo de la empresa usuaria de sus servicios, procede la indemnización prevista en el artículo 8° de la Ley

24.013, aunque el contrato de trabajo haya sido inscripto solamente por la empresa intermediaria.»

Como mencionamos anteriormente, el artículo 8 de la Ley 24.013 sancionaba el trabajo no registrado, comúnmente conocido como «trabajo en negro». Según la interpretación de los jueces votantes:

- Para que una relación laboral esté correctamente registrada, debe estar asentada en los libros del verdadero empleador
- En los casos de intermediación laboral, el verdadero empleador no es quien figura formalmente, sino la empresa usuaria de los servicios.
- Este defecto de registración activa las multas por trabajo no registrado, equiparando así la interposición laboral con el trabajo en negro.

Esta decisión judicial amplió significativamente el alcance de las sanciones por trabajo no registrado, aplicándolas también a situaciones de intermediación laboral, incluso cuando existía una registración formal por parte de la empresa intermediaria.

La doctrina del fallo Vázquez c. Telefónica aumentó considerablemente el riesgo financiero y legal para las empresas que utilizaban servicios de intermediación laboral, incluso cuando creían estar operando dentro del marco legal al contratar a través de empresas intermediarias debidamente registradas.

#### 5.4.- La solución dada por la Ley de Bases

La solución propuesta por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en el plenario «Vázquez c. Telefónica» tuvo consecuencias significativas en el ámbito laboral. No solo provocó un aumento en el número de reclamos judiciales, sino que también elevó

considerablemente los montos de estas demandas, que alcanzaron cifras extraordinarias debido a la aplicación de diversas multas laborales.

La necesidad de modificar la doctrina establecida por este fallo plenario motivó a los legisladores a revisar el alcance del artículo 29 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT). Esta revisión implica un cambio paradigmático en la interpretación de la relación laboral:

- Se abandonó el principio de primacía de la realidad como criterio principal para determinar al empleador.
- Se estableció que el empleador es quien registra al trabajador en sus libros laborales, no necesariamente quien utiliza directamente su fuerza de trabajo.
- Se mantuvo la responsabilidad solidaria de la empresa usuaria por las obligaciones laborales.

Como resultado de estos cambios legislativos, la empresa usuaria ya no puede ser condenada al pago de multas por trabajo no registrado ni al pago de cargas sociales que hayan sido canceladas por la empresa empleadora formal

Está claro que la idea consiste en no castigar la tercerización de empleados mediante contratistas e intermediarios. De hecho, la modificación realizada al art. 29 de la LCT prácticamente elimina la existencia de la interposición fraudulenta de empresas al establecer ahora que: *“Los trabajadores serán considerados empleados directos de aquellos que registren la relación laboral, sin perjuicio de haber sido contratados con vistas a utilizar su prestación o de proporcionarlos empresas.”* Si bien se mantiene la responsabilidad solidaria para las empresas usuarias, el cambio sigue siendo bastante positivo dado que ahora el empleado no podrá reclamar que ha existido relación laboral directa con aquella, con los inconvenientes que una sentencia favorable significaba a nivel de registración y multas.

## **6.- OTRAS MODIFICACIONES A LA LEY CONTRATO DE TRABAJO.**

### **6.1 Art. 92 bis LCT: Ampliación del período de prueba**

La nueva legislación extiende el período de prueba de tres a seis meses para todos los contratos de trabajo. Además, los convenios colectivos de trabajo pueden ampliar aún más este período:

- Hasta ocho meses en empresas con 6 a 100 trabajadores.
- Hasta un año en empresas con 5 o menos trabajadores.

Durante estos períodos extendidos, el empleador mantiene la facultad de desvincular al trabajador sin obligación de indemnizar, excepto por el preaviso omitido si correspondiera.

Se conservan otras disposiciones previas referentes al período de prueba: a) Prohibición de contratar al mismo empleado más de una vez bajo esta modalidad; b) Penalización del uso abusivo mediante multas laborales c) Mantenimiento de las obligaciones normales de una

relación laboral durante el período de prueba; d) Cómputo del período de prueba como tiempo de servicio.

#### 6.2 Art. 177 LCT: Licencia por maternidad para persona gestante y modificación en licencia parto

Este artículo mantiene la prohibición de trabajar para madre o, en su caso, a la persona gestante durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. También habilita a reducir la licencia parto a 10 días, en lugar de los 30 que permitía la redacción anterior.

#### 6.3 Art. 242 LCT: Se expresan justas causas de despido relacionadas con medidas de acción directa

El artículo mantiene la definición de despido con causa, indicando que el empleador "podrá rescindir el contrato de trabajo en caso de incumplimiento por parte del empleado de las obligaciones derivadas del mismo, que constituyan una injuria y, por su gravedad, no permitan la continuación de la relación laboral".

Sin embargo, ahora se establecen una serie de causales específicas para evitar ciertas maniobras extorsivas en los reclamos colectivos. Así, se considera una grave injuria laboral participar en bloqueos o tomas de establecimientos. Asimismo, se presumirá la existencia de una grave injuria laboral cuando se lleve a cabo una medida de acción directa que:

- afecte la libertad de trabajo de quienes no adhieran a la medida de fuerza, mediante actos, hechos, intimidaciones o amenazas;
- impida u obstruya total o parcialmente el ingreso o egreso de personas y/o cosas al establecimiento;
- u ocasione daños en personas o en cosas de propiedad de la empresa o de terceros situadas en el establecimiento o se las retenga indebidamente.

Para poder avanzar con el despido el empleador deberá intimar al empleado a que cese en su conducta.

#### 6.4. Art. 245 bis LCT: Agravamiento indemnizatorio por despido discriminatorio

La Ley de Bases incorpora el artículo 245 bis a la LCT con el objetivo de aplicar directamente a las relaciones laborales las directrices de la Ley antidiscriminación N° 23.592. Se considera despido por acto de discriminación aquel que se origine por motivos de raza o etnia, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo o género, orientación sexual, posición económica, características físicas o discapacidad. En estos casos, se deberá pagar una indemnización agravada especial equivalente al 50% de la establecida por el artículo 245 de la LCT, que podrá incrementarse hasta el 100% según la gravedad de los hechos.

Sin embargo, hay dos diferencias importantes en cuanto a la aplicación de la Ley antidiscriminación en el ámbito laboral:



- El artículo dispone que la carga de la prueba de la discriminación recae en la persona que alega haber sido discriminada. Esto contrasta con el criterio predominante en el fuero laboral, donde los jueces han establecido que, tras la presentación de un indicio leve que sugiera la discriminación, corresponde al empleador demostrar que esta no existió.
- El artículo aclara que, aun cuando se demuestre la discriminación, el acto de despido mantendrá todos sus efectos legales. Esto difiere de la Ley antidiscriminación, que considera estos actos como nulos y establece la reinstalación del trabajador en su puesto si así lo solicita.

## **7.- POSIBILIDAD DE LA CREACIÓN DE UN FONDO DE CESE LABORAL**

En el capítulo III del título que estamos analizando, se habilita la posibilidad de que, mediante convenio colectivo de trabajo, las partes puedan sustituir la indemnización por antigüedad prevista en el artículo 245 de la LCT por un fondo o sistema de cese laboral, conforme a los parámetros que se establezcan en la negociación de paritarias. Además, se introduce un régimen de capitalización de fondos para indemnizaciones, cuya utilidad dependerá de la reglamentación correspondiente.

## **8.- TRABAJADORES INDEPENDIENTES**

En la misma línea que las modificaciones de los artículos 2, 23 y 29 que analizamos anteriormente, se establece la posibilidad de que los trabajadores independientes puedan contar con hasta otros tres trabajadores independientes para llevar adelante un emprendimiento productivo. Estos trabajadores podrán acogerse a un régimen especial unificado que se reglamentará al efecto, basado en la relación autónoma, sin que exista vínculo de dependencia entre ellos ni con las personas que contraten sus servicios u obras. El régimen incluirá, tanto para el trabajador independiente como para los colaboradores, el aporte individual de una cuota mensual que abarcará la cotización al Régimen Previsional, al Régimen Nacional de Obras Sociales y al Sistema Nacional del Seguro de Salud, así como al Régimen de Riesgos del Trabajo, de acuerdo con las condiciones y requisitos que establezca la reglamentación.

## **9.- MODIFICACIONES A LA LEY DE TRABAJO AGRARIO**

La Ley de bases introduce las siguientes modificaciones a la Ley de Trabajo agrario

- Contrato de trabajo agrario permanente de prestación continua.  
Incorpora el período de prueba al establecer que: *El contrato de trabajo agrario se entenderá celebrado con carácter permanente y como de prestación continua, salvo los casos previstos expresamente por esta Ley. Su extinción se regirá por lo dispuesto en el Título XII de la Ley 20.744 (t.o 1976) y sus modificatorias. Para los trabajadores de tiempo indeterminado del sector agrario será de aplicación lo dispuesto respecto del período de prueba en el artículo 92 bis de la Ley 20.744.*

- Bolsa de trabajo.  
Las bolsas de trabajo a cargo de las asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial podrán proponer a los empleadores un listado del personal necesario para la realización de tareas temporarias en las actividades contempladas en la presente Ley, conforme las resoluciones que a tal efecto dicte la Comisión de Trabajo Agrario.

## **10.- PROMOCION DEL EMPLEO REGISTRADO**

Los empleadores podrán regularizar las relaciones laborales vigentes en el sector privado iniciadas antes de la fecha de promulgación de la presente Ley. Esta regularización puede abarcar tanto relaciones laborales no registradas como aquellas deficientemente registradas. La normativa establece la condonación de intereses, multas, acciones penales y otros beneficios de la moratoria.

Los trabajadores incluidos en la regularización contemplada en este régimen tendrán derecho a computar hasta sesenta (60) meses de servicios con aportes, o la menor cantidad de meses que se regularice, calculados sobre un monto mensual equivalente al "Salario Mínimo Vital y Móvil". Esto será únicamente para cumplir con los años de servicios requeridos por la Ley N° 24.241 y sus modificaciones, para la obtención de la Prestación Básica Universal y para el beneficio de Prestación por Desempleo previsto en el artículo 113 de la Ley N° 24.013 y sus modificaciones. Los meses regularizados no serán considerados para la determinación de la Prestación Compensatoria ni de la Prestación Adicional por Permanencia.

La regularización de las relaciones laborales deberá llevarse a cabo dentro de los noventa (90) días corridos, contados desde la fecha de entrada en vigencia de la reglamentación de este Título de la Ley. Sin embargo, la implementación de la moratoria requiere una reglamentación adicional.

## **11. MODIFICACIONES IMPORTANTES QUE ESTABAN CONTEMPLADAS EN EL DNU 70/2023 Y QUEDARON EXCLUIDAS DE LA LEY DE BASES**

- Modificación del art. 9. Se eliminó la propuesta que morigeraba el principio de la interpretación más favorable para el trabajador.
- Modificación del art. 12 de la LCT. Se proponía que el piso del orden público laboral incluyera solo Leyes y convenios colectivos, excluyendo lo establecido en contratos individuales entre empleado y empleador. Los beneficios de la empresa, por tanto, seguirán siendo derechos adquiridos sin posibilidad de modificación, incluso en situaciones de crisis.
- Certificados de trabajo. Aunque se derogó la multa por retraso en la entrega de estos certificados, no se estableció un método más ágil para emitirlos.
- Recibos de Sueldo y documentación laboral. Sacaron las posibilidades de ampliar los medios de pago de salario y los recibos de sueldo en forma

electrónica, y toda la documentación laboral en forma acorde a los nuevos sistemas digitales.

- Eliminaron la posibilidad de hacer sistemas de jornada más flexibles contemplada en la propuesta de modificación del art. 197 bis.-
- Se eliminó la modificación del art. 255 de la LCT, que facilitaba la recontractación de exempleados sin costos adicionales. Ahora, esta práctica sigue siendo gravosa.
- No se estableció un sistema de intereses para créditos laborales judiciales aplicables a nivel nacional.
- Se eliminó la propuesta que derogaba la ultractividad de los convenios colectivos.
- Eliminaron todas las modificaciones propuestas para la Ley de Asociación Sindicales.
- Se eliminó la propuesta que permitía a los trabajadores elegir libremente su obra social.
- Eliminaron las reformas propuestas a la Ley de Teletrabajo.
- Se eliminó la posibilidad de considerar el pago en dólares como un pago en dinero y no en especie.

**Por M&A Abogados:**

**Eugenio Maurette, Socio M&A Abogados - [maurette@myaabogados.com.ar](mailto:maurette@myaabogados.com.ar)**

**Por SMS:**

**Silvia Tedin, Socia Tax & Legal – [stedin@sms.com.ar](mailto:stedin@sms.com.ar)**