

# LA **D**EFORMA LABORAL

*TÍTULO V LEY 27.742*

**B.O. del 8 de julio de 2024**

# CUESTIONES SOCIALES

- ✓ POBREZA (hambre, marginalidad, salud, etc.)
- ✓ DESOCUPACIÓN (precariedad, etc.)

# DNU 70/23 TITULO IV

**DERECHO INDIVIDUAL:** Apología a la evasión de los empleadores por retención de aportes y contribuciones al SS, impone al juez ser extremadamente restrictivo en el uso de técnicas interpretativas de norma y prueba, le quita al acuerdo de partes el valor de norma imperativa, suprime la dependencia laboral a los trabajadores profesionales, reforma los criterios de solidaridad por intermediación, altera el cumplimiento de recaudos laborales, extiende perversamente el periodo de prueba, modifica la disponibilidad de la licencia por maternidad, crea la posibilidad de francos por excesos de horas mal llamadas extras, reforma el estándar de injuria grave y estigmatiza el derecho de huelga como causal de despido, posibilita la objetivización de las causales de despido arbitrario vía disponibilidad colectiva, tarifa el despido discriminatorio, establece nuevos criterios de reingreso, impone un interés irrisorio como actualización de los créditos laborales, y prevé para las denominadas pymes la posibilidad de cancelar sentencias hasta en doce cuotas, entre otros aspectos centrales a resaltar.

**TRABAJO ESPECIAL:** Trabajo Agrario ley 26.727 enfatiza sobre la libertad para la contratación de personal, deja lisa y llanamente sin derechos laborales a los viajantes de comercio derogando la ley 14.546, sobre el estatuto de Teletrabajo ley 27.555 deroga la presunción protectoria de trato discriminatorio de los teletrabajadores que poseen personas a su cuidado, carga de poder al empleador para poder revertir la modalidad remota. Crea la figura de colaboradores no dependientes, legalizando de este modo el fraude laboral. Sobre el empleo público, el 26 de diciembre en el Boletín Oficial se publicó el decreto 84/23, el cual declara la improrrogabilidad de los contratos laborales según ley 24.156, con vencimiento al 31 de diciembre de 2023, salvo algunas excepciones del art. 9 ley 25.164, que podrán extenderse de modo excepcional por 90 días más.-

**DERECHO COLECTIVO:** Cambia la vigencia temporal de ultractividad de las cláusulas de los convenios colectivos de trabajo, limita la posibilidad de asambleas y congresos sindicales, criminaliza el ejercicio del derecho de huelga como protesta en congruencia con la reforma al 245 LCT, restringe abrumadoramente el ejercicio del derecho de huelga para aquellas actividades denominadas esenciales ampliando el catálogo de estas, incluyendo a la educación.

NO OBVIAR LOS VICIOS DE FORMA Art. 99 inc. 3 CN

**1- “CGT c/ PEN s/ INCIDENTE”, Expte. Nro. 56862 /2023/1. (03/01/2024). Sala FERIA**

*“En un marco introductorio sobre la cuestión resaltó la CSJN que “la interpretación de la Constitución Nacional, en cuanto regula los decretos de necesidad y urgencia, debe ajustarse a los principios del estado constitucional”, y concluyó que ello resultaba así “porque los constituyentes decidieron sujetarse a unos principios fundamentales para convivir en sociedad, pensados para que sean perdurables e inmunes a las tentaciones de cambiarlos frente a las previsibles mudanzas de opinión... no tengo dudas de que se encuentran configuradas las circunstancias graves y objetivamente impostergables que justifican el dictado de una medida cautelar suspendiendo la aplicabilidad de lo dispuesto en el Título IV TRABAJO del Decreto de Necesidad y Urgencia n.º 70/23 hasta tanto recaiga sentencia definitiva sobre la cuestión de fondo ventilada en estos actuados (arg. art. 5º segundo párrafo de la ley 26854)” (SUDERA, VIOR)*

**2- “CTA DE LA ARGENTINA C/ ESTADO NACIONAL PE S/ACCION DE AMPARO”, Expte. Nro. 56.687/2023. (04/01/2024) . Sala de FERIA**

*“La instauración de ilícitos laborales colectivos que se reputan contrarios a la libertad sindical (conf. arts. 1.1 y 2.b del C. 98 OIT, ver arts. 87 y 88 DNU) y el grave encorsetamiento del derecho de huelga que se derivaría de las modificaciones previstas en el art. 97 del DNU, imponen otorgar al caso un tratamiento urgente en forma diferenciada que, más allá de las eventualidades de rito o de ordenamiento procesal, tienda a coadyuvar al mantenimiento de la paz social y a racionalizar las relaciones de fuerza cuyo desequilibrio, si se exacerba, puede llegar a echar por tierra toda solución institucionalizada, todo lo cual justifica en el caso admitir el pedido de exclusión de clase deducido. (VIOR, SUDERA)*

**Asociación del Personal Aeronáutico c/ Poder Ejecutivo Nacional s/ acción de amparo. Sala IV.  
CNAT. 17/04/2024 (CAÑAL, PERUGGINI)**

Corresponde confirmar la sentencia de primera instancia que admite la acción de amparo interpuesta y declara la inconstitucionalidad e inaplicabilidad de lo dispuesto en el [Título IV - Trabajo- del decreto de necesidad y urgencia N° 70/2023](#), toda vez que ante el cúmulo de derechos consagrado por los trabajadores en el constitucionalismo social ([art. 14 bis](#)) y la evolución y profundización acaecida con el paradigma de los Derechos Humanos Fundamentales, entendiendo que el mencionado decreto pone en riesgo cierto a los trabajadores de perder y/o encontrar menguados sus derechos, el mismo resulta totalmente regresivo, en el marco del principio de progresividad ([incisos 19, 23 y 22 del artículo 75](#); en el P.I.D.E.S.C. -arts. [5.2](#) y [2.1.-](#); en la [Convención Americana sobre Derechos Humanos -art. 26-](#); y el [Protocolo de San Salvador Adicional a la Convención Americana -art. 1º-](#)).

Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina (C.E.T.E.R.A.) vs. Estado Nacional y otros. Acción de amparo

CNTrab. Sala VI; 26/08/2024;

DNU 70/2023 - Arts. 86, 87, 88 y 97, DNU 70/2023 - Suspensión cautelar - Educación - Servicios esenciales - Sentencia definitiva

**Se confirma la sentencia definitiva de fecha 06/03/2024 en cuanto declaró la inconstitucionalidad del DNU 70/2023 en lo que hace a la operatividad de los arts. 86, 87, 88 y 97 en relación con la Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina.**

**ULTRACTIVIDAD, LITIMACIONES A LA HUELGA, SERVICIO ESENCIAL.**

¿Y la corte...?



LEY 27.742



# VICIOS DE FORMA

- LEGALIDAD Y LEGITIMIDAD EN LOS VOTOS DE LOS LEGISLADORES
- ENTREGA DE EMBAJADAS, FAVORES POLÍTICOS, ETC.
- CUESTIÓN POLÍTICA NO JUSTICIABLE
- TODO ACTO ES JUDICIABLE
- CONGRESO, FACULTADES JURISDICCIONALES
- POLÍTICA Y MORAL

# ANÁLISIS DEDUCTIVO PRELIMINAR

## PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO

### Los DD HH laborales, en clave laboral, o en modo laboral

- DIGNIDAD (Arts. 14, 14 bis, 75 inc. 22 CN)
- PROGRESIVIDAD (125 inc. 19 CN)
- FAVORABILIDAD (14 BIS CN)

Tamiz Constitucional y  
Convencional

Los órganos judiciales de los países que han ratificado la Convención Americana sobre Derechos Humanos están obligados a ejercer, de oficio, el control de convencionalidad, descalificando las normas internas que se opongan a dicho tratado, dado que resultaría un contrasentido aceptar que la Constitución Nacional que, por un lado, confiere rango constitucional a la mencionada Convención (art. 75, inc. 22), incorpora sus disposiciones al derecho interno y, por consiguiente, habilita la aplicación de la regla interpretativa -formulada por su intérprete auténtico, es decir, la Corte Interamericana de Derechos Humanos- que obliga a los tribunales nacionales a ejercer de oficio el control de convencionalidad, impida, por otro lado, que esos mismos tribunales ejerzan similar examen con el fin de salvaguardar su supremacía frente a normas locales de menor rango.

RODRIGUEZ PEREYRA  
27/11/2012, CSJN

# METODOLOGÍA TÍTULO V

## **TÍTULO V- Modernización Laboral- arts. 82 a 100**

Capítulo I. Modificaciones a la ley 24.013. arts. 82 a 87

Capítulo II. Modificaciones a la LCT. arts. 88 a 95

Capítulo III. Fondo de Cese. art. 96

Capítulo IV. De los trabajadores independientes con colaboradores.

Art. 97

Capítulo V. Trabajo Agrario. Art. 98

Capítulo VI. Derogaciones. Arts. 99 y 100

# ÁMBITO TEMPORAL

Ley 25.013

Ley 25.877

Ley 26.773

*A/A2015*

*A2015*

*D/A2015*

Leyes 26.994 y 27.077



**Art. 5°.- Vigencia. Las leyes rigen después del octavo día de su publicación oficial, o desde el día que ellas determinen.**

**Art. 7°.- Eficacia temporal. A partir de su entrada en vigencia, las leyes se aplican a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes. Las leyes no tienen efecto retroactivo, sean o no de orden público, excepto disposición en contrario. La retroactividad establecida por la ley no puede afectar derechos amparados por garantías constitucionales. Las nuevas leyes supletorias no son aplicables a los contratos en curso de ejecución, con excepción de las normas más favorables al consumidor en las relaciones de consumo.**

# I- Modificaciones a la ley 24.013

Art. 82.- Sustitúyese el art. 7° de la ley 24.013 por el siguiente: Art. 7°: Se entiende que la relación o el contrato de trabajo se encuentran registrados cuando el trabajador esté inscripto en las formas y condiciones que establezca la reglamentación. Dicha registración deberá ser simple, inmediata, expeditiva y realizarse a través de medios electrónicos. La autoridad de aplicación asegurará un mecanismo ágil, simplificado y diferenciado para la confección de los recibos de sueldo en el sistema de registración, especialmente para las empresas de hasta doce (12) trabajadores inclusive. -Respecto de éstas últimas, dicho sistema contemplará un importe único para todas las obligaciones emergentes de las relaciones laborales legales y de la seguridad social. Del importe abonado, la entidad recaudadora deberá distribuir cada uno de los conceptos emergentes de la relación a los destinatarios correspondientes.

Art. 83.- Incorpórase como art. 7° bis de la ley 24.013 el siguiente: Art. 7° bis: La registración efectuada en los términos del art. 7° se considerará plenamente eficaz cuando hubiera sido realizada por cualquiera de las personas, humanas o jurídicas, intervinientes.

Art. 84.- Incorpórase como artículo 7° ter de la ley 24.013 el siguiente: Art. 7° ter: El trabajador podrá denunciar la falta de registración laboral ante la autoridad de aplicación, que deberá ofrecer un medio electrónico a tal efecto, ante la AFIP, entidad autárquica en el ámbito del Ministerio de Economía, o ante las autoridades administrativas del trabajo locales. El sistema deberá expedir la constancia pertinente.

**Art. 85.-** Incorpórase como art. 7° quáter de la ley 24.013 el siguiente: Art. 7° quáter: En el supuesto de sentencia judicial firme que determine la existencia de una relación de empleo no registrada, la autoridad judicial deberá poner en conocimiento de la entidad recaudadora de las obligaciones de la seguridad social, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha en que quede firme y consentida la sentencia, todas las circunstancias que permitan la determinación de deuda existente, si la hubiera, y efectuar el reconocimiento de los años de servicio trabajado. Si conforme sentencia judicial firme, la relación laboral se encontrara enmarcada erróneamente como contrato de obra o servicios, de la deuda que determine el organismo recaudador, se deducirán los componentes ya ingresados conforme al régimen del cual se trate.

**Art. 86.-** Sustitúyese el Registro del Capítulo 2 del Título II de la ley 24.013 por el siguiente: Del Sistema Único de Registro

**Art. 87.-** Sustitúyese el artículo 18 de la ley 24.013 por el siguiente: Art. 18: El Sistema Único de Registro concentrará los siguientes registros: a) La inscripción del empleador y la afiliación del trabajador al Instituto Nacional de Previsión Social, a las cajas de subsidios familiares y al prestador del sistema nacional de salud elegido por el trabajador; b) El registro de los trabajadores beneficiarios del sistema integral de prestaciones por desempleo.

**Capítulo VI Derogaciones. Artículo 99.-** Deróganse los artículos 8° a 17 y 120, inciso a), de la ley 24.013; ... .

# NATURA JURÍDICA DE LAS NORMAS

**EXPTE. N° 25.492/96 SALA VI CNAT. AUTOS: "LEDESMA CARLOS ENRIQUE C/  
VILLARREAL NORBERTO LETICIO Y OTRO S/DESPIDO"**

**4.7. La clandestinización total o parcial de la relación laboral es un modo sofisticado de discriminación ya que excluye del universo normativo a los trabajadores afectados y un modo claro de hipocresía que castiga a los inocentes. Al respecto resuenan las expresiones de Juan Pablo II el Viernes Santo del 2000: "La negación de la verdad ha generado sufrimiento y muerte y son los inocentes los que pagan el precio de la hipocresía humana". "No es suficiente lavarse las manos, queda siempre la responsabilidad por la sangre de los inocentes" (cr. "Clarín", 22.04.2000). La clandestinización, total o parcial, es un virus que perjudica a los trabajadores, a los empleadores cumplientes, al Estado y atenta al proceso de integración económica del Mercosur. Por eso, el empleador que clandestiniza debe ser sancionado severamente por el Poder Judicial que, en los límites de su competencia, informado al MM TT y a la OIT.**

4.7.1. Como el demandado ha dejado de cumplir con una obligación laboral, cual es la de registrar debidamente la relación, cabe librar oficio al Ministerio de Trabajo a los efectos de las consecuencias policiales de su in/conducta.- El derecho penal del trabajo busca que el bien común, agredido por los incumplimientos substanciales o formales del empleador, sea respetado para lo cual las sanciones administrativas que se imponen al incumpliente, si bien no son severas, tienen un sentido y contenido hominizador. Una vez comprobada en sede judicial el incumplimiento del empleador, debe el tribunal remitir copia de la sentencia a la Administración del Trabajo para que proceda policialmente de acuerdo a las facultades regladas por la ley 25.212 (B.O.06.01.2000) que substancialmente reitera las establecidas anteriormente por los decretos leyes 18694/70 y 18695/70 (B.O. 03.06.1970) y sus modificatorias. Comparto el criterio de que el derecho penal del trabajo se apoya en un nivel de legalidad y de protección a los trabajadores (Antonio Baylos y Juan Terradillos, "Derecho penal del trabajo", Trotta, Madrid, 1991, pág.31) así como la necesidad de que el Estado se haga presente en la sociedad civil de manera eficaz ("Existe un problema central al que todos los países tienen que enfrentarse).

# CRITERIOS JUDICIALES

## Retroactividad:

- 1) Alves, Ramón Alejandro vs. Bernardi, Juan Manuel s. Laboral. Juzg. CC y Lab., Puerto Iguazú, Misiones; 01/08/2024; Rubinzal Online; RC J 7656/24.
- 2) EXPEDIENTE SAC: 10636108 - MOYANO, ROSA INÉS C/ ROSSI, PAOLA ANDREA - ORDINARIO - DESPIDO PROTOCOLO DE SENTENCIAS. NÚMERO: 428 DEL 05/08/2024. Sala X Cámara Laboral Ciudad de Córdoba.
- 3) EXPEDIENTE SAC: 11109533 - ORELLANO, MIGUEL ANGEL C/ M.A. COMERCIAL S.R.L. - ORDINARIO - DESPIDO PROTOCOLO DE SENTENCIAS. NÚMERO: 396 DEL 23/07/2024. Sala X Cámara Laboral Ciudad de Córdoba.
- 4) Lucero, Romina Natalia vs. Distribuidora Mitre S.R.L. s. Cobro de pesos - Laboral Juzg. Lab. N° 1, Villa Mercedes, San Luis; 13/08/2024; Rubinzal Online; RC J 8666/24.
- 5) Toconas, Néstor César vs. Pugliese, Miguel Ángel s. Diferencias salariales. Trib. Trab. Sala I, San Salvador de Jujuy, Jujuy; 12/08/2024; Rubinzal Online; RC J 8627/24.
- 6) ROMERO RENE FACUNDO C/ CAUDA GABRIEL ALBERTO Y OTROS S/ COBRO DE PESOS - RUBROS LABORALES. Camara Apel. Civ. Com. y Laboral, Circ. Jud. Nro. 5 - Sala I. Rafaela.
- 7) EXPEDIENTE SAC: 7057792 - CARBAJAL, JUAN RAMÓN C/ CLUB ALMAFUERTE NAUTICO Y PESCA (C.A.N.Y.P.) - ORDINARIO - DESPIDO PROTOCOLO DE SENTENCIAS. NÚMERO: 138 DEL 19/08/2024. Río Tercero.**

## Irretroactividad

- 1) Correa Baier, Miguel Ángel Francisco vs. Gallo, Julián y otro s. Indemnización, etc. Juzg. Lab. N° 1, Corrientes, Corrientes; 01/08/2024; Rubinzal Online; RC J 7916/24.
- 2) EXP 191845/19. "SANCHEZ DAMIAN NICOLAS C/ BROOK S.R.L. Y/U OTROS Y/O Q.R.R. S/ IND.; ETC." Juzg. Lab. N° 1, Corrientes, Corrientes.
- 3) EXPEDIENTE SAC: 6456745 - TARCHINI, SILVANA ALEJANDRA C/ RED DE ASISTENCIA GLOBAL SRL Y OTROS - ORDINARIO - DESPIDO. PROTOCOLO DE SENTENCIAS. NÚMERO: 366 DEL 09/08/2024. Sala I Cámara Laboral Córdoba.
- 4) AUTOS: "RUIZ DIAZ, DAINA YAEL C/ LA PAZ Y PINO S.A. S/ DESPIDO". Sala II CNAT.
- 5) "CORDINI JUNCOS, MARTÍN ALEJANDRO Y OTROS C/ COMISIÓN NACIONAL DE REGULACIÓN DEL TRANSPORTE S/ DESPIDO" Sala II CNAT.
- 6) EXPEDIENTE SAC 12083394 - BELLIDO VIOLA, NATALIA ANDREA C ORGÁNICO SAS Y OTROS - ORDINARIO - sala VII Córdoba.
- 7) EXPEDIENTE SAC: 11929765 - POLANCO, LUCAS UBALDO C/ F.E.S.T.I.Q.Y.P.R.A. - ORDINARIO - DESPIDO PROTOCOLO DE SENTENCIAS. NÚMERO: 136 DEL 16/08/2024. Río Tercero 16/08.**
- 8) EXPEDIENTE SAC: 11056865 - Ledesma Torres , A.R. C/ EMPRESA PROVINCIAL DE ENERGIA DE CORDOBA - ORDINARIO - DESPIDO. PROTOCOLO DE SENTENCIAS. NÚMERO: 337 DEL 07/08/2024. Sala VII. Córdoba.
- 9) Valles, Gisel Elizabeth vs. Aloo S.A. s. Ordinario - Despido Cám. del Trab. Sala II, Córdoba, Córdoba; 13/08/2024;
- 10) Martínez, L. A. c/ Operadora de Estaciones de Servicios SA. S/ Despido. 12/08/24. Mdz. SR. 1ra. Ca, Trab.
- 11) Albornoz, Silvia Gloria c/Torel SAS s/cobro de pesos e indemnización" Expte. 2276/2022.: Juzgado laboral N # 2. Trelew. 26/08/2024
- 12) BUSCHEL, SERGIO DANIEL c/ LAN ARGENTINA S.A. Y OTRO s/ DESPIDO", el día 26 de Agosto de 2024, Expte. 34439/2021, JNT N° 2

# STREPITUS FORI

EXPEDIENTE SAC: 11929765 - POLANCO, LUCAS UBALDO C/ F.E.S.T.I.Q.Y.P.R.A. - ORDINARIO - DESPIDO PROTOCOLO DE SENTENCIAS. NÚMERO: 136 DEL 16/08/2024. Río Tercero 16/08.

**- Sanciones indemnizatorias laborales:** Con relación a lo pretendido en este punto, no puedo obviar que con fecha 8/7/2024 fue publicada en B.O. la Ley 27.742 (Ley Bases) normativa que introdujo cambios en lo que al tema que me ocupa refiere. Frente a ello, vale la siguiente consideración. El hecho que se encuentre vigente la mentada normativa, no impide que siga aplicando la normativa derogada para casos como éste, en los que el acto ilícito laboral que constituye el bien jurídico tutelado se produjo con anterioridad consumándose en ese momento (consumó jurídico) la situación que actualizaba dicha posibilidad.

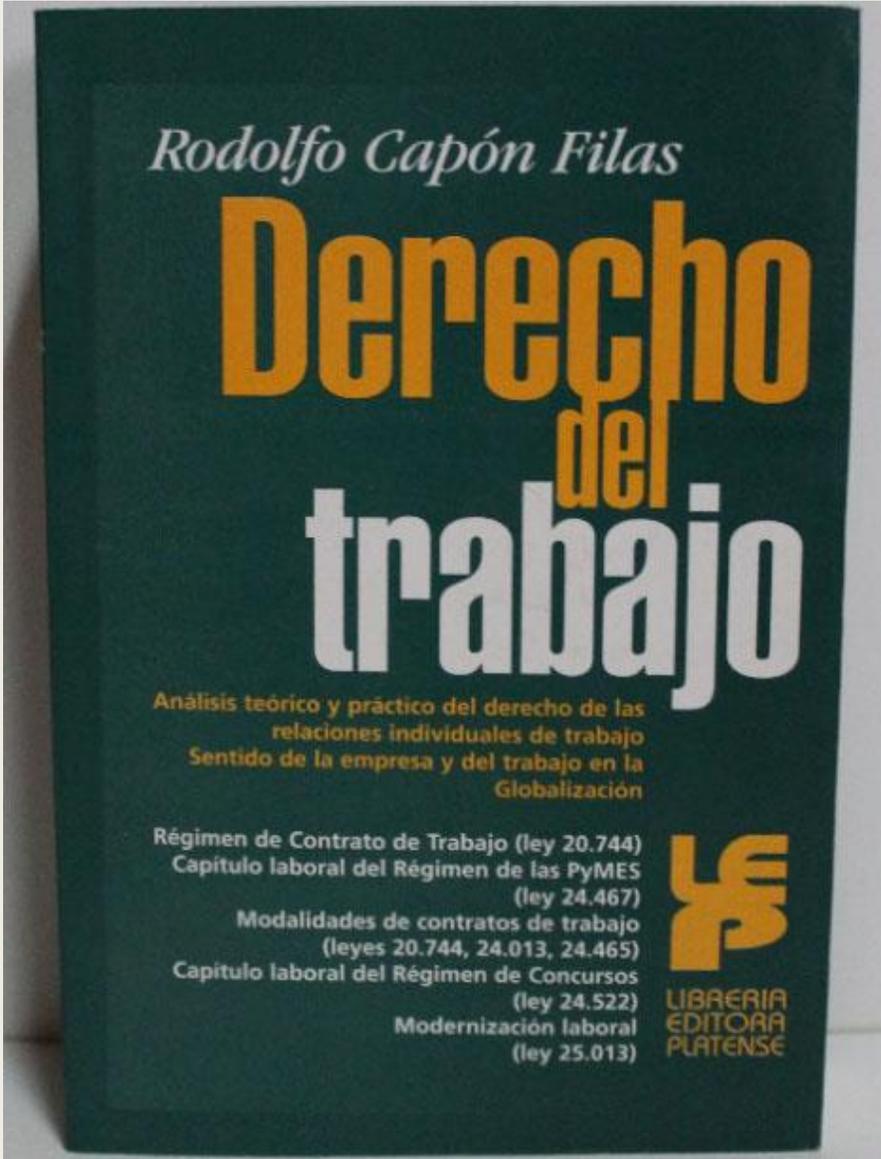
EXPEDIENTE SAC: 7057792 - CARBAJAL, JUAN RAMÓN C/ CLUB ALMAFUERTE NAUTICO Y PESCA (C.A.N.Y.P.) - ORDINARIO - DESPIDO PROTOCOLO DE SENTENCIAS. NÚMERO: 138 DEL 19/08/2024. Río Tercero.

c) **- Sanciones indemnizatorias laborales:** Con relación a lo pretendido en este punto, no puedo obviar que con fecha 8/7/2024 fue publicada en B.O. la Ley 27.742 (Ley Bases) normativa que introdujo cambios en lo que al tema que me ocupa refiere. Frente a ello, una revisión del tema para el dictado de esta resolución, me lleva a no aplicar la normativa derogada (multas previstas en los artículos 80 de la Ley de Contrato de Trabajo y en las leyes 24.013 y 25.323).



16/08/24

19/04/2024



art. 10. ... cuantía (C 3)

A tales tipos responden diferentes indemnizaciones si el empleador, debidamente intimado a subsanar la clandestinidad, no cumple su carga. Como su mismo nombre lo indica, la indemnización no es una pena sino la respuesta a la anti/juridicidad de la clandestinidad: por ello, los tipos indicados pueden abrirse mediante la analogía para receptor todas las figuras de clandestinidad, lo que sería im/posible si la consecuencia fuese una multa o una sanción civil.

**LAS MULTAS ESTÁN EN LA LEY 25.212  
NOM BIS IN IDEM**

Considerando: 1º) Que la Sala X de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirmó, en lo principal, la sentencia de primera instancia que había hecho lugar a la demanda de indemnizaciones por despido y, en lo que es materia de agravio, **mantuvo la condena al pago de la multa por retención de aportes prevista en el art. 132 bis de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), vigente al momento de los hechos hasta su derogación por la ley 27.742 (B.O. del 8 de julio de 2024). ....**

**“Domínguez, Yanina Vanesa c/ Muresco S.A.” s/ despido .13/08/24 -CSJN**

# CÓDIGO PENAL

## Capítulo X

### Prevaricato

ART. 269. - Sufrirá multa de pesos tres mil a pesos setenta y cinco mil e inhabilitación absoluta perpetua el juez que dictare resoluciones contrarias a la ley expresa invocada por las partes o por el mismo o citare, para fundarlas, hechos o resoluciones falsas.

Si la sentencia fuere condenatoria en causa criminal, la pena será de tres a quince años de reclusión o prisión e inhabilitación absoluta perpetua.

Lo dispuesto en el párrafo primero de este artículo, será aplicable, en su caso, a los árbitros y arbitradores amigables componedores.

(Nota Infoleg: multa actualizada por art. 1° de la Ley N° 24.286 B.O. 29/12/1993)

# II-MODIFICACIONES A LA LCT

Art. 88.- Sustitúyese el artículo 2° de la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 2°: Ámbito de aplicación.

La vigencia de esta ley quedará condicionada a que la aplicación de sus disposiciones **resulte compatible con la naturaleza y modalidades de la actividad** de que se trate y con el específico régimen jurídico a que se halle sujeta. Las disposiciones de esta ley no serán aplicables:

- a) A los dependientes de la Administración Pública nacional, provincial, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o municipal, excepto que por acto expreso se los incluya en la misma o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo;
- b) Al personal de casas particulares, sin perjuicio que las disposiciones de la presente ley serán de aplicación en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del régimen específico o cuando así se lo disponga expresamente;
- c) A los trabajadores agrarios, sin perjuicio de las disposiciones de la presente ley serán de aplicación supletoria en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del Régimen de Trabajo Agrario;
- d) A las contrataciones de obra, servicios, agencia y todas las reguladas en el Código Civil y Comercial de la Nación.**

Art. 89.- Sustitúyese el artículo 23 de la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

Art. 23: Presunción de la existencia del contrato de trabajo.

El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que, por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario.

**La presunción contenida en el presente artículo no será de aplicación cuando la relación se trate de contrataciones de obras o de servicios profesionales o de oficios y se emitan los recibos o facturas correspondientes a dichas formas de contratación o el pago se realice conforme los sistemas bancarios determinados por la reglamentación correspondiente. Dicha ausencia de presunción se extenderá a todos los efectos, inclusive a la seguridad social.**

## De los trabajadores independientes con colaboradores. CAPÍTULO IV

**Art. 97.-** El trabajador independiente podrá contar con hasta otros tres (3) trabajadores independientes para llevar adelante un emprendimiento productivo y podrá acogerse a un régimen especial unificado que al efecto reglamentará el Poder Ejecutivo nacional.

**El mismo estará basado en la relación autónoma, sin que exista vínculo de dependencia entre ellos, ni con las personas contratantes de los servicios u obras e incluirá, tanto para el trabajador independiente como para los trabajadores colaboradores,** el aporte individual de una cuota mensual que comprenda la cotización al Régimen Previsional, al Régimen Nacional de Obras Sociales y Sistema Nacional del Seguro de Salud y al Régimen de Riesgos del Trabajo, en las condiciones y requisitos que establezca la reglamentación.

**Queda prohibido fragmentar o dividir los establecimientos para obtener beneficios en fraude a la ley.**

**El presente artículo será de aplicación específicamente cuando la relación sea independiente entre las partes; es decir, en las que se encuentre ausente alguna de las notas típicas de la relación laboral que son la dependencia técnica, la jurídica o la económica. Todo ello de acuerdo al tipo de actividad, oficio o profesión que corresponda.**

# CCC

ART. 1252.- Calificación del contrato. Si hay duda sobre la calificación del contrato, se entiende que hay contrato de servicios cuando la obligación de hacer consiste en realizar cierta actividad independiente de su eficacia. Se considera que el contrato es de obra cuando se promete un resultado eficaz, reproducible o susceptible de entrega.

Los servicios prestados en relación de dependencia se rigen por las normas del derecho laboral.

Las disposiciones de este Capítulo se integran con las reglas específicas que resulten aplicables a servicios u obras especialmente regulados.

**Art. 14 bis CN.** El trabajo en sus diversas formas...

**Art. 14. LCT. Nulidad por fraude laboral.** 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.

**Art. 50. LCT. Prueba.** El contrato de trabajo se prueba por los modos autorizados por las leyes procesales y lo previsto en el artículo 23 de esta ley.

**Art. 55. LCT. Omisión de su exhibición.** La falta de exhibición o requerimiento judicial o administrativo del libro, registro, planilla u otros elementos de contralor previstos por los artículos 52 y 54 será tenida como presunción a favor de las afirmaciones del trabajador o de sus causa-habientes, sobre las circunstancias que debían constar en tales asientos.

**Art. 115. LCT. Onerosidad - Presunción.** El trabajo no se presume gratuito.

"En concreto, la conducta de la parte demandada implica –nada menos, en mi opinión– un ejercicio ilegal de la profesión de corredor, convirtiendo de esta manera en viable, razonado y justificado el reclamo en trato, y correspondiendo, sin más, emitir sentencia condenatoria contra los accionados en la forma interesada al demandar, disponiéndose asimismo la clausura de la oficina de Alameda de la Federación N° 507 de Paraná que, además, a través de los carteles en la fachada, ha quedado demostrado con evidencia que se anuncia al público en general para la realización de actos de corretaje inmobiliario".

13/06/2017  
"REMAX", JCC N° 3

# Revista de **DERECHO LABORAL**

2005 - 2

## Contratación laboral

### Directores

Antonio Vázquez Vialard  
Valentín Rubio

### Directores académicos

Mario E. Ackerman  
Eduardo Álvarez

### Secretario

Raúl Horacio Ojeda

✦ Doctrina

✦ Jurisprudencia

✦ Actualidad



**RUBINZAL - CULZONI**  
EDITORES

## LA PRESUNCIÓN DEL ARTÍCULO 23 DE LA LCT: NI TANTO NI TAN POCO

(Consideraciones acerca del servicio que  
presta al trabajador la presunción que  
nace de la prestación de un servicio)

por José Daniel Machado

Sumario: 1. La prueba del contrato de trabajo. 2. La estructura de las presunciones. 3. Quid del enlace lógico. 4. Presunciones reales y aparentes. 5. La controversia doctrinaria tradicional a propósito del artículo 23 de la LCT (párrafo primero). 5.1. La tesis amplia. 5.2. La tesis restringida. 6. Los factores casuísticos de corrección. La posición "intermedia". 6.1. El factor "receptor del servicio". 6.2. El factor tiempo (reiteración, hábito, continuidad). 6.3. El factor "pertinencia". 6.4. El factor "localización" de los servicios. 6.5. El factor "prestador del servicio". 6.6. El factor "buena fe". 6.7. El factor "relaciones y causas" que motivan el servicio. 7. Valoración crítica del casuismo. 8. Las presunciones en la dinámica del proceso. 9. El artículo 23 de la LCT como favor legal por la dependencia.

# INTERMEDIACIÓN Y SOLIDARIDAD

Art. 90.- Sustitúyese el artículo 29 de la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente: **Art. 29: Mediación. Intermediación. Solidaridad. Subsidiariedad.** Los trabajadores serán considerados empleados directos de aquellos que registren la relación laboral, sin perjuicio de haber sido contratados con vistas a utilizar su prestación o de proporcionarlos a terceras empresas. La empresa usuaria será responsable solidaria por las obligaciones laborales y de la seguridad social respecto de los trabajadores proporcionados, exclusivamente respecto de aquellas devengadas durante el tiempo de efectiva prestación para esta última.

**Art. 29: Interposición y mediación. Solidaridad (Texto según ley 24.013).** - Los trabajadores que habiendo sido contratados por terceros con vista a proporcionarlos a las empresas, serán considerados empleados directos de quien utilice su prestación.- En tal supuesto, y cualquiera que sea el acto o estipulación que al efecto concierten, los terceros contratantes y la empresa para la cual los trabajadores presten o hayan prestado servicios responderán solidariamente de todas las obligaciones emergentes de la relación laboral y de las que se deriven del régimen de la seguridad social.- Los trabajadores contratados por empresas de servicios eventuales habilitadas por la autoridad competente para desempeñarse en los términos de los arts. 99 de la presente y 77 a 80 de la Ley Nacional de Empleo, serán considerados en relación de dependencia, con carácter permanente continuo o discontinuo, con dichas empresas.

- El Derecho del Trabajo como categoría histórica (conchabadores)
- Contrato/realidad
- Relación de Trabajo
- Art. 5, 6, 14, 22, 26 LCT
- ¿SUBSIDIARIEDAD?
- ¿Cuál es el CCT APLICABLE?
- El descarte de las ESE
- Debate de las obligaciones, CCC

Art. 92.- Sustitúyese el artículo 136 de la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

**Art. 136: Contratistas e intermediarios.** Los trabajadores contratados por contratistas o intermediarios tendrán derecho a solicitar a la empresa principal para los cuales dichos contratistas o intermediarios presten servicios o ejecuten obras, que retengan, de lo que deben percibir estos, y den en pago por cuenta y orden de su empleador, los importes adeudados en concepto de remuneraciones, indemnizaciones u otros derechos apreciables en dinero provenientes de la relación laboral.

Conforme lo dispuesto en el **artículo 30 de la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias**, el principal estará facultado a retener sin preaviso, de lo que deben percibir los contratistas o intermediarios, los importes que estos adeuden a los organismos de seguridad social con motivo de la relación laboral mantenida con los trabajadores contratados por dichos contratistas o intermediarios. Dichas sumas deberán depositarse a la orden de los correspondientes organismos en las formas y condiciones que determine la reglamentación.

La Administración Federal de Ingresos Públicos, dentro de los noventa (90) días de sancionada la Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos establecerá un mecanismo simplificado a fin de poder efectivizar la retención correspondiente a la seguridad social establecida en el presente artículo.

# Previo de la reforma

## Contratistas e intermediarios

Art. 136. — Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 29 y 30 de esta ley, los trabajadores contratados por contratistas o intermediarios tendrán derecho a exigir al **empleador principal solidario**, para los cuales dichos contratistas o intermediarios presten servicios o ejecuten obras, que retengan, de lo que deben percibir éstos, y les hagan pago del importe de lo adeudado en concepto de remuneraciones u otros derechos apreciables en dinero provenientes de la relación laboral.

**El empleador principal solidario podrá**, asimismo, retener de lo que deben percibir los contratistas o intermediarios; los importes que éstos adeudaren a los organismos de seguridad social con motivo de la relación laboral con los trabajadores contratados por dichos contratistas o intermediarios, que deberá depositar a la orden de los correspondientes organismos dentro de los quince (15) días de retenidos. La retención procederá aunque los contratistas o intermediarios no adeudaren a los trabajadores importe alguno por los conceptos indicados en el párrafo anterior.

**Art. 30. — Subcontratación y delegación. Solidaridad.-** Quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, o contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, trabajos o servicios correspondientes a la **actividad normal y específica propia del establecimiento**, dentro o fuera de su ámbito, **deberán exigir a sus contratistas o subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social.-**

Los cedentes, contratistas o subcontratistas **deberán exigir además** a sus cesionarios o subcontratistas el número del Código Único de Identificación Laboral de cada uno de los trabajadores que presten servicios y la constancia de pago de las remuneraciones, copia firmada de los comprobantes de pago mensuales al sistema de la seguridad social, una cuenta corriente bancaria de la cual sea titular y una cobertura por riesgos del trabajo. Esta responsabilidad del principal de ejercer el control sobre el cumplimiento de las obligaciones que tienen los cesionarios o subcontratistas respecto de cada uno de los trabajadores que presten servicios, no podrá delegarse en terceros y deberá ser exhibido cada uno de los comprobantes y constancias a pedido del trabajador y/o de la autoridad administrativa. **El incumplimiento de alguno de los requisitos** harán responsable solidariamente al principal por las obligaciones de los cesionarios, contratistas o subcontratistas respecto del personal que ocuparen en la prestación de dichos trabajos o servicios y que fueren emergentes de la relación laboral incluyendo su extinción y de las obligaciones de la seguridad social". Las disposiciones insertas en este artículo resultan aplicables al régimen de solidaridad específico previsto en el artículo 32 de la Ley 22.250. (Párrafo incorporado por art. 17 de la Ley N° 25.013 B.O. 24/09/1998)

# CCC

## Obligaciones simplemente mancomunadas

ARTICULO 825.- Concepto. La obligación simplemente mancomunada es aquella en la que el crédito o la deuda se fracciona en tantas relaciones particulares independientes entre sí como acreedores o deudores haya. Las cuotas respectivas se consideran deudas o créditos distintos los unos de los otros.

## Obligaciones solidarias. Disposiciones generales

ARTICULO 827.- Concepto. Hay solidaridad en las obligaciones con pluralidad de sujetos y originadas en una causa única cuando, en razón del título constitutivo o de la ley, su cumplimiento total puede exigirse a cualquiera de los deudores, por cualquiera de los acreedores.

ARTICULO 828.- Fuentes. **La solidaridad no se presume y debe surgir inequívocamente de la ley o del título constitutivo de la obligación.**

ARTICULO 829.- Criterio de aplicación. Con sujeción a lo dispuesto en este Parágrafo y en los dos siguientes, **se considera que cada uno de los codeudores solidarios, en la solidaridad pasiva, y cada uno de los coacreedores, en la solidaridad activa, representa a los demás en los actos que realiza como tal.**

La interpretación de RCT art. 30 debe realizarse en el marco general del país que ha decidido ubicarse en el mundo contemporáneo.- “Actividad normal y específica propia” de un “establecimiento” o “explotación” pudo haberse entendido de un modo en una economía cerrada y pretendidamente autárquica, y debiera entenderse de otro, más amplio, en una economía abierta, competitiva, dentro de la “aldea planetaria” y de la economía globalizada, en la que la estampida de unos elefantes africanos desata tempestades en el Caribe, Roma o Frankfurt. Este “gran angular” de la realidad mundial permite captar todos los detalles en juego, no solo los in/mediatos.

CNAT, SALA VI  
CHALAM c/ COPINCO,  
15/03/1995

# Revista de DERECHO LABORAL

2016 - 2

## La solidaridad en el contrato de trabajo – II

### Director

Mario E. Ackerman

### Subdirector

Horacio Las Heras

### Directores académicos

José Daniel Machado

Miguel Ángel Maza

Silvia E. Pinto Varela

### Secretaria de redacción

María Isabel Sforsini

✦ Doctrina

✦ Jurisprudencia

✦ Actualidad



**RUBINZAL - CULZONI**  
EDITORES

INFOLEG x infoleg x InfoLEG - Ministerio de Econ x Recursos por áreas temática x Rubinzal Online x

rubinzalonline.com.ar/index.php/biblioteca/publicaciones/leer/3959/?p=83

Google Se viralizó una foto...

83 712

### EL SUBCONTRATISTA SIN ESTABLECIMIENTO ES UN INTERMEDIARIO

por José Daniel Machado

Sumario : I. De qué se trata. II. Sobre la caracterización de la intermediación en el artículo 29 de la LCT. III. Sobre la caracterización diferencial de la subcontratación del artículo 30 de la LCT. IV. Quid de la subcontratación aparente. V. Para la ley laboral no se puede ser empresario sin contar con un establecimiento propio. VI. Entonces, la empresa sin medios no es empresa.

#### I. De qué se trata

No es la primera vez que visito este tema –sobre el que he intentado algún aporte en la revista La causa laboral (Nº 26, en febrero de 2007) y más tarde en la Revista de Derecho del Trabajo Infojus (Nº 1, de mayo de 2012, p. 175)– ni me inspira para abordarlo el tener demasiadas cosas nuevas por decir. Pero el previsible “reflujo” de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en su versión minimalista y a propósito de la interpretación de los alcances del artículo 30 de la LCT, insinuado ya en la causa “Gómez, Patricia c/Saden SA” del 30 de diciembre de 2014 (y en las repetidas disidencias de Ricardo Lorenzetti en causas anteriores, siempre en un sentido refractario a la existencia de solidaridad), me persuaden de la utilidad que puede tener para el abogado litigante el saber discernir adecuadamente cuándo está en presencia

Buscar

10:17  
30/8/2024

# PERÍODO DE PRUEBA

Art. 91.- Sustitúyese el artículo 92 bis de la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

**Art. 92 bis: Período de prueba. El contrato de trabajo por tiempo indeterminado se entenderá celebrado a prueba durante los primeros seis (6) meses de vigencia.**

**Las convenciones colectivas de trabajo podrán ampliar dicho período de prueba:**

**a) hasta ocho (8) meses, en las empresas de seis (6) y hasta cien (100) trabajadores; y**

**b) hasta un (1) año en las empresas de hasta cinco (5) trabajadores.**

Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa, sin derecho a indemnización con motivo a la extinción.

El período de prueba se regirá por las siguientes reglas:

(i) Un empleador no puede contratar a un mismo trabajador, más de una vez, utilizando el período de prueba. De hacerlo, se considerará de pleno derecho, que el empleador ha renunciado al período de prueba.

(ii) El uso abusivo del período de prueba con el objeto de evitar la efectivización de trabajadores será pasible de las sanciones previstas en los regímenes sobre infracciones a las leyes de trabajo. En especial, se considerará abusiva la conducta del empleador que contratare sucesivamente a distintos trabajadores para un mismo puesto de trabajo de naturaleza permanente.

**(iii) Las partes tienen los derechos y las obligaciones propias de la relación laboral, con las excepciones que se establecen en este artículo. Tal reconocimiento respecto del trabajador incluye los derechos sindicales.**

**(iv) Las partes están obligadas al pago de los aportes y contribuciones a la seguridad social, con los beneficios establecidos en cada caso.**

**(v) El trabajador tiene derecho, durante el período de prueba, a las prestaciones por accidente o enfermedad del trabajo. También por accidente o enfermedad inculpable, que perdurará exclusivamente hasta la finalización del período de prueba si el empleador rescindiere el contrato de trabajo durante ese lapso. Queda excluida la aplicación de lo prescripto en el cuarto párrafo del artículo 212.**

(vi) El período de prueba se computará como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de la seguridad social. El empleador deberá registrar al trabajador desde la fecha de inicio de la relación; caso contrario, se considerará que ha renunciado al período de prueba.

## LEY 25.013 (03/10/1998)

Art. 3º- Sustitúyese el art. 92 bis del Régimen de Contrato de Trabajo (Ley 20.744 t.o. 1976), por el siguiente texto: "Art. 92 bis: (Período de prueba). **El contrato de trabajo por tiempo indeterminado se entenderá celebrado a prueba durante los primeros treinta (30) días.** Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa y sin derecho a indemnización alguna con motivo de la extinción.-

El período de prueba se regirá por las siguientes reglas: 1. Un mismo trabajador no podrá ser contratado a prueba, por el mismo empleador, más de una vez. 2. El empleador deberá registrar el contrato a prueba en el libre especial del artículo 52 de esta ley o, en su caso, en el previsto por el artículo 84 de la Ley N° 24.467. 3. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones propios de la categoría o puesto de trabajo que desempeñe, incluidos los derechos sindicales, con las excepciones que se establecen en este artículo. 4. Durante los primeros TREINTA (30) días el empleador y el trabajador estarán obligados al pago de los aportes y contribuciones para las obras sociales, asignaciones familiares y cuota correspondiente al régimen vigente de riesgo del trabajo y, exentos de los correspondientes a jubilaciones y pensiones, Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados y Fondo Nacional de Empleo. 5. El trabajador tendrá derecho durante el período de prueba a las prestaciones por accidente o enfermedad de trabajo, incluidos los derechos establecidos para el caso de accidente o enfermedad inculpable, con excepción de lo prescripto en el cuarto párrafo del artículo 212 de esta ley. **6. Si el contrato continuara luego del período de prueba, éste se computará como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de la seguridad social. Podrá ampliarse el período de prueba hasta seis (6) meses por convenio colectivo debidamente homologado.**

Si se dispusiere la extensión convencional del período de prueba deberán realizarse, a partir del segundo mes, todos los aportes y contribuciones legales y convencionales, rigiendo las normas generales en materia de indemnización y preaviso.

**La disponibilidad colectiva de las indemnizaciones por falta de preaviso y por antigüedad en el despido incausado será de hasta el cincuenta por ciento (50%) del régimen general.**

**SE ENCENDIERON LAS ALARMAS**

# CONVENIO 158

## Artículo 2

1. El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las personas empleadas.
2. Todo Miembro podrá excluir de la totalidad o de algunas de las disposiciones del presente Convenio a las siguientes categorías de personas empleadas:
  - (a) los trabajadores con un contrato de trabajo de duración determinada o para realizar determinada tarea;
  - (b) los trabajadores que efectúen un período de prueba o que no tengan el tiempo de servicios exigido, siempre que en uno u otro caso la duración se haya fijado de antemano y sea razonable;**
  - (c) los trabajadores contratados con carácter ocasional durante un período de corta duración.

## RECOMENDACIÓN 166

**NO RATIFICADO POR  
ARGENTINA**

- 2.- (1) La presente Recomendación se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las personas empleadas.
- (2) Todo Miembro podrá excluir de la totalidad o de alguna de las disposiciones de la presente Recomendación a las siguientes categorías de personas empleadas:
  - (a) los trabajadores con un contrato de trabajo de duración determinada o para realizar determinada tarea;
  - (b) los trabajadores que efectúen un período de prueba o que no tengan el tiempo de servicios exigido, siempre que en uno u otro caso la duración se haya fijado de antemano y sea razonable;**
  - (c) los trabajadores contratados con carácter ocasional durante un período de corta duración.

# GESTACIÓN-MATERNIDAD

Art. 93.- Sustitúyese el art. 177 de la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

**Art. 177: Prohibición de trabajar. Conservación del Empleo.** Queda prohibido el trabajo del personal femenino o persona gestante durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo.

Sin embargo, **la persona interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a diez (10) días**; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días.

La **trabajadora o persona gestante** deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador.

La misma conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

**Garantízase a toda mujer o persona gestante durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo, el que tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la misma practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior.**

*En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la mujer o persona gestante será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley.*

# INCÓGNITAS

- PERSONA GESTANTE
- PRUEBA DE LA GESTACIÓN O EMBARAZO
- NOTIFICAR FEHACIENTEMENTE
- ESTABILIDAD – DERECHO ADQUIRIDO
- FALLECIMIENTO DE LA PPN
- CERTIFICADO MÉDICO
- OPERATIVIDAD DEL ART. 208 LCT

# CONVENIO 183 OIT

NO RATIFICADO POR  
ARGENTINA

## Artículo 4

1. Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico **o de cualquier otro certificado apropiado**, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, en el que se indique la fecha presunta del parto, a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas.

## LCT

### Art. 209. Aviso al empleador.

**El trabajador, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encuentra, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas.** Mientras no la haga, perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente salvo que la existencia de la enfermedad o accidente, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resulte luego inequívocamente acreditada.

# EXTINCIÓN DEL CT

Art. 94.- Sustitúyese el artículo 242 de la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

Art. 242: Justa causa.

Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de **inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria** y que, por su gravedad, no consientan la prosecución de la relación.

La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso.

**Podrá configurar grave injuria laboral, como objetiva causal de extinción del contrato de trabajo, la participación activa en bloqueos o tomas de establecimiento.**

**Se presume que existe injuria grave cuando, durante una medida de acción directa:**

- a) se afecte la libertad de trabajo de quienes no adhieran a la medida de fuerza, mediante actos, hechos, intimidaciones o amenazas;**
- b) se impida u obstruya total o parcialmente el ingreso o egreso de personas y/o cosas al establecimiento;**
- c) se ocasionen daños en personas o en cosas de propiedad de la empresa o de terceros situadas en el establecimiento (instalaciones, mercaderías, insumos y materias primas, herramientas, etc.) o se las retenga indebidamente.**

**Previo al distracto el empleador debe intimar al trabajador al cese de la conducta injuriosa, excepto en el supuesto de daños a las personas o cosas previsto en el inciso c), donde la producción del daño torna inoficiosa la intimación.**

# CUESTIONAMIENTOS

- ❖ CAUSAL OBJETIVA. PARTICIPACIÓN EN BLOQUEOS Y TOMA DE ESTABLECIMIENTOS
- ❖ ROL DEL JUEZ
- ❖ PRESUNCIÓN EN CONTRA DEL TRABAJADOR
- ❖ MEDIDAS DE ACCIÓN DIRECTA, AFECCIÓN A LA LIBERTAD Y PROPIEDAD
- ❖ INOFICIOSIDAD DE LA INTIMACIÓN

**DERECHO DE DEFENSA DDHH LABORAL**

# FONDO DE CESE LABORAL

## Capítulo III

### Fondo de cese

Artículo 96.- Mediante **convenio colectivo de trabajo**, las partes podrán **sustituir** la indemnización prevista en el artículo **245** de la ley 20.744 por un **fondo o sistema de cese laboral conforme los parámetros que disponga el Poder Ejecutivo nacional**. Los empleadores podrán optar por **contratar un sistema privado a su costo, a fin de solventar la indemnización prevista en el presente artículo y/o la suma que libremente se pacte entre las partes para el supuesto de desvinculación por mutuo acuerdo conforme artículo 241 de la ley 20.744.**

**En todos los casos, las empresas podrán auto-asegurarse en el sistema que se defina.**

## LEY 22.250

### CAPITULO V Fondo de Cese Laboral

(Denominación del Capítulo V "Fondo de Desempleo" sustituido por el de "Fondo de Cese Laboral" por art. 14 de la Ley N° 25.371 B.O. 2/1/2001)

ARTICULO 15. – El Fondo de Cese Laboral vigente para el trabajador de la industria de la construcción de todo el país se integra con un aporte obligatorio a cargo del empleador, que deberá realizarlo mensualmente desde el comienzo de la relación laboral.

Durante el primer año de prestación de servicios el aporte será el equivalente al doce por ciento (12%) de la remuneración mensual, en dinero, que perciba el trabajador en concepto de salarios básicos y adicionales establecidos en la convención colectiva de trabajo de la actividad con más los incrementos que hayan sido dispuestos por el Poder Ejecutivo Nacional en forma general o que hayan sido concedidos por el empleador en forma voluntaria, sobre los salarios básicos.

A partir del año de antigüedad, dicho aporte será del ocho por ciento (8%).

Los aportes referidos, no podrán ser modificados por disposiciones de las convenciones colectivas de trabajo.

Con el objeto de que los aportes depositados en concepto de Fondo de Cese Laboral reeditúen beneficios acordes con las variaciones del poder adquisitivo de la moneda, el depósito de los mismos deberá efectuarse en cuentas a nombre del trabajador que posibiliten el mejor logro de los fines mencionados. En todos los casos, las cuentas se abrirán en entidades bancarias y estarán sujetas a la reglamentación que dicte el Banco Central de la República Argentina sobre el particular.

El Fondo de Cese Laboral constituirá un patrimonio inalienable e irrenunciable del trabajador, no pudiendo ser embargado, cedido ni gravado salvo por imposición de cuota alimentaria y una vez producido el desempleo.

El sistema a que se refiere el presente artículo para el trabajador de la industria de la construcción reemplaza al régimen de preaviso y despido contemplados por la Ley de Contrato de Trabajo.

## CONSTITUCIÓN NACIONAL

**Art. 14 bis.-** El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; **protección contra el despido arbitrario**; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

## LCT

**Art. 10.** Conservación del contrato. En caso de duda las situaciones deben resolverse en favor de la continuidad o subsistencia del contrato.

**Art. 18. Tiempo de servicio.** Cuando se concedan derechos al trabajador en función de su antigüedad, se ... .

## NEGOCIACIÓN COLECTIVA LEY 14250

**Art. 4.** ...Será presupuesto esencial para acceder a la homologación, que la convención no contenga cláusulas violatorias de normas de orden público o que afecten el interés general. ....

**Art. 7.** Las disposiciones de cc deberán ajustarse a las normas legales que rigen las instituciones del derecho del trabajo, a menos que las cláusulas de la convención relacionadas con cada una de esas instituciones resultarán más favorables a los trabajadores y siempre que no afectaran disposiciones dictadas en protección del interés general.- También serán válidas las cláusulas de la convención colectiva destinadas a favorecer la acción de las asociaciones de trabajadores en la defensa de los intereses profesionales que modifiquen disposiciones del derecho del trabajo siempre que no afectaren normas dictadas en protección del interés general.

**Art. 8°.-** Las normas de las convenciones colectivas homologadas serán de cumplimiento obligatorio y no podrán ser modificadas por los contratos individuales de trabajo, en perjuicio de los trabajadores.La aplicación de las convenciones colectivas no podrá afectar las condiciones más favorables a los trabajadores, estipuladas en sus contratos individuales de trabajo.

# CONVENIO 158 OIT

NO RATIFICADO POR  
ARGENTINA

## Artículo 12

1. De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, todo trabajador cuya relación de trabajo se haya dado por terminada tendrá derecho:

(a) a una indemnización por fin de servicios o a otras prestaciones análogas, cuya cuantía se fijará en función, entre otras cosas, del tiempo de servicios y del monto del salario, pagaderas directamente por el empleador o **por un fondo constituido mediante cotizaciones de los empleadores**; o

(b) a prestaciones del seguro de desempleo, de un régimen de asistencia a los desempleados o de otras formas de seguridad social, tales como las prestaciones de vejez o de invalidez, bajo las condiciones normales a que están sujetas dichas prestaciones; o

(c) a una combinación de tales indemnizaciones o prestaciones.

2. Cuando el trabajador no reúna las condiciones de calificación para tener derecho a las prestaciones de un seguro de desempleo o de asistencia a los desempleados en virtud de un sistema de alcance general, no será exigible el pago de las indemnizaciones o prestaciones mencionadas en el párrafo 1, apartado a), del presente artículo por el solo hecho de que el trabajador no reciba prestaciones de desempleo en virtud del apartado b) de dicho párrafo.

3. En caso de terminación por falta grave podrá preverse la pérdida del derecho a percibir las indemnizaciones o prestaciones mencionadas en el párrafo 1, apartado a), del presente artículo por los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1 del presente Convenio.

6) Que, por cierto, no hay dudas en cuanto a la validez constitucional de un régimen tarifado de *indemnizaciones por despido sin justa causa, esto es, un sistema que resigne la puntual estimación del daño en pos de determinados objetivos, entre otros, la celeridad, certeza y previsibilidad en la cuantía de aquéllas*. Con todo, si el propósito del instituto es reparar, tampoco hay dudas con respecto a que la modalidad que se adopte, en todo caso, debe guardar una razonable vinculación y proporción con los elementos fácticos que el propio legislador eligió como significativos para calcular la prestación.

En efecto, no podría considerarse que la ley lograra su declarada finalidad reparadora si terminara desconociendo la concreta realidad a la que quiso atender, a causa de limitaciones en la evaluación de uno de los elementos de cálculo que, precisa e inequívocamente constituye uno de los dos indicadores de esa realidad: el salario realmente percibido por el trabajador despedido y no por otro u otros.

Vizzoti  
14/09/2004,  
CSJN

# DESPIDO DISCRIMINATIVO

Art. 95.- Incorpórase como art. 245 bis a la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias el siguiente:

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

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

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

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

La CSJN, declaró la inconstitucionalidad de los regímenes de estabilidad (propia) de distintas actividades, dec. ley 20268/46, Bancarios en fallo De Luca (año 69), en CCT de los Cerveceros en el fallo Álzaga (año 71), Industria Cementera en el fallo Figueroa (año 84), entre otros.

**¿Por negociación colectiva, podrán OBJETIVIZAR  
DESPIDOS?**

## LEY 25.013

Art. 11.- (Despido discriminatorio). Será considerado despido discriminatorio el originado en motivos de raza, nacionalidad, sexo, orientación sexual, religión, ideología, u opinión política o gremial.

En este supuesto la prueba estará a cargo de quien invoque la causal. La indemnización prevista en el artículo 7° de esta ley se incrementará en un TREINTA (30%) por ciento y no se aplicará el tope establecido en el segundo párrafo del mismo.

## LEY 23.592

Art. 1°.- Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados.

A los efectos del presente artículo se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos.

**Derecho Laboral comparado muestra diversos modos de cómo los Estados sancionan negativamente la discriminación en el trabajo. En este caso, el Convenio N° 111 de la OIT, siendo superior a las leyes, abre un camino, seguido por la OIT que se ha empeñado en erradicar la discriminación en las relaciones laborales, y así lo ha expresado en la "Declaración sobre principios y los derechos fundamentales en el trabajo" (1998), decisión que compromete a nuestro país en la medida que es miembro de la Organización. Como la clandestinidad indicada viola la igualdad de trato, cabe enviar copia de esta sentencia al Ministerio de Trabajo para que la tenga en cuenta cuando redacte la Memoria Anual respecto de la Declaración Sociolaboral. Cabe recordar que el Poder Judicial, como poder estatal, ha de cumplir esta Declaración, superior a las leyes por provenir del Tratado de Asunción y hacerla cumplir, denunciando en este caso la situación a la Administración del Trabajo a efectos de una mejor redacción de la Memoria Anual (arts. 2° y 23) (voto de Capón Filas, adhesión de Fernández Madrid)**

CNAT, sala VI, 23-10-2000, "Stringa, Domingo Alberto c/Unilever de Argentina SA s/Despido". CD, LCT comentada y concordada, 2006, EFT.

Corresponde descartar la pretendida inaplicabilidad de la ley 23.592 al ámbito del derecho individual del trabajo, ya que nada hay en el texto de la ley ni en la finalidad que persigue que indique lo contrario, la proscripción de la discriminación no admite salvedades o ámbitos de tolerancia, que se reprobaban en todos los casos, y porque la prestación de uno de los celebrantes, el trabajador, está constituida nada menos que por la actividad humana, la cual resulta, per se, inseparable de la persona humana y, por lo tanto, de su dignidad.



ÁLVAREZ  
07/12/2010, CSJN

## TRABAJO AGRARIO

Art. 98.- Sustitúyanse los artículos 16 y 69 de la ley 26.727 por los siguientes:

Art. 16: .... . 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.**

Art. 69: Bolsa de trabajo. Las bolsas de trabajo a cargo de las asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial podrán proponer a los empleadores un listado del personal necesario para la realización de tareas temporarias en las actividades contempladas en la presente ley, conforme las resoluciones que a tal efecto dicte la Comisión de Trabajo Agrario.

**El empleador podrá contratar a la persona sugerida y/o a cualquier otra que disponga.**

**Queda derogada toda norma que se oponga al presente artículo y/o a la libertad de contratación y elección del personal por parte del empleador.**

...proveerán a los empleadores del personal necesario para la realización de las tareas temporarias en las actividades contempladas en la presente ley, conforme las resoluciones que a tal efecto dicte la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA)

Ello, sin perjuicio de la vigencia de las normas que actualmente prevén la obligatoriedad del uso de las bolsas de trabajo para el ámbito rural en determinadas actividades y jurisdicciones.

# DEROGACIONES

## Capítulo VI Derogaciones

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

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

25.013

ARTICULO 9º- (Falta de pago en término de la indemnización por despido incausado). En caso de falta de pago en término y sin causa justificada por parte del empleador, de la indemnización por despido incausado o de un acuerdo rescisorio homologado, se presumirá la existencia de la conducta temeraria y maliciosa contemplada en el artículo 275 de la Ley 20.744 (t.o. 1976).

26.844

ARTICULO 50. — Agravamiento por ausencia y/o deficiencia en la registración. La indemnización prevista por el artículo 48 de esta ley, o las que en el futuro las reemplacen, se duplicará cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no estuviera registrada o lo esté de modo deficiente.

# CONCLUSIÓN

### *Mínimo*

Expresado en las normas estatales (leyes, decretos reglamentarios, resoluciones de la Administración del Trabajo), establece los fundamentos exigidos por los Derechos humanos y los valores de justicia social, solidaridad y co/operación.

### *Medio*

Normado en los convenios colectivos de trabajo, apunta las escalas legales y avanza sobre ellas, buscando la mejor calidad de vida posible en los ambientes de trabajo y en la sociedad civil.

Por ello, tanto los sujetos personales como los colectivos carecen de legitimación para in/volucionar o retro/traer niveles de protección, tesis claramente expuesta en **RCT** arts. 7 y 8.

### *Superior*

Negociado por el empleador y los trabajadores (en los acuerdos de empresa) o por el empleador y el trabajador individual (en el negocio jurídico laboral, mal llamado "contrato de trabajo") consolida una adecuada cobertura avanzando sobre el nivel legal y el convencional colectivo.

El negocio jurídico laboral es válido siempre que no sea discriminatorio (ver párrafo 261).

**MUCHAS GRACIAS!!!!**