

[JULIO DE 2026 - ESPECIAL]

LEY DE MODERNIZACIÓN LABORAL - 2ª ed.

SUPLEMENTO ESPECIAL

DIRECTOR: ESTEBAN CARCAVALLO

SEC. DE REDACCIÓN: PABLO I. MOSCA

DOCTRINA

El nuevo contrato a plazo fijo a partir de la reforma introducida por la ley 27.802, por Lucas José Battiston

De la sanción a la regularización la impugnación de deuda previsible en el contexto de la reforma laboral, por Lucas De Venezia

La supresión del ofrecimiento de prueba en el traslado del responde: ¿retroceso o restablecimiento de la igualdad procesal?, por Yamel Ali Suaid

La presunción de la existencia del contrato de trabajo en la Ley 27.802: alcances, límites y consecuencias prácticas, por Juan Ignacio Maffi y Eleonora G. Peliza

¿Qué hay en la Ley de Modernización Laboral?, por Jorge J. Sappia

Análisis constitucional del proyecto de ley laboral, por Daniel A. Sabsay

Ley de Modernización Laboral: Una mirada desde el Derecho Público, por Estela B. Sacristán

Beneficios sociales y prestaciones complementarias: otra vez la misma historia, por Federico Pavlov

APENDICE NORMATIVO - REGLAMENTACIONES A LA LEY 27.802

Conflictos Colectivos

Negociación Colectiva

Fondo de Cese



EL DERECHO

TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

REVISTA DE DOCTRINA, JURISPRUDENCIA Y LEGISLACIÓN

DIRECTOR: Esteban Carcavallo

COORDINADOR DE REDACCIÓN: Marco A. Rufino

SECRETARIO DE REDACCIÓN: Pablo I. Mosca

JULIO 2026



EL DERECHO

Comité Científico:

DR. RICARDO A. FOGLIA

DRA. MAIRA CONSTANZA RITA

DR. ROBERTO IZQUIERDO

DR. JORGE GARCÍA RAPP

DRA. CAMILA CONFALONIERI

DR. CARLOS ALDAO ZAPIOLA

DRA. GRACIELA CIPOLLETTA

DR. FEDERICO PAVLOV



**Es de responsabilidad de cada autor el contenido de su comentario
firmado y publicado**

*Los errores en los textos de las normas que se publican se encuentran en los originales,
por ser copia fiel de los Boletines Oficiales*



EL DERECHO

Avenida Alicia Moreau de Justo 1400 – Planta Baja, contrafrente
(1107) Buenos Aires, 2026
ISSN 1667-1805

Propietario:
UNIVERSITAS S.R.L.
CUIT: 30-50015162-1

Queda hecho el depósito que previene la Ley 11.723
Printed in Argentina – Impreso en la Argentina

CONTENIDO

JULIO 2026

SEGUNDA EDICIÓN ESPECIAL LEY DE MODERNIZACIÓN LABORAL

NOTA DE DIRECCIÓN

<i>La Ley de Modernización Laboral en su implementación</i>	1
---	---

DOCTRINA

<i>El nuevo contrato a plazo fijo a partir de la reforma introducida por la Ley 27.802, por Lucas José Battiston</i>	3
<i>De la sanción a la regularización. La impugnación de deuda previsional en el contexto de la reforma laboral, por Lucas De Venezia</i>	9
<i>La supresión del ofrecimiento de prueba en el traslado del responde: ¿retroceso o restablecimiento de la igualdad procesal?, por Yamel Ali Suaid</i>	13
<i>La presunción de la existencia del contrato de trabajo en la Ley 27.802: alcances, límites y consecuencias prácticas, por Juan Ignacio Maffi y Eleonora G. Peliza</i>	19
<i>¿Qué hay en la Ley de Modernización Laboral?, por Jorge J. Sappia</i>	23

<i>Análisis constitucional del proyecto de ley laboral, por Daniel A. Sabsay</i>	25
<i>Ley de Modernización Laboral: una mirada desde el Derecho Público, por Estela B. Sacristán</i>	27
<i>Beneficios sociales y prestaciones complementarias: otra vez la misma historia, por Federico Pavlov</i>	47

APÉNDICE NORMATIVO

REGLAMENTACIONES A LA LEY 27.802

Decreto 242 de febrero 10 de 2026 – Trabajo. Modernización Laboral. Régimen de Incentivo para Medianas Inversiones. Reglamentación	57
Decreto 315 de abril 30 de 2026 – Trabajo. Modernización Laboral. Régimen de Incentivo a la Formalización Laboral. Reglamentación	60
Resolución General 5844 de mayo 5 de 2026 (ARCA) – Trabajo. Seguridad Social. Ley de Modernización Laboral. Régimen de Incentivo a la Formalización Laboral (RIFL). Implementación	63
Resolución General 5848 de mayo 15 de 2026 (ARCA) – Seguridad Social. Ley de Modernización Laboral. Certificado de Trabajo. Reglamentación	66
Resolución General 5849 de mayo 18 de 2026 (ARCA) – Economía. Régimen de Incentivo para Medianas Inversiones (RIMI). Requisitos y condiciones a observar por los sujetos beneficiarios. Pautas generales de participación y coordinación entre los organismos involucrados	69
Resolución General 5850 de mayo 19 de 2026 – Seguridad Social. Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. Ley de Modernización Laboral. Recibo de pago.....	73
Decreto 407 de mayo 29 de 2026 – Contrato de Trabajo. Negociación Colectiva. Ley de Modernización Laboral. Asociaciones Sindicales. Tutela Sindical. Legitimación. Cláusulas Obligatorias. Crédito horario sindical. Reglamentación de Empresas de Servicios Eventuales.....	75
Decreto 408 de mayo 29 de 2026 – Contrato de Trabajo. Ley de Modernización Laboral. Fondo de Asistencia Laboral. Reglamentación	95

Decreto 409 de mayo 29 de 2026 – Contrato de Trabajo. Ley de Modernización Laboral.
Régimen de Promoción del Empleo Registrado. Reglamentación 106

JULIO 2026

SEGUNDA EDICIÓN ESPECIAL LEY DE MODERNIZACIÓN LABORAL

NOTA DE DIRECCIÓN

LA LEY DE MODERNIZACIÓN LABORAL EN SU IMPLEMENTACIÓN

Desde este nuevo Suplemento especial, deseamos seguir reflejando las opiniones y, también, las reacciones que despierta la Ley 27.802 (B.O. 06/03/2026), ya en vigencia. A lo que se suman los dispositivos dictados en este último tiempo, para su reglamentación, en aquellas cuestiones y materias cuya potestad el legislador reservó al Poder Ejecutivo.

Ahora, desde este ejemplar, aportamos la mirada que desde el *derecho constitucional* recibe la nueva norma y el conjunto de sus dispositivos, de parte de la Dra. Estela Sacristán y del Dr. Daniel Sabsay.

Ya con relación a temas más específicos, el Dr. Lucas Battiston aborda la nueva regulación dada al *contrato a plazo*, describiendo el cambio de paradigma que suscita la nueva redacción dada a los preceptos que lo regulan, en lo que hace a la reparación de la ruptura, y alertando acerca de ciertos focos de posible litigiosidad futura, a partir de la reconfiguración de la carga probatoria que se hace.

Lo que puede considerarse como materia propia de la *Seguridad Social* recibe el análisis y las interesantes reflexiones que nos hace llegar el Dr. Lucas De Venezia, en lo que respecta a la impugnación de la deuda previsional de cara al procedimiento de regularización de deudas laborales y previsionales que contempla la Ley 27.742, conocida como Ley de Bases, bajo un clásico esquema propio del derecho tributario, en lo que hace a fiscalización y determinación de aquellas.

En tanto que el Dr. Yamel Ali Suaid refiere a los aspectos procesales que aborda la Ley 27.802 y, en particular, hacia lo que considera es la vuelta a la equiparación que mediaba entre las partes en cuanto a la oportunidad procesal para ampliar la prueba hasta la sanción de la Ley 24.635 (1996), juzgándolo como una suerte de restablecimiento de la igualdad procesal.

La subordinación y la dependencia, que son la viga maestra de cualquier marco regulatorio de las relaciones individuales del trabajo, merecen de parte de la Dra. Eleonora Peliza y del Dr. Juan Ignacio Maffi un cuidadoso análisis, de cara a los cambios que se implementan desde la nueva redacción dada al art. 23 de la Ley de Contrato de Trabajo, viéndose reformulada la presunción de tutela, acotando su contexto a la “situación de dependencia” y, por ende, prescindiendo del “mero hecho de la prestación de servicios”, a lo que nos remitía la antigua redacción del precepto.

Por último, con una mirada tan crítica como fundada, el Dr. Jorge Sappia traza una semblanza de la Ley 27.802 –a partir del objetivo de *modernidad* que esta se propone alcanzar– llevándola al plano del derecho individual como a la dimensión colectiva de las relaciones del trabajo, poniendo de resalto algunas cuestiones y posibles implicancias negativas a partir de lo que considera es la inobservancia de ciertos derechos y garantías de rango constitucional.

Los análisis antes reseñados dan contenido a este nuevo Suplemento dedicado a los institutos que aborda la Ley de Modernización Laboral, que deseamos acercar a los lectores a tres meses de su sanción.

LA DIRECCIÓN
Junio de 2026

Voces: REFORMA LABORAL - CONTRATO DE TRABAJO

DOCTRINA

EL NUEVO CONTRATO A PLAZO FIJO A PARTIR DE LA REFORMA INTRODUCIDA POR LA LEY 27.802 *

LUCAS JOSÉ BATTISTON¹

I. Introducción

La entrada en vigencia de la ley 27.802, denominada de “Modernización Laboral”, trae una importantísima cantidad de cambios en materia de derecho individual y colectivo del trabajo, en derecho procesal e incluso en cuestiones asociadas al ejercicio profesional de los abogados².

En lo que hace al Capítulo III de la Ley de Contrato de Trabajo, denominado “De las Modalidades del Contrato de Trabajo”, la norma en comentario contiene modificaciones de suma relevancia para el contrato de trabajo a tiempo parcial y para el contrato de trabajo a plazo fijo, agregando además algunos cambios de menor envergadura para el contrato de trabajo eventual.

En esta oportunidad me abocaré al análisis de las modificaciones introducidas al contrato de trabajo a plazo fijo. Adelanto que considero que la intención de la reforma ha sido buscar fomentar la utilización de esta modalidad de contratación, dado que, conforme será explicado, se introduce una sensible rebaja en el costo de incumplimiento del plazo que caracteriza este tipo de modalidad contractual. A partir de esta modificación, aventuro que el contrato de trabajo a plazo fijo podría volverse una modalidad de contratación más atractiva para el empleador, en detrimento del contrato de plazo indeterminado, modalidad de contratación preferida por la Ley de Contrato de Trabajo³.

* El presente trabajo ha sido objeto del previo examen de la temática elegida y abordada por el autor junto a sus términos y contenidos, por parte de la Secretaría de Redacción y del Comité Científico, que avalan su publicación.

1. Abogado (Universidad Católica Argentina). Posgrado en Relaciones Laborales (Universidad Católica Argentina). Magíster en Recursos Humanos (Centro Europeo Garrigues Andersen, Madrid, España). Magíster en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales (Universidad Austral). Diplomado en Derecho Procesal y Litigación Oral (Universidad Austral). Maestrando en Derecho Tributario (Universidad Austral). Profesor en la Maestría de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales (Austral). Profesor en la Maestría de Derecho del Trabajo (Universidad Católica Argentina). Miembro del Instituto de Derecho del Trabajo del Colegio Público de la Abogacía de la Capital Federal.

2. Como, por ejemplo, el controvertido artículo 10 de la ley 27.802 que instaura la figura de la pluspetición inexcusable objetiva a través de la modificación al artículo 20 de Ley de Contrato de Trabajo.

3. Sostengo que es la modalidad de contratación preferida por cuanto, si bien la Ley de Contrato de Trabajo no lo enuncia expresamente, el artículo 91 de dicha norma prevé que el contrato de trabajo se celebra hasta que

Pese al interés que posiblemente pueda generar la reforma introducida por la ley 27.802 al artículo 95 de la Ley de Contrato de Trabajo, que como veremos es el que regula las consecuencias jurídicas de incumplir el plazo en un contrato a plazo fijo, el nuevo diseño posiblemente genere abundante discusión y diversos planteos ante la justicia.

II. De dónde venimos. Las características del contrato de trabajo a plazo fijo previo a las modificaciones que introdujo la ley 27.802

El contrato a plazo fijo no posee una definición legal expresa en la Ley de Contrato de Trabajo, pero puede ser conceptualizado como aquel según el cual las partes determinan un término cierto para la extinción de la vinculación laboral.

Se presenta como una excepción a la indeterminación del plazo contractual y su propia existencia está supeditada al cumplimiento de dos requisitos:

a) Uno de forma, dado que se debe celebrar por escrito estableciéndose en forma expresa la duración de la contratación;

b) Otro material, en cuanto a que requiere la existencia de una causa objetiva que justifique la temporalidad de la contratación.

La sola existencia del acuerdo de partes instrumentado contractualmente por escrito no basta: es necesario que aquel encuentre efectividad en la existencia real de una causalidad que le dé operatividad y vigencia a la contratación a plazo⁴. Conforme la conceptualización esbozada, el contrato a plazo fijo resulta adecuado para los casos en que existe una cuestión puntual que debe afrontar el empleador (como, por ejemplo, la dirección de una obra) y una certeza sobre la vigencia temporal de dicha necesidad. En esto último se diferencia principalmente del contrato de trabajo eventual en el que la extensión de esa necesidad extraordinaria en cuanto a su plazo de duración resulta imposible de prever con certeza para el empleador.

La principal particularidad del contrato a plazo fijo, desde el diseño originario previsto por la Ley de Contrato de Trabajo, era que permitía al trabajador formular un reclamo con base en el derecho común en caso de rescisión unilateral por parte del empleador antes de su fecha de finalización (es decir *ante tempus*).

En tal sentido, el artículo 95 de la Ley de Contrato de Trabajo, en su anterior redacción, habilitaba al trabajador a reclamar los daños y perjuicios derivados de la extinción anticipada de dicho contrato de trabajo a plazo fijo⁵. En lo que respecta a la indemnización por daños y perjuicios que preveía el artículo comentado, a partir de la alusión al “derecho común”, resultaban

el trabajador se encuentre en condiciones de gozar de los beneficios que le asignan los regímenes de seguridad social (es decir hasta jubilarse), lo que marca una clara directriz de la ley.

4. Ackerman, Mario E., *Tratado de Derecho del Trabajo*, Tomo II, 1ª ed., Editorial Rubinzal Culzoni, Santa Fe, pág. 467.

5. Así, el artículo 95 de la Ley de Contrato de Trabajo, antes de la reforma introducida por la ley 27.802, rezaba: “En los contratos a plazo fijo, el despido injustificado dispuesto antes del vencimiento del plazo, dará derecho al trabajador, además de las indemnizaciones que correspondan por extinción del contrato en tales condiciones, a la de daños y perjuicios provenientes del derecho común, la que se fijará en función directa de los que justifique haber sufrido quien los alegue o los que, a falta de demostración, fije el juez o tribunal prudencialmente, por la sola ruptura anticipada del contrato.

Cuando la extinción del contrato se produjere mediante preaviso, y estando el contrato íntegramente cumplido, el trabajador recibirá una suma de dinero equivalente a la indemnización prevista en el artículo 250 de esta ley.

En los casos del párrafo primero de este artículo, si el tiempo que faltare para cumplir el plazo del contrato fuese igual o superior al que corresponda al de preaviso, el reconocimiento de la indemnización por daño suplirá al que corresponde por omisión de este, si el monto reconocido fuese también igual o superior a los salarios del mismo”.

de aplicación las normas del Código Civil y Comercial de la Nación que regulaban los efectos del incumplimiento de los contratos.

La cuestión principal por dilucidar se encontraba constituida por el *quantum* de dicha indemnización que el juez debía estimar en función directa de los daños que justificara haber sufrido quien los alegare. En opinión de Foglia, la indemnización debía ser evaluada en su extensión y medida de acuerdo a lo previsto por los artículos 1737 a 1748 del Código Civil y Comercial de la Nación (vinculados al daño resarcible, material y moral)⁶.

En la práctica, la doctrina mayoritaria coincidió en que, en principio, se debía tomar como parámetro los salarios dejados de percibir por el trabajador hasta la finalización del plazo previsto en el contrato⁷. Sin embargo, ello no obstaba a que se pudiera determinar por el tribunal una suma mayor si es que el trabajador acreditaba otros daños. Al no ser una indemnización tarifada, se podía alegar y demostrar que el daño había tenido una extensión diferente.

III. Las novedades que introduce la ley 27.802

a) *El cambio de esquema indemnizatorio*

La reforma contenida en la ley 27.802 se limita a modificar lo previsto en el artículo 95 de la Ley de Contrato de Trabajo. De tal forma se mantiene el texto de los artículos 93 y 94 (regulando la duración máxima de esta modalidad de contratos en cinco años y el esquema de funcionamiento del preaviso, respectivamente).

El impacto de la reforma al mencionado artículo 95 resulta sustancial y ocasiona una evidente reducción en el costo de incumplimiento del plazo pactado en el contrato a plazo fijo⁸. Así, el nuevo texto de dicho artículo establece que, si el empleador dispone un despido injustificado antes del vencimiento del plazo pactado, el trabajador tendrá derecho a percibir las indemnizaciones correspondientes a la extinción del contrato considerando, a ese solo efecto, la antigüedad que habría acumulado hasta la fecha de finalización originalmente acordada, lo que implica que, para el cálculo indemnizatorio, se toma como referencia la duración total del contrato y no únicamente el tiempo efectivamente trabajado. De tal forma, si se celebra un contrato de trabajo a plazo fijo de tres años y se extingue el contrato al llegar al primer año, se deberán considerar tres períodos (es decir, lo que hubiese faltado para terminar el plazo del contrato) para determinar la indemnización correspondiente. El nuevo texto supone entonces abandonar el esquema indemnizatorio que se aplicaba excepcionalmente a este tipo de contrato, en el que, como se explicó anteriormente, se habilitaba el reclamo de los daños y perjuicios con base en lo establecido en el Código Civil y

6. Foglia, Ricardo A., *Ley de Contrato de Trabajo Comentada*, Tomo II, Editorial Thompson Reuters, Ciudad de Buenos Aires, 2024, pág. 16.

7. En tal sentido, Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala I, "Fernández, Verónica Andrea c. Fondo Compensador para Jubilados y Pensionados Telefónicos" (24/07/2008); Cámara del Trabajo de Córdoba, sala 10 unipersonal, "Valdez, Juan Carlos c. Progiene S.R.L." (07/12/2007); Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala IV, "Coronel, Florentín L. c. Bade S.A." (30/11/2006), entre otros.

8. Artículo 95 de la Ley de Contrato de Trabajo (a partir de la modificación de la ley 27.802): "El despido injustificado dispuesto con antelación al vencimiento del plazo convenido, dará derecho al trabajador a percibir las indemnizaciones que correspondan por la extinción del contrato considerando, a ese solo efecto, la antigüedad que habría acumulado hasta la fecha de finalización del plazo originariamente pactado.

Cuando la extinción del contrato se produjere mediante preaviso, y estando el contrato íntegramente cumplido, el trabajador recibirá una suma de dinero equivalente a la indemnización prevista en el artículo 250 de esta ley".

Comercial. Esto marcaba una clara diferenciación con el esquema de indemnización tarifada que permea en toda la Ley de Contrato de Trabajo.

Agrego que, al haberse suprimido la indemnización por daños y perjuicios que en la práctica sustituía la indemnización substitutiva de preaviso, el nuevo esquema supondrá además que deba agregarse al pago de dicho rubro para el caso de que el empleador haya omitido cumplir con esa obligación.

Cabe reiterar que, atento no haberse modificado la naturaleza de esta modalidad contractual, el contrato de trabajo a plazo fijo sólo será válido cuando exista una causa objetiva que justifique la limitación temporal del vínculo y una definición precisa de la duración del contrato al momento de su celebración. En este contexto, sigue siendo necesario que el empleador justifique adecuadamente la utilización de contratos a plazo fijo, documente claramente la fecha de inicio y finalización del vínculo, evalúe el impacto económico de una eventual ruptura anticipada del contrato, y establezca procedimientos internos para gestionar correctamente el preaviso antes de que el contrato llegue a su vencimiento, evitando así contingencias derivadas de una incorrecta aplicación de esta modalidad contractual.

b) Las consecuencias de la reforma. Posibles escenarios de litigiosidad

A partir de la novedosa adopción del esquema tarifado de indemnización en los casos de extinción anticipada del contrato de trabajo a plazo fijo, en clara asimilación al sistema que contiene el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo, avizoro que pueden presentarse algunos inconvenientes.

El primer problema que advierto es un posible cuestionamiento a la razonabilidad del nuevo esquema indemnizatorio que se establece para el caso de incumplimiento del plazo fijado en este tipo de contrato. Digo esto por cuanto, en los casos en los que se celebra un contrato de trabajo a plazo fijo, el empleador asume como obligación específica el cumplimiento del plazo de duración del contrato. En tal sentido considero que, así como el empleado no puede tener expectativa en cuanto a que el contrato tenga una duración más allá de la fecha pactada, al mismo tiempo sí puede tener una razonable expectativa de que dicho plazo sea cumplido. De tal forma, el hecho de que la norma ahora disponga que la consecuencia del incumplimiento de un contrato a plazo fijo (cierto) sea la misma que en el caso de un contrato de plazo indeterminado, en cuanto a su método de cuantificación, podría ser cuestionada como irrazonable.

Si bien es propio de nuestra legislación laboral acudir a la tarificación del daño, la Corte Suprema de Justicia de la Nación en más de una ocasión ha descalificado la tarifa legal cuando esta no guarda una razonable vinculación y proporción con los elementos fácticos que el propio legislador eligió como significativos para calcular la prestación. Así, dispuso el Alto Tribunal que, para juzgar la reparación tarifada, “el resarcimiento del empleado debe ser equitativo, y ello importa afirmar que la implementación legal del derecho a la llamada estabilidad impropia, constitucionalmente reconocida, debe ser razonable, lo que a su vez quiere decir, adecuada a los fines que contempla y no descalificable por razón de equidad”⁹. La Corte, además, sostuvo en el célebre fallo “Aquino, Isacio c. Cargo Servicios Industriales S.A.”¹⁰ que el principio *alterum non laedere* se encuentra entrañablemente vinculado a la idea de reparación. En relación con ello expresó el Tribunal que, de acuerdo a la debida armonía que debe existir entre el precepto constitucional que prohíbe causar daño a terceros, y la consiguiente reparación (máxime con

9. Corte Suprema de Justicia de la Nación, “Vizzoti, Carlos c. AMSA s. Despido”, Fallos 327:3677.

10. Corte Suprema de Justicia de la Nación, Fallos 327:3753.

respecto a los trabajadores que han sido consagrados como “sujetos de preferente tutela constitucional”), esta debe hacerse conforme a las normas del Código Civil. Ahora bien, siendo que el Código Civil y Comercial de la Nación, en prieta síntesis, prevé la reparación del daño material y el daño moral, así como también que la reparación del daño debe ser plena, resulta altamente probable que el resultado del método de cuantificación que establece el nuevo artículo 95 resulte muy inferior al que surgiría de aplicar el derecho común, lo que posiblemente derivará en planteos judiciales de inconstitucionalidad y/o inconveniencia¹¹.

El segundo problema que advierto es que, al no existir ya una cuantificación de la indemnización en base al plazo incumplido del contrato, si bien por un lado esta modalidad de contrato puede volverse más atractiva para el empleador, al mismo tiempo puede ser un incentivo para su utilización en fraude de ley. Para explicar este problema lo mejor es poner un ejemplo: supongamos que celebro un contrato a plazo fijo por el plazo de 3 años. En caso de que dicho contrato sea extinguido transcurrido un año, bajo la nueva norma el empleador tendrá que pagar una indemnización de dos salarios (en lugar de veinticuatro, como era antes). Esto supone entonces que el incumplimiento del plazo de contrato tiene un bajísimo costo, lo que podría llevar a que muchos empleadores utilicen esta modalidad de contratación, dado que, si llega a cumplirse el plazo, tendrían que pagar una indemnización del 50% del equivalente a un despido sin causa, y si no llega a cumplirse el plazo, les bastará con pagar lo mismo que hubiera correspondido por la extinción unilateral de un contrato de tiempo indeterminado. Ello podría llevar a que muchos empleadores, aun en casos de contrataciones que no justifiquen objetivamente la contratación a plazo fijo, utilicen esta modalidad de contratación, lo que en definitiva deriva en relaciones de empleo de menor calidad o al menos con un menor viso de estabilidad.

El tercer problema es que la nueva regulación deja en una suerte de limbo legal a los contratos a plazo fijo que sean celebrados por menos de tres meses. En efecto, considerando que la nueva regulación dispone que, en caso de incumplimiento del plazo del contrato, dará derecho al trabajador a percibir las indemnizaciones que correspondan por la extinción considerando la antigüedad que habría acumulado hasta la fecha de finalización del plazo originariamente pactado, si la antigüedad que hubiera acumulado es menor a tres meses podría sostenerse que no corresponda indemnización alguna. Ello por cuanto el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo regula una indemnización por antigüedad de un sueldo por año trabajado o fracción mayor a tres meses. Cabe recordar, en este punto, que conforme el criterio sentado en el fallo plenario número 218 se estableció como doctrina obligatoria que “El trabajador con antigüedad no mayor de tres meses, despedido sin causa, no tiene derecho a la indemnización prevista en el art. 266 de la LCT (to)”¹². Si bien existe algún antecedente que ha abandonado la aplicación de la doctrina de dicho fallo plenario¹³, lo cierto es que la aplicación irrestricta del mismo podría suponer que todos los contratos a plazo fijo que se celebren por un período de hasta tres meses no tengan indemnización alguna en caso de extinción *ante tempus*.

11. En este sentido opina Livellara, Carlos A., “La eliminación de la indemnización de daños y perjuicios en el contrato a plazo fijo”, en *Las relaciones individuales de trabajo en la Ley de Modernización Laboral*, Tomo: 2026-1, Editorial Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2026, pág. 358.

12. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, fallo plenario número 218 “Sawady c/ SADAIC” del 30/3/79.

13. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala II, “Fizzano, Magalí Iris c. Nakar S.R.L. s. Despido”, sentencia del 1 de febrero de 2022.

IV. Conclusión

A modo de cierre, puede afirmarse que la reforma introducida por la ley 27.802 en materia de contrato de trabajo a plazo fijo implica un cambio de paradigma en el sistema indemnizatorio aplicable a su extinción anticipada. El abandono del esquema resarcitorio basado en el derecho común –caracterizado por la reparación integral del daño–, y su reemplazo por un sistema tarifado alineado con la lógica general de la Ley de Contrato de Trabajo, revela una clara intención legislativa de reducir los costos asociados al incumplimiento del plazo y, con ello, incentivar el uso de esta modalidad contractual.

Sin embargo, dicha modificación no se encuentra exenta de tensiones. Por un lado, la nueva regulación podría ser objeto de cuestionamientos en torno a su razonabilidad, en tanto equipara las consecuencias de la ruptura de contratos de naturaleza sustancialmente distinta, pudiendo derivar en reparaciones que no reflejen adecuadamente el daño efectivamente sufrido por el trabajador. Por otro lado, la reducción del costo de incumplimiento podría fomentar un uso abusivo o fraudulento del contrato a plazo fijo, desnaturalizando su carácter excepcional y afectando el principio de estabilidad en el empleo.

Asimismo, la reforma deja abiertos ciertos interrogantes interpretativos –como el tratamiento de contratos de corta duración– que previsiblemente incrementarán la litigiosidad y exigirán una respuesta por parte de la jurisprudencia.

En definitiva, si bien la reforma puede contribuir a dotar de mayor previsibilidad al sistema y favorecer decisiones empresariales en materia de contratación, también plantea desafíos relevantes en términos de tutela del trabajador y coherencia del ordenamiento jurídico laboral, cuyo equilibrio deberá ser cuidadosamente reconstruido por la doctrina y los tribunales en los próximos años.

Voces: REFORMA LABORAL - CONTRATO DE TRABAJO - MODALIDADES

DE LA SANCIÓN A LA REGULARIZACIÓN. LA IMPUGNACIÓN DE DEUDA PREVISIONAL EN EL CONTEXTO DE LA REFORMA LABORAL *

LUCAS DE VENEZIA¹

I. Introducción

La impugnación de deuda previsional ha ocupado, desde sus orígenes, un lugar incómodo dentro del sistema jurídico argentino. Su configuración normativa, atravesada por reglas de innegable cuño tributario y, al mismo tiempo, radicada en el fuero de la seguridad social, ha dado lugar a un instituto de difícil encuadre sistemático. La tensión no es meramente formal. Responde a la naturaleza de las obligaciones en juego, que no pueden ser comprendidas en términos puramente recaudatorios, en tanto se proyectan sobre la cobertura de contingencias sociales y la sustentabilidad del sistema previsional en su conjunto.

Como ha señalado la doctrina clásica, las obligaciones de la seguridad social no se agotan en su faz contributiva, sino que encuentran su razón de ser en una lógica de solidaridad estructural que las distingue de los tributos en sentido estricto². Esta singularidad ha sido también receptada por la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, al destacar el destino específico de los recursos previsionales y su vinculación directa con la cobertura de riesgos de subsistencia³.

Ese equilibrio, históricamente sostenido en la práctica judicial, comienza a evidenciar signos de reconfiguración a partir de las transformaciones introducidas en el régimen laboral y previsional durante el último período. El Decreto de Necesidad y Urgencia 70/2023, en su Título IV (arts. 76 a 97), ha operado una revisión sustantiva de los presupuestos clásicos de la relación laboral, incidiendo sobre la registración, el régimen de sanciones y los incentivos asociados al cumplimiento de las obligaciones de la seguridad social. En paralelo, la Ley 27.742 ha incorporado un régimen de regularización de obligaciones laborales y previsionales que contempla la condonación parcial de intereses y multas, así como mecanismos de facilitación para la exteriorización de relaciones laborales no registradas.

* El presente trabajo ha sido objeto del previo examen de la temática elegida y abordada por el autor junto a sus términos y contenidos, por parte de la Secretaría de Redacción y del Comité Científico, que avalan su publicación.

1. Abogado (UCA). Doctorando en Derecho (UNLZ). Especialista en Derecho e Inteligencia Artificial (SALAMANCA). Profesor Adjunto Regular de Derecho Constitucional Procesal (UCES) y docente de derecho de la Seguridad Social (UNLZ). Docente de Cursos de Especialización de Posgrado de la Asociación de Magistrados y Funcionarios de la Justicia Nacional Argentina (AMFJN). Codirector de la diplomatura en Derecho 5.0 - Transformación digital de la abogacía (UMSA). Codirector del Curso IA y Justicia (AMFJN). Miembro de la Federación Iberoamericana de Asociaciones de Derecho e Informática (FIADI). Jefe de despacho en la Cámara Federal de la Seguridad Social. Autor y expositor.

2. Vázquez Vialard, Antonio, *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Buenos Aires, Astrea, 2001.

3. CSJN, "Urquía", Fallos: 322:2189 (1999).

Ninguna de estas normas ha alterado, en términos formales, el procedimiento previsto en la Ley 18.820 ni la competencia atribuida a la Cámara Federal de la Seguridad Social por el art. 39 bis del Decreto ley 1285/58. Sin embargo, el impacto se manifiesta en un plano distinto. Se modifican los incentivos que históricamente alimentaron este tipo de litigios. Allí donde antes predominaba un esquema de fuerte impronta sancionatoria, que conducía con frecuencia a la determinación de deuda y su posterior cuestionamiento en sede judicial, se advierte ahora una orientación hacia la regularización temprana y la reducción del conflicto.

El instituto no desaparece. Tampoco es desplazado normativamente. Pero su función se reconfigura. De herramienta estructural para canalizar el conflicto entre el Estado recaudador y el contribuyente incumplidor, pasa a ocupar un lugar más acotado, vinculado a aquellos supuestos en los que la controversia no logra resolverse en sede administrativa.

Este corrimiento proyecta efectos que exceden el análisis estrictamente procedimental. El fuero de la seguridad social, históricamente tensionado por niveles elevados de litigiosidad, se ve indirectamente alcanzado por estas transformaciones. La eventual reducción de causas vinculadas a determinaciones de deuda previsional no responde a una reforma procesal en sentido estricto, sino a un rediseño más amplio del sistema de relaciones laborales y de sus mecanismos de cumplimiento.

La problemática no se agota en su proyección futura. La coexistencia de procesos iniciados bajo el régimen anterior con un nuevo esquema normativo introduce tensiones que no pueden ser soslayadas.

En este marco se inscribe el presente manuscrito. No se propone evaluar en abstracto las reformas introducidas, sino analizar sus efectos concretos sobre un instituto cuya naturaleza híbrida ha sido destacada en otras oportunidades⁴. La hipótesis es clara. La impugnación de deuda previsional subsiste, pero pierde centralidad. Y en ese desplazamiento se reconfigura el equilibrio entre *administración* y *jurisdicción* en materia de seguridad social.

II. La persistencia de una arquitectura híbrida en un sistema en mutación

El procedimiento de impugnación de deuda previsional presenta una configuración que resiste encuadres simplificadores. Su estructura normativa revela la convivencia de lógicas diversas. La matriz previsional que justifica su radicación en el fuero especializado coexiste con herramientas propias del derecho tributario, particularmente en lo relativo a la fiscalización, determinación y exigibilidad de la deuda.

El punto de partida continúa siendo el incumplimiento de obligaciones vinculadas al financiamiento del sistema de la seguridad social. La obligación de ingresar aportes y contribuciones encuentra su fuente en la relación de trabajo, pero su finalidad excede el vínculo individual y se proyecta sobre el conjunto del sistema. De allí que no resulte adecuado reducirla a una obligación tributaria en sentido estricto. Su especificidad radica en la finalidad que la informa.

Este encuadre ha sido recogido por la doctrina especializada, que ha destacado las particularidades del procedimiento de la seguridad social en función de su objeto y de los intereses comprometidos⁵. En esa línea, la competencia de la Cámara Federal de la Seguridad Social y la

4. De Venezia, Lucas, "Entre la previsión y la tributación: el extraño procedimiento de impugnación de deuda", *El Derecho – Revista de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, Número 11 – Noviembre 2022, Cita Digital: ED-III-CMLVIII-345.

5. Carnota, Walter F., *Procedimiento de la Seguridad Social*, Buenos Aires, Depalma, 1998.

vigencia del procedimiento previsto en la Ley 18.820 se explican por la necesidad de preservar un ámbito jurisdiccional específico para la revisión de este tipo de conflictos.

El recorrido que conduce desde la determinación administrativa de la deuda hasta su eventual revisión judicial mantiene, en lo esencial, su estructura originaria. La intimación del organismo fiscalizador, la posibilidad de formular impugnación en sede administrativa dentro del plazo previsto por el art. 11 de la Ley 18.820 y la ulterior intervención jurisdiccional configuran un itinerario que no ha sido formalmente alterado.

La estabilidad normativa no implica, sin embargo, invariabilidad funcional. Se advierte una disociación creciente entre la estructura formal del procedimiento y las condiciones materiales en las que se despliega. La secuencia tradicional comienza a ceder frente a recorridos alternativos en los que la regularización adquiere protagonismo.

En este contexto, el *solve et repete*, tradicionalmente concebido como una barrera de acceso a la jurisdicción y objeto de críticas doctrinarias por su tensión con el derecho a la tutela judicial efectiva⁶, pierde parte de su centralidad. Su vigencia normativa se mantiene, pero su relevancia práctica se ve relativizada en un escenario en el que la judicialización deja de ser la respuesta predominante frente a la determinación de deuda.

Algo similar ocurre con la figura del *contribuyente-deudor*. El esquema clásico, construido sobre la lógica del incumplimiento y la sanción, cede terreno frente a un modelo que tiende a reconducir al sujeto hacia mecanismos de regularización. El desplazamiento desde un paradigma sancionatorio hacia uno orientado a la recomposición no elimina el conflicto, pero modifica su intensidad y sus formas de resolución.

La arquitectura del instituto subsiste. Su función, en cambio, se transforma.

III. Procesos en trámite y tensiones de transición normativa

La mutación descripta adquiere particular relieve al analizar los procesos actualmente en trámite. Allí se evidencia la coexistencia de dos lógicas que no siempre resultan compatibles.

Las causas iniciadas bajo el régimen anterior respondían a un esquema en el que la sanción ocupaba un lugar central. La determinación de deuda, su impugnación administrativa y la posterior revisión judicial configuraban un recorrido relativamente estable. La introducción de mecanismos de regularización altera ese escenario.

En la práctica, comienza a advertirse una reconfiguración de las estrategias procesales. El contribuyente que ha optado por cuestionar la determinación de deuda se enfrenta ahora a la posibilidad de reconducir su situación a través de los nuevos regímenes. La decisión ya no se agota en discutir la procedencia de la deuda, sino que incorpora una evaluación económica y estratégica más amplia.

Del lado del organismo recaudador, la disponibilidad de herramientas orientadas a privilegiar la percepción efectiva del crédito, aun a costa de resignar parcialmente sanciones, refuerza esta tendencia. La finalidad recaudatoria adquiere primacía sobre la lógica punitiva.

Este nuevo escenario impacta sobre el *solve et repete*. En aquellos procesos en los que el depósito previo ha sido efectuado, la aparición de alternativas de regularización plantea la necesidad de articular soluciones que eviten situaciones de desigualdad. La jurisprudencia, que ha

6. Pérez, Daniel, *Procedimiento Tributario. Recursos de la Seguridad Social*, Buenos Aires, Errepar, 2006.

admitido excepciones fundadas en la imposibilidad de pago o en la sustitución por garantías, se verá previsiblemente llamada a intervenir en este nuevo contexto⁷.

Los procesos en trámite dejan de ser meros remanentes del sistema anterior. Se convierten en espacios donde se proyectan las tensiones propias de la transición. En ellos se juegan cuestiones vinculadas con la igualdad ante la ley, la previsibilidad de las decisiones y la coherencia del sistema.

IV. Conclusiones

El derecho es un producto evolutivo que va respondiendo a nuevas necesidades. El Estado social se apalancaba en la recaudación tributaria, y ello requirió de instituciones tan exóticas como el referido *solve et repete*. Nuevas miradas sobre el rol del Estado obligan a pensar otras soluciones más creativas, ingeniosas y productivas.

La impugnación de deuda previsional no ha sido formalmente desplazada del ordenamiento. Sus reglas subsisten, su competencia se mantiene incólume y su procedimiento continúa ofreciendo un cauce específico para la revisión de las determinaciones efectuadas por el organismo recaudador. Sin embargo, la persistencia normativa no debe confundirse con inmutabilidad funcional.

Las transformaciones introducidas en el régimen laboral y previsional han operado sobre un plano distinto, pero no por ello menos decisivo. Al modificar los incentivos que rodean el cumplimiento de las obligaciones y al promover mecanismos de regularización que reducen la intensidad del conflicto, la reforma desplaza la centralidad del proceso de impugnación sin necesidad de intervenir directamente sobre él. La jurisdicción no se ve restringida en sus atribuciones, pero sí en la frecuencia con la que es convocada a ejercerlas.

Este corrimiento produce efectos que trascienden el instituto analizado. La eventual descompresión del fuero de la seguridad social, largamente tensionado por la acumulación de causas y por la complejidad de los procesos que tramitan en su ámbito, aparece como una consecuencia indirecta de este nuevo esquema. No se trata de una solución procesal en sentido estricto, sino de un reordenamiento sistémico que incide sobre la carga de trabajo judicial a partir de la reducción del conflicto.

Tal vez allí resida el dato más relevante de estas líneas. En ese desplazamiento, silencioso pero profundo, se inscribe una de las manifestaciones más elocuentes de la reforma en curso.

Voces: REFORMA LABORAL - APORTES PREVISIONALES

7. CSJN, "Microómnibus Barrancas de Belgrano", Fallos 312:2490, 21/12/1989; "Orígenes AFJP S.A.", Fallos 331:2480, 4/11/2008.

LA SUPRESIÓN DEL OFRECIMIENTO DE PRUEBA EN EL TRASLADO DEL RESPONDE: ¿RETROCESO O RESTABLECIMIENTO DE LA IGUALDAD PROCESAL? *

YAMEL ALI SUAID¹

I. Introducción

La sanción de la Ley 27.802 de “Modernización Laboral”, publicada en el Boletín Oficial el 6 de marzo de 2026, ha introducido modificaciones significativas en el régimen procesal de la Justicia Nacional del Trabajo. Entre las múltiples reformas a la Ley 18.345, el artículo 84 de la nueva norma sustituyó el texto del artículo 71 de la mencionada ley, quitando la posibilidad que tenía la parte actora de ofrecer prueba al contestar el traslado del responde. A partir de la reforma, ese traslado queda reducido al reconocimiento o desconocimiento de la documental aportada por la demandada, y la prueba debe ofrecerse íntegramente en el escrito de demanda.

La elección del tema de este trabajo se vincula directamente con la mencionada modificación. Sin embargo, mi posición sobre la cuestión es anterior, ya que desde el ejercicio profesional en el fuero laboral (actuando como apoderado de empresas) he sostenido que el régimen del artículo 71 anterior generaba una asimetría procesal difícil de conciliar con las garantías constitucionales de igualdad ante la ley y defensa en juicio y con los principios procesales de igualdad de armas y bilateralidad de la audiencia. La reforma de dicho artículo, lejos de afectar la tutela del trabajador, viene a corregir esa asimetría restableciendo la simultaneidad, igualdad de armas y concentración probatoria que deben regir en todos los procesos.

Como adelanto de la tesis de este trabajo, sostengo que el principio protectorio del derecho del trabajo encuentra su sede natural en el derecho sustantivo (especialmente en la Ley de Contrato de Trabajo) y no requiere, para su plena operatividad, un trato procesal asimétrico. La regla del artículo 71 anterior, al permitir al actor ofrecer prueba después de leer la contestación de demanda, otorgaba a una de las partes mayores oportunidades de aportar pruebas, en contradicción con las garantías y principios mencionados. A ello se suma que dicho diseño incidía directamente en la estrategia profesional de los letrados intervinientes, colocando en una posición de ventaja al patrocinio de la parte actora, quien podía estructurar su actividad probatoria con conocimiento previo de la estrategia defensiva y del material probatorio de su contraparte. La reforma en cuestión corrige esa distorsión, y como fundamentaré, sin afectar el orden público laboral.

* El presente trabajo ha sido objeto del previo examen de la temática elegida y abordada por el autor junto a sus términos y contenidos, por parte de la Secretaría de Redacción y del Comité Científico, que avalan su publicación.

1. Abogado (UNNE). Profesor universitario (UNNE). Maestrando en Derecho Laboral y Relaciones Internacionales (UNTREF). Diplomado en Derecho Procesal Civil y Comercial (UNNE). Diplomado en Inteligencia Artificial y Derecho (GNT). Asesoramiento Jurídico de Empresas (UCA).

II. El artículo 71 de la Ley 18.345 antes de la reforma

El texto del artículo 71 vigente hasta el 6 de marzo de 2026 provenía de la sustitución dispuesta por el artículo 40 de la Ley 24.635, sancionada en 1996. La norma regulaba la contestación de la demanda y, en lo que aquí interesa, disponía que del responde y de su documentación se diera traslado al actor, quien dentro del tercer día de notificado ofrecerá la prueba de la que intentara valerse y reconocer o desconocer la autenticidad de la documentación aportada por la demandada.

La estructura procesal resultante era la siguiente: el actor presentaba su demanda únicamente con la documental que tuviera en su poder (o, si quisiera, sin documental alguna); el demandado, al contestar, debía ofrecer toda su prueba dentro del plazo del artículo 68 de la Ley 18.345, y el actor, recién entonces, ofrecía su propia prueba al evacuar el traslado del artículo 71. Es decir, la actora ofrecía prueba después de conocer los hechos negados o afirmados por la contraparte y la prueba ya ofrecida por esta. En este esquema, el demandado estructuraba su estrategia sobre la base de los hechos y prueba inicial de la demanda, pero podía verse posteriormente descolocado frente a la incorporación de nuevos elementos probatorios por parte del actor, circunstancia que, según el caso, podía resultar decisiva en la definición de su estrategia.

Este diseño (singular dentro del derecho procesal argentino) se apartaba del régimen general del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación (CPCCN), pero también de la lógica adoptada por ordenamientos procesales laborales provinciales –tales como los de las provincias de Buenos Aires (Ley 15.057), Corrientes (Ley 6742), Entre Ríos (Ley 5315) y Córdoba (Ley 7987), entre otros–, en los cuales rige el principio de concentración probatoria en los escritos constitutivos del proceso. Cabe efectuar, no obstante, una excepción respecto del régimen de la Provincia de Misiones que, si bien admite el ofrecimiento de prueba al evacuar el traslado del responde, lo hace de manera sumamente restringida, sujeto a estrictas reglas de admisibilidad y con exclusión de la prueba documental, que debe acompañarse con la demanda.

La justificación del régimen del artículo 71 anterior se ha apoyado tradicionalmente en la lógica del principio protectorio aplicado al proceso. Schick (2019), por ejemplo, ha sostenido que el procedimiento laboral nació como una herramienta para asegurar al litigante económicamente más débil el acceso a la justicia en paridad de condiciones con la contraparte más fuerte. En esa línea, el ofrecimiento diferido del actor permitiría compensar la posición de inferioridad en que se encuentra el trabajador frente al empleador. Es esta justificación, atípica en el derecho procesal laboral argentino, la que la reforma de la Ley 27.802 desplaza, y la que aquí me propongo discutir.

III. El nuevo artículo 71 según la Ley 27.802

El artículo 84 de la Ley 27.802 sustituyó el artículo 71 de la Ley 18.345 (en la parte que nos interesa) por el siguiente texto:

“... Del responde y de su documentación, se dará traslado al actor quien dentro del tercer día de notificado reconocerá o desconocerá la autenticidad de la documentación aportada por la demandada...”.

La modificación fundamental, comparando el nuevo texto con el anterior, consiste en la supresión de la frase “ofrecerá la prueba de la que intente valerse”. La intervención del actor en el traslado del responde queda así circunscripta, como en la mayoría de los procesos civiles, comerciales y laborales del país, únicamente al reconocimiento o desconocimiento de la documental, sin perjuicio de la posibilidad de incorporar prueba en los supuestos de hechos nuevos, cuestión que no altera la igualdad de armas entre las partes.

En cuanto a la aplicación temporal, el artículo 93 de la Ley 27.802 dispone que las modificaciones procesales se aplican a todos los procesos en trámite a partir del día siguiente al de la publicación en el Boletín Oficial.

IV. Garantías constitucionales y principios procesales en juego: igualdad de armas, bilateralidad y defensa en juicio

La discusión sobre la legitimidad del artículo 71 anterior no se agota en consideraciones de técnica procesal. Detrás del debate están en juego garantías constitucionales que estructuran el debido proceso: la igualdad ante la ley e igualdad de tratamiento (arts. 16 y 75, inc. 22, CN), la inviolabilidad de la defensa en juicio (art. 18, CN) y el derecho a un proceso con todas las garantías reconocido por el artículo 8 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, con jerarquía constitucional.

La doctrina procesal argentina ha desarrollado el principio de igualdad de armas como expresión específica de la igualdad ante la ley en el campo procesal. No se trata de una igualdad aritmética, sino de una razonable igualdad de posibilidades en el ejercicio de los derechos de acción y de defensa. Como ha señalado la jurisprudencia, la garantía constitucional de defensa en juicio “impide que uno de los litigantes goce de mayores oportunidades de ser oído y de aportar pruebas” (C1ªCC y Minería San Juan, 16/6/1979, JA 1979-IV-187, citado por Loutayf Ranea y Solá, 2011, pág. 10).

En el mismo sentido, Vicente Gimeno Sendra define a este principio como “una proyección del genérico principio de igualdad que se manifiesta en un proceso con todas las garantías al indicar que se vulnera cuando el legislador crea privilegios procesales sin fundamento constitucional objetivo y razonable o cuando el legislador o el juez crean posibilidades procesales que se niegan a la parte adversa”.

Estas garantías se proyectan sobre la regulación de la prueba con particular intensidad. Dice Couture (1993) que el principio de bilateralidad de la audiencia consiste en que, salvo situaciones excepcionales establecidas en la ley, toda petición o pretensión formulada por una de las partes en el proceso debe ser comunicada a la parte contraria para que pueda esta prestar a ella su consentimiento o formular su oposición.

Por consiguiente, las decisiones jurisdiccionales sólo concluyen de manera definitiva cuando ambas partes han tenido oportunidad de ser oídas, y, en el plano probatorio, ambas deben contar con razonables y adecuadas oportunidades de controvertir, ofertar pruebas y controlar las de su contraria. Cuando una de las partes obtiene la posibilidad de ofrecer prueba después de conocer la estrategia probatoria del adversario, esa simetría esencial se quiebra.

La bilateralidad o contradicción exige que cada parte pueda controlar la prueba de la contraria en condiciones equivalentes. Clemente Díaz (1968) señala con precisión que el ordenamiento procesal regula la conducta de los justiciables “independientemente de su calidad específica de actor o de demandado”, pues en el plano del derecho procesal sólo existen individuos que afirman ser titulares de una pretensión de tutela.

Por lo expuesto, sostengo que esta perspectiva técnica no niega bajo ningún punto de vista la hiposuficiencia material del trabajador; lo que afirma es que la respuesta procesal a esa hiposuficiencia debe y puede construirse sin sacrificar la igualdad estructural del proceso.

V. El principio protectorio

El argumento que sostengo no consiste, en modo alguno, en negar el principio protectorio del derecho del trabajo. Por el contrario, el derecho del trabajo es, por esencia, un derecho tuitivo, cuya función es corregir las desigualdades estructurales propias de la relación laboral mediante un sistema de protección específico a favor del trabajador. Dice Grisolia (2019) que el derecho del trabajo es tuitivo; al no existir igualdad entre las partes, protege al trabajador, que es la parte más débil en la relación de trabajo. Es decir que, mientras los empleadores tienen recursos

suficientes para imponer determinadas condiciones, los trabajadores solo cuentan con su fuerza (capacidad) de trabajo.

En este sentido, el trabajador es, conforme a la doctrina sentada por la Corte Suprema en “Vizzotti” (CSJN, 14/9/2004), entre otras, un sujeto de preferente tutela constitucional.

La cuestión, sin embargo, es otra, ¿en qué sede del ordenamiento jurídico se realiza esa tutela? Y la respuesta la ofrece el sistema argentino, ya que la protección del trabajador se materializa, fundamentalmente, en el derecho sustantivo.

La Ley de Contrato de Trabajo contiene un dispositivo extenso y minucioso de equiparación que opera sobre la relación misma. Basta repasar algunos de sus pilares: el principio *in dubio pro operario* y la regla de la norma más favorable (art. 9), la irrenunciabilidad de derechos (art. 12), la prohibición de discriminación (art. 17), el orden público laboral, la gratuidad de los procedimientos, entre otros.

Una manifestación elocuente de esa tutela aparece expresamente plasmada en el artículo 17 bis de la LCT, incorporado por la Ley 26.592, que dispone:

“Las desigualdades que creara esta ley a favor de las partes, sólo se entenderán como forma de compensar otras que de por sí se dan en la relación”.

La norma es una declaración legislativa expresa: el trato diferenciado a favor del trabajador tiene una función compensatoria de las desigualdades preexistentes en la relación material. Pero esa compensación está estructurada por el legislador en el plano sustantivo, por lo que esta ya está realizada en la fuente normativa de fondo.

Frente a este esquema de protección, postular que el proceso debe sumar privilegios procesales adicionales supone una sobrecompensación que no encuentra justificación en el sistema. La igualación material que el principio protectorio busca alcanzar debe seguir garantizándose por la ley de fondo; trasladarla al diseño procesal no añade tutela efectiva, sino que vulnera completamente garantías constitucionales y principios procesales.

Esta preocupación ha sido advertida también por la doctrina procesal comparada. En un trabajo riguroso sobre la cuestión, Isaza Franco (2024) demostró cómo ciertos institutos procesales del proceso laboral colombiano (como la reforma de la demanda con plazos asimétricos para actor y demandado) vulneraban el principio de igualdad y el derecho de defensa y contradicción, al permitir al actor reformar su pretensión y dejar al demandado con plazos exigüos para reaccionar. La crítica es (cambiando lo que se deba cambiar) perfectamente trasladable al artículo 71 anterior de la Ley 18.345.

Así las cosas, sostengo que el principio protectorio debe encontrar su ámbito de realización en el derecho sustantivo, por lo que la proyección de este al plano procesal, en los términos analizados, resulta innecesaria y de difícil armonización con las garantías constitucionales mencionadas y la igualdad de armas procesales.

VI. La reforma como restablecimiento del equilibrio procesal

Leída en este contexto y por lo expuesto, la modificación introducida por el artículo 84 de la Ley 27.802 al artículo 71 de la Ley 18.345 no representa un retroceso en la tutela del trabajador, sino un restablecimiento del equilibrio procesal entre las partes.

En primer lugar, la reforma alinea el proceso laboral con el régimen general del CPCCN y los códigos laborales provinciales. La concentración probatoria en los escritos constitutivos es la regla común en el ordenamiento procesal argentino. El proceso laboral en el fuero nacional, al adoptar ese estándar, deja de constituir una excepción cuya legitimidad resultaba al menos discutible y se incorpora al sistema general sin pérdida de especialidad técnica.

En segundo lugar, la concentración probatoria fortalece el debido proceso. Cuando ambas partes deben ofrecer su prueba en el escrito constitutivo, sin conocimiento previo de la estrategia

probatoria del adversario, se preserva la simetría que el artículo 16 de la CN exige. El juez recibe el conjunto del material probatorio en una etapa única y delimitada, lo que también beneficia la economía procesal y la previsibilidad del trámite.

En último lugar, se reitera que la reforma no afecta los institutos sustantivos que protegen al trabajador. El principio protectorio, las presunciones legales, la irrenunciabilidad (art. 12, LCT) y el resto del dispositivo de la LCT permanecen intactos. La hiposuficiencia material sigue siendo abordada por el derecho de fondo. Lo que cambia es la mecánica procesal.

Antes, el actor podía construir su pretensión con cierta indeterminación probatoria; ahora, debe presentar un proyecto probatorio cerrado desde el inicio. Esto no es un obstáculo para la tutela judicial efectiva: es la regla común en todos los procesos de conocimiento del sistema argentino.

VII. Conclusión

La reforma del artículo 71 de la Ley 18.345 introducida la Ley 27.802 elimina una asimetría procesal que difícilmente podía conciliarse con las garantías constitucionales de igualdad ante la ley y defensa en juicio. La supresión del ofrecimiento de prueba en el traslado del responde, lejos de afectar la tutela del trabajador, restablece el equilibrio entre las partes y alinea el proceso laboral con el régimen general de los códigos procesales de todo el país.

El argumento que he sostenido a lo largo del trabajo se apoya en una distinción que considero central: el principio protectorio del derecho del trabajo encuentra su sede natural en el derecho sustantivo. La LCT con su amplio catálogo de normas tuitivas ya compensa la hiposuficiencia material del trabajador. Trasladar esa compensación al diseño procesal supone una sobreprotección que sacrifica la igualdad de armas sin justificación dogmática suficiente.

Una aclaración personal me parece imprescindible para cerrar este trabajo: La Ley 27.802 ha introducido modificaciones que, en muchos aspectos, implican un retroceso en el nivel de tutela que el ordenamiento argentino había construido a favor del trabajador, decisiones de política legislativa con las que discrepo y que, a mi entender, debieron ser objeto de un debate más amplio, extenso y profundo en el ámbito legislativo.

No obstante, vale la pena distinguir que la crítica a la reforma laboral en su conjunto no debe llevarnos a defender en bloque todo lo que la ley anterior consagraba, como si cada disposición fuese intocable por el solo hecho de haber existido bajo el régimen tutelar previo. La asimetría del artículo 71 era problemática mucho antes de que la Ley 27.802 la suprimiera y mi convicción al respecto es anterior a la reforma.

En tal sentido, la Ley 27.802, sobre el punto específico del trabajo, ha adoptado una decisión adecuada. La reforma del artículo 71 corrige una asimetría que presentaba serias dificultades de compatibilidad con las garantías constitucionales del debido proceso, igualdad ante la ley y los principios del Derecho Procesal. En consecuencia, la modificación debe ser valorada como una contribución al restablecimiento de la igualdad de armas, al fortalecimiento del debido proceso en el fuero del trabajo y a la necesaria armonización del procedimiento laboral con los principios de concentración probatoria y preclusión que informan, con matices, a la generalidad de los ordenamientos procesales argentinos.

Referencias bibliográficas

- Cornaglia, R. J., *Derecho colectivo del trabajo*, La Ley, Buenos Aires, 2001.
Couture, E. J., *Fundamentos del derecho procesal civil*, 3ª ed., Depalma, Buenos Aires, 1993, pág. 183.

- Díaz, Clemente, *Instituciones de Derecho Procesal. Parte General*, tomo I “Introducción”, Abeledo-Perrot, Buenos Aires, 1968, págs. 219-220.
- Gimeno Sendra, Vicente, *Derecho Procesal Penal*, 2ª ed., Civitas Thomson Reuters, Cizur Menor, 2015, pág. 219.
- Grisolia, J. A., *Manual de Derecho Laboral (edición 2019)*, Abeledo Perrot, pág. 17.
- Isaza Franco, M., *Reforma a la demanda en el proceso ordinario laboral. Aspectos prácticos que limitan el principio de igualdad y el derecho de defensa y contradicción* [Trabajo de grado, Especialización en Derecho Procesal], Universidad de Antioquia, Medellín, 2022. Recuperado de <https://bibliotecadigital.udea.edu.co/server/api/core/bitstreams/2c76ecbf-6d4b-40ca-9a96-ca0beae29cb8/content>
- Loutayf Ranea, R. G. y Solá, E., “Principio de igualdad procesal”, LL 2011-C. Recuperado de <https://www.acaderc.org.ar/wp-content/blogs.dir/55/files/sites/55/2021/11/ppioigualdadprocesal.pdf>
- Microjuris Argentina, *Guía práctica y sistemática de la reforma laboral Ley 27.802*, 2026. Recuperado de https://aldiaargentina.microjuris.com/wp-content/uploads/2026/03/ANX_Guia-practica-y-sistemica-de-la-reforma-laboral.pdf
- Schick, H., *El principio protectorio y el proceso en los tiempos actuales*, 2019. Recuperado de http://www.estudioschick.com.ar/wp-content/uploads/2019/01/p_2.pdf

Voces: REFORMA LABORAL - PROCESO JUDICIAL - PROCESAL LABORAL

LA PRESUNCIÓN DE LA EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO EN LA LEY 27.802: ALCANCES, LÍMITES Y CONSECUENCIAS PRÁCTICAS *

JUAN IGNACIO MAFFI Y ELEONORA G. PELIZA

I. La reformulación de la presunción de laboralidad

La modificación introducida por la Ley 27.802 al art. 23 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) constituye uno de los puntos de inflexión más significativos en materia de delimitación del contrato de trabajo en el derecho argentino contemporáneo, que se enmarca en una reforma más amplia que alcanza también a los arts. 2, 21, 22 y 26 de la LCT. En conjunto, las modificaciones evidencian una orientación legislativa dirigida a delimitar más estrechamente el ámbito de aplicación del derecho laboral.

La nueva redacción del art. 23 dispone que “el hecho de la prestación de servicios en situación de dependencia hace presumir la existencia de un contrato de trabajo”. La incorporación de la expresión “en situación de dependencia” no es menor. Así, la presunción de laboralidad, concebida como instrumento de tutela frente a las asimetrías estructurales del vínculo, ha sido objeto de una reformulación que impacta directamente en la carga de la prueba y en la extensión del ámbito de aplicación del régimen laboral. En su texto histórico (previo a las modificaciones introducidas tanto por el DNU 70/2023 como por la Ley 27.742), el art. 23 presumía la existencia de un contrato de trabajo por “el mero hecho de la prestación de servicios”, aun cuando se recurriera a figuras no laborales (simulación). Como señala Justo López¹, la presunción del contrato se daba a través de la prestación de servicios, que es una de las prestaciones típicas de esa relación y es lo que determina la aplicación de las fuentes del Derecho del Trabajo (art. 1, LCT). La norma producía, además, la inversión de la carga probatoria: “salvo que, por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario”, debiendo ser el empleador quien deba probar la inexistencia de dependencia laboral.

La nueva redacción introduce, en primer término, una precisión conceptual relevante: la prestación debe verificarse “en situación de dependencia”. Mientras el texto histórico hacía operar la presunción a partir de la mera prestación de servicios, la reforma parece exigir ahora –al menos en un plano indiciario– la acreditación previa de subordinación. Y aquí se abre un primer interrogante respecto a si nos encontramos frente a un cambio sustancial o a una simple clarificación. Para una posición doctrinaria restrictiva, como la de Vázquez Vialard, la presunción siempre operó sobre el caso en que se tratase de servicios prestados bajo relación de dependen-

* El presente trabajo ha sido objeto del previo examen de la temática elegida y abordada por el autor junto a sus términos y contenidos, por parte de la Secretaría de Redacción y del Comité Científico, que avalan su publicación.

1. López, Justo; Centeno, Norberto O. y Fernández Madrid, Juan Carlos, *Ley de Contrato de Trabajo Comentada*, Ediciones Contabilidad Moderna, Buenos Aires, 1978, t. I, p. 193.

cia². No obstante, en la práctica judicial la prestación de servicios constituía un fuerte indicio de laboralidad y trasladaba al demandado la carga de acreditar la inexistencia de subordinación.

Ahora bien, como se viene indicando, la incorporación efectuada por la reforma de la expresión “en situación de dependencia” podría tener consecuencias sustantivas. En efecto, también sería válido sostener que la presunción deja de operar automáticamente ante cualquier prestación de servicios y pasa a requerir, al menos en grado indiciario, la acreditación de la subordinación jurídica. Ello supondría una reconfiguración de la carga probatoria, que de mínima consagraría la postura restrictiva según la cual la presunción sólo cobra virtualidad una vez acreditados los elementos típicos del vínculo.

No obstante, una interpretación sistemática impide considerar que la reforma haya eliminado la función facilitadora de la presunción. Entendemos que, aun frente a estas modificaciones, la reforma no altera los principios estructurales del sistema laboral ni los criterios históricamente utilizados por la jurisprudencia para determinar la existencia de una relación de dependencia. En efecto, los arts. 4, 5 y 14 de la LCT permanecen inalterados. El primero continúa definiendo al trabajo como toda actividad lícita prestada en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mientras que el segundo mantiene el concepto de empresa y empresario como organización ajena en la cual se insertan jerárquicamente los trabajadores. Del mismo modo, el art. 14 conserva plena vigencia al establecer la nulidad de todo contrato celebrado mediante simulación o fraude laboral aparentando figuras no laborales. Por ello, la cuestión seguirá dependiendo –más allá de las formas adoptadas por las partes– de la verificación concreta de subordinación jurídica y económica. La dependencia, como elemento estructural del contrato (art. 21, LCT), no exige prueba directa, sino que puede inferirse mediante “haz de indicios”: inserción en una organización ajena (art. 5, LCT), sujeción a órdenes, ajenez de los riesgos y continuidad de la prestación³.

La verdadera innovación reside en el segundo párrafo del art. 23 de la LCT, que excluye la aplicación de la presunción cuando medien “contrataciones de obras, o servicios profesionales o de oficios, o cualquier otra modalidad que comprendan prestaciones de servicios sin relación de dependencia, y se emitan recibos o facturas ... o el pago se realice conforme sistemas bancarios...”. Esta modificación importa un cambio sustancial incluso más profundo que el introducido por la Ley 27.742, porque se excluye la prestación incluso cuando se acreditara simplemente el pago por transferencia bancaria. Como dijimos, la norma debe ser analizada en conjunto con la nueva redacción del art. 2 de la LCT, que amplía las exclusiones del régimen, incluyendo expresamente a las contrataciones civiles y a los trabajadores independientes. Se advierte así una política legislativa orientada a delimitar con mayor precisión –y restricción– el campo del Derecho del Trabajo, en un contexto de creciente diversificación de las formas de prestación de servicios, particularmente en la economía de plataformas.

Así, desde el punto de vista práctico, la reforma introduce un régimen probatorio más riguroso para quien invoca la existencia del vínculo laboral y una potencial disminución de la eficacia en acciones en las que se persiga el reconocimiento del vínculo laboral en casos de simulación o fraude, ante la exigencia de acreditar la dependencia y de desvirtuar indicios formales de autonomía.

2. En sentido similar Justo López expresó: “Debe entenderse que la prestación de servicios que genera la presunción es la de servicios bajo relación de dependencia de otro, pues sólo estos son los que se contemplan en la tipificación legal del contrato y de la relación de trabajo (arts. 21 y 22, LCT) y que, por lo tanto, la carga de la prueba de la posición de dependencia o subordinación no resulta alterada por la presunción, sino que, por el contrario, de esa prueba depende que aquélla entre a jugar”. Op. cit., p. 194.

3. La jurisprudencia ha sostenido que la subordinación puede presentarse atenuada en el plano técnico –particularmente en el caso de profesionales– sin perder su esencia jurídica y económica. (Conf. SCBA LP L 90373 S 01/10/2008 “García Cambón, Alberto Eduardo c/ Clínica Colón S.R.L. y otro s/ despido y salarios”; LP L 84622 S 19/09/2007 “Caferra, Héctor Arnaldo c/ Laboratorios I.Q.P. S.R.L. s/ Indemnización por despido”, entre otros).

Como se ha indicado, la validez y alcance de esta exclusión debe analizarse en correlación con el principio de primacía de la realidad (art. 14, LCT), que mantiene plena vigencia. La utilización de facturas o la canalización bancaria de los pagos constituyen indicios, pero no pueden erigirse en elementos concluyentes frente a la verificación de subordinación. Ello así, dado que la reforma tampoco impacta sobre el principio de primacía de la realidad, eje ordenador del derecho del trabajo. La SCBA ha sostenido reiteradamente que deben prevalecer los hechos efectivamente verificados sobre las apariencias o denominaciones utilizadas por las partes⁴. De allí que la utilización de contratos civiles, facturación o pagos bancarizados no pueda erigirse, por sí sola, en un elemento concluyente cuando la realidad demuestra inserción en una organización ajena, ajenidad de riesgos, sujeción a directivas o dependencia económica⁵.

II. La aplicación temporal de la reforma

La aplicación temporal del nuevo art. 23 de la LCT plantea interrogantes relevantes en aquellos procesos en los que se discute la existencia de una relación laboral desarrollada bajo la vigencia del régimen anterior, ya sea en juicios iniciados antes de la reforma o en procesos posteriores referidos a vínculos ya extinguidos. Ello así, porque la nueva norma modifica sustancialmente el esquema probatorio vigente hasta entonces, al exigir la acreditación de la prestación “en situación de dependencia” y excluir la presunción de laboralidad en determinados supuestos de contratación civil o comercial con facturación o pagos bancarizados, imponiendo mayores exigencias probatorias a quien invoca la existencia del vínculo laboral.

Si bien las normas procesales son, en principio, de aplicación inmediata, ello no ocurre cuando la modificación legal incide sobre aspectos sustanciales vinculados con la configuración del derecho discutido y la distribución de la carga de la prueba. Desde esta perspectiva –y siguiendo la distinción formulada por Roubier entre normas meramente procesales y aquellas que regulan presunciones legales vinculadas al derecho de fondo–, no parecería viable aplicar retroactivamente las nuevas restricciones probatorias del art. 23 a relaciones laborales desarrolladas bajo el régimen anterior, pues ello podría alterar las condiciones bajo las cuales las partes estructuraron sus pretensiones y defensas, con eventual afectación del derecho de defensa y del debido proceso⁶.

III. Conclusión

La nueva redacción del art. 23 de la LCT no elimina la presunción de laboralidad, pero sí restringe su operatividad. No obstante, las modificaciones introducidas por la Ley 27.802 no alteran los elementos estructurales que históricamente definieron al contrato de trabajo en nuestro sistema jurídico: subordinación, ajenidad y prestación de servicios en una organización empresaria ajena. Por ello, la determinación de la existencia de una relación laboral continuará

4. Conf. SCBA SBA LP L 106529 S 08/10/2014 “Rojo, Darío Alejandro c/ Empresa Nueve de Julio S.A. s/ despido”; LP L 97480 S 09/05/2012 “Maciel, Magdalena c/Sancor Cooperativas Unidas Ltda. s/ despido” y “Diani, Rubén c/ Air Liquid de Argentina S.A. s/ despido”, LP L 116812 S 05/03/2014, entre otros.

5. Entre otros elementos, seguirán siendo relevantes la incorporación del trabajador a una estructura empresaria ajena, el sometimiento a directivas y controles, el cumplimiento de horarios, la prestación personal e infungible, la provisión de herramientas por quien organiza la actividad y la ajenidad de los riesgos económicos.

6. Conf. igual criterio, De Arce, Clarisa R. y Peliza, Eleonora G., “Eficacia temporal de las reformas introducidas por la Ley de Bases”, en Peliza, Eleonora (Dir.), *La reforma laboral, 200 preguntas y respuestas, Ley de Bases 27.742 y su Reglamentación*, Ediciones DyD, Cap. I, pág. 15.

dependiendo –más allá de las formas instrumentales adoptadas– de la realidad económica y jurídica en la que el vínculo se desarrolla.

La tensión entre autonomía contractual y tutela del trabajo dependiente no es nueva; lo *novedoso* es el contexto de fragmentación, digitalización y descentralización productiva en el que hoy se proyecta. En ese escenario, el verdadero alcance de la reforma dependerá de la interpretación judicial que se adopte respecto de estas nuevas disposiciones y de la vigencia efectiva del principio de primacía de la realidad como límite frente a procesos de deslaboralización y fraude mediante la utilización de formas contractuales aparentemente autónomas.

Voces: REFORMA LABORAL - RELACIÓN DE DEPENDENCIA

¿QUÉ HAY EN LA LEY DE MODERNIZACIÓN LABORAL? *

JORGE J. SAPPÍA

Obviamente, la Ley 27.802 ha suscitado una avalancha de adjetivos tanto descalificantes como elogiosos y también algunos que no son ni unos ni otros. Seguramente, un juicio más sólido se conformará con el paso del tiempo y con el aporte que significará la influencia de la doctrina y la jurisprudencia. Pero de momento pretendo volver la mirada sobre el alma de esta creación normativa.

Trataré de indagar sobre la idea fuerza con la que se ha construido el proyecto luego devenido en ley, buceando en los lineamientos principales. Con ese fin tomo en primer lugar las disposiciones de derecho individual del trabajo, señalando en qué se fundan las propuestas. Sostengo que básicamente se observa un retorno a la individualización de la relación de trabajo. Esto se visualiza en las disposiciones más novedosas que contiene la iniciativa, tales como el banco de horas, los salarios dinámicos o el fraccionamiento de las vacaciones. En todas estas circunstancias la ley postula que su aplicación sea el producto de la tratativa directa entre el empleador –o quien haga sus veces, naturalmente– y el trabajador. Se promueve, entonces, el reemplazo de la mediación del sujeto sindical a través de la negociación colectiva, para acordar este tipo de alternativas a la regulación establecida convencionalmente. No desconozco que en muchas situaciones esas modificaciones han sido utilizadas en nuestro país en la ejecución contractual laboral, pero preferentemente lo ha sido a través del acuerdo con la organización representativa de los trabajadores o con el cuerpo de delegados en la empresa.

Es un lugar común explicar que para evitar que el trato directo entre empleador y trabajador se expresara materialmente en la imposición de aquel sobre este, por mera presencia y peso específico, apareció en la historia del trabajo la figura del sindicato. La reciente sanción legal trae consigo la idea de soslayar la participación gremial, buscando habilitar la supremacía patronal en el trato cotidiano de las partes del contrato de trabajo, desplazando el juego del principio protectorio que anima al Derecho del Trabajo.

A partir de esta motivación, la nueva ley despliega sus efectos en el terreno del derecho colectivo del trabajo, apuntando a dos tipos de acciones en las que, en el tiempo, el sindicalismo ha acrecentado su influencia y su participación en el ámbito de las relaciones del trabajo. Me refiero a la negociación colectiva y a la huelga, aludida esta con referencia a cualquiera de las modalidades en que se han ejercido y se ejercen las medidas de acción directa.

En efecto, y con relación a la primera de esas instituciones, sostengo que la negociación colectiva representa un método autónomo de regular el desarrollo de las relaciones entre empleadores y trabajadores tratando de establecer una situación equilibrada que permita, por un lado, atender a la necesidad de impulsar el proceso productivo en interés del principal y, por el

* El presente trabajo ha sido objeto del previo examen de la temática elegida y abordada por el autor junto a sus términos y contenidos, por parte de la Secretaría de Redacción y del Comité Científico, que avalan su publicación.

otro, implantar condiciones mínimas de dignificación de los trabajadores. Se trata de un equilibrio necesario, que es imprescindible construir para superar la latencia del conflicto, ínsita en el vínculo laboral entre dos partes con intereses contradictorios. Para ello, el Estado, en todas las legislaciones modernas de naciones democráticas, delega en las autonomías sectoriales el tramado de las condiciones en que se relacionan empleadores y trabajadores, regulando un juego de derechos y deberes recíprocos que confluye en aportar a la paz social.

Advierto que la Ley 27.802 plantea en su texto dos circunstancias que, a mi juicio, actúan como elementos disuasivos de la negociación colectiva. Por una parte, la limitación de contribuciones y cuotas de solidaridad y, por otra, la promoción de convenios colectivos de empresa.

La determinación de limitar aportes y contribuciones a favor de las organizaciones sindicales y de las entidades representativas del sector patronal atiende a un intento por desfinanciar a ambas representaciones, con lo que se completa el cuadro de situaciones orientadas a desfavorecer la práctica de la negociación colectiva, en oposición al concepto que expone el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, que promueve el fomento de esa actividad.

La proposición legal consistente en impulsar convenios colectivos de empresa puede resultar que logre disminuir o reducir la acción negociadora de las representaciones laborales, lo que puede ser considerado como un impedimento a desarrollar la actividad que intenta lograr los consensos necesarios para impulsar la actividad productiva y la paz social. Señalo esto porque la eventual proliferación de convenciones de empresa puede generar situaciones de desigualdad y discriminación entre las empresas y sus trabajadores, además de crear posibilidades de competencia desleal entre el empresariado. Ello, sin apuntar que el común de las compañías medianas y pequeñas –pymes– carecen de estructura para discutir, elaborar y pactar convenios colectivos.

Con relación al otro aspecto vinculado al ámbito del derecho colectivo del trabajo, esto es la huelga, la ley de modernización laboral ha ido bastante más lejos, planteando un condicionamiento de esa medida de fuerza que la coloca en una situación en la que pierde realismo. Las prestaciones mínimas en los servicios esenciales y en aquellos calificados como de importancia trascendental, impuestas en la flamante normativa, incurren en el riesgo de que se torne en los hechos una real traba al ejercicio efectivo de la huelga.

Por otra parte, la definición por ley del listado de los servicios esenciales y los de importancia trascendental expone, por un lado, la exclusión de la posible definición de tales caracteres por las propias partes del conflicto, como lo aconseja la OIT. Y, por el otro, es posible que el listado no atienda a todas las hipótesis probables. Ello, sin tener en cuenta las actividades que el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha declarado que no constituyen servicios esenciales en el sentido estricto del término (párrafo 587 de la Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de OIT, 5ª edición, 2006).

Las reflexiones precedentes vienen a cuento porque expresan un contenido de la Ley 27.802 que no responde a una concepción elaborada en modo participativo con base en la consulta de los sectores vinculados a la relación laboral e interesados en su desarrollo. La reforma al Código Civil velezano registró quince años de consultas y opiniones. En cambio, esta nueva normativa incorporada al acervo jurídico laboral no acredita la consulta a las representaciones de las autonomías sectoriales, ni a las instituciones de los ámbitos jurídicos universitarios.

No escapa a nuestro examen apuntar los embates que sufrirá la norma en cuestión tanto en la jurisprudencia cuanto en la doctrina, pues ya se han evidenciado. Atisbo las invocaciones a la inconstitucionalidad de varios elementos integrativos. Ello generará un estado de inseguridad jurídica de innegable trascendencia, producto de la ausencia de una adecuada consulta a la comunidad interesada.

ANÁLISIS CONSTITUCIONAL DEL PROYECTO DE LEY LABORAL *

DANIEL A. SABSAY¹

El Senado consiguió aprobar y darle sanción definitiva a una ley que realiza numerosos cambios para empresas y empleados en materia de salarios, indemnizaciones y vacaciones, tras una dura negociación con los gobernadores que finalmente le permitió a la Casa Rosada realizar un trámite exprés en pocas semanas.

Entre los principales ejes de la reforma, el gobierno propone habilitar la ampliación de la jornada laboral diaria de 8 a 12 horas sin necesidad de pagar horas extra, siempre y cuando se respete el descanso de 12 horas y no se supere el tope semanal legal de 48 horas.

Para ello, creará un banco de horas extra para cada empleado, que la empresa podrá compensar con horas o días libres. El gobierno sostiene que los trabajadores podrán negociar, por ejemplo, trabajar de lunes a jueves más horas cada día y tener libres los viernes.

Se incorpora el concepto de “negociación dinámica” del salario.

Este punto implica que un empleador cuenta con un mayor margen de maniobra para negociar nuevas condiciones posteriores a la firma del contrato.

Por otro lado, se redefine la fórmula de cálculo de las indemnizaciones por despido al acotar lo que se entiende por la remuneración del trabajador.

Al aprobarse la medida, quedarán excluidas del cálculo las vacaciones, los premios y otros conceptos que no formen parte del sueldo mensual.

Es importante tener en cuenta que la creación del Derecho Laboral en el marco de la etapa del constitucionalismo social tuvo por finalidad equilibrar la posición desigual entre operarios y patrones de modo de conseguir una situación lógica entre las partes. Varias de las modificaciones rompen este equilibrio deseado. Así, se volvería al pasado cuando parecía natural que el más fuerte impusiera las condiciones de trabajo a su gusto.

Relacionado con los despidos, el gobierno propuso crear un fondo con aportes del empleador, que podrá utilizar para pagar las indemnizaciones.

Ese porcentaje saldrá de lo que ya pagan de aportes patronales, por lo que no se les incrementarán los costos, sino que el Estado recibirá menos dinero.

Establece modificaciones en la ley de asociaciones sindicales. Las asambleas sindicales no deberán afectar el normal desarrollo de la empresa, deberán contar con autorización del empleador y el trabajador no cobrará por ese tiempo.

Contempla beneficios fiscales para fomentar que las empresas contraten nuevos empleados.

Las firmas que incorporen a su plantilla personas desempleadas, autónomos o antiguos empleados públicos tendrán descuentos en el pago de las contribuciones patronales en los primeros cuatro años.

* El presente trabajo ha sido objeto del previo examen de la temática elegida y abordada por el autor junto a sus términos y contenidos, por parte de la Secretaría de Redacción y del Comité Científico, que avalan su publicación.

1. Profesor titular y director de la Maestría en Derecho Constitucional (UBA).

La reforma se da en un contexto de pérdida de puestos de trabajo calificado. El sector de la industria acumula una pérdida de casi 65.000 puestos en los últimos dos años, según la Unión Industrial Argentina (UIA). Para el oficialismo, el problema viene de los gobiernos anteriores y considera que la legislación vigente no ayuda. Entiende que el nuevo marco normativo generará más empleo formal, debido al menor costo que implicará para las empresas.

Los redactores consideran que se está ante “una reforma estructural destinada a actualizar un sistema que durante décadas expulsó a millones de argentinos del empleo formal y obstaculizó la creación de trabajo registrado”.

Uno de los principales cuestionamientos a los cambios es que no equiparan el poder de negociación de las empresas con el de los trabajadores. La reforma parte de la base de que no hace falta un derecho del trabajo. Es decir que no reconoce la inferioridad del trabajador con respecto al empleador. El derecho laboral nace de la necesidad de reconocer que el trabajador, individualmente, no puede negociar en un plano de igualdad con el empleador.

Ninguna reforma puede orientarse al desmantelamiento de derechos conquistados ni a la reducción de protecciones, sino, por el contrario, a reconocer nuevas garantías en un mercado laboral inestable.

En materia de derechos y en especial de los sociales, como son los laborales, se deben tener en cuenta los principios de progresividad y no regresividad.

El principio de progresividad, también conocido como de no regresividad, es una garantía surgida del ordenamiento jurídico internacional que se encamina a preservar y potenciar los alcances de los derechos sociales, además de ser una guía para la producción legislativa.

A nuestro entender, el proyecto se enfrentará a las acciones que seguramente se interpondrán ante la Justicia, tanto de carácter colectivo, que introducirán los sindicatos, como las individuales que podrían articular los obreros. Curiosamente, una iniciativa que apuntaba a terminar con la “industria del juicio”, propósito que nos parece loable, podría generar una gran cantidad de procesos. Pero no se trata de destruir a los sindicatos, que son instituciones necesarias en las democracias modernas. Que existan sindicalistas millonarios, conocidos como “gordos”, tampoco lo justifica.

El Estado de derecho se asienta en un equilibrio, en frenos y contrapesos que impidan que se imponga el más fuerte. No dudamos en afirmar que se trata del régimen que asegura la mejor calidad de vida de los habitantes de una sociedad.

Voces: REFORMA LABORAL - DERECHO CONSTITUCIONAL

LEY DE MODERNIZACIÓN LABORAL: UNA MIRADA DESDE EL DERECHO PÚBLICO *

ESTELA B. SACRISTÁN¹

1. Introducción

La Ley 27.802², titulada “de Modernización Laboral”, comprende un voluminoso articulado que activa variadas facetas del quehacer jurídico del Derecho del trabajo en sus fases tanto sustantivas como procedimentales y procesales.

Así, modificaciones a la Ley de Contrato de Trabajo 20.744, t.o. 1976, y sus modificaciones³; el Fondo de Asistencia Laboral o FAL⁴; modificaciones a la Ley de Organización y Procedimiento de la Justicia Nacional de Trabajo 18.345, t.o. Dto. 106/1998 y sus modificaciones⁵; modificaciones a la Ley de Honorarios Profesionales de Abogados, Procuradores y Auxiliares de la Justicia Nacional y Federal 27.423 y su modificación⁶; modificaciones a la Ley de Empleo 24.013 y sus modificaciones⁷; modificaciones a la Ley 11.544 y sus modificaciones, sobre Jornada de Trabajo⁸; modificaciones a la Ley 25.877 y sus modificaciones, sobre Régimen Laboral, Conflictos Colectivos de Trabajo⁹; modificaciones a la Ley 24.467 y sus modificaciones de Régimen de la Pequeña y Mediana Empresa¹⁰; modificaciones a la Ley 12.713 y su modificatoria sobre Trabajo a Domicilio¹¹; modificaciones al Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, Ley 26.844 y sus modificaciones¹²; modificación al Régimen de Trabajo

* El presente trabajo ha sido objeto del previo examen de la temática elegida y abordada por el autor junto a sus términos y contenidos, por parte de la Secretaría de Redacción y del Comité Científico, que avalan su publicación.

1. El presente se basa en la exposición efectuada el 7/5/2026 en la Cámara de Sociedades. Agradezco tanto la invitación a exponer allí como los interrogantes que surgieron en esa ocasión, los cuales vinieron a orientar los párrafos del presente trabajo.

2. B.O. 6/3/2026.

3. Ley 27.802, Título I, arts. 1° a 57.

4. Ley 27.802, Título II, arts. 58 a 77.

5. Ley 27.802, Título III, arts. 78 a 94 y Anexo I, Acuerdo de Transferencia de la Función Judicial Materia Laboral del Ámbito Nacional a la Justicia del Trabajo de la CABA, de 9/2/2026.

6. Ley 27.802, Título IV, arts. 95 a 97.

7. Ley 27.892, Título V, arts. 98 y 99.

8. Ley 27.802, Título VI, art. 100.

9. Ley 27.802, Título VII, arts. 101 y 102.

10. Ley 27.802, Título VIII, arts. 103 y 104.

11. Ley 27.802, Título IX, arts. 105 y 106.

12. Ley 27.802, Título X, arts. 108 a 110.

Agrario, Ley 26.727 y sus modificaciones¹³; régimen de los Servicios Privados de Movilidad de Personas y/o Reparto que utilizan plataformas tecnológicas¹⁴; Bolsas de Trabajo¹⁵; modificaciones a la Ley 14.250, t.o. 2004, y sus modificaciones¹⁶; modificaciones a la Ley 23.551 y sus modificaciones, Asociaciones Sindicales¹⁷; modificaciones a la Ley 23.546, t.o. 2004, sobre Procedimiento para la Negociación Colectiva¹⁸; Programa de Formación Laboral Básica¹⁹; modificaciones a la Ley Complementaria de la Ley sobre Riesgos del Trabajo 27.348, de las Comisiones Médicas²⁰; registro de trabajadores sólo ante la ARCA²¹; Régimen de Incentivo a la Formalización Laboral o RIFL²²; Beneficios al empleo ya registrado²³; Promoción del Empleo Registrado o PER²⁴; Régimen de Incentivo para Medianas Inversiones o RIMI²⁵; modificaciones a leyes impositivas²⁶; reducción de la carga tributaria²⁷; derogaciones²⁸, y entrada en vigencia²⁹.

Cada uno de los títulos de esta ley meritariamente un tratamiento exhaustivo, por separado, por parte de plumas especializadas. Aun así, me animo a arriesgar alguna reflexión sobre esta ley, desde la atalaya que brindan tanto el Derecho Administrativo como el Derecho Constitucional. Ello, tan solo a los fines de refrescar algunas enseñanzas que surgen de la doctrina, y de la jurisprudencia³⁰ –en especial, de la Corte Suprema de Justicia de la Nación– y que armonizan con, o bien sustentan, diversas prescripciones contenidas en la Ley 27.802.

2. Presupuestos metodológicos iuspublicistas

Diversos presupuestos, provenientes de una lectura iuspublicista de la Constitución Nacional, ofrecen el marco metodológico a los fines de evaluar una formidable medida legislativa como la que ocupa estos párrafos.

13. Ley 27.802, Título XI, arts. 111 a 118.

14. Ley 27.802, Título XII, arts. 119 a 128.

15. Ley 27.802, Título XIII, art. 129.

16. Ley 27.802, Título XIV, arts. 130 a 137.

17. Ley 27.802, Título XV, arts. 138 a 148.

18. Ley 27.802, Título XVI, arts. 149 a 151.

19. Ley 27.802, Título XVII, arts. 152 y 153.

20. Ley 27.802, Título XVIII, art. 154.

21. Ley 27.802, Título XIX, art. 155.

22. Ley 27.802, Título XX, arts. 156 a 164.

23. Ley 27.802, Título XXI, arts. 165 a 167.

24. Ley 27.802, Título XXII, arts. 168 a 176.

25. Ley 27.802, Título XXIII, arts. 177 a 188.

26. Ley 27.802, Título XXIV, arts. 189 a 194.

27. Ley 27.802, Título XXV, arts. 195 y 196.

28. Ley 27.802, Título XXVI, arts. 197 a 216.

29. Ley 27.802, *id.*, art. 217.

30. Dicha jurisprudencia será, preferentemente, la vinculada a la rama del Derecho aquí involucrada.

a) *Libertad como prius*

El punto de abordaje conlleva considerar, dada la vida humana, la preexistencia de un *prius* o presupuesto inicial ineludible: se presupone la libertad³¹, que es “el supuesto metafísico del Derecho y de ahí que éste, por su misma esencia, consista en una protección de la libertad, (...) en una organización de la misma”³². Dicho presupuesto del Derecho –en especial concebido este como normación–³³, ha sido reconocido desde los albores mismos de nuestra organización constitucional.

En el Preámbulo de la Constitución Nacional se aseguran “los beneficios de la libertad”³⁴. De tal manera, la libertad se yergue como presupuesto ontológico, necesario, para toda la normación infraconstitucional. Ella incluirá las leyes sobre derechos, y las respectivas reglamentaciones, cualquiera sea la generación a la que pertenezcan esos derechos. Asimismo, la libertad, como presupuesto, integrará el orden público, como la propia Corte Suprema ha afirmado³⁵.

1. Intergeneracionalidad

Ese “asegurar” los beneficios de la libertad aparece en el Preámbulo acompañado de la mención de las generaciones presentes y futuras (“para nosotros, para nuestra posteridad (...”). De allí la mentada nota de “intergeneracionalidad”. Se advierte, así, que el constituyente reparó en lo que más tarde se planteara como el problema de “hasta qué punto la generación presente está obligada a respetar las demandas de sus sucesores”³⁶ evitándose la irracionalidad de la preferencia en el tiempo al desdeniarse el futuro. Esta tesitura, que acoge la tutela de intereses no ya presentes sino también intergeneracionales, ha sido receptada por el iusadministrativismo³⁷. Tal noción de intergeneracionalidad, y sus beneficios, se ejemplifica, en la ley que nos ocupa, en lo relativo a la formación profesional del Título XVII.

31. Cassagne, Juan Carlos (2021) *Los grandes principios del Derecho público (constitucional y administrativo)*, Buenos Aires: Rubinzal Culzoni, segunda edición actualizada, p. 98.

32. Legaz y Lacambra, Luis (1979) *Filosofía del Derecho*, Barcelona: Bosch, quinta edición revisada y aumentada, p. 534. En similar sentido, Vanossi, Jorge R. (2018) “Los derechos humanos y su efectiva tutela estatal” en *Anales*, Buenos Aires: Biblioteca de la Academia Nacional de Derecho y Ciencias Sociales de Buenos Aires, pp. 663-703, esp. p. 666.

33. V. Legaz y Lacambra (1979) *Filosofía del Derecho*, Barcelona: Bosch, quinta edición revisada y aumentada, p. 743; Vilanova, José (1984) *Elementos de filosofía del Derecho*, Buenos Aires: Abeledo Perrot, segunda edición actualizada, p. 113.

34. Así lo pone de resalto Linares Quintana, Segundo V. (1978) *Tratado de la ciencia del Derecho constitucional*, Buenos Aires: Plus Ultra, Buenos Aires, t. 4, p. 104, donde se refiere a la “institucionalización de la libertad en la Constitución Nacional”, con cita de “Amador Spagnol, María Elena Álvarez de Schuster y otros”, Fallos: 191:388, de 10/12/1941, en cuya p. 393 leemos: “[q]ue el estatuto constitucional que rige nuestros destinos desde hace más de 88 años, tiene, entre sus propósitos fundamentales declarados en el Preámbulo, el de asegurar la libertad para nosotros, para nuestro posteridad y para todos los hombres del mundo que quieran habitar el suelo argentino. (...)”.

35. Así, “Amador Spagnol, María Elena Álvarez de Schuster y otros”, Fallos: 191:388, de 10/12/1941, esp. p. 393: “Este principio [de asegurar la libertad] constituye parte principal del orden público, al que, por consiguiente, débenle acatamiento no sólo los habitantes sino también, y por razones obvias, más especialmente los extranjeros incorporados o vías de incorporarse en nuestra nación (...)”.

36. Rawls, John (1978) *Teoría de la justicia*, Buenos Aires: FCE, María Dolores González (trad.), p. 323.

37. Puede verse Cassagne, Juan Carlos (1995) “El servicio público y las técnicas concesionales”, en LL 1995-C, pp. 1174-1189, esp. p. 1189.

2. Mercado

En ese marco de libertad pura, con presencia estatal nula o mínima, cada uno ocupará su lugar, y, según la postura que se adopte, el determinismo y la estática social –con sus inevitables mantenimientos del *statu quo* y la prevalencia del interés del más fuerte– resultarán hábiles para desplazar toda posibilidad de cambio voluntario: es el universo de históricos pronunciamientos como *Lochner*³⁸ o “Hileret”³⁹ o el mundo del utilitarismo de Bentham⁴⁰, del determinismo de Spencer⁴¹, o de la supervivencia, en la lucha, del más apto de Darwin⁴². En la época de estas fuentes, “(...) la política social aplicada estaba claramente impregnada de espíritu liberal, lo que hacía que la asistencia brindada tuviera carácter mínimo, de modo que en ningún caso disuadiera a sus beneficiarios de continuar en la búsqueda de empleo”⁴³.

Sólo más tarde, con la oleada de intervencionismo estatal, es que se vino a modificar tal temperamento. Pero ese intervencionismo no podría soslayar que en el marco constitucional argentino se reconoce, desde antiguo, un mercado⁴⁴. Mercado que se vincula a la libertad, pues se basa en la libertad individual⁴⁵, si bien no se agota en ella. Mercado que puede identificarse

38. *Joseph Lochner, Plaintiff in Error v. People of the State of New York*, 198 U.S. 45 (1905), en el cual se declaró la inconstitucionalidad de la fijación de horas máximas de trabajo semanal en las panaderías del estado de New York.

39. “Hileret v. Provincia de Tucumán”, Fallos 98:20 (1903), en el cual se declaró la inconstitucionalidad de aquella ley, de la provincia de Tucumán, que, al fijar un impuesto a la producción de azúcar por encima de ciertos topes, intentaba sofrenar la producción e, indirectamente, incidir en el precio.

40. Bentham, Jeremy (1907) [1780] *An Introduction to the Principles of Morals and Legislation*, Oxford: Clarendon Press, Oxford, reimpr. de la ed. de 1823, cap. I, l.3: “[...] By the principle of utility is meant that principle which approves or disapproves of every action whatsoever, according to the tendency it appears to have to augment or diminish the happiness of the party whose interest is in question: or, what is the same thing in other words, to promote or to oppose that happiness”.

41. Spencer, Herbert (1851) *Social Statics or The Conditions Essential to Happiness Specified, and the First of them Developed*, London: John Chapman, cuya mejor síntesis es hacer prevalecer a la naturaleza por encima del hombre, pues aquella domina a este: “He, like every other man, may properly consider himself as an agent through whom nature works”, según se lee en cap. XXXII, § 7.

42. Darwin, Charles (1860) *On the Origin of Species by Means of Natural Selection, or the Preservation of Favoured Races in the Struggle for Life*, Londres: John Murray, second edition, cap. III, p. 80: “All that we can do, is to keep steadily in mind that each organic being is striving to increase at a geometrical ratio; that each at some period of its life, during some season of the year, during each generation or at intervals, has to struggle for life, and to suffer great destruction. When we reflect on this struggle, we may console ourselves with the full belief, that the war of nature is not incessant, that no fear is felt, that death is generally prompt, and that the vigorous, the healthy, and the happy survive and multiply”.

43. Como recuerda de la Riva, Ignacio M. (2004) *Ayudas públicas. Incidencia de la intervención estatal en el funcionamiento del mercado*, Buenos Aires: Hammurabi, p. 58, con cita de Ritter, Agerhard A. (1991) *El estado social, su origen y desarrollo en una comparación internacional*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Centro de Publicaciones, traducción de Joaquín Abellán, Colección Ediciones de la Revista de Trabajo, volumen colección N° 31, pp. 66-73, a propósito de la ley británica Poor Law Amendment Act 1834, 4 & 5 Will. 4. c. 76.

44. Ver, ilustrativamente, “Mendoza, Domingo y hermano c/ Funes, Domingo, sobre indemnización de daños y perjuicios (valores municipales)”, Fallos: 24:501, de 25/8/1882, esp. p. 308.

45. Messner, Johannes (1965) *Social Ethics. Natural Law in the Western World*, London: Herder, trad. de la 3ra. ed. de 1958 por J. J. Doherty, rev. ed., p. 755.

con el cuerpo social⁴⁶, y que constituye “el instrumento que permite encauzar el egoísmo natural (que es una pasión desenfrenada) hacia fines loables”⁴⁷.

De allí que, en materia laboral, cuando se afirma que el trabajo humano “excede” el marco del mercado económico⁴⁸, estimo que tal aserto no será considerado en forma aislada, sino necesariamente modulado o equilibrado por el extremo fáctico que existe una “oferta y demanda laboral”⁴⁹, con el “marco general en que se desenvuelve el sistema”⁵⁰ a la vista.

3. Derecho

En el mercado así entendido, cobrará relevancia el papel del Derecho pues, sin el Derecho, la vida social sería impensable⁵¹. En palabras de Cotta, el Derecho se da en el plano de la realización coexistencial del hombre⁵². Su función es la de constituir un medio para la superación de los llamados “problemas de coordinación”⁵³ propios de la vida en sociedad.

46. von Mises, Ludwig (1998) [1949] *Human Action. A Treatise on Economics*, Auburn, Alabama: Ludwig von Mises Institute, p. 312.

47. Ampliar en Cianciardo, Juan (2007) *El ejercicio regular de los derechos. Análisis y crítica del conflictivismo*, Buenos Aires: Ad-Hoc, pp. 153-163, esp. pp. 161-162.

48. “Aquino Isacio c/ Cargo Servicios Industriales S.A. s/ art. 39 ley 24.557”, Fallos: 327:3753, de 21/9/2004, cons. 3°; “Mansilla, Manuel Antonio c/ Cía. Azucarera Juan M. Terán –Ingenio Santa Bárbara”, Fallos: 304:415, de 30/3/1972, cons. 7°; entre muchos otros.

49. “Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores c/ Poder Ejecutivo Nacional Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social s/ acción de amparo”, Fallos: 343:2019, de 10/12/2020, del dictamen de la Procuración General, cuyos fundamentos la Corte Suprema comparte. Ver, asimismo: Tobías, José W. (2014) “Persona y mercado”, en AA. VV., *Historia de la Academia Nacional de Derecho y Ciencias Sociales de Buenos Aires*, Buenos Aires: Academia Nacional de Derecho y Ciencias Sociales de Buenos Aires y La Ley, pp. 1105-1128, esp. p. 1127: “Le compete al orden jurídico del mercado establecer un nuevo modelo de intervención de la economía que conjugue al mismo tiempo, y de un modo equilibrado, libertad individual, justicia contractual y eficiencia económica”.

50. “Pavetti, Norberto Augusto c/ Ente de Garantización de Jornales”, Fallos: 308:2475, de 11/12/1986, ap. III del dictamen de la Procuración General, cuyos fundamentos la Corte Suprema comparte.

51. Legaz y Lacambra, Luis (1979) *Filosofía del Derecho*, Barcelona: Bosch, quinta edición revisada y aumentada, p. 276.

El Derecho es la opción por la razón o la verdad frente a la violencia como modo de resolución de conflictos, conf. Cotta, Sergio (1987) *El derecho en la existencia humana. Principios de ontofenomenología jurídica*, Pamplona: EUNSA, traducción de Ismael Peidró Pastor, p. 38, y el término violencia no tiene un sentido meramente físico, pues violento es todo lo que se desvía de lo razonable o debido en justicia, por efecto de un abuso de una posición dominante. Ver, asimismo, la propuesta de Zambrano, Pilar (2009) “Los derechos ius-fundamentales como alternativa a la violencia. Entre una teoría lingüística objetiva y una teoría objetiva de la justicia”, en *Persona y Derecho*, 60: pp. 131-152.

52. Ampliar en Zambrano, Pilar (2010) “El Derecho como razón excluyente para la acción: Una aproximación desde la teoría iusnaturalista del Derecho de John Finnis”, *Problema: Anuario de Filosofía y Teoría del Derecho*, N° 4: pp. 323-366, esp. p. 330: “La respuesta de Finnis, como la de Aquino y antes Aristóteles, asume un concepto teleológico de acción, donde el bien se constituye en fin necesario de todo obrar. El obrar se activa siempre en pos de un fin, y el fin que activa el ‘querer obrar’ es el bien conocido: cada vez que obramos buscamos o apetecemos realizar algo que se nos representa como bueno”.

53. Ver Finnis, John (2011) *Natural Law and Natural Rights*, Oxford University Press, second edition, p. 255, donde identifica estos problemas. Ullmann-Margalit, Edna (1977) *The Emergence of Norms*, Oxford: Clarendon Press, p. 105, sobre el papel de la cohesión en aumentar la coordinación, y pp. 129-133, sobre cooperación y coordinación.

Dentro de ese contexto social o de alteridad –con sus conductas pasibles de coordinación–, se perfila la denominada triple función del Derecho: (i) ser parámetro de interpretación de las conductas; (ii) ser parámetro de valoración de las conductas; (iii) proveer incentivos. El Derecho se erige, así, en motivador y orientador de conductas concebidas desde lo fáctico, lo normativo, y lo moral y es desde estas tres plataformas –que se ve reflejada en cierta jurisprudencia⁵⁴– que se pueden visualizar los artículos de una ley como la Ley 27.802. Así, y a modo de ejemplo, podrán considerarse la situación fáctica de informalidad laboral, las regulaciones de los incentivos a la formalización, la formación profesional para el presente y el futuro, entre otros institutos.

3. Derecho como reafirmación de la libertad preexistente

De acuerdo con lo dicho en § 2., que la libertad constituya un *prius* significa, entonces, que las limitaciones a la libertad constituirán siempre la excepción. Serán excepciones que reafirmarán la regla de libertad –sustrato ontológico, si se quiere–.

Ello resulta de gravitación en materias bajo riesgo de devenir hiperreguladas, sobrerreglamentadas, publicadas. Consideremos aquellos supuestos de derechos constitucionales que, en lo cuantitativo, aparecen reglamentados en miríadas de normas de rango diverso, incluso so riesgo de contendida vigencia⁵⁵. Tal proliferación normativa, dirigida a la reglamentación de algún derecho constitucional en particular, corre el albur de transformar a la regla en excepción⁵⁶ (Volveré sobre ello, *infra*).

Si la libertad es la regla, y gozamos de libertades diversas –de expresarnos, de reunirnos, de contratar, de ejercer toda industria lícita, etc.–, el derecho respectivo aflorará sólo cuando la libertad respectiva sea agraviada, impedida, obstaculizada.

Por ello, como enseña Del Vecchio, se debe poner de resalto que, con los movimientos enderezados a la consagración de derechos –pensemos en la *Declaración* de 1789, o incluso en el *Bill of Rights* de 1689 o en la *Carta Magna* de 1215–, “los derechos del hombre son afirmados como restauración de la libertad preexistente”⁵⁷.

4. Regulaciones

Las regulaciones de los negocios y actividades de contenido económico que emite quien posee “autoridad” o “competencia” regulatoria pueden ser laxas, apenas gravosas al *prius* de libertad subyacente, a la cual pueden incluso favorecer; o bien tan intensas que resulten neutralizantes de la libertad preexistente de los actores privados, terceros, por lo general, respecto de la formación de la decisión regulatoria. En sociedad, tales decisiones regulatorias, en principio,

54. Tal triple plataforma se advierte en “Farrell, Martín Diego c/ Fundación Universidad de Belgrano”, Fallos: 313:978, de 2/10/1990, esp. p. 983; “Gatti, Álvaro Julio César c/ Destilerías, Bodegas y Viñedos El Globo Ltda.”, Fallos: 254:224, de 7/11/1962.

55. Recordemos “Acevedo, Eva María c/ Manufactura Textil San Justo s/ quiebra”, Fallos: 348:189, de 3/4/2025.

56. Consideremos, en tal sentido y cuantitativamente, muchas de las áreas que surgen de los diversos títulos de la ley que nos ocupa, modernizando, incluso, textos legales existentes bajo forma de “texto ordenado”.

57. Del Vecchio, Jorge (1957) *Persona, Estado y Derecho*, Madrid: Instituto de Estudios Políticos, Madrid, p. 350. El célebre “Kot” se refiere, derechamente, a “los derechos que integran la libertad”; ver “Samuel Kot S.R.L.”, Fallos: 241:291, de 5/9/1958. Sobre la libertad preexistente, me permito remitir a Sacristán, Estela B. (2013) “Libertad, regulación y razones para regular”, 13/11/2013, *Infojus*, Id SAIJ: DACF130338.

son ineludibles; consideremos el caso de la libertad para contratar, y sus lógicos límites ante el daño al otro, el ilícito, etc.⁵⁸.

Diversos son los puntos de acometida, de rango constitucional, desde los cuales se puede regular: primero, la invocación del poder de policía (arg. art. 14, Const. Nac.), históricamente, ceñido a seguridad, salubridad y moralidad, pero luego extendido a lo económico⁵⁹ y a lo laboral⁶⁰, entre otras disciplinas. Segundo, desde la doctrina del servicio público (art. 42, Const. Nac.), de especial injerencia en supuestos de huelga, nacionalización, privatización, contrato administrativo involucrado⁶¹, con la particularidad de que, a veces, los bordes semánticos de esa doctrina no sean definidos⁶². Mediante lo que, en forma genérica, se denomina actividad de fomento (art. 75, inc. 18, Const. Nac.), presente también en la temática que nos ocupa⁶³.

Estas tres técnicas de intervención, por cierto, muestran un desarrollo histórico jurisprudencial propio, atado, si se quiere, a las concepciones menos o más amplias del poder regulatorio estatal, abarcativas de un haz de escuelas que transcurren desde el más acendrado *laissez-faire*⁶⁴, hasta el

58. La Corte Suprema ha afirmado: "La Constitución es individualista, como dice el apelante, pero debe entenderse tal calificación en el sentido de que se reconoce al hombre derechos anteriores al Estado, de que éste no puede privarlo (arts. 14 y siguientes). Pero no es individualista en el sentido de que la voluntad individual y la libre contratación no puedan ser sometidas a las exigencias de las leyes reglamentarias [...]", conf. "Quinteros, Leónidas S. c/ Cia. de Tranvías Anglo Argentina s/ indemnización por despido", Fallos: 179:113, de 22/10/1937.

59. Cfr. "Saladeristas Podestá, Bertram. Anderson, Ferrer y otros c/ provincia de Buenos Aires s/ indemnización de daños y perjuicios", Fallos: 31:273, de 14/5/1887 (ambiente), y "Avico c/ de la Pesa, Saúl G.", Fallos: 172:21, de 7/12/1934 (contratos).

60. Ver "Crucero del Norte S.R.L. c/ Buenos Aires, Provincia de s/ acción declarativa de inconstitucionalidad", Fallos: 346:361, de 25/4/2023, y "Crucero del Norte S.R.L. c/ Estado Nacional Argentino - Secretaría de Transporte - Ministerio de Planificación Federal, Inversión Pública y Servicios y Ministerio de Trabajo, Empleo y Ss. y otro s/ acción de amparo", Fallos: 332:193, de 24/2/2009, cons. 5° (contralor de condiciones laborales y organización federal); "S.A. Bodegas y Viñedos Arizú c/ Provincia de Mendoza por inconstitucionalidad de las leyes 732 y 922 sobre salario mínimo", Fallos: 156:20, de 23/10/1929, esp. p. 40 (salario mínimo y competencias provinciales).

61. Ver "Godoy, Epifania y otro c/ Breke Argentina S.R.L. y otro s/ despido", Fallos: 314:1679, de 3/12/1991 (ante empleado actor, ausencia de solidaridad entre concesionaria del servicio público y municipio concedente); "D'Amico, Francisco y otros c/ Empresa Nacional de Telecomunicaciones", Fallos: 276:341, de 8/5/1970 (sanción a agente que presta un servicio público y huelga ilegal); "García, Antonio J., Castelli, Luis A., López, Vicente y otros s/ cesantía", Fallos: 262:447, de 6/9/1965, esp. disidencia del Dr. Zavala Rodríguez, esp. p. 457 (criterio real en calificación de la huelga en servicios postales); "Grichener, Juan E. y otros s/ decreto 6666/1957", Fallos: 262:67, de 21/6/1965 (estado de necesidad del agente durante huelga de dos meses); "Corral, Ramón Vicente c/ Empresa del Estado Transportes de Buenos Aires", Fallos: 258:171, de 8/4/1964 (nacionalización con continuidad del empleo); entre otros.

62. "Casier, Miguel Ángel c/ Corporación del Mercado Central de Buenos Aires s/ nulidad de acto", Fallos: 315:1336, de 23/6/1992 (naturaleza jurídica del ente demandado y prestación de actividad de interés público, o bien servicio público);

63. Ver "Recurso Queja N° 1 - Recurso Queja N° 1 - Asociación Gremial de Computación c/ Poder Ejecutivo Nacional s/ acción declarativa", Fallos: 349:286, de 31/3/2026 (naturaleza federal del régimen de promoción de la economía del conocimiento); "Etcheverry, Juan Bautista y otros c/ Estado Nacional s/ amparo ley 16.986", Fallos: 344:3011, de 21/10/2021, voto del Dr. Rosatti, cons. 9°, párr. 3° (fomento y creación de la red requeirida). "Garrido, Juan Alberto c/ P.E.N. M° de Trabajo y Seguridad Social s/ empleo público", Fallos: 335:34, de 14/2/2012, ap. IV del dictamen de la Procuración General a cuyos fundamentos y conclusiones remite la Corte Suprema (incentivo legislado a fin de que el empleado labore multas por infracciones a las leyes laborales). "Boto, Armando c/ Obra Social Conductores de Transporte Colectivo de Pasajeros s/ decreto-ley 6732/1987 y 5413/1958", Fallos: 320:786, de 6/5/1997 (salarios mínimos y competencia provincial).

64. Ver el caso de nota al pie 36.

popular intervencionismo keynesiano y su ideal de finalidad de pleno empleo que oportunamente hallara cobijo en el Derecho convencional internacional laboral⁶⁵.

En este escenario, y como enseña Linares Quintana, es oportuno enfatizar que “la desmedida intervención estatal en las relaciones laborales de tipo contractual, aún la orientada en una dirección genuinamente humanitaria de proteger al débil, resulta también recusable en el orden moral”⁶⁶ (Volveré sobre ello, *infra*).

Las tres plataformas aludidas, a efectos del punto de acometida de la regulación, moran “dentro” de la Constitución, para la paz y la previsibilidad de ambas partes en la relación de trabajo. Dijo la Corte Suprema, en un célebre caso de omisión del debido proceso en un procedimiento administrativo sancionatorio del campo laboral: “(…) [L]a circunstancia de perseguirse propósitos tan laudables como la defensa y dignificación de los trabajadores oprimidos, y la justa sanción de las infracciones de las leyes dictadas para su tutela, no basta para bonificar la transgresión constitucional cometida”⁶⁷.

5. Presunciones aplicables. Discrecionalidad legislativa

Respecto de las decisiones estatales regulatorias en general, les resultará aplicable –por no advertirse razones en contrario– la presunción de constitucionalidad, tanto de las leyes debidamente sancionadas como de los actos de las autoridades constituidas, mientras no se pruebe lo contrario⁶⁸.

Esta presunción colabora en el análisis y evaluación constitucional de diversos artículos de la ley que nos ocupa, tales como –ilustrativamente– la aislación de ciertas categorías de trabajadores, lo relativo a salarios mínimos para ciertos sectores, el régimen de incentivo corporizado en el FAL, entre otros.

65. Ver Organización Internacional del Trabajo (1944) *Constitución*, Anexo I, III: “La Conferencia reconoce la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan: a) lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida;” (...) (el destacado no es del original). La República Argentina ingresó al sistema de la OIT por Ley 11.722 (B.O. 2/10/1933) de aprobación del Pacto de la Sociedad de las Naciones, esp. art. 3º, de aprobación de la declaración de principios y los artículos 387 al 427 del Tratado de Paz de Versailles, que constituyen su parte XIII, referente a la organización internacional del trabajo.

No tan lejos en el tiempo, Ley 23.313 (B.O. 13/5/1986) de aprobación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; y el protocolo facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; adoptados por Resolución N° 2.200 (XXI) de la Asamblea General de las Naciones Unidas, abiertos a la firma en la ciudad de Nueva York el 19/11/1966, art. 6º: “(...) 2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar orientación y formación técnico-profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana” (el destacado no es del original).

66. Linares Quintana, Segundo V. (1978) *Tratado de la ciencia del Derecho constitucional*, Buenos Aires: Plus Ultra, Buenos Aires, t. 4, p. 393, y su cita de Antonio Quintano Ripollés (1950) “Crisis positiva y apoteosis filosófica del contrato” en *Revista de Derecho Privado*, Madrid, N° 395: pp. 136-143.

67. “Provincia de Santiago del Estero c/ Compagno, Enrique N.”, Fallos: 198:78, de 3/3/1944, esp. p. 86.

68. “S.R.L. “H.I.R.U.” c/ Federación Argentina de Trabajadores de la Industria Gastronómica”, Fallos: 245:552, de 28/12/1959, cons. 3º.

a) En general

Al reglar sobre los derechos—incluso del campo laboral—, el Congreso se hallará seguramente asistido por un entorno jurídico que comprenderá: primero, ser el representante más inmediato de la soberanía⁶⁹. Segundo, la presunción de legitimidad de las leyes debidamente sancionadas y promulgadas, esto es, dictadas de acuerdo con los mecanismos previstos en la Ley Fundamental⁷⁰. Tercero, la irrevisibilidad judicial de las razones de conveniencia o acierto del criterio adoptado por el legislador en el ámbito propio de sus atribuciones⁷¹. Cuarto, y eventualmente, la viabilidad de la procedencia de la tesis de la soberanía del legislador⁷². Asimismo, en el supuesto de leyes declarativas de la emergencia, la máxima de emergencia “dentro” de la Constitución⁷³.

b) En lo laboral

En el específico campo laboral, a efectos de la interpretación del texto legal, dado que las normas podrán ser el resultado de un compromiso entre puntos de vista opuestos y los encontrados debates que preceden a su sanción, podrá tornarse necesario “recurrir a su historia legislativa y a los objetivos generales perseguidos por el legislador”⁷⁴.

Cabe poner de resalto, asimismo, que la interpretación de las leyes, incluso del Derecho del trabajo, se efectuará teniendo en cuenta avances tecnológicos, como ser la Internet⁷⁵.

69. “Pupelis, María Cristina y otros s/ robo con armas causa 6491”, Fallos: 314:424, de 14/5/1991, dictamen de la Procuración General, cap. VI.

70. “Pupelis, María Cristina y otros s/ robo con armas causa 6491”, Fallos: 314:424, de 14/5/1991, cons. 4°.

71. “Licanic, Juan Lenin c/ Volpino Laboratorios S.A.”, Fallos: 326:2200, de 4/7/2003; “Villarreal, Adolfo Francisco c/ Roemmers S.A. s/ dof. indemniz. art. 245 ICT”, Fallos: 320:2665, de 10/12/1997, cons. 5°; “Fernández, Eduardo c/ T.A. La Estrella S.A. s/ despido”, Fallos: 315:1190, de 10/6/1992, cons. 5°; “Grosso, Bartolo c/ San Sebastián S.A.C.I.F.I.A. s/ cobro de pesos”, Fallos: 313:850, de 4/9/1990, del dictamen de la Procuración General, cuyos fundamentos la Corte Suprema comparte; “Paluri, Heino c/ Establecimientos Metalúrgicos Santa Rosa S.A.”, Fallos: 306:1964, de 13/12/1984, cons. 3°; “Mansilla, Manuel Antonio c/ Cía. Azucarera Juan M. Terán – Ingenio Santa Bárbara”, Fallos: 304:415, de 30/3/1982; “Yacimientos Petrolíferos Fiscales”, Fallos: 301:341, de 3/5/1979, cons. 8°; “Machicote, Juan Carlos”, Fallos: 300:642, de 13/6/1978, cons. 7°; “Bohoslavsky, Jacobo S.”, Fallos: 293:163, de 9/10/1975, del dictamen de la Procuración General, cuyos fundamentos la Corte Suprema comparte; “Martí de Martínez, Mercedes c/ S.A. Editorial Atlántida”, Fallos: 290:245, de 19/11/1974, cons. 4°; “García Monteavaro, Julio Efraín c/ Amoroso Pagano s/ bonificación Estatuto del Periodista”, Fallos: 238:60, de 14/6/1957, esp. p. 65; “Orloff, Myrtel, y otros c/ Diario Hoy”, Fallos: 214:104, de 23/6/1949, esp. p. 125; entre otros.

72. A favor: “Simón, Julio Héctor y otros s/ privación ilegítima de la libertad etc. – causa N° 17768”, Fallos: 328:2056, de 14/6/2005 (anulación de leyes por otras leyes). En contra: “Boston Cía. Argentina de Seguros S.A. c/ EN - AFIP s/ proceso de conocimiento”, Fallos: 337:1042, de 30/9/2014. “Arias, Alejo Fernando c/ Instituto Nacional de Reaseguros S.E. Dto. 171/2002 s/ despido”, Fallos: 330:4936, de 11/12/2007. “Zofracor S.A. c/ Estado Nacional s/ amparo”, Fallos: 325:2394, de 20/9/2002 (derogación de leyes por otras leyes).

73. “Muñiz Barreto de Álzaga, Juana Magdalena y otros c/ Destefanis, Antonio”, Fallos: 270:374, de 10/5/1968, esp. cons. 9°, in fine. “Juan D. Perón”, Fallos: 238:76, de 21/6/1957, p. 128.

74. “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”, Fallos: 343:1037, de 24/9/2020, voto del Dr. Rosenkrantz; “Borda, Ramón y otro c/ Unión Trabajadores Gastronómicos de la República Argentina”, Fallos: 313:1175, de 13/11/1990. “Juárez, Rubén Faustino y otro c/ Mrio. de Trabajo y Seguridad Social (Direc. Nac. de Asoc. sindicales) s/ acción de amparo”, Fallos: 313:433, de 10/4/1990, cons. 8°.

75. Ver, con provecho, “Mendoza 21 S.A. c/ Estado Nacional – Ministerio de Trabajo – Mendoza s/ amparo”, Fallos: no publicado, M.132.XXXI., de 10/10/1996, voto del Dr. López, cons. 8°.

6. Orden público laboral

El orden público, en general, es una institución de antigua data en nuestra legislación infra-constitucional⁷⁶. De indudable origen en la figura del *ordre public* que luego fuera de recibo en el *Código Napoleón*, art. 6º, implica aplicación inexcusable de la ley que lo establece, así como de su reglamentación, y conlleva imperatividad e irrenunciabilidad de las disposiciones que revisten tal carácter⁷⁷.

La expresión “orden público laboral” traduce, en el Derecho del trabajo, la aplicación del principio de irrenunciabilidad que lo informa, y supone la imposibilidad de disminuir convencionalmente los mínimos establecidos legalmente⁷⁸.

Ahora, en la interpretación del concepto de orden público laboral incidirán extremos como los siguientes: Primero, se advierte que votos individuales emitidos en fallos de la Corte Suprema acogen favorablemente la fundamentación en el orden público laboral cuando no se halla en juego un decisorio extranjero, y ello surge de diversas disidencias del Dr. Rosenkrantz⁷⁹. Entiendo que tal interpretación, sanamente limitativa respecto de sus alcances, se hace eco de que, orden público laboral mediante, se puede llegar a obliterar la libertad individual y desterrar la noción de intergeneracionalidad. Segundo, si bien en su momento, en “Martín y Cía.”, se privilegió el orden público laboral⁸⁰, en el mismo fallo se vinculó la legislación laboral, de orden público, involucrada, como propia de un contexto, no de normalidad, sino de emergencia⁸¹. Tal particularidad también limita temporalmente sus objetivos alcances. Tercero, en el renglón de la libertad

76. Oportunamente, el CC de Vélez Sarsfield, Ley 340 (R.N. 1863-1869, p. 513 y ss.), art. 5º, estableció: “Ninguna persona puede tener derechos irrevocablemente adquiridos contra una ley de orden público”. Este artículo fue derogado en ocasión de la reforma introducida por la Ley 17.711 (B.O. 26/4/1968). En dicho abrogado Código, asimismo, el art. 21 estableció: “Las convenciones particulares no pueden dejar sin efecto las leyes en cuya observancia estén interesados el orden público y las buenas costumbres”. Actualmente, el CCyC (B.O. 8/10/2014), art. 7º, párr. 2º, establece: “[...] 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”. A su vez, el art. 12 de dicho Código establece: “[...] Las convenciones particulares no pueden dejar sin efecto las leyes en cuya observancia está interesado el orden público”. Ampliar en Manili, Pablo (2020) “El orden público y el Derecho constitucional”, LL, 2020-F, cita online: AR/DOC/2753/2020.

77. Ver “Domínguez, Bernardino Eustaquio c/ Servicio Penitenciario Federal s/ accidente”, Fallos: no publicado, D. 756. XL. RHE, de 28/08/2007; “Rojas, Edith c/ Caja Nacional de Ahorro y Seguro (en liquidación) s/ cobro de seguro”, Fallos: 330:3477, de 7/8/2007.

78. “Maturana, Roberto Elías c/ INDA Hnos. SAIP Alpesca Barcos”, Fallos: 310:1554, de 13/8/1987. “Dellutri, Carlos Salvador c/ Banco de la Provincia de Santa Cruz”, Fallos: 306:1799, de 4/12/1984.

79. “Recurso Queja N° 2 – Escalona, Martín Reynaldo y otro c/ Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (ReNaTEA) y otro s/ amparo Ley 16.986”, Fallos: 344:1070, de 13/5/2021, voto del Dr. Rosenkrantz. “Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores c/ Poder Ejecutivo Nacional Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social s/ acción de amparo”, Fallos: 343:2019, de 10/12/2020, voto de los Dres. Rosenkrantz y Lorenzetti.

80. “Martín y Cía. Ltda. c/ José Silvestre Erazo”, Fallos: 208:497, de 19/9/1947, p. 506: “no cabe duda alguna de que, aunque las relaciones relativas a la prestación del trabajo puedan seguirse considerando, en cierto sentido, de naturaleza contractual, la autonomía de las voluntades contratantes está fundamentalmente subordinada a tal conjunto de disposiciones legales ineludibles que sólo artificiosamente puede esta relación equipararse a lo que en el régimen común de la legislación civil es el contrato de locación de servicios”.

81. “Martín y Cía. Ltda. c/ José Silvestre Erazo”, Fallos: 208:497, de 19/9/1947, pp. 508-509.

contractual, el orden público opera como limitador, pero aun dentro de esas limitaciones puede dañar a ambas partes, con duplicidad del perjuicio⁸².

7. En torno al principio de progresividad

El principio de progresividad, en su formulación moderna⁸³, se halla consagrado en tratados que gozan de clara jerarquía constitucional luego de la reforma constitucional de 1994 bajo el art. 75, inc. 22, Const. Nac. Tal es el supuesto del Pacto de San José de Costa Rica⁸⁴, o el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales⁸⁵. Empero, podrían plantearse dudas acerca de si el denominado Protocolo de San Salvador⁸⁶ goza de tal jerarquía, cuestión que también revisaré aquí, pues resulta relevante en la materia que aquí tengo a la vista.

a) Tres tratados

Diversos artículos del Pacto de San José de Costa Rica⁸⁷—que goza, como vimos, de jerarquía constitucional—contemplan el mentado principio de progresividad, el cual se ve allí condicionado, en cierta forma, a los “recursos disponibles”⁸⁸.

82. Linares Quintana, Segundo V. (1978) *Tratado de la ciencia del Derecho constitucional*, Buenos Aires: Plus Ultra, Buenos Aires, t. 4, p. 393: “[E]l contrato libre (...) otorga a patronos y obreros un margen precioso de posibilidades y una real agilidad de movimientos que la relación estatal y sindical entraban peligrosamente y que han de concluir por atrofiar. (...) [A] fuerza de protegerse al débil, llégase al fácil resultado de debilitar al fuerte y de dejar débiles e indefensas a ambas partes, con duplicidad de perjuicio y pérdida de libertad y bienestar para todos”.

83. En lo relativo al trabajo, cfr. Ley 11.722 (B.O. 2/10/1933) de aprobación del Pacto de la Sociedad de las Naciones, anexo, Parte XII del Tratado de Versalles del 28/6/1919, art. 405, *in fine*: “En ningún caso podrá pedirse a ninguno de los miembros como consecuencia de la adopción por la conferencia de una recomendación o de un proyecto de convención, que disminuya la protección ya acordada por su legislación a los trabajadores de que se trata”.

84. Ley 23.054 (B.O. 27/3/1984), de aprobación del Pacto de San José de Costa Rica.

85. Ley 23.313 (B.O. 13/5/1986) de aprobación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

86. Ley 24.658 (B.O. 17/7/1996), aprobación del Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales—Protocolo de San Salvador—suscripto en El Salvador el 17/11/1988. Promulgación de hecho: 15/7/1996. Depósito del instrumento de ratificación por parte de la República Argentina según aviso en B.O. del 19/11/2003, p. 8: 23/10/2003. Según Ley 24.080 (B.O. 18/6/1992), art. 3°, “[l]os tratados y convenciones internacionales que establezcan obligaciones para las personas físicas y jurídicas que no sea el Estado Nacional, son obligatorios sólo después de su publicación en el Boletín Oficial observándose al respecto lo prescripto por el artículo 2° del Código Civil [actual CCyCN, art. 5°]”.

87. Ley 23.054 (B.O. 27/3/1984), de aprobación del Pacto de San José de Costa Rica.

88. Ley 23.054 (B.O. 27/3/1984), de aprobación del Pacto de San José de Costa Rica, anexo (los destacados no son del original):

Artículo 26. “Desarrollo progresivo. Los Estados Partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados”.

Artículo 41. “La Comisión tiene [competencia para] (...) b) formular recomendaciones, cuando lo estime conveniente a los gobiernos de los Estados Miembros para que adopten medidas progresivas en favor de los derechos

En cuanto al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales⁸⁹ –el cual, igualmente, goza de jerarquía constitucional–, además de consagrar el principio de progresividad, especifica el cómo en su art. 2º, ap. 1.: “hasta el máximo de recursos de que disponga”⁹⁰.

Por último, en cuanto al denominado “Protocolo de San Salvador”⁹¹, este vuelve sobre el principio de progresividad y el máximo de recursos disponibles⁹². Ahora, ¿goza el “Protocolo de

humanos dentro del marco de sus leyes internas y sus preceptos constitucionales al igual que disposiciones apropiadas para fomentar el debido respeto a esos derechos; (...).”.

Artículo 77. “1. (...) cualquier Estado Parte y la Comisión podrán someter a la consideración de los Estados Partes reunidos con ocasión de la Asamblea General, proyectos de protocolos adicionales a esta Convención con la finalidad de incluir progresivamente en el régimen de protección de la misma otros derechos y libertades”.

89. Ley 23.313 (B.O. 13/5/1986) de aprobación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, anexo.

90. Ley 23.313 (B.O. 13/5/1986) de aprobación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, anexo (los destacados no son del original):

Artículo 2º: “1. Cada uno de los Estados Partes en el presente pacto se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos”.

Ver, asimismo:

Art. 14: “Todo Estado Parte en el presente pacto que, en el momento de hacerse parte en él, aún no haya podido instituir en su territorio metropolitano o en otros territorios sometidos a su jurisdicción la obligatoriedad y la gratuidad de la enseñanza primaria, se compromete a elaborar y adoptar, dentro de un plazo de dos años, un plan detallado de acción para la aplicación progresiva dentro de un número razonable de años fijado en el plan del principio de la enseñanza obligatoria y gratuita para todos”.

Art. 16: “1. Los Estados Partes en el presente pacto se comprometen a presentar, en conformidad con esta parte del pacto, informes sobre las medidas que hayan adoptado, y los progresos realizados con el fin de asegurar el respeto a los derechos reconocidos en el mismo”.

Art. 21: “El Consejo Económico y Social podrá presentar de vez en cuando a la Asamblea General informes que contengan recomendaciones de carácter general así como un resumen de la información recibida de los Estados Partes en el presente pacto y de los organismos especializados acerca de las medidas adoptadas y los progresos realizados para lograr el respeto general de los derechos reconocidos en el presente pacto”.

Art. 22: “El Consejo Económico y Social podrá señalar a la atención de otros órganos de las Naciones Unidas, sus órganos subsidiarios y los organismos especializados interesados que se ocupen de prestar asistencia técnica, toda cuestión surgida de los informes a que se refiere esta parte del pacto que pueda servir para que dichas entidades se pronuncien, cada una dentro de su esfera de competencia, sobre la conveniencia de las medidas internacionales que puedan contribuir a la aplicación efectiva y progresiva del presente pacto”.

Art. 40: “1. Los Estados Partes en el presente pacto se comprometen a presentar informes sobre las disposiciones que hayan adoptado y que den efecto a los derechos reconocidos en el Pacto y sobre el progreso que hayan realizado en cuanto al goce de esos derechos: (...)”.

91. Ley 24.658 (B.O. 17/7/1996), aprobación del Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales –Protocolo de San Salvador– suscripto en El Salvador el 17/11/1988. Promulgación de hecho: 15/7/1996. Depósito del instrumento de ratificación por parte de la República Argentina según aviso en B.O. del 19/11/2003, p. 8: 23/10/2003. Según Ley 24.080 (B.O. 18/6/1992), art. 3º, “[l]os tratados y convenciones internacionales que establezcan obligaciones para las personas físicas y jurídicas que no sea el Estado Nacional, son obligatorios sólo después de su publicación en el Boletín Oficial observándose al respecto lo prescripto por el artículo 2º del Código Civil [actual CCyCN, art. 5º]”.

92. Ley 24.658 (B.O. 17/7/1996), aprobación del Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales –Protocolo de San Salvador–, anexo (los destacados no son del original):

Art. 1º: “Obligación de adoptar medidas: Los Estados partes en el presente Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos se comprometen a adoptar las medidas necesarias tanto de orden interno como mediante la cooperación entre los Estados, especialmente económica y técnica, hasta el máximo de los

San Salvador” de jerarquía constitucional a la luz del art. 75, inc. 22, Const. Nac.? Al respecto, pueden sopesarse diversas alternativas:

Una respuesta afirmativa podría fundarse en que el Protocolo de San Salvador –si se me permite la expresión– “accede”⁹³ a instrumentos que ya gozan de jerarquía constitucional en la letra del art. 75, inc. 22, Const. Nac. Asimismo, algunas páginas web oficiales receptan tal jerarquía⁹⁴.

Empero, se ha propiciado, sin más, una respuesta negativa respecto de la jerarquía constitucional del citado Protocolo⁹⁵, postura a la que adhiero. Ha habido proyectos de ley tendientes a que se le otorgue, al citado Protocolo de San Salvador, jerarquía constitucional⁹⁶, y sería impropia una iniciativa legislativa superflua. De otra parte, la votación, en cada Cámara, de la ley de aprobación respectiva, de suma relevancia a efectos de conferir jerarquía constitucional, no está

recursos disponibles y tomando en cuenta su grado de desarrollo, a fin de lograr progresivamente, y de conformidad con la legislación interna, la plena efectividad de los derechos que se reconocen en el presente Protocolo”.

Art. 13: “Derecho a la educación. (...) 3. Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que, con objeto de lograr el pleno ejercicio del derecho a la educación: (...) b. la enseñanza secundaria en sus diferentes formas, incluso la enseñanza secundaria técnica y profesional, debe ser generalizada y hacerse accesible a todos, por cuantos medios sean apropiados, y en particular por la implantación progresiva de la enseñanza gratuita; c. la enseñanza superior debe hacerse igualmente accesible a todos, sobre la base de la capacidad de cada uno, por cuantos medios sean apropiados y en particular, por la implantación progresiva de la enseñanza gratuita; (...)”.

Art. 17: “Protección de los ancianos. Toda persona tiene derecho a protección especial durante su ancianidad. En tal cometido, los Estados partes se comprometen a adoptar de manera progresiva las medidas necesarias a fin de llevar este derecho a la práctica y en particular a (...)”.

Art. 19: “Medios de protección. 1. Los Estados partes en el presente Protocolo se comprometen a presentar, de conformidad con lo dispuesto por este artículo y por las correspondientes normas que al efecto deberá elaborar la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos, informes periódicos respecto de las medidas progresivas que hayan adoptado para asegurar el debido respeto de los derechos consagrados en el mismo Protocolo. (...) 5. Los informes anuales que presenten a la Asamblea General el Consejo Interamericano Económico y Social y el Consejo Interamericano para la Educación, la Ciencia y la Cultura contendrán un resumen de la información recibida de los Estados partes en el presente Protocolo y de los organismos especializados acerca de las medidas progresivas adoptadas a fin de asegurar el respeto de los derechos reconocidos en el propio Protocolo y las recomendaciones de carácter general que al respecto se estimen pertinentes. 8. Los Consejos y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos en ejercicio de las funciones que se les confieren en el presente artículo tendrán en cuenta la naturaleza progresiva de la vigencia de los derechos objeto de protección por este Protocolo”.

93. Conf. Ley 19.865 [B.O. 11/1/1973] de aprobación de la Convención de Viena sobre el derecho de los tratados, adoptada por la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Derecho de los tratados y abierta a la firma el 23/5/1969, fecha en que fue suscripta por la República Argentina, art. 2.1.a): “Para los efectos de la presente Convención: a) Se entiende por ‘tratado’ un acuerdo internacional celebrado por escrito entre los Estados y regido por el derecho internacional, ya conste en un instrumento único o en dos o más instrumentos conexos y cualquiera que sea su denominación particular; (...)”.

94. Descajus (s/f) “Derechos económicos, sociales, culturales y ambientales”, en <https://descajus.jusbaires.gob.ar/derechos-desca/> (último acceso: 31/5/2026).

95. Manili, Pablo L. (2024) *Tratado de Derecho constitucional argentino y comparado*, Buenos Aires: Thomson Reuters La Ley, segunda edición ampliada y actualizada, t. III, p. 126.

96. Por ej., Expediente: 4392-D-2002, de 24/7/2002, T.P. N° 98; Proyecto S-0485/2008; entre otros.

todavía disponible online⁹⁷. Por último, la página web de Infoleg no incluye al citado Protocolo en la enumeración de tratados internacionales con jerarquía constitucional^{98 99}.

97. Para la Ley 24.658, de la web del Senado surgen: fecha de sanción por la H. Cámara de Diputados (9/8/1995); fecha de sanción por el Senado (19/6/1996); promulgación de hecho (15/7/1996), y de archivo del expediente (18/7/1996).

98. Infoleg. Información Legislativa y Documental (s/f) "Tratados internacionales con jerarquía constitucional", en https://www.infoleg.gob.ar/?page_id=63 (último acceso: 25/5/2026).

99. En suma, el citado Protocolo es un acuerdo distinto y separado que tuvo, en el tiempo, su propia ley interna aprobatoria, y no "accede" a otro tratado. ¿Cómo se aprecia este acierto a la luz de la Convención de Viena de Derecho de los Tratados? Notemos bien que, si bien según la Ley 19.865 (B.O. 11/1/1973) de aprobación de la Convención de Viena sobre el Derecho de los tratados, art. 2, apartado 1: "Para los efectos de la presente Convención: a) Se entiende por 'tratado' un acuerdo internacional celebrado por escrito entre los Estados y regido por el derecho internacional, ya conste en un instrumento único o en dos o más instrumentos conexos y cualquiera que sea su denominación particular (...)", el apartado 2 de ese mismo artículo establece: "Las disposiciones del párrafo 1 sobre los términos empleados en la presente Convención se entenderán sin perjuicio del empleo de esos términos o del sentido que se les pueda dar en el derecho interno de cualquier Estado". A todo evento, como me explica Pablo Manili –a quien agradezco el comentario aclaratorio–, la conceptualización del apartado 1 se aplica a efectos de dicha Convención, con lo cual a ella se limitan sus efectos. Y lo mismo corresponde, por ende, predicar del apartado 2.

Cierta jurisprudencia más reciente¹⁰⁰, de la Corte Suprema, no es nítida en cuanto a hallar jerarquía constitucional en el Protocolo que nos ocupa¹⁰¹. Antes bien, introduce la alternativa de un rango “supralegal” en aquel. Preguntemos, entonces:

¿Tiene el citado Protocolo de San Salvador rango “supralegal”? Una respuesta afirmativa podrá fundarse: (i) en la clara prescripción del art. 75, inc. 22, Const Nac., en punto a que “(...) los tratados y concordatos tienen jerarquía superior a las leyes”¹⁰²; (ii) en la interpretación anterior a la reforma constitucional de 1994, que entendía que el tratado es siempre superior a la ley¹⁰³; (iii) en cierta clara jurisprudencia que así lo entiende respecto del Protocolo de San Salvador¹⁰⁴.

100. “Patterer, Susana Alicia c/ Estado Nacional s/ amparo”, Fallos: 346:382, de 25/4/2023, cons. 5°, impreciso en cuanto a si el Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales –Protocolo de San Salvador– goza de jerarquía constitucional, o bien supralegal: “[...] [E]l seguro de desempleo integra el derecho de la seguridad social consagrado en el art. 14 bis de la Constitución Nacional y en diversos tratados e instrumentos internacionales sobre derechos humanos que cuentan con jerarquía constitucional o supralegal a partir de la reforma constitucional de 1994 [...] art. 9 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos –Protocolo de San Salvador–” (el destacado no es del original).

“Sindicato de Policías y Penitenciarios de la Provincia de Buenos Aires c/ Ministerio de Trabajo s/ ley de asociaciones sindicales”, Fallos: 344:750, de 22/4/2021, cons. 5°, a favor de la jerarquía constitucional del Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales –Protocolo de San Salvador–, por remisión a Fallos: 343:1841, de 3/12/2020, y a Fallos: 340:437, de 11/4/2017 (ver *infra*).

“Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social c/ Asociación Profesional Policial y Penitenciaria de Entre Ríos s/ ley de asoc. sindicales”, Fallos: 343:1841, de 3/12/2020, cons. 6°, claramente a favor de la jerarquía constitucional del Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales –Protocolo de San Salvador–: “[...] diversas normas de jerarquía constitucional sí consagran dicho derecho [...] artículo 8° del Protocolo de San Salvador). Todas estas normas, no obstante y en consonancia con los demás tratados internacionales con jerarquía constitucional, condicionan el derecho a la sindicalización a que los estados signatarios de los tratados en cuestión no hayan adoptado medidas restrictivas al respecto [...] [artículo] 8°, inciso 2, del Protocolo de San Salvador) [...]”.

“Sindicato Policial Buenos Aires c/ Ministerio de Trabajo s/ ley de asociaciones sindicales”, Fallos: 340:437, de 11/4/2017, cons. 14, sin que se necesitara precisar si el Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales –Protocolo de San Salvador– tiene jerarquía constitucional: “El derecho de los miembros de la policía a sindicalizarse fue reconocido por el artículo (...) y el artículo 8° del Protocolo de San Salvador. Todos ellos, no obstante y en consonancia con los demás tratados internacionales con jerarquía constitucional, condicionaron el derecho a la sindicalización a que los Estados signatarios de los tratados en cuestión no hubiesen adoptado medidas restrictivas al respecto [...] [artículo] (...) 8°, inciso 2, del Protocolo de San Salvador) [...]”.

“Arcuri Rojas, Elsa c/ ANSES s/ pensiones”, Fallos: 332:2454, de 3/11/2009, cons. 14 y 15, que soslayan establecer si el Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales –Protocolo de San Salvador– ostenta jerarquía constitucional.

101. Ley 24.658 (B.O. 17/7/1996), aprobación del Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales –Protocolo de San Salvador–.

102. Prescripción que implica afirmación de la postura jurisprudencial monista anterior a 1994, conf. Vanossi, Jorge Reinaldo y Dalla Via, Alberto R. (2000) *Régimen constitucional de los tratados*, Buenos Aires: Abeledo Perrot, segunda edición, p. 210 y jurisprudencia en pp. 288.

103. Bidart Campos, Germán (1967) *Derecho constitucional del poder*, Buenos Aires: Ediar, t. II, p. 131. Supralegalidad que se ve reflejada, por ej., en el voto del Dr. Lorenzetti en “Molinos Río de la Plata S.A. c/ Dirección General Impositiva s/ recurso directo de organismo externo”, Fallos: 344:2175, de 2/9/2021; o en el voto del Dr. Rosatti en “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ despido”, Fallos: 343:1037, de 24/9/2020.

104. “Rearte, Adriana Sandra y otro c/ Superior Gobierno de la Provincia de Córdoba s/ amparo - recurso de apelación”, Fallos: 343:767, de 13/8/2020, disidencia del Dr. Rosatti, cons. 10, in fine, donde señala, en forma

Como corolario de lo expresado, en el supuesto de adherirse a la tesis de la “jerarquía constitucional”, será de gravitación la manda constitucional conforme a la cual un tratado de jerarquía constitucional “no deroga artículo alguno de la Primera Parte de la Constitución” (art. 75, inc. 22, Const. Nac.). Y en el supuesto de adoptarse la tesis del rango meramente “supralegal”, en tanto el tratado goza de rango superior al de las leyes, será determinante, en especial, y a efectos de la confrontación constitucional, el art. 31, Const. Nac.

b) Lo relativo a los “recursos”

Podemos, ahora, preguntarnos acerca del principio de progresividad en tanto asociado a esa suerte de remisión a los “recursos disponibles” o al “máximo de recursos disponibles”, previstos en los tratados que nos ocupan.

En el plano interno, la noción de “recurso disponible” –en lenguaje natural, y en tanto estos tratados trasuntan compromisos asumidos por los Estados Partes– puede vincularse a la de “recursos del ejercicio”. A efectos de interpretar esa expresión, resultará ineludible el texto de la Ley 24.156, art. 21, que, en lo sustancial, y reflejando el art. 4º, Const. Nac., enumera (i) recaudación, (ii) donaciones, (iii) operaciones de crédito público y (iv) excedentes de períodos anteriores¹⁰⁵. Se trata de “recursos” para hacer frente a “gastos”, esto es, los gastos pagables mediante dichos recursos. Dicho art. 4º, Const. Nac., se halla ubicado en la Primera Parte de la Constitución Nacional.

En el plano convencional internacional, a propósito de los tres tratados ya recordados, y como explica Corti, se verificará otra correlación más, no ya entre recursos y gastos del presupuesto interno, sino “una correlación conceptual entre los derechos consagrados en Pacto y los recursos financieros del Estado”¹⁰⁶.

Lo expresado sobre los “recursos” me lleva a reflexionar así, al menos en el plano interno:

Primero, tanto los recursos como, es claro, los gastos se hallan previstos en la Constitución Nacional, art. 75, inc. 8º. Compete al Congreso “[f]ijar anualmente (...) el presupuesto general de gastos y cálculo de recursos de la administración nacional, en base al programa general de gobierno y al plan de inversiones públicas (...)” (el destacado no es del original).

Segundo, los recursos, para hacer frente a los gastos, están enumerados en el art. 4º, Const. Nac. Allí lucen, en forma taxativa, desde 1853, derechos de importación; derechos de exportación; ingresos por venta o locación de tierras de propiedad de la Nación; renta de Correos; contribuciones que equitativa y proporcionalmente a la población imponga el Congreso; ingresos por colocación de empréstitos y operaciones de crédito que decreta el Congreso para urgencias de la Nación, o para empresas de utilidad nacional. Cabe aclarar que la enumeración de recursos

precisa, la “jerarquía supra legal” del Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales –Protocolo de San Salvador–.

105. Ver Ley 24.156 (B.O. 20/10/1992), art. 21, que, bajo la expresión “recursos” alude a “todos aquellos [recursos] que se prevén recaudar durante el periodo en cualquier organismo, oficina o agencia autorizadas a percibirlos en nombre de la administración central, el financiamiento proveniente de donaciones y operaciones de crédito público, representen o no entradas de dinero efectivo al Tesoro y los excedentes de ejercicios anteriores que se estime existentes a la fecha de cierre del ejercicio anterior al que se presupuesta. (...)”.

106. Corti, Horacio (2018) “Repensar el Derecho presupuestario en el siglo XXI” en Juan Manuel Ortega Maldonado y Roberto Martínez Regino (coords.) *Derechos humanos y presupuestos públicos*, México: Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, pp. 1-47, esp. p. 21. Disponible en <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/11/5315/3.pdf> (último acceso: 25/5/2026).

del art. 4º, Const. Nac. no incluye las emisiones monetarias espurias como recurso, ni siquiera de emergencia, como lo expresara, con todo brillo, Sagüés¹⁰⁷.

Tercero, al gasto público es aplicable el aserto de Bidart Campos en punto a que “[l]a ley presupuestaria podrá disponer de opciones varias cada año, pero no puede disponer libérrimamente del gasto público, porque el régimen hacendístico de la Constitución tiene un evidente anclaje en el proyecto imperativo que ella impone para el orden socioeconómico”¹⁰⁸.

Cuarto, fijar, en el presupuesto, los gastos y recursos bajo el art. 75, inc. 8º, Const. Nac., presupone el simultáneo ejercicio de otras competencias del Congreso, como ser la de –entre otras– “proveer a la defensa del valor de la moneda”, art. 75, inc. 19, Const. Nac., competencia que mora en un marco de recursos limitados tanto en lo cualitativo (art. 4º, Const. Nac.) como en lo cuantitativo (art. 75, inc. 8º, Const. Nac.). Se está, así, ante un corsé financiero, público, recaudo para la paz y sosiego de la población, cuya disrupción hemos conocido a partir de sobreofertas monetarias originadas en las emisiones espurias acerca de las cuales alerta Sagüés¹⁰⁹.

c) “Recursos” ante los diversos tratados

Para el supuesto de que se esté ante tratados que gozan de jerarquía constitucional, tenemos que tener presente, en forma liminar, que la armonía o concordancia entre los tratados y la Constitución es un juicio ya efectuado por el constituyente de 1994¹¹⁰.

De cara a los tres tratados ya recordados, en tanto considerados los tres, hipotéticamente, de jerarquía constitucional, puedo inferir que el constituyente de 1994 juzgó compatibles, al menos en lo conceptual, los “recursos disponibles” o de “máximo de recursos de que se disponga”, y los lógicos gastos a dichos recursos asociados, con el andamiaje integrado por, entre otros, el precitado art. 75, inc. 8º, Const. Nac. (fijación del presupuesto de gastos y recursos), el cual, asimismo, se complementa, a efectos de su interpretación, con el art. 4º, Const. Nac. (enumeración de recursos); todo ello, dentro de los márgenes fijados por –entre otros– el art. 75, inc. 19, Const. Nac. (proveer lo conducente a la defensa del valor de la moneda), el cual pone en juego el art. 17, Const. Nac. (derecho de propiedad).

Este silencioso juicio de compatibilidad, de la pluma del constituyente de 1994, trae aparejada, en el campo de los “recursos”, a efectos del “principio de progresividad”, la sana fijación de un

107. Sagüés, Néstor P. (2017) *Derecho constitucional*, Buenos Aires, Bogotá y Porto Alegre: Astrea, t. 2, § 601 en p. 682: “[a]l emitir dinero impreso, e imponerle curso legal, el Estado crea indirectamente (cuando lo hace sin respaldo en divisas o metálico) otra fuente de recursos para sí mismo, por cierto, muy significativa (...) Existen dudas sobre la constitucionalidad de tal operatoria. El art. 4º de la Const. nacional no menciona esa alternativa de obtención de recursos que no es ‘contribución’, ni ‘empréstito’ u ‘operación de crédito’. (...) No cabe suponer que tal procedimiento sea constitucional”.

108. Bidart Campos, Germán (1998) “La reforma constitucional y el Derecho constitucional”, en AA. VV., *La incidencia de la reforma constitucional en las distintas ramas del Derecho. Reunión conjunta de las Academias nacionales de Derecho y Ciencias Sociales de Córdoba y Buenos Aires*, Buenos Aires: Biblioteca de la Academia Nacional de Derecho y Ciencias Sociales de Buenos Aires, serie II, Obras, N° 27, pp. 140-151.

109. Ver nota al pie 95.

110. “Sciammaro, Liliana c/ Diario El Sol s/ daños y perjuicios”, Fallos: 330:3685, de 28/8/2007; “Estado Nacional (Ministerio de Cultura y Educación de la Nación) s/ formula observación estatutos U.N.C. art. 34, Ley 24.521”, Fallos: 322:875, de 27/5/1999. “Cancela, Omar Jesús c/ Artear S.A.I. y otros”, Fallos: 321:2637, de 29/9/1998. En Gelli, María Angélica (2018) “Globalización jurídica y el regreso de las soberanías nacionales en materia de derechos humanos: ¿Hacia un punto de equilibrio razonable?”, en *Anales*, Buenos Aires: Academia Nacional de Ciencias Morales y Políticas de Buenos Aires, t. XLV-I: pp. 237-271, esp. p. 262, se lo denomina “juicio de constatación” y depara la improcedencia del control de constitucionalidad de esos instrumentos.

condicionamiento; tal condicionamiento, a su vez, resulta lógico y adecuado ante el Derecho convencional internacional en tanto la República Argentina, como Estado Parte en los tres tratados recordados, no delegó soberanía presupuestaria.

De allí que el “principio de progresividad” en modo alguno pueda prescindir de los conceptos de “recursos disponibles” o de “máximo de recursos de que se disponga”. En otras palabras, el condicionamiento veda soslayar el renglón de los recursos. Ello, con las modulaciones que, en su caso, se impongan, pero bajo la guía orientadora del aval oportunamente otorgado por el constituyente de 1994 respecto de la armonía o compatibilidad entre planos convencional internacional, e interno.

Lo dicho posee la virtualidad de echar por tierra toda hipotética tesis de la internacionalización convencional del presupuesto (interno) de un Estado Parte en el tratado, o de un cumplimiento, por el Estado Parte, más allá de los recursos disponibles. Lo contrario significaría una internacionalización presupuestaria caprichosa y, además, “inflacionante” en el plano interno.

No obsta a estas reflexiones lo establecido en el art. 27 de la Convención de Viena sobre Derecho de los Tratados¹¹¹. Primero, esta Convención no goza de jerarquía constitucional bajo el art. 75, inc. 22, Const. Nac. Segundo, resulta de aplicación el formidable valladar que, desde 1853, prescribe el art. 27, Const. Nac., y que, en materia de tratados, exige que estos estén “en conformidad con los principios de derecho público establecidos en esta Constitución”¹¹².

Para el supuesto de que se considere el rango meramente “supralegal”¹¹³ del Protocolo de San Salvador, entiendo que el Estado se compromete en la medida de sus recursos conforme a su art. 1º, tal como vimos (“Los Estados partes (...) se comprometen a adoptar las medidas necesarias (...), hasta el máximo de los recursos disponibles (...), a fin de lograr progresivamente, (...)”).

d) Quiénes

¿Se hallarán las mentadas expresiones –“recursos disponibles”; “máximo de recursos de que se disponga”–, condicionantes del principio de progresividad del Derecho convencional internacional citado, circunscriptas a las finanzas públicas, o se hallarían alcanzadas también las finanzas privadas, como ser las de un empleador o las de un fondo de asistencia laboral?

Entiendo que, del lenguaje empleado, surge claramente que las cláusulas se dirigen a los Estados Partes, y, en forma indirecta, sus órganos de gobierno –primordialmente, la rama legislativa, sin perjuicio de la actuación de los restantes poderes– dentro del ámbito de sus respectivas competencias. Así surge de la letra de los artículos ya transcritos¹¹⁴.

En la Ley 27.802, los fondos del FAL son privados, ajenos al esquema convencional aquí recordado, y ello se verifica en el art. 60 *in fine*. A su vez, en vistas del PER y del RIFL, habrá recursos que el Estado *lato sensu* dejará de percibir, y otros que ingresará. También se advierten, por caso, los recursos estatales involucrados en los planes o programas de empleo, o de asistencia social –contributivas y no contributivas– instrumentados por el Ministerio de Capital Humano del art. 164. Dadas tales modulaciones, se impone una lectura cuidadosa de la normativa con-

111. Ley 19.865 (B.O. 11/1/1973) de aprobación de la Convención de Viena sobre el Derecho de los tratados, art. 27: “[u]na parte no podrá invocar las disposiciones de su derecho interno como justificación del incumplimiento de un tratado”.

112. Ampliar en Vanossi, Jorge Reinaldo y Dalla Vía, Alberto R. (2000) *Régimen constitucional de los tratados*, Buenos Aires: Abeledo Perrot, segunda edición, p. 303.

113. Ampliar en jurisprudencia de nota al pie 95.

114. Ver notas al pie 81 y 82.

vencional internacional antes reseñada, a fin de delimitar a los exactos destinatarios de la misma y prevenir decisiones reñidas tanto con la finalidad de previsibilidad que informa a la ley como con los derechos de propiedad de los particulares.

A todo evento, si se coligiera –en forma expansiva no obstante la letra de los tratados mencionados, que obligan sólo a los Estados Partes– que el principio de progresividad, y su complemento condicionante, v.gr., los recursos, se aplican también a las relaciones entre particulares, como ser empleado y empleador, en el marco de una pretendida “operatividad derivada”¹¹⁵, sería apropiado tener presente este aserto: “la llamada progresividad no constituye un principio propio del derecho del trabajo, sino una directriz más amplia del Derecho internacional de los derechos humanos, lo que relativiza todavía más la pretensión de erigirla en un parámetro autónomo y suficiente para descalificar, sin más, cualquier modificación del ordenamiento laboral vigente”¹¹⁶.

8. Para concluir

Son infinitas las reflexiones que pueden formularse ante el rico articulado de la Ley 27.802. Ellas pueden comprender desde la práctica del precedente hasta los criterios de oportunidad en las clasificaciones; desde análisis económico del Derecho aplicado a los incentivos a la formalización laboral hasta cuestiones de razonabilidad o proporcionalidad. Me permití aquí, tan solo, volcar, desde una visión iuspublicista, mi parecer acerca de un puñado de institutos que estimé relevantes a efectos de la ley de modernización laboral.

En un área jurídica –tal la propia del Derecho del trabajo–, gobernada por una reforma constitucional de menguada legitimidad democrática, como la de 1957; con la introducción del art. 14 bis, Const. Nac., y con la irrupción, a gran escala, de la reforma constitucional de 1994, puedo concluir que esta ley de modernización laboral representa un aire nuevo largamente anhelado en la sociedad argentina. Es en esta ley que el Derecho, de la mano del legislador, ha logrado reglar, con criterio de razonabilidad económica –v.gr., con la eficacia y la eficiencia en la mira– intertemporal, múltiples áreas de lo laboral que así lo requerían.

Voces: REFORMA LABORAL - REFORMA DEL ESTADO

115. Ampliar, con provecho, en Cassagne, Juan Carlos (2021) *Los grandes principios del Derecho público (constitucional y administrativo)*, Buenos Aires: Rubinzal Culzoni, segunda edición actualizada, pp. 88-89, con cita de “Q.C.S.Y. c/ Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires y otro s/ amparo”, Fallos: 335:452, de 24/4/2012.

116. Noceti, María Eduarda y Caputo, Tomás Nahuel (2026) “Ley de modernización laboral: su constitucionalidad a la luz del principio de progresividad” en *DT*, año LXXXVI, N° 3: pp. 77-82, esp. p. 78, con cita de Ackerman, Mario (2014) “El llamado principio de progresividad y la jurisprudencia de la CSJN”, en *Revista de Derecho Laboral*, t. 2014-1, pp. 107-134.

BENEFICIOS SOCIALES Y PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS: OTRA VEZ LA MISMA HISTORIA *

FEDERICO PAVLOV

1. La cuestión

La Ley de Modernización Laboral (LML) ha vuelto a legislar en materia de beneficios sociales y prestaciones complementarias incorporando nuevos casos y modificando otros, pero sin tener en cuenta –según parece– la historia de estos institutos. En mayor o menor medida, ellos ya fueron desaprobados por la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN) en algunos precedentes.

Entonces, la pregunta que surge es: ¿puede esperarse algo distinto en materia judicial frente a este nuevo articulado cuando, en sustancia, nada nuevo se ha incorporado?

2. Primero lo primero

a. Debido a la extensión propuesta para este trabajo, no es intención aquí hacer un detallado desarrollo histórico-político de las normas involucradas, ni reseñar las variadas definiciones acerca de qué debe entenderse por “beneficios sociales” o “prestaciones complementarias”. Pero tampoco puedo omitir contextualizar estas líneas a fin de entender las conclusiones que más abajo se expondrán.

Por eso, y para comenzar, señalemos que la evolución de los beneficios sociales y las prestaciones complementarias comenzó a positivizarse con el decreto –de necesidad y urgencia– 1477/1989 que creó los vales alimentarios incorporando el art. 105 bis a la Ley de Contrato de Trabajo (LCT). Luego, el decreto 333/1993 introdujo por vía tangencial, es decir, sin incorporarlos al texto de la LCT, los beneficios sociales y las prestaciones complementarias. Más tarde, en el año 1996, dos decretos, el 773/1996 y el 849/1996, derogaron respectivamente los decretos citados, aunque cada uno con fundamentos distintos.

El decreto 773/1996 derogó al decreto 1477/1989, afirmando, entre otros argumentos, que “... los organismos que controlan el cumplimiento de los Convenios y Recomendaciones adoptados por la Organización Internacional del Trabajo se han ocupado especialmente del tema, en relación con el Convenio sobre Protección del Salario (núm. 95) y estimaron que tales beneficios deberían estar incluidos en la remuneración del trabajador en concordancia con lo dispuesto por el art. 1º de la mencionada norma internacional...”¹.

* El presente trabajo ha sido objeto del previo examen de la temática elegida y abordada por el autor junto a sus términos y contenidos, por parte de la Secretaría de Redacción y del Comité Científico, que avalan su publicación.

1. Lo más extraño de ese considerando es que el decreto 773/1996 dejó subsistente al decreto 333/1993 que contemplaba idéntica previsión que el derogado decreto 1477/1989, cuando, además, ya se había producido la reforma constitucional que elevó a nivel suprallegal los convenios de la OIT (art. 75, inc. 22). Entonces, no se entiende

Luego, el decreto 849/1996 derogó –como veremos, sólo formalmente– el decreto 333/1993 –al que le adjudicó carácter “reglamentario” del art. 103 bis de la LCT–, porque “[requería] una redefinición”. Esa supuesta adecuación tenía su razón en que “... el transcurso del tiempo [había] distorsionado... contrariando los fines y motivos que sustentaron su sanción” y que “... esto [había] dado lugar a una numerosa y contradictoria doctrina y jurisprudencia”. Como se dijo, leyendo el decreto 849/1996 no se advierte dónde radicó la declarada *redefinición*.

En ese mismo año y en el medio de esos “pasos de comedia”² se dictó la ley 24.700 que elevó a jerarquía legal casi textualmente el decreto 849/1996, incorporando a la LCT los arts. 103 bis y 223 bis y modificando al art. 105. Allí la cuestión pareció entrar en un *quietus*.

b. Sin embargo, en el año 1998, la CSJN dictó el fallo “Della Blanca” (24/11/1998) en el que dispuso la inconstitucionalidad del decreto 1477/1989, evocando, entre otros argumentos, que el decreto 773/1996 ya lo había derogado. Además, el mismo tribunal señaló (casi que podría decirse impuso) dos criterios centrales para la validez de este tipo de prestaciones no salariales: que sean creadas por ley y que esa ley esté de acuerdo con la Constitución Nacional. En esa oportunidad, la CSJN no se expidió sobre la constitucionalidad de la ley 24.700, acotando su decisión únicamente a lo que fue materia de recurso.

Años más tarde, la CSJN volvería sobre el tema en el fallo “Pérez c. Disco” (1/09/2009).

En ese último fallo, la Corte diría, entre muchos otros argumentos de peso jurídico y hermenéutico, que “llamar a dichos vales, en el caso, «beneficios sociales», «prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas»; mutar al trabajador en beneficiario y al empleador en beneficiador; suplantar como causa del crédito o ganancia al contrato de empleo por un acto del empleador ajeno a este último; introducir en un nexo oneroso para ambos celebrantes una suerte de prestación gratuita por parte de una de éstas, el empleador, traduce una calificación que, por repetir los términos de un precedente que guarda con el sub *discussio* un estrecho grado de vinculación, resulta «poco afortunada, carente de contenido, y un evidente contrasentido»” y que “La naturaleza jurídica de una institución debe ser definida, fundamentalmente, por los elementos que la constituyen, con independencia del nombre que el legislador, o los particulares, le atribuyan..., sobre todo cuando cualquier limitación constitucional que se pretendiese ignorar bajo el ropaje del *nomen juris* sería inconstitucional (Fallos: 329:3680)”. Y todo esto lo dijo bajo el prisma del art. 1 del Convenio 95 de la OIT al decir que “la noción de remuneración que ha sido enunciada en manera alguna podría entenderse de alcances menores que la acuñada en el art. 1 del Convenio Nro. 95 sobre protección del salario...”³.

En resumidas cuentas, en materia de beneficios sociales y prestaciones complementarias, la CSJN entre “Della Blanca” y “Pérez c. Disco” delineó un estándar jurídico constitucional que continúa vigente, y que podría resumirse como sigue: la nota determinante para decidir si una prestación puede considerarse salario o no es si ella representa una ganancia para el trabajador. Y en lo personal agregó a ese estándar dos requisitos no menores: su habitualidad y su permanencia.

c. Y la vigencia de ese estándar no es menor en la actualidad, ya que a la luz de la LML y de acuerdo a lo previsto en el art. 89 de esa norma “los jueces que resuelvan causas de índole

qué valor tuvo la afirmación transcrita, porque, si ella era válida para derogar el decreto 1477/1989, también debía serlo para anular el decreto 333/1993, el que, como se dijo, siguió con vida, aunque por poco tiempo más.

2. Rodríguez Mancini, Jorge, *Ley de Contrato de Trabajo*, Tº III, Ed. La Ley, pág. 185.

3. Recordemos que el citado artículo dispone: “A los efectos del presente Convenio, el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar”.

laboral deberán, de forma obligatoria, adecuar sus decisiones a los precedentes establecidos por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en la materia”.

Sin dudas, este sería un caso, ya que “Della Blanca” y “Pérez c. Disco” son fallos de ese tribunal, dictados en sentido jurídico coincidente con fuertes directrices interpretativas, y, por tanto, según esa norma, de aplicación obligatoria. Veremos qué dicen los tribunales. Mientras tanto, la LML está vigente plenamente.

Ahora sí, analicemos la reforma.

3. Qué no cambió

a. Parece oportuno, antes de entrar en lo nuevo que nos trae la LML en materia de beneficios sociales y prestaciones complementarias, pasar revista a aquello que no ha cambiado. Porque, sin dudas, al permanecer inalterable parte de su texto, el legislador algo intenta comunicarnos. Veamos qué no cambió en los arts. 103 bis y 105 de la LCT.

En el primer caso (art. 103 bis), lo principal que no cambió fue la definición de beneficio social. La LML, con mínimos ajustes cosméticos, sigue manteniendo que se entenderá por beneficio social “a las prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero, que el empleador voluntariamente otorga al trabajador, directamente o por intermedio de terceros, con el objeto de mejorar la calidad de vida del trabajador y/o de su grupo familiar a cargo; por ende, estos beneficios no son salarios en especie”. Esto ya había ocurrido antes con la sanción de la ley 24.700, aspecto que Foglia se encargó de destacar⁴ sosteniendo que, al quedar inalterable esa definición, los incisos que le siguen no serían más que ejemplos materiales de aquella.

Esto significa entonces, como primera conclusión, que la voluntad del legislador fue la de seguir manteniendo una definición para determinar qué son (y, obviamente, qué no son) beneficios sociales. Entonces, cualquier prestación cuyo diseño quepa dentro del corsé de la definición transcrita será un beneficio social, aunque ella no esté listada en la norma. Esto también debería significar el cierre del debate acerca de si los *casus* que indica la norma en cada inciso son taxativos o no.

Coincidiendo con Foglia con el carácter abierto de la norma, agregó que, si se ha consignado una definición legal, ello fue, precisamente, para no cerrar la puerta a lo que el futuro puede traernos; de lo contrario, le habría bastado al legislador con consignar sólo los diversos *casus* en distintos incisos y así cerrar el catálogo de excepciones salariales.

b. La segunda conclusión es que, al no haberse alterado lo sustancial del concepto de “beneficio social”, sus caracteres definitorios (*prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero, con el objeto de mejorar la calidad de vida del trabajador*) siguen vigentes. Sin embargo, dejemos aclaradas algunas ideas generales, a fin de no volvernos reiterativos al comentar cada uno de los incisos de la norma.

Para que una prestación pueda considerarse un beneficio social, según el artículo, lo primero que debe tener es un contenido de *seguridad social* (naturaleza jurídica). Ese contenido –sumamente amplio– debe a su vez respetar los principios que informan a esa disciplina, como los de universalidad, solidaridad, y estar destinadas a cubrir contingencias de vejez, invalidez o muerte. Como se verá, ello no se cumple.

En lo personal, creo que cuando la ley habla de *prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social* no lo hace en el sentido técnico del término, sino bajo la idea que surge de la

4. Foglia, Ricardo, “Los beneficios sociales en la relación laboral”, La Ley, 2008-B, 1069.

última parte de la definición, es decir, que tengan como finalidad *mejorar la calidad de vida del trabajador*. De ese modo, se zanja la inconsistencia que existe entre los incisos del art. 103 bis y la *naturaleza jurídica de seguridad social*.

En cuanto al requisito de que sean *no remuneratorias*, significa que ellas no deben ser el resultado del sinalagma contractual; de alguna manera, la consecuencia directa de su naturaleza de seguridad social. Nuevamente, no siempre se satisface ese requisito.

Por *no dinerarias* debe entenderse el aspecto material o físico de la prestación. Es decir, que la prestación no debe significar la entrega de dinero (o vales, billeteras electrónicas, cupones, etc.). Se trata de un requisito que hace a la operatividad y a la liquidez de la prestación; una suerte de barrera para que aquello que se entrega no sea usado como instrumento inmediato de cambio en el comercio (moneda).

El concepto de *no acumulables* apunta a la posibilidad de obtener un beneficio (principalmente económico) en base al no aprovechamiento inmediato del beneficio social otorgado y, así, *acumular* más cantidad del mismo beneficio en nuevos períodos.

Luego, la definición agrega que estas prestaciones no deben ser *sustituibles en dinero*. El término *sustituible* no apunta al hecho de que la prestación otorgada no pueda cuantificarse en dinero, sino a que ella no permita al beneficiario *optar* por su transformación en moneda. Así, la entrega de útiles escolares (inc. “e”) no admite su *sustitución* en dinero; se entregan los útiles, no el dinero para comprarlos. No está esa opción.

En cuanto a la exigencia de *mejorar la calidad de vida del trabajador y/o su grupo familiar*, esta es la verdadera finalidad de la norma. Es una directriz que, aunque amplia y mutante a lo largo del tiempo, sirve para encauzar el resto de los componentes⁵.

Ahora sí, visto qué no cambió, veamos las principales novedades.

4. Las novedades legislativas en materia de beneficios sociales

Pasaremos revista en los próximos apartados sólo a aquellas reformas introducidas que, a mi criterio, pueden despertar alguna trascendencia judicial.

a. Los servicios de comedor externos (art. 103 bis, inc. “a”)

Comencemos diciendo, como lo propone Litterio, que “de una u otra manera vuelven a entrar en escena los desterrados y discutidos vales de almuerzo...”, para seguir, ya refiriéndose directamente a la modificación introducida, que “no es exactamente el mismo que el de los anteriores ‘vales de almuerzo’... pero se les parece mucho”⁶.

Porque, al menos para quien esto escribe, la provisión de alimentación por parte del empleador en establecimientos cercanos al lugar del trabajo, sin más definiciones ni condiciones, nos hace dirigir la mirada directamente a los vales de almuerzo.

5. Inclusive la definición de la norma podría haber sido, directamente, que “Se denominan beneficios sociales a las prestaciones no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero, que el empleador voluntariamente otorga al trabajador, directamente o por intermedio de terceros, con el objeto de mejorar la calidad de vida del trabajador y/o de su grupo familiar a cargo; por ende, estos beneficios no son salarios en especie”. Así, al sacar de escena a la *seguridad social* (y, con ella, sus principios), la definición sería más exacta, neutralizando significativamente los cuestionamientos.

6. Litterio, Liliana H., *Modernización laboral 2026*, Ed. La Ley, pág. 83.

Entonces, la validez constitucional de este beneficio dependerá del caso concreto, aunque, en principio, en mi opinión, en aquellos casos en que el lugar de trabajo esté ubicado en un lugar poblado y urbano, con fácil acceso a establecimientos gastronómicos (lo que incluye los pedidos vía *delivery*), la asunción de este costo por parte del empleador debería considerarse como parte del salario del empleado.

La reciente reglamentación de esta norma (decreto 407/2026) solo se limitó a establecer límites cuánticos, lo que, en esencia, no garantiza la supervivencia de este beneficio.

b. Medicina prepaga (art. 103 bis, inc. "b")

Esta novedad no es más que la elevación al rango de ley de lo que antes estaba regulado por el decreto 137/1997⁷. Ahora bien, y como ya se anticipó al analizar la trascendencia del precedente “Della Blanca”, el hecho de que ahora la cobertura médica sea ley no la exime de la segunda exigencia: que ella esté acorde a la Constitución Nacional. Y esto, obviamente, nos vuelve a conectar con los criterios de la CSJN expuestos en “Pérez c. Disco” ya analizados, lo que hace presumir que esta incorporación no eliminará la conflictividad que ya existe sobre este punto.

Es cierto que elimina una parte de la discusión, como es que un decreto no puede avanzar por sobre una ley. Porque, no está de más decirlo, el decreto 137/1997, lejos de ser una reglamentación del art. 103 bis, era una vía oblicua para incorporar a esa norma una prestación que, salvo excepciones, tiene un muy marcado carácter salarial.

Y esto es así porque este beneficio se otorga como parte de un paquete remuneratorio mejorado de lo que serían los planes básicos de cobertura médico legales y, por tanto, representa una ganancia para el empleado (en este caso, un ahorro). Además, ese carácter remuneratorio es aún más evidente si se tienen en cuenta las notas complementarias de habitualidad y permanencia que sugerí en el apartado 2 “b”.

Esto último es particularmente relevante en este caso porque, a diferencia de los reintegros por gastos médicos, odontológicos o farmacéuticos –que también significan un ahorro–, no es menos cierto que ellos, en general, tienen carácter excepcional. Y en esos casos, además, solo se repone aquello que fue gastado por el empleado, dejando así la cuenta en cero. Hasta puede afirmarse que este segmento de la norma es parte del deber de previsión ínsito previsto en el art. 76 de la LCT.

En cambio, con el pago de la cobertura prepaga no existe ocasionalidad alguna; su pago por el empleador es mensual e incondicional, es decir, se haga uso de ella o no. Y el patrimonio del empleado, a su vez, se ve incrementado, porque se le ahorra de un gasto, el cual, muy probablemente, hubiera costado. No hay un reintegro como en el resto de los casos; y menos ocasional.

Por eso esta novedad –que, como vimos, no es tal– mantendrá su conflictividad actual.

5. Lo nuevo en prestaciones complementarias (art. 105)

En este apartado trataremos aquellas novedades que la LML trajo en materia de prestaciones complementarias. Igual que en el caso de los beneficios sociales, sólo nos centraremos en las novedades y en la medida en que revistan interés judicial.

7. El art. 1 de ese decreto disponía: “A los efectos del inciso d) del artículo 103 bis de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, los gastos efectuados para el pago de servicios médicos de asistencia y prevención al trabajador o su familia a cargo se considerarán como ‘gastos médicos’, y su reintegro por parte del empleador tendrá el carácter de beneficio social no remuneratorio”.

Antes de ingresar al análisis de cada caso, cabe decir que algunas de estas prestaciones, sin duda, son salarios en todas sus formas y contenido, y solo por una decisión política se los excluye de tal carácter.

Dicho esto, veamos qué hay de nuevo.

a. Formas de satisfacer el salario

La primera modificación a destacar es que la LML, respecto a la forma de satisfacer el salario, ha eliminado a la “especie, habitación, alimentos o mediante la oportunidad de obtener beneficios o ganancias” y ha agregado la posibilidad del pago en moneda extranjera⁸.

Es importante decir que no ha sido casual que se haya eliminado de las posibles formas de satisfacer el salario a la “oportunidad de obtener beneficios o ganancias”. Es evidente que con ello se ha querido eliminar el argumento principal de lo que constituye salario.

Sin embargo, ello no servirá a sus fines, ya que la norma parece no registrar que por encima de ella está el ya citado Convenio 95 de la OIT, de modo que la modificación, en mi opinión, carecerá de efectos.

b. Stock options (art. 105, inc. “b”)

La ley 27.802 excluye del concepto de salario a “los sistemas de distribución de utilidades o ganancias, de derechos accionarios, de cobro de dividendos y de realización de las acciones o títulos otorgados por el empleador durante la vigencia del contrato de trabajo, según las partes lo hubiesen pactado o el empleador voluntariamente lo decida, en la oportunidad y con las modalidades que este último defina con arreglo a las normas del derecho comercial aplicables en cada caso y con los límites que la Autoridad de Aplicación establezca”.

Como dije al comienzo de este apartado, no se advierte ninguna razón para excluir a este tipo de ingresos (de neto corte remuneratorio) del concepto de salario, salvo por una decisión política. Un arbitrio del legislador, en mi opinión, sin un sustento jurídico serio.

Considero que el carácter salarial de este tipo de prestaciones es evidente, ya que se deben como consecuencia del contrato de trabajo y que, en la mayoría de los casos, están atados indeliblemente a la permanencia del trabajador en la empresa. Veremos qué dicen los tribunales.

c. Gastos de automóvil (art. 105, inc. “c”)

El nuevo inc. “c” –antes inc. “b”– dispone que “los reintegros de gastos acreditados con comprobantes correspondientes al uso del automóvil de propiedad de la empresa o del empleado, calculado en base a kilómetro recorrido, conforme los usos y costumbres y/o los parámetros fijados o que se fijen como deducibles en el futuro por la Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA), organismo descentralizado actuante en la órbita del Ministerio de Economía”.

8. Sobre el pago en moneda extranjera, me remito a un muy interesante desarrollo realizado por Litterio en el que analiza la trascendencia de ese cambio en la vida salarial. (Ver Litterio, Liliana H., *Modernización laboral* 2026, Ed. La Ley, pág. 91).

Aquí, sin dudas, vemos algunas de las imperfecciones que la LML tiene en materia de técnica legislativa⁹.

Así, lo primero que salta a la vista es la inclusión del concepto “acreditados con comprobantes”. Porque, si algo se acredita con comprobantes, no puede reintegrarse algo distinto. Además, si es un reintegro, por definición, no es una ganancia; es la recomposición del patrimonio a su estado anterior. Esto altera toda la lógica de la norma, desarmándola, ya que, en su texto anterior, el reintegro era frente a gastos *sin comprobantes*.

En el anterior esquema, al no existir respaldo del gasto, el reintegro –que parece referirse mayormente al combustible– debía tener algún tipo de justificación, a fin de evitar que mediante ese mecanismo se encubriera el pago de salarios sin registro. Y esa justificación provenía de una regulación oficial que, de manera tarifada, daba certeza al reintegro en base a los kilómetros recorridos, honrando así el concepto básico de reintegro.

Entonces, no se entiende a qué apunta la nueva norma al incluir los comprobantes en el contenido típico de esta prestación si luego los ata al cálculo de los kilómetros recorridos. Mucho menos se explica a qué apunta la norma al sugerir que un método de cálculo sean los *usos y costumbres*. Porque entiendo que ellos no podrían apartarse del gasto obrante en el comprobante, ni mucho menos estar por encima de lo que la reglamentación de ARCA prevea.

También me gustaría decir que la actual redacción del artículo sigue sin aclarar que esta previsión solo es válida si el vehículo usado o puesto a disposición lo es como una herramienta de trabajo, aclaración que sí se hace con relación a los gastos de telefonía celular (art. 105, inc. “g”).

Y para cerrar este comentario me gustaría decir que no se comprende la necesidad de contar con una norma como la que analizamos frente a la existencia del art. 106 de la LCT (viáticos) y del inc. “d” del artículo que comentamos, ya que, en esencia, ellos no difieren conceptualmente uno del otro, siendo una relación de género y especie. En ambos casos, reintegran gastos que se desplazaron del empleador hacia el trabajador por cuestiones de eficiencia operativa.

d. Reintegro de gastos de transporte (art. 105, inc. “e”)

Respecto a esta disposición opino que no hay elementos para eliminar el carácter salarial de esta prestación, salvo en aquellos casos en donde los traslados sean complejos o costosos. En el resto de los casos, sería ni más ni menos que un ahorro para el empleado, lo que se traduce en una ganancia.

Sin embargo, y como en otros casos, el legislador, quizás por la significación económica –usualmente– secundaria que esta prestación tiene en los ingresos, ha querido fomentar su exclusión del salario, de modo de que el trabajador se desentienda de un gasto que le podría resultar una preocupación, y que el empleador asuma este sin un mayor costo laboral ni previsional.

9. Como no es el objeto de este trabajo, solo diré sobre este tema que el lenguaje usado en algunas de las disposiciones de la LML se parece más a una conversación al paso que a un texto legislativo. Como ejemplos podemos señalar, en el párrafo segundo del art. 245 de la LCT, cuando detalla aquello que no debería integrar la base de cálculo, usando, además, un conector incorrecto como “por cuanto”; o en el párrafo tercero de la misma norma al usar el conector “como ser...”; o al agregar el adjetivo “libremente” en el décimo párrafo –que además choca con el verbo “pactar”–, algo que se repite en el art. 197 bis cuando dispone “acordar voluntariamente” y “consignando la naturaleza voluntaria”, entre varios otros ejemplos. Esta observación fue apuntada también por Litterio en la obra ya citada (págs. 81/82) cuando refiriéndose al texto del art. 103 bis dijo: “Este agregado, que parece ser más una pretendida enseñanza que el texto de una ley, es sobreabundante, puesto que si es beneficio social no es salario en especie”.

e. *Vivienda* (art. 105, inc. "f")

Sin dudas, la LML ha aprovechado la oportunidad para mejorar el texto de su antecesora disposición (inc. "d") incluyendo el *casus* del otorgamiento de vivienda *cuando el trabajador no haya tenido antes de la celebración del contrato arraigo en el lugar*.

Esta novedad nos parece muy atinada y oportuna, ya que en ciertos casos el trabajo debe realizarse en una locación distinta de aquella en donde mora el empleado, y, por lo tanto, de no cubrirse este costo, al trabajador se lo pondría en la disyuntiva de asumir el riesgo de alquilar un domicilio de duración incierta, con penalidades por abandonar el alquiler antes de su terminación, etc., o perder una oportunidad de empleo (nada menos que su fuente de ingresos). Como contracara, el empleador, quizás, como tiene operación en el lugar en donde está la vacante, ya cuenta con domicilios a su disposición con carácter permanente, de modo que ya están incorporados en su presupuesto y no le representan un mayor costo.

Sumemos a ello el hecho de que no necesariamente la mudanza de un domicilio a otro implica el desplazamiento de todo el grupo familiar, ni mucho menos que el domicilio deshabitado se ofrezca en alquiler, extremos que a veces se ha invocado para traer a escena la oportunidad de ganancia en esta prestación.

En resumen, considero que es un acierto la nueva redacción de este inciso, poniendo fin, en mi opinión, a un debate que suele darse en los tribunales.

Por último, me gustaría señalar dos últimas reflexiones. La primera es que esta prestación no debería estar atada a la exigencia temporal que prevé la norma en cuanto a que el trabajador no cuente con una vivienda en el lugar de trabajo antes de celebrado el contrato. Ello así, porque esta misma situación puede darse durante el contrato de trabajo, y los efectos del desplazamiento serían los mismos.

Y la segunda reflexión es que esta norma seguramente resolverá gran parte de la discusión en materia de expatriados, desde que, en estos casos, es manifiesto que se trata de un gasto que debería ser asumido por el empleador como una derivación directa del principio de indemnidad (art. 76, LCT).

f. *Reintegro de gastos de conectividad* (art. 105, inc. "g")

Es evidente que este inciso ha querido poner un *quietus* a los diversos planteos que en el pasado se promovían motivados –mayormente– por las consecuencias patrimoniales que venían de la mano de las multas de la ley 24.013. Por lo tanto, y siendo esta norma, como se dijo en otros casos, una derivación del art. 76 de la LCT, creemos que se trata de una incorporación oportuna.

De cualquier modo, insistimos en que no se advierte por qué en este inciso se hace específica alusión a que los reintegros estén vinculados a los *finés laborales* y no se haya hecho mención a eso mismo en los gastos de automóvil. Es más, y no puedo dejar de insistir en que este nuevo inciso podría haber quedado incluido dentro del concepto de viáticos, o del art. 76 de la LCT, o sencillamente, *de lege ferenda*, ampliar el catálogo del art. 106 de la LCT a las herramientas de trabajo.

6. Conclusión

De todo lo analizado podemos concluir que la LML no ha conseguido, en este aspecto, mejorar la situación que en materia de beneficios sociales y prestaciones complementarias ya existía. Puede decirse que ha sido una especie de *gatopardismo* legislativo.

Es más, con los retoques legislativos realizados considero que se ha dado un nuevo impulso al debate sobre estos temas, pero ahora bajo el marco del Convenio 95 de la OIT y del precedente “Pérez c. Disco”, que será de aplicación obligatoria.

Ahora es el turno de los tribunales.

Voces: REFORMA LABORAL - REMUNERACIÓN - BENEFICIOS SOCIALES

APÉNDICE NORMATIVO

REGLAMENTACIONES A LA LEY 27.802

Decreto 242 de febrero 10 de 2026 - Trabajo.
Modernización Laboral. Régimen de Incentivo
para Medianas Inversiones. Reglamentación
(B.O. 14/04/2026).

Ciudad de Buenos Aires, 10/04/2026

Visto el Expediente N° EX-2026-35268846-
APN-DGDMDP#MEC y el Título XXIII de la
Ley N° 27.802, y

Considerando:

Que a través del Título XXIII de la Ley N° 27.802 se crea el “Régimen de Incentivo para Medianas Inversiones” (RIMI), que tiene por objeto el incentivar las medianas inversiones nacionales y extranjeras en la REPÚBLICA ARGENTINA con el fin de, entre otros objetivos: garantizar la prosperidad del país, promover el desarrollo económico y de las cadenas de valor, desarrollar y fortalecer la competitividad de los diversos sectores económicos, incrementar las exportaciones de mercaderías y servicios y favorecer la creación de empleo.

Que, en ese marco, podrán revestir el carácter de beneficiarios del Régimen los sujetos comprendidos en el artículo 53 de la Ley de Impuesto a las Ganancias, texto ordenado en 2019 y sus modificaciones, que califiquen como Micro, Pequeñas o Medianas Empresas –hasta la categoría de Mediana Empresa Tramo 2, inclusive–, por las inversiones productivas que realicen en el país.

Que, en este sentido, el mencionado Régimen establece una serie de pautas que deben

cumplimentarse a los fines de que las inversiones en bienes y obras revistan el carácter de productivas, para así quedar amparadas por los beneficios fiscales allí previstos.

Que, por tal motivo, corresponde reglamentar todos aquellos aspectos que permitan brindar certeza y garantizar la efectiva aplicación del citado Régimen.

Que el servicio jurídico permanente del MINISTERIO DE ECONOMÍA ha tomado la intervención que le compete.

Que la presente medida se dicta de conformidad con lo establecido en el artículo 99, inciso 2 de la CONSTITUCIÓN NACIONAL.

Por ello,

El Presidente de la Nación Argentina
decreta:

Artículo 1°.- Vigencia. Las inversiones productivas alcanzadas por las disposiciones del “Régimen de Incentivo para Medianas Inversiones” (RIMI), creado por el Título XXIII de la Ley N° 27.802, son aquellas que se realicen desde la entrada en vigor de la mencionada norma legal y hasta un plazo de DOS (2) años contados a partir de la entrada en vigencia de la resolución conjunta que se dicte en los términos del artículo 11 de este reglamento.

Artículo 2°.- Sujetos beneficiarios. Considérase que, a los fines de revestir la condición de beneficiarios del “Régimen de Incentivo para Medianas Inversiones” (RIMI), creado

por el Título XXIII de la Ley N° 27.802, los sujetos mencionados en el artículo 179 de la citada norma legal deben contar con el certificado que acredite, al inicio del Ejercicio Fiscal en que efectivicen la primera inversión productiva, su condición de “Micro, Pequeña o Mediana Empresa –Tramo 1 o 2–”, en los términos de lo dispuesto en la Resolución de la entonces SECRETARÍA DE EMPRENDEDORES Y DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA del ex-MINISTERIO DE PRODUCCIÓN Y TRABAJO N° 220 del 12 de abril de 2019 y sus modificatorias o la que en el futuro la reemplace, o deben revestir el carácter de entidades sin fines de lucro que, sin poder acceder al trámite de dicho certificado, estén registradas ante la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA), entidad autárquica en el ámbito del MINISTERIO DE ECONOMÍA, bajo alguna de las formas jurídicas que dicho organismo determine, en tanto cumplan con los parámetros que resulten de la citada resolución, o la que en el futuro la reemplace.

Artículo 3°.- Inversiones productivas. Entiéndense como “bienes muebles amortizables” alcanzados por el “Régimen de Incentivo para Medianas Inversiones” (RIMI), creado por el Título XXIII de la Ley N° 27.802, a aquellos bienes nuevos –excepto automóviles– que se hubieren adquirido, elaborado, fabricado y/o importado, siempre que clasifiquen –de conformidad a lo previsto en el Anexo I del Decreto N° 557/23 y sus modificaciones, o el que en el futuro la reemplace– como “Bienes de Capital (BK)” o “Bienes de Informática y Telecomunicaciones (BIT)”.

Asimismo, el Régimen también comprende a aquellas inversiones productivas efectuadas en sistemas y/o equipos de riego, mallas antigranizo y bienes semovientes, entendiéndose por tales, a:

a) Sistemas y/o equipos de riego agrícola: son las inversiones destinadas a la adquisición, instalación y/o desarrollo de bienes muebles nuevos amortizables que tengan por

objeto mejorar la gestión del recurso hídrico, optimizar la distribución de agua y potenciar la productividad agropecuaria a través de tecnología de precisión.

b) Mallas antigranizo: es el tejido de polietileno de alta densidad o similar, con resistencia al impacto del granizo mínima de VEINTE MILÍMETROS (20 mm) y protección ultravioleta; así como las estructuras de sostén asociadas, destinadas a la protección de cultivos agrícolas.

c) Bienes semovientes amortizables: son los animales con fines reproductivos de genética superior, puros de pedigrí o puros controlados registrados en las asociaciones de productores destinadas a tal fin o empresas proveedoras de genética, a ser afectados directamente al desarrollo de actividades productivas en el territorio de la REPÚBLICA ARGENTINA.

Artículo 4°.- Obras. Considéranse como obras comprendidas en el “Régimen de Incentivo para Medianas Inversiones” (RIMI), creado por el Título XXIII de la Ley N° 27.802, a la proporción de las inversiones destinadas a aquellas, realizadas dentro del plazo previsto en el artículo 1° de este decreto, en la medida en que resulten afectadas a la actividad de los sujetos beneficiarios, quedando, asimismo, comprendidos bajo dicho concepto aquellos bienes muebles que las integren y/o complementen de forma inescindible y los gastos incurridos con motivo de la instalación de esos bienes.

Quedan comprendidas dentro de la definición de obras aquellas que, a la fecha de entrada en vigencia de dicha ley, posean un grado de avance inferior al TREINTA POR CIENTO (30 %) del monto total de inversión de la obra. El método de acreditación de dicho porcentaje de avance deberá definirse en la resolución conjunta prevista en el artículo 11 del presente decreto.

Artículo 5°.- Bienes de alta eficiencia energética. Entiéndense como inversiones

productivas en bienes de alta eficiencia energética a aquellas que tengan por objeto:

a) La adquisición, instalación y/o desarrollo de bienes muebles amortizables que generen, almacenen y/o transporten energía eléctrica, a partir del uso de fuentes renovables de energía en todo el territorio nacional, o

b) la optimización, recuperación o reducción del consumo energético en las unidades de producción.

Artículo 6°.- Puesta en marcha. Establécese que las inversiones productivas llevadas a cabo durante la vigencia del “Régimen de Incentivo para Medianas Inversiones” (RIMI), creado por el Título XXIII de la Ley N° 27.802, podrán verificar su puesta en marcha con posterioridad al vencimiento del plazo de DOS (2) años mencionado en el artículo 1° de este decreto en los términos allí previstos, siempre que acrediten, en oportunidad de llevarse a cabo dichas inversiones, que son susceptibles de amortización para el impuesto a las ganancias.

A estos efectos, se entiende por “puesta en marcha” a la afectación del bien o de la obra a la generación de la ganancia gravada en los términos de la ley del mencionado gravamen.

Artículo 7°.- Monto mínimo de inversión. Tratándose de inversiones productivas sujetas a un monto mínimo de inversión, de conformidad a lo indicado en el artículo 181 del “Régimen de Incentivo para Medianas Inversiones” (RIMI), creado por el Título XXIII de la Ley N° 27.802, se considerará computable al importe que resulte de la sumatoria de todas las inversiones elegibles realizadas dentro del plazo previsto en el artículo 1° de este decreto, excluyendo a aquellas mencionadas en el último párrafo del artículo 180 de la citada norma legal.

A estos efectos, deberá estarse al importe que surja de la factura o documento equivalente, neto del impuesto al valor agregado, así como también de descuentos y similares

efectuados de acuerdo con las costumbres de plaza.

Para la determinación del monto de la inversión en dólares estadounidenses, los bienes, obras o insumos destinados a la elaboración o fabricación de bienes y/o realización de obras, adquiridos en moneda nacional, deberán convertirse considerando el tipo de cambio comprador del BANCO DE LA NACIÓN ARGENTINA vigente al día hábil inmediato anterior a la fecha de la factura o documento equivalente.

Tratándose de inversiones efectuadas en una moneda extranjera diferente a dólares estadounidenses, deberá considerarse el tipo de cambio comprador, publicado por el BANCO DE LA NACIÓN ARGENTINA vigente al día hábil inmediato anterior a la fecha de la factura o documento equivalente.

Artículo 8°.- Inversiones excluidas. No se consideran inversiones productivas, de conformidad a lo señalado por el anteúltimo párrafo del artículo 180 del “Régimen de Incentivo para Medianas Inversiones” (RIMI), creado por el Título XXIII de la Ley N° 27.802, a aquellas realizadas en bienes financieros y/o de portfolio, entendiéndose como tales a los activos y/o instrumentos financieros indicados en el cuarto apartado del artículo 2° de la Ley de Impuesto a las Ganancias, texto ordenado en 2019 y sus modificaciones.

Artículo 9°.- Usufructo de los beneficios. El goce de los beneficios fiscales establecidos en el “Régimen de Incentivo para Medianas Inversiones” (RIMI), creado por el Título XXIII de la Ley N° 27.802, procederá en el Ejercicio Fiscal en el que se verifique la puesta en marcha de la inversión productiva y en tanto, de resultar exigible un monto mínimo de inversión, este se hubiere cumplimentado dentro del plazo establecido en el artículo 1° de este decreto.

A los efectos de la devolución prevista en el artículo 183 de la Ley N° 27.802, deberá considerarse el equivalente a no más

del CINCUENTA POR CIENTO (50 %) del cupo anual correspondiente al régimen previsto en el primer artículo sin número incorporado a continuación del artículo 24 de la Ley de Impuesto al Valor Agregado, texto ordenado en 1997 y sus modificaciones, establecido en la Ley de Presupuesto General de la Administración Nacional vigente en el ejercicio en el que se solicite dicha devolución.

A los fines de lo dispuesto en el párrafo precedente, el orden de prelación para la distribución del monto que resulte aplicable a los efectos de afrontar las erogaciones que demanden las solicitudes interpuestas por los beneficiarios del RIMI correspondientes a cada año se determinará con base en la antigüedad de los saldos acumulados según el período fiscal en el que se hubieren generado. A igual antigüedad, la asignación será proporcional a la magnitud de los saldos.

Artículo 10.- Exclusiones. A los fines de lo dispuesto en el inciso d) del artículo 184 de la Ley N° 27.802, entiéndese como “deuda firme, exigible e impaga” a aquella que, habiendo sido intimada por el organismo recaudador, no hubiera sido regularizada ni recurrida por el contribuyente de acuerdo con la normativa aplicable dentro del plazo otorgado en dicha intimación, contado desde su notificación.

Artículo 11.- Normas complementarias. La AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA), entidad autárquica en el ámbito del MINISTERIO DE ECONOMÍA, en forma conjunta con la SECRETARÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y PESCA y con la SECRETARÍA DE ENERGÍA, organismos centralizados en el ámbito del MINISTERIO DE ECONOMÍA, dictarán, dentro de los TREINTA (30) días corridos de publicado este decreto en el BOLETÍN OFICIAL, las normas complementarias, aclaratorias y operativas necesarias para su efectiva aplicación.

Artículo 12.- Vigencia. La presente medida comenzará a regir el día de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL.

Artículo 13.- Comuníquese, publíquese, dese a la DIRECCIÓN NACIONAL DEL REGISTRO OFICIAL y archívese. *Milei - Manuel Adorni - Luis Andrés Caputo.*

Decreto 315 de abril 30 de 2026 - Trabajo. Modernización Laboral. Régimen de Incentivo a la Formalización Laboral. Reglamentación (B.O. 04/05/2026).

Visto el Expediente N° EX-2026-38335640-APN-DGDTEYSS#MCH, la Ley de Modernización Laboral N° 27.802, y

Considerando:

Que a través del Título XX de la Ley de Modernización Laboral N° 27.802 se crea el “Régimen de Incentivo a la Formalización Laboral” (RIFL), que tiene por objeto propiciar la contratación, en el sector privado, de trabajadores que no hubieran contado con una relación laboral registrada al 10 de diciembre de 2025, que hubieran estado desempleados en los SEIS (6) meses previos al alta laboral, que revistieran la condición de inscriptos en el Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes, o cuyo último empleo hubiera sido bajo relación de dependencia en el sector público nacional, provincial, municipal o de la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES.

Que, para ello, el mencionado Régimen reduce las alícuotas correspondientes a las contribuciones patronales del artículo 19 de la Ley N° 27.541 y sus modificaciones, correspondiente a los primeros CUARENTA Y OCHO (48) meses contados a partir del mes de inicio de la nueva relación laboral, inclusive.

Que, por tal motivo, corresponde reglamentar aquellos aspectos que permitan brindar certeza a los empleadores y asegurar la efectiva y correcta aplicación del Régimen, conforme los objetivos dispuestos por la ley.

Que han tomado intervención los servicios jurídicos competentes.

Que la presente medida se dicta de conformidad con lo establecido en el artículo 99, incisos 1 y 2 de la CONSTITUCIÓN NACIONAL.

Por ello,

**El Presidente de la Nación Argentina
decreta:**

Artículo 1°.- Período de nuevas incorporaciones. A los efectos del Régimen de Incentivo a la Formalización Laboral (RIFL) establecido en el Título XX de la Ley N° 27.802, se considerarán alcanzadas como nuevas incorporaciones las relaciones laborales que se inicien y se registren ante la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA), entidad autárquica en el ámbito del MINISTERIO DE ECONOMÍA, entre el 1° de mayo de 2026 y el 30 de abril de 2027, ambas fechas inclusive.

Artículo 2°.- Empleadores comprendidos. A los fines del artículo 158 de la Ley N° 27.802, aquellos que hubieran adquirido el carácter de empleador inscripto ante la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA), a partir del 10 de diciembre de 2025, inclusive, podrán incluir relaciones laborales en el Régimen de Incentivo a la Formalización Laboral (RIFL) siempre que se reúnan las condiciones y requisitos exigibles por dicho régimen, hasta un máximo del OCHENTA POR CIENTO (80 %) de su nómina de trabajadores.

Artículo 3°.- Artículo 157, inciso c) de la Ley N° 27.802. Trabajadores comprendidos. Los trabajadores a que se refiere el inciso c) del artículo 157 de la Ley N° 27.802 son aquellos que, habiendo estado adheridos al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes con carácter previo al mes de alta de la relación laboral, no hayan contado con una relación laboral registrada en el sector privado al 10 de diciembre de 2025 o

no hayan ejercido actividades bajo relación de dependencia en el sector privado en los últimos SEIS (6) meses anteriores al de alta de la relación laboral.

Artículo 4°.- Ingresos adicionales del trabajador. La obtención de ingresos por parte del trabajador provenientes de otras actividades económicas luego del inicio de la relación laboral beneficiada por el Régimen de Incentivo a la Formalización Laboral (RIFL), ya sea bajo el régimen general de impuestos y recursos de la seguridad social o bajo el Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes, no afectará los beneficios que le correspondan al empleador.

Artículo 5°.- Sector público. A los fines del inciso d) del artículo 157 de la Ley N° 27.802 se entiende por sector público nacional, provincial, municipal o de la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES a aquel definido en los términos del artículo 8° de la Ley de Administración Financiera y de los Sistemas de Control del Sector Público Nacional N° 24.156 y sus modificaciones, y/o en las respectivas normas dictadas por las Provincias, la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES y las municipalidades, según corresponda.

Artículo 6°.- Alcance del beneficio. Por las nuevas relaciones laborales dadas de alta en el marco del Régimen de Incentivo a la Formalización Laboral (RIFL), el empleador deberá ingresar las contribuciones patronales conforme el régimen general aplicable, con las adecuaciones establecidas en el artículo 159 de la Ley N° 27.802 para los subsistemas allí mencionados, acorde las precisiones establecidas en el presente decreto, por los primeros CUARENTA Y OCHO (48) meses contados a partir del mes de alta de la nueva relación laboral, inclusive, en los términos y condiciones que a esos efectos establezca la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA).

Artículo 7°.- Aplicación de beneficios. Distribución de componentes. Las contribuciones

patronales que se determinen por la aplicación de la alícuota del DOS POR CIENTO (2 %) prevista en el inciso a) del artículo 159 de la Ley N° 27.802 se distribuirán entre el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), el Fondo Nacional de Empleo y el Régimen de Asignaciones Familiares en igual proporción a la que hubiera correspondido para la relación laboral beneficiada de no proceder su encuadre bajo el Régimen de Incentivo a la Formalización Laboral (RIFL), considerando exclusivamente los subsistemas mencionados.

Las contribuciones patronales que se determinen por aplicación de la alícuota del TRES POR CIENTO (3 %) prevista en el inciso b) del artículo 159 de la Ley N° 27.802 tendrán destino al Subsistema regido por la Ley N° 19.032 (INSSJP).

La AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA) establecerá el procedimiento de liquidación e ingreso de las contribuciones a que se refieren los párrafos anteriores.

Artículo 8°.- Artículo 76 de la Ley N° 27.802. Limitación. La reducción de contribuciones patronales prevista en el artículo 76 de la Ley N° 27.802 no procederá respecto de las relaciones laborales incluidas en el Régimen de Incentivo a la Formalización Laboral (RIFL), mientras este les resulte aplicable.

La contribución mensual con destino al Fondo de Asistencia Laboral (FAL) que, por esas mismas relaciones, pudiera corresponder al empleador conforme el artículo 60 de la mencionada ley seguirá siendo de carácter obligatorio.

Artículo 9°.- Pérdida de los beneficios. Tanto el incumplimiento de las obligaciones previstas en el Título XX de la Ley N° 27.802 así como la configuración de cualquiera de las situaciones de exclusión indicadas en el artículo 160 de dicha ley producirán el

decaimiento de los beneficios conforme el artículo 161 de la referida norma.

La AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA) instrumentará los controles sistémicos necesarios para tornar operativas las exclusiones automáticas previstas en el citado artículo 160, así como la forma, plazos y condiciones para la recomposición de las contribuciones no abonadas por aplicación de las alícuotas diferenciales del artículo 159 de la Ley N° 27.802, con más los intereses y sanciones que pudieran corresponder conforme la normativa vigente.

Artículo 10.- Ejercicio de la opción. Los empleadores deberán ejercer la opción señalada en el artículo 162 de la Ley N° 27.802, mediante los mecanismos y sistemas que determine la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA). La falta de ejercicio de dicha opción impedirá el goce retroactivo del beneficio por los períodos en que no se hubiera aplicado.

Artículo 11.- Coordinación con planes y programas. A los fines de lo previsto en el artículo 164 de la Ley N° 27.802, la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA) articulará con el MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO los mecanismos de intercambio de información que resulten necesarios para posibilitar la continuidad de las prestaciones allí referidas, en el marco de las competencias de cada organismo y de la normativa aplicable.

Artículo 12.- Normas aclaratorias y complementarias. Facúltase a la SECRETARÍA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL del MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO y a la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA) a dictar, en el ámbito de sus respectivas competencias, las normas aclaratorias y complementarias que resulten necesarias para la aplicación de los beneficios previstos en el referido Régimen.

Artículo 13.- Vigencia. El presente decreto entrará en vigencia el día de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL.

Artículo 14.- Comuníquese, publíquese, dese a la DIRECCIÓN NACIONAL DEL REGISTRO OFICIAL y archívese. *Milei - Manuel Adorni - Sandra Pettovello - Luis Andrés Caputo.*

Resolución General 5844 de mayo 5 de 2026 (ARCA) - Trabajo. Seguridad Social. Ley de Modernización Laboral. Régimen de Incentivo a la Formalización Laboral (RIFL). Implementación (B.O. 06/06/2026).

Visto el Expediente Electrónico N° EX-2026-01193554- -ARCA-DVNREC#SDGREC y

Considerando:

Que el Título XX de la Ley N° 27.802 de Modernización Laboral establece un Régimen de Incentivo a la Formalización Laboral (RIFL), destinado a todos aquellos empleadores a quienes les resulten de aplicación las disposiciones del Capítulo 3 del Título IV de la Ley N° 27.541 de Solidaridad Social y Reactivación Productiva en el Marco de la Emergencia Pública y sus modificaciones, de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones, de la Ley N° 22.250 y su modificación, y de la Ley N° 26.727 del Régimen de Trabajo Agrario y sus modificaciones.

Que los empleadores comprendidos en dicho régimen gozarán de la reducción de las alícuotas de las contribuciones patronales con destino al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), al Fondo Nacional de Empleo, al Régimen de Asignaciones Familiares y al Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (INSSJP), por el término de CUARENTA Y OCHO (48) meses, respecto de nuevas relaciones laborales.

Que el goce del citado beneficio requiere que cada nuevo trabajador incorporado no haya contado con una relación laboral registrada al 10 de diciembre de 2025, o, previo al mes del alta laboral, haya estado desempleado en los últimos SEIS (6) meses, o inscripto en el Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes o en tanto su último empleo haya sido bajo relación de dependencia en el sector público nacional, provincial, municipal o de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Que, asimismo, los sujetos que adquieran el carácter de empleadores a partir del 10 de diciembre de 2025, inclusive, podrán aplicar las condiciones del citado régimen hasta el máximo de trabajadores que establezca la reglamentación, el que no podrá superar el OCHENTA POR CIENTO (80%) de su nómina.

Que la norma legal dispone que esta Agencia de Recaudación y Control Aduanero establecerá los términos y condiciones a los fines de la aplicación del tratamiento especial al momento de darse de alta una nueva relación laboral.

Que mediante el Decreto N° 315 del 30 de abril de 2026 se reglamentaron diversos aspectos del citado Título y se facultó a este Organismo, en el ámbito de su competencia, a dictar las normas complementarias necesarias para la instrumentación del beneficio.

Que, en consecuencia, corresponde establecer las formas, los plazos y las condiciones para ejercer la opción al régimen y usufructuar el mencionado beneficio de reducción de alícuotas, así como el procedimiento aplicable para el ingreso de las obligaciones derivadas de su incumplimiento.

Que han tomado la intervención que les compete la Dirección de Legislación y las Subdirecciones Generales de Asuntos Jurídicos, Recaudación, Fiscalización, Institucional y Sistemas y Telecomunicaciones.

Que la presente se dicta en ejercicio de las facultades conferidas por los artículos 161 y 163 de la Ley N° 27.802 de Modernización Laboral, por los artículos 6°, 7°, 9°, 10 y 12 del Decreto N° 315 del 30 de abril de 2026, por el artículo 7° del Decreto N° 618 del 10 de julio de 1997, sus modificatorios y sus complementarios, por el Decreto N° 953 del 24 de octubre de 2024, y por el artículo 8° del Decreto N° 13 del 6 de enero de 2025 y su modificatorio.

Por ello,

El Director Ejecutivo de la Agencia de Recaudación y Control Aduanero resuelve:

Alcance

Artículo 1°.- Establecer el procedimiento, las formas, los plazos y demás condiciones para la aplicación de los beneficios del Régimen de Incentivo a la Formalización Laboral (RIFL), regulado en el Título XX de la Ley N° 27.802 de Modernización Laboral y reglamentado por el Decreto N° 315 del 30 de abril de 2026.

Sujetos Comprendidos

Artículo 2°.- Se encuentran alcanzados por dicho régimen los empleadores del sector

privado comprendidos en el artículo 156 de la Ley N° 27.802, por cada nuevo trabajador incorporado entre el 1 de mayo de 2026 y el 30 de abril de 2027, ambas fechas inclusive, en tanto dicho trabajador encuadre en alguno de los supuestos enunciados en el artículo 157 de la citada ley, conforme el alcance que, respecto de dichos supuestos, establece el Decreto N° 315/26.

Los empleadores no podrán hacer uso de los beneficios del Régimen respecto de aquellos trabajadores previamente declarados bajo el Régimen General de la Seguridad Social que, luego de producido el distracto laboral –cualquiera fuese su causa–, fueran reincorporados por el mismo empleador dentro de los DOCE (12) meses contados a partir de la fecha de desvinculación, conforme lo previsto en el primer párrafo del artículo 160 de la Ley N° 27.802.

Alícuotas Aplicables

Artículo 3°.- Las alícuotas de contribuciones patronales previstas en el artículo 159 de la Ley N° 27.802 serán aplicadas y distribuidas entre los diferentes subsistemas de la seguridad social, conforme lo dispuesto en el artículo 7° del Decreto N° 315/26, de acuerdo con el detalle obrante en el siguiente cuadro:

ALÍCUOTAS CONTRIBUCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL – RÉGIMEN DE INCENTIVO A LA FORMALIZACIÓN LABORAL					
Tipo de empleador	Sistema Previsional Argentino (SIPA)	Régimen de Asignaciones Familiares (AAFF)	Fondo Nacional del Empleo (FNE)	Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (INSSJP)	TOTAL
	%	%	%	%	%
Ley 27541, art. 19 inc. A	1,31	0,57	0,12	3,00	5,00
Ley 27541, art. 19 inc. B	1,31	0,57	0,12	3,00	5,00

Registración

Artículo 4°.- A los efectos de ejercer la opción señalada en el artículo 162 de la Ley N° 27.802, los empleadores deberán registrar a cada nuevo trabajador incorporado

durante el período previsto en el artículo 1° del Decreto N° 315/26, mediante el servicio denominado “Simplificación Registral”, utilizando el siguiente código de modalidad de contratación:

CÓDIGO	MODALIDAD DE CONTRATACIÓN
710	Régimen de Incentivo para la Formalización Laboral - Ley 27.802

Utilización del Beneficio

Artículo 5°.- El beneficio de reducción de alícuotas previsto en el artículo 159 de la Ley N° 27.802 se aplicará a partir del período fiscal correspondiente al inicio de la nueva relación laboral y en los CUARENTA Y SIETE (47) períodos fiscales siguientes, en tanto se mantenga vigente la citada relación laboral.

El goce del referido beneficio se encontrará supeditado a que en la declaración jurada determinativa y nominativa de aportes y contribuciones con destino a la seguridad social (F. 931), el empleador informe al trabajador bajo el perfil correspondiente al presente régimen, en cuyo caso se aplicarán las alícuotas detalladas en el artículo 3° –según el tipo de empleador–, sin perjuicio de las alícuotas adicionales previstas en regímenes previsionales diferenciales y/o especiales de la seguridad social.

Cada empleador podrá hacer uso del beneficio previsto en el artículo 159 de la Ley N° 27.802 una única vez por trabajador.

Declaración Jurada, Determinación e Ingreso de los Aportes y las Contribuciones

Artículo 6°.- A los efectos de la determinación nominativa e ingreso de los aportes y contribuciones con destino a la seguridad social, en el sistema “Declaración en línea” regulado por la Resolución General N° 3.960, sus modificatorias y complementarias, deberá utilizarse el código de modalidad de contrata-

ción indicado en el artículo 4° de la presente resolución general para identificar a los trabajadores alcanzados por la adecuación de las alícuotas de contribuciones patronales, independientemente de que sea a jornada completa o parcial.

A dichos fines, este Organismo pondrá a disposición de los empleadores el release 7 de la versión 47 del mencionado sistema, el que permitirá aplicar las nuevas alícuotas de las contribuciones patronales en forma automática, y cuya información vinculada estará disponible en el micrositio “Declaración en línea” del sitio “web” institucional (<https://www.arca.gob.ar/declaracionenlinea/>).

Exclusión del Régimen

Artículo 7°.- Resultarán excluidos del beneficio de reducción de alícuotas de las contribuciones patronales establecido en el artículo 159 de la Ley N° 27.802, los empleadores que:

a) Se encontraren incorporados en el “Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales” (REPSAL), durante el período en que permanezcan en él.

b) Hubieren incurrido en prácticas de uso abusivo del beneficio establecido por el mencionado Título. Será considerada práctica de uso abusivo el hecho de producir sustituciones de personal bajo cualquier figura, o el cese como empleador y la constitución de una nueva figura como tal, ya sea a través de las mismas o distintas personas humanas o jurídicas.

Decaimiento del Régimen. Efectos

Artículo 8°.- El incumplimiento de las obligaciones previstas en el Título XX de la Ley N° 27.802 o el acaecimiento de las situaciones indicadas en el artículo anterior –conforme lo previsto en el artículo 160 de la citada ley–, producirán el decaimiento del beneficio de reducción de alícuotas de las contribuciones patronales debiendo el empleador presentar las declaraciones juradas rectificativas correspondientes y abonar las diferencias, sus intereses y las multas pertinentes por los períodos fiscales que correspondan.

Disposiciones Generales

Artículo 9°.- La obligación de utilización del release 7 de la versión 47 del sistema “Declaración en línea” comprende las presentaciones de declaraciones juradas correspondientes al período devengado mayo de 2026 y siguientes, así como las presentaciones de declaraciones juradas –originales o rectificativas– correspondientes a períodos anteriores, que se efectúen a partir de la fecha de vigencia de la presente resolución general.

Artículo 10.- Las disposiciones de la presente resolución general entrarán en vigencia el día de su publicación en el Boletín Oficial, y resultarán de aplicación para las declaraciones juradas correspondientes al período devengado mayo de 2026 y siguientes.

Aquellas altas de trabajadores registradas en el sistema “Simplificación Registral”, entre el 1 de mayo de 2026 y la puesta en vigencia de la presente resolución general, se podrán rectificar –en caso de cumplir con las pautas y requisitos establecidos– habilitando el código de modalidad de contratación previsto en el artículo 4° de la presente.

Artículo 11.- Comuníquese, dese a la DIRECCIÓN NACIONAL DEL REGISTRO OFICIAL para su publicación en el Boletín Oficial y archívese. *Andrés Edgardo Vázquez.*

Resolución General 5848 de mayo 15 de 2026 (ARCA) - Seguridad Social. Ley de Modernización Laboral. Certificado de Trabajo. Reglamentación [B.O. 18/05/2028].

Visto el Expediente Electrónico N° EX-2026-00881135- -ARCA-DVNREC#SDGREC y

Considerando:

Que el artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, texto ordenado en 1976 y sus modificaciones, prevé –desde su redacción original– la obligación del empleador de entregar al trabajador, cuando el contrato de trabajo se extinga por cualquier causa, un certificado de trabajo que contenga diversos datos vinculados a la relación laboral.

Que, en ese marco, mediante la Resolución General N° 2.316 se aprobó el sistema informático que permite a los empleadores generar y emitir el citado certificado, como así también el certificado de servicios y remuneraciones previsto en el inciso g) del artículo 12 de la Ley N° 24.241 y sus modificaciones, con información proveniente de las bases informáticas del Organismo y de la Administración Nacional de la Seguridad Social.

Que, a su vez, la Resolución General N° 3.676 reglamentó el acceso de los trabajadores a la información laboral obrante en las bases de datos de este Organismo a través del servicio “Trabajo en Blanco”, y contempló la posibilidad de obtener la “Constancia del trabajador”, relativa a su situación registral, y el “Certificado Digital de Ingresos Laborales (CDIL)”, correspondiente a las remuneraciones de los últimos SEIS (6) meses.

Que, por su parte, la Resolución General N° 5.250 y su complementaria estableció en su Título III que el certificado de trabajo del artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, texto ordenado en 1976 y sus modificaciones, se emitirá exclusivamente a través del sistema informático aprobado por

la referida Resolución General N° 2.316 y se otorgará mediante el formulario F. 984.

Que la Ley de Modernización Laboral N° 27.802 introdujo modificaciones al artículo 80 de la mencionada ley, e incorporó la posibilidad de cumplir con la obligación de entrega de los certificados laborales a través de su puesta a disposición del trabajador en formato físico o digital y también cuando la información requerida se encuentre disponible para el trabajador a través del sitio “web” del organismo de la seguridad social o del sistema que establezca esta Agencia de Recaudación y Control Aduanero.

Que, en virtud de la mencionada modificación normativa, corresponde instrumentar la emisión y puesta a disposición del trabajador del aludido certificado en formato digital, a través del sitio “web” institucional.

Que, en función de lo expuesto, se estima conveniente ordenar y sistematizar la normativa vigente, a fin de facilitar su adecuada comprensión y aplicación por parte de los contribuyentes.

Que, en ese orden, resulta aconsejable dejar sin efecto la Resolución General N° 2.316, realizar adecuaciones a la Resolución General N° 3.676 y derogar el Título III de la Resolución General N° 5.250.

Que han tomado la intervención que les compete la Dirección de Legislación y las Subdirecciones Generales de Asuntos Jurídicos, Recaudación, Institucional, Sistemas y Telecomunicaciones y Técnico Legal Impositiva, y la Dirección General Impositiva.

Que la presente se dicta en ejercicio de las facultades conferidas por el artículo 7° del Decreto N° 618 del 10 de julio de 1997, sus modificatorios y sus complementarios, por el Decreto N° 953 del 24 de octubre de 2024, y por el artículo 8° del Decreto N° 13 del 6 de enero de 2025 y su modificatorio.

Por ello,

**El Director Ejecutivo de la Agencia de Recaudación y Control Aduanero
resuelve:**

A. Procedimiento para la Confección de Certificados de Trabajo Digitales

Artículo 1°.- El certificado de trabajo previsto en el artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, texto ordenado en 1976 y sus modificaciones, será confeccionado por el empleador a través del sistema “Simplificación Registral”, disponible en el sitio “web” de esta Agencia de Recaudación y Control Aduanero (<https://www.arca.gob.ar>) –al que se accede con “Clave Fiscal” con nivel de seguridad 2 o superior, obtenida conforme al procedimiento dispuesto por la Resolución General N° 5.048 y sus modificatorias–, mediante la generación del formulario F.984 “Certificado de Trabajo Artículo 80 - LCT” bajo los siguientes formatos alternativos:

a) Formato digital: se emitirá de forma electrónica, siendo requisito suficiente para la identificación del empleador emisor del certificado, la validación de su identidad efectuada a través del ingreso al sistema con clave fiscal, sin necesidad de incorporar su firma digital en el documento emitido.

El trabajador podrá acceder al certificado a través del servicio “Trabajo en Blanco” –disponible en el sitio “web” institucional– conforme lo establecido por la Resolución General N° 3.676.

b) Formato físico: el certificado se emitirá mediante el sistema mencionado en el primer párrafo del presente artículo y se imprimirá por duplicado. Para su validez, deberá contar con las firmas del empleador –o de su apoderado legal– y del trabajador, destinándose el original a este último y el duplicado al empleador. Asimismo, deberá ponerse a disposición del trabajador en la sede de la empresa.

Artículo 2°.- Para la confección del certificado citado en el artículo anterior, se utilizará

la información proveniente de las bases de datos de este Organismo, respecto de:

a) Las altas, bajas y/o modificaciones de las relaciones laborales registradas.

b) Las liquidaciones de sueldos informadas.

c) Las declaraciones juradas determinativas y nominativas de aportes y contribuciones con destino a los distintos subsistemas de la seguridad social.

Artículo 3°.- En caso de que la certificación comprenda períodos anteriores al mes de julio de 1994, el certificado emitido por el sistema se complementará –por tales períodos– con otra constancia de iguales características y datos, confeccionada por el empleador de acuerdo con los registros que obren en el libro de sueldos y jornales que este último hubiere utilizado en los períodos involucrados.

B. Modificaciones a la Resolución General N° 3.676

Artículo 4°.- Modificar la Resolución General N° 3.676, de la siguiente manera:

1. Sustituir el artículo 1°, por el siguiente:

“Artículo 1°.- Los trabajadores en relación de dependencia comprendidos en el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) podrán efectuar, mediante el servicio “Trabajo en Blanco” disponible en el sitio “web” institucional (<https://www.arca.gob.ar>), las siguientes operaciones:

a) Consultar su situación registral –alta, baja y/o modificaciones, de su relación laboral registrada por su/s empleador/es en el sistema “Simplificación Registral”– e imprimir la “Constancia del Trabajador”.

b) Obtener el “Certificado Digital de Ingresos Laborales (CDIL)”, el cual detallará las remuneraciones declaradas por su/s empleador/es correspondientes a los últimos SEIS (6)

períodos fiscales mensuales, contados a partir de aquel cuyo vencimiento para la presentación de la declaración jurada determinativa y nominativa de aportes y contribuciones con destino a la seguridad social (F. 931) haya tenido lugar en el mes inmediato anterior al de la fecha en que se efectúe la solicitud del certificado.

El “Certificado Digital de Ingresos Laborales (CDIL)” contará con un código de respuesta rápida (QR), que posibilitará, mediante el uso de un dispositivo móvil, cotejar la validez del certificado, a través de un método alternativo al establecido en el artículo 5° de la presente, y acceder, entre otros, a los siguientes datos:

1.- Con relación al certificado:

1.1.- Número.

1.2.- Fecha de emisión.

2.- Respecto del Destinatario del certificado:

2.1.- Nombre/s y Apellido/s, Denominación o Razón Social.

3.- En lo que hace al trabajador solicitante del certificado:

3.1.- Apellido/s y nombre/s.

3.2.- Código Único de Identificación Laboral (CUIL).

4.- Respecto de las remuneraciones que se certifican:

4.1.- Remuneración bruta de los últimos SEIS (6) meses.

4.2.- Aportes de Seguridad Social.

4.3.- Aportes de Obra Social.

4.4.- Importes totales.

5.- Con relación al empleador:

5.1.- Nombre/s y Apellido/s, Denominación o Razón Social.

5.2.- Clave Única de Identificación Tributaria (CUIT).

c) Obtener el “Certificado de Trabajo Artículo 80 - LCT” emitido digitalmente por su empleador.

d) Acceder al “Buzón de Observaciones” con el objeto de consignar las posibles irregularidades observadas. Dicho buzón también se encuentra disponible en el servicio “Aportes en línea” del sitio “web” institucional (<https://www.arca.gob.ar>).”.

2. Sustituir el artículo 2º, por el siguiente:

“Artículo 2º.- A efectos de la obtención de la constancia y/o de los certificados mencionados en el artículo anterior, los trabajadores deberán acceder al servicio “Trabajo en Blanco” mediante alguna de las siguientes modalidades:

a) Ingreso a través del sitio “web” de este Organismo (<http://www.arca.gob.ar>), consignando el Código Único de Identificación Laboral (CUIL) y la “Clave Fiscal” con nivel de seguridad 2 o superior, obtenida conforme al procedimiento dispuesto por la Resolución General N° 5.048 y sus modificatorias.

b) Ingreso a través de la banca electrónica de la entidad bancaria con que opera habitualmente el trabajador o, en su caso, del banco en el cual se encuentra abierta la cuenta en la que el empleador le deposita su remuneración. Para ello, la entidad deberá estar homologada por este Organismo y el trabajador contar con la clave de acceso al servicio de banca electrónica (“Home Banking”) del respectivo banco.

A fin de generar u obtener el “Certificado del Artículo 80 Ley 20.744”, los empleadores y los trabajadores podrán consultar el manual disponible en los micrositos “Simplificación Registral” y “Trabajo Registrado” del sitio “web” institucional (<https://www.arca.gob.ar>), respectivamente.

C. Disposiciones Generales

Artículo 5º.- El Certificado de Servicios y Remuneraciones previsto en el inciso g) del artículo 12 de la Ley N° 24.241 y sus modifi-

caciones, se confeccionará a través del servicio informático provisto por la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES), al que se podrá acceder a través del sistema “Simplificación Registral”, disponible en el sitio “web” de este Organismo (<https://www.arca.gob.ar>).

Para la confección del mencionado certificado, se utilizarán los datos detallados en el artículo 2º de la presente resolución general, así como los obrantes en las bases de datos de la Administración Nacional de la Seguridad Social.

Artículo 6º.- Toda referencia efectuada a la Administración Federal de Ingresos Públicos en la Resolución General N° 3.676 deberá entenderse realizada a la Agencia de Recaudación y Control Aduanero.

Artículo 7º.- Abrogar la Resolución General N° 2.316 y derogar el Título III de la Resolución General N° 5.250.

Artículo 8º.- Las disposiciones de esta resolución general entrarán en vigencia el día de su publicación en el Boletín Oficial.

Artículo 9º.- Comuníquese, dese a la DIRECCIÓN NACIONAL DEL REGISTRO OFICIAL para su publicación en el Boletín Oficial y archívese. *Andrés Edgardo Vázquez.*

Resolución General 5849 de mayo 18 de 2026 (ARCA) - Economía. Régimen de Incentivo para Medianas Inversiones (RIMI). Requisitos y condiciones a observar por los sujetos beneficiarios. Pautas generales de participación y coordinación entre los organismos involucrados (B.O. 19/05/2026).

Visto los Expedientes Nros. EX-2026-01289243- -ARCA-DILEGI#SDGASJ y EX-2026-44460015-APN-DGDA#MEC, el Título XXIII de la Ley N° 27.802 y el Decreto N° 242 del 10 de abril de 2026, y

Considerando:

Que el Título XXIII de la Ley N° 27.802 creó el Régimen de Incentivo para Medianas Inversiones (RIMI), con el objeto de incentivar las medianas inversiones nacionales y extranjeras en la República Argentina, promover el desarrollo económico y de las cadenas de valor, desarrollar y fortalecer la competitividad de los diversos sectores económicos, favorecer la creación de empleo e incrementar las exportaciones de mercaderías y servicios.

Que, a tales fines, previó beneficios impositivos relativos a la amortización acelerada en el impuesto a las ganancias y a la devolución de créditos fiscales en el impuesto al valor agregado para las inversiones en bienes muebles amortizables y obras de carácter productivas que se realicen en el país, siempre que se cumpla con un monto mínimo de inversión en un plazo de DOS (2) años.

Que, sin perjuicio de ello, las inversiones productivas efectuadas en sistemas y/o equipos de riego, bienes de alta eficiencia energética, mallas antigranizo para el sector agropecuario y en bienes semovientes, son susceptibles de promoción, independientemente del monto de la inversión involucrada, en cada caso.

Que, asimismo, dispuso que pueden revestir el carácter de beneficiarios del citado régimen los sujetos comprendidos en el artículo 53 de la Ley de Impuesto a las Ganancias, texto ordenado en 2019 y sus modificaciones, que califiquen como Micro, Pequeñas o Medianas Empresas –hasta la categoría de Mediana Empresa Tramo 2, inclusive–, por las inversiones productivas que realicen en el país.

Que el Decreto N° 242 del 10 de abril de 2026 reglamentó ciertos aspectos de la ley respecto de los sujetos y las inversiones productivas alcanzadas por el régimen en trato.

Que en virtud de lo dispuesto por el artículo 11 del citado decreto, corresponde a la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA), ente autárquico bajo la órbita del MINISTERIO DE ECONOMÍA, en forma conjunta con la SECRETARÍA DE

AGRICULTURA, GANADERÍA Y PESCA y con la SECRETARÍA DE ENERGÍA, dictar las normas complementarias, aclaratorias y operativas necesarias para su efectiva aplicación dentro de los TREINTA (30) días corridos de publicado el mismo.

Que en cumplimiento de ello, se estima necesario efectuar precisiones relacionadas con los requisitos y condiciones a observar por los sujetos beneficiarios, la forma de acreditar la realización de inversiones productivas no sujetas al monto mínimo, así como el grado de avance inferior al TREINTA POR CIENTO (30 %) del monto total de inversión de la obra, y las pautas generales de participación y coordinación entre los organismos involucrados para la efectiva aplicación y control del régimen en trato, en el marco de sus respectivas competencias.

Que han tomado la intervención que les compete las áreas técnicas y los servicios jurídicos pertinentes.

Que la presente norma se dicta en ejercicio de las atribuciones conferidas por el artículo 188 de la Ley N° 27.802, por el artículo 11 del Decreto N° 242 del 10 de abril de 2026, por el artículo 7° del Decreto N° 618 del 10 de julio de 1997, sus modificatorios y sus complementarios, por el Decreto N° 953 del 24 de octubre de 2024, y por el artículo 8° del Decreto N° 13 del 6 de enero de 2025 y su modificatorio.

Por ello,

La Secretaria de Energía, el Secretario de Agricultura, Ganadería y Pesca y el Director Ejecutivo de la Agencia de Recaudación y Control Aduanero resuelven:

A. Tramitación de los Beneficios

Artículo 1°.- La registración de las inversiones, selección de los beneficios y gestión integral del Régimen de Incentivo para Medianas Inversiones (RIMI) creado por el Título XXIII de la Ley N° 27.802 y reglamen-

tado por el Decreto N° 242 del 10 de abril de 2026, se efectuará a través del servicio “web” denominado “Sistema de Gestión de Inversiones (SGI)” que implementará la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA), ente autárquico bajo la órbita del MINISTERIO DE ECONOMÍA.

B. Sujetos Beneficiarios. Requisitos y Condiciones

Artículo 2º.- A los fines de revestir la condición de beneficiarios del Régimen de Incentivo para Medianas Inversiones (RIMI) en los términos del artículo 2º del Decreto N° 242/26 se observarán las pautas que seguidamente se detallan:

a. Las Micro, Pequeñas o Medianas Empresas mencionadas en el artículo 179 de la Ley N° 27.802 deberán contar con el “Certificado

MiPyME” vigente al primer día del mes de inicio del ejercicio fiscal en el que se efectivice la primera inversión y encontrarse caracterizados en el “Sistema Registral” de la ARCA como Micro, Pequeñas o Medianas Empresas –Tramos 1 y 2–.

Respecto de aquellos sujetos que realicen la primera inversión en el ejercicio fiscal de inicio de actividades deberán poseer el “Certificado MiPyME” al momento de efectuar la misma.

b. Las entidades sin fines de lucro que no puedan acceder al trámite del certificado mencionado en el inciso anterior, deberán reunir, al momento de efectivizar la primera inversión, los siguientes requisitos:

1. Estar registradas ante el Organismo Fiscal bajo alguna de las formas jurídicas que se indican a continuación:

CÓDIGO	FORMA JURÍDICA
86	Asociación
87	Fundación
203	Mutual
223	Otras Entidades Civiles
256	Asociación Simple

2. Cumplir con los parámetros previstos en los artículos 2º al 12 del Anexo I de la Resolución N° 220 del 12 de abril de 2019 de la entonces SECRETARÍA DE EMPRENDEDORES Y DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA y sus modificatorias, para lo cual deberán tramitar ante la SECRETARÍA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA su calificación; utilizando el procedimiento previsto en el artículo 12 de la aludida resolución. La presentación implicará el consentimiento expreso de la en-

tidad sin fin de lucro para que la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO transmita la información allí declarada, a la citada Secretaría.

El resultado de la tramitación será informado a la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO por la citada Secretaría para que proceda a la caracterización de las entidades en el “Sistema Registral” con estos códigos, según corresponda:

CÓDIGO	CARACTERIZACIÓN
646	Ley 27802 - Rechazo Entidades sin fines de lucro por parte de la SSPYME
647	Ley 27802 - Micro Entidades sin fines de lucro
648	Ley 27802 - Pequeña Entidades sin fines de lucro
649	Ley 27802 - Mediana Entidades sin fines de lucro Tramo 1
650	Ley 27802 - Mediana Entidades sin fines de lucro Tramo 2

La caracterización asignada tendrá vigencia desde su otorgamiento hasta el último día del cuarto mes posterior al cierre del ejercicio fiscal de la entidad solicitante y podrá ser consultada accediendo al servicio con Clave Fiscal denominado “Sistema Registral”, opción “Consulta/Datos registrales/Caracterizaciones”. Si durante la vigencia de la caracterización no se hubiera perfeccionado la primera inversión, corresponderá realizar una nueva tramitación según lo indicado en el primer párrafo del presente punto.

C. Inversiones Productivas

Artículo 3°.- Las inversiones productivas no sujetas a los compromisos relativos a los montos mínimos previstos en el artículo 181 de la Ley N° 27.802, podrán estar compuestas por los bienes que –a tales fines– definan la SECRETARÍA DE ENERGÍA y la SECRETARÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y PESCA, para lo cual emitirán las normas necesarias en el marco de sus respectivas competencias.

Asimismo, los bienes comprendidos en las citadas inversiones estarán disponibles para su consulta en el sitio “web” institucional de la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO.

Aquellas inversiones productivas que no pudieran ser encuadradas en el primer párrafo de este artículo deberán contar con un informe de profesional idóneo, cuya firma deberá encontrarse certificada por la entidad que rija la matrícula, pudiendo ser evaluadas por la SECRETARÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y PESCA o la SECRETARÍA DE ENERGÍA, según el tipo de inversión que se trate, en caso de estimarlo aquella pertinente.

Artículo 4°.- A efectos de acreditar el grado de avance a que se refiere el último párrafo del artículo 4° del Decreto N° 242/26, deberán adjuntarse las facturas o documentos equivalentes que respalden las sumas invertidas desde la fecha de cada inversión y/o informe técnico confeccionado por profesional

idóneo en la materia que certifique la valoración de dichas obras y/o certificado de grado de avance de obra y/o contrato de locación de obra y/o cualquier otro medio fehaciente que acredite la valuación de la mejora al inmueble. La firma del profesional actuante deberá encontrarse certificada por la entidad que rija la matrícula.

Para adjuntar tal documentación deberá utilizarse el servicio “web” indicado en el artículo 1° de la presente norma conjunta.

D. Control del Régimen. Incumplimientos. Sanciones

Artículo 5°.- La AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO efectuará el control de la inexistencia de deuda líquida y exigible en los términos del artículo 10 del Decreto N° 242/26, al momento de solicitar el usufructo de los beneficios.

Artículo 6°.- La SECRETARÍA DE ENERGÍA y la SECRETARÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y PESCA, en el marco de sus respectivas competencias, podrán llevar a cabo controles y/o auditorías para verificar el cumplimiento de las normas reglamentarias que al efecto dicten, para la aplicación del Título XXIII de la Ley N° 27.802 y del Decreto N° 242/26, pudiendo acceder al servicio “web” aludido en el artículo 1° a efectos de obtener la información correspondiente. De detectarse un incumplimiento que pudiere dar lugar a la caducidad del Régimen de Incentivo para Medianas Inversiones (RIMI), tal circunstancia deberá comunicarse a la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO a fin de que ésta proceda, en caso de corresponder, al reclamo de restitución de los créditos fiscales devueltos y/o, en su caso, del impuesto a las ganancias ingresado en defecto, más los intereses resarcitorios correspondientes, y la multa que pudiera corresponder de conformidad con lo dispuesto por el artículo 187 de la Ley N° 27.802.

Artículo 7°.- La presente norma entrará en vigencia el día de su publicación en el BO-

LETÍN OFICIAL DE LA REPÚBLICA ARGENTINA.

Artículo 8°.- Comuníquese, publíquese, dese a la DIRECCIÓN NACIONAL DEL REGISTRO OFICIAL y archívese. *María Carmen Tettamanti - Sergio Iraeta - Andrés Edgardo Vázquez.*

Resolución General 5850 de mayo 19 de 2026 - Seguridad Social. Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. Ley de Modernización laboral. Recibo de pago (B.O. 21/05/2026).

Ciudad de Buenos Aires, 19/05/2026

Visto el Expediente Electrónico N° EX-2026-01043565- -ARCA-DVNREC#SDGREC y

Considerando:

Que la Ley N° 26.844 y sus modificaciones, instituyó el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, aplicable a las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores que presten tareas en casas particulares.

Que la Resolución General N° 3.491 y su modificatoria, dispuso la creación de un “Registro Especial del Personal de Casas Particulares” en el marco del Programa de Simplificación y Unificación Registral, a efectos de contar con datos específicos respecto de dicha actividad y permitir que los trabajadores cuenten con las coberturas previstas por los distintos subsistemas de la seguridad social.

Que, por su parte, mediante la Resolución General N° 3.693, sus modificatorias y complementarias, se regularon las formas, plazos y condiciones para el ingreso de los aportes y/o contribuciones correspondientes a los trabajadores comprendidos en el referido régimen, así como las pautas para el cómputo, por parte de los empleadores, de la deducción

en el impuesto a las ganancias por los pagos efectuados.

Que, posteriormente, la Ley de Modernización Laboral N° 27.802 introdujo modificaciones al citado Régimen, entre las cuales dispuso la instrumentación del recibo de pago del personal en forma electrónica y su emisión mediante el sistema que determine esta Agencia de Recaudación y Control Aduanero.

Que en virtud de lo expuesto, resulta necesario adecuar la normativa vigente a fin de incorporar la emisión obligatoria del recibo de sueldo de forma electrónica a través del aludido “Registro Especial del Personal de Casas Particulares”, promoviendo la simplificación de procesos y la sustitución del soporte papel.

Que han tomado la intervención que les compete la Dirección de Legislación, las Subdirecciones Generales de Asuntos Jurídicos, Recaudación, Institucional, Sistemas y Telecomunicaciones y Técnico Legal Impositiva, y la Dirección General Impositiva.

Que la presente se dicta en ejercicio de las facultades conferidas por el artículo 7° del Decreto N° 618 del 10 de julio de 1997, sus modificatorios y sus complementarios, por el Decreto N° 953 del 24 de octubre de 2024 y por el artículo 8° del Decreto N° 13 de 6 de enero de 2025 y su modificatorio.

Por ello,

El Director Ejecutivo de la Agencia de Recaudación y Control Aduanero resuelve:

Artículo 1°.- Modificar la Resolución General N° 3.693, sus modificatorias y complementarias, en la forma que se indica a continuación:

1. Sustituir los párrafos séptimo a décimo del artículo 4°, por los siguientes:

“Asimismo, mediante el “Registro Especial del Personal de Casas Particulares” se

podrá acceder a los comprobantes electrónicos correspondientes a los pagos efectuados conforme las modalidades previstas en los incisos b) a g) del primer párrafo del presente artículo.

A tal fin, los empleadores deberán seleccionar, dentro del apartado “Trabajadores a cargo”, la opción “Pagos y Recibos” - “Constancia de pago”.

Por su parte, los trabajadores podrán acceder a los citados comprobantes seleccionando, dentro del apartado “Ver Aportes”, la opción “Constancia de pago”.

Los volantes de pago F. 102/RT, F. 575/RT y F. 1350, completados por los responsables, no serán considerados como comprobantes de pago.

Las novedades y la información relativa a las modalidades de pago disponibles, se podrán consultar en el micrositio “Casas Particulares” del sitio web de este Organismo (<https://www.arca.gob.ar>).”.

2. Sustituir el último párrafo del artículo 5º, por el siguiente:

“Los trabajadores comprendidos en el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares podrán consultar los pagos registrados en concepto de aportes y/o contribuciones, a través de los sistemas mencionados en el artículo 14 de la presente, disponibles en el sitio web institucional, a cuyo efecto deberán contar con Clave Fiscal habilitada, obtenida conforme al procedimiento dispuesto por la Resolución General N° 5.048 y sus modificaciones.”.

3. Sustituir el inciso b) del artículo 10, por el siguiente:

“b) El recibo electrónico de sueldo y el comprobante que acredite el importe abonado al trabajador en concepto de contraprestación por el servicio prestado.”.

4. Sustituir el artículo 11, por el siguiente:

“ARTÍCULO 11.- A fin de cumplir con lo indicado en el inciso b) del artículo precedente, se deberá:

a) Haber confeccionado el recibo electrónico de sueldo a través del “Registro Especial del Personal de Casas Particulares”, previa validación de la identidad del empleador, mediante el ingreso con Clave Fiscal.

b) Conservar, en caso de realizar el pago a través de medios electrónicos, el número de transacción que conste en el comprobante de pago. En los casos de pago en efectivo, deberá conservarse el recibo electrónico impreso firmado por el trabajador, el cual constituirá constancia del pago de la contraprestación y respaldo suficiente a los efectos de su acreditación.”.

5. Sustituir el artículo 14, por el siguiente:

“ARTÍCULO 14.- Los empleadores de personal de casas particulares emitirán el recibo de sueldo previsto en el artículo 20 de la Ley N° 26.844 y sus modificaciones en forma electrónica, a través del servicio “Registro Especial del Personal de Casas Particulares”, creado mediante la Resolución General N° 3.491 y su modificatoria, disponible en el sitio web institucional.

A tal fin, deberán ingresar al mencionado servicio con Clave Fiscal habilitada. La validación de identidad efectuada mediante dicho acceso constituirá el requisito de autenticidad del recibo, sin necesidad de incorporar la firma del empleador en el documento emitido.

Para la emisión del recibo, el empleador deberá seleccionar la ficha del trabajador que corresponda e ingresar a la opción “Generar recibo de sueldo”. Allí se visualizará la identificación del trabajador y los datos generales de la relación laboral y del período

a pagar, debiendo el empleador informar en este último apartado el período a liquidar, la modalidad de liquidación, la remuneración y demás conceptos que correspondan para la determinación del importe a abonar y confirmar la operación a través del botón “Generar recibo sueldo”.

Las novedades del citado servicio se podrán consultar en el micrositio “Casas Particulares” del sitio web de este Organismo (<https://www.arca.gob.ar>).

El recibo electrónico emitido a través del servicio mencionado contendrá los datos exigidos por la normativa laboral vigente, conforme lo dispuesto en el artículo 21 de la citada Ley N° 26.844 y sus modificaciones, garantizando tanto al empleador como al trabajador la correcta identificación de los conceptos liquidados y el acceso a la información relativa a la remuneración.

Cuando la contraprestación sea abonada en efectivo o cuando el trabajador así lo requiera, el recibo electrónico de sueldo deberá imprimirse por duplicado, entregándose el original al trabajador y conservando el empleador el duplicado, el cual deberá ser firmado por el trabajador en conformidad con el pago recibido.

Asimismo, a través del servicio mencionado en el primer párrafo de este artículo, los trabajadores de casas particulares podrán acceder a los siguientes documentos:

a) La constancia del pago de aportes y contribuciones, seleccionando dentro del apartado “Ver Aportes”, la opción “Constancia de pago”.

b) El recibo de sueldo confeccionado de forma electrónica por su empleador a través del registro, seleccionando dentro del apartado “Detalle del Trabajo”, la opción “Recibos de Sueldo”.

Por su parte, mediante la utilización del sistema informático denominado “Cuenta Co-

rriente de Monotributistas y Autónomos”, los trabajadores podrán:

a) Visualizar y conocer la información relativa a los pagos de aportes y contribuciones e intereses y los saldos registrados correspondientes al Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, ordenados por período mensual y concepto.

b) Calcular los intereses adeudados a una fecha determinada, respecto de los pagos registrados fuera de término.

c) Imprimir los volantes de pago F. 102/RT, F. 1350 y/o F. 575/RT para la cancelación de intereses, según correspondan a obligaciones del empleador o a pagos voluntarios del trabajador, respectivamente.”.

Artículo 2º.- Las disposiciones de la presente resolución general entrarán en vigencia el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial y resultarán de aplicación a partir del período devengado mayo de 2026.

Artículo 3º.- Comuníquese, dese a la DIRECCIÓN NACIONAL DEL REGISTRO OFICIAL para su publicación en el Boletín Oficial y archívese. *Andrés Edgardo Vázquez.*

Decreto 407 de mayo 29 de 2026 - Contrato de Trabajo. Negociación Colectiva. Ley de Modernización Laboral. Asociaciones Sindicales. Tutela Sindical. Legitimación. Cláusulas Obligatorias. Crédito horario sindical. Reglamentación de Empresas de Servicios Eventuales (B.O. 01/06/2026).

Visto el Expediente N° EX-2026-53036291-APN-DGDTEYSS#MCH, las Leyes Nros. 14.250 (t. o. 2004) y sus modificaciones, 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones, 22.250 y su modificatoria, 23.551 y sus modificaciones, 24.013 y sus modificaciones, 24.714 y sus modificaciones, 26.727 y sus modificaciones,

27.802, y los Decretos Nros. 1342 del 17 de septiembre de 1981, 199 del 15 de febrero de 1988, 467 del 14 de abril de 1988 y sus modificatorios, 1309 del 20 de noviembre de 1996, 301 del 21 de marzo de 2013, 1694 del 22 de noviembre de 2006 y 149 del 28 de febrero de 2025, y

Considerando:

Que mediante la Ley de Modernización Laboral N° 27.802, entre otros aspectos, se introdujeron modificaciones a la Ley N° 14.250 (t.o. 2004) y sus modificaciones, a la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones y a la Ley N° 23.551 y sus modificaciones, con el objeto de adecuar el régimen laboral a la realidad actual, contemplando los avances tecnológicos y organizacionales.

Que resulta necesario establecer criterios claros, uniformes y operativos para la implementación de las modificaciones introducidas, a fin de facilitar su aplicación efectiva y adecuada por parte de trabajadores y empleadores.

Que corresponde reglamentar los artículos 29, 29 bis, 52, 103 bis, 105, 132 inciso f), 140, 210, 240, 241 y 252 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones, a fin de precisar su alcance, simplificar cargas administrativas, promover la transparencia en las relaciones laborales, así como facilitar el cumplimiento de las obligaciones legales.

Que, en ese marco, resulta pertinente promover esquemas digitales más simples y eficientes que permitan adecuar el régimen de registración laboral actual a los sistemas vigentes, con el propósito de reducir cargas administrativas y garantizar la trazabilidad de la relación laboral mediante herramientas tecnológicas.

Que, asimismo, la incorporación de sistemas electrónicos de notificación y comunicación entre empleadores, trabajadores y

organismos públicos contribuye a dotar de mayor celeridad, seguridad y transparencia a las relaciones laborales.

Que la reglamentación de los instrumentos de documentación laboral, en particular del recibo de haberes, procura mejorar la claridad, accesibilidad y comprensión de la información, fortaleciendo la transparencia respecto del costo laboral total que abona el empleador, los conceptos involucrados en la relación de trabajo y cuánto percibe finalmente el trabajador.

Que la reglamentación del artículo 210 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones procura adecuar el régimen de control de las enfermedades del trabajador a las herramientas digitales actualmente disponibles, estableciendo que las prescripciones que incluyan reposo sean emitidas electrónicamente mediante plataformas registradas en el REGISTRO NACIONAL DE PLATAFORMAS DIGITALES SANITARIAS (ReNaPDiS) y suscriptas por profesionales habilitados ante la RED FEDERAL DE REGISTROS DE PROFESIONALES DE LA SALUD (REFEPS). Asimismo, se precisa que ante discrepancias insalvables entre el diagnóstico inicial y el control médico efectuado por el empleador, las partes podrán recurrir a mecanismos como la junta médica oficial o el dictamen de institutos públicos o privados de reconocida trayectoria.

Que en el marco del artículo 241 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones se precisa el alcance de la homologación de los acuerdos extintivos por mutuo acuerdo, celebrados ante la autoridad administrativa del trabajo, mediante la verificación de su legalidad, la inexistencia de vicios del consentimiento y la adecuada composición de los intereses de las partes, en los términos del artículo 15 de la citada ley.

Que la operativización del artículo 252 de la Ley de Contrato de Trabajo N°

20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones requiere la implementación, por parte de la ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (ANSES), organismo descentralizado actuante en la órbita de la SUBSECRETARÍA DE SEGURIDAD SOCIAL de la SECRETARÍA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL del MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO, de un sistema de notificación del inicio y la finalización del trámite jubilatorio dirigido a los empleadores y a los agentes del Sistema Nacional del Seguro de Salud, a fin de que tomen oportuno conocimiento del otorgamiento del beneficio jubilatorio y que puedan adoptar las decisiones que les competen respecto del vínculo laboral y de la cobertura sanitaria.

Que el Título XII - Régimen de los Servicios Privados de Movilidad de Personas y/o Reparto que utilizan plataformas tecnológicas de la Ley de Modernización Laboral N° 27.802 regula, de manera específica y autónoma, la actividad de los prestadores independientes que ofrecen servicios a través de plataformas tecnológicas, vínculos expresamente excluidos del ámbito de aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones, por el inciso f) de su artículo 2°; y que, en atención a la naturaleza predominantemente logística y de movilidad de las principales actividades alcanzadas por dicho régimen, y en ejercicio de la facultad conferida por el artículo 127 de la referida Ley N° 27.802, corresponde designar a la SECRETARÍA DE TRANSPORTE del MINISTERIO DE ECONOMÍA como Autoridad de Aplicación del referido Régimen, en función de su competencia material y sus capacidades técnicas regulatorias específicas; mientras que la SECRETARÍA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL del MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO será la Autoridad de Aplicación de los convenios colectivos que puedan surgir en el marco de dicha actividad.

Que el artículo 137 de la citada Ley N° 27.802 prevé, entre otras cuestiones, la convocatoria a renegociación de las convenciones colectivas de trabajo vencidas, lo que deman-

da fijar criterios administrativos uniformes que identifiquen los supuestos de vencimiento y encaucen el procedimiento, particularmente respecto de aquellos convenios que no consignaren un plazo cierto de vigencia o una fecha expresa de vencimiento, conforme lo exige el inciso e) del artículo 3° de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004) y sus modificaciones.

Que en cuanto al régimen reglamentario de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004) y su modificaciones, deviene necesario precisar la legitimación de las asociaciones de empleadores y cámaras empresarias para participar en las negociaciones colectivas, precisando umbrales objetivos de representatividad y previendo mecanismos de integración del ámbito de aplicación cuando la convención resulte aplicable en más de una jurisdicción, a fin de asegurar la efectiva participación del sector empleador y la legitimidad de los acuerdos alcanzados.

Que, a fin de asegurar el respeto de los límites previstos en el artículo 9° de la Ley N° 14.250, resulta necesario establecer criterios claros para su aplicación, disponiendo el cómputo global del conjunto de las cláusulas obligacionales que establezcan aportes, contribuciones, cuotas, retenciones, fondos o cualquier otra carga económica o institucional en favor de las partes signatarias o de entes vinculados, a fin de evitar que la fragmentación entre conceptos o beneficiarios permita exceder el límite legal y que la denominación que las partes asignen a una cláusula altere su naturaleza jurídica.

Que, a su vez, deviene necesario reglamentar lo atinente al ámbito de la negociación colectiva, a fin de establecer reglas que promuevan mayor representatividad de todas las partes involucradas, reestableciendo el equilibrio y racionalidad, evitando distorsiones que puedan afectar la sustentabilidad del sistema y la generación de empleo formal.

Que el carácter sectorial y de alcance nacional de la negociación colectiva vigente no refleja las diferencias de productividad entre regiones, fijando condiciones uniformes cali-

bradas sobre la base de actividades concentradas en los principales centros productivos, lo que afecta la competitividad y la posibilidad de generar empleo formal en regiones de menor productividad relativa, tornando necesario adecuar el régimen reglamentario a un esquema más federal que se adapte a las realidades regionales.

Que, en igual sentido, la reglamentación de aspectos vinculados a las asociaciones sindicales se orienta a fortalecer la transparencia, ampliar la representatividad en los diversos ámbitos, la verificabilidad de la representación y el funcionamiento democrático, en línea con los principios de modernización institucional.

Que en el marco del régimen reglamentario de la Ley N° 23.551 y sus modificaciones, corresponde adecuar el Decreto N° 467/88, exigiendo una proporcionalidad razonable entre los integrantes de los cuerpos directivos y el número de afiliados cotizantes, fortaleciendo la verificación cruzada de las nóminas de afiliados con los registros del SISTEMA INTEGRADO PREVISIONAL ARGENTINO (SIPA) y demás bases públicas pertinentes, y precisando el umbral cuantitativo –al menos un CINCO POR CIENTO (5 %) adicional de afiliados cotizantes– para resolver supuestos de superposición en el otorgamiento de la personería gremial.

Que, en igual sentido, resulta procedente actualizar las pautas relativas al ejercicio del crédito horario sindical, asegurando su compatibilidad con la continuidad operativa del establecimiento; los recaudos para tener por postulado al trabajador como candidato a cargos sindicales y su oponibilidad al empleador, así como los supuestos en los que el empleador puede requerir judicialmente la suspensión o exclusión de la tutela sindical prevista en el artículo 52 de la citada ley, en línea con las modificaciones introducidas por la mencionada Ley N° 27.802.

Que en relación con el régimen de asignaciones familiares de los trabajadores comprendidos en los artículos 16 y 17 de la Ley

del Régimen de Trabajo Agrario N° 26.727 y sus modificaciones, corresponde adecuar el artículo 5° de la Reglamentación de dicha ley, aprobada por el artículo 1° del Decreto N° 301/13 a fin de unificar el tratamiento de las prestaciones, requisitos, montos y topes con el régimen general previsto en el inciso a) del artículo 1° de la Ley N° 24.714, sus normas modificatorias y complementarias.

Que la reglamentación vigente de las Empresas de Servicios Eventuales conforme el Decreto N° 1694/06 ha quedado desactualizada, generando incertidumbre respecto de los requisitos de funcionamiento y las condiciones aplicables a los trabajadores; al tiempo que limita de manera desproporcionada los supuestos en los que pueden prestarse tales servicios, afectando las oportunidades laborales asociadas a esta modalidad de contratación.

Que, asimismo, la exigencia de constituir garantías sustanciales desde el inicio de la actividad, con prescindencia de la cantidad de trabajadores y de la dimensión de la empresa, puede generar efectos desproporcionados respecto de operadores de menor escala, por lo que se estima necesario adecuar su alcance mediante criterios de proporcionalidad y gradualidad que optimice su implementación y aseguren la efectiva cobertura de las obligaciones laborales.

Que, en consecuencia, es oportuno adecuar y modernizar la reglamentación del régimen de las Empresas de Servicios Eventuales al nuevo marco legal vigente, transparentar su funcionamiento, determinando con claridad los supuestos de aplicación y las responsabilidades ante los organismos de la Seguridad Social, derogando en consecuencia el Decreto N° 1694/06.

Que el régimen establecido por la Ley N° 22.250 y su modificatoria, reglamentado por el Decreto N° 1342/81, ha estructurado históricamente un sistema registral sectorial actualmente en cabeza del INSTITUTO DE ESTADÍSTICA Y REGISTRO DE LA IN-

DUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN (IE-
RIC). Sin embargo, la evolución de los sis-
temas de administración laboral, tributaria y
de la seguridad social torna necesario avanzar
hacia esquemas integrados de registración que
permitan mayor eficiencia, trazabilidad y dis-
ponibilidad de la información, evitando dupli-
caciones y superposiciones normativas.

Que la centralización de los datos en la
AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CON-
TROL ADUANERO (ARCA), organismo
descentralizado actuante en la órbita del MI-
NISTERIO DE ECONOMÍA, posibilita la
unificación de registros, la simplificación de
trámites y la reducción de cargas adminis-
trativas para los empleadores, al tiempo que
fortalece los mecanismos de fiscalización y
control, la detección de situaciones de infor-
malidad laboral y mejora la protección de los
trabajadores en materia de seguridad social.

Que por ello deviene necesario disponer
que el INSTITUTO DE ESTADÍSTICA Y
REGISTRO DE LA INDUSTRIA DE LA
CONSTRUCCIÓN (IERIC) adecue sus
sistemas y normativa a fin de reconocer
como válidos los registros efectuados por la
AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CON-
TROL ADUANERO (ARCA), limite su in-
tervención a funciones complementarias de
intercambio de información y actúe transi-
toriamente como canal de recepción y remi-
sión de datos hasta la plena implementación
del sistema integrado.

Que las adecuaciones dispuestas tienden a
asegurar una aplicación efectiva, razonable y
sostenible del sistema implementado, evitan-
do dificultades en su implementación y faci-
litando su cumplimiento.

Que, asimismo, resulta procedente dispo-
ner la derogación de los artículos 6º, 7º, 8º y
11 de la Reglamentación de la Ley del Régi-
men de Trabajo Agrario Nº 26.727 aprobada
por el artículo 1º del Decreto Nº 301/13 y de
los artículos 9º y 12 del Decreto Nº 199/88, a
fin de armonizar el plexo normativo con las
modificaciones introducidas por la Ley de

Modernización Laboral Nº 27.802 y eliminar
disposiciones que han devenido incompati-
bles, redundantes o desactualizadas.

Que la presente medida se inscribe en una
política pública integral tendiente a moderni-
zar el régimen laboral argentino, alineado con
prácticas contemporáneas, que promuevan la
formalización del empleo y generen condi-
ciones propicias para el desarrollo económico
sostenible.

Que han tomado la intervención que les
compete los servicios de asesoramiento jurí-
dico pertinentes.

Que la presente medida se dicta en uso de
las facultades conferidas por el artículo 99,
incisos 1 y 2 de la CONSTITUCIÓN NACIO-
NAL.

Por ello,

**El Presidente de la Nación Argentina
decreta:**

Artículo 1º.- Apruébase la Reglamenta-
ción de los artículos 52, 103 bis, 105, inci-
so f) del artículo 132, 140, 210, 240, 241 y
252 de la Ley de Contrato de Trabajo Nº
20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones, que
como ANEXO I (IF-2026-53626853-APN-
STEYSS#MCH) y ANEXO III (IF-2026-
53626708-APN-STEYSS#MCH) forman parte
integrante del presente decreto.

Artículo 2º.- Apruébase la Reglamenta-
ción de Empresas de Servicios Eventuales, de
acuerdo con lo establecido en la Ley de Con-
trato de Trabajo Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus
modificaciones y la Ley Nº 24.013 y sus mo-
dificaciones, que como ANEXO II (IF-2026-
53626789-APN-STEYSS#MCH) forma parte
integrante del presente decreto.

Artículo 3º.- Designase como Autoridad
de Aplicación del Régimen de los Servicios
Privados de Movilidad de Personas y/o Repar-
to que utilizan plataformas tecnológicas pre-
visto en el TÍTULO XII de la Ley de Moderni-

zación Laboral N° 27.802, a la SECRETARÍA DE TRANSPORTE del MINISTERIO DE ECONOMÍA, y la SECRETARÍA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL del MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO, cada uno en el marco de sus competencias conforme lo establecido en el artículo 127 de dicha norma.

Artículo 4°.- A los fines exclusivos de lo dispuesto en el artículo 137 de la Ley de Modernización Laboral N° 27.802, la Autoridad de Aplicación considerará vencidos los Convenios Colectivos de Trabajo cuyo plazo de vigencia originalmente consignado hubiera expirado.

En los supuestos en que los Convenios Colectivos de Trabajo no consignen una fecha expresa de vencimiento o bien no se consigne un período de vigencia, conforme lo exigido por el artículo 3° inciso e) de la Ley N° 14.250 (t. o. 2004) y sus modificaciones, la Autoridad de Aplicación podrá, al solo efecto de instrumentar la convocatoria prevista en el citado artículo 137, tomar como fecha de referencia el 31 de diciembre de 2026.

Asimismo, la Autoridad de Aplicación podrá prescindir de las previsiones convencionales relativas a la prórroga de vigencia, sin que ello implique alterar la validez o aplicabilidad de las cláusulas convencionales.

Lo dispuesto en el presente artículo se limita a establecer criterios de aplicación administrativa a los fines de la implementación de la norma legal.

Instrúyese a la SECRETARÍA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL del MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO a que, dentro del plazo de TREINTA (30) días contados desde la entrada en vigencia del presente decreto, inicie el procedimiento de convocatoria previsto en el referido artículo 137 de la Ley de Modernización Laboral N° 27.802.

Artículo 5°.- Sustitúyese el artículo 2° del Decreto N° 199 del 15 de febrero de 1988 por el siguiente:

“Art. 2°.- (Artículo 2° de la Ley N° 14.250, t. o. 2004). Se considerarán legitimadas para participar en las negociaciones colectivas, las asociaciones de empleadores y cámaras empresarias que acrediten representación suficiente en el ámbito personal y territorial de que se trate, la que no podrá ser inferior al DIEZ POR CIENTO (10 %) de los trabajadores comprendidos en dicho ámbito.

Cuando la convención colectiva resulte aplicable en más de una jurisdicción, la autoridad de aplicación podrá admitir hasta DOS (2) representaciones adicionales del sector empleador correspondiente a dichas jurisdicciones, cuando ello resulte necesario para la adecuada integración del ámbito de representación.

En el caso de los consorcios de propietarios, su representación podrá ser ejercida por las asociaciones que los agrupen”.

Artículo 6°.- Sustitúyese el artículo 6° del Decreto N° 199 del 15 de febrero de 1988 por el siguiente:

“Art. 6°.- (Artículo 6° de la Ley N° 14.250, t.o. 2004). Se incluyen dentro de las cláusulas obligacionales aquellas que establezcan aportes, contribuciones, cuotas, retenciones, fondos o cualquier otra carga económica o institucional, en favor de las partes signatarias o de entes, asociaciones, fondos, institutos o estructuras creadas, sostenidas o administradas por disposiciones convencionales, cualquiera sea su denominación, estructura o integración, aun cuando resultaren admisibles o exigibles conforme a disposiciones convencionales específicas o prevean prestaciones accesorias o instrumentales para los trabajadores o empleadores comprendidos.

La denominación o calificación que las partes asignen a una cláusula no podrá alterar su naturaleza jurídica”.

Artículo 7º.- Incorporárase como artículo 6º bis al Decreto N° 199 del 15 de febrero de 1988 el siguiente texto:

“Art. 6º bis.- (Artículo 9º de la Ley N° 14.250, t.o. 2004). Toda Convención Colectiva que, en la entrada en vigencia del presente decreto, contenga cláusulas que establezcan aportes, contribuciones, cuotas, retenciones, fondos o cualquier otra carga económica en favor de las partes signatarias o de entes colectivos, cualquiera sea su denominación e integración, y exceda los límites dispuestos por el artículo 9º de la ley que se reglamenta, deberá ser readecuada.

Los límites legales previstos por el artículo 9º se computarán en forma global respecto del conjunto de cargas económicas impuestos por la convención colectiva, sin que su fragmentación entre distintos conceptos o beneficiarios permita exceder el límite legal.

A los fines exclusivos del cálculo de los límites previstos en el citado artículo 9º, la base de cálculo estará constituida por el salario básico convencional correspondiente a la categoría del trabajador.

En las convenciones colectivas que, en la entrada en vigencia del presente decreto, contengan cláusulas obligacionales, individualmente y/o en conjunto, superen el límite legal que le resulte aplicable, el pago efectuado hasta el tope global aplicable liberará al obligado al pago, en la medida de ese límite, y sin perjuicio de la obligación de las partes de proceder a la readecuación correspondiente.

No serán homologadas ni registradas las convenciones colectivas que excedan dichos límites.

Los aportes, contribuciones y cualquier otro concepto, en los términos del primer párrafo del artículo 9º de la mencionada Ley N° 14.250, de conformidad con el Decreto N° 149 del 28 de febrero de 2025, siempre que no excedan del tope solo serán obligatorias para aquellas empresas que estén afiliadas a las mismas”.

Artículo 8º.- Incorporárase como primer párrafo del artículo 10 de la Reglamentación de la Ley N° 23.551 y sus modificaciones aprobada por el Decreto N° 467 del 14 de abril de 1988 y sus modificatorios el siguiente texto:

“Los cuerpos directivos de las asociaciones sindicales estarán integrados por una cantidad de miembros que no exceda una razonable proporcionalidad con el número de afiliados cotizantes”.

Artículo 9º.- Sustitúyese el artículo 19 de la Reglamentación de la Ley N° 23.551 y sus modificaciones aprobada por el Decreto N° 467 del 14 de abril de 1988 y sus modificatorios por el siguiente:

“Art. 19. - (Artículo 21 de la ley) - A los efectos del cumplimiento de lo dispuesto en el inciso a) del artículo 21 de la Ley N° 23.551 y sus modificatorias, la asociación sindical peticionante deberá adjuntar copia certificada o testimonio de su Acta Constitutiva y declaración jurada del patrimonio de la misma.

La lista de afiliados deberá indicar, respecto de cada trabajador, los datos de su empleador, establecimiento, categoría y ámbito de prestación.

La Autoridad de Aplicación verificará dichos extremos mediante consulta a los registros del SISTEMA INTEGRADO PREVISIONAL ARGENTINO (SIPA) y demás bases públicas pertinentes.

La falta de concordancia sustancial entre la nómina denunciada y las constancias verificadas impedirá tener por acreditado el recaudo legal.

Las presentaciones se realizarán por medios electrónicos, constituyéndose domicilio especial electrónico”.

Artículo 10.- Incorporárase como artículo 20 bis de la Reglamentación de la Ley N° 23.551 y sus modificaciones aprobada por el

Decreto N° 467 del 14 de abril de 1988 y sus modificatorios el siguiente texto:

“Art. 20 bis. - (Artículo 25 inciso c) de la ley) - Cuando la asociación peticionante sea del tipo definido en el inciso c) del artículo 10 de la ley, a los efectos de acreditar la cantidad promedio de los trabajadores que intente representar, deberá adjuntar a su petición una certificación emitida por la respectiva empresa empleadora, en la que indique la cantidad promedio mensual de trabajadores dependientes de la misma correspondiente a los SEIS (6) meses anteriores a la petición”.

Artículo 11.- Sustitúyese el artículo 21 de la Reglamentación de la Ley N° 23.551 y sus modificaciones aprobada por el Decreto N° 467 del 14 de abril de 1988 y sus modificatorios por el siguiente:

“Art. 21. - (Artículo 28 de la ley) - Cuando DOS (2) asociaciones tuvieran igual zona de actuación, la asociación que pretenda la personería gremial deberá superar a la que con anterioridad la posea, como mínimo en el CINCO (5 %) por ciento de sus afiliados cotizantes.

La autoridad administrativa deberá dictar resolución dentro de los CUARENTA Y CINCO (45) días de iniciado el procedimiento”.

Artículo 12.- Incorpórase como artículo 21 bis de la Reglamentación de la Ley N° 23.551 y sus modificaciones aprobada por el Decreto N° 467 del 14 de abril de 1988 y sus modificatorios el siguiente texto:

“Art. 21 bis. - (Artículo 29 de la ley) - A los efectos de acreditar los afiliados cotizantes con los que cuenta, la asociación sindical peticionante podrá presentar además de su libro de registro de afiliados:

a. Las facturas por ella emitidas como comprobantes de pago de la cuota de afiliación de sus miembros; o

b. los recibos de haberes de sus afiliados, previstos en el artículo 140 de la Ley de Con-

trato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones, emitidos por la correspondiente empresa empleadora, en donde conste la retención de la cuota de afiliación en favor de la peticionante; o

c. otras certificaciones fehacientes a tal efecto, emitidas por la correspondiente empresa empleadora de sus afiliados”.

Artículo 13 - Sustitúyese el artículo 28 de la Reglamentación de la Ley N° 23.551 y sus modificaciones aprobada por el Decreto N° 467 del 14 de abril de 1988 y sus modificaciones por el siguiente:

“Art. 28. - (Artículo 44 inc. c) de la ley) - El crédito de horas mensuales deberá ejercerse de modo compatible con la continuidad operativa del establecimiento, y no podrá afectar sectores críticos de la explotación o del servicio. Su utilización deberá ser comunicada al empleador con una antelación razonable, no menor a CUARENTA Y OCHO (48) horas.

El crédito horario no podrá acumularse ni cederse”.

Artículo 14.- Sustitúyese el artículo 29 de la Reglamentación de la Ley N° 23.551 y sus modificaciones aprobada por el Decreto N° 467 del 14 de abril de 1988 y sus modificatorios por el siguiente:

“Art. 29.- (Artículo 50 de la ley) - El trabajador se tendrá por postulado como candidato, desde que el órgano sindical hubiere recibido la lista respectiva, con las formalidades necesarias para su oficialización.

La asociación sindical deberá comunicar al empleador dicha circunstancia en forma fehaciente, con indicación del nombre y apellido del trabajador, documento, cargo al que se postula, lista, establecimiento y fecha de recepción de la presentación. Hasta tanto dicha comunicación no se produzca, la postulación no será oponible al empleador.

La asociación sindical emitirá certificado de la recepción de la candidatura al candidato que lo solicitare.

La falta de oficialización definitiva de la candidatura, así como la obtención de un número de votos inferior al CINCO POR CIENTO (5 %) de los votos válidos emitidos, cuando ello quedare firme, producirá el cese de la protección prevista en el artículo 50 de la ley que se reglamenta desde su notificación fehaciente al empleador”.

Artículo 15.- Sustitúyese el artículo 30 de la Reglamentación de la Ley N° 23.551 y sus modificaciones aprobada por el Decreto N° 467 del 14 de abril de 1988 y sus modificatorios por el siguiente:

“Art. 30 - (Artículo 52 de la ley) La medida cautelar prevista por el artículo 52, segundo párrafo, podrá ser requerida por el empleador en momento en que surja o mientras perdure un peligro potencial para las personas, se desempeñen o no en la empresa (trabajadores, consumidores, proveedores, usuarios, etc.), los bienes ya sean estos materiales o inmateriales, usados, consumidos, producidos u ofrecidos por la empresa o el eficaz funcionamiento de ésta, siempre que dicho peligro se evite o reduzca con la suspensión de la prestación laboral del titular de la garantía de estabilidad.

Cuando una asociación sindical dejare de incluir dentro del ámbito de su personería gremial a una empresa o establecimiento, quienes fueron oportunamente electos como representantes sindicales en esa empresa o establecimiento, dejarán de cumplir las funciones previstas en los artículos 40 y 43 de la citada ley; sin perjuicio de la subsistencia de la tutela que a dichos representantes les otorga el tercer párrafo del artículo 48 de dicha norma”.

Artículo 16.- Sustitúyese el artículo 5° de la Reglamentación de la Ley del Régimen de Trabajo Agrario N° 26.727 y sus modificaciones aprobada por el artículo 1° del Decreto N° 301 del 21 de marzo de 2013 por el siguiente:

“ARTÍCULO 5°.- (Reglamentación de los artículos 16 y 17). Las asignaciones familiares correspondientes a los trabajadores encuadrados en los artículos 16 y 17 de la Ley del Régimen de Trabajo Agrario N° 26.727 y sus modificaciones se registrarán, en cuanto a prestaciones, requisitos, montos y topes, por lo establecido en el inciso a) del artículo 1° de la Ley N° 24.714, sus normas modificatorias y complementarias”.

Artículo 17.- A los fines dispuestos en el artículo 155 de la Ley de Modernización Laboral N° 27.802, respecto de los trabajadores comprendidos en la Ley N° 22.250 y su modificatoria, el alta, baja y modificación de los datos de la relación laboral se efectuará ante la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA), organismo descentralizado actuante en la órbita del MINISTERIO DE ECONOMÍA, conforme a los alcances, procedimientos y medios tecnológicos que dicha Agencia establezca, poniendo a disposición de los organismos, entidades y cualquier autoridad en materia de Trabajo y Seguridad Social, la información obrante en sus registros.

Artículo 18.- Sustitúyese el artículo 3° del Decreto N° 1342 del 17 de septiembre de 1981 por el siguiente:

“Art. 3° - (Artículo 155 de la Ley 27.802) - La constancia fehaciente de la registración laboral del trabajador comprendido en la Ley N° 22.250 será la que surja de los sistemas que establezca la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA), organismo descentralizado actuante en la órbita del MINISTERIO DE ECONOMÍA, conforme a la normativa que dicho organismo dicte”.

Artículo 19.- Sustitúyese el inciso 2) del artículo 4° del Decreto N° 1342 del 17 de septiembre de 1981 por el siguiente:

“2) La fecha de registración laboral del trabajador que surja de los sistemas de la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA), organismo descentralizado actuante en la órbita del MINISTERIO DE ECONOMÍA”.

Artículo 20.- Incorpórase como artículo 1º bis del Decreto N° 1309 del 20 de noviembre de 1996, el siguiente texto:

“Artículo 1º bis - Quedan excluidas de la transferencia de competencias efectuada al INSTITUTO DE ESTADÍSTICA Y REGISTRO DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN (IERIC), por el artículo precedente, las relativas a la registración laboral –altas, bajas, modificaciones y demás anotaciones registrales– de los trabajadores comprendidos en el régimen de la Ley N° 22.250 y su modificatoria, las que serán ejercidas por la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA), de conformidad con lo dispuesto por el artículo 155 de la Ley N° 27.802”.

Artículo 21.- Instrúyese a la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA), organismo descentralizado actuante en la órbita del MINISTERIO DE ECONOMÍA, para que, dentro del plazo de CIENTO VEINTE (120) días, adecue sus sistemas e implemente los mecanismos de intercambio de información necesarios con el INSTITUTO DE ESTADÍSTICA Y REGISTRO DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN (IERIC).

Dentro del mismo plazo, dicho Instituto deberá adecuar sus sistemas y normativa interna a lo dispuesto en el artículo 155 de la Ley N° 27.802, reconociendo como válidos y suficientes los requisitos de registración establecidos por la referida Agencia y poniendo a disposición de ésta la información obrante en sus registros.

Hasta tanto la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA) habilite la operatoria respectiva, el INSTITUTO DE ESTADÍSTICA Y REGISTRO DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN (IERIC) actuará como canal transitorio de recepción y remisión de la información correspondiente.

Artículo 22.- Deróganse los artículos 9º y 12 del Decreto 199 del 15 de febrero de 1988, los artículos 6º, 7º, 8º y 11 de la Reglamentación de la Ley del Régimen de Trabajo Agrario N° 26.727 y sus modificaciones aprobada por el

artículo 1º del Decreto N° 301 del 21 de marzo de 2013 y el Decreto N° 1694 del 22 de noviembre de 2006.

Artículo 23.- El presente decreto entrará en vigencia el día de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL.

Artículo 24.- Comuníquese, publíquese, dese a la DIRECCIÓN NACIONAL DEL REGISTRO OFICIAL y archívese. *Milei - Manuel Adorni - E/E Federico Adolfo Sturzenegger - Luis Andrés Caputo.*

NOTA: El/los Anexo/s que integra/n este(a) Decreto se publican en la edición web del BORA -www.boletinoficial.gob.ar-

ANEXO I

REGLEMENTACIÓN DE LOS ARTÍCULOS 52, 103 BIS, 105, INCISO F) DEL ARTÍCULO 132, 140, 210, 240, 241 Y 252 DE LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO N° 20.744 (T.O. 1976) Y SUS MODIFICACIONES.

Artículo 1º.- Regláméntase el artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones conforme el siguiente texto:

“A partir de la entrada en vigencia de la Ley de Modernización Laboral N° 27.802, la obligación de registración de las relaciones laborales prevista en el artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones se cumplirá mediante el alta y baja de los trabajadores en los sistemas habilitados por la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA).

Dicha registración será suficiente a todos los efectos legales, no pudiendo exigirse requisitos adicionales por parte de otras autoridades administrativas.

No será exigible a los empleadores llevar libros laborales en soporte físico ni digital.”.

Artículo 2°.- Reglaméntase el artículo 103 bis de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones conforme el siguiente texto:

“El beneficio social previsto en el inciso a) del artículo 103 bis de la citada Ley N° 20.744 y sus modificaciones correspondiente a los servicios gastronómicos fuera del establecimiento, solo podrá instrumentarse mediante prestación o provisión solventada directamente por el empleador, y no podrá ser sustituido ni compensado en dinero u otro medio de pago a favor del trabajador.

Su cuantía no podrá exceder, en cada mes calendario, del CUARENTA POR CIENTO (40 %) del Salario Mínimo Vital y Móvil vigente en el período por el que se hayan otorgado los referidos conceptos.”

Artículo 3°.- Reglaméntase el artículo 105 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones conforme el siguiente texto:

“A los fines de lo dispuesto en el inciso b) del artículo 105 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones, fíjese en el CINCO POR CIENTO (5 %) de la remuneración bruta anual del trabajador el límite máximo aplicable.”

Artículo 4°.- Reglaméntase el inciso f) del artículo 132 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones conforme el siguiente texto:

“El BANCO CENTRAL DE LA REPÚBLICA ARGENTINA dictará las normas complementarias y aclaratorias y ejercerá la supervisión del cumplimiento de lo previsto en el inciso f) del artículo 132 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976), y sus modificaciones, en el ámbito de sus competencias.”

Artículo 5°.- Reglaméntase el artículo 140 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones conforme el siguiente texto:

“El recibo de haberes previsto en el artículo 140 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones, deberá estructurarse en CUATRO (4) secciones claramente diferenciadas:

a) datos del empleador, con su número de CUIT, datos del trabajador con su número de CUIL, fecha de ingreso, antigüedad y categoría, fecha y lugar de pago de las cargas sociales, conforme a lo dispuesto en los incisos a), b), d) e i) del artículo 140 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones;

b) detalle de las contribuciones y/o conceptos abonados por el empleador por disposición legal o convencional, conforme al inciso j) del artículo 140 de la citada Ley N° 20.744;

c) total de la remuneración bruta que perciba junto con su determinación y las deducciones correspondientes, conforme a los incisos c), e) y f) del artículo 140 de la mencionada Ley N° 20.744; y

d) remuneración neta conforme el inciso g) de la referida Ley N° 20.744.

Los conceptos deberán consignarse con indicación clara de su base de cálculo, unidad de medida y monto resultante.

Cuando se abonen sumas globales, destinadas a la totalidad o a un conjunto de trabajadores, deberán prorratearse en forma proporcional en cada recibo individual.

La suma total de los conceptos abonados por el empleador deberá consignarse en forma previa a la determinación del monto bruto a percibir por el trabajador.

Adicionalmente, en el anverso del recibo deberá incorporarse un resumen de la composición total del costo laboral, con discriminación de los conceptos a cargo del empleador, agrupados, como mínimo, en los siguientes rubros: a) sindical; b) seguridad social; c) obra social; d) I.N.S.S.J.P.; e) A.R.T.; f) cámaras o entidades empresariales; g) otros rubros.

El recibo deberá respetar el formato y contenido previsto en el modelo que como Anexo III forma parte integrante de la presente medida.”

Artículo 6°.- Reglaméntase el artículo 210 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones conforme el siguiente texto:

“Toda prescripción que incluya la indicación de reposo laboral, deberá contener el diagnóstico médico, el tratamiento y la cantidad de días de reposo indicados, y ser emitida electrónicamente mediante sistema de información o plataforma digital debidamente registrada en el REGISTRO NACIONAL DE PLATAFORMAS DIGITALES SANITARIAS (ReNaPDiS) y suscrita por profesional habilitado ante la RED FEDERAL DE REGISTROS DE PROFESIONALES DE LA SALUD (REFEPS).

Excepcionalmente, en los supuestos de falta de conectividad, contingencias técnicas o caída de los sistemas informáticos debidamente acreditadas, podrá admitirse la emisión de certificados médicos en soporte papel con firma ológrafa del profesional interviniente, conforme los requisitos previstos en la normativa sanitaria vigente y en la Resolución del MINISTERIO DE SALUD N° 1959/2024, en todo cuanto resulte aplicable.

En caso de discrepancia insalvable entre el diagnóstico inicial y el control médico efectuado por el empleador, las partes podrán:

a) recurrir a una junta médica en una institución oficial, en aquellas jurisdicciones en las que la autoridad administrativa hubiere habilitado esta opción; o

b) requerir dictamen en institutos públicos o privados. A los fines de este artículo, se considerarán institutos de reconocida trayectoria y solvencia técnica, aquellos que se encuentren inscriptos en el REGISTRO FEDERAL DE ESTABLECIMIENTOS DE SALUD creado por la Resolución del MINISTERIO DE SALUD N° 1070 del 26 de junio de 2009, por un período mínimo y continuado de CINCO (5) años.

Instrúyese al MINISTERIO DE SALUD para que, dentro del plazo de TREINTA (30) días desde la publicación del presente decreto, implemente las acciones correspondientes a fin de establecer las condiciones técnicas y operativas necesarias para que las plataformas prescriptoras permitan la redacción de texto libre, con el objeto de documentar el certificado médico correspondiente. Asimismo, para que dentro del plazo de SESENTA (60) días, desde la publicación del presente decreto, efectúe las acciones correspondientes a fin de aprobar el procedimiento relativo a la intervención de los institutos públicos nacionales en el ámbito de su competencia.”

Artículo 7°.- Reglaméntase el artículo 240 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones conforme el siguiente texto:

“La SECRETARÍA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL del MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO dictará las normas complementarias y aclaratorias a fin de implementar el procedimiento para la formalización de la renuncia del trabajador ante la autoridad administrativa del trabajo, incluyendo su registro y notificación fehaciente al empleador.”

Artículo 8°.- Reglaméntase el artículo 241 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones conforme el siguiente texto:

“Los acuerdos de extinción del contrato de trabajo presentados ante la autoridad administrativa del trabajo en los términos del

artículo 241 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones podrán ser homologados en los términos del artículo 15 de la citada ley, previa verificación de su legalidad, la inexistencia de vicios del consentimiento y la adecuada composición de los intereses de las partes.”

ARTÍCULO 9°.- Reglaméntase el artículo 252 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones conforme el siguiente texto:

“Instrúyese a la ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (ANSES), organismo descentralizado actuante en la órbita de la SUBSECRETARÍA DE SEGURIDAD SOCIAL de la SECRETARÍA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL del MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO a implementar un sistema de notificación del inicio y de la finalización del trámite jubilatorio, dirigido a los empleadores y a los agentes del Sistema Nacional del Seguro de Salud, a fin de que tomen conocimiento del otorgamiento del beneficio jubilatorio, conforme lo previsto en el artículo 252 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones.”

ANEXO II

REGLAMENTACIÓN DE LAS EMPRESAS DEDICADAS A LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS EVENTUALES, EN LOS TÉRMINOS DE LOS ARTÍCULOS 29 Y 29 BIS DE LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO N° 20.744 (T.O. 1976) Y SUS MODIFICACIONES Y LOS ARTÍCULOS 77, 78, 79 Y 80 DE LA LEY N° 24.013 Y SUS MODIFICACIONES.

Artículo 1°.- La registración laboral efectuada por Empresas de Servicios Eventuales conforme el artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modi-

ficaciones producirá efectos plenos en materia laboral y de seguridad social.

El pago de las cargas sociales efectuadas en las condiciones establecidas por los artículos 29 y 29 bis de la citada Ley N° 20.744 tendrá efectos cancelatorios de las respectivas obligaciones.

Artículo 2°.- Se considera Empresa de Servicios Eventuales a la entidad que, constituida como persona jurídica tenga por objeto exclusivo poner a disposición de terceras personas –en adelante empresas usuarias– a personal para cualquier actividad económica.

Artículo 3°.- Los contratos de trabajo que realicen las Empresas de Servicios Eventuales con personal discontinuo deberán indicar que la prestación de sus servicios se hará en el marco de una “Empresa de Servicios Eventuales”.

Artículo 4°.- Los trabajadores que presen servicios en forma permanente para la Empresa de Servicios Eventuales en su sede, filiales, agencias u oficinas, serán considerados vinculados por un contrato de trabajo permanente continuo, pudiéndose utilizar también las modalidades previstas en el Título III de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones, en caso de corresponder.

Los trabajadores que la Empresa de Servicios Eventuales contrate para prestar servicios bajo la modalidad de trabajo eventual, serán considerados vinculados a la Empresa de Servicios Eventuales mediante contrato de trabajo permanente discontinuo.

A todos los trabajadores dependientes de la Empresa de Servicios Eventuales, ya sea que presten servicios continuos o discontinuos, les serán de aplicación toda disposición legal, estatutaria, convencional, laboral y de la seguridad social vigente.

Los aportes y contribuciones a la seguridad social respecto de los trabajadores permanentes discontinuos se efectuarán de acuerdo a la legislación aplicable en la empresa usuaria. En este sentido, respecto de esos trabajadores serán de aplicación a la Empresa de Servicios Eventuales las reducciones de contribuciones patronales que correspondan en la empresa usuaria o cliente como consecuencia de los programas de promoción de empleo actuales o que se dispongan en el futuro, sean estos Nacionales, Provinciales o Municipales.

Artículo 5°.- Cuando la relación de trabajo entre la Empresa de Servicios Eventuales y el trabajador fuere permanente y discontinua, la prestación de servicios deberá sujetarse a las siguientes condiciones:

a) Se entenderá celebrado a prueba durante el plazo establecido en el artículo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones, debiéndose computar a esos efectos los períodos efectivamente trabajados en las diferentes empresas usuarias, no computándose los períodos de suspensión de tareas.

b) El período de suspensión entre las asignaciones para prestar servicios bajo la modalidad eventual en las empresas usuarias, no podrá superar los CUARENTA Y CINCO (45) días corridos, ampliables a SESENTA (60) días corridos por acuerdo de partes, o los NOVENTA (90) días alternados en UN (1) año aniversario.

c) El nuevo destino de trabajo que otorgue la Empresa de Servicios Eventuales podrá comprender otra actividad o convenio colectivo sin menoscabo de los derechos correspondientes del trabajador.

d) El nuevo destino de trabajo que otorgue la Empresa de Servicios Eventuales podrá modificar el régimen horario, pero el trabajador no estará obligado a aceptar un trabajo nocturno o insalubre. El contrato laboral

deberá especificar si el trabajador aceptará trabajo a tiempo total, parcial o ambos.

e) El trabajador no estará obligado a aceptar un trabajo situado fuera de un radio de TREINTA (30) kilómetros de su domicilio, ampliables a CINCUENTA (50) kilómetros por acuerdo de partes al inicio de la relación de trabajo.

f) Durante el período de suspensión, previsto en el inciso b) del presente, la Empresa de Servicios Eventuales deberá notificar fehacientemente al trabajador su nuevo destino laboral, informándole nombre y domicilio de la empresa usuaria donde deberá presentarse a prestar servicios, categoría laboral, régimen de remuneraciones y horario de trabajo.

g) Transcurrido el plazo máximo de suspensión sin que la Empresa de Servicios Eventuales hubiera asignado al trabajador nuevo destino, éste podrá denunciar el contrato de trabajo, previa intimación en forma fehaciente por un plazo de VEINTICUATRO (24) horas, haciéndose acreedor, en caso de resultar ésta desoída, de las indemnizaciones que correspondan por despido sin justa causa y por falta de preaviso.

h) En caso de que la Empresa de Servicios Eventuales hubiese asignado al trabajador nuevo destino laboral en forma fehaciente, y el mismo no retome sus tareas en el término de DOS (2) días hábiles de notificado, la Empresa de Servicios Eventuales podrá denunciar el contrato de trabajo en los términos y condiciones previstos en el artículo 244 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones.

Artículo 6°.- La Empresa de Servicios Eventuales podrá asignar trabajadores a las empresas usuarias solo en los siguientes casos:

a) Cuando deba organizar o participar en congresos, conferencias, ferias, exposiciones o eventos empresariales y/o sociales.

b) Ante la ausencia de un trabajador permanente, durante ese período.

c) En caso de licencias o suspensiones legales o convencionales, durante el período en que se extiendan, excepto cuando la suspensión sea producto de fuerza mayor, falta o disminución de trabajo en los términos del artículo 219 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones.

d) Cuando se verifique un incremento en la actividad de la empresa usuaria que requiera, en forma ocasional y por un período limitado, un mayor número de trabajadores. Se considerará comprendido en este supuesto el incremento derivado de la incorporación de nuevas tecnologías, procedimientos, sistemas, servicios y/o productos y la reorganización de las actividades, en la medida que tales circunstancias generen necesidades transitorias de personal.

e) Cuando se requiera la ejecución inaplazable de un trabajo para prevenir accidentes, por medidas de seguridad urgente o para reparar equipos del establecimiento, instalaciones o edificios que hagan peligrar a los trabajadores o a terceros, siempre que las tareas no puedan ser realizadas por personal regular de la empresa usuaria.

f) En general, ante necesidades extraordinarias o transitorias ajenas al giro normal y habitual de la empresa usuaria.

Los requerimientos a que se refiere el presente artículo deberán respetar una cantidad razonable y justificada de trabajadores eventuales en relación con el número de trabajadores permanente de la empresa usuaria, como así también una extensión temporal adecuada de trabajadores eventuales con los servicios eventuales a brindar.

Artículo 7°.- Los trabajadores discontinuos contratados por la Empresa de Servicios Eventuales no podrán percibir salarios menores a los salarios mínimos legales y/o convencionales que correspondan a la actividad o categoría en la que efectivamente preste el servicio contratado. Asimismo, dichos trabajadores deberán recibir una remuneración equivalente a la que cobra el personal fijo de la usuaria del servicio en la misma categoría laboral y antigüedad.

Artículo 8°.- Las empresas de servicios eventuales abonarán en forma directa las obligaciones derivadas de los regímenes de la Seguridad Social, las cuotas sindicales a los sindicatos que correspondan y las retenciones legales aplicables a la actividad de la empresa usuaria.

Artículo 9°.- Las Empresas de Servicios Eventuales deberán inscribirse ante la SECRETARÍA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL del MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO mediante un sistema simple, electrónico y gratuito.

Los requisitos para la inscripción serán los siguientes:

a) Ser persona jurídica constituida bajo algún tipo de figura societaria, de acuerdo con el régimen legal vigente.

b) Constituir las garantías a las que se refiere el artículo 10 del presente Anexo.

c) Constituir domicilio en la sede de su administración el que surtirá efectos respecto de los trabajadores, las empresas usuarias, la Autoridad de Aplicación y demás organismos fiscales y de la seguridad social.

d) Acreditar las inscripciones impositivas y de la seguridad social.

La inscripción se realizará una sola vez al inicio de la actividad. Será obligación de

las empresas inscriptas mantener vigente y actualizada la información declarada.

No se impondrán otros requisitos u obligaciones que no se encuentren contempladas en el presente.

Las Empresas de Servicios Eventuales quedarán habilitadas para iniciar sus actividades una vez transcurridos QUINCE (15) días hábiles administrativos desde la presentación de la solicitud de inscripción, siempre que la Autoridad de Aplicación no hubiere formulado observaciones o efectuado requerimientos de subsanación dentro de dicho plazo.

La inscripción así obtenida constituirá habilitación suficiente para el desarrollo de la actividad, sin perjuicio de las facultades de verificación y control posterior.

Durante el plazo indicado, la Autoridad de Aplicación podrá requerir información adicional o la subsanación de incumplimientos, en cuyo caso se suspenderá el cómputo del plazo hasta su cumplimiento.

En el caso de que la Empresa de Servicios Eventuales no dé cumplimiento a alguno de los requisitos previstos en el presente decreto, la SECRETARÍA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL del MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO podrá revocar o suspender de oficio su habilitación. La revocación y/o suspensión deberá ser notificada y publicada en el portal web correspondiente, previo procedimiento que asegure el adecuado derecho de defensa.”

Artículo 10.- Al momento de inscribirse, las Empresas de Servicios Eventuales deberán constituir una garantía principal y una garantía accesoria a favor de la SECRETARÍA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL del MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO.

Monto de la garantía principal. La garantía principal tendrá un monto de CATORCE MIL (14.000) Unidades de Valor Adquisitivo (UVA), aplicable a toda Empresa de Servicios Eventuales.

Monto de la garantía accesoria. El monto de la garantía accesoria se determinará en función de la cantidad de trabajadores eventuales efectivamente contratados, excluyendo a aquellos que hayan optado por el sistema de fondo de cese laboral contemplado en el artículo 96 de la Ley N° 27.742, conforme a la siguiente escala progresiva:

a) Por cada trabajador eventual adicional contratado por sobre los TREINTA (30) y hasta los CIEN (100) trabajadores: CIEN (100) UVA adicionales.

b) Por cada trabajador eventual adicional contratado por sobre los CIEN (100) trabajadores: SETENTA Y CINCO (75) UVA adicionales.

Instrumentos de constitución. La garantía principal y accesoria podrá constituirse, a elección de la Empresa de Servicios Eventuales, mediante alguno de los siguientes instrumentos, todos los cuales deberán ser pagaderos a primer requerimiento y tener vigencia mínima de DOCE (12) meses:

a) Depósito en caución de dinero en efectivo. Los depósitos en caución de dinero en efectivo deberán constituirse en un depósito indexado por UNIDAD DE VALOR ADQUISITIVO (UVA) en una entidad financiera autorizada por el BANCO CENTRAL DE LA REPÚBLICA ARGENTINA (BCRA).

b) Depósito de valores o títulos públicos nacionales. La equivalencia de los valores o títulos públicos nacionales se determinará según su valor de cotización de mercado en la BOLSA DE COMERCIO DE BUENOS AIRES o en el MERCADO ARGENTINO DE VALORES S. A. o en el mercado donde cotizan, a la época de constituirse la garan-

tía. Los intereses y rendimientos que devenguen pertenecerán a la Empresa de Servicios Eventuales depositante;

c) Constitución de una garantía real cuya valuación, a la fecha de constitución de la garantía, sea igual o superior al importe que garantice.

d) Aval bancario o Póliza de seguro de caución emitida por entidad autorizada por la SUPERINTENDENCIA DE SEGUROS DE LA NACIÓN.

La garantía podrá ser constituida directamente por la Empresa de Servicios Eventuales o por un tercero, con la única limitación de que dicho tercero no podrá ser, bajo ningún concepto, una empresa usuaria que contrate o haya contratado los servicios de la Empresa de Servicios Eventuales constituyente.

El bien sobre el que se pretenda constituir la garantía real no deberá tener otro gravamen y su titular debe estar libre de inhibiciones.

El monto de ambas garantías se ajustará cada DOCE (12) meses, computado desde la fecha de su constitución original, considerando la cantidad de trabajadores eventuales contratados al momento del ajuste, acreditada mediante declaración jurada, sobre la base del promedio mensual de trabajadores eventuales del ejercicio inmediato anterior y el valor de la Unidad de Valor Adquisitivo.

Si durante el ejercicio el plantel superara en más de un VEINTICINCO POR CIENTO (25%) el umbral del tramo declarado, la Empresa de Servicios Eventuales deberá comunicarlo a la Autoridad de Aplicación dentro de los TREINTA (30) días corridos y ajustar la garantía accesoria al nuevo nivel correspondiente.

La Empresa de Servicios Eventuales podrá sustituir el instrumento de las garantías

por otro de los previstos, siempre que el instrumento sustituto se encuentre constituido y vigente antes de la liberación del anterior.

Artículo 11.- En el supuesto de que la Empresa de Servicios Eventuales no reajustara la garantía correspondiente en el plazo previsto, será intimada por la Autoridad de Aplicación para su cumplimiento en un plazo no mayor de DIEZ (10) días, bajo apercibimiento de cancelar su habilitación para funcionar.

Vencido ese plazo sin que la Empresa de Servicios Eventuales haya presentado en legal forma los instrumentos constitutivos de la nueva garantía, la avalista o aseguradora deberá, previa intimación, depositar en caución antes de que se opere el vencimiento de la garantía a favor de la SECRETARÍA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL del MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO, en dinero en efectivo, valores o títulos públicos nacionales, las sumas totales de la garantía. La equivalencia de los valores o títulos públicos nacionales se determinará conforme a lo establecido en el artículo 10 del presente. De no cumplir con esta obligación quedará expedita la vía ejecutiva.

Artículo 12.- Si, con motivo del ajuste anual de la garantía previsto en el artículo 10 del presente Anexo, el valor actualizado de los depósitos constituidos en UNIDADES DE VALOR ADQUISITIVO (UVA), valores o títulos públicos nacionales excediera el monto de garantía exigible conforme al referido artículo, el excedente será restituido sin necesidad de trámite adicional.

Artículo 13.- En caso de cese de actividades de la Empresa de Servicios Eventuales o de cancelación de su habilitación en el Registro, la empresa podrá solicitar la restitución de los valores o títulos públicos nacionales depositados en caución.

Para esto deberá solicitar la baja de la habilitación y cumplir con los siguientes recaudos:

a) Acompañar declaración jurada en la que conste: fecha de cesación de actividades, nómina del personal ocupado, haber abonado la totalidad de las remuneraciones e indemnizaciones, detalle de los Sindicatos, Obras Sociales y regímenes de la Seguridad Social en las que se encuentren comprendidas las actividades desarrolladas.

b) Acompañar certificados de libre deuda o constancia equivalente otorgados por la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA), en relación con sus obligaciones con destino a la seguridad social.

c) Publicación de Edictos por el término de CINCO (5) días en el Boletín Oficial y en el Provincial que corresponda a las áreas geográficas de actuación, emplazando a los acreedores laborales y de la seguridad social, por el término de QUINCE (15) días corridos. Estas publicaciones deberán ser efectuadas por el interesado.

d) No tener juicios laborales en trámite. A tal efecto, la SECRETARÍA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL del MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO deberá oficiar a los tribunales que entiendan en la materia laboral correspondiente a las áreas geográficas de actuación a fin de que informen si la empresa que requiere su cancelación tiene juicios laborales o de la seguridad social pendientes.

e) No tener anotados embargos o cualquier otra medida cautelar. En caso de que la empresa peticionante se halle afectada por un embargo ejecutivo o preventivo o cualquier otra medida cautelar, no le será restituida la parte de los valores depositados en caución afectados por dicha medida o las garantías o avales caucionados de no ser su-

ficientes aquéllos, salvo aceptación judicial de sustitución de embargo.

f) No haber sido sancionada con la cancelación de habilitación para funcionar. En este supuesto, se procederá conforme lo establece el artículo 80 de la Ley N° 24.013 y sus modificaciones.

Artículo 14.- Cumplidos todos los requisitos establecidos en este decreto y no existiendo otros impedimentos, la Autoridad de Aplicación autorizará la restitución de los valores, títulos públicos nacionales y la liberación o cancelación de los avales y garantías otorgadas en caución dentro del plazo de TREINTA (30) días.

Artículo 15.- Para que proceda la asignación del remanente de la caución al Fondo Nacional de Empleo prevista en el artículo 80 de la Ley N° 24.013 y sus modificaciones, cuando la Empresa de Servicios Eventuales haya sido sancionada con la cancelación, deberán cumplirse los siguientes requisitos:

a) Haber transcurrido el plazo de NOVENTA (90) días desde que la cancelación de la habilitación se encuentre firme.

b) Una vez vencido el plazo a que se refiere el inciso anterior, la SECRETARÍA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL del MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO oficiará a los tribunales que entiendan en materia laboral correspondientes a las áreas geográficas de actuación, a fin de que informen si la empresa tiene juicios en trámite.

Si de las respuestas surgiera la inexistencia de juicios pendientes, se publicarán edictos por UN (1) día en el BOLETIN OFICIAL y en el Provincial que corresponda al área o áreas geográficas de actuación. Cumplido sin que se presenten acreedores, se procederá a la asignación del remanente en forma inmediata.

En caso de existir juicios pendientes se dispondrá del remanente cuando hayan concluido y el tribunal que intervenga otorgue certificado en el que conste que la parte actora fue desinteresada de las acreencias que emanan de la sentencia dictada o, en su caso, que nada tiene que reclamar en la causa.

c) La solicitud de informes relativos a los créditos de la seguridad social, se cumplirá con una requisitoria a los entes recaudadores que correspondan.

Artículo 16.- La SECRETARÍA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL del MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO será la autoridad competente para la habilitación, cancelación y fiscalización de las Empresas de Servicios Eventuales en todo lo referido a las condiciones de trabajo de los trabajadores vinculados por contrato permanente discontinuo.

Artículo 17.- Los incumplimientos al presente decreto se regirán por el Anexo II del Pacto Federal del Trabajo, ratificado por la Ley N° 25.212 y sus modificatorias, conforme el procedimiento previsto en la Ley N° 18.695 y sus modificatorias.

Los sindicatos correspondientes a las actividades respectivas que utilicen trabajadores de servicios eventuales podrán:

a) Recibir denuncias o pedidos de convocatoria de cualquiera de sus integrantes, a los fines de analizar si los servicios denunciados se ajustan a las pautas del presente decreto y, en su caso, dar intervención a la Autoridad de Aplicación del mismo;

b) Solicitar y recibir informes de la inspección de trabajo sobre los relevamientos efectuados y sobre sus resultados;

c) Procurar arribar a fórmulas de acuerdo en las controversias que voluntariamente le sean sometidas.

Artículo 18.- La prestación de servicios a favor de una empresa usuaria de personal provisto por una empresa de servicios eventuales no habilitada por la SECRETARÍA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL del MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO, hará de aplicación las disposiciones del artículo 29 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones.

En tales supuestos, la SECRETARÍA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL del MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO o la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA) podrán requerir a la empresa usuaria el cumplimiento de las obligaciones que al empleador le imponen los distintos regímenes de la seguridad social, exclusivamente respecto de aquellas devengadas durante el tiempo de efectiva prestación de los trabajadores proporcionados para la empresa usuaria.

Artículo 19.- Ante toda iniciación de un expediente administrativo o judicial donde se denuncie la actuación de una entidad como Empresa de Servicios Eventuales sin estar habilitada por la SECRETARÍA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL del MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO, la autoridad a cargo deberá cursar una notificación a la Autoridad de Aplicación.

En caso de que se verifique, el funcionamiento de una Empresa de Servicios Eventuales sin estar habilitada por la SECRETARÍA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL del MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO, ésta deberá intimar a la Empresa, bajo apercibimiento de imposición de las sanciones previstas en el artículo 17 del presente Anexo, por un plazo de QUINCE (15) días, a cumplir con todas las disposiciones de este decreto y, en caso de subsanación, procederá con su habilitación.

Decreto 408 de mayo 29 de 2026 - Contrato de Trabajo. Ley de Modernización Laboral. Fondo de Asistencia Laboral. Reglamentación (B.O. 01/06/2026).

Visto el Expediente N° EX-2026-52955376-APN-DGDTEYSS#MCH, las Leyes Nros. 25.413 y sus modificatorias, 26.831 y sus modificatorias, el Título II de la Ley N° 27.802 y el Decreto N° 380 del 29 de marzo de 2001 y sus modificatorios, y

Considerando:

Que por el Título II de la Ley de Modernización Laboral N° 27.802, entre otras cuestiones, se crearon los Fondos de Asistencia Laboral (FAL) con el objeto de coadyuvar al cumplimiento de las obligaciones y pagos de las indemnizaciones enunciadas en los supuestos previstos por dicha ley y reguladas por la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones, así como por los estatutos profesionales aplicables, restringiendo su cobertura a trabajadores debidamente registrados y sin que los referidos Fondos modifiquen el régimen indemnizatorio vigente.

Que corresponde dictar la Reglamentación del mentado Título II para su efectiva implementación, garantizando la seguridad jurídica, la transparencia y la correcta administración de los recursos de los aludidos Fondos.

Que resulta pertinente la instrumentación de los Fondos de Asistencia Laboral a través de vehículos de inversión colectiva autorizados por la COMISIÓN NACIONAL DE VALORES (CNV), organismo descentralizado actuante en la órbita del MINISTERIO DE ECONOMÍA, tales como fondos comunes de inversión y fideicomisos financieros, que permitan la segregación patrimonial, la afectación específica de los recursos y la adecuada supervisión del régimen.

Que, en ese marco, corresponde definir con precisión a los empleadores alcanzados, los vehículos de inversión colectiva autorizados y

las entidades habilitadas para la administración de los citados fondos, las características de las cuentas individuales del empleador y los requisitos de registración de los trabajadores para acceder a la cobertura del respectivo Fondo de Asistencia Laboral (FAL).

Que resulta esencial establecer un procedimiento claro y ágil para la declaración, pago y derivación de las contribuciones mensuales a los citados Fondos a través de la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA), ente autárquico actuante en la órbita del MINISTERIO DE ECONOMÍA, integrándolo al procedimiento de declaración jurada de las obligaciones de la Seguridad Social, así como los mecanismos de validación y pago de las prestaciones indemnizatorias directamente a los trabajadores registrados desde los vehículos de inversión colectiva autorizados por la COMISIÓN NACIONAL DE VALORES (CNV).

Que deviene conveniente establecer que las políticas de inversión de los recursos de los Fondos de Asistencia Laboral se limiten a instrumentos financieros emitidos y negociados en la REPÚBLICA ARGENTINA, con el objeto de promover la inversión productiva local.

Que, asimismo, corresponde regular los lineamientos básicos sobre los supuestos de suspensión o interrupción de la obligación contributiva, la portabilidad de los recursos entre vehículos de inversión colectiva autorizados, el cómputo del período de carencia, los casos de registración deficiente y los procedimientos de verificación y pago de las obligaciones laborales cubiertas por los referidos Fondos.

Que resulta conveniente prever los mecanismos mediante los cuales se implementará la reducción de contribuciones patronales al Sistema de Seguridad Social, equivalente a la contribución al Fondo de Asistencia Laboral.

Que, para resguardar la finalidad del régimen y mitigar costos asociados, y en uso de las facultades conferidas al PODER

EJECUTIVO NACIONAL por el artículo 2º último párrafo de la Ley Nº 25.413 y sus modificatorias, corresponde declarar exenta del Impuesto sobre los Créditos y Débitos en Cuentas Bancarias y Otras Operatorias a las cuentas utilizadas en forma exclusiva por los vehículos de inversión colectiva empleados para instrumentar los Fondos de Asistencia Laboral, así como los créditos y débitos originados en las suscripciones y rescates de cuotapartes de los mencionados fondos comunes de inversión y los créditos y débitos originados en operaciones de similar naturaleza con valores fiduciarios emitidos por los fideicomisos financieros destinados a tal fin.

Que han tomado intervención los servicios de asesoramiento jurídico pertinentes.

Que la presente medida se dicta en ejercicio de las atribuciones conferidas por el artículo 99, incisos 1 y 2 de la CONSTITUCIÓN NACIONAL, el artículo 2º de la Ley de Competitividad Nº 25.413 y sus modificatorias y el artículo 77 de la Ley Nº 27.802.

Por ello,

**El Presidente de la Nación Argentina
decreta:**

Artículo 1º.- Objeto. Apruébase la Reglamentación del Título II – Fondo de Asistencia Laboral - de la Ley de Modernización Laboral Nº 27.802.

Artículo 2º.- Empleadores. Las disposiciones del Título II de la Ley de Modernización Laboral Nº 27.802 resultarán de aplicación para los empleadores que pertenezcan al sector privado, quedando únicamente excluidas aquellas relaciones laborales mencionadas en el último párrafo del artículo 58 de la ley que se reglamenta y las relaciones laborales del Sector Público, entendiéndose como tal aquel definido en los términos del artículo 8º de la Ley de Administración Financiera y de los Sistemas de Control del Sector Público Nacio-

nal Nº 24.156 y sus modificaciones, y/o en las respectivas normas dictadas por las Provincias, la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES y las Municipalidades, según el caso.

La SECRETARÍA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL del MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO y la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA), ente autárquico actuante en la órbita del MINISTERIO DE ECONOMÍA dictarán, en el ámbito de sus respectivas competencias, las normas aclaratorias y complementarias necesarias para la aplicación de las disposiciones del Título II de la Ley Nº 27.802 relativas al Fondo de Asistencia Laboral a los Convenios de Corresponsabilidad Gremial regulados por la Ley Nº 26.377.

A los fines de lo dispuesto en el artículo 60 de la Ley Nº 27.802, entiéndese como Micro, Pequeñas y Medianas empresas a aquellas que cuenten con certificado que acredite esa condición en los términos de lo dispuesto en la Resolución de la entonces SECRETARÍA DE EMPRENDEDORES Y DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA del ex-MINISTERIO DE PRODUCCIÓN Y TRABAJO Nº 220 del 12 de abril de 2019 y sus modificatorias.

Asimismo, quedan comprendidas dentro de dicha definición, las entidades sin fines de lucro registradas ante la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA) bajo alguna de las formas jurídicas que dicho organismo determine, en tanto cumplan con los parámetros previstos en la citada Resolución de la entonces SECRETARÍA DE EMPRENDEDORES Y DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA del ex-MINISTERIO DE PRODUCCIÓN Y TRABAJO Nº 220/19.

Artículo 3º.- Definiciones. A los fines de la presente Reglamentación, se entenderá por:

a) Entidades Habilitadas: las entidades autorizadas por la COMISIÓN NACIONAL DE

VALORES (CNV), organismo descentralizado actuante en la órbita del MINISTERIO DE ECONOMÍA, para administrar, invertir y resguardar a través de fondos comunes de inversión constituidos en el país en los términos del primer párrafo del artículo 1° de la Ley del Régimen Legal de Fondos Comunes de Inversión N° 24.083 y sus modificaciones o fideicomisos financieros sujetos a la competencia de la COMISIÓN NACIONAL DE VALORES (CNV), constituidos en el país de acuerdo con las disposiciones del Libro Tercero - Derechos Personales, Título IV – Contratos en particular, Capítulo 30 – Contrato de Fideicomiso, del CÓDIGO CIVIL Y COMERCIAL DE LA NACIÓN, los recursos de las cuentas de los Fondos de Asistencia Laboral, conforme la Ley del Mercado de Capitales N° 26.831 y sus modificatorias;

b) Cuenta individual del empleador: el patrimonio separado, independiente, inenajenable, inembargable y de afectación específica, en los términos del artículo 59 de la Ley N° 27.802, constituido por cada empleador mediante un fondo común de inversión conforme el primer párrafo del artículo 1° de la citada Ley N° 24.083 y sus modificaciones o fideicomiso financiero sujetos a la competencia de la COMISIÓN NACIONAL DE VALORES (CNV), administrado por una Entidad Habilitada, de carácter común y no individualizable por trabajador, conforme a las normas que dicte la COMISIÓN NACIONAL DE VALORES (CNV);

c) Trabajador registrado: aquel cuya relación laboral se encuentre inscripta y declarada conforme a la normativa laboral y de seguridad social vigente que le resulte aplicable, con una antelación no menor a DOCE (12) meses respecto de la extinción, en los términos del artículo 58 de la Ley N° 27.802.

Artículo 4°.- Cobertura mínima. La cobertura mínima a que se refiere el segundo párrafo del artículo 58 de la citada Ley N° 27.802 se regirá por los principios de suficiencia, liquidez y diversificación prudencial, y será determinada por Resolución Conjunta de la

SECRETARÍA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL del MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO y de la SECRETARÍA DE FINANZAS del MINISTERIO DE ECONOMÍA.

A tal efecto, dichas autoridades deberán contar con informe técnico previo de la COMISIÓN NACIONAL DE VALORES (CNV), en lo relativo al vehículo de inversión colectiva aplicable, y de la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA) en lo referente a los datos de nóminas y remuneraciones declaradas.

La cobertura que se establezca deberá garantizar, como mínimo, la plena cobertura de las obligaciones indemnizatorias previstas en el primer párrafo del artículo 58 de la referida Ley N° 27.802, aún bajo escenarios adversos razonables del mercado de trabajo que impliquen incrementos en las desvinculaciones simultáneas.

Los parámetros utilizados para su determinación deberán ser objeto de revisión periódica en función de la evolución de las variables económicas y laborales.

Artículo 5°.- Naturaleza Jurídica. A los efectos de lo dispuesto en el artículo 59 de la Ley de Modernización Laboral N° 27.802, los Fondos de Asistencia Laboral se instrumentarán mediante fideicomisos financieros sujetos a la competencia de la COMISIÓN NACIONAL DE VALORES (CNV), o fondos comunes de inversión comprendidos en el primer párrafo del artículo 1° de la Ley del Régimen Legal de Fondos Comunes de Inversión N° 24.083 y sus modificaciones, en tanto constituyen vehículos de inversión colectiva que permiten la segregación patrimonial y afectación específica de los activos subyacentes a los mismos.

Artículo 6°.- Continuidad operativa de los fideicomisos financieros. En el caso de los fideicomisos financieros, los fiduciarios deberán implementar mecanismos de continuidad operativa que contemplen, con una antelación

no inferior a VEINTICUATRO (24) meses al vencimiento del plazo del fideicomiso, la renovación de dicho fideicomiso o, en su defecto, la migración y transferencia ordenada de los activos a otro vehículo de inversión colectiva autorizado administrado por una Entidad Habilitada, a los fines de asegurar la continuidad ininterrumpida de los Fondos de Asistencia Laboral. La COMISIÓN NACIONAL DE VALORES (CNV), dictará las normas complementarias para la implementación de dichos mecanismos.

Artículo 7°.- Oferta Pública y Supervisión. Los vehículos de inversión colectiva constituidos para instrumentar los Fondos de Asistencia Laboral (FAL) estarán sujetos a la competencia regulatoria, de supervisión y sancionatoria de la COMISIÓN NACIONAL DE VALORES (CNV).

La COMISIÓN NACIONAL DE VALORES (CNV) deberá autorizar la oferta pública conforme la Ley del Mercado de Capitales N° 26.831 y sus modificaciones, y la normativa complementaria y reglamentaria. A tales fines, y sin desnaturalizar la finalidad del régimen, en función de las particularidades de los Fondos de Asistencia Laboral, dicho organismo deberá implementar el proceso de autorización de oferta pública para tales Fondos, pudiendo la invitación dirigirse, entre otros, a:

a) Cada empleador alcanzado por el régimen del Fondo de Asistencia Laboral en forma individual, para la constitución de un fideicomiso financiero o un fondo común de inversión previsto en el primer párrafo del artículo 1° de la Ley del Régimen Legal de Fondos Comunes de Inversión N° 24.083 y sus modificaciones, destinado a dicho empleador; o

b) sociedades vinculadas, controlantes, controladas o bajo control común del empleador, conforme definiciones legales aplicables.

En todos los casos, la COMISIÓN NACIONAL DE VALORES (CNV) establecerá los parámetros, procedimientos y requisitos

de autorización, registración, documentación e información.

Artículo 8°.- Apertura de la Cuenta individual del empleador. Con carácter previo al ingreso de la primera contribución mensual al Fondo de Asistencia Laboral, los empleadores deberán elegir una Entidad Habilitada por la COMISIÓN NACIONAL DE VALORES (CNV), seleccionar el vehículo de inversión colectiva autorizado correspondiente, y convenir la apertura de su Cuenta Individual del empleador, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 59 de la Ley de Modernización Laboral N° 27.802.

La Entidad Habilitada asignará a la Cuenta Individual del empleador un identificador único (“ID FAL”) y deberá informar al empleador la cuenta bancaria del vehículo de inversión colectiva habilitada para la recepción de las contribuciones.

La COMISIÓN NACIONAL DE VALORES (CNV) determinará la información que deberá asociarse a cada “ID FAL”, la cual deberá incluir, como mínimo, la Clave Única de Identificación Tributaria (CUIT) del empleador, los datos de la cuenta del vehículo de inversión colectiva y el período de vigencia de dicho vehículo. Asimismo, llevará el registro de las Entidades Habilitadas y de los vehículos de inversión colectiva autorizados, y pondrá dicha información a disposición de los organismos competentes.

Artículo 9°.- El empleador deberá informar a la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA), en la forma, plazos y condiciones que esta establezca, el “ID FAL”. La referida Agencia derivará las contribuciones correspondientes al Fondo de Asistencia Laboral exclusivamente a la cuenta bancaria del vehículo de inversión colectiva correspondiente.

Cuando, al momento de la determinación y pago de las obligaciones de la Seguridad Social, el empleador no hubiera informado un “ID FAL” válido, sin perjuicio de

las sanciones que le pudieran corresponder por infracción a los deberes formales en los términos de las leyes aplicables en el ámbito de los recursos de la seguridad social, la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA):

a) Imputará los importes declarados en concepto de aportes y contribuciones a los distintos subsistemas del Sistema de Seguridad Social, según corresponda;

b) no efectuará derivación alguna al respectivo Fondo de Asistencia Laboral; y

c) retendrá las sumas correspondientes a la contribución al Fondo de Asistencia Laboral, las que permanecerán sin imputación específica hasta tanto el empleador informe un "ID FAL" válido, en cuyo caso procederá a su derivación inmediata.

d) si transcurrido UN (1) mes desde la fecha de vencimiento de la obligación de pago de la contribución con destino a los Fondos de Asistencia Laboral el empleador no hubiere informado un "ID FAL" válido, informará a la COMISIÓN NACIONAL DE VALORES (CNV), la cual procederá a asignar de oficio un vehículo de inversión colectiva autorizado en una Entidad Habilitada.

La COMISIÓN NACIONAL DE VALORES (CNV) dictará la normativa complementaria para la asignación de oficio de un vehículo de inversión colectiva autorizado en una Entidad Habilitada al empleador, estableciendo los criterios aplicables a tal fin. Efectuada la asignación de oficio, la COMISIÓN NACIONAL DE VALORES (CNV) informará a la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA) el "ID FAL" correspondiente, a efectos de que esta disponga la transferencia de los importes acumulados en la cuenta transitoria a la Cuenta individual del empleador asignada. Asimismo, la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA) notificará al empleador la asignación efectuada, sin per-

juicio del derecho de este a ejercer la portabilidad en los términos del presente decreto.

Artículo 10.- Procedimiento de declaración y pago de la contribución mensual. La AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA) establecerá el procedimiento de declaración y pago de la contribución mensual prevista en el artículo 60 de la Ley de Modernización Laboral N° 27.802, asegurando su integración en la Contribución Unificada de la Seguridad Social (CUSS) y actuará como agente de derivación a la Cuenta individual del empleador.

La falta de pago de la contribución mensual, la indisponibilidad o la insuficiencia de fondos en la Cuenta individual del empleador no generarán responsabilidad alguna para el ESTADO NACIONAL ni para dicha Agencia, conforme lo dispuesto en el artículo 68 de la ley que se reglamenta respecto de la exclusiva responsabilidad del empleador por las obligaciones frente al trabajador, y sin perjuicio de la responsabilidad de la aludida Agencia en lo que respecta a la gestión de cobro, conforme el artículo 70 de dicha ley.

En ningún caso las sumas correspondientes a la contribución al Fondo de Asistencia Laboral, ni los importes retenidos conforme el inciso c) del artículo 9° del presente decreto, podrán ser objeto de compensación, afectación o imputación con otras obligaciones tributarias, previsionales, aduaneras o de cualquier otra naturaleza a cargo del empleador, ni de compensación de oficio.

Artículo 11.- Políticas de inversión. Las Entidades Habilitadas deberán sujetar las inversiones del Fondo de Asistencia Laboral a los límites que establezca el MINISTERIO DE ECONOMÍA conforme el inciso b) del artículo 61 de la referida Ley N° 27.802 para la administración de los recursos de los respectivos Fondos.

Sólo se admitirá la inversión en instrumentos financieros o valores negociables emitidos y negociados en la REPÚBLICA ARGENTI-

NA, no admitiéndose la inversión en instrumentos financieros o valores negociables cuyo activo subyacente se encuentre emitido o negociado en el exterior.

Artículo 12.- Cualquiera sea el vehículo de inversión colectiva utilizado, las Entidades Habilitadas deberán implementar un sistema de Cuenta individual del empleador que garantice la identificación, trazabilidad y afectación de los recursos y rendimientos correspondientes a cada cuenta, conforme lo dispuesto en los artículos 59, 62 y 63 de la Ley de Modernización Laboral N° 27.802.

La COMISIÓN NACIONAL DE VALORES (CNV) establecerá los requisitos mínimos que deberá contemplar dicho sistema.

A los fines de la aplicación de lo establecido en el segundo párrafo del referido artículo 62, se entenderá incluida en el concepto de participación directa o indirecta aquella que se verifique a través de sociedades vinculadas.

Artículo 13.- Casos de registración deficiente. Si la relación laboral estuviere registrada de modo deficiente, la cobertura del Fondo de Asistencia Laboral (FAL) se limitará a los montos que corresponderían considerando únicamente los datos efectivamente registrados, en los términos del segundo párrafo del artículo 64 de la aludida Ley N° 27.802, sin perjuicio de la responsabilidad integral del empleador por las diferencias resultantes de la legislación laboral que resulte aplicable a la relación laboral extinguida y de las sanciones que pudieran corresponder.

Artículo 14.- Portabilidad. Con el alcance y a resguardo de lo previsto en el artículo 64 de la mencionada Ley N° 27.802, se admitirá que el empleador solicite la migración de los recursos acumulados en la Cuenta individual del empleador a otro vehículo de inversión colectiva autorizado por la COMISIÓN NACIONAL DE VALORES (CNV) para instrumentar Fondos de Asistencia Laboral. En tal caso, la Entidad Habilitada deberá traspasar todos los activos correspondientes.

La portabilidad procederá siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

a) La transferencia se realice a otro vehículo de inversión colectiva que cumpla con las exigencias del artículo 59 de la referida ley;

b) que no existan obligaciones de pago pendientes de cumplimiento respecto de la cuenta a transferir o, en su caso, que se hayan constituido provisiones suficientes para atenderlas;

c) que la transferencia se realice conforme a los criterios que establezca la COMISIÓN NACIONAL DE VALORES (CNV); y

d) que se comunique a la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA), en la forma y plazo que esta establezca.

La COMISIÓN NACIONAL DE VALORES (CNV) establecerá el procedimiento aplicable al traspaso de los activos de los Fondos de Asistencia Laboral, los plazos máximos para su ejecución, la periodicidad con la que podrá ejercerse la portabilidad y las obligaciones de información a cargo de las entidades intervinientes.

Artículo 15.- Cómputo del período de carencia. A los efectos de lo dispuesto en el artículo 65 de la mentada Ley N° 27.802, el período de carencia mínimo de SEIS (6) períodos mensuales se computará desde el mes calendario en que se registre en la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA) la efectiva integración de la primera contribución del empleador al Fondo de Asistencia Laboral, y abarcará SEIS (6) períodos de devengamiento y pago completos y consecutivos.

Artículo 16.- Suspensión o interrupción de la obligación contributiva. La solicitud prevista en el artículo 66 de la ley que se reglamenta deberá presentarse ante la SECRETARÍA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL del MINISTERIO

DE CAPITAL HUMANO, por los medios y conforme los procedimientos que ésta establezca, acompañando la información necesaria para acreditar, sobre la base de los datos provistos por la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA) y con certificación de la Entidad Habilitada administradora de la Cuenta individual del empleador, que el saldo existente en dicha cuenta cubre las contingencias laborales de su nómina.

Las condiciones, porcentajes de cobertura, metodología de cálculo, requisitos y demás parámetros necesarios para la implementación de la suspensión o interrupción serán establecidos mediante resolución conjunta de la aludida SECRETARÍA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL y del MINISTERIO DE ECONOMÍA, de conformidad con lo previsto en el segundo párrafo del artículo 66 de la citada Ley N° 27.802.

La suspensión o interrupción producirá efectos respecto de las contribuciones devengadas a partir del período mensual siguiente a aquel en que se notifique al empleador el acto que la concede, por el plazo que en éste se establezca, sin perjuicio de las facultades de verificación y control de la referida SECRETARÍA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.

El vencimiento del plazo de suspensión o interrupción otorgado se producirá en forma automática y de pleno derecho, debiendo el empleador efectuar las contribuciones pertinentes a partir del período mensual siguiente al del vencimiento.

Sin perjuicio de lo establecido precedentemente, cuando de las verificaciones efectuadas surja que han dejado de cumplirse las condiciones que dieron lugar a la suspensión o interrupción, la citada Secretaría dispondrá su cese, debiendo el empleador reanudar el ingreso de las contribuciones con destino al Fondo de Asistencia Laboral a partir del

período mensual siguiente a aquel en que se notifique la decisión que así lo disponga.

La mencionada SECRETARÍA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL comunicará a la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA) el plazo otorgado de suspensión o interrupción y, en su caso, su cese, a los fines de su registración y efectos en sus sistemas.

Artículo 17.- Procedimiento de validación y pago de las indemnizaciones. A los fines de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 69 de la Ley de Modernización Laboral N° 27.802, las Entidades Habilitadas deberán habilitar mecanismos que permitan a los empleadores generar y presentar en forma electrónica, la declaración jurada requerida para la solicitud de pago de indemnizaciones correspondientes.

A través de dicho mecanismo, el empleador deberá suministrar, con carácter de declaración jurada, la siguiente información:

- a) Código Único de Identificación Tributaria (CUIT) y domicilio legal del empleador;
- b) Nombre y apellido y Código Único de Identificación Laboral (CUIL) del trabajador registrado;
- c) Datos completos de la cuenta bancaria de titularidad del trabajador registrado correspondiente al pago;
- d) Fecha y causa de la extinción de la relación laboral. A estos efectos, adicionalmente deberá adjuntarse, con la declaración jurada correspondiente, copia del acto extintivo o acuerdo, incluyendo, en su caso, el acuerdo previsto en el artículo 241 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones con las formalidades exigidas por dicha norma;
- e) Detalle de la liquidación practicada, indicando la mejor remuneración mensual, normal y habitual contemplada, fecha de ingreso, antigüedad computable y demás conceptos que la conformen;

f) Monto a transferir, con indicación expresa de si se refiere a la cancelación total o parcial en relación con la liquidación que corresponda; y

g) Carátula y número del expediente, tribunal o servicio de conciliación donde tramitó, y resoluciones o sentencias, en caso de corresponder.

Recibida la declaración jurada, las Entidades Habilitadas sólo deberán validar, con carácter previo a efectuar cualquier pago con recursos del Fondo de Asistencia Laboral, la siguiente información:

I) la titularidad de la cuenta bancaria del trabajador registrado indicada en la declaración jurada;

II) su condición de trabajador registrado por el empleador correspondiente; y

III) que la declaración jurada contenga la totalidad de los datos exigidos precedentemente.

A fin de realizar las validaciones previstas en este artículo, las Entidades Habilitadas deberán utilizar la información provista por la ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (ANSES), organismo descentralizado actuante en el ámbito de la SUBSECRETARÍA DE SEGURIDAD SOCIAL de la SECRETARÍA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL del MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO y por la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA), ente autárquico actuante en la órbita del MINISTERIO DE ECONOMÍA, conforme los convenios de intercambio de información que se celebren en los términos del artículo 69 de la ley que se reglamenta y del artículo 18 de la presente Reglamentación. A tal efecto, el convenio mencionado deberá contemplar las formalidades necesarias para garantizar el adecuado funcionamiento de los mecanismos de verificación y pago.

Cumplidos los requisitos precedentes, la Entidad Habilitada procederá a:

1) Liquidar la posición del empleador en el vehículo de inversión colectiva, conforme los procedimientos que establezca la COMISIÓN NACIONAL DE VALORES (CNV);

2) transferir las sumas correspondientes a la cuenta bancaria del trabajador registrado indicada en la declaración jurada, dentro del plazo máximo de CINCO (5) días hábiles, contado a partir del día hábil siguiente al de la presentación completa y correcta de dicha declaración jurada;

3) reflejar el retiro en el estado de la Cuenta Individual del empleador; y

4) notificar a la SECRETARÍA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL del MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO la realización de las transferencias referidas en el precitado punto 2), acompañando el comprobante correspondiente, junto con la declaración jurada requerida para la solicitud de pago de indemnizaciones y la documentación complementaria, de corresponder.

La exactitud del cálculo de las obligaciones laborales y la determinación de los montos indemnizatorios será, en todos los casos, responsabilidad exclusiva del empleador, conforme lo dispuesto en el artículo 68 de la citada Ley N° 27.802.

Artículo 18.- Interoperabilidad y convenios. La ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (ANSES) y la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA), en el marco de sus respectivas competencias, celebrarán convenios con las Entidades Habilitadas a fin de disponer la información necesaria para la aplicación del artículo 69 de la Ley de Modernización Laboral N° 27.802, en los términos dispuestos por las Leyes Nros. 11.683, texto ordenado en 1998 y sus modificaciones, 26.063 y su modificatoria, y toda otra normativa complementaria.

El intercambio de información deberá garantizar la confidencialidad, integridad y

seguridad de los datos, los que deberán ser utilizados exclusivamente para los fines previstos en el presente régimen.

Los organismos intervinientes y las Entidades Habilitadas deberán implementar las medidas técnicas y organizativas necesarias para asegurar la protección de la información, incluyendo mecanismos de trazabilidad de accesos, resguardo de datos y prevención de usos indebidos.

Artículo 19.- Tratamiento en el Impuesto a las Ganancias y en el Impuesto al Valor Agregado (IVA). Las exenciones previstas en el artículo 67 de la Ley de Modernización Laboral N° 27.802 resultarán de aplicación de pleno derecho, sin perjuicio de las facultades de verificación y control de la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA). A tales fines, dicho organismo dictará las normas aclaratorias y complementarias necesarias.

A los efectos de lo dispuesto en el primer párrafo del citado artículo 67, la ganancia exenta comprende los rendimientos, intereses y/o cualquier otra renta que el empleador obtenga por las inversiones efectuadas en el marco del funcionamiento del Fondo de Asistencia Laboral, incluyendo las utilidades asimilables a dividendos percibidas.

Las contribuciones que los empleadores integren al Fondo de Asistencia Laboral, y dada la naturaleza que estas revisten de conformidad con lo previsto por el artículo 60 de la Ley N° 27.802 serán deducibles del Impuesto a las Ganancias, en tanto que los importes sustitutivos de las indemnizaciones que se abonen a los trabajadores utilizando los recursos del Fondo de Asistencia Laboral no darán lugar a una deducción, por parte del empleador, sin perjuicio de la deducibilidad de los pagos por extinción de la relación laboral que aquel efectúe de manera directa, conforme lo previsto en el tercer párrafo del referido artículo 67.

Cuando se verifiquen los supuestos previstos en el artículo 72 de la citada Ley N° 27.802, los fondos que sean transferidos al empleador quedarán alcanzados por el Impuesto a las Ganancias.

De conformidad con lo previsto en el último párrafo del artículo 67 de la citada Ley N° 27.802, los importes que los trabajadores perciban con motivo de los conceptos indicados en el artículo 58 de la ley, por su desvinculación laboral, cualquiera fuere su denominación, revestirán para aquellos, a los fines del impuesto a las ganancias, el tratamiento previsto en la ley del mencionado gravamen para las indemnizaciones que sustituyan.

Las comisiones indicadas en el mencionado artículo 67, comprenden la totalidad de las contraprestaciones que reciban las Entidades Habilitadas y cualquier otro interviniente.

Artículo 20.- Tope de comisión. A los efectos de lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 71 de la ley que se reglamenta, el tope de comisión del UNO POR CIENTO (1 %) es de carácter global e integral, y comprende la totalidad de las contraprestaciones que perciban las Entidades Habilitadas y cualquier otro interviniente, calculado en forma anual sobre el total de los activos administrados.

Dichas comisiones podrán devengarse y percibirse con cargo al fondo común de inversión o al fideicomiso financiero, con la periodicidad que determine la COMISIÓN NACIONAL DE VALORES (CNV).

Artículo 21.- Remanentes y extinción de cuentas. A los fines de lo previsto en el artículo 72 de la Ley de Modernización Laboral N° 27.802, la extinción de la Cuenta individual del empleador deberá ser solicitada ante la SECRETARÍA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL del MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO, por los medios y conforme los procedimientos

que esta establezca, acompañando la información y documentación que acredite el cumplimiento de los supuestos previstos en la citada norma.

La referida SECRETARÍA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL verificará la inexistencia de contingencias laborales pendientes, requiriendo la intervención de la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA) y de la SECRETARÍA DE FINANZAS del MINISTERIO DE ECONOMÍA, en el marco de sus respectivas competencias, así como la certificación de la Entidad Habilitada respecto del estado de la Cuenta individual del empleador.

Verificado el cumplimiento de los requisitos legales, la SECRETARÍA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL dispondrá la extinción de la Cuenta individual del empleador, notificará a la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA) a los efectos de su debida registración y actualización en los sistemas informáticos pertinentes, y ordenará a la Entidad Habilitada administradora la transferencia de los recursos existentes al empleador.

En los supuestos de cese, disolución, liquidación o quiebra del empleador, la Entidad Habilitada deberá proceder conforme lo previsto en el artículo 72 de la Ley N° 27.802 y a las instrucciones que imparta la autoridad judicial interviniente y las que disponga la SECRETARÍA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, sin perjuicio de las facultades de control de esta última.

La SECRETARÍA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL dictará las normas complementarias necesarias para la aplicación del presente artículo, incluyendo los procedimientos de verificación, intervención de los organismos competentes, certificaciones, plazos y modalidades de transferencia de los activos y/o fondos.

Artículo 22.- Transferencia de establecimiento, cesión de personal y reorganizaciones. En los supuestos de transferencia de establecimiento o cesión de personal (artículos 225, 229 y concordantes de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones), así como en las reorganizaciones societarias, la transferencia de la Cuenta individual del empleador se regirá por las siguientes reglas:

El empleador transmitente y el adquirente o continuador suscribirán un instrumento público o privado, según corresponda, que acredite:

(a) La transferencia del establecimiento o la reorganización societaria;

(b) la afectación exclusiva de los recursos transferidos a la finalidad prevista en el artículo 58 de la Ley N° 27.802;

(c) la cesión del personal afectado.

En los casos de cesiones o reorganizaciones parciales, la transferencia de los fondos se hará en proporción al porcentaje de trabajadores transferidos o cedidos.

La Entidad Habilitada ejecutará la transferencia de los activos, derechos, obligaciones, movimientos y remanentes de la Cuenta individual del empleador a la Cuenta individual del empleador continuador o resultante, manteniendo la continuidad de los registros contables y de trazabilidad de los recursos.

Previo al perfeccionamiento de la respectiva operación, el empleador continuador o resultante notificará la transferencia a la Entidad Habilitada, a la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA), y a la SECRETARÍA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, adjuntando la documentación respaldatoria.

La Entidad Habilitada registrará la operación en los libros y registros del fideicomiso financiero o del fondo común de inversión,

dejando constancia de la identificación de la Cuenta Individual del empleador. Emitirá asimismo una constancia al empleador continuador, la que servirá como acreditación de la continuidad del Fondo.

Artículo 23.- Fiscalización y sanciones. La fiscalización del cumplimiento de las obligaciones previstas en el Título II de la Ley de Modernización Laboral N° 27.802 y en la presente Reglamentación será ejercida por la SECRETARÍA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL del MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO, la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA) y la COMISIÓN NACIONAL DE VALORES (CNV), cada una en el ámbito de sus respectivas competencias.

La falta de ingreso de las contribuciones obligatorias al Fondo de Asistencia Laboral dará lugar a la aplicación por parte de la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA) de las acciones previstas en las leyes de la seguridad social, a fin de asegurar el efectivo pago de las contribuciones obligatorias al régimen.

La determinación y aplicación de la multa prevista en el artículo 75 de la Ley N° 27.802 estará a cargo de la SECRETARÍA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la que evaluará la configuración de los supuestos sancionatorios previstos en dicha norma, resultando aplicable para ello el procedimiento previsto en la Ley N° 18.695 y sus modificatorias. La AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA) tendrá a su cargo la ejecución y el cobro de la multa una vez firme, conforme las previsiones establecidas en el Capítulo XI – Juicio de Ejecución Fiscal del Título I de la Ley N° 11.683, texto ordenado en 1998 y sus modificaciones.

La SECRETARÍA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL efectuará el seguimiento y monitoreo del funcionamiento del régimen del Fondo de Asistencia Labo-

ral, a fin de detectar eventuales situaciones de fraude y/o incumplimientos a dicho régimen.

A los efectos de la aplicación de las sanciones previstas en el artículo 75 de la Ley N° 27.802, la SECRETARÍA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA) y la COMISIÓN NACIONAL DE VALORES (CNV) implementarán un mecanismo de intercambio de información para la detección de irregularidades y el seguimiento de los incumplimientos, conforme los convenios que a tal efecto celebren.

El producido de las multas previstas en el presente régimen se destinará a los subsistemas de la seguridad social que se encuentren a cargo del empleador, referidos en el segundo párrafo del artículo 24, en la misma proporción en que se distribuyan las contribuciones patronales correspondientes.

Artículo 24.- Reducción de contribuciones patronales. La reducción prevista en el artículo 76 de la Ley de Modernización Laboral N° 27.802 procederá, exclusivamente, respecto de las relaciones laborales comprendidas en el régimen del Fondo de Asistencia Laboral y no alcanzadas por el Régimen de Incentivo a la Formalización Laboral (RIFL) mientras éste resulte aplicable.

Para su implementación, los empleadores detraerán mensualmente la alícuota de contribución al Fondo de Asistencia Laboral, a la que se encuentren sujetos de acuerdo con las disposiciones del artículo 60 de dicha ley, de aquella que les corresponda para la determinación de las contribuciones patronales sobre la nómina salarial con destino a los subsistemas de seguridad social regidos por las Leyes Nros. 19.032, 24.013, 24.241 y 24.714 y sus respectivas modificaciones. Dicha detracción procederá, respecto de los referidos subsistemas, en la misma proporción en que se distribuyan las contribuciones patronales.

La reducción no corresponderá durante los períodos en que el empleador tuviere suspendida o interrumpida la obligación de contribuir al Fondo de Asistencia Laboral en los términos del artículo 66 de la ley que se reglamenta.

El cómputo de la reducción se efectuará en la declaración determinativa de aportes y contribuciones del período, no será acumulable entre períodos ni generará créditos a favor para su devolución o compensación distinta a la que corresponda contra la alícuota de las contribuciones patronales del mismo período. Tampoco afectará a las alícuotas adicionales previstas en regímenes previsionales diferenciales y/o especiales de la seguridad social.

La AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA) implementará en sus sistemas, en coordinación con la SECRETARÍA DE FINANZAS del MINISTERIO DE ECONOMÍA y la SECRETARÍA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL del MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO, los parámetros y validaciones necesarias para el cómputo automático de la reducción.

Artículo 25.- Exención en el Impuesto sobre los Créditos y Débitos en Cuentas Bancarias y Otras Operatorias. Incorpórase como segundo párrafo del inciso c) del artículo 10 de la Reglamentación del Impuesto sobre los Créditos y Débitos en Cuentas Bancarias y Otras Operatorias aprobada por el Decreto N° 380 del 29 de marzo de 2001 y sus modificaciones, el siguiente texto:

“Asimismo, estarán exentas las cuentas utilizadas en forma exclusiva por los fondos comunes de inversión y por los fideicomisos financieros, por los que se instrumenten los Fondos de Asistencia Laboral conforme las disposiciones de la Ley N° 27.802, como así también los créditos y débitos originados en suscripciones y rescates de cuotas partes de los mencionados fondos comunes de inversión y los créditos y débitos originados en

operaciones de similar naturaleza con valores fiduciarios de los referidos fideicomisos financieros”.

Artículo 26.- La SECRETARÍA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL del MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO, la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA), la COMISIÓN NACIONAL DE VALORES (CNV) y la SECRETARÍA DE FINANZAS del MINISTERIO DE ECONOMÍA dictarán en el ámbito de sus respectivas competencias, dentro de los CUARENTA Y CINCO (45) días hábiles contados desde la publicación del presente acto en el Boletín Oficial, las normas aclaratorias y complementarias que resulten necesarias para la plena implementación del Título II de la Ley de Modernización Laboral N° 27.802.

Artículo 27.- Prorrógase, al 1° de noviembre de 2026, la fecha de entrada en vigencia del régimen establecido en el Título II - Fondo de Asistencia Laboral de la Ley de Modernización Laboral N° 27.802.

Artículo 28.- Comuníquese, publíquese, dese a la DIRECCIÓN NACIONAL DEL REGISTRO OFICIAL y archívese. *Milei - Manuel Adorni - E/E Federico Adolfo Sturzenegger - Luis Andrés Caputo.*

Decreto 409 de mayo 29 de 2026 - Contrato de Trabajo. Ley de Modernización Laboral. Régimen de Promoción del Empleo Registrado. Reglamentación [B.O. 01/06/2026].

Visto el Expediente N° EX-2026-38493652-APN-DGDA#MEC y el Título XXII de la Ley N° 27.802, y

Considerando:

Que a través del Título XXII de la Ley de Modernización Laboral N° 27.802 se contempla la Promoción del Empleo Registrado y, con ese objetivo, se prevé que los empleadores podrán regularizar las relaciones laborales vigentes del sector privado no registradas o deficientemente registradas, iniciadas hasta la fecha de promulgación de la referida ley.

Que, en ese marco, por el artículo 169 de la mencionada ley se establece que el PODER EJECUTIVO NACIONAL reglamentará los efectos que producirá la regularización de las relaciones laborales indicadas, los que podrán comprender, entre otros, la condonación de la deuda por capital e intereses que tenga origen en la falta de pago de aportes y contribuciones con destino a los subsistemas de la Seguridad Social que allí se detallan e, igualmente, respecto de aquellos regímenes laborales o de la Seguridad Social que determine la Reglamentación de la ley.

Que, asimismo, se prevé que dicha Reglamentación determinará los porcentajes de condonación que habrán de aplicarse a las sumas adeudadas.

Que, en razón de lo expuesto, resulta necesario reglamentar aquellos aspectos necesarios para la efectiva y correcta aplicación del referido Título XXII, conforme los objetivos dispuestos por la ley que integra.

Que, en este marco, la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA), ente autárquico en el ámbito del MINISTERIO DE ECONOMÍA, deberá implementar un Plan de Facilidades de Pago para la deuda que no resulte condonada, junto con los demás aspectos que estime pertinentes.

Que la Ley N° 26.122 regula el trámite y los alcances de la intervención del H. CONGRESO DE LA NACIÓN respecto de los decretos delegados dictados por el PODER EJECUTIVO NACIONAL, en vir-

tud de lo dispuesto por el artículo 76 de la CONSTITUCIÓN NACIONAL.

Que la citada ley determina que la COMISIÓN BICAMERAL PERMANENTE del H. CONGRESO DE LA NACIÓN tiene competencia para pronunciarse respecto de la validez o invalidez de los decretos delegados, así como para elevar el dictamen al plenario de cada Cámara para su expreso tratamiento, en el plazo de DIEZ (10) días hábiles.

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

Que la presente medida se dicta en uso de las facultades conferidas por el artículo 99, incisos 1 y 2 de la CONSTITUCIÓN NACIONAL y del artículo 169 de la Ley N° 27.802.

Por ello,

**El Presidente de la Nación Argentina
decreta:**

Artículo 1°.- Los beneficios del Régimen de Promoción del Empleo Registrado (PER) establecido por el Título XXII de la Ley de Modernización Laboral N° 27.802 aplicarán a las obligaciones originadas en aportes, contribuciones y cuotas a que se refiere el primer párrafo del artículo 3° de la presente Reglamentación, que se encuentren vencidas hasta el último día, inclusive, del mes en que se presente la solicitud de regularización, sin perjuicio de las previsiones específicas para el inciso b) del artículo 169 de dicha ley.

Las relaciones laborales incluidas en el referido régimen serán objeto de los beneficios previstos en los artículos 169 y 170 de la mencionada ley y de lo dispuesto, a tales efectos, por esta Reglamentación, sin que corresponda por ello efectuar compensaciones con recursos del Tesoro Nacional a los destinos mencionados en el primer párrafo del artículo 3° de este decreto.

Artículo 2º.- La regularización de las relaciones laborales producirá los efectos contemplados en los incisos a), b) y c) del artículo 169 de la Ley de Modernización Laboral N° 27.802 que por la presente se reglamenta.

En el marco del citado inciso a) la extinción de la acción penal procederá en la medida en que no exista sentencia firme a la fecha de adhesión al presente Régimen de Regularización por los delitos mencionados en el artículo 16 del Régimen Penal Tributario, establecido por el Título IX de la Ley N° 27.430 y sus modificatorias y equivalentes de la Ley N° 24.769, en todos los casos, si las imputaciones se vinculan con las obligaciones incluidas en el presente régimen.

A los fines de lo dispuesto en el mencionado inciso a) del artículo 169 de la Ley de Modernización Laboral N° 27.802, deberá considerarse el último día, inclusive, del mes en que se presente la solicitud de regularización, mientras que, a los efectos de lo señalado en el inciso b) de dicho artículo, la baja del REGISTRO DE EMPLEADORES CON SANCIONES LABORALES (REPSAL), creado por la Ley N° 26.940 y sus modificaciones, se producirá con relación a las infracciones cometidas o constatadas hasta el 6 de marzo de 2026.

Artículo 3º.- La condonación a la que hace referencia el inciso c) del artículo 169 de la Ley de Modernización Laboral N° 27.802 comprende, además de los destinos allí detallados, al Régimen de Obras Sociales establecido por la Ley N° 23.660 y sus modificaciones, al Régimen de Riesgos del Trabajo de la Ley N° 24.557 y sus modificaciones y al Seguro Colectivo de Vida Obligatorio (SCVO) establecido por el Decreto N° 1567 del 20 de noviembre de 1974 y sus modificatorios, en los porcentajes establecidos en el artículo 4º de la presente Reglamentación.

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

Artículo 4º.- El porcentaje de condonación de la deuda que fuera determinada por la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA), ente autárquico en el ámbito del MINISTERIO DE ECONOMÍA, en los términos del inciso c) del artículo 169 de la Ley N° 27.802, que alcanza a todos los destinos allí comprendidos, excepto para aquellos que se prevea un porcentaje diferente, así como al Régimen de Obras Sociales, es el siguiente:

a) Micro y Pequeñas Empresas y Entidades sin fines de lucro: NOVENTA POR CIENTO (90 %).

b) Medianas Empresas, tramo 1 y tramo 2: OCHENTA POR CIENTO (80 %).

c) Demás empleadores: SETENTA POR CIENTO (70 %).

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

El porcentaje de condonación de la deuda será del CIEN POR CIENTO (100 %) cuando tenga origen en la falta de pago de aportes y contribuciones con destino al Régimen del Sistema Nacional del Seguro de Salud, previsto en la Ley N° 23.661 y sus modificaciones, de las cuotas destinadas al Régimen de Riesgos del Trabajo establecido en la Ley N° 24.557 y sus modificaciones y de las cuotas correspondientes al Seguro Colectivo de Vida Obligatorio (SCVO) establecido por el Decreto N° 1567 del 20 de noviembre de 1974 y sus modificatorios.

Artículo 5°.- El goce de los beneficios previstos en el artículo 2° del presente resultará procedente en la medida en que el empleador cancele la deuda referida en el artículo anterior que no haya sido condonada conforme a las disposiciones allí previstas, bajo alguna de las siguientes modalidades:

a) Pago al contado, en las condiciones que establezca la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA), entidad autárquica en el ámbito del MINISTERIO DE ECONOMÍA, en cuyo caso la deuda de capital vencida hasta el último día, inclusive, del mes en que se presente la solicitud de regularización y de intereses devengada hasta la fecha de adhesión al Régimen de Regularización que no hubiera sido condonada se verá reducida en un CINCUENTA POR CIENTO (50 %), o

b) A través del Plan de Facilidades de Pago que, a estos fines, disponga la mencionada AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA) dentro de los parámetros previstos en el artículo 172 de la Ley de Modernización Laboral N° 27.802.

Artículo 6°.- El período incluido en la regularización, en los términos del artículo 170 de la Ley de Modernización Laboral N° 27.802, será considerado como tiempo de servicio y será computado a los fines de acreditar:

a) El mínimo de años requeridos para la obtención de la Prestación Básica Universal prevista en el inciso a) del artículo 17 de la Ley N° 24.241, sus modificaciones y complementarias;

b) La condición de aportante, en los términos de los incisos a) o b) del artículo 95

de la Ley N° 24.241, sus modificaciones y complementarias, para la obtención de la Prestación de Retiro Transitorio por Invalidez o de la Pensión por Fallecimiento del afiliado en actividad que prevén los artículos 97 y 98 del citado cuerpo legal; y

c) El tiempo de servicio exigido para acceder a las prestaciones por desempleo del Título IV de la Ley N° 24.013 y sus modificaciones y de la Ley del Sistema Integrado de Prestaciones por Desempleo para Los Trabajadores Comprendidos en el Régimen Nacional de la Industria de la Construcción N° 25.371 y para determinar su duración. La cuantía de la prestación dineraria será calculada sobre un monto mensual equivalente al Salario Mínimo Vital y Móvil vigente a la fecha de adhesión al Régimen de Regularización, excepto que se trate de una relación laboral deficientemente registrada en lo que hace a la real remuneración del trabajador, en cuyo caso se tendrá en cuenta la remuneración declarada si esta resulta mayor a dicho salario mínimo. En todos los supuestos resultarán procedentes los límites mínimo y máximo a que se refiere el último párrafo del artículo 118 de la Ley N° 24.013 y sus modificaciones.

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

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

Artículo 9°.- Comuníquese, publíquese, dese a la DIRECCIÓN NACIONAL DEL REGISTRO OFICIAL y archívese. *Milei - Manuel Adorni - Luis Andrés Caputo.*

