

## UNA MIRADA A CUATRO MESES DE LA PROMULGACIÓN DE LA LEY DE MODERNIZACIÓN LABORAL \*

PABLO GUILLERMO HOLCMAN<sup>1</sup>

El día 5 de marzo de 2026 fue promulgada la ley 27.802 mediante decreto 137/2026, conocida como Ley de Modernización Laboral. Su entrada en vigencia oficial en todo el territorio de la República Argentina se hizo efectiva a partir del día siguiente, o sea, el día 6 de marzo de 2026, con su publicación en el Boletín Oficial.

Esta norma introdujo cambios significativos en las leyes laborales, tal vez los más importantes y disruptivos de las últimas décadas. Lamentablemente, considerando el tenor y la envergadura de los cambios y modificaciones que esta ley implementó, creo que previamente no hubo las discusiones necesarias y convenientes, ni los consensos entre los distintos sectores del espectro nacional (sindicatos, empresarios, legisladores y distintos actores sociales) que hubieran sido esperables y valiosos para que la ley fuera aplicada sin las oposiciones e impugnaciones que finalmente tuvo.

Es por ello que al día de la fecha nos encontramos inmersos en la lucha jurídica y planteos entre dos sectores diametralmente opuestos. Los que apoyan la ley en su totalidad y creen que esta ley es la salvación para los desafíos en materia laboral que la República Argentina necesita y los que creen que quita todo tipo de derechos que los trabajadores conquistaron en las últimas décadas, considerándola en su totalidad abiertamente regresiva e inconstitucional.

Como vemos y ya es costumbre en nuestra sociedad, acá no existen grises, ni matices. Solamente predomina el blanco y el negro. Evidentemente, y a la luz de los acontecimientos posteriores, ante estas posturas nos encontramos frente al fracaso de uno de los argumentos y beneficios que postulaban los impulsores de esta ley: tener mayor seguridad jurídica. En estos momentos existe menos seguridad jurídica que antes del dictado de la ley, a raíz de los innumerables planteos de inconstitucionalidad e inaplicabilidad de la ley incoados en la justicia por vastos sectores y los fallos judiciales que acogen las disposiciones de la ley o los descalifican. Esta situación e inseguridad jurídica no dejará de existir ni se solucionará hasta que intervenga nuestro máximo Tribunal, la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

Sin embargo, resulta importante señalar que todavía nuestro Tribunal Supremo no se pronunció sobre la validez y constitucionalidad del decreto de necesidad y urgencia 70/2023 sancionado el 24 de febrero de 2023, razón por la cual no podemos tener las más mínimas expectativas de que la inseguridad jurídica *ut supra* planteada se resuelva por lo menos antes de los próximos tres 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. Abogado, exsecretario del Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, exdirector del Programa Asistir dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y miembro titular del Instituto de Derecho del Trabajo del CPACF.

Un par de meses antes de la promulgación de la ley, y cuando ya corría por la sociedad los rumores sobre su contenido, publicamos con el Dr. Nahuel Altieri en Ambito.com un artículo de opinión cuyo título era “Causa de los conflictos laborales y la denominada ‘industria del juicio’” (7/2/2026). En él señalamos las cinco causas que, a nuestro criterio, se debía abordar para solucionar la problemática laboral en nuestro país.

En el artículo citado tomamos una postura muy firme en cuanto a nuestro profundo rechazo de la existencia de la mal llamada “industria del juicio” y coincidimos en resaltar que había que abordar y solucionar cinco ítems: la alta inflación, la reactivación económica, el tiempo de duración de los juicios laborales, la lucha frontal contra la informalidad laboral o “trabajo en negro” y la reducción de los aportes patronales.

Salvo la reducción de la inflación, todavía no se ha abordado ninguno de los otros ítems señalados, razón por la cual, entiendo, nos encontramos empantanados y sin avanzar en el tema.

Creo necesario efectuar una nueva y breve consideración sobre la, para mí, mal llamada “industria del juicio”. Comparando la cantidad de personas que prestan servicios en relación de dependencia, sean de manera registrada o informal, con la cantidad de demandas que se inician por año en todo el territorio de la República Argentina, el porcentaje de reclamos judiciales es muy bajo.

Lo que motivó que algunos actores de la política o del ámbito empresario utilizaran esa calificación fue el dictado de algunas sentencias que condenaban al demandado a abonar montos exorbitantes, producto de un combo explosivo integrado por la correcta utilización de índices de actualización que reflejaban la alta inflación habida desde el inicio del juicio hasta el dictado de la sentencia, sumado a la larga duración de los juicios y la “colaboración” de algunos jueces del trabajo que ordenaban aplicar a esas liquidaciones, en forma arbitraria y desmedida, capitalizaciones que hacían el monto resultante imposible de pagar.

En cuanto a los juicios por accidentes de trabajo, debo decir que las ART, cuando se produce un siniestro laboral, cumplen en líneas generales correctamente con la cobertura de las primeras prestaciones médicas y dinerarias del trabajador. El problema nace cuando, a raíz del accidente sufrido, el trabajador queda con incapacidades. Es allí donde surge el conflicto porque las aseguradoras tienden a dictaminar y ofrecer un porcentaje de incapacidad muy inferior al que en realidad sufre el trabajador, obligando a este último a recurrir a los estrados judiciales para obtener la reparación que por derecho le corresponde.

Volviendo a la ley 27.802, otra de las supuestas ventajas promocionadas por sus impulsores era la fantasía de que, a partir de su promulgación, los empleadores y empresarios se verían tentados e incentivados a contratar trabajadores. Que habría una lluvia de nuevos empleos. Lamento desilusionar a muchos. Al día de la fecha no se observa ninguna lluvia o tormenta generadora de empleos, ni siquiera una leve lluvia de verano. El número pymes y comercios que cierran por mes es alarmante, y diariamente se produce una cantidad significativa de despidos y suspensiones laborales por falta de trabajo y actividad económica recesiva.

En la actualidad faltan puestos de trabajo y cayó el salario real de los trabajadores, pese a que ya han transcurrido un par de meses de la promulgación de la ley. Las únicas actividades que generan empleo, pero que ocupan solamente el 25% de los trabajadores en actividad, son las agropecuarias, minería e hidrocarburos.

Hasta aquí me he referido a algunas consideraciones generales y efectos de la sanción y promulgación de la ley 27.802. En esta segunda parte de mi análisis, me abocaré a analizar algunos artículos en particular de la ley, aportando mi visión sobre ellos.

El artículo 10 de la ley 27.802 introduce una modificación al artículo 20 de la Ley de Contrato de Trabajo que, a mi juicio, es muy peligrosa y tiende a amedrentar a los abogados laboristas al interponer demandas en defensa de los derechos de los trabajadores. En el último párrafo del artículo se establece: “En cuanto si de los antecedentes del proceso resultare pluspetición inexcusable, configurándose esta de manera objetiva en caso de sobreestimación de los créditos

reclamados, *las costas deberán ser soportadas solidariamente entre la parte y el profesional actuante*”. Cuántas veces hemos iniciado una demanda por una relación laboral totalmente en negro o sin registrar y, al momento en que tienen que comparecer a declarar los testigos ofrecidos por el actor, estos no se presentan, con el consiguiente final de rechazarse la demanda. En este caso, ¿los letrados deberían ser solidariamente responsables con los trabajadores?

Si se efectúa un planteo o acción por daños y perjuicios fundados en el Código Civil y Comercial de la Nación, entendiendo que son compatibles con las prestaciones salariales o indemnizatorias previstas en la ley, pese a lo dispuesto en el último párrafo del artículo 57 de la ley 27.802, con el convencimiento jurídico de mi parte de que dicho artículo es inconstitucional por violentar lo dispuesto en los artículos 17 y 14 bis de nuestra Carta Magna y lo dispuesto por la CSJN en el fallo “Aquino, Isacio c/ Cargos Servicios Industriales S.A. s/ accidente ley 9688 del 21/9/04. Si pese a lo expuesto y las consideraciones efectuadas, la demanda fuera rechazada, ¿será el abogado condenado en costas por petición inexcusable?

Los letrados que defienden derechos de los litigantes deben tener la suficiente libertad de efectuar los planteos que estimen convenientes en defensa de sus clientes, sin ser presionados o amenazados con sufrir un daño o menoscabo en su patrimonio.

El último párrafo del artículo 48 de la ley establece que para el supuesto en que el trabajador se encuentre en período de prueba no se requerirá la obligación de preaviso. Esta modificación es, a mi criterio, acertada y lógica. No debe ser entendida como una pérdida de derechos del trabajador. Las leyes deben ser consecuentes con lo que sucede en la realidad, de lo contrario se vuelven inconvenientes y crean perjuicios no deseados.

Frente al descontento del empleador con el trabajo prestado por el trabajador, siempre dentro del período de prueba, resulta acertado que si el empleador rescinde el contrato de trabajo solamente tenga que abonar los días trabajados, proporcional aguinaldo y vacaciones. Esta modificación ayuda y estimula al empleador a requerir trabajadores y generar más puestos de trabajo.

El artículo 51 de la ley 27.802 establece que la indemnización prevista en este artículo constituye la única reparación procedente frente a la extinción sin justa causa del contrato de trabajo. Este párrafo es abiertamente inconstitucional y viola los preceptos de los artículos 14 bis y 17 de la Constitución Nacional. La indemnización debe ser comprensiva de todos los derechos que el trabajador pierde por un despido arbitrario o sin justa causa. Y la ley no puede restringir esos derechos.

En “Vizzoti, Carlos Alberto c/ AMSA S.A. s/ despido”, la Corte Suprema de Justicia de la Nación declaró inconstitucional el tope indemnizatorio del artículo 245 de la LCT. En ese caso se dispuso que limitar de manera tan extrema la base salarial viola el artículo 14 bis de la Constitución Nacional (protección del despido arbitrario y el derecho de propiedad). Aplicado el fallo citado al señalado artículo 51 de la ley 27.802, entiendo que una ley no puede limitar ni disminuir los conceptos y montos indemnizatorios de manera tan tajante y cerrada.

Los artículos 54 y 55 de la ley 27.802 establecen una injusta, regresiva e inconstitucional diferencia entre la forma de actualizar y repotenciar los créditos laborales por depreciación monetaria de trabajadores que aún no han iniciado acciones judiciales contra sus empleadores y la de los que ya han iniciado acciones judiciales y los juicios se encuentran en trámite y aún pendientes de sentencia definitiva. El diferente tratamiento de las actualizaciones se basa en forma caprichosa y extraña en la existencia o inexistencia de un juicio en trámite.

Para empezar, la diferencia implementada afecta el derecho consagrado en el artículo 16 de la Constitución Nacional que establece el principio de igualdad ante la ley. A su vez, el artículo 55 afecta el derecho de propiedad al recortar y disminuir la indemnización que tiene que percibir el trabajador despedido sin justa causa y de manera arbitraria. El trabajador queda absolutamente desprotegido frente a un despido sin justa causa, en clara violación no solamente a nuestra legislación laboral, sino además a los innumerables convenios internacionales que al ser ratificados por nuestro país pasan a formar parte de nuestro cuerpo normativo. Esos convenios consagran el

derecho a la igualdad y a la protección del trabajo y del trabajador para que desarrolle una forma y proyecto de vida con dignidad y justicia. La justa indemnización forma parte del patrimonio y los derechos del trabajador y se encuentra consagrada y protegida en el artículo 17 de nuestra Constitución Nacional.

Frente a un despido arbitrario y mediando sentencia firme, el trabajador debe tener la posibilidad y el derecho de adquirir los mismos bienes a los que hubiera podido acceder al momento de producirse el distracto. La única protección con la que cuenta un trabajador que vive en un país azotado por el flagelo inflacionario es mediante la actualización de sus créditos por el índice de precios al consumidor (IPC). A su vez, los intereses que se apliquen son para castigar al empleador por el despido arbitrario y tiende a disuadirlo de dicho comportamiento antijurídico.

En consecuencia, si aplicamos los intereses moratorios ajustados a la tasa pasiva determinada por el Banco Central de la República Argentina, que siempre serán inferiores a los índices del IPC que publica el INDEC, estaremos valiéndonos de una medida regresiva y manifiestamente inconstitucional. En tal caso, estaríamos premiando al empleador frente a un despido arbitrario y sin justa causa y afectando claramente los derechos del trabajador, que es el eslabón más débil de la cadena en una relación de trabajo.

El artículo 56 de la Ley de Modernización Laboral que le permite al empleador el pago en cuotas de la indemnización, también, es inconstitucional y viola expresas normas constitucionales.

En síntesis, y en referencia a los artículos 55 y 56 de la Ley de Modernización Laboral diré que desconocen los principios establecidos en fallos dictados por la Corte Suprema de Justicia de la Nación (“Vizzoti”, entre otros), que reconocen a la persona trabajadora como sujeto de preferente tutela constitucional.

El artículo 107 de la Ley de Modernización Laboral modifica el artículo 7 de la ley 26.844 ampliando el período de prueba aplicable para Trabajadores de Casas Particulares. El criterio y el plazo establecido en la nueva ley (seis meses) es absurdo, regresivo y facilita el fraude laboral, potenciando los poderes del empleador y afectando el derecho protectorio.

El período de prueba está orientado a permitirle al empleador conocer la *expertise*, la forma de desempeñarse y la contracción al trabajo que tiene y con la que cuenta un trabajador al comienzo de una relación laboral. Y para el supuesto de que el trabajador no cumpla con las necesidades del empleador dentro de ese período de prueba, le permite rescindir el contrato de trabajo sin derecho a indemnización alguna a favor del empleado.

¿Alguien puede creer que el plazo de seis meses es razonable? ¿Se necesitan seis meses para conocer el trabajo de un trabajador de casas particulares? Es absolutamente desproporcionado y regresivo el período de prueba instaurado en la Ley de Modernización Laboral para los trabajadores de casas particulares. Este artículo debería ser modificado y se debería volver al período de prueba por los plazos que establecía la ley 26.844.

La Ley de Modernización Laboral es muy extensa y abarcativa. Como fuera dicho anteriormente, es la reforma laboral más extensa, profunda y amplia de las últimas décadas. Es por ello que en otros artículos de opinión me referiré a las demás normas y artículos introducidos por la ley.

Sin perjuicio de lo expuesto, me adelantaré a enumerar algunos de los más controvertidos y resistentes:

El Fondo de Asistencia Laboral (FAL) que está legislado en el título II de la ley, artículos 58 al 77 inclusive y su decreto reglamentario.

El denominado por la ley “régimen de servicios privados de movilidad de personas y/o reparto que utilizan plataformas tecnológicas”, que considera trabajadores autónomos o independientes a los que prestan dichos servicios (título XII de la ley). El concepto y encuadramiento que se les atribuye a las personas que brindan dicho servicio va en dirección

opuesta y choca de frente con lo resuelto en el Convenio 193 de la OIT aprobado en junio de este año, que establece derechos a las personas que prestan estos servicios entendiendo que son trabajadores de plataformas digitales.

## **Conclusiones**

Considero que la Ley de Modernización Laboral no ha podido lograr los objetivos que se propusieron sus impulsores, entendiendo que con el dictado de la misma habría una mayor seguridad jurídica en las relaciones laborales. La inseguridad jurídica es más importante hoy que antes del dictado de la ley.

Tampoco se logró el objetivo de contribuir a la creación de empleos. Las condiciones socioeconómicas que deben ser la base de la generación de empleo no contribuyen a lograr el objetivo deseado.

Cualquier ley en general y la ley 27.802 en especial, al ser tan amplia y abarcativa, para cumplir con los objetivos deseados y que sea aceptada por la mayor parte de la sociedad, requiere de un extenso y democrático diálogo previo. En este caso no lo hubo.

**Voces:** REFORMA LABORAL - CONTRATO DE TRABAJO