

Separata de Derecho del Trabajo:

Análisis crítico de la Ley 27.802 de Modernización Laboral

Universidad Católica de La Plata – Especialización en Derecho Laboral

Director: **Dr. Emilio E. Romualdi**

Coordinadores de la edición: **Marco Romualdi – Georgina Andrade – Mariángeles Vezzato**



Escriben en la presente edición:

Emilio E. Romualdi

Guillermo Unzaga Domínguez

Mario D. Stolarczyk

J. Facundo Temperoni

Diego A. Barreiro

Clarisa de Arce

Verónica Vidal

Julio C. Nuñez

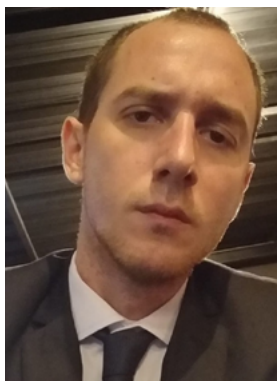
Gabriel Larsen

1. PRESENTACIÓN

- 1.1. Separata de Derecho del Trabajo: Análisis crítico de la Ley 27.802 de Modernización Laboral
Por Marco Romualdi, Georgina Andrade y Mariángeles Vezzato 3

2. DOCTRINA

- 2.1. Los intereses legales de la Ley 27.802
Por Emilio E. Romualdi 5
- 2.2. Elementos para calcular la indemnización por despido o antigüedad conforme la ley de modernización laboral
Por Guillermo Unzaga Domínguez 13
- 2.3. Fondo de Asistencia Laboral
Por Mario D. Stolarczyk 33
- 2.4. El pago fraccionado de sentencias condenatorias en el juicio laboral
Por J. Facundo Temperoni 41
- 2.5. El nuevo artículo 31 de la LCT y la objetivación del fraude a los acreedores en el Código Civil y Comercial
Por Diego A. Barreiro..... 54
- 2.6. El ius variandi después de la Ley 27.802: reducción textual de sus límites y subsistencia de los controles constitucionales. Análisis de los nuevos arts. 66 y 68 LCT, la razonabilidad de la medida, la indemnidad del trabajador y la tutela restitutoria
Por Clarisa de Arce..... 63
- 2.7. Notas estructurales de la huelga. Actualidad del concepto frente a las reformas de coyuntura
Por Verónica Vidal..... 73
- 2.8. La vigencia de los convenios colectivos de trabajo en el derecho argentino. La ultraactividad y el nuevo régimen introducido por la Ley 27.802
Por Julio C. Nuñez 90
- 2.9. Recibo de sueldo: reformas introducidas por la Ley de Modernización Laboral y el Decreto Reglamentario 407/2026
Por Gabriel Larsen. 100



Separata de Derecho del Trabajo: Análisis crítico de la Ley 27.802 de Modernización Laboral

POR MARCO ROMUALDI¹, GEORGINA ANDRADE² Y MARIÁNGELES VEZZATO³

[MJ-DOC-19027-AR](#) | [MJD19027](#)

La reciente reforma laboral marca un punto de inflexión que exige un análisis riguroso, tanto desde la práctica profesional como desde la academia. La Universidad Católica de

1 Abogado - Docente universitario de las siguientes universidades: Universidad Abierta interamericana; John F. Kennedy; Universidad Nacional de Buenos Aires; Universidad Católica de la Plata - coordinador académico de actividades de posgrado - empleado del Poder Judicial de la Nación.

2 Abogada, graduada en la Universidad Católica de La Plata. Diplomada en Causales de Extinción del Contrato de Trabajo. Auxiliar Letrada Tribunal del Trabajo nro. 2 de La Plata, Poder Judicial de la Provincia de Buenos Aires.

3 Abogada, graduada en la Universidad Católica de La Plata donde, además de ser profesora de la materia Derecho del Trabajo 2 «Seguridad Social», es Directora de la Carrera de Martilleros y Corredores Públicos de la Sede Bernal. Por lo demás es expositora invitada en diplomaturas de seguridad social y derecho laboral en las facultades de Derecho de la UCALP, UCES y UNPSJB.

La Plata, a través de su Especialización en Derecho Laboral —dirigida por el Dr. Emilio Romualdi—, asume el compromiso de liderar este debate.

Esta separata reúne las voces de nuestro cuerpo docente de posgrado, quienes vuelcan aquí sus reflexiones sobre los ejes más sensibles de la reforma. Como docentes de grado de esta misma casa de estudios, hemos tenido el honor de coordinar este espacio, asumiendo el compromiso de tender un puente entre la formación inicial y la especialización académica.

No se trata solo de un análisis normativo, sino de un ejercicio de dogmática jurídica comprometido con la seguridad jurídica y la vigencia de los principios que protegen la dignidad de quien trabaja. Esperamos que este material constituya un aporte de valor para todos los operadores jurídicos que, en este escenario de transformación, bregan por un sistema equilibrado y respetuoso de los derechos fundamentales.



Los intereses legales de la Ley 27.802

POR EMILIO E. ROMUALDI¹

MJ-DOC-18989-AR | MJD18989

Sumario: I. La tasa de interés y el Código Civil y Comercial. II. Los reforma a la LCT. III. Breves conclusiones.

I. LA TASA DE INTERÉS Y EL CÓDIGO CIVIL Y COMERCIAL

El interés es la cantidad de dinero u otra cosa fungible que se obtiene como renta de una obligación de capital en proporción al importe o al valor del capital y el tiempo por el cual se está privado de la utilización de este.

Dicho de otra manera, esta noción indica qué cantidad de dinero se obtiene (o hay que pagar) en un cierto periodo temporal por una deuda. Por tanto, el interés implica necesariamente renta sobre un capital.

Ahora bien, el Código Civil y Comercial en sus artículos 767 a 769 —antes arts. 621 y 622 CC— clasifica los intereses como compensatorios, moratorios (o legales) y punitivos.

¹ Doctor en Derecho y Ciencias Sociales, Universidad Kennedy. Ex Juez del Tribunal de Trabajo N° 6 San Isidro, Provincia de Buenos Aires. Director y profesor del Doctorado de la Universidad Kennedy. Profesor Titula Derecho laboral Individual y Derecho laboral colectivo Universidad Católica de La Plata (Sede San Martín). En la misma Alta Casa de Estudios Director de la Especialización en Dcho. del Trabajo y de la Seg. Social. Profesor Titular de Derecho de la Seguridad Social en Universidad Argentina Interamericana. Miembro de la Asociación de Magistrados del Trabajo de la República Argentina y de la Asociación de Magistrados y Funcionarios del Trabajo de la Provincia de Buenos Aires. Autor de publicaciones sobre temas de derecho del trabajo.

rios. Algunos autores mencionan también a los intereses sancionatorios (con fuente en los derogados art. 622, 2º párrafo del Código Civil y 565 del Código de Comercio) pero no resulta relevante en este trabajo ahondar y me limito a los tres intereses mencionados en la normativa vigente

1) Interés compensatorio: Siendo que son los que pactan las partes por el precio por el uso del capital resulta de relativa relevancia para el análisis que estamos haciendo en el marco del cumplimiento de un convenio donde el término mora está ausente. En caso de abuso se aplica lo dispuesto por el art. 771 del CCyC.

El pago en cuotas que prevé la ley en el artículo 277 de la LCT establece que las mismas serán actualizadas por IPC más 3% anual (0,25% mensual) el que resulta un interés compensatorio legal dado que mientras haya cumplimiento del plan de cuotas hay compensación pero no hay mora.

Se puede afirmar también que el interés sobre la prestación dineraria que se genera desde la primera manifestación invalidante y la determinación final de su importe es un interés de esta naturaleza ya que no existe mora en el cumplimiento de la obligación y solo compensa el tiempo transcurrido en dicho período.

2) Moratorios: Estaban previstos en el art. 622 del CC y ahora están expresamente previstos en el art. 768 del CCyC. En este sentido operada la mora, es decir el incumplimiento en término de la obligación, en derecho laboral es automática dado que no se requieren constitución en mora se computan de manera inmediata. Siguiendo la nota al art. 622 que hizo Vélez Sarsfield el interés moratorio en las obligaciones de dinero compensa los perjuicios e intereses que debía pagar el deudor.

Ahora bien, es importante destacar que el artículo 768 del CCyC establece tres fuentes de fijación de los intereses a las cuales, por otro lado, le asigna un carácter de preferencial de una sobre otras.

En primer lugar, inciso a), los intereses se pueden fijar por acuerdo de partes. Este sería el caso de los acuerdos transaccionales que fijan intereses para el caso de incumplimiento de este que hoy, con la derogación del art. 275 de la ley 20.744 cobran mucha más relevancia.

En tal sentido, que tengo claro que muchas veces estos tienen un componente punitivo pero estos comprenden los que se devengan por mora por lo que siempre están comprendidos en los acuerdos de parte. Luego el inciso b) refiere a los intereses legales siempre que no haya intereses acordados conforme el inciso a).

En este supuesto cabe encuadrar la reforma que modifica el art. 276 de la LCT estableciendo que se hará una corrección de capital con más un interés puro del 3% anual en los créditos de los juicios iniciados a partir del 6/3/2026.

Luego, en el artículo 55 se establece que para los juicios en trámite la tasa será la pasiva que reglamentó el BCRA mediante Resolución 45/2026.

Finalmente el artículo 768 in c) establece que en ausencia de las anteriores tasas al aplicables por el magistrado que debe resolver será la que establezca el BCRA el que luego

de diez año y medio reglamentó mediante Resolución 1/2026 del BCRA la denominada Tasa de Interés Moratorio (TIM).

3) Punitorios: Se encuentra regulado en el art. 769 del CCyC. La denominación del art. 769 de «intereses punitorios se refiere a los intereses moratorios pactados por los contratantes y se encontraba prevista en el art. 622 del C. C. en cuanto sostenía que «El deudor moroso debe los intereses que estuviesen convenidos en la obligación, desde el vencimiento de ella». Por tanto, es derivado también por el incumplimiento, pero dispuesto por una cláusula penal que lo prevé.

Por el contrario, el art. 769 remite a los art. 790 a 803 del CCyC que regulan la cláusula penal. Los acuerdos judiciales, como dije, suelen tener acordados intereses con esta naturaleza que comprenden los moratorios.

II. LOS REFORMA A LA LCT

El Congreso de la Nación con fecha 6 de marzo de 2026 mediante ley 27.802 estableció un conjunto de modificaciones a las normas laborales que denominó Ley de Modernización Laboral.

En la nueva redacción, como ya anticipara, se introduce una norma que modifica el artículo 276 de la LCT referido a la actualización por depreciación monetaria donde se establece que «los créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo serán actualizados por la variación que resulte del Índice de Precios al Consumidor - Nivel General, elaborado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos, con más una tasa de interés del TRES POR CIENTO (3%), desde que cada suma sea debida hasta el momento del efectivo pago.»

El sistema es simple en apariencia dado que se ajusta el capital por IPC y luego se establece el interés sobre esas suma que surge de dividir 3 por 365 y multiplicarlo por los días de la mora establecida para cada crédito en la sentencia ($3\% / 365 \times \text{CDM}$)

Veamos un ejemplo

Fecha de mora (despido) 30/11/2022; Fecha de liquidación 1/1/2026 Monto 100.000 Tasa de Interés 3%

Resultado:

Actualización por IPC: \$ 856.670

Tasa de interés: \$ 88.700

Resultado Final: \$ 945.370.-

Ahora bien, acá hay un problema que ya advirtió el BCRA en la Resolución 45/2026 y es que el índice se publica diez u once días de mes vencido por lo que en este plazo no tengo el del mes anterior y por supuesto no tengo en del mes en curso. Por eso, en dicha reso-

lución, me anticipo, estableció los mínimos y máximos en base al CER² que en el período que comprende el ejemplo dado recién es el siguiente:

Actualización por CER:

\$ 873.920

tasa de interés:

\$ 90.290

Resultado Final:

\$ 964.120

Por tanto, hubiera sido más inteligente hacerlo directamente por CER más 3% pero en vista de la norma y la similitud de resultado se puede trabajar con el CER más aún si existe cierta estabilidad en los índices de inflación.

Luego, en una norma, que diríamos complementaria y transitoria un segundo artículo, el 55 de la ley, sin modificar la LCT, se establece que en los juicios pendientes de sentencia definitiva y en los concluidos —donde aún no se haya abonado la indemnización correspondiente— a la fecha de entrada de la ley, los créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo serán se aplicarán los intereses moratorios ajustados a la tasa pasiva determinada por el Banco Central de la República Argentina (BCRA) a estos fines para el período correspondiente la aplicación de intereses moratorios.

Ahora bien estas disposiciones deben encuadrarse en los términos del artículo 768 inc b) del Código Civil y Comercial por lo que desplazan lo dispuesto por la Resolución 1/2026 del BCRA aplicable en los casos en los cuales corresponde la aplicación del art. 768 inc c) del Código Civil y Comercial. En este contexto el Banco Central de la República Argentina dictó la Resolución 45/2026 donde establece los intereses aplicables conforme lo establecido en la ley 27.802 conforme la tasa de interés efectiva diaria de los depósitos a plazo fijo en pesos de 30 días con retribución fija.

Es decir, quedan fuera del cálculo las tasas de las cajas de ahorro y de los y de los saldos en las cuentas corrientes remunerada.

Luego, establece que las nuevas disposiciones deberán ser aplicadas por los jueces o la autoridad administrativa, «de oficio o a petición de parte, incluso en los casos de concurso del deudor, así como también, después de la declaración de quiebra» lo que intenta homogeneizar las soluciones en todo el país.

Ahora bien, a diferencia de proyectos anteriores la ley establece, en este artículo transitorio, un mínimo garantizado para el acreedor en el caso que se liquiden los créditos que se encuentran pendientes de resolución al establecer que el resultado no podrá ser su-

2 El CER (Coeficiente de Estabilización de Referencia) es un índice diario, calculado por el Banco Central de la República Argentina, que refleja la evolución de la inflación minorista basada en el Índice de Precios al Consumidor (IPC)

perior al 276 de la LCT —IPC más 3%— lo cual es prácticamente imposible con un interés simple a tasa pasiva pero nunca inferior al 67% de dicho monto.

La redacción, horrible, refiere al inciso anterior pero es, en definitiva, nunca menos del 67% del IPC más 3% que prevé el artículo 276 de la LCT reformada.

El ejemplo, sin complicarnos, es sencillo.

Se realiza la liquidación conforme lo establece el artículo 276 de la LCT que nos da un capital más intereses de \$ 10.000.000.-

Luego (o antes da lo mismo), se realiza la liquidación conforme las pautas del artículo 55 de la nueva normativa el que sumando capital e intereses no puede ser inferior a \$ 6.700.000 ni superior a \$ 10.000.000.-

Así si la liquidación nos diera conforme artículo 55 de la norma que se propone \$ 6.800.000.- abonamos esa suma. Por el contrario, si nos diera 6.500.00 abonamos el mínimo garantizado de \$ 6.700.000.-

Luego si la liquidación nos da \$ 10.500.000 abonamos la suma de 10.000.000.-

En su liquidador el BCRA utiliza el CER más 3 y el 67% de esa suma por las razones que expuse antes en cuanto a la similitud de resultados de ambas operaciones.

Finalmente, sigo considerando que en el caso de la liquidación conforme intereses —fijos o no por el BCRA— resulta aplicable el artículo 770 inc b) del CCyC.

Por tanto, por ejemplo la operación sería la siguiente

Fecha de mora (despido), 30/11/2022, Notificación de la demanda, 2/04/2024

Primer periodo desde mora a fecha de notificación intereses \$ 239.761 más capital original te da nuevo capital de \$ 339.761.

Segundo período fecha de notificación de la demanda fecha de liquidación Intereses 296.000 capital final \$ 635.761.-

Luego mínimo y máximo

CER+3 \$ 969.337

67% de CER+3 \$ 749.456

Por tanto, se abona \$ 749.456.-

Finalmente la jurisprudencia ha estado en estos primeros días entre quienes aplicaron la norma sin mucha explicación simplemente invocando su vigencia³ mientras que otros

3 CNAT Sala III CAUSA N° 31543/2020: «LOPEZ GABRIEL HERNAN C/TECOAR S.A. Y OTROS S/DESPIDO» S 6/3/2026; CNAT Sala IV Valdez, Melina Ayelen c/ Easy Play y otro s/ despido S 10/3/2026, CNAT Sala VII «MORALES, CINTIA VERÓNICA C/ MOURO GÓMEZ, ÁNGEL LUIS Y OTROS S/ DESPIDO» S 13/6/2026; CNAT Sala VIII «REYNOSO DUARTE, RAUL ALEJANDRO c/ PIRELLI NEUMATICOS S.A. Y OTRO s/ DESPIDO S 16/3/2026; CNAT Sala IX Cativa, Florencia, c/ Bogus SRL y

han justificado más ampliamente las razones por las que aplica la solución prevista en el art. 55 de la ley 27.802⁴

En tal sentido la a que Corte Suprema de Justicia de Santa Fe sostuvo que el artículo 55 de la Ley 27.802 establece los criterios en base a los cuales serán actualizados los créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo en los juicios en trámite y aún pendientes de sentencia definitiva, a la fecha de su entrada en vigencia (6 de marzo de 2026), incluidos los recursos de queja en los que no se ha dictado resolución, y estipula que tales disposiciones son de orden público y serán aplicadas por los jueces o por la autoridad administrativa, de oficio o a petición de parte; por lo que corresponde revocar la resolución en lo pertinente y disponer que se devuelvan los autos a la Sala que intervino —en resguardo de los principios de economía y celeridad procesal—, para que analice nuevamente la cuestión a la luz de la referida norma, con especial y prudente atención a las particularidades del caso⁵.

Ahora bien, la Sala X de la Justicia Nacional del Trabajo en el precedente «González Sánchez»⁶ lo aplica a un caso de accidente de trabajo situación no prevista por la norma por lo que estimo desacertada esta decisión. Ello así dado que el sistema de la ley de riesgos del trabajo tiene su propio sistema de intereses —art. 1 DNU 669/19 reglamentado por Resoluciones 1039/19 y 332/232 SSN— que desplaza al sistema general del art. 55 de la ley 27.802.

Por el contrario hay pronunciamientos que decretaron su inconstitucionalidad por considerar que afectaba el principio de igualdad las disímiles soluciones de los art. 54 y 55 de la ley 27.802⁷ y en la mayoría de los casos se aplicó el art. 276 LCT modificado por la ley 27.802 basados en este principio de igualdad⁸.

otros s/ Despido S 10/3/2026; CNAT Sala X Gonzáles Sánchez, Walter Daniel c/ Galeno ART Cám. Trab., Cipolletti Meza, Jorge Alberto vs. Seguvip Argentina S.R.L. s. Ordinario Fecha 17/03/2026;

4 CNAT Sala II «FERRERO, GABRIEL DARIO C/ MIL COLECCION SRL Y OTROS S/ DESPIDO Fecha 19/3/2026

5 Corte Suprema de Justicia de la Provincia de Santa Fe Rodríguez Javier Alberto contra Club Deportivo y Social Sportsmen Unidos -Sent. Cobro de Pesos - Rubros Laborales - (CUIJ 21-04184168-8) s/ recurso de inconstitucionalidad Fecha:18 de junio de 2026 MJ-JU-M-160214-AR|MJJ160214|MJJ160214

6 CNAT Sala X Gonzáles Sánchez, Walter Daniel c/ Galeno ART s/ accidente Fecha 19/3/2026

7 Tribunal de Trabajo de la Plata 3 Martín Martín Hernán c/ Costa Daniel Oscar y otro/a s/ despido Fecha: 13 de marzo de 2026 MJ-JU-M-159036-AR|MJJ159036|MJJ159036 CNAT Sala I «MENDIGUREN, MAXIMILIANO HERNAN c/ LAVADERO TORINO S.A. S 17/3/2026 s/DESPIDO, S 17/3/2026; CAMARA DEL TRABAJO CORDOBA SALA 1 SEC. 2 URBANO, MARIO ALEJANDRO CEFERINO C/ A. GIACOMELLI S.A. - ORDINARIO DESPIDO s 10/03/2026; Tribunal del Trabajo N° 2 La Plata «Burguera, Daiana Belén c/Peterlana Cristian Gabriel y otro/a s/Despido» Fecha 17/3/2026

8 CNAT «MENDIGUREN, MAXIMILIANO HERNAN c/ LAVADERO TORINO S.A. s/DESPIDO, S 17/3/2026; Juzg. Trab. N° 3, Concordia Flores, Gabriel Orlando vs. Inc. S.A. s. Cobro de pesos Fecha 17/03/2026; Tribunal de Trabajo de la Plata 3 Martín Martín Hernán c/ Costa Daniel Osc r y otro/a s/ despido Fecha: 13 de marzo de 2026 MJ-JU-M-159036-AR|MJJ159036|MJJ159036

En otros casos se ha establecido la actualización del crédito y, declarada la inconstitucionalidad de la norma, se ha establecido un interés adicional del 6%⁹

Una tercera alternativa que, por ahora, ha sido establecida es considerar que la tasa se aplica a partir de su vigencia invocando el artículo 7 del CCyC¹⁰ aunque este admite la aplicación retroactiva —si ese es el dilema— cuando está expresamente establecido en la ley.

Lo cierto es que un efecto que está surgiendo de los fallos es que en su gran mayoría dejan de analizar o invocar los precedentes sobre este tema, incluida las doctrinas legales de los tribunales superiores de provincia, y se abocan al análisis de la nueva normativa.

Ello así dado que con la reglamentación del BCRA de la tasa de interés moratoria y la normativa de la ley 27.802 se ha modificado radicalmente la situación factico-normativa.

III. BREVES CONCLUSIONES

La consecuencia de toda esta normativa tanto civil como laboral es que, a partir esta, los jueces han perdido sus facultades discrecionales que disponían previamente de fijar las tasas de interés y han quedado sometidos a la nueva normativa que establece cual resulta aplicable en cada caso.

Ello, seguramente, generará resistencias porque implica una modificación muy trascendente ante prácticas extremadamente consolidadas derivadas de una legislación que delegaba, en los magistrados, la facultad de fijar la tasa de interés en cada caso particular lo que puede derivar en declaraciones de inconstitucionalidad de la nueva normativa.

Sin embargo, creo necesario destacar que la Corte Suprema de Justicia ha sostenido, en cuanto a la constitucionalidad de las normas, que el acierto o el error, el mérito o la conveniencia de las soluciones legislativas no son puntos sobre los que el Poder Judicial deba pronunciarse (Fallos: 313:410, «Cook», entre otros), por lo que la declaración de inconstitucionalidad de una ley —acto de suma gravedad institucional— requiere que la contradicción con la Constitución Nacional sea manifiesta, clara e indudable (Fallos: 314:424, «Pupelis», y 320:1166, «Café la Virginia S.A., entre otros»)¹¹.

Ello así dado que cuando se constata la existencia de una norma jurídica aplicable, los jueces no pueden apartarse de aquella (Fallos: 313:1007; CSJ 597/2024/CS1, precedente «Luna», sentencia del 27 de agosto de 2024 porque no están de acuerdo con lo que dispone o porque les parece inconveniente (Fallos: 241:121; 249:425; 342:1376; 344:3458;

9 Tribunal del Trabajo N° 2 La Plata «Burguera, Daiana Belén c/Peterlana Cristian Gabriel y otro/a s/Despido» Fecha 17/3/2026

10 Cám. Trab., Mendoza 4ª Calderón, Karen Alejandra vs. Cocina Quick S.A. y otros s. Despido Fecha 11/03/2026

11 Corte Suprema de Justicia de la Nación Pogonza Jonathan Jesús c/ Galeno ART S.A. s/ accidente - ley especial 2 de septiembre de 2021 MJ-JU-M-134292-AR

346:25; 347:1137; 348:113; CSJ 597/2024/CS1, precedente «Luna», sentencia del 27 de agosto de 2024, entre otros).

Esta regla solo puede exceptuarse en el caso de que se compruebe su inconstitucionalidad y sea declarada en el caso concreto. (.) El principio constitucional de la separación de poderes del Estado (artículo 1° de la Constitución Nacional) veda a los jueces la facultad de prescindir de la aplicación de una ley vigente que resuelve el caso, so pretexto de considerar que su aplicación conduciría a resultados inapropiados por su injusticia o desacierto¹².

Finalmente, sobre la obligatoriedad de estos criterios y sus pronunciamientos la Corte ha dicho que «sus sentencias deben ser lealmente acatadas tanto por las partes como por los organismos jurisdiccionales que intervienen en las causas (Fallos: 252:186; 255:119; 332:2414; 336:145; 346:697; 347:2154). Este principio, basado primeramente en la estabilidad propia de toda resolución firme de los tribunales de justicia (Fallos: 264:443), debe ser preservado con el mayor énfasis (.) pues acertadas o no sus sentencias, el resguardo de su integridad interesa fundamentalmente tanto a la vida de la Nación, su orden público y la paz social, cuanto a la estabilidad de sus instituciones y, muy especialmente, a la supremacía de la Constitución en que aquellas se sustentan (Fallos: 205:614; 307:468; 307:1779; 312:2187; 332:2414; 336:145). Así el carácter obligatorio de sus decisiones, adoptadas en el ejercicio de su jurisdicción, comporta lo conducente a hacerlas cumplir (Fallos: 147:149; 264:443; 307:1948; 316:2525; 321:2114; 323:842; 336:473)»¹³.

En definitiva, la Corte sostiene la excepcionalidad de la declaración de inconstitucionalidad basado en el criterio discordante de los jueces en cuanto al valor del criterio del legislador lo que parece cerrar en nuestro tema la final validez de las soluciones de la ley más allá de los pronunciamientos que inicialmente ha tomado parte de la jurisprudencia.

12 Corte Suprema de Justicia de la Nación Prete Pablo y otros s/ incidente de recurso extraordinario Fecha: 31 de marzo de 2026 MJ-JU-M-159408-AR | MJJ159408 | MJJ159408

13 Corte Suprema de Justicia de la Nación Garro Diego Alberto y otro c/ Cardozo Ricardo Manuel y otros s/ daños y perjuicios (acc. trán. c/ les. o muerte) 11 de junio de 2026 MJ-JU-M-160205-AR | MJJ160205 | MJJ160 205

Trabajador - Laboral - Derecho del Trabajo - Salarios -
Indemnización - Contrato de Trabajo - Indemnización -
Despido - Indemnización por Antigüedad

14-octubre-2026



Elementos para calcular la indemnización por despido o antigüedad conforme la ley de modernización laboral

POR GUILLERMO UNZAGA DOMÍNGUEZ¹

[MJ-DOC-19000-AR](#) | [MJD19000](#)

Es sabido que, cuando se realiza un cálculo indemnizatorio en los términos del art. 245 de la LCT, se debe cotejar la base salarial con el tope indemnizatorio convencional, adoptando el menor de ambos valores. A esta cifra resultante se la denomina «factor multiplicando», la cual se multiplicará por el «factor multiplicador» (los años de antigüedad o fracción mayor a tres meses). El producto de esta operación será el monto de la indemnización por antigüedad. Sin embargo, para determinar correctamente estos factores, es fundamental conocer las pautas, características y requisitos de cada uno de los ellos conforme la reciente Ley 27.802.

En consecuencia, para practicar una liquidación por despido sin justa causa, bajo el nuevo marco legal, es indispensable analizar los siguientes elementos:

- A) La base de cálculo.
- B) El tope indemnizatorio.
- C) La antigüedad del empleado.
- D) El piso indemnizatorio.

¹ Abogado y Doctor en Ciencias Jurídicas. Se desempeña como funcionario de la Secretaría Laboral de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires. En el ámbito académico, es profesor titular de la materia Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la UCALP (sedes La Plata y Bernal) y coordinador de la Especialización en Derecho Laboral. Como autor, ha publicado los libros «El Preaviso en las causales de extinción» (Ed. El Derecho), «La Protección contra el despido arbitrario» (Ed. La Ley) y es coautor de «La reforma laboral. 200 preguntas y respuestas» (Ed. DyD); «Riesgos del Trabajo. 300 preguntas y respuestas» (Ed. DyD) y «La reforma laboral» (Ed. Hammurabi).

A) LA BASE DE CÁLCULO:

1. La remuneración del empleado despedido sin justa causa fue el elemento elegido por el legislador para servir de base de cálculo en la indemnización por despido o antigüedad. La adopción de este elemento no fue una elección caprichosa, sino la determinación del módulo de equivalencia necesario para resarcir la estabilidad perdida. Siendo que el contrato de trabajo es de tracto sucesivo y posee carácter alimentario, el salario representa el valor de cambio del tiempo y de la fuerza de trabajo que el dependiente integraba a su patrimonio mes a mes. Por lo tanto, al producirse el despido incausado —entendido como un ilícito contractual por la doctrina laboralista mayoritaria—, la ley debe restaurar el equilibrio roto. Para cuantificar el daño generado por dicho ilícito (la pérdida del derecho a la estabilidad), el ordenamiento recurre principalmente a la remuneración, pues ella es la expresión numérica del estándar de vida y de las necesidades que el trabajador satisfacía. En definitiva, se toma el salario toda vez que es la única unidad de medida que permite que la indemnización cumpla una función sustitutiva, compensando la pérdida de la fuente de ingresos con un capital proporcional a la jerarquía del derecho conculcado.

Con respecto a este factor multiplicando, mientras que para el régimen local de la LCT la «remuneración» queda encasillada en lo que la normativa estrictamente define como tal, el criterio internacional es sustancialmente más amplio y prescinde de las etiquetas formales. Para este último, los sueldos devengados se deben establecer —más allá de lo normado por el artículo 103 de la LCT— de conformidad con lo dispuesto por el artículo 1° del Convenio 95 de la OIT sobre la Protección del Salario (ratificado por Argentina mediante el Decreto-Ley 11.594/56). Bajo esta óptica convencional, carece de relevancia la denominación legal o convencional que se le otorgue a un concepto, así como también el hecho de que se efectúen o no aportes a la seguridad social sobre el mismo. Todo rubro percibido por el trabajador que represente una contraprestación efectiva por la labor prestada posee, por imperio internacional, naturaleza remunerativa y, en consecuencia, debe computarse de manera indefectible como integrante de la base de cálculo².

Con fundamento en la norma local citada, al no tener carácter remunerativo por expresa disposición legal, no integran la base de cálculo lo percibido en concepto de asignaciones familiares, becas, o viáticos cuando consistan en el reintegro de gastos.

2 SCBA en autos Szyszko, Jorge Víctor c. Bridgestone Firestone Argentina S.A.I.C. s/Despido (L 107.955, sent. del 29/05/2013) «El artículo 1 del Convenio N° 95 de la OIT prescribe expresamente -en una clara aplicación del principio de primacía de la realidad que, como es sabido, está enraizado en la esencia misma del Derecho del Trabajo, por lo que preside e ilumina la materia laboral- que, en tanto y en cuanto un determinado crédito del trabajador reúna las notas tipificantes allí descriptas, debe ser considerado de naturaleza salarial 'sea cual fuere su denominación', lo que viene a significar que la calificación como 'no remunerativa' de una prestación debida al trabajador como contraprestación por la puesta a disposición de su fuerza de trabajo -sea que hubiese sido efectuada unilateralmente por el empleador, por acuerdo individual o colectivo e, incluso, por una norma estatal- es ineficaz para enervar su carácter jurídico salarial».

Una vez delimitado qué es remuneración y qué conceptos no lo son conforme al criterio normativo interno, el interrogante se desplaza hacia la determinación del módulo temporal de la remuneración que debe integrar la base de cálculo: ¿corresponde aplicar la remuneración inicial, la vigente al momento del distracto, la máxima devengada o un promedio ponderado?

El criterio para identificar la remuneración aplicable al cálculo ha experimentado oscilaciones legislativas a lo largo de la historia. En la Ley 11.729 se utilizaba un promedio de los salarios de los últimos cinco años de trabajo. Posteriormente, dicho promedio se redujo a los últimos tres años trabajados (Ley 15.785/60) y, con la Ley 16.881, disminuyó al último año (tomándose, obviamente, la fracción menor en caso de períodos inferiores de antigüedad). La Ley 20.744 mantuvo el salario como base de cálculo, pero optó por abandonar el recurso del promedio, probablemente ponderando las consecuencias negativas que la inflación apareja al recurrir a dicho sistema. Por ello, el artículo 266 de la LCT originaria expresaba que la base de cálculo sería «la mejor» remuneración percibida por el empleado en el último año trabajado. Esta redacción original también aparejó cuantiosas discusiones. En el ámbito doctrinal se señalaba que «.hablar de la mejor remuneración mensual sin límite alguno, era censurable, desde que una situación excepcional como ser la reparación de un desperfecto podía otorgar a un trabajador un margen de horas extras muy importante y dar vida así a una mejor remuneración y mayor indemnización que resultaba desproporcionada con la comunidad de los operarios»³.

Con el objeto de subsanar aquel cuestionamiento, la Ley 21.297 (LEG11498) modificó dicho artículo —el cual pasó a ser el actual artículo 245— y determinó que la base indemnizatoria sería «la mejor remuneración», pero agregando el requisito de que reuniera las condiciones de «mensual, normal y habitual» durante el último año trabajado (o fracción menor, si correspondía). Finalmente, la Ley 25.977, receptando el criterio de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en los autos «Bagolini, Susana c/ Instituto Tecnológico de Hormigón SA» (sent. del 01/10/2001), sustituyó el término «percibida» por el concepto de «devengada», lo cual alude a aquel salario que jurídicamente le correspondía cobrar al trabajador (con independencia de si el empleador lo abonó efectivamente o si su pago debió ser reconocido mediante una resolución judicial).

Por lo tanto, en la actualidad, la base de cálculo se determina sobre «la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada en el último año trabajado o durante el tiempo de prestación de servicios si este fuera menor» (MRMNYH), pauta que mantiene la redacción del art. 245 con la reforma de la Ley de Modernización Laboral 27.802.

2. Hasta la sanción de la Ley de Modernización Laboral 27.802, la doctrina judicial distaba de ser uniforme, registrándose una profunda discordancia jurisprudencial respecto de si determinados conceptos percibidos por el trabajador debían, o no, integrar la base de cálculo indemnizatoria. Si bien las divergencias abarcaban diversas aristas del salario, las mayores asimetrías y controversias se evidenciaban con nitidez en torno a tres ejes

3 SAPIA Jorge, «Empleo y Flexibilidad Laboral», Ed. Astrea, p. 655.

fundamentales: 1. El cómputo del Sueldo Anual Complementario (SAC), y 3. La incidencia de las remuneraciones de percepción no mensual.

2.1. El tema del sueldo anual complementario.

En la provincia de Buenos Aires, conforme la inveterada doctrina legal de su Suprema Corte, a la base de cálculo del artículo 245 de la LCT se le debe adicionar la parte proporcional del sueldo anual complementario⁴. El fundamento reside en que, para el alto tribunal provincial, el SAC o aguinaldo constituye una «remuneración diferida en el tiempo» que se va devengando diariamente en favor del trabajador; por ende, reviste un carácter normal y habitual, quedando diferida únicamente su percepción efectiva a las dos fechas anuales que determina el artículo 122 de la LCT. Consecuentemente, omitir su incorporación al módulo salarial implicaría prescindir de la verdadera e íntegra «mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada» (MRMNYH). Toda vez que su doctrina se encuentra absolutamente consolidada, basta citar un precedente tomado al azar: «Cerrutti, Hugo N. c/ Telefónica de Argentina S.A. s/ Indemnización por despido» (sent. del 05/03/1996), donde se ratificó que: «El sueldo anual complementario es un salario diferido y más allá de su modalidad, constituye un ingreso de carácter remuneratorio que como tal forma parte del sueldo para los efectos legales pertinentes»⁵.

En el ámbito de la Justicia Nacional del Trabajo, por el contrario, no existió uniformidad interpretativa hasta el año 2009. Mientras algunas salas de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (CNAT) compartían el criterio integrador bonaerense, otras sostenían de forma restrictiva que el aguinaldo es una remuneración semestral y que el texto del artículo 245 es preciso al exigir un concepto de naturaleza estrictamente «mensual».

2.2. El tema de las remuneraciones de percepción no mensual.

Podemos encontrarnos, generalmente derivados de convenios colectivos, que diversos conceptos remunerativos no sean percibidos por el trabajador en forma mensual, por ejemplo, gratificaciones anuales. Ante ello, se planteaba si debían ser incluirla —o no— en la base de cálculo del art. 245 de la LCT ante un despido sin justa causa. Al igual que el ítem anterior, la respuesta varía según la jurisdicción donde tengamos que liquidar la indemnización. En la provincia de Buenos, la doctrina de su superior tribunal responderá en sentido asertivo, siguiendo el análisis que explicamos cuando tratamos, precedentemente, el tema del sueldo anual complementario. Citemos un precedente de trabajadores de la empresa ESEBA referido a un concepto llamado Bonificación Anual por eficiencia (art. 79.b del CCT 36/75) que los trabajadores dependientes de entidades prestatarias del Servicio Público de Electricidad perciben en forma anual 31 de diciembre del año. En autos Canosa, Zulma y otros c. ESEBA S.A. s. Dif. Salarial (sent. del 19/2/2002) entendió que «La bonificación anual por eficiencia, en su parte proporcional, dada su naturaleza salarial que el trabajador adquiere como consecuencia de su prestación habitual, debe integrar asimismo la base de cálculo de la mejor remuneración a los fines del cómputo de las indemnizaciones derivadas del despido».

4 SCBA «Alonso» L. 32.735 (31/7/84); «Sosa» L. 44.334 (19/3/91).

5 L 59235 S 5-3-1996.

Por su parte, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en el citado plenario 322 «Tulosai Alberto c. Banco Central», estableció por mayoría que: «Descartada la configuración de un supuesto de fraude a la ley laboral, la bonificación abonada por el empleador sin periodicidad mensual y en base a un sistema de evaluación del desempeño del trabajador, no debe computarse a efectos de determinar la base salarial prevista en el art. 245 LCT». Al respecto, el fiscal general Eduardo Álvarez, al plantear la cuestión que votaron los camaristas, señaló que cuando el pago no proviene de la ley o el convenio, sino de la voluntad unilateral del empleador, debe evaluarse con rigor para evitar maniobras dirigidas a convivir con una retribución mensual baja y facilitar el despido, lo cual implicaría desactivar una tutela esencial del trabajador. De este modo, si bien la regla es la exclusión del rubro, el juez mantiene la facultad de neutralizar conductas fraudulentas integrando la bonificación a la base de cálculo en casos concretos.

3. La reforma de la ley de Modernización y la base de cálculo del art. 245 LCT.

Con el escenario de disparidad jurisprudencial previamente descripto, la Ley 27.802 intervino en la redacción del art. 245 LCT con un objetivo concreto: la unificación de criterios mediante la precisión semántica. El legislador de 2026 no solo mantuvo la base de la «mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor» (245, primer párrafo in fine), sino que, por primera vez, definió legalmente los adjetivos que la integran, clausurando debates jurisprudenciales de décadas.

A. La primera definición surge del segundo párrafo del 245 LCT donde se nos señala que «se entiende como remuneración, a estos fines, la devengada y pagada en cada mes calendario, por cuanto no tendrán incidencia los conceptos de pago no mensuales como el Sueldo Anual Complementario, vacaciones, premios que no sean de pago mensual».

Al leer los dos primeros párrafos del 245 LCT, se advierte una terminológica que suele generar confusión. La palabra «devengada» aparece en los dos párrafos, pero con una diferencia sustancial: mientras que en el primero se la establece como el estándar único para definir la base de cálculo, en el segundo párrafo el legislador le añade la condición de que sea, además, «pagada».

Esta palabra pagada genera una duda razonable: ¿exige la ley un requisito extra de pago efectivo para que el rubro sea computable en la base de cálculo? Desde nuestra perspectiva, esta adición no debe entenderse como una validación del incumplimiento patronal —lo que permitiría al empleador beneficiarse de su propia mora al no pagar sueldos—, sino como un filtro de periodicidad. El término «pagada» funciona en realidad como una herramienta para definir qué rubros integran la base según su frecuencia, limitándola exclusivamente a aquellos que se liquidan y perciben mes a mes.

Esta interpretación se clarifica al observar el caso del SAC como veremos inmediatamente. Si bien el aguinaldo es un concepto que se devenga día a día por la prestación de servicios, su exigibilidad y pago efectivo no ocurren mensualmente, sino de forma semestral. Al exigir que la remuneración sea «devengada y pagada en cada mes calendario», el legislador de la reforma (Ley 25.802) buscó zanjar la controversia judicial y confirmar que

el SAC no debe computarse para la base indemnizatoria. Lo mismo sucede con premios anuales o bonos extraordinarios: aunque el trabajador haya generado el derecho a percibirlos (devengamiento) a lo largo del año, su falta de liquidación mensual los excluye del cálculo.

En definitiva, para aquellos conceptos que el trabajador percibe habitualmente de forma mensual (como el sueldo básico o la antigüedad), la palabra «pagada» carece de operatividad real.

B. La exclusión del SAC y conceptos no mensuales en la base de cálculo

La reforma zanjó la histórica diferencia entre la doctrina de la SCBA y el Plenario «Tulo-sai» de la CNAT. Al establecer que «no tendrán incidencia —es decir que no integrarán la base de cálculo— los conceptos de pago no mensuales como el «Sueldo Anual Complementario, vacaciones y premios», la ley recepta el criterio restrictivo de la CNAT. De este modo, el carácter «mensual» ya no es una interpretación judicial, sino una exigencia legal expresa, desplazando la tesis del «salario diferido en el tiempo» que aplicaba la justicia bonaerense⁶.

C. La definición de «habitualidad»: El criterio de la persistencia

Para evitar la discusión sobre cuántas veces un rubro debe percibirse para ser considerado habitual e integrar la base de cálculo, la reforma introdujo un parámetro temporal objetivo: se requiere un mínimo de seis (6) meses de devengamiento en el último año calendario. Esta definición otorga previsibilidad tanto al empleador como al trabajador, eliminando la zona gris de los conceptos esporádicos.

D. El concepto de «normalidad» y el regreso del promedio

Quizás el cambio más innovador respecto a la doctrina previa (tanto la nacional como la bonaerense) es el tratamiento de las remuneraciones variables (horas extras, comisiones, premios mensuales). La reforma dispone: «Se define como normal el promedio de los últimos seis (6) meses, o del último año si fuera más favorable al trabajador».

Este punto es crucial: el legislador abandona el criterio de tomar «la mejor» de las variables de forma aislada (criterio Plenario Brandi de la CNAT —5-X-2000— y doctrinal legal de la SCBA) y vuelve al sistema de promedio ponderado. Esto busca evitar que un mes de trabajo excepcional (por ejemplo, un pico de horas extras) distorsione la tarifa indemnizatoria, equilibrando la base de cálculo hacia una representación más fiel de la realidad salarial sostenida del dependiente.

6 ROMUALDI Emilio, «Ahora bien, es cierto que se excluye del cálculo las vacaciones, pero estimo que ello no resulta aplicable a los feriados obligatorios que son normales y habituales -conforme la definición de la ley- aunque se calculen como lo establece el art. 169 de la LCT que remite al artículo 155 de la LCT (remuneración de vacaciones)» «La indemnización por antigüedad», en MJ-DOC-18699-AR | MJ18699

B. EL TOPE INDEMNIZATORIO.

1. Las distintas normas, como el actual artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo que, a lo largo de los años determinaron cómo se calcula la indemnización por despido sin justa causa, salvo algún período excepcional, también fijaron topes a la misma⁷.

En el año 1999, en la causa «Mastroiani, Ricardo A. c. Establecimiento Modelo Terrabusi», la Corte Suprema de Justicia de la Nación, entendió que «el legislador al establecer topes indemnizatorios por despido, se propone tutelar intereses contrapuestos, determinando a cuánto ascienden como máximo los daños irrogados anualmente por el despido»⁸ y, en el año 2021, en «Sosa, Fernando Pablo c. Mondelez Argentina SA s. despido» «expresó que, en reiteradas ocasiones, dispuso que no resultaba irrazonable el módulo indemnizatorio previsto en la ley»⁹.

Así, como un elemento más de la indemnización por despido sin justa causa, el tope indemnizatorio es entendido como una garantía de previsibilidad para el empleador. Ello, toda vez que le permitirá conocer de antemano el costo máximo por año de servicio (o fracción mayor a tres meses) ante un eventual despido sin justa causa.

En la práctica, cumple la función de contener a la base de cálculo (mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada en el último año trabajo.). Por ende, cuando se realiza un cálculo indemnizatorio en los términos del art. 245 de la LCT, como anticipamos, se deberá cotejar —confrontar— ambos elementos (base y tope) y tomar el menor de los dos para multiplicarlo por la antigüedad del trabajador en la empresa.

2. Históricamente, los topes indemnizatorios en el despido sin justa causa, siguiendo la tendencia de las viejas leyes de accidentes de trabajo (números 9688 y 24.028), eran globales (uno para todos los trabajadores de la actividad privada) y estaban expresados, primeramente, en la ley 11.729 (año 1934) en determinados pesos de la moneda de cur-

7 En este trabajo analizamos la situación desde la perspectiva de la LCT, dejando al margen el estudio de otras normas, como por ejemplo art. 48 de la ley 26.844 (Régimen de Empleados de Casas Particulares) donde el legislador entendió que no correspondía aplicar un tope a la indemnización por despido sin justa causa.⁽⁷⁾ <https://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-mastroiani-ricardo-alfredo-establecimiento-modelo-terrabusi-sociedad-anonima-industria-comercio-fa99000146-1999-05-27/123456789-41-0009-9ots-eupmocsollaf?>

8 CSJN, sent, del 16 de diciembre de 2021 en MJ-JU-M-135467-AR | MJJ135467 | MJJ135467

9 La Ley 11.729, al modificar los artículos 154 a 160 del Código de Comercio, estableció un régimen indemnizatorio para los empleados de comercio, en el que se previó una denominada «indemnización por cesantía», la que consistía en la mitad de la retribución mensual de acuerdo al promedio de los últimos 5 años, o todo el tiempo de antigüedad, la que no podía ser inferior a un mes de sueldo. Esta misma norma ya preveía un tope fijo para las indemnizaciones de \$500 por cada año de servicio.

so legal¹⁰. Luego, con la ley 16.881 (año 1966)¹¹ se pasó a tres salarios vitales mínimos. Miguel Abdelnur y Ángel O. Dipp nos agregan que «tanto la LCT originaria [en su art. 266] como la reforma del gobierno militar, instalado en 1976, mantuvieron el tope a la mejor remuneración. Este tope estaba constituido por el monto equivalente a tres salarios mínimos, vitales y móviles mensuales vigentes a la fecha del despido. La ley de Emergencia Económica 23.697, de septiembre de 1989, reformó el artículo 245 de la LCT suprimiendo sorpresivamente ese tope, con los cuales los trabajadores con altos salarios se vieron favorecidos, al computarse sin límite alguna su remuneración a los fines indemnizatorios»¹².

Los cambios normativos del instituto, retomaron cuando la Ley Nacional de Empleo 24.013, hacia fines de 1991, modificó el art. 245 de la LCT reimplantando un tope a la indemnización por despido, aunque dejó de determinarlo en base al salario mínimo a consecuencia que la inflación imperante, por aquellos tiempos, hacía que éste pierda su función de techo indemnizatorio. Además, en atención a que los salarios de las diferentes actividades existentes eran muy heterogéneos, se optó por abandonar la unicidad, que históricamente había tenido el instituto, y pasar, como veremos, a relacionarse con las variables salariales que deriven del convenio colectivo aplicable al trabajador.

Consecuentemente, en materia de tope indemnizatorio, el art.245 de la LCT, desde la LNE —aunque con posteriores pequeños correcciones¹³—, estableció que la indemnización a percibir por el trabajador en el supuesto de despido sin justa causa —siendo que el primer apartado establece un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses— no podrá exceder el equivalente de «tres veces el importe mensual de la suma que resulta del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador al momento del despido, por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad ».

Por una cuestión metodológica, trataremos en un apartado posterior la modificación introducida por la Ley de Modernización Laboral (Ley 27.802). Esta reforma alteró la redacción relativa al sujeto encargado de fijar y publicar dichos promedios.

Entre tanto, en párrafo aparte, el legislador de la LNE (situación que se mantiene vigente) agregó al 245 que, el tope indemnizatorio, también alcanza a los trabajadores contrata-

10 La Ley 16.881, en su art. 39, «3c», al regular la indemnización por despido también fijaba un tope: «Dicho promedio no podrá exceder del equivalente a tres veces el importe mensual del salario vital mínimo, para el trabajador sin cargas de familia sin aplicación de coeficientes vigente al tiempo de la extinción del contrato.»

11 ABDELNUR, Miguel Ángel (DIPP Ángel colaborador). «Práctica Procesal Laboral», Ed. Lex, p. 39/40.

12 CNAT, Sala VII, en autos «Ríos Pita Rodolfo Ignacio c/ Cargill S.A. s/ despido» (sent. del 6 de julio de 2023) «La modificación introducida por el art. 5 de la Ley 25.877, que reemplazó la expresión «trabajadores no amparados por convenios colectivos.», por la preposición «excluidos del convenio.», solo importa una modificación lingüística intrascendente, aunque más correcta desde un punto de vista gramatical.» MJ-JU-M-145027-AR | MJJ145027

13 RUPRECHT Alfredo, «Contrato de Trabajo, Empleo y Desocupación», Ed. Zavalía, p. 892.

dos como excluidos del convenio colectivo, concretamente se les aplica el del establecimiento donde presta servicios el dependiente o el convenio más favorable, en el caso de que hubiera más de uno (este párrafo no se encontraba en el art. 266 LCT —hoy 245— conforme la redacción originaria de 1976).

En la doctrina de los autores, por aquellos primeros años de la década del noventa, se criticó la norma reformadora. A modo de ejemplo, Alfredo Ruprech señaló que «si la base de la indemnización es el sueldo real del trabajador, ¿cuál es la razón de tomar como tope otro totalmente ficticio? Si lo que se ha querido evitar, por un lado, es pagar indemnizaciones elevadas, pudo haberse elegido otro sistema, como fijar una suma máxima al igual que se hizo con las indemnizaciones por infortunios laborales [en alusión a la LRT originaria]. Por otro lado, si se ha querido dar una indemnización mayor a los de menores ingresos, se pudo también buscar otra vía, sin desvirtuar los salarios que cada cual ha ganado con su trabajo»¹⁴.

Y, para el caso particular del último párrafo citado, el cuestionamiento estaba fincado en que los dependientes contratados como fuera de convenio no pueden ser alcanzados por el tope derivado del convenio colectivo donde laboraron. Ello, toda vez que el sueldo que percibieron en actividad, no estaba comprendido en el promedio de remuneraciones convencionales que se establece como base indemnizatoria en el art. 245 LCT. Además, dicho instrumento colectivo no les resultó aplicable —durante la relación laboral— por no haber sido parte en las mismas, ni hallarse representado por las entidades que lo negociaron, encontrándose, además, legalmente excluidos de su ámbito de aplicación¹⁵.

3. Como se anticipó, la Ley de Modernización Laboral 27.802 introdujo una modificación sustancial en la operatividad del tope indemnizatorio. El eje central de esta reciente reforma no reside en la fórmula matemática del tope (que mantiene el triplo del promedio de los salarios del CCT), sino en quién tiene la carga de determinarlo.

Bajo el régimen anterior, es decir desde la LNE, el art. 245 establecía una obligación de hacer en cabeza del Estado: «Al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social le corresponderá fijar y publicar el promedio resultante». En aquel sistema, el tope era un acto administrativo.

La reforma de la Ley 27.802 desplaza esta facultad hacia la autonomía de la voluntad colectiva, disponiendo que: «Los topes de cada Convenio Colectivo de Trabajo serán calculados por las partes signatarias del Convenio Colectivo de Trabajo».

14 A modo de ejemplo, Rodolfo Capón Filas entendía «.que no corresponde aplicar al actor el promedio del convenio, precisamente por encontrarse fuera del mismo. No tiene sentido sistémico utilizar para el caso una norma convencional que respecto del actor funciona como res inter alios acta, como he sostenido en «Cánepa, José Luis c. Tapey S.A. y otro s. despido» (exp. 14.973/97), TySS, '99-898.» MJ-JU-M-34570-AR | TySS, 1999-900 | MJJ34570

15 <https://www.saij.gob.ar/camara-nacional-apelaciones-trabajo-nacional-ciudad-autonoma-buenos-aires-fernandez-banco-oscar-coca-cola-sa-difind-art-245-lct-fa98040156-1998-1-0-22/123456789-651-0408-9ots-eupmocsollaf?>

Con esta modificación, el Estado abandona su rol de liquidador de promedios para asumir una función de control y registro. La norma actual aclara que la homologación o registración del convenio, por parte de la Autoridad de Aplicación, constituye «suficiente intervención».

Esto implica que, una vez que la asociación sindical y la cámara empresarial acuerdan las escalas salariales y calculan el promedio respectivo, dicho valor adquiere eficacia jurídica inmediata con la homologación del cuerpo principal del convenio, sin necesidad de un acto administrativo independiente y posterior que fije el tope. Este cambio de sujeto busca otorgar mayor celeridad al sistema, evitando que la falta de publicación de topes oficiales por parte del Ministerio —problema recurrente que debía dirimirse en el poder judicial— deje al empleador sin el parámetro de previsibilidad mencionado al inicio de este trabajo.

Finalmente, la Ley 27.802 ratifica la solución para los trabajadores excluidos del convenio colectivo. Al mantener que se les aplicará el tope del convenio vigente en el establecimiento (o el más favorable), el legislador asegura que la descentralización del cálculo en manos de las partes signatarias no deje en el desamparo a quienes, por su jerarquía o funciones, no forman parte de la negociación colectiva, pero están sujetos al techo indemnizatorio por imperio legal.

4. No está demás aclarar que, ante un conflicto, «incumbe a la demandada averiguar los topes vigentes para el cálculo de la indemnización por despido, a la fecha en que se produjo el distracto» (CNAT Sala V, en autos Fernández Blanco Oscar c. Coca Cola s. Despido, sentencia 59.891 del 22 de octubre de 1998)¹⁶.

Por ello, una vez publicado el tope, expresado en el salario promedio derivado del convenio colectivo de trabajo aplicable multiplicado por «tres», y reiteramos, ya ante un conflicto laboral, será la parte demandada (si así lo considera), quien deberá individualizar (v. art.8, segunda parte, LCT), en la etapa constitutiva del proceso, el convenio colectivo del cual extrae el tope indemnizatorio para el cálculo del despido, toda vez que es asimilado a un hecho, y por lo tanto no es alcanzado por el axioma «iura novit curia».

En este sentido, Amanda Caubet refiere que «en lo atinente a que el artículo 245, en su primera parte, instrumenta el principio protectorio y que es de orden público, en el sentido en que se lo entiende en el derecho del trabajo y en la propia ley de contrato de trabajo (arts. 7° y 8°) en cuanto a que constituye un orden público relativo que impone normas de mínima en protección del trabajador, se resalta que la segunda parte del artículo, al limitar la indemnización, no participa del mismo carácter que le ha acordado a la regla general que establece la norma y ha sido concebida como una restricción del monto en favor del empleador. El tope máximo es sólo una defensa para el empleador que tiene incidencias procesales, pues, si las partes nada han dicho sobre la aplicación del artículo 245 de la LCT, al juez le estaría vedado limitar la tarifa cuando en la demanda se

16 COUBET, Amanda. «La función de los topes del artículo 245 y la disponibilidad individual y colectiva» - DLE - N° 150 - febrero/98.

hubiera reclamado una suma mayor el tope es sólo una defensa a la que puede recurrir el empleador, que puede dejar de utilizarla»¹⁷.

En estos términos, también lo entendió la Suprema Corte bonaerense, en el precedente L. 101.666, «Martínez, Pedro Jesús c. Celulosa Argentina S.A. Despido» (sent. del 27/04/2011) al concluir que «el encuadramiento convencional de una relación de trabajo, constituye una cuestión de hecho que requiere de debate y análisis de los escritos postulatorios y pruebas arrimadas por las partes. La ausencia, en la especie, de tales presupuestos, habilita al tribunal a resolver sin tomar en cuenta la limitación convencional por no haber sido activada por la parte interesada en tiempo oportuno».

De igual modo, en el precedente L. 113.977, «Jarolim, Ivana Soledad c. Fortalein s. Despido» (sent. del 30/10/2013) hizo lugar a un recurso extraordinario de inaplicabilidad al entender que «incurre en violación del art. 245 de la LCT el tribunal de grado que al determinar el importe correspondiente a la indemnización por antigüedad, toma como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador, soslayando evaluar la aplicabilidad al supuesto de autos del convenio colectivo invocado por la parte demandada y, en su caso, del tope resarcitorio vigente al momento de la desvinculación».

Sin embargo, nos advierte Facundo Temperoni que, antes de la reforma del art. 245 LCT por la LNE, la situación era distinta. Nos explica que la Suprema Corte local había aclarado «que la doctrina que expresaba que la limitación legal de la base salarial del art. 245 de la LCT, en su anterior redacción, debía aplicarse independientemente de la petición de las partes dado que su determinación implicaba el cumplimiento del principio *iura novit curia* (causa L. 52.400, 'Paggi' sent. del 28/09/2003), no es de por sí trasladable para resolver las situaciones generadas bajo la vigencia de la reforma que le introdujo el art. 153 de la LNE, toda vez que la primera prescripción legal preveía un tope indemnizatorio computable, ya no a tenor de las remuneraciones previstas en el CCT, sino a partir del SMVyM para el universo de los trabajadores»¹⁸.

Concluimos que, actualmente, en la medida en que la parte interesada «no individualice» debidamente el convenio colectivo de trabajo conforme se exige en el art. 8 segunda parte de la LCT y no denuncie el tope, el magistrado laboral para determinar la indemnización por despido sin justa causa deberá considerarse la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada en el último año trabajador (o fracción menor) sin tope alguno.

Para comprender integralmente la redacción actual del artículo 245 por parte de la Ley de Modernización Laboral 27.802, es imperativo analizar la evolución jurisprudencial sobre la validez constitucional de los topes, la cual durante décadas fue el centro de los debates judiciales en materia de despidos.

17 TEMPERONI, Facundo. «La Extinción del contrato de Trabajo», Ed. García Alonso, p. 111.

18 La Ley, suplemento especial del 17-4-2004.-

Si bien la función del tope es limitar la base de cálculo, cabía preguntarse: ¿podría ser cuestionada su constitucionalidad cuando la base real del trabajador es significativamente superior?

En el año 2004, la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en la causa «Vizzoti, Carlos Alberto c/ Amsa S.A.»¹⁹, se apartó de la doctrina que había fijado anteriormente en precedentes similares, en los cuales se había pronunciado por la validez constitucional de la referida limitación a la base de cálculo que se utiliza para determinar la indemnización por despido del artículo 245. En el precedente citado, el Alto Tribunal sostuvo que, si bien el régimen tarifado es válido, la modalidad que se adopte debe guardar una «razonable vinculación y proporción» con la realidad del salario que se intenta reparar.

Se sostuvo en «Vizzoti» que el instituto de la indemnización por despido se encuentra regulado con arreglo a un doble orden de pautas. Por un lado, su importe es tarifado. Por otro, su cuantificación se determina en función de un binomio: la antigüedad y el salario del trabajador despedido arbitrariamente. Se agregó a ello que el art. 245 de la LCT estableció límites a uno de los elementos citados al imponer un tope a la base de cálculo que se utiliza para fijar la referida indemnización. En esas condiciones —afirmó el Alto Tribunal— es posible que la fijación de un importe máximo a la mentada base pueda producir tensiones con los propósitos de alcanzar la reparación en concreto, pues la evaluación legal del daño, que en un primer momento busca anclar en la realidad de cada trabajador en particular por vía del cómputo de la mejor remuneración mensual, normal y habitual, comienza a alejarse de dicha realidad, a desentenderse de ésta, por el obrar de un tope. Ese apartamiento de la realidad es directamente proporcional al quantum en que la remuneración que percibía el trabajador despedido supera al tope que corresponda aplicar (cfr. «Vizzoti», consid. 5º). También manifestó el Superior Tribunal que, si bien no hay dudas en cuanto a la validez constitucional de un régimen tarifado de indemnizaciones por despido, resulta igualmente indudable que si el propósito del instituto es reparar: la modalidad que se adopte debe guardar una razonable vinculación y proporción con los elementos fácticos que el propio legislador eligió como significativos para calcular la prestación (cfr. «Vizzoti», consid. 6º). En virtud de esas consideraciones, y dejando a salvo que no todo apartamiento de los aspectos de la realidad mencionados justificaría el reproche constitucional (cfr. «Vizzoti», consid. 8º), arribó a la conclusión que «no resulta razonable, justo ni equitativo, que la base de cálculo —prevista en el primer párrafo del citado art. 245 de la LCT— vale decir, la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuere menor, pueda verse reducida en más de un 33%, por aplicación de un tope indemnizatorio. Luego de aclarar que dicha pauta porcentual remite a jurisprudencia del Alto Tribunal relativa a que la confiscatoriedad se produce cuando la presión fiscal excede el señalado porcentaje, añadió que «permitir que el importe del salario devengado regularmente por el trabajador resulte disminuido en más de un tercio, a los fines de determinar la indemnización por despido sin justa causa, significaría consentir un instituto jurídico que termina incumpliendo con el deber inexcusable enunciado en el citado art. 14 bis,

19 RAMIREZ BOSCO Luis «Manual del Despido», p. 109.

acerca de que el trabajo gozará de la protección de las leyes, y que éstas asegurarán al trabajador protección contra el despido arbitrario y condiciones equitativas de labor (cfr. «Vizzoti», consid. 11º). Por las razones expuestas, y teniendo en cuenta que en el caso se había acreditado que, de conformidad con las pautas consagradas en el art. 245 de la LCT, el salario del actor se veía reducido, a los fines de calcular la indemnización por despido sin causa en más de un tercio, la Corte Nacional entendió que la norma en cuestión, no reglamentaba razonablemente el art. 14 bis de la Constitución Nacional, concretamente la protección contra el despido arbitrario. Consecuentemente, al declarar su inconstitucionalidad al caso concreto, ordenó que correspondía aplicar dicha limitación (la del tope) hasta el máximo de un 33% de la remuneración computable (cfr. «Vizzoti», consid. 12º), por lo que la indemnización por despido se liquidó tomando como base de cálculo el 67% de la mejor remuneración devengada por el trabajador.

En la provincia de Buenos Aires, desde la causa L. 79.366, «Bravo Elizondo, Luis contra Mercobank S.A.» del año 2006, la Suprema Corte de Justicia, adoptó el criterio de la Corte Nacional.

La Ley de Modernización 27.802 ha receptado la doctrina legal del precedente «Vizzoti» incorporándola al texto del artículo 245: «En ningún supuesto la aplicación del tope previsto en este artículo podrá ser inferior al sesenta y siete por ciento (67%) de la remuneración mensual, normal y habitual».

Consideramos que esta reforma es un acierto legislativo. Al positivizar el límite del 67%, se transforma una garantía que antes requería un complejo litigio de inconstitucionalidad en una regla de aplicación automática. Esta medida otorga seguridad jurídica definitiva, reduce la litigiosidad y garantiza que la protección contra el despido arbitrario (art. 14 bis CN) tenga un resguardo cuantitativo real y directo en la propia norma laboral.

7. A modo de síntesis, para simplificar la aplicación del instituto del tope indemnizatorio, podemos resumir el cálculo del factor multiplicando en un procedimiento de tres pasos sucesivos:

- a. Comparación: Se coteja la mejor remuneración (base real) con el promedio del convenio multiplicado por tres (tope convencional).
- b. Elección: Se toma el menor de ambos valores.
- c. Control de Constitucionalidad (Piso Legal): Finalmente, se verifica que el valor elegido no sea inferior al 67% de la remuneración real del trabajador. Si el tope convencional recorta el salario por debajo de ese porcentaje, se debe descartar dicho tope y aplicar automáticamente el piso del 67% (Doctrina Vizzoti legalizada por la Ley 27.802).

De este modo, el sistema actual garantiza un equilibrio perfecto: ofrece un «techo» de previsibilidad para el empleador, pero asegura un «piso» de dignidad y protección contra la confiscatoriedad para el trabajador.

C. LA ANTIGÜEDAD DEL EMPLEADO.

Bajo la concepción de la estabilidad relativa impropia, decimos que la antigüedad del trabajador «es el espacio de tiempo a indemnizar».

En efecto, lo que se indemniza en el 245 LCT es la antigüedad del trabajador en la empresa (este concepto se multiplica por el menor entre la base de cálculo y el tope indemnizatorio). Para los períodos de años trabajados se abona un mes de sueldo por cada uno de ellos. Ya hemos visto que dicho mes se calcula tomando la mejor remuneración mensual normal y habitual devengada del último año trabajado. Ahora, en los hechos, la persona no trabaja «justo» un año, dos o tres. Labora años, meses y días. Por ello, en lo que hace a la fracción de meses trabajados, si se superase los tres meses, se computará un período más a indemnizar (ejemplo: trabajó cinco años, tres meses y diez días, en lo relativo a la indemnización se computarán seis períodos a indemnizar). En otros países, tal el caso de nuestros hermanos uruguayos la fracción de meses debe ser superior a seis para incrementar un período más (ley 13.514, art. 2).

La antigüedad como eje central del cálculo indemnizatorio —al igual que la base de cálculo— tampoco representa un mero capricho del legislador, sino el reconocimiento legal de que el tiempo de servicio cristaliza un patrimonio de estabilidad que crece con la permanencia. Al utilizar los años de trabajo como multiplicador, la norma establece una presunción del perjuicio sufrido: se entiende que, a mayor tiempo en la empresa, mayor es el grado de especialización —y, por ende, de vulnerabilidad ante la reinserción laboral—, mayor es la expectativa de vida volcada al contrato y más gravosa debe ser la función disuasoria para evitar que el empleador rescinda unilateralmente un vínculo que el trabajador proyectaba hasta su jubilación.

Sin embargo, este criterio de cuantificación basado puramente en el tiempo no está exento de cuestionamientos doctrinarios. Luis Ramírez Bosco critica que se tome la antigüedad como elemento de cuantificación cuando sostiene «al aumentar en función de la antigüedad en el empleo incorpora una pauta de medición que puede no tener que ver con la cantidad del daño a indemnizar»²⁰. Desde otra perspectiva crítica, también Alberto Benegas Lynch (h) sostiene que «lamentablemente, la ley relaciona el nivel de la indemnización a los años servidos, lo que constituye un error de concepto que acarrea gravísimas consecuencias. Para empezar, este mecanismo implica tácitamente que el trabajador no fue remunerado en el pasado equitativamente. Ahora bien, el beneficio así concebido puede que sea razonable durante los primeros años de la relación laboral, pero con el transcurso del tiempo, éste, implica sobredimensionar la protección del trabajador, y el costo del despido, al punto que la presión por lograr eficiencia laboral se hace cada vez más difícil de asumir y las necesarias y permanentes renegociaciones de incentivos y de

20 BENEGAS LYNCH (H) Alberto, «Fundamentos de Análisis económicos» Ed. La Unión, p. 14.

definición de funciones, más difícil de realizar. El mecanismo constituye una acumulación creciente de pasivos que amenaza la sobrevivencia misma de las empresas»²¹.

Esta visión crítica subraya que la indemnización no es un «derecho adquirido» ni un patrimonio que se devenga por el solo paso del tiempo, ya que —como es sabido— no se genera en supuestos dimisión (renuncia) al empleo, mutuo disenso, abandono de servicios, despido con justa causa, jubilación del trabajador, extinción durante el período de prueba, por cumplimiento del contrato eventual, o extinción del contrato a plazo fijo menor a un año. Además «agrava la situación descrita el que la indemnización por despido así concebida, termine siendo visualizada por el trabajador como un patrimonio concorde con los años servidos, de tal suerte que quien desea independizarse, o cree tener mejores perspectivas en otro trabajo, tiene un alto incentivo para trabajar mal (limitado sólo por la difícil prueba judicial de falta de probidad) y conseguir ser despedido»²². De hecho, legislaciones como la uruguaya receptan este límite, fijando un máximo de doce mensualidades para la indemnización por despido arbitrario (ley 13.514, art. 2).

En nuestro país, la crítica normativa a la rigidez del cómputo anual se materializó en la reforma de la Ley 25.013 de 1998. Esta norma instauró un régimen indemnizatorio que, sin derogar el artículo 245 de la LCT, convivió con él mediante una aplicación temporal diferenciada: el nuevo artículo 7° regía para los contratos iniciados a partir del 3 de octubre de 1998, mientras que los vínculos anteriores conservaban la fórmula tradicional. La particularidad de la Ley 25.013 radicaba en que la indemnización no se determinaba sobre la base de un mes de sueldo por cada año o fracción mayor a tres meses, sino que equivalía a una doceava parte (1/12) de la mejor remuneración por cada mes trabajado. El fundamento de este criterio era la búsqueda de una mayor representatividad de la realidad del trabajador; se argumentaba que la tarifa del 245 podía resultar desproporcionada o injusta cuando se superaba apenas por unos días la fracción de tres meses. Al cuantificar por mes, el resultado tendía a ser matemáticamente más exacto respecto al tiempo de servicio efectivo. No obstante, este ensayo de proporcionalidad mensual tuvo una vida jurídica breve, siendo derogado por la Ley 25.877 en marzo de 2004, lo que significó el retorno a la hegemonía del sistema anual del artículo 245.

21 ALAMO Rodrigo «La modernización laboral» Estudios Públicos N° 26 Centro de Estudios Públicos, Santiago de Chile 1986, p. 161.

22 Sin perjuicio de lo señalado, la doctrina legal de la SCBA (L. 94.536 Gainza, Gerardo contra Cervecería Quilmes, del 9-XII-2010), respecto al daño moral y la indemnización por despido, tiene entendido que aquel es susceptible de dos enfoques, el contractual y el extracontractual: si se trata del primero (principio general) es preciso señalar que en el ámbito del contrato de trabajo todo daño moral se encuentra incluido en el concepto de injuria laboral y da derecho a una indemnización tarifada, en tanto que desde el punto de vista extracontractual (excepción remota) puede proceder una indemnización independiente y acumulable al 245 cuando el hecho que determine la extinción vaya acompañado por una conducta adicional que resulte civilmente resarcible aún en ausencia de un vínculo contractual. Imaginar si para despedir al trabajador se le imputa un robo, se lo denuncia o difama y se prueba, posteriormente que dicho acto no existió o que el dependiente no era culpable.

La determinación del tiempo de servicio: A pesar de las críticas doctrinarias, la antigüedad permanece como el factor multiplicador de la tarifa. Empero, su determinación no es una operación aritmética simple basada en la fecha de ingreso del recibo de sueldo hasta el distracto, sino una construcción jurídica regida por el artículo 18 de la LCT.

Históricamente, el sistema argentino permitió la acumulación de la antigüedad anterior sin límites temporales cuando el trabajador reingresaba a las órdenes del mismo empleador. Esta «tesis amplia» buscaba proteger la fidelidad del vínculo y evitar que el reingreso borrara el capital de estabilidad acumulado. No obstante, la Ley de Modernización Laboral 27.802 ha introducido un cambio brusco al incorporar en el texto del artículo 18 un párrafo que altera lo dicho: «Si transcurriese un plazo de dos (2) años entre el cese del vínculo laboral [...] y el trabajador reingresará a prestar servicios con el mismo empleador, la antigüedad del tiempo de servicio anterior no será computada».

Debemos señalar nuestra discrepancia con esta modificación que perjudica al trabajador durante la nueva relación por ejemplo para computar los días de vacaciones y en caso de extinción arbitraria para el cálculo del 245 LCT. La imposición de un plazo menor de dos años para el cómputo de la antigüedad anterior (de lo contrario no se acumula la antigüedad) constituye una palmaria violación al Principio de Continuidad que emana del artículo 10 de la LCT. Mientras que el espíritu de nuestra disciplina ordena que, en caso de duda, debe optarse por la continuación del contrato y el reconocimiento de la realidad del vínculo, esta reforma fragmenta la historia laboral del trabajador de manera arbitraria. Estimamos, que no existe justificación jurídica para que el paso del tiempo «borre» la experiencia y la estabilidad ganada en una misma empresa. De hecho, esta norma premia la intermitencia contractual y castiga la memoria del servicio efectivamente prestado, desnaturalizando la protección constitucional contra el despido arbitrario.

La determinamos de la antigüedad conforme al art. 18 de la LCT y llevándolo a temas puntuales, que pueden ocurrir durante la relación laboral, nos presentan situaciones que pueden generar o no antigüedad. Esto es importante para determinar correctamente la antigüedad a los efectos del art. 245 y ver si se supera —o no— la fracción mayor a tres meses, con lo que ello conlleva:

SUMAN ANTIGÜEDAD

- Plazo de licencia por accidentes y enfermedades inculpables (art. 208 LCT)
- Feriados obligatorios (art. 165 LCT)
- Servicio Militar (art. 214 LCT)
- Cargos electivos (art. 215 LCT)
- Tareas sindicales (art. 217 LCT)
- Vacaciones (art. 150 LCT)
- Descanso semanal (art. 204 LCT)

NO SUMAN ANTIGÜEDAD

- Suspensiones disciplinarias (art. 219/221 LCT)
- Suspensión por Fuerza mayor
- Suspensión por Falta de trabajo
- Suspensión preventiva (art.224 2º párrafo LCT)
- Estado de excedencia (art. 183 inc.«c» LCT)
- Plazo de conservación del empleo (art. 211 LCT)
- Período entre renuncia o despido y reingreso
- Días de participación en medidas de acción directa como la huelga

D. EL PISO INDEMNIZATORIO.

El tope, como expresamos, como garantía para el empleador tiene como objetivo que el trabajador, no perciba por año de indemnización por despido, más que el monto que se encuentre fijado. A la inversa, el piso indemnizatorio tiene el objetivo de garantizarle al empleado un importe mínimo a cobrar, el cual genera una presunción, de que el piso se compadece con los daños mínimos que el despido le ocasiona al empleado.

Al igual que los elementos anteriores varió a lo largo del tiempo: hasta la ley 16.881 estuvo determinado en un mes de sueldo del trabajador; con la citada, el importe mínimo a cobrar se elevó a dos sueldos. Así se mantuvo hasta la reforma de la ley 25.877 que lo redujo a un mes (correctamente expresado, sería una base conforme el art.245 LCT). Es decir que, en un sueldo mensual normal y habitual devengado del dependiente despedido sin causa, el legislador presume los daños mínimos que dicha extinción ocasiona.

Finalmente, para tener derecho a esta garantía mínima el trabajador debe haber superado el plazo que fija el art. 92 bis. LCT para el período de prueba (por supuesto que también los demás requisitos exigidos legalmente como estar registrado). Es así que un trabajador con 7 meses o 1 año y 2 meses de antigüedad cobra la indemnización mínima de una base del 245 LCT.

E. «EL INTENTO POR EVITAR EL RECLAMO DE LA REPARACIÓN INTEGRAL»

A esta altura del trabajo advertimos que los daños derivados del despido sin justa causa (daños de estabilidad) están tarifados. En efecto: el legislador determinó la fórmula de cálculo en el art. 245 LCT, lo que exime al trabajador de probar el daño irrogado por el despido arbitrario. A la inversa, tampoco podrá reclamar más de lo que arroje la tarifa legal, en tanto la Suprema Corte de Justicia de la Provincia sostiene, salvo excepciones, que

dicha indemnización es omnicompreensiva, cubriendo tanto el daño patrimonial como el moral que el despido pueda provocar²³.

Paralelamente a la tarifa del 245 LCT, aproximadamente desde la década del noventa, en otras leyes, como la 24.013, 25.323 y 25.345 se establecieron multas y agravamientos indemnizatorios que se acumulaban a aquella tarifa cuando mediaba fraude registral, otorgando al dependiente un crédito directo por las irregularidades que acreditaba. No obstante, este esquema de protección fue íntegramente derogado por la Ley de Bases 27.742 (arts.99 y 100), eliminando de raíz las sanciones pecuniarias a favor del trabajador por falta de registro, registro deficiente, insuficiente, por no pago de las indemnizaciones en término, por no entrega del certificado de trabajo o por retener y no depositar los aportes a los sistemas de seguridad social.

En este nuevo contexto, la reforma de la Ley 27.802 introduce —en los últimos tres y «novedosos» párrafos del art. 245 LCT y en el 278— una serie de preceptos que reafirman el camino que abrió la Ley Bases 27.742, intentando consolidar un sistema que prioriza la previsibilidad de los costos de salida por sobre la reparación integral del dependiente. No obstante, cabe anticipar que la excesiva dispensa de responsabilidad que se propone, no supera el test de constitucionalidad (transgrediendo, entre otros, los arts. 14, 16, 17, 19 y 28 de la CN).

A. Como anticipamos, el nuevo texto del artículo 245 LCT pretende erigir a la indemnización por antigüedad como la única reparación procedente, clausurando el acceso al derecho común mediante una norma que establece que la percepción de la indemnización laboral importa la extinción definitiva de cualquier reclamo, incluidos los de naturaleza civil, contractual o extracontractual.

La parte pertinente del art. 245 LCT, dispone: «La indemnización prevista en este artículo constituye la única reparación procedente frente a la extinción sin justa causa del contrato de trabajo. Su percepción importa la extinción definitiva de cualquier reclamo judicial o extrajudicial vinculado al despido, incluidos los de naturaleza civil, contractual o extracontractual, no pudiendo promoverse acciones por fuera del régimen especial establecido en esta ley. Quedan exceptuadas únicamente las acciones basadas en ilícitos penales, en cuyo caso la reparación se regirá por las normas comunes».

Esta especie de «cláusula de exclusividad» constituye una grave inconsistencia constitucional que vulneraría, en primera instancia, el artículo 19 de la Constitución Nacional y su cláusula de no dañar. El principio *alterum non laedere* tiene jerarquía constitucional y, si el despido ocurre en un contexto, sólo por ejemplificar de mobbing o violencia laboral,

23 ROMUALDI Emilio, «En ese sentido, si un trabajador o una trabajadora reclama daño moral por mobbing esto es ajeno al despido y por tanto no está contenido en la norma. Ello así dado que el mobbing laboral es el acoso psicológico sistemático y prolongado en el lugar de trabajo, caracterizado por acciones hostiles (humillaciones, aislamiento, desvalorización) destinadas a destruir la reputación o dignidad del trabajador. Si adicionalmente diera lugar al despido esta conducta encuadra en el art. 245 bis no derogado lo que permite acumular ambas acciones si se encuentra correctamente efectuado el planteo de la parte actora», «La indemnización por antigüedad», en MJ-DOC-18699-AR | MJ18699

coincidimos con el profesor Emilio Romualdo en que el legislador no puede prohibir al trabajador el acceso a la reparación integral del daño efectivamente sufrido²⁴.

Además, al declarar que las indemnizaciones laborales son incompatibles con las acciones de daños y perjuicios del Código Civil y Comercial de la Nación, el legislador recrea una categoría de «ciudadanos de segunda». Los trabajadores, a diferencia del resto de la población, quedan privados de reclamar por los daños civiles que su empleador les ocasione durante la ruptura del contrato, lo cual resulta discriminatorio y violatorio del principio de igualdad (art. 16 CN).

Es inevitable trazar un paralelismo con la redacción originaria de la Ley de Riesgos del Trabajo (Ley 24.557) y su polémico artículo 39, el cual pretendía eximir al empleador de toda responsabilidad civil, limitando la reparación a las prestaciones sistémicas salvo que se acredite el dolo del empleador. La historia jurídica argentina ya ha transitado este camino: los máximos tribunales de justicia, a través de una sólida línea jurisprudencial, terminaron fulminando dicha exclusividad.

En este sentido, la reforma de la Ley 27.802 incurre en un anacronismo normativo. Al reeditar fórmulas de hermeticidad que ya han sido declaradas inconstitucionales en el pasado, el legislador ignora que la justicia laboral, siguiendo la doctrina de la Corte Suprema²⁵, difícilmente convalide un sistema que despoje al trabajador de su condición de sujeto de preferente tutela constitucional.

Incluso la excepción que plantea la ley respecto de los ilícitos penales denota una rigidez extrema. Esta limitación implica que, de no existir un delito tipificado, cualquier otra situación donde el despido vulnera simultáneamente varios derechos —como ocurre con la lesión al honor o el acoso laboral— queda sepultada bajo la tarifa del artículo 245, por más insuficiente que esta resulte frente al daño efectivamente sufrido. Se establece así una suerte de blindaje que ignora que un despido arbitrario puede causar perjuicios que van mucho más allá de la pérdida del empleo.

B. Íntimamente relacionado con el esquema de exclusividad que dimana del art. 245 LCT, se encuentra el nuevo artículo 278, un precepto que la Ley de Contrato de Trabajo —que históricamente concluía su articulado en el 277— incorpora para redefinir el rol del magistrado y el destino de los fondos derivados del empleo no registrado. En lugar de sancionar al empleador con multas a favor del trabajador perjudicado, profundizando el camino de derogaciones trazado por la Ley Bases 27.742, la norma obliga al juez a remitir —luego del dictado de la sentencia— los antecedentes a la Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA).

El novel artículo 278 LCT dispone: «Cuando en el marco de un proceso judicial se determine que el trabajador no fue registrado, o que su registración fue deficiente porque resultó tardía, y/o con una remuneración inferior a la realmente devengada y/o porque

24 CSJN, Aquino, Isacio c/ Cargo (21/9/2004)

25 <https://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-aquino-isacio-cargo-servicios-industriales-sa-accidentes-ley-9688-fa04000197-2-004-09-21/123456789-791-0004-0ots-eupm.csollaf>

se omitió el ingreso total o parcial de los aportes y contribuciones correspondientes a los distintos organismos de la seguridad social, el juez, en la sentencia definitiva, deberá remitir los antecedentes a la Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA), organismo descentralizado actuante en la órbita del Ministerio de Economía, o al organismo competente, para la liquidación y obtención del pago de las sumas adeudadas con más las multas, recargos y accesorios que allí se determinen.

En el caso de contribuciones adeudadas con destino a la Obra Social, la condena sólo podrá contemplar el pago, en este caso al trabajador, si se acredite haber mediado privación de toda cobertura de salud, y en tal supuesto, por los importes que éste acredite haber afrontado para mantener su afiliación. Las prestaciones salariales, indemnizatorias y/o de cualquier otra naturaleza jurídica previstas en esta ley y/o en los distintos regímenes laborales especiales y/o previsionales son incompatibles con acciones y/o reclamos por daños y perjuicios fundados en el Código Civil y Comercial de la Nación».

Más allá de lo inconstitucional, estamos ante un evidente desplazamiento del incentivo donde se privatiza el perjuicio y se estatiza la multa: el trabajador es quien soporta el daño real de la falta de registro, pero el beneficio económico de la sanción se traslada exclusivamente al fisco. El magistrado laboral, antes garante del resarcimiento al dependiente por la injuria registral, es convertido por ley en un informante tributario.

Este esquema se vuelve particularmente severo en relación con las deudas de obra social. La exigencia de que el trabajador acredite haber pagado de su bolsillo para mantener la afiliación como condición para reclamar, ignora deliberadamente la realidad económica de quien es omitido por el sistema. Resulta una contradicción lógica: quien carece de una registración adecuada suele carecer, simultáneamente, de los recursos necesarios para subrogarse en las obligaciones del empleador, quedando así en un estado de vulnerabilidad absoluta frente a cualquier contingencia de salud.



Fondo de Asistencia Laboral

POR MARIO D. STOLARCZYK¹

MJ-DOC-19018-AR | MJD19018

Sumario: I. Introducción. II. Constitución y administración del fondo. III. El F.A.L. como garantía de los trabajadores. IV. La efectivización de las indemnizaciones. V. Suspensión, extinción y transferencia del F.A.L. VI. Conclusión.

I. INTRODUCCIÓN

La ley 27.802, en su título segundo crea un instrumento novedoso en materia laboral, el cual no resulta un instituto propio del derecho de trabajo, sino que se trata de un instrumento patrimonial y financiero destinado a coadyuvar a los empleadores a solventar determinadas indemnizaciones contenidas en la ley de contrato del trabajo. A tal instrumento se lo denomina Fondo de Asistencia Laboral (F.A.L.). En tal sentido el artículo 58 de la llamada ley de modernización laboral, dispone que dicho fondo solo y exclusivamente puede ser utilizado por los empleadores para coadyuvar al pago de las indemnizaciones previstas por los arts. 95, 212 párrafos segundo, tercero y cuarto, 232, 233, 241, 245, 246, 247, 248, 250 y 254 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones. Agrega la norma, que también puede utilizarse para el pago de las indemnizaciones reparadoras de preaviso, integración, y despido, previstas en los estatutos profesionales e incluso las previstas en la Ley del Régimen de Trabajo Agrario

¹ Abogado egresado de la U.N.L.Z. (1995). Docente de posgrado, titular de cátedra «Derecho administrativo y procesal del Trabajo» - Especialización en Derecho del Trabajo y seguridad social- UCALP. Juez del Tribunal de Trabajo N° 5 de Quilmes. Director Académico de la revista digital «Dossier de Actualidad Laboral» editada por Microjuris Argentina. Sub director de la revista digital «Derecho Laboral en la Provincia de Buenos Aires» editada por I.J. Editores. Co Autor del ante proyecto ley 15.057 (ley de procedimiento laboral en la Provincia de Buenos Aires). Director Académico en distintas diplomaturas universitarias. Disertante. Conferencista. Publicista. Presidente de la Fundación Iniciativa para El Conocimiento (I.P.E.C) - años 2002 - 2017.

Nº 26.727 y sus modificaciones. Habrá advertido el lector una curiosidad del instrumento en examen, en cuanto el citado art. 58, incorpora dentro de sus previsiones al art. 241 de la ley obrera de fondo, siendo que dicha norma no prevé el pago de ninguna indemnización. Efectivamente, el primer párrafo del art. 241 de la L.C.T., regula sobre la posibilidad fáctica en la cual empleador y trabajador de mutuo acuerdo extingan el vínculo laboral. En tal caso, el empleador solo deberá al trabajador el pago de la denominada liquidación final, pero de ninguna manera le adeudará indemnización alguna. En la práctica diaria, tal ruptura del contrato de trabajo suele ir acompañada de una gratificación especial que el empleador abona al trabajador en reconocimiento por su tiempo de servicio. Por tanto, ha de entenderse que la previsión recae sobre la misma, es decir que el empleador podrá utilizar el capital del fondo, para abonar tal gratificación especial.

La ley deja prevista la posibilidad de ampliar la normativa indemnizatoria a la cual le otorga cobertura el Fondo. Ello supeditado para el momento cuando las condiciones económico-financieras de los citados fondos lo permitan y se encuentre garantizada la cobertura mínima conforme las determinaciones establecidas por el decreto 408/2026.

El F.A.L., no se trata de un instrumento solidario o colectivo, sino que se debe constituir uno por cada empleador, de carácter común a todos los trabajadores en relación de subordinación y dependencia con el mismo, sin que pueda individualizarse por cada uno de ellos. Así define la ley a su naturaleza jurídica. En tal sentido dispone que el fondo integra su patrimonio personal, debiendo permanecer de forma separada que el resto del acervo patrimonial y solo puede ser utilizado en la forma prevista por el título segundo que aquí analizo.

El legislador se ha preocupado en dejar establecido que tal instrumento no reemplaza a las distintas indemnizaciones laborales que abarca, es decir no altera ni modifica el régimen indemnizatorio previsto en la ley de contrato de trabajo.

Este instrumento podrá ser utilizado por los empleadores, solo y exclusivamente respecto de los contratos de trabajadores debidamente registrados o, si estuvieran insuficientemente registrados, podrán utilizarlo sobre los montos que recayeran en la parte que se encontró registrada. A su vez, el registro contractual de dichos trabajadores deberá contar con una antigüedad mayor a doce meses a la fecha de extinción de la relación de empleo. Por otra parte, el fondo no podrá ser utilizado, a los fines previstos, hasta que no haya transcurrido el plazo de seis meses desde su integración, este plazo, explica la norma, es impuesto para garantizar la estabilidad del capital del Fondo.

El Fondo no resulta de aplicación para empleadores cuya actividad se encuentre regulada por las leyes 22.250 (obreros de la construcción) y 26.844 (trabajadores de casas particulares).

II. CONSTITUCIÓN

La integración de los patrimonios se diferencian según se trate de grandes empresas o de micro, pequeñas y medianas empresas, conforme la definición de las mismas que im-

pone la ley 24.467². Para las primeras, la contribución se integra 1% de la remuneración de cada trabajador, tomando como base para el cálculo, las contribuciones patronales con destino al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA). Para el segundo grupo, la contribución importa el 2,5% de la remuneración de cada trabajador. La misma, a futuro podrá incrementarse en 1,5% y 3%, siempre y cuando ella sea dispuesta por el Poder Ejecutivo Nacional. Decisión que queda condicionada al cumplimiento de las metas asociadas a las políticas de equilibrio fiscal, previa aprobación de la Comisión Bicameral de Control de Fondos de la Seguridad Social del Honorable Congreso de la Nación.

Tal contribución es de carácter mensual, obligatoria y se debe formalizar en el mismo acto en que se realiza el pago de aportes y contribuciones patronales. Efectuándose tal aporte a través de la ARCA. Esta última actúa de manera exclusiva como agente de derivación de los aportes, excluyendo la ley, a tal organismo, de toda responsabilidad relativa a falta de pago, disponibilidad o insuficiencia de la cuenta individual.

Resulta de interés dejar aclarado que dicha contribución no proviene de capital aportado por los empleadores, aun, cuando de la lectura del artículo sesenta de la norma, pudiera inferirse aquello. Puesto en el artículo setenta y seis, del mismo cuerpo legal, se dispone que los empleadores, en tanto mantengan la constitución del F.A.L., verán reducida su obligación en el aporte de las contribuciones patronales con destino a la seguridad social en la misma proporción porcentual, que deben integrar en el fondo. En definitiva, a los efectos de la realidad de los hechos, el fondo individual quedara integrado con capital que el empleador ya se encontraba obligado a contribuir a los organismos de la seguridad social. Cuestión que lleva a que las cuentas de tales organismos se verán reducidas en su integración en la misma proporción en la que deban contribuir la totalidad de los empleadores, con trabajadores registrados o parcialmente registrados, afectados a este nuevo instrumento que regula la ley denominada de modernización laboral. Según fuente del medio digital I. Profesional, el presidente de la C.N.V, Roberto Silva, estimó que el fondo moverá entre tres mil a cinco mil millones de dólares estadounidenses anuales³. Ello implica que las cuentas de la seguridad social se verán disminuidas en la misma proporción.

Por tratarse de un instrumento financiero, todo ese capital será inyectado en el sistema financiero local, creando un flujo de capital de ahorro acumulativo, redefiniéndose de tal manera el negocio de las entidades financieras argentinas.

2 El decreto reglamentario 408/26, dispone que debe entenderse por 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 N° 220 del 12 de abril de 2019 y sus modificatorias. Asimismo, señala la disposición que quedaran incluidas en tal concepto, las entidades sin fines de lucro registradas ante la ARCA bajo alguna de las formas jurídicas que dicho organismo determine, en tanto cumplan con los parámetros previstos en la citada resolución.

3 <https://www.iprofesional.com/index.php/impuestos/452096-fondo-indemnizacion-fal-movera-5000-millones-dolares-como-funcionara>

En tal sentido, dispone el art. 71 de la ley 27.802, que las cuentas individuales de cada empleador serán administradas por una entidad que deberá encontrarse habilitada por la Comisión Nacional de Valores. Se tratan de sociedades de fondos comunes de inversión y fiduciarios. En su gran mayoría resultan ser bancos autorizados a funcionar en el país por el B.C.R.A. Tal administración comprende la totalidad de las decisiones que deban recaer sobre la inversión financiera del fondo, con los riesgos propios que presenta el mercado frente a las mismas. Los empleadores no tienen ningún poder de decisión en la administración de la cuenta individual integrada al fondo. La norma solo les deja un poder de contralor. Igualmente, y aun cuando no está dispuesto expresamente en la ley, a los empleadores les queda reservada la posibilidad de cambiar de entidad administradora, si así lo considerarse conveniente.

Toda inversión o rendimiento que disponga la entidad administradora quedara sujeto a los límites que reglamente el Ministerio de Economía, con el fin de resguardar la integridad de sus depósitos. Aquí la norma intenta poner límites en la administración de tal capital, con el objeto que se adopten inversiones de bajo riesgo para evitar la licuación del mismo por inversiones de mayor riesgo que podrían poner en peligro su integridad. No debe olvidarse que, si bien se trata de un instrumento financiero, su finalidad no radica en obtener ganancias con el mismo, sino coadyuvar al pago de las indemnizaciones laborales que regula la propia norma. Y las inversiones se prevén con el fin de mantener su integridad, pero no arriesgar la misma por una obtener un mayor rendimiento⁴.

Dispone la norma, que el Fondo quedara constituido con las contribuciones mensuales debidas por el empleador, los rendimientos e inversiones propios de la administración del mismo, las contribuciones voluntarias que pudiera efectuar el empleador, las donaciones o legados que reciba o por cualquier otro ingreso que no haya sido contemplado.

La norma exime de la obligación impositiva a las ganancias a los rendimientos, intereses y/o a cualquier otra renta derivada de las inversiones efectuadas en el marco del funcionamiento del Fondo de Asistencia Laboral, incluidos los resultados que se generen como consecuencia de las transformaciones que experimente el citado Fondo por efecto de reorganizaciones societarias del empleador. Igualmente queda eximido del pago de tal impuesto toda integración que se efectuó a la cuenta individual del Fondo.

Le está penada al empleador elegir entidades administradoras en las cuales pueda tener una participación directa.

Se establece que la comisión que percibirán las entidades habilitadas para administrar el fondo no podrá superar el 1% del total del capital que integra la cuenta individual,

4 El Decreto reglamentario 408/26, reglamenta los vehículos de inversión colectiva constituidos para instrumentar los Fondos de Asistencia Laboral (FAL), que deberán instrumentar las entidades administradoras de las cuentas individuales de los empleadores y las políticas de inversión que se podrá llevar adelante con los mismos. Así como establece que solo se admitirá la inversión en instrumentos financieros o valores negociables emitidos y negociados en la República Argentina, no admitiéndose la inversión en instrumentos financieros o valores negociables cuyo activo subyacente se encuentre emitido o negociado en el exterior. Todo ello se encontrará regulado por la reglamentación que a tal fin dicte la Comisión Nacional de Valores (CNV).

calculado de forma anual. La periodicidad en su percepción será reglamentada por la Comisión Nacional de Valores.

III. EL F.A.L COMO GARANTÍA DE LOS TRABAJADORES

El título del presente apartado resulta engañoso, ya que no se trata de una afirmación sino de un interrogante: ¿Puede ser considerado el F.A.L. como un instrumento que garantiza las indemnizaciones de los trabajadores? La respuesta es no. Dispone la norma que el mismo es inembargable e inajenable y solo puede afectarse a las disposiciones previstas en la ley. Sin embargo, su utilización queda a exclusiva y entera disposición del empleador. Es decir, el modo y forma de su utilización se trata de una facultad que la ley reserva de manera exclusiva en cabeza del empleador, lo que traduce que, ante alguna de las situaciones con derecho a indemnización a favor de los trabajadores, solo el empleador puede decidir si utiliza el capital del fondo para su cancelación. Incluso, si decidiera aplicarlo, puede hacerlo parcialmente.

Esta facultad que la ley coloca en cabeza del empleador, se debe a que el capital que integra el fondo no es infinito y, por tanto, este último debe prever en función dicho capital y las posibles rupturas de contratos de trabajo en relación de subordinación y dependencia con el mismo, con derecho al pago de algunas de las indemnizaciones previstas.

IV. LA EFECTIVIZACIÓN DE LAS INDEMNIZACIONES

Ya dije que el capital que integra la cuenta individual del Fondo, solo y exclusivamente puede ser utilizado para coadyuvar al pago de las indemnizaciones previstas en las disposiciones de los artículos de la ley de contrato de trabajo contemplados en el art. 58 del título segundo de la ley 27.802 en examen. O sobre aquellos que a futuro puedan ser incorporados normativamente a tal fin. En tal sentido, se trata de una enunciación taxativa que efectúa la norma, es decir, tal capital no puede ser utilizado para coadyuvar el pago de ninguna otra indemnización contemplada por la ley obrera de fondo, ni en ninguna otra ley. No se formula ninguna previsión en relación a los intereses que pudieran generar el pago de tales obligaciones, pero como ya señalé en la obra «La Reforma Laboral»⁵, sin duda bajo el principio general del derecho respecto que lo accesorio sigue la suerte del principal, no debiera existir ninguna restricción para que los intereses que generen las indemnizaciones previstas en la norma, pudieran ser abonados con el capital que integra la cuenta individual del fondo. Por otro lado, el Dec. 408/26, determina que la liquidación a practicar a la entidad administradora para que efectúe el pago en la cuenta del trabajador, queda bajo exclusiva responsabilidad del empleador, por cuanto no parece

5 Mario Daniel Stolarczyk, Capítulo X «El fondo de asistencia laboral (FAL)», Pág 215. «La reforma Laboral». Dirigida por Emilio E. Romualdi. Coordinado por Mariano Natale. Ed. Hammurabi (edición papel - Mayo 2026).

existir reparo normativo para que los intereses aquí tratados, puedan cancelarse total o parcialmente mediante el capital que integra la cuenta individual.

Como también señalé, la utilización del Fondo, para el pago total o parcial de las indemnizaciones antes mencionadas, es una facultad privativa del empleador. Si este último decidiera hacer uso del mismo deberá comunicar a la entidad administradora aquello y los datos personales y laborales del trabajador, así como los datos de la cuenta bancaria de la cual resulte titular el trabajador, a la cual se transferirá en forma directa el pago⁶. El empleador también deberá presentar la fecha y causa de la extinción del vínculo laboral, mediante formulario de declaración jurada o acuerdo extintivo. Igualmente, en caso de corresponder, deberá denunciar la carátula y número del expediente, tribunal o servicio de conciliación donde tramitó, y acompañar resoluciones o sentencias. Una vez cumplido todo ello, previo al pago de la liquidación correspondiente, la entidad administradora deberá validar el pago, verificando que el trabajador se encuentre registrado y que la cuenta denunciada resulte titularidad del mismo. Corroborado aquello, y que la declaración jurada se encuentra completa, en un plazo máximo de 5 días hábiles deberá efectuar la transferencia dando cuenta de ello a la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social del Ministerio de Capital Humano.

La creación del F.A.L., no exime al empleador del pago de todas las obligaciones indemnizatorias a su cargo y sus accesorios, conforme determinen la ley de contrato de trabajo y demás normativa aplicable. Sea que se liquiden por el empleador o que se determinen por acuerdo transaccional o sentencia judicial.

No se encuentra contemplado ni en el título segundo de la ley 27.802, ni en la reglamentación establecida por el Dec. 408/26, que a la entidad administradora le corresponda, previo al pago, corroborar que los rubros que integran la liquidación del empleador, se encuentren dentro de las determinaciones normativa, estableciéndose, como cité, que la exactitud del cálculo de las obligaciones laborales y la determinación de los montos indemnizatorios que integren tal liquidación queda bajo exclusiva responsabilidad del empleador. Ello, en principio, otorga cierta flexibilidad a favor de este último en cuanto a tal determinación, particularmente ante el dictado de sentencias judiciales.

V. SUSPENSIÓN, EXTINCIÓN Y TRANSFERENCIA DEL F.A.L.

El artículo sesenta y seis del título segundo de la ley 27.802, en análisis, prevé la posibilidad que el empleador solicite se suspenda o interrumpa su obligación mensual respecto de su contribución a la cuenta individual del Fondo. Para ello, debe acreditar que conforme su nómina de trabajadores, el capital acumulado en la cuenta individual resulta suficiente para cubrir las posibles contingencias previstas para su utilización. La suspensión o interrupción puede autorizada en forma temporal.

⁶ El art. 69 de la ley 27.802 y del Dec. 408/26, lógicamente no determinan que se trate de la cuenta sueldo del trabajador, puesto que al momento del pago podría carecer de la misma.

Más allá de las disposiciones establecidas por el Dec. 408/26, para efectivizar aquello, como explico en la obra «La reforma laboral»⁷, tal suspensión o interrupción no aporta ningún beneficio al empleador, ya que conforme el art.72 de la ley 27.802, al dejar de contribuir al fondo, deberá abonar de manera íntegra las cargas patronales con destino a la seguridad social a su cargo.

La extinción de la cuenta individual se produce con el cese, disolución, liquidación o quiebra del empleador. En tal caso el capital que integra la misma debe ser transferida a una cuenta bancaria titularidad del empleador, excepto, en los casos de liquidación judicial o quiebra y, siempre y cuando, el juez a cargo de la misma requiera de tal capital.

El empleador también podrá solicitar la extinción de su cuenta individual, para ello deberá acreditar que, en un plazo mínimo de seis meses continuos anteriores a la solicitud, no cuenta con trabajadores registrados y no cuenta con reclamos judiciales que contemplen la pretensión de pago de alguna de las indemnizaciones previstas en el artículo cincuenta y ocho de la ley. En tal caso, el capital del Fondo pasara a una cuenta bancaria de la cual resulte titular. El Dec. 408/26, reserva a la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social del Ministerio de Capital Humano, el dictado de normas complementarias y regulatorias para ello.

Finalmente, en caso de transferencia de establecimiento o cesión del personal, en los términos dispuestos por los arts. 225 y 229 de la ley de Contrato de Trabajo, que constituya un único establecimiento donde presten tareas todos los trabajadores, la totalidad de recursos, movimientos y remanente de la cuenta individual del empleador, se transferirán a la cuenta del adquirente. Ello ocurrirá igualmente en los casos de reorganización sociedades, fondos de comercio y en general empresas y/o explotaciones de cualquier naturaleza, ocurridas en los términos de los arts. 80 y 81 del Dec. 824/2019. —reglamentario de la ley al impuesto a las ganancias—.

VI. CONCLUSIÓN

Así, a modo de conclusión, cabe resumir que el F.A.L., no se trata de un instituto del derecho del trabajo, sino de un instrumento patrimonial y financiero creado novedosamente por la ley 27.802, cuyo único y exclusivo destino resulta coadyuvar al pago de determinadas indemnizaciones laborales contempladas por la ley obrera de fondo y que resulta establecidas de manera taxativa por el art. 58 del título segundo de dicha norma.

Tal instrumento no reemplaza a las indemnizaciones a las que asiste, ni elimina o apacigua la responsabilidad del empleador en el pago de las mismas o sus accesorias.

Se trata de un instrumento que integra el patrimonio del empleador, aunque debe mantenerse de manera separada y diferenciada del resto del patrimonio y esta sometido a las reglas que determina la ley, el decreto reglamentario y las posibles regulaciones que

⁷ Capítulo X de la obra ya citada en la referencia 5.

podría establecer la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social del Ministerio de Capital Humano.

La cuenta individual que integra el F.A.L. se compone con aportes mensuales y obligatorios a cargo del empleador, en la proporción determinada por la norma. Los cuales, en definitiva, y de manera indirecta, resultan capital de las cuentas de la seguridad social. Ello, atento que el empleador queda eximido de integrar dichas cuentas, la misma proporción que debe aportar la cuenta individual. Además, los recursos del F.A.L., puede integrarse por otras contribuciones previstas en la norma.

El capital que integra el F.A.L. resulta inembargable e inajenable y no se comporta como una garantía de los derechos indemnizatorios de los trabajadores, a los que la propia norma determina que está destinado a coadyuvar. Sin perjuicio de resultar patrimonio del empleador, su administración no le está asignada al mismo, sino que está reservada a entidades especialmente habilitadas por la Comisión Nacional de Valores, la cuales tiene a su cargo validar los pedidos del empleador para su utilización en los pagos para los cuales está destinado, y en tal caso, transfiere el capital de manera directa en la cuenta bancaria titularidad del trabajador.

La determinación del uso y forma del capital de la cuenta individual, es privativa del empleador, pudiendo requerir abonar con el mismo de manera total o parcial las indemnizaciones a las que está destinado para coadyuvar. Incluso puede resolver en determinados casos no hacer uso del mismo.

Ante la extinción del F.A.L., la totalidad de los recursos que integra el mismo pasan a la cuenta bancaria titularidad del empleador, pudiendo disponer de tales recursos conforme su mejor parecer. Ello, excepto en caso de quiebra o liquidación judicial del empleador y, siempre y cuando, dicho capital sea requerido por el juez interviniente.



El pago fraccionado de sentencias condenatorias en el juicio laboral

POR J. FACUNDO TEMPERONI¹

MJ-DOC-19019-AR | MJD19019

Sumario: I. Introducción. II. Reflexiones acerca de la incorporación normativa. III. Conclusiones.

I. INTRODUCCIÓN

El art. 56 de la ley 27.802 de Modernización Laboral (B.O. de 06/03/2026) sustituyó el texto anterior del art. 277 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Las modificaciones que trajo la nueva ley complejizaron aún más un artículo del régimen del contrato de trabajo que, al margen del análisis de sus aspectos sustanciales, siempre pecó por concentrar un conjunto de temas o institutos heterogéneos. Adviértase, que a través de sus párrafos regula el modo de realizar el depósito bancario destinado al pago de créditos reconocidos en juicios laborales; se establecen los requisitos necesarios para la validez del pacto de cuota litis; las exigencias para el desistimiento de acciones y derechos por parte del trabajador; y seguidamente, se aborda la cuestión relativa a la responsabilidad por el pago de las costas procesales.

Continuando un camino emprendido por el fustigado decreto 70/2023 (B.O. de 21/12/2023)², a ese colmado escenario se agrega la posibilidad de cancelar en cuotas las sentencias judiciales condenatorias.

¹ Abogado. Ha cursado diversos estudios de posgrado en derecho del trabajo y derecho procesal. Se desempeña como Relator Letrado de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires. Es profesor universitario de Derecho del Trabajo y de Derecho Procesal del Trabajo. Es expositor en actividades académicas organizadas por diferentes instituciones. Autor de libros y artículos sobre temas pertenecientes al Derecho del Trabajo.

² El art. 85 del decreto, sustituyendo al mentado art. 277 de la Ley de Contrato de Trabajo, en lo que interesa, disponía: «Las personas humanas y las personas jurídicas alcanzadas por la Ley N° 24.467, ante una sentencia judicial condenatoria, podrán acogerse al pago total de la

No escapará al lector que la referida norma forma parte de uno de los semblantes más objetados de la controversial ley 27.802, por la cual se concretó, en fin, la reforma laboral de mayor trascendencia de la que ha sido objeto la Ley de Contrato de Trabajo.

Pero si aceptamos tal calificativo, no lo hacemos en un sentido peyorativo, no al menos, en una valoración basada en consideraciones teñidas de sesgos ideológicos o políticos. Como hemos dicho al comentar otro aspecto de la mencionada legislación³, el presente trabajo busca edificarse sobre pilares apartados de prejuicios críticos. Tan solo pretende acercar al lector interesado un breve estudio de este moderno aspecto que muestra el ordenamiento jurídico laboral, construido a partir de consideraciones jurídicas y despojado de los simplistas enfoques antagónicos que abundan en estos tiempos y que acen- tuadamente conviven en lo que queda de nuestra disciplina, el Derecho del Trabajo.

II. REFLEXIONES ACERCA DE LA INCORPORACIÓN NORMATIVA

II.1. BREVE MENCIÓN A LA DECISIÓN CAUTELAR DE LA QUE FUE OBJETO EL PRECEPTO.

Sin perjuicio de los argumentos que podrían esgrimirse respecto de la eficacia de este fallo en jurisdicciones distintas de la nacional, como asimismo, de su propia estructura⁴, corresponde memorar que el día 30 de marzo del 2026, en la causa «Confederación Ge-

misma en hasta un máximo de doce (12) cuotas mensuales consecutivas, las que serán ajustadas conforme la pauta establecida en el artículo 276 de la presente Ley».

3 Temperoni, Juan F., La regulación del ius variandi luego de la «Ley de modernización laboral». En: Romualdi E. (Dir.). La Reforma Laboral. Análisis práctico de la ley 27.802 de Modernización Laboral y del Baremo de incapacidades laborales (decreto 549/25, Hammurabi, Buenos Aires, 2026, p.98.

4 Serias críticas ha recibido el pronunciamiento en cuestión (aunque no puede dejar de reconocerse, dictado por un muy respetable magistrado y académico). Así, se ha señalado que lo resuelto implica la aspiración de sustituir a los jueces del país en la aplicación de una norma de derecho común de múltiples facetas; y al mismo tiempo, de condenar a los representantes del Congreso y a sus representados a un retroceso normativo (Martín, Facundo A. Gravedad institucional por la cautelar dictada por el juzgado nacional del trabajo n° 63. El alcance territorial y la necesidad de un per saltum, La Ley, del 09/04/2026, p. 18). Asimismo, se ha puesto de relieve su falta de encaje con la doctrina de la Corte federal que indica que las medidas cautelares no pueden anticipar el resultado del proceso, sustituir el juicio definitivo de constitucionalidad, ni interferir indebidamente en la actividad de los otros poderes del Estado; y que lo decidido, también significa suspender una política legislativa integral en materia laboral sin un análisis completo de su razonabilidad y sin el debate pleno (Carballo, Fabián H., La suspensión cautelar de la Ley 27802: análisis crítico de un precedente de expansión del control judicial en materia laboral, publicado en: https://www.eldial.com/nuevo/nuevo_diseno/v2/index.asp, 01/04/2026, cita en línea: elDial DC37DF).

neral del Trabajo de la República Argentina c. Estado Nacional - Poder Ejecutivo Nacional s/ acción declarativa» el magistrado a cargo del Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo n° 63 hizo lugar a una medida cautelar innovativa y suspendió —no obstante la revocación parcial por contrario imperio dictada el día 6 de marzo del mismo año— la vigencia de una importante cantidad de preceptos de la ley 27.802, entre ellos, el art. 56 citado.

Posteriormente, el 23 de abril de 2026, la Sala VIII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo modificó el alcance con el que había sido concedido el recurso que dedujo el Estado Nacional y le otorgó efecto suspensivo.

Esta última resolución judicial tuvo como consecuencia «reactivar», o bien restituir plenamente la vigencia de las modificaciones legales que habían quedado alcanzadas por la decisión cautelar.

II.2. SU ÁMBITO DE APLICACIÓN.

En cuanto a su aspecto temporal, la regla jurídica es aplicable a las sentencias dictadas luego de la entrada en vigencia de la nueva ley, aun cuando el juicio haya tenido su inicio con anterioridad a este último hito. Ello es confirmado por la remisión a la previsión que para tales casos contiene el nuevo art. 276 de la Ley de Contrato de Trabajo y concuerda con la regla del art. 7 del Código Civil y Comercial en cuanto señala que las nuevas leyes se aplican a las consecuencias de las relaciones jurídicas existentes. Dable es añadir, que el art. 217 de la ley 27.802 dispone que «salvo disposición en contrario los artículos de la presente ley entrarán en vigencia a partir de su publicación en el Boletín Oficial».

Por otro lado, a tenor de las expresiones con las que tiene inicio el actual texto del art. 277 de la ley 20.744 en cuanto alude a «[t]odo pago que deba realizarse en los juicios laborales», las reglas relativas a la cancelación en cuotas se extienden a toda sentencia condenatoria dictada en un litigio laboral que imponga una obligación de dar sumas de dinero, siempre que no se trate de supuestos excluidos por las reglas que contiene el art. 2 del mismo cuerpo legal. Incluso, parece dificultoso negar con fundamentos irrefutables su aplicación a los procesos comprendidos en la Ley de Riesgos del Trabajo, si se reflexiona que dicho régimen no contiene una previsión específica sobre la materia.

Debe insistirse, como se ha señalado⁵, que el precepto legal se ciñe a las sentencias de condena, con lo cual, quedan obviamente excluidas las resoluciones judiciales comprendidas en los denominados «modos anormales de terminación del proceso» (así, las que resuelvan sobre desistimientos, allanamientos, transacciones o conciliaciones, y las que decreten la caducidad de instancia).

5 Rodríguez Traversa, María L., El nuevo art. 277 de la Ley de Contrato de Trabajo: Primeras aproximaciones y reflexiones desde la perspectiva de la ciencia jurídica. En: Romualdi E. (Dir.). La Reforma Laboral. Análisis práctico de la ley 27.802 de Modernización Laboral y del Baremo de incapacidades laborales (decreto 549/25, Hammurabi, Buenos Aires, 2026, p.192.

Y cuando se alude a condena, fácilmente se comprende que la regla de la cancelación fraccionada alcanza tanto al capital que la compone, sea por conceptos indemnizatorios u otros, como a los intereses y a las costas.

Los términos de la norma también conducen a entender que sus pautas son operativas no sólo cuando el obligado al pago es el empleador, sino también cuando se trata de otros legitimados pasivos, como pueden ser los responsables solidarios que no revistan esa condición (v.gr. la «empresa principal» en los términos del art. 30 de la ley 20.744, entre otros casos).

II.3. ANÁLISIS CONSTITUCIONAL DE LA HERRAMIENTA LEGAL.

Es sabido que una de las características propias de los juicios laborales es la frecuente utilización de la conciliación como mecanismo de finalización de los litigios⁶. Los letrados que actúan en el fuero del trabajo asistiendo a los justiciables —incluidos, naturalmente, los abogados de los trabajadores— suelen acudir a los acuerdos conciliatorios para poner fin a las controversias.

En dichos convenios, es habitual que se pacte el pago de las sumas acordadas en cuotas. Vale remarcar que esa modalidad de cumplimiento, por lo general, no impide que los órganos judiciales competentes homologuen los acuerdos en los términos previstos en el art. 15 de la ley 20.744.

Esta realidad indudablemente fue ponderada por el legislador al diseñar el flamante art. 277 de la Ley de Contrato de Trabajo.

No obstante, han surgido voces que, tanto desde la jurisprudencia como desde la doctrina de los autores, cuestionan su constitucionalidad.

Ciertamente, existe una notable diferencia entre la hipótesis en la que el pago fraccionado al trabajador surge de un acuerdo de las partes en el juicio, y aquella en la que se prescinde de esa concurrencia de voluntades y la modalidad de cancelación del crédito proviene ya de un pedimento del accionado con sustento en una regla heterónoma, estatal. Sin embargo, las severas críticas formuladas a esta novedosa previsión legal no dejan de ser llamativas en un contexto en el que —vale la pena enfatizarlo— la conciliación y el pago en cuotas dista en mucho de ser un supuesto excepcional para formar parte de la práctica cotidiana en los juzgados o tribunales laborales. Este fenómeno, que evidentemente no representa la situación ideal o deseable, se explica en un contexto económico y social que, desde hace décadas, se plantea desfavorable tanto para trabajadores como para empleadores.

6 A modo de ejemplo, si se pone el foco en el territorio bonaerense -el ámbito con más caudal litigioso del país-, según lo indican las estadísticas elaboradas por la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires, en el año 2024 se dictaron por parte de los Tribunales del Trabajo un total de 18.747 sentencias frente a 41.617 homologaciones de acuerdos conciliatorios (conf. <https://www.scba.gov.ar/estadisticas.asp?opcion=54>).

Como en parte se adelantó, al tiempo que se escriben estas líneas (junio del año 2026), un puñado de fallos ilustran la posición contraria a la validez constitucional de la disposición legal. Se trata de lo decidido por la Sala 7ª de la Cámara del Trabajo de Córdoba, en la causa «Ceballos Gabriel Axel c/ Iris Energía SAS - Despido» (sent. de 17/03/2026); la Primera Cámara del Trabajo, de la Segunda Circunscripción Judicial de Mendoza en el expediente «La Terra Spadaro, Juliano c/ Arcangeletti, Luis Alberto y otros s/ Despido» (sent. de 25/03/2026); el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo n° 21 en el expediente «Burgos, Natalia Elizabeth c/ Consorcio de Propietarios Calle Cuenca 2379 s/ Despido» (sent. del 27/03/2026); el Juzgado de Primera Instancia en lo Laboral n° 3 de San Luis en la causa «L. L.M. c/ N. SRL s/ Cobro de pesos - laboral» (sent. de 12/05/2026); y el Tribunal del Trabajo n° 4 de La Plata en el caso «Laugmin, Viviana Ester y Otros c/ Goya Corrientes SRL s/ Indemnización por muerte (art. 248 L.C.T.)» (sent. de 14/05/2026).

El criterio que predomina en estos pronunciamientos se caracteriza por considerar que la cláusula legal es descalificable en razón de su inconstitucionalidad de carácter absoluto, cuya configuración no depende de la demostración en el caso en concreto de un perjuicio para el supuesto afectado. Tal conclusión, se alcanza en ejercicio de un control de constitucionalidad de oficio, que prescinde del planteo de la parte interesada.

Sintéticamente, los argumentos que sustentan las declaraciones de invalidez —aunque algunos precedentes recepten solo parte de ellos— radican en que la norma genera un perjuicio al trabajador, sujeto de preferente tutela constitucional y titular de un crédito de naturaleza alimentaria, sin que una restricción semejante se encuentre prevista para otros tipos de litigios. A su vez, se alega que se beneficia al empleador incumplidor y litigante, en contradicción con la exigencia de satisfacer los créditos dentro de los plazos establecidos por los arts. 128 y 255 bis de la Ley de Contrato de Trabajo. Asimismo, que la solución legislativa se aparta de lo resuelto por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el conocido precedente «Milone» (sent. de 26/10/2004; Fallos: 327:4607). Desde esta perspectiva, la disposición vulnera los arts. 14 bis, 16 y 17 de la Constitución Nacional, y colisiona con el «principio de progresividad», presente —según algunos criterios— en determinados instrumentos internacionales de derechos humanos.

Consideramos que ese juicio crítico, en gran medida parte de entender —expresa o implícitamente— que el legislador nacional ha consagrado una potestad o facultad del condenado exenta de todo control judicial.

Alejados de esa tesitura, sostenemos que es admisible otra interpretación, que arroja un desenlace diferente.

Ocupa recordar que la descalificación constitucional se trata de una solución excepcional a la que cabe acudir cuando no exista otra herramienta para brindar una adecuada definición al caso. Al respecto, tiene dicho la Corte Suprema de Justicia de la Nación que «la declaración de inconstitucionalidad al importar el desconocimiento de los efectos, para el caso, de una norma dictada por un poder de jerarquía igualmente suprema, constituye un remedio de última ratio que debe evitarse de ser posible mediante una interpretación del texto legal en juego compatible con la Ley Fundamental, pues siempre debe estarse

a favor de la validez de las normas. Además, cuando exista la posibilidad de una solución adecuada del litigio, por otras razones que las constitucionales comprendidas en la causa, corresponde prescindir de estas últimas para su resolución» (causa «Rodríguez Pereyra», sent. de 27/11/2012; Fallos: 335:2333).

Bajo esas directrices, dable es observar que el legislador ha procurado consagrar una facultad en favor del condenado permitiéndole solicitar, en el marco del proceso, la cancelación de la condena judicial en cuotas, cuyo número máximo varía en función de la dimensión de la empresa. Ahora bien, de la disposición no se desprende expresión alguna que permita concluir que el mero ejercicio de esa potestad obligue al órgano jurisdiccional a disponer el pago conforme el esquema de fraccionamiento peticionado.

El precepto contenido en el proyecto original remitido al Congreso por el Poder Ejecutivo Nacional exhibía una técnica legislativa más precisa, ya que preveía expresamente que, en el caso de los sujetos alcanzados por la ley 24.467 —única hipótesis contemplada en esa versión—, el juez podía «autorizar, de manera fundada», la cancelación de la condena en un máximo de hasta doce cuotas⁷. Tal formulación despejaba cualquier duda acerca del margen en el que podía operar la decisión judicial.

Empero, de la redacción que finalmente quedó plasmada en la ley sancionada no puede inferirse que el legislador haya pretendido suprimir aquella facultad jurisdiccional para reemplazarla por un derecho absoluto del condenado sustraído de todo control judicial y dotado de una automaticidad tal que obligue al tribunal a admitir, por el solo hecho de su petición, la modalidad de pago que mejor se adecue a sus intereses. Esto último, dada su significancia, requeriría una manifestación normativa inequívoca, que no se advierte en el texto legal vigente.

Insistimos, la omisión de una referencia expresa a la autorización judicial no significa que el fraccionamiento de la condena deba concederse por el juzgador ante el simple requerimiento del obligado, y en los términos y con el alcance por éste pretendidos.

Nos hallamos ante una hipótesis de excepción. La previsión legal se limita a establecer la posibilidad de cancelar la condena en cuotas y a fijar un límite máximo para su extensión, sin privar al juez de la potestad de ponderar las circunstancias del caso y resolver, con una decisión fundada, si concurren razones que justifiquen apartarse del principio general de satisfacción íntegra e inmediata del crédito reconocido judicialmente. La misma determinación de ese tope de cuotas aparece como una pauta destinada a encauzar el ejercicio de la potestad jurisdiccional cuando se estime procedente autorizar el pago diferido, y no como una disposición orientada a sustraer esa decisión del ámbito de valoración judicial.

Una lectura contraria importaría desatender la concepción actual del juez dentro del proceso, relegándolo a un papel meramente contemplativo frente al conflicto, e incompa-

7

<https://www.senado.gob.ar/parlamentario/comisiones/verExp/159.25/PE/PL>

tible con la función de conducción y dirección activa que le reconoce el ordenamiento jurídico vigente⁸.

Además, en ese contexto, supondría atribuir al condenado una extraordinaria prerrogativa de alterar unilateralmente los tradicionales términos de la sentencia, aun cuando ello pudiera comprometer el resguardo efectivo del derecho del acreedor, conduciendo a resultados difícilmente conciliables con la finalidad tuitiva de la ley laboral.

Luego, resulta claro que, ha influjo del adecuado control judicial, pierden vigor los reparos que se apoyan en un escenario donde el crédito del trabajador se ve menoscabado, y su derecho de propiedad vulnerado. Adicionalmente, no debe ignorarse que en cada litigio concurren circunstancias particulares, y que, en rigor, los créditos involucrados pueden presentar diferencias significativas en cuanto a su entidad económica. Esto refuerza la necesidad de que la procedencia y modalidad del pago fraccionado sean objeto de una decisión jurisdiccional ajustada a las concretas características de cada pleito, y a la par, lleva lógicamente a descartar el acierto de toda impugnación que ignore esas particularidades.

Tampoco debe soslayarse que las cuotas, a tenor de su expresa previsión, son «ajustables» por conducto del mecanismo de actualización inserto en el art. 276 de la misma ley, tanto cuando se trate de la hipótesis en la que se prevé una franja de hasta un máximo de seis cuotas como la de doce, pese a la no tan clara redacción legal⁹.

Desde ya que aquí se trata de pagos fraccionados a cancelar en plazos que actúan dentro del proceso, situación muy distinta a las aprehendidas en los arts. 128 y 255 bis de la misma Ley de Contrato de Trabajo.

El ataque con sostén en lo resuelto en la causa «Milone, Juan A.» (sent. antes cit.) no le suma contundencia al abanico de embates que recaen sobre el precepto legal. En efecto, en el referido precedente no estaba bajo análisis una regla de linaje procesal como la que nos convoca, pero más allá de ello, en ocasión de resolver dicho caso la Corte de la Nación en modo alguno arribó a una definición susceptible de ser entendida como una veda a toda posibilidad de regular el cumplimiento en cuotas de un crédito de carácter alimentario, y —además— con un mecanismo que persigue evitar su depreciación. Antes bien, poniendo el foco en una prestación dineraria de la Ley de Riesgos del Trabajo, pergeñada bajo el molde de una «renta periódica» (art. 14.2 de la ley citada), sostuvo que en el caso

8 Expresa Berizonce que hoy la finalidad de la actividad jurisdiccional no puede ser considerada de modo estático, sino contemplada dinámicamente para dar cabida a los fines contenidos en el ordenamiento, que una interpretación funcional recrea de modo constante (Berizonce, Roberto O., El perfil del buen juez en la «edad de las garantías», Rubinzal Culzoni, 27/08/2020, cita en línea: 3008/2020).

9 La cuestión, ha sido puesta de resalto por Formaro, Juan J., en: Inconstitucionalidad de los arts. 55 y 56 de la «Ley de modernización laboral (Actualización monetaria en los juicios en trámite y pago en cuotas)», Microjuris.com, 9-mar-2026, cita en línea: MJ-DOC-18674-AR | MJ18674

la modalidad de pago daba como resultado una percepción mensual insuficiente¹⁰, y más aún, recordó que el Convenio 17 de la OIT —de jerarquía suprallegal— contempla para determinadas incapacidades que la reparación dineraria sea satisfecha en forma de renta, aunque estipulando una excepción a la regla ausente en la ley nacional.

Por su parte, el argumento de la igualdad, en cotejo con acreedores o litigios distintos, parece querer desentenderse de que el crédito reconocido en el juicio laboral —a diferencia de otros— se encuentra favorecido por el instrumento de actualización incorporado por la Ley de Modernización Laboral en el art. 276 de la ley 20.744. Esta herramienta, sin ser perfecta, busca proteger de la depreciación monetaria al monto receptado en la sentencia, algo con lo cual —y sin perjuicio de la modificación que trajo el art. 84 del resistido decreto 70/2023— no contaba el trabajador. Es que con anterioridad a la aludida reforma el crédito carecía de salvaguarda, pues se entendía que el mecanismo que —a los mismos fines— contenía el texto anterior del mentado art. 276 de la ley laboral había sido derogado «en forma expresa y genérica»¹¹ por una ley posterior y de orden público: la ley 23.928 en sus arts. 7 y 10, luego modificada por el art. 4 de la ley 25.561.

Con otro enfoque, en el caso particular de la previsión integrada al régimen legal del contrato de trabajo, puede decirse que se ha intentado tutelar no sólo al dependiente, sino a la empresa, que es la generadora de los puestos de trabajo, y con más potencia a aquellas de menor dimensión, que es conocido, se encuentran en una crítica situación desde hace años.

Avanzando en el análisis del elenco de objeciones contrarias a la reforma legal, no apreciamos que el argumento sustentado en el denominado «principio de progresividad» lo apunte.

Concordamos con aquellas concepciones que entienden que se trata de un principio político —no jurídico— «que no permite imponerle judicialmente a los poderes políticos contenidos legales ni descalificar constitucionalmente normas que no respondan, por las razones que fuesen, a ese paradigma»¹²; o en análogo parecer, que es un principio que adquiere el carácter de un «mandato de optimización», que exige su concreción en

10 O en similares palabras, que de lo decidido por la Corte surge que si bien, en sí mismo, el artículo que establece la renta no es siempre inconstitucional, si surgirá el reproche en los supuestos en que la situación del damnificado determine que el sistema de pago fragmentado impide que se cumpla la finalidad reparadora que establece la L.R.T. (conf. Schick, Horacio, La Corte Suprema declaró la inconstitucionalidad del pago mediante renta periódica prevista por la L.R.T. para las grandes incapacidades, La Ley, 2004-F, p. 693).

11 Conf. Foglia, Ricardo A. Actualización por depreciación monetaria. En: Rodríguez Mancini, Jorge (Dir.), Ley de Contrato de Trabajo. Comentada, anotada y concordada, t. IV, La Ley, Buenos Aires, 2007, p. 925.

12 Maza, Miguel A., El esperado y criticado «revival» de la opción renunciativa en materia de reclamos por infortunios del trabajo, Revista de Derecho Laboral Ley de Riesgos del Trabajo - IV, 2013, Rubinzal Culzoni, p. 199.

la mayor medida —fáctica y jurídicamente— posible¹³; en fin, acudiendo a Ackerman, es discutible concluir que el principio de progresividad «debe ser un parámetro obligatorio e ineludible para ponderar la validez constitucional de las leyes laborales y sociales»¹⁴. No ha de olvidarse aquella conocida jurisprudencia del más Alto Tribunal del país que indica que nadie tiene un derecho adquirido al mantenimiento de leyes o reglamentos ni a su inalterabilidad¹⁵, y que las normas pueden ser reformadas o dejadas sin efecto como consecuencia del ejercicio de las facultades propias del legislador¹⁶; asimismo, que la modificación o derogación de una norma por otra posterior de igual jerarquía no da lugar a cuestión constitucional¹⁷; cuando asimismo tiene dicho que ni el orden público laboral, ni la regla de la norma másfavorable, pueden limitar el ejercicio de la atribución de legislar¹⁸. En definitiva, la progresividad podría eventualmente constituir un buen argumento político para analizar los mejores medios para alcanzar objetivos socialmente valiosos, pero como principio jurídico tiene alcances muy limitados cuando se pretende su utilización en el contexto de un litigio donde se ventilan intereses individuales y eventuales transgresiones normativas¹⁹.

Alguna opinión también ha tachado de inconstitucional a la disposición legal dado su carácter procesal, reafirmando entonces, que lo reglado por la flamante ley es materia propia de regulación de las provincias y no del Congreso Nacional²⁰.

Esa postura puede aceptar su réplica si se memora que en el marco de los arts. 75 inc. 12 y 121 de la Constitución Nacional —empleamos la actual numeración—, la Corte Federal tiene establecido que si bien la materia procesal está en principio reservada a las provincias, ello no impide las disposiciones reglamentarias que dicte el Congreso cuando considere del caso establecer formalidades especiales para el ejercicio de determinados derechos consagrados en los códigos de fondo que le incumbe sancionar (conf. precedente «Feito García de Carreira, María I.», sent. de 18/10/1977; Fallos:299:45).

13 Etala, Carlos A., Contrato de trabajo y orden público laboral. La reforma del art. 12 L.C.T., La Ley 2010-E, p. 1223.

14 Ackerman, Mario E., El llamado principio de progresividad y la jurisprudencia de la CSJN», Revista de Derecho Laboral. El Derecho del Trabajo en la Constitución Nacional - I, Rubinzal Culzoni, 2014, p. 107.

15 CSJN, causa «Linares» (sent. de 28/04/1992; Fallos: 315:839).

16 CSJN, causa «Paz» (sent. de 9/08/2001; Fallos: 324:2248)

17 CSJN, causa «Gardebled Hermanos S.A.» (sent. de 14/08/2007; Fallos: 330:3565).

18 CSJN, causa «Dellutri» (sent. de 4/12/1984; Fallos: 306:1799).

19 Conf. Ovejero Silva, Bruno, Los límites interpretativos del principio de progresividad, La Ley, 19/03/2026, p.1.

20 En este sentido: Sánchez Gutiérrez, Martín J., El pago en cuotas de las sentencias laborales. Una mirada crítica a la reforma introducida al art. 277 de la Ley de Contrato de Trabajo, Derecho del Trabajo 2026 (marzo), p. 55.

Entre otros fundamentos, un razonamiento similar al anterior se ha esgrimido objetando la aplicación de la disposición en lo concerniente a los estipendios regulados a los letrados actuantes en el proceso, se señala que se invade competencias del legislador provincial en la materia, siendo entonces aplicable la legislación local en materia de honorarios²¹.

Resta acotar, que las declaraciones de inconstitucionalidad observables en los fallos individualizados supra, realizadas por los tribunales sin un planteo u oposición previo de la parte eventualmente afectada por la aplicación del precepto legal, a tenor de la naturaleza de cuestión debatida —donde prima facie, siquiera se encuentra comprometido el derecho reconocido—, tampoco parecen armonizar plenamente con el principio de congruencia, expresamente valorado por la Corte Nacional, incluso, en ocasión de reafirmar la facultad de declarar de oficio en determinadas hipótesis la invalidez constitucional de una ley (conf. causa «Perret, Liliana M.», sent. de 05/03/2024; Fallos: 347:178).

En otro orden, y sin perjuicio de lo hasta aquí dicho, vale mencionar, que con una mirada distante, se ha esgrimido que el nuevo art. 277 de la Ley de Contrato de Trabajo vino a regular una facultad del acreedor laboral a concertar el pago fraccionado del crédito reconocido en la sentencia, que de esta manera, queda bajo el amparo de la ley y circunscripto siempre a la voluntad del acreedor, en tanto conforme las reglas sobre el objeto, la identidad y la integridad del pago previstas en los arts. 867, 868 y 869 del Código Civil y Comercial de la Nación, no puede ser obligado a ver su crédito segmentado²².

21 Conf. Valdez, Carlos F. - Del Río, Jeremías, Honorarios profesionales y pago íntegro en el ámbito laboral. Tensiones normativas frente a la cuotificación legal tras la Ley de Modernización Laboral, La Ley, 06/05/2026, p. 1). Idéntico parecer se detecta en la sentencia dictada por la Cámara 6ª a del Trabajo de Mendoza en la causa «Coz, Rubén Daniel c. La Seguridad S.A s/ despido» (sent. de 12/05/2026), a la que en otra nota al pie volveremos a referirnos. Asimismo, se han replicado argumentos fundados en el carácter alimentario de los honorarios y en la supuesta afectación de la igualdad (conf. Demarchi Arballo, Itatí, El artículo 277 de la ley 27.802: entre la financiación del crédito laboral, el control constitucional y la triple discriminación sobre la abogacía laboralista, Revista de Derecho Laboral, Las relaciones individuales de trabajo en la Ley de Modernización Laboral, T. 2026, p. 641).

22 Ello es sostenido, con profundas reflexiones, por Favier, Daniela, en: El único que puede disponer del pago en cuotas de una sentencia condenatoria es el titular del crédito reconocido, Rubinza Culzoni, 27/03/2026, cita en línea: RC D 126/2026. Análoga comprensión puede verse en el voto en minoría que integra el fallo del Tribunal del Trabajo n° 4 de La Plata dictado en la causa «Laugmin, Viviana Ester y Otros c/ Goya Corrientes SRL s/ Indemnización por muerte (art. 248 L.C.T.)», antes citada. Se afirma allí que «no estamos ante un derecho automático del deudor, sino frente a una facultad de carácter dispositivo que reside exclusivamente en el titular del crédito laboral», no pudiendo ni el deudor ni el Tribunal «imponer coactivamente esta modalidad, sin violentar la autonomía del acreedor, pues conforme a los principios generales del Derecho Civil, aplicables supletoriamente».

Más allá de lo interesante de este punto de vista, la facultad del trabajador de acordar un pago en cuotas ha sido reconocida en los pleitos laborales sin necesidad de una norma que expresamente lo disponga. De allí que lo novedoso y controversial de esta nueva versión del art.277 de la ley 20.744, es que permite que sea el condenado quien unilateralmente peticione la cancelación segmentada de la condena; carecería de potencia, en cambio, una regla que dejara en manos del acreedor esa posibilidad. Y como ya adelantamos, razonamos que la moderna previsión contempla un supuesto distinto, que es el pago de la condena establecida en una sentencia en un juicio laboral, y que esa especialidad conlleva un desplazamiento de las normas del Código Civil y Comercial de la Nación citadas en el párrafo que antecede.

Tal como se viene sosteniendo, es necesario un expreso planteo del condenado al tribunal peticionando el fraccionamiento del pago. El pedido, debe hacerse antes que la sentencia quede firme, y exponiendo los motivos que lo justifiquen²³. Ello, pues existiendo una sentencia condenatoria que fija determinado plazo de cumplimiento, «la unilateralidad del deudor no puede desplazar la autoridad de la cosa juzgada sin previa validación jurisdiccional»²⁴. Y puntualmente, en el caso de perseguir el máximo número de cuotas, el interesado deberá acreditar su condición de Micro, Pequeña o Mediana Empresa presentando el certificado respectivo emitido por la Subsecretaría de la Pequeña y Mediana Empresa (v. art. 2 ley 24.467, decreto 146/2026 y demás reglamentaciones).

Con todo, la norma es explícita en el sentido de que todo pago realizado sin observar sus reglas será nulo de pleno derecho. En el marco de los incumplimientos en los que pudiese incurrir el condenado, no caben dudas que la falta de pago en término o el pago insuficiente de una de las cuotas autorizadas por el tribunal, hace caer todo el esquema de fraccionamiento, tornando exigible el monto de la sentencia con más sus intereses (de lo que habrá de deducirse únicamente lo abonado en debida forma).

III. CONCLUSIONES

La visión expuesta en los párrafos precedentes contribuye a resguardar la validez de una norma dictada por el Congreso de la Nación, órgano naturalmente investido de la com-

23 Según fuera anticipado, las posturas que cuestionan la constitucionalidad de la norma, opuestamente al enfoque ofrecido, ven en el precepto legal el reconocimiento de una posibilidad que «depende exclusivamente de la voluntad del condenado» (conf. Pusineri, Juan M., Ley de Modernización Laboral. Comentario al nuevo artículo 277 de la LCT: sentencias que se pagan en cuotas y con intereses, publicado en: <https://www.errepar.com>, del 24/04/2026), y que entonces, «no requiere aprobación judicial» (conf. Bilbao Aranda, Facundo, Sobre la inconstitucionalidad del art. 277 de la LCT (Ley 27802). Argentina y el trabajador como acreedor de segunda clase, La Ley, 09/4/2026, cita en línea: TR LA LEY AR/DOC/764/2026

24 Conf. Cámara 6ª a del Trabajo de Mendoza en la causa «Coz, Rubén Daniel c. La Seguridad S.A s/ despido» (sent. de 12/05/2026). Por cierto, este pronunciamiento se aparta de la tendencia

petencia para su sanción. No se trata de un dato menor en las últimas décadas, signadas por la proliferación de una intensa —y en muchos casos discutible— actividad normativa proveniente del Poder Ejecutivo.

La ley, en tanto expresión de la voluntad legislativa, presupone un proceso de deliberación y consenso institucional en la producción normativa. Por ello, goza de una presunción de constitucionalidad que comprende, asimismo, la de razonabilidad (conf. CSJN, causa «Cine Callao», sent. de 22/06/1960, Fallos: 247:121).

En particular, la norma aquí examinada parece perseguir una finalidad legítima, que queda relegada frente a los genéricos cuestionamientos centrados exclusivamente en el eventual perjuicio que ocasionaría a los acreedores laborales.

El fraccionamiento del pago se exhibe como una solución destinada a garantizar el cumplimiento del crédito reconocido al trabajador, a la vez que procura salvaguardar a la empresa.

No luce irrazonable ponderar que la disposición brinda una tutela que, aunque indirecta u oblicuamente, puede proyectar efectos beneficiosos sobre el sector asalariado, en tanto tiende a preservar las fuentes de empleo. Es evidente que el legislador ha receptado experiencias recientes en las que numerosos empleadores se han visto enfrentados al pago de sumas de considerable magnitud, muchas veces de difícil o incluso imposible cumplimiento en los términos establecidos por las sentencias tradicionales. Tales circunstancias, lejos de favorecer a los trabajadores, con frecuencia tornan ilusorio su derecho a percibir los créditos reconocidos judicialmente o los obligan a transitar complejos y prolongados procedimientos de ejecución, al tiempo que comprometen la continuidad de las empresas.

Desde luego, lo expuesto no implica propiciar —como se ha sostenido en algunas críticas— una suerte de «premio al empleador incumplidor», porque tampoco parece admisible asumir linealmente, que toda empresa que controvierte judicialmente la procedencia de los reclamos de un trabajador actúa de mala fe. Del mismo modo, carece de sustento afirmar que la facultad prevista actualmente en el art.277 de la Ley de Contrato de Trabajo necesariamente generará una mayor litigiosidad o incentivará estrategias dilatorias carentes de fundamento para postergar el pago de indemnizaciones y demás créditos laborales.

Precisamente en ese escenario de tensiones y de intereses concurrentes adquiere singular relevancia advertir que la petición formulada por la empresa condenada para cumplir en tramos el pago del monto de la sentencia se encuentra necesariamente sujeta al examen y decisión del órgano jurisdiccional. Será este quien, atendiendo a las particularida-

jurisprudencial previamente señalada. En él se autorizó a una Pequeña y Mediana empresa a satisfacer de manera fraccionada el crédito del trabajador; sin que dicha solución se extendiera a los honorarios de abogados y peritos, por encontrarse éstos sometidos a la regulación de normas provinciales.

des del caso concreto y a la especial gravitación del principio protectorio que ampara al acreedor laboral, pondere la procedencia de la solicitud.

Ha de señalarse que, junto con la finalidad tuitiva que históricamente ha servido de fundamento al Derecho del Trabajo, hoy también resulta posible abordar la cuestión desde la perspectiva de la función de paz social que corresponde en general al ordenamiento jurídico. Desde esta óptica, el Derecho de Trabajo no solo aparece como un instrumento de protección del trabajador, sino también como un factor de coexistencia pacífica en un sector de la sociedad particularmente conflictivo, como es el mundo del trabajo²⁵, en el que la defensa de las fuentes de empleo se erige como un propósito inevitable.

²⁵ Valverde, Antonio M. y García Murcia, Joaquín, Derecho del Trabajo, Tecnos, Madrid, 2023, p. 54/58.



El nuevo artículo 31 de la LCT y la objetivación del fraude a los acreedores en el Código Civil y Comercial

POR DIEGO A. BARREIRO¹

MJ-DOC-19020-AR | MJD19020

Sumario: I. Introducción. II. Breve repaso de las acepciones del fraude. III. Los tres momentos del artículo 31 LCT. IV. El «fraude a los acreedores» en el derecho privado argentino. V. La objetivación del fraude en el CCCN. VI. Conclusiones.

I. INTRODUCCIÓN

En el año 2009, sobre la base de la distinción conceptual que corresponde hacer entre el «fraude a la ley» y el «fraude a los acreedores», sosteníamos que la responsabilidad solidaria que regulaba el artículo 31 de la Ley de Contrato de Trabajo se refería al segundo tipo de fraude mencionado, y por ello no debía ser confundido con el fraude a la ley reglado en forma específica en el artículo 14 LCT.

Luego, destacábamos otra distinción: decíamos que las expresiones «maniobras fraudulentas» y «conducción temeraria» que contenía la norma no eran sinónimos ni podían ser tratadas como una fórmula unitaria. La primera figura requería intencionalidad, y la segunda operaba sobre un plano culposo, vinculado al negligente manejo empresario que, aún sin propósito defraudatorio, provoca perjuicios sensibles a los trabajadores y a la vigencia de la relación de trabajo².

Pretendíamos salir de una innecesaria complejidad interpretativa en la que se ingresaba cuando se afirmaba —sin hacer distinciones— que para activar la norma se requería

1 Abogado (UNLP). Especialista en Derecho Social (UNLP).

2 VIVINO, Mario F. y BARREIRO, Diego A., «Fraude, conductas fraudulentas y solidaridad laboral», publicado en ED; edición del día 19 de agosto de 2009, págs. 1/3.

siempre la presencia de la intención; idea en línea con la noción dolosa que predominaba en el concepto de fraude a los acreedores en el derecho común de aquellos momentos.

Nosotros veíamos en la norma una posibilidad alternativa a la interpretación mayoritaria del art. 31 LCT, que como se dijo antes, en general no distinguía los conceptos de «maniobras fraudulentas» y de «conducción temeraria»³, y que luego debía esmerarse de manera forzada a prescindir de la acreditación de cualquier elemento subjetivo con un texto de la ley que no autorizaba con total claridad a ello, y en un marco general que imponía el derecho común de subjetividad de la figura.

En la actualidad, la ley 27.802 modifica el referido art. 31 LCT. Tenemos la sensación de que las reformas quedaron a destiempo. El legislador decidió suprimir del texto a la figura de «conducción temeraria» como posible activador de responsabilidad. Creemos que se pretendió, con la eliminación del supuesto referido, reducir el margen para la extensión de responsabilidad. Quitando la figura culposa del fraude a los acreedores que contenía el artículo 31 LCT, quiso eximir de responsabilidad a integrantes de grupos económicos en los cuales se verifican conductas empresariales negligentes, imprudentes o temerarias, muy comunes en la práctica.

Una reforma de estas características —antes de la sanción del CCyC— podría haber modificado notablemente la cuestión. Pero en 2026, cuando ya rigen un derecho común distinto, no se ha tenido en cuenta que el derecho especial se sigue nutriendo de las instituciones reguladas en el derecho común, y allí el concepto de fraude a los acreedores ha tenido una evolución hacia la objetivación. Esta concepción es a la que inexorablemente debe recurrirse. Por eso, pensamos que si lo que se ha buscado con la reforma al artículo 31 LCT de la ley 27.802 ha sido dejar a un acreedor laboral en peor posición que cualquier acreedor común para combatir el fraude de su deudor, eso no será posible porque estaríamos ante una paradoja inaceptable moral y jurídicamente; moral: porque el derecho protectorio no puede ser menos tutelar que el común; y jurídico: porque el derecho común aplica inevitablemente; por todo ello, la reforma del art. 31 LCT ha llegado tarde, y su presencia es anodina.

II. BREVE REPASO DE LAS ACEPCIONES DEL FRAUDE

II.1. Aplicación del derecho civil al laboral. Es un tema recurrente para el derecho del trabajo, la aplicación de las normas de derecho común. Se sabe que éste rige para completar sus carencias, siempre que su aplicación sea compatible con sus principios⁴. En

3 Entre otros: CNAT, Sala X, «Botindari, Leonardo y otros c/ Air Plus Argentina SA y otros s/ Despido», 21/05/2009; Sala II, «Fasanella, Juan C. c/ Establecimientos Mirón SA y otros», 13/11/2000; Sala VII, «Almada, Mariano V. c/ Sports Ya Argentina SRL y otros», 24/08/2004, sent. N° 37804.

4 FORMARO, Juan J. «Incidencias del Código Civil y Comercial. Derecho del trabajo», Ed. Hammurabi, Buenos Aires, 2015, pág. 32.

esa línea, el derecho del trabajo se nutre de las normas y los conceptos de solidaridad y fraude regulados en el derecho común (referidos, pero no descriptos íntegramente en el artículo 31 LCT).

II.2. Concepto de fraude: Antes de avanzar con nuestra idea, es necesario recordar que el vocablo «fraude» agrupa, bajo una misma denominación, al menos tres figuras que la doctrina civil ha ido distinguiendo con creciente rigor: (i) el fraude como sinónimo de dolo o engaño; (ii) el fraude a los acreedores o fraude pauliano; y (iii) el fraude a la ley. Cada una tiene presupuestos, efectos y remedios propios. Su confusión no es meramente terminológica: conduce a soluciones incorrectas en la aplicación de las normas, a exigir requisitos inexistentes o a prescindir de requisitos esenciales⁵.

II. 3. Fraude a la ley: Así, puede decirse que el fraude a la ley es el mecanismo por el cual se obtiene un resultado materialmente prohibido o contrario al espíritu de una norma imperativa, valiéndose de una norma de cobertura que, considerada aisladamente, resultaría aplicable. El Código Civil y Comercial de la Nación (en adelante, CCCN) dio recepción expresa a esta figura en el art. 12, segundo párrafo, que dispone: «El acto respecto del cual se invoque el amparo de un texto legal, que persiga un resultado sustancialmente análogo al prohibido por una norma imperativa, se considera otorgado en fraude a la ley. En ese caso, el acto debe someterse a la norma imperativa que se trató de eludir». El texto —prácticamente idéntico al que había propiciado el Proyecto de 1998—adopta con claridad el criterio objetivo: el elemento definitorio es la analogía sustancial entre el resultado obtenido y el resultado prohibido, sin exigir la prueba de un propósito subjetivo de defraudación⁶. La opción legislativa zanja el debate doctrinal a favor de la objetivación.

4. Fraude a los acreedores: En cambio, el fraude a los acreedores es la figura por la cual el deudor, mediante actos o negocios jurídicos válidos, destinados a enajenar derechos o facultades o a abdicarlos, provoca o agrava su insolvencia en perjuicio de sus acreedores, obstaculizando o impidiendo la percepción de los créditos. Su fundamento reposa en el principio de que el patrimonio constituye la prenda común de los acreedores: todos los bienes que lo integran o que se incorporen a él responden por las deudas de su titular⁷.

5 RIVERA, Julio César, «Instituciones de Derecho Civil. Parte General», t. II, Abeledo-Perrot, Buenos Aires, 2004, n° 1449. El autor señala que la palabra fraude «puede resultar equívoca, pues identifica conductas diversas», distinguiendo con precisión las tres acepciones.

6 RIVERA, op. cit., t. II, n° 1454 c. La discusión doctrinal es expuesta con precisión: mientras un sector exige que las partes hayan querido violar la ley defraudada, la doctrina predominante consideró suficiente la vulneración objetiva de los fines de la norma imperativa, sin necesidad de ningún elemento subjetivo.

7 RIVERA, op. cit., t. II, n° 1462, citando a MOSSET ITURRASPE. Cfr. también ALTERINI, Atilio A. - AMEAL, Oscar J. - LÓPEZ CABANA, Roberto M., «Derecho de Obligaciones», Abeledo-Perrot, Buenos Aires, 1996, p. 547.

III. LOS TRES MOMENTOS DEL ARTÍCULO 31 LCT

III.1. LA REDACCIÓN ORIGINAL DE 1974: SOLIDARIDAD OBJETIVA Y FRAUDE PRESUMIDO.

La Ley de Contrato de Trabajo en su versión originaria de 1974 regulaba la materia en el artículo 33, estableciendo la responsabilidad solidaria de las empresas integrantes de un grupo económico de manera objetiva: bastaba acreditar la pertenencia al conjunto económico permanente para que la solidaridad operara automáticamente, sin necesidad de demostrar ilicitud alguna. El fraude no era un requisito a acreditar: se presumía de la propia existencia del grupo económico y del incumplimiento.

Como señala Ledesma Iturbide, recuperando la doctrina de López, Centeno y Fernández Madrid, con aquella redacción «la solidaridad era un modo de prevenir el fraude a la ley laboral haciéndolo imposible de antemano, ya que, impuesta para todos los casos la responsabilidad laboral solidaria, resultaba imposible de eludir, siempre claro está que se dieran las circunstancias típicas de aplicación de la norma»⁸.

Aquel artículo 33 LCT formaba parte de un contexto normativo orientado a hacer prevalecer la realidad económica sobre las formas jurídicas en materia de grupos empresariales.

III.2. LA REFORMA DE 1976: LA INTRODUCCIÓN DEL ELEMENTO SUBJETIVO.

En 1976, a través del artículo 31 de la Ley 21.297, se introdujo un condicionamiento que alteró profundamente el sistema: la solidaridad solo operaría «cuando hayan mediado maniobras fraudulentas o conducción temeraria». Esta reforma integró el conjunto de disposiciones que buscaron dismantelar la doctrina de la realidad económica que, ya mencionamos, imperaba hasta el momento. Se integró a un contexto normativo que representó en muchos aspectos, una inversión completa respecto del texto de 1974⁹.

Sin embargo, incluso bajo esa redacción restrictiva, pensábamos que la norma preveía dos supuestos alternativos: (i) las maniobras fraudulentas —conducta intencional— y (ii) la conducción temeraria —negligencia grave—. Esa distinción era el mecanismo que permitía al acreedor laboral acceder a la solidaridad del grupo en los casos más frecuentes en la práctica: el vaciamiento de la empleadora, la descapitalización progresiva, el cierre

8 LEDESMA ITURBIDE, Diego M., «El artículo 31 de la Ley de Contrato de Trabajo de cara al fenómeno de descentralización empresarial y grupo empresario», en *Revista de Derecho Laboral*, La solidaridad en el contrato de trabajo - II, Tomo 2016-2, Rubinzal-Culzoni, p. 207, con cita de LÓPEZ, Julio; CENTENO, Norberto O. y FERNÁNDEZ MADRID, Juan C., «Ley de Contrato de Trabajo comentada», Contabilidad Moderna, Buenos Aires, t. 1, p.375.

9 LEDESMA ITURBIDE, ob. cit., p. 205.

de hecho con abandono de las obligaciones laborales; pues no requería acreditar intencionalidad que fue siempre el talón de Aquiles para la solidaridad de la norma.

III.3. LA LEY 27.802: EL TERCER MOMENTO INTENTO FALLIDO DE RETROCESO.

El artículo 19 de la Ley 27.802, sancionada en 2026, sustituyó el texto del artículo 31 LCT. La nueva redacción es la siguiente: «Siempre que una (1) o más empresas, aunque tuviesen cada una de ellas personalidad jurídica propia, estuviesen bajo la dirección, control o administración de otras, o de tal modo relacionadas que constituyan un conjunto económico de carácter permanente, serán a los fines de las obligaciones contraídas por cada una de ellas con sus trabajadores y con los organismos de seguridad social, solidariamente responsables, únicamente cuando hayan mediado maniobras fraudulentas».

Las dos modificaciones respecto del texto anterior son de enorme trascendencia. Primero: se suprime «o conducción temeraria», eliminando el supuesto culposo que tenía la norma. Segundo: se introduce el adverbio «únicamente», que no existía en ninguna versión anterior del artículo y que expresa una voluntad legislativa inequívoca de cierre interpretativo que se daba bajo la vigencia del art. 31 antes de la reforma del año 2026. El adverbio «únicamente», a la luz del espíritu regresivo que ha mostrado la mayor parte de la ley 27.802, buscó que la «solidaridad» opere exclusivamente cuando median «maniobras fraudulentas», y así vedar cualquier aplicación extensiva a casos no dolosos. A continuación, demostraremos qué esa pretensión legislativa no puede limitar a la norma anterior del art. 31 LCT, porque en el marco del sistema jurídico argentino actualmente vigente, el fraude que regula debe necesariamente embeberse de su concepción general. Y como veremos hoy, la figura del fraude a los acreedores ha sido concebida desde un concepto «objetivo», esto nos coloca en un contexto absolutamente distinto al que existía hasta el 2015 al que deberá atenerse y que trae como consecuencia que hoy la regla del art. 31 LCT tal como quedo redacta —bien interpretada— es incluso más favorable al trabajador que la que rigió hasta el año 2026.

IV. LA EVOLUCIÓN DEL FRAUDE A LOS ACREEDORES EN EL DERECHO PRIVADO ARGENTINO

Si consideramos que la reforma que se hace del art. 31 LCT, con la ley 27.802, busca reducir protección; es fácil concluir que ello se muestra en abierta contradicción con la evolución de la figura del «fraude a los acreedores» en el derecho privado argentino, que ha evidenciado una trayectoria inequívoca: de la subjetivación hacia la objetivación.

En el Derecho Romano, la acción pauliana no procedía sin intención o ánimo fraudulento por parte del deudor (*animus defraudandi*). El solo perjuicio al acreedor (*eventus damni*) era insuficiente para su procedencia. Este principio subjetivo se trasladó al Código Civil de Vélez Sársfield, que en el artículo 968 exigía expresamente, para los actos a título one-

roso, «que el deudor haya querido por ese medio defraudar a sus acreedores, y que el tercero con el cual ha contratado, haya sido cómplice en el fraude».

La evolución conceptual fue gradual pero continua. En esa evolución merece destacarse la opinión de Santos Cifuentes, que ya en 1999, señalaba que en materia de fraude a los acreedores «tampoco es necesario que haya intención de dañar por parte del deudor, pues basta que tenga conocimiento de la impotencia patrimonial que padece, lo cual hace presumir el aspecto subjetivo de esa intención». Su definición de fraude casi prescindía del elemento volitivo y se centraba en la provocación o agravamiento de la insolvencia con perjuicio para los acreedores¹⁰.

También Rivera, en la edición de 2004 de sus «Instituciones», sistematizó esa evolución con una síntesis que anticipaba el cambio que traería el CCCN: «el acreedor que intenta una acción revocatoria respecto de un acto oneroso, debe probar que el acto provocaba la insolvencia de su deudor, o agravaba la ya existente, y que esto lo sabía el tercero que contrató con él». Y, comentando el Proyecto de Código Civil de 1998, fue aún más explícito: el requisito para actos onerosos «no es el fraude o consilium fraudis, sino el conocimiento que una de las partes ha tenido de que el acto provocaba o agravaba la insolvencia de su cocontratante»¹¹.

El Código Civil y Comercial de la Nación, vigente desde el 1° de agosto de 2015, fue el punto de llegada de esa evolución. Como señala Irigoyen Testa, «uno de los principales cambios es la objetivación del fraude, sin la exigencia del ánimo fraudulento del deudor ni la complicidad del adquirente (consilium fraudis), para la procedencia de la acción de inoponibilidad, incluso ante actos a título oneroso»¹².

Nuevamente, si se entiende que la reforma laboral de la Ley 27.802 pretendía reducir supuestos de extensión de responsabilidad, ha desconocido el avance que se desarrolló de aquel viejo estándar que poseía el Código de Vélez, y que ya venía siendo morigerado progresivamente en su aplicación doctrinaria y jurisprudencial a lo largo de las últimas décadas que, reiteramos: objetiva el fraude.

V. LA OBJETIVACIÓN DEL FRAUDE EN EL CCCN

El artículo 338 CCCN establece hoy, que: «todo acreedor puede solicitar la declaración de inoponibilidad de los actos celebrados por su deudor en fraude de sus derechos». La legitimación activa se amplía a cualquier acreedor —privilegiado o quirografario—, supe-

10 CIFUENTES, Santos, «Elementos de Derecho Civil, Parte General», 4ª ed. actualizada y ampliada, 2ª reimpresión, Astrea, Buenos Aires, 1999, § 257 a).

11 RIVERA, Julio C., «Instituciones de Derecho Civil, Parte General», 3ª ed. actualizada, Abeledo-Perrot/LexisNexis, Buenos Aires, 2004, t. II, apartados 1471 d y N° 1479 bis.

12 IRIGOYEN TESTA, Matías, «La objetivación del fraude a los acreedores y otros cambios en el Código Civil y Comercial», LA LEY 20/10/2022, 1 - LA LEY 2022-E, 648. TR LA LEY AR/DOC/3077/2022.

rando la restricción que imponía el artículo 961 del Código de Vélez, que solo habilitaba a los acreedores quirografarios.

El artículo 339 CCCN establece los requisitos de la acción de inoponibilidad. Para actos a título oneroso, el inciso c exige «que quien contrató con el deudor a título oneroso haya conocido o debido conocer que el acto provocaba o agravaba la insolvencia». Este estándar es objetivado: no pregunta qué sabía efectivamente el tercero, sino qué debería haber sabido un tercero razonable en su posición. La culpa —el «debido conocer»— es suficiente. No se exige dolo ni complicidad.

Sobre esta transformación fundamental, Pizarro es taxativo: «El nuevo Código Civil y Comercial no menciona el requisito de la intención de dañar por parte del deudor. Por lo tanto, deviene irrelevante que tenga o no esa intención»¹³. Rivera y Crovi, en su obra actualizada de 2018, confirman que el CCCN «simplifica notablemente las condiciones de procedencia de la acción revocatoria, pues no alude al ánimo de defraudar del deudor ni al consilium fraudis con quien contrata con él»¹⁴. Rivera, en la edición 2020 de sus Instituciones, lo formula con contundencia: «Lo cierto es que el derecho vigente no exige tal ánimo defraudatorio del deudor. Se trata simplemente de que el acto provoque o agrave la insolvencia»¹⁵.

La justificación de esta objetivación no es solo normativa sino también lógica. Como explica Irigoyen Testa, es el propio deudor —y no su acreedor— quien posee más información sobre sí mismo, sus actos peligrosos proyectados y está en mejores condiciones de evitarlos. Por eso es razonable que cargue con el riesgo de la insolvencia que provoca, sin trasladarlo al acreedor que nada pudo hacer para prevenirla¹⁶.

El artículo 340 CCCN regula los efectos frente al adquirente y al subadquirente. Respecto de este último, dispone que la complicidad se presume si, al momento de contratar, conocía el estado de insolvencia: una presunción que alivia considerablemente la carga probatoria del acreedor. Y el artículo 2562 CCCN eleva el plazo de prescripción de la acción de un año —que preveía el Código de Vélez— a dos años, igualándolo con el plazo de prescripción laboral del artículo 256 LCT, eliminando así un obstáculo procesal que bajo el régimen anterior era especialmente perjudicial para los trabajadores¹⁷.

13 PIZARRO, Ramón Daniel, «Simulación y fraude en nuevo Código Civil y Comercial de la Nación. Su impacto en el Derecho del Trabajo», en Revista de Derecho Laboral, Fraude y simulación, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe.

14 RIVERA, Julio C. y CROVI, Luis D., «Derecho civil, parte general», Abeledo-Perrot, Buenos Aires, 2018, 1ª ed., 5ª reimpresión, p. 837.

15 RIVERA, Julio C., «Instituciones de Derecho Civil», Abeledo-Perrot, Buenos Aires, 2020, t. II, 7ª ed., Cap. XLIII, N° 12 b.

16 IRIGOYEN TESTA, ob. cit., sección IV.2.

17 CHÉRCOLES, Ricardo León, «Fideicomiso y relaciones de trabajo: su tratamiento antes y después del nuevo Código Civil y Comercial», 31/07/2015, cita 476/2015, sección II.C.

Corresponde precisar la distinción entre los dos sujetos que regula el sistema del CCCN. Frente al adquirente directo a título oneroso (art. 339 inc. c), basta acreditar que conoció o debió conocer la insolvencia —la culpa es suficiente—. Frente al subadquirente (art. 340), se exige complicidad, que se presume iuris tantum si conocía el estado de insolvencia. El sistema va de menor a mayor exigencia a medida que se aleja el vínculo con el deudor original.

Frente a toda esta evolución, la «desubicación» del nuevo texto del art. 31 LCT es manifiesta. El Derecho del Trabajo, que había construido históricamente una noción objetivada del fraude que el Derecho Civil tardó décadas en adoptar, ahora —mediante esta última reforma— busca retroceder incluso respecto del estándar que el propio derecho civil ya había consolidado, estándar igualmente del que no podrá desentenderse.

En un contexto donde el CCCN ya había consagrado esa objetivación con rango normativo expreso en 2015, el legislador laboral en el año 2026 parece marchar en dirección contraria. Si el nuevo art.31 LCT buscó que el trabajador tenga menos posibilidades para activar la responsabilidad del grupo económico, este nuevo artículo 31 LCT llega a destiempo, y pensamos que no cumplirá sus objetivos. Es que como venimos sosteniendo, la «maniobra fraudulenta» de la norma se refiere al fraude al acreedor laboral. Y para verificar si existió o no, se deberá ineludiblemente recurrir al CCyC en cuyas normas ya no se impone la «intencionalidad» defraudatoria como requisito para su configuración.

Así, el art. 31 LCT integrado con el derecho común, se presenta como una norma más que regula (no describe) el fraude a los acreedores y una forma específica de tutela del trabajador frente a la insolvencia de un empleador deudor insolvente. Si el trabajador acreedor demuestra insolvencia causada o agravada por manejos del empleador que sabía —o debía conocer— que llevaban a ese resultado podrá pedir la extensión de la responsabilidad a los otros integrantes del grupo económico permanente.

VI. CONCLUSIONES

En definitiva, orientados siempre con el mismo norte que imponen los principios que rigen la materia, pensamos que la regla del art.31 LCT —sin necesidad de declararla inconstitucional— debe ser complementada e integrada con el derecho común y ello nos lleva a interpretarla de manera tal que permita al trabajador —acreedor de un empleador integrante de un grupo económico de carácter permanente y que ha obrado de manera tal que ha quedado insolvente— pueda pretender que respondan en forma solidaria el resto de los integrantes del grupo, todo de acuerdo al estándar objetivo que el Código Civil y Comercial de la Nación consagra en materia de fraude a los acreedores (artículo 2 de la LCT y los artículos 1 y 2 del CCCN). La cuestión decisiva no radicará en indagar si el empleador insolvente actuó o no con intención específica de defraudar al trabajador; sino en determinar si conocía o debía conocer que sus decisiones patrimoniales, financieras

o de gestión provocaban o agravaban su insolvencia, comprometiendo de ese modo la satisfacción de los créditos laborales.

Tal interpretación no se aparta del texto legal. Por el contrario, se limita a precisar el contenido actual del concepto de fraude a los acreedores en el derecho argentino, cuya evolución doctrinaria y legislativa ha desplazado definitivamente la exigencia del *animus fraudandi*. Y el adverbio «únicamente» incorporado por la reforma, no redefine, por sí mismo, la noción sustancial de maniobra fraudulenta.

Ninguna interpretación seria y coherente con el resto del ordenamiento jurídico, podría llevar a entender que el nuevo artículo 31 LCT conduce a colocar al trabajador titular de un crédito en una situación menos favorable que la de cualquier acreedor civil ordinario frente al fraude patrimonial de su deudor. Tal resultado no puede reputarse compatible con un sistema jurídico que aspire a la unidad, a la razonabilidad y a la tutela efectiva de los derechos.

En conclusión, nosotros seguimos reafirmando que el artículo 31 de la LCT continúa regulando el fraude a los acreedores. Que la reforma de 2026 no alteró la naturaleza jurídica del instituto, el que, interpretado a la luz del derecho privado vigente, conserva aptitud suficiente para preservar la eficacia protectoria que históricamente ha caracterizado al régimen laboral argentino.

Contrato de Trabajo - Despido - Injuria Laboral -
Jornada Laboral - Ius Variandi

14-octubre-2026



El ius variandi después de la Ley 27.802: reducción textual de sus límites y subsistencia de los controles constitucionales. Análisis de los nuevos arts. 66 y 68 LCT, la razonabilidad de la medida, la indemnidad del trabajador y la tutela restitutoria

POR CLARISA DE ARCE¹

[MJ-DOC-19023-AR](#) | [MJD19023](#)

Sumario: I. Introducción. II. El ius variandi como poder unilateral de carácter excepcional. III. Evolución normativa del instituto. IV. Los cambios introducidos por la Ley 27.802. V. La eliminación de la razonabilidad del texto del art. 66 LCT. VI. La subsistencia de la carga de justificación patronal. VII. La supresión del perjuicio moral y la indemnidad personal del trabajador. VIII. La reforma del art. 68 LCT como pauta de interpretación. IX. La eliminación de la acción especial de restablecimiento. X. Tutela preventiva, restitutoria y cautelar. XI. El ius variandi frente a las nuevas formas de organización tecnológica. XII. Conclusiones.

1 Abogada 1998 USAL, Magister en Derecho del Trabajo UCES, socia en DAG abogados de Arce & Giampaoli. Directora del Inst. Derecho Laboral del Colegio de Abogados del Avellaneda-Lanús (CAAL). Docente de posgrados del país, expositora, coautora de libros y numerosos artículos sobre derecho laboral, género y honorarios profesionales.

I. INTRODUCCIÓN

La Ley 27.802 modificó sustancialmente el régimen del ius variandi. No se limitó a retocar la redacción del art. 66 LCT sino que fue más allá y alteró el delicado equilibrio entre el poder de dirección y el derecho del trabajador a conservar las condiciones en las que comprometió su actividad personal. Ello es así toda vez que mientras el dependiente debe cumplir la prestación convenida y no puede modificarla por decisión propia, el empleador cuenta con una potestad legal para variar unilateralmente ciertas modalidades. Esa desigualdad explica la necesidad de límites rigurosos.

Ackerman lo expresa con precisión al señalar que «frente al reconocimiento de que en esa relación de poder, en la que el trabajador entrega una porción de libertad a cambio de salario, el derecho del trabajo opera, fundamentalmente, como un sistema de límites, que se aplican tanto a los poderes jerárquicos del empleador como a la cuota de libertad que el trabajador puede resignar a cambio de la remuneración»². La Ley 27.802 avanzó exactamente en sentido contrario en cuanto eliminó la exigencia expresa de razonabilidad, suprimió el perjuicio moral como límite textual y derogó la acción que permitía reclamar el restablecimiento de las condiciones alteradas. Al mismo tiempo, reformó el art. 68 y borró de su texto la referencia a la dignidad, a la funcionalidad y al abuso del derecho.

La intervención legislativa es clara. Se reducen los controles visibles y se deja al trabajador frente a una potestad patronal más extensa y una tutela legal más débil. Sin embargo, esa pretensión no puede confundirse con el resultado jurídico. La reforma es regresiva y debe ser criticada sin eufemismos, pero no alcanza para legitimar la arbitrariedad, autorizar el daño extrapatrimonial ni clausurar toda tutela restitutoria. La Constitución, las restantes normas de la LCT y el Código Civil y Comercial continúan imponiendo límites que el legislador no pudo borrar —aunque así lo quiso— con la supresión de unas pocas palabras.

II. EL IUS VARIANDI COMO PODER UNILATERAL DE CARÁCTER EXCEPCIONAL

El ius variandi es la facultad del empleador de modificar unilateralmente aspectos no esenciales de la prestación. Se trata de una excepción a una regla elemental de todo contrato: ninguna de las partes puede alterar por sí sola lo acordado. Su fundamento se encuentra en el carácter dinámico y continuado del vínculo laboral, que puede requerir ajustes frente a necesidades técnicas, productivas u organizativas sobrevinientes. Tosca lo define como «la facultad otorgada al empleador para modificar de modo no esencial las modalidades de prestación del trabajo, por razones funcionales a la organización

2 ACKERMAN, Mario E., «Los nuevos límites del ius variandi y el fortalecimiento ad nauseam de los poderes del empleador. Los nuevos artículos 66 y 68 de la LCT», Rubinzal Online, RC D 133/2026, p. 1.

empresarial (esta última característica desaparece en la literalidad del texto que asigna al instituto la ley 27.802»³. Esa finalidad no es accesorio. Es la causa que legitima una potestad extraordinaria. El empleador no recibe un derecho a disponer libremente de la vida laboral ajena, sino una herramienta limitada para atender necesidades objetivas de la empresa.

Por ello, el instituto debe interpretarse restrictivamente. No ampara alteraciones esenciales, rebajas salariales, denigraciones jerárquicas, sanciones encubiertas ni decisiones persecutorias. Tampoco puede utilizarse para provocar la renuncia o forzar un despido indirecto. Cuando la modificación responde al mero interés, comodidad o capricho del principal, deja de ser funcional y se convierte en abuso del poder de dirección.

III. EVOLUCIÓN NORMATIVA DEL INSTITUTO

La LCT originaria recogió una construcción doctrinaria y jurisprudencial ya consolidada. El entonces art. 71 admitió cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación, pero exigió que no fueran irrazonables, no alteraran elementos esenciales y no ocasionaran perjuicio material ni moral. Además, otorgó al trabajador una alternativa coherente con el principio de conservación: considerarse despedido o reclamar, por vía sumarísima, el restablecimiento de las condiciones, con prohibición de innovar durante el trámite.

La Ley 21.297 eliminó la acción de restablecimiento y redujo la consecuencia al despido indirecto. La Ley 26.088 recuperó en 2006 el esquema originario. La Ley 27.802 vuelve ahora al modelo extintivo, pero lo hace con una regresión adicional ya que también elimina la razonabilidad y el perjuicio moral del primer párrafo. No se trata, entonces, de una simple vuelta al régimen vigente entre 1976 y 2006. El retroceso es más grave, porque reduce simultáneamente los límites sustanciales y la tutela procesal. No miente el presidente J. Milei cuando dice «ni siquiera los militares pudieron ni tuvieron las pelotas de hacer una modernización laboral como la que si sacamos nosotros después de haber ganado las elecciones intermedias» (sic)⁴.

IV. LOS CAMBIOS INTRODUCIDOS POR LA LEY 27.802

El nuevo art. 66 conserva únicamente dos límites expuestos: que los cambios no alteren modalidades esenciales del contrato ni causen perjuicio material al trabajador. Cuando el empleador dispone una medida vedada, el dependiente debe intimarlo previamente y sólo si esa intimación es desoída puede considerarse despedido sin causa.

3 TOSCA, Diego M., «El 'ius variandi' abusivo. Una vuelta al pasado. Consecuencias de los cambios», en Doctrina Laboral Actualidad, 2026-1. Edit. Rubinzal Culzoni, p. 300.

4 Discurso del presidente Milei en la Bolsa de Comercio del 16/07/2026.

Maza, Bloise y Guerrero destacan que «se ha eliminado del texto legal la garantía de que el ejercicio del ius variandi no provoque perjuicio moral al trabajador o la trabajadora» y que «se suprime la opción del dependiente de iniciar una acción tendiente a que se le restablezcan las condiciones alteradas»⁵. La dirección de la reforma resulta inequívoca: reduce los límites sustanciales, elimina el remedio destinado a conservar el vínculo y coloca una carga mayor sobre quien procura mantener el empleo.

La reforma no moderniza el instituto: lo empobrece. Una modernización compatible con las transformaciones actuales habría debido regular el ejercicio del poder de dirección mediante sistemas digitales, imponer transparencia algorítmica, garantizar la participación de la representación sindical y prever mecanismos eficaces de tutela urgente. En cambio, se optó por desmontar controles clásicos sin construir garantías adecuadas frente a las nuevas formas de organización del trabajo.

V. LA ELIMINACIÓN DE LA RAZONABILIDAD DEL TEXTO DEL ART. 66 LCT

La supresión de la razonabilidad constituye el aspecto sustancial más grave de la reforma. Una potestad unilateral sólo encuentra justificación cuando se ejerce para atender una necesidad funcional de la organización. Si el empleador pudiera modificar las condiciones de prestación sin explicar ni acreditar por qué lo hace, el ius variandi dejaría de ser una herramienta excepcional de adaptación productiva para convertirse en una autorización para alterar unilateralmente las condiciones de trabajo según su exclusiva conveniencia.

El art. 66, sin embargo, no puede interpretarse de manera aislada. El art. 65 continúa exigiendo que las facultades de dirección se ejerzan con carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa y a las exigencias de la producción, sin perjuicio de la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales del trabajador. También subsisten los deberes de colaboración y solidaridad del art. 62 LCT, el principio de buena fe consagrado por el art. 63 y la prohibición del ejercicio abusivo de los derechos establecida por el art. 10 CCCN.

Ackerman concluye que la supresión legal «no podría habilitar jamás la arbitrariedad ni el capricho del empleador». La cita es textual y la lectura es correcta: la reforma puede haber procurado reducir la carga de justificación, pero no puede convertir en legítima una decisión antifuncional, caprichosa o persecutoria. La razonabilidad fue expulsada de la frase, no del ordenamiento⁶.

5 MAZA, Miguel Ángel; BLOISE, Leonardo Gabriel y GUERRERO, Agustín A. A., «Cambios que introdujo la Ley 27.802 de modernización laboral en el régimen de contrato de trabajo», Rubinzal Online, RC D 138/2026, apartado XVI, pp. 4/5.

6 ACKERMAN, Mario E., «Los nuevos límites del ius variandi y el fortalecimiento ad nauseam de los poderes del empleador. Los nuevos artículos 66 y 68 de la LCT», Rubinzal Online, RC D

Tosca afirma que «sólo el ejercicio razonable del ius variandi constituye un uso legítimo y funcional de una de las manifestaciones propias del poder de dirección». Asimismo, exige que el cambio responda a «una necesidad imperiosa de la producción» y que esa necesidad sea sobreviniente al comienzo del vínculo. Sin adoptar necesariamente ese estándar con idéntica intensidad para toda modificación menor, corresponde exigir una razón objetiva, concreta, sobreviniente y proporcional al sacrificio impuesto⁷.

Una interpretación contraria sería constitucionalmente inadmisibile. El art. 14 bis CN garantiza condiciones dignas y equitativas de labor, mientras que el art. 28 impide que las leyes reglamentarias alteren los principios, derechos y garantías constitucionales. No existe equidad posible si una de las partes puede modificar unilateralmente lo convenido sin una causa verificable y la otra queda reducida a obedecer o perder el empleo.

VI. LA SUBSISTENCIA DE LA CARGA DE JUSTIFICACIÓN PATRONAL

La subsistencia de la razonabilidad como presupuesto de legitimidad del ius variandi proyecta una consecuencia probatoria concreta. Si el art. 65 LCT exige que las facultades de dirección se ejerzan con carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa y a las exigencias de la producción, corresponde al empleador individualizar y acreditar las razones técnicas, económicas, productivas u organizativas con las que pretende justificar la modificación. No se trata de invertir automáticamente la carga de la prueba, sino de aplicar la regla del art. 377 CPCCN —o su equivalente local—, integrada con los deberes de colaboración y buena fe de los arts. 62 y 63 LCT: cada parte debe probar los hechos que sustentan su posición y las causas invocadas se encuentran en la esfera de conocimiento y documentación de quien diseñó y adoptó la medida.

Acreditada la modificación y cuestionada su legitimidad, no bastan fórmulas vacías como «razones operativas», «necesidades de servicio» o «reorganización interna». El principal deberá explicar qué circunstancia concreta determinó el cambio, qué relación existe entre esa causa y la medida escogida y por qué el sacrificio impuesto resulta necesario y proporcional. Este control se sustenta en el carácter funcional exigido por el art. 65 LCT, la prohibición del abuso del derecho del art. 10 CCCN y las garantías de los arts. 14 bis y 28 CN. Cuando la modificación comprometa, además, la salud, la integridad psicofísica o la dignidad del trabajador, resultará directamente aplicable el deber de seguridad previsto en el art. 75 LCT. La empresa puede reorganizarse; lo que no puede hacer es trasladar sin límites el costo de esa reorganización sobre la persona que trabaja.

133/2026, p. 4.

7 TOSCA, Diego M., «El 'ius variandi' abusivo. Una vuelta al pasado. Consecuencias de los cambios», Doctrina Laboral Actualidad, Rubinzal-Culzoni, 2026-1, pp. 305/307.

VII. LA SUPRESIÓN DEL PERJUICIO MORAL Y LA INDEMNIDAD PERSONAL DEL TRABAJADOR

La nueva redacción conserva como límite expreso el perjuicio material y elimina toda referencia al perjuicio moral. Una lectura reductiva permitiría sostener que la modificación resulta válida mientras no provoque una afectación patrimonial. Esa conclusión desconoce que el contrato de trabajo compromete a una persona y no únicamente a su patrimonio.

El perjuicio moral puede manifestarse en la desjerarquización, la degradación funcional, la humillación, la pérdida de identidad profesional, la afectación grave de la vida familiar, la imposibilidad de continuar estudios o actividades personales, la lesión de la intimidad o el deterioro de la salud psicofísica. La reforma eliminó esas consecuencias del texto expreso del art. 66, pero no pudo volverlas jurídicamente indiferentes.

Tosca sostiene que «si el cambio de condiciones de trabajo que dispone el empleador afecta tal aspecto, el mismo resultará ilegítimo» por contrariar los arts. 65 y 75 LCT y el deber general de no dañar derivado del art. 19 CN. El art. 65 exige preservar y mejorar los derechos personales del trabajador; el art. 75 obliga al empleador a adoptar las medidas necesarias para tutelar su integridad psicofísica y su dignidad; y los arts. 51 y 52 CCCN reconocen la inviolabilidad de la persona y la protección de su dignidad, mientras que el art. 1741 regula la indemnización de las consecuencias no patrimoniales⁸.

La jurisprudencia construida bajo el texto anterior, que invalidó traslados incompatibles con la organización familiar, cambios horarios que afectaban actividades personales o culturales y reasignaciones funcionales desjerarquizantes, no ha quedado privada de valor por la sola entrada en vigencia de la Ley 27.802. Esas conductas no se volvieron legítimas. La supresión legislativa disminuye la claridad de la tutela, pero la dignidad no depende de que el Congreso decida nombrarla en cada norma.

VIII. LA REFORMA DEL ART. 68 LCT COMO PAUTA DE INTERPRETACIÓN

La modificación del art. 66 debe leerse junto con la del art. 68. La norma anterior exigía que las facultades empresariales atendieran a las exigencias de la organización del trabajo, respetaran la dignidad y los derechos patrimoniales del trabajador y excluyeran toda forma de abuso. La Ley 27.802 eliminó esas referencias.

Maza, Bloise y Guerrero advierten que desapareció la regla relativa al «respeto debido a la dignidad del trabajador»⁹ y a la exclusión de toda forma de abuso. No se trata de una

8 TOSCA, Diego M., «El 'ius variandi' abusivo. Una vuelta al pasado. Consecuencias de los cambios», Doctrina Laboral Actualidad, Rubinzel-Culzoni, 2026-1, p. 308.

9 MAZA, Miguel Ángel; BLOISE, Leonardo Gabriel y GUERRERO, Agustín A. A., «Cambios que introdujo la Ley 27.802 de modernización laboral en el régimen de contrato de trabajo», Rubinzel

mera depuración de palabras innecesarias: si se las hubiera considerado redundantes, no se explica por qué fueron suprimidas precisamente aquellas que explicitaban los límites personales al ejercicio del poder patronal.

Ackerman señala que, con esa supresión, el empleador «implícitamente se está fortaleciendo en su posición jerárquica»¹⁰. La crítica es acertada. Sin embargo, la eliminación textual no dejó al poder empresario sin límites. El propio nuevo art. 68 exige que las facultades patronales se ejerzan dentro de los límites y condiciones establecidos por la ley, los estatutos profesionales y las convenciones colectivas. A ello se suman los deberes de colaboración y solidaridad del art. 62 LCT, la buena fe del art. 63, el carácter funcional del poder de dirección y la preservación de los derechos personales impuestos por el art. 65, y la tutela de la integridad psicofísica y la dignidad prevista en el art. 75.

Esos límites se integran, además, con el bloque de constitucionalidad federal incorporado por el art. 75 inc. 22 CN. La Declaración Universal de Derechos Humanos reconoce el derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo; el art. 7 del PIDESC garantiza condiciones de labor justas y favorables; y los arts. 5.1 y 11.1 de la Convención Americana protegen la integridad física, psíquica y moral y el respeto de la dignidad personal. A ello se suma, con jerarquía superior a las leyes, el art. 7 del Protocolo de San Salvador, que asegura condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo. La dignidad, la buena fe, la funcionalidad del poder de dirección y la prohibición del abuso subsisten, entonces, por aplicación de los arts. 14 bis, 19, 28 y 75 inc. 22 CN; 62, 63, 65 y 75 LCT; 9, 10, 51 y 52 CCCN; y las citadas disposiciones internacionales. La reforma pudo borrar esas referencias del art. 68; no pudo borrar las normas constitucionales, convencionales y legales que mantienen su vigencia.

IX. LA ELIMINACIÓN DE LA ACCIÓN ESPECIAL DE RESTABLECIMIENTO

La supresión de la acción de restablecimiento constituye el aspecto procesal más severo de la reforma. El régimen anterior permitía cuestionar la medida, preservar el contrato y obtener una prohibición de innovar durante la tramitación del proceso. El nuevo texto elimina esa tutela específica y sólo contempla expresamente una respuesta extintiva: intimar al empleador y, si el reclamo es desoído, considerarse despedido sin justa causa.

Ackerman sintetiza el resultado al señalar que, «según la nueva versión del artículo 66, en el supuesto de que el empleador introdujera modificaciones en exceso de los límites marcados por el primer párrafo, sólo quedaría al trabajador que no los aceptara la posi-

Online, RC D 138/2026, apartado XVI, pp.4/5.

10 ACKERMAN, Mario E., «Los nuevos límites del ius variandi y el fortalecimiento ad nauseam de los poderes del empleador. Los nuevos artículos 66 y 68 de la LCT», Rubinzal Online, RC D 133/2026, p. 6.

bilidad de considerarse despedido sin justa causa»¹¹. La ley reconoce que existen modificaciones vedadas, pero suprime el remedio especial destinado a impedir su subsistencia dentro de un contrato que el trabajador pretende conservar. En lugar de imponer al empleador el cumplimiento regular de sus obligaciones, el texto legal coloca sobre el dependiente el costo de extinguir el vínculo.

Esa solución presenta una evidente tensión con el principio de conservación del contrato consagrado por el art. 10 LCT y con la tutela judicial efectiva. La indemnización tarifada no sustituye el interés concreto en continuar trabajando bajo las condiciones legítimamente adquiridas, especialmente cuando el salario constituye el sustento inmediato del trabajador y su familia.

La intimación previa tampoco compensa la pérdida de la tutela restitutoria. La norma no fija un plazo de respuesta ni regula la situación del trabajador mientras subsiste el conflicto. Si la modificación compromete la salud, impone un traslado inmediato o altera gravemente la organización familiar, exigir su cumplimiento hasta que el empleador decida responder puede consumir o profundizar el daño que se procura evitar.

X. TUTELA PREVENTIVA, RESTITUTORIA Y CAUTELAR

La eliminación de la acción especial no equivale a una prohibición expresa de toda pretensión restitutoria. El art. 10 CCCN impone al juez ordenar lo necesario para evitar los efectos del ejercicio abusivo y, si correspondiere, procurar la reposición al estado de hecho anterior. A ello se suman los arts. 1710 y 1711 CCCN, que sustentan la tutela preventiva frente a una conducta antijurídica susceptible de producir, continuar o agravar un daño. De manera complementaria y con las particularidades propias del contrato de trabajo, también puede examinarse la suspensión del cumplimiento prevista en el art. 1031 CCCN.

Tosca sostiene que, «no obstante ello, bien podría pensarse en la admisión de la demanda de restitución de condiciones modificadas si se analiza la cuestión desde la normativa del Derecho común»¹². La vía no será sencilla: el propio autor recuerda que la jurisprudencia posterior a la reforma de 1976 fue, en general, contraria a admitir la acción restitutoria. Sin embargo, esa dificultad histórica no autoriza a abandonar de antemano una tutela que hoy encuentra un fundamento normativo más definido en el Código Civil y Comercial.

La acción deberá estructurarse como una pretensión preventiva, de cesación del abuso y de cumplimiento regular del contrato, y no como la simple reproducción de la vía es-

11 ACKERMAN, Mario E., «Los nuevos límites del ius variandi y el fortalecimiento ad nauseam de los poderes del empleador. Los nuevos artículos 66 y 68 de la LCT», Rubinzal Online, RC D 133/2026, p. 4.

12 TOSCA, Diego M., «El 'ius variandi' abusivo. Una vuelta al pasado. Consecuencias de los cambios», p. 312.

pecial derogada. Su finalidad será impedir que la medida ilegítima produzca, continúe o agrave el daño y preservar la continuidad del vínculo. La tutela cautelar podrá resultar indispensable cuando la demora amenace con tornar ilusorio el pronunciamiento definitivo.

La protección urgente podrá proceder, entre otros supuestos, frente a traslados, cambios horarios incompatibles con responsabilidades familiares, desjerarquizaciones, riesgos para la salud o sistemas de control invasivos. También deberá examinarse con especial rigor un despido posterior al reclamo cuando aparezca, prima facie, como represalia. Una reforma que debilitó la tutela no puede convertirse, además, en un instrumento para castigar a quien acude a la justicia.

XI. EL IUS VARIANDI FRENTE A LAS NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN TECNOLÓGICA

El problema se agrava en las organizaciones gestionadas mediante sistemas digitales. La modificación de las condiciones de trabajo puede instrumentarse a través de cambios de software, algoritmos de asignación, métricas de productividad, mecanismos de geolocalización, evaluaciones automatizadas, alteraciones entre presencialidad y teletrabajo o extensiones silenciosas de la disponibilidad exigida. Gasquet incluye entre los conflictos propios del sector la incorporación de herramientas que alteran sustancialmente la forma de trabajar, la disponibilidad permanente mediante canales digitales y la modificación de los sistemas de control y evaluación sin transparencia¹³.

El autor advierte que, en contextos donde los trabajadores carecen de representación gremial efectiva, «el ius variandi se ejerce de manera unilateral y casi automática, lo que genera incertidumbre y precarización»¹⁴. La observación pone de manifiesto una carencia central de la reforma: mientras el poder empresario adopta formas cada vez más opacas y técnicamente complejas, la ley reduce —en lugar de reforzar— las exigencias de transparencia, explicación y justificación.

Los sistemas digitales pueden adoptar y ejecutar decisiones automatizadas, incluso sin intervención humana individual en cada supuesto. Pero no constituyen un centro autónomo de imputación jurídica. Su selección, finalidad, configuración, implementación y utilización responden a decisiones empresariales. Por ello, cuando un algoritmo modifica tareas, horarios, objetivos, zonas de prestación o ingresos, la automatización no desplaza la responsabilidad del empleador ni lo exime de informar los criterios utilizados, la fina-

13 GASQUET, Pablo Alberto, «Ejercicio de las facultades de dirección y de ius variandi en el marco de una sociedad tecnológica», *Revista Derecho Laboral y Seguridad Social*, Ed. La ley, fascículo 13, julio de 2026, p. 16.

14 GASQUET, Pablo Alberto, ob. cit., p. 16. El texto completo expresa: «En estos casos, el ius variandi se ejerce de manera unilateral y casi automática, lo que genera incertidumbre y precarización».

lidad perseguida y el impacto de la medida. La opacidad tecnológica no puede beneficiar a quien elige y utiliza la herramienta.

En este escenario se requieren reglas de información y transparencia tecnológica, desconexión digital, capacitación y participación colectiva. Gasquet sostiene que «se requiere una reinterpretación del art. 66 de la LCT y de la normativa laboral, que contemple estos fenómenos y garantice la previsibilidad y dignidad en el trabajo tecnológico, algo que no parecería darse con la nueva redacción que la reforma le dio a la norma»¹⁵. La Ley 27.802 avanzó en sentido contrario: debilitó límites concebidos para un poder empresarial visible precisamente cuando ese poder comienza a ejercerse mediante mecanismos cada vez menos transparentes.

XII. CONCLUSIONES

La Ley 27.802 produjo una regresión real. Eliminó la razonabilidad y el perjuicio moral como límites expresos, derogó la acción especial de restablecimiento y, mediante la reforma del art. 68, retiró del texto referencias directas a la dignidad, la funcionalidad y el abuso. No se trata de una «modernización» neutra. Es una ampliación deliberada del espacio patronal a costa de la tutela de quien trabaja.

Sin embargo, el objetivo no debería confundirse con el resultado jurídico. La razonabilidad subsiste por los arts. 62, 63 y 65 LCT, el art. 10 CCCN y los arts. 14 bis y 28 CN. El empleador continúa obligado a explicar y probar una causa objetiva y proporcional. La indemnidad moral permanece protegida por los arts. 19 CN, 65 y 75 LCT y las normas sobre dignidad y derechos personalísimos.

La eliminación de la acción especial es grave, pero no clausura necesariamente las vías preventivas, restitutorias y cautelares. Obligar al trabajador a elegir entre soportar el abuso o extinguir el vínculo contradice la conservación del contrato y debilita la tutela judicial efectiva. No hay razón para que el incumplidor conserve el poder de imponer la medida mientras el afectado sólo recibe el derecho de irse.

La reforma quitó palabras esenciales, pero no pudo derogar los principios que les daban sustento (al menos, no pudo derogarlos todos). El desafío doctrinario y judicial será impedir que esa reducción textual se convierta en una licencia para la arbitrariedad. Creemos que el ius variandi sólo será legítimo cuando responda a una necesidad funcional comprobable, no altere elementos esenciales, no produzca daño material ni personal y permanezca sujeto a un control judicial eficaz.

15 GASQUET, Pablo Alberto, ob. cit., p. 16.



Notas estructurales de la huelga. Actualidad del concepto frente a las reformas de coyuntura

POR VERÓNICA VIDAL¹

[MJ-DOC-19024-AR](#) | [MJD19024](#)

Sumario: I. Introducción. II. Notas. III. Algunas notas de actualidad sobre el derecho de huelga. IV. El derecho de huelga y las reformas coyunturales.

I. INTRODUCCIÓN

La huelga es el instrumento “más poderoso” de protección de los derechos laborales² utilizado a través de los tiempos por las personas trabajadoras para la conquista de mejores condiciones de vida y trabajo, que posibilitaron el desarrollo de la legislación laboral.

Al igual que la organización sindical, la huelga pasó en la historia de ser considerada un delito, a la tolerancia y finalmente la consagración como derecho humano fundamental y principio general del derecho internacional que pueden ejercer los trabajadores/as con independencia de sus organizaciones sindicales, según lo afirmó la Corte IDH, intérprete última de la Convención Americana de Derechos Humanos, en la Opinión Consultiva 27/21 del 5/05/2021.³

1 Abogada. Experta en Derecho del Trabajo por la Universidad de Sevilla-España, Docente de Derecho Constitucional y Supralegal del Trabajo en la Especialización de la UCALP, de Derecho del Trabajo en grado en la UBA, y posgrado en la UNPAZ. Cumple actualmente la función de Relatora en la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

2 Tribunal Europeo de Derechos Humanos, caso “Hrvastki liječnički sindikat v. Croatia (Sindicato Croata de Médicos contra Croacia)”, No. 36701/09, sentencia de 27 de noviembre de 2014, párr 59.

3 Opinión consultiva solicitada por la Comisión ADH sobre “Derechos a la Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Huelga, y su relación con otros Derechos, con perspectiva de género”.

El recorrido histórico sin embargo no es lineal, dado que con mayor o menor intensidad, la represión y criminalización ha sido utilizada con fines disuasorios en distintos períodos. “Asimilar que el derecho de huelga es constitucional, lleva tiempo y tarda en producirse” dice Ricardo Cornaglia y esa carencia impide comprender el absurdo de sostener la “ilegitimidad de un derecho”.⁴

Pero pese a la censura y amedrentamiento, la huelga se suscita. Y es que es un “hecho social inevitable” que traduce no solo el conflicto permanente entre capital y trabajo⁵, sino los que hacen a cuestiones políticas, económicas, sociales e incluso culturales, que afectan a las personas trabajadoras en búsqueda de mayor justicia. De allí que se ha venido desarrollando una concepción amplia y dinámica de la huelga, comprensiva de los fenómenos que en la actualidad se diseñen para enfrentar de modo siempre renovado y cambiante, los también nuevos desafíos que se presentan.

En Argentina la inserción a nivel constitucional si bien se plasmó en 1957 al sancionarse el art 14 bis, previo, en la Constitución de 1949, la huelga estaba implícitamente reconocida cuando al establecerse por vez primera con rango constitucional los derechos del trabajador/a y de la seguridad social, se dejó establecido en el décimo derecho el de “...agremiarse libremente y de participar en otras actividades lícitas tendientes a la defensa de los intereses profesionales...”⁶. También se ha considerada como un derecho implícito en el art. 33 de la CN⁷.

Efectivamente la huelga como bien lo explica Néstor De Buen Lozano, es incluso un derecho social anterior a toda regulación jurídica. Cuando el trabajo no merecía la preocupación del legislador y el patrón como depositario de la fuerza económica podía decidir sin condicionamiento alguno sobre su empresa, “la huelga constituía la reacción natural, defensiva, de los trabajadores ante la injusticia” dice el prestigioso jurista, distinguiendo así el derecho a la huelga como derecho natural, del derecho de huelga como derecho legal⁸.

El giro copernicano que implicó la reforma constitucional de 1994, al darle jerarquía constitucional “al abanico máspreciado de tratados y declaraciones de raigambre universal e interamericana” en el art. 75 inc. 22, hizo que el derecho de huelga también reconocido en tales instrumentos “incorporados en las condiciones de su vigencia”⁹, se enriquezca

4 Cornaglia, Ricardo J. “Derecho Colectivo del Trabajo. Derecho de Huelga. Derecho de la Conflictividad Social. La Ley. pág. 175

5 Fernández Madrid Juan Carlos “Concepto de huelga”. Doctrina Legal Errepar (DEL) Tomo XIX, Marzo, 2005, Pág. 206.

6 Fernández Madrid, Juan Carlos “Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Tomo III, 3ra Ed actualizada y ampliada. Buenos Aires, La Ley. 2007. Pág. 531.

7 Ruiz Alvaro, “Apuntes sobre el derecho de huelga y su reglamentación” en Rev.DL t. XXXIII, 1990, pág. 167 y ss. en Fernández Madrid J.C, ob cit. Pág. 547.

8 De Buen Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo III Ed. Porrúa. México.1992, Pág. 870/871.

9 La CSJN interpretó el alcance de la cláusula constitucional que integra los tratados al ordenamiento argentino “en las condiciones de su vigencia”, en el caso “Girolodi, Horacio David y otro s/ recurso de casación” definiendo que significa que las convenciones internacionales deben ser

y expanda en su contenido e interpretación con la producción jurídica de los órganos de control de esos instrumentos internacionales, creados para asegurar el respeto, protección y realización de los principios y valores que se desprenden de los derechos y el cumplimiento de las obligaciones que corresponde a los Estados nacionales¹⁰.

En ese sentido, en el ámbito regional, la Opinión Consultiva 27/21 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, intérprete última de la Convención Americana de Derechos Humanos (instrumento con jerarquía constitucional), y la Opinión Consultiva de la Corte Internacional de Justicia del 21 de mayo de 2026, en el orden internacional, son las novedades de avanzada respecto del alcance del fenómeno principal de la huelga, de allí que las notas que en esta labor se propone desarrollar dotan de contenido en lo sustancial a los lineamientos básicos sobre el tema.

Finalmente se abordará el tema en marco de las reformas a nivel infra constitucional que más inciden en este derecho vital para el mundo del trabajo.

II. NOTAS

II. A. NO HAY DEFINICIÓN LEGAL. LA HUELGA DINÁMICA COMO SIGNO DE “MODERNIDAD”.

Fernández Madrid destaca que la huelga carece de definición por las normas de derecho positivo, por eso Amanda Caubet afirma que la acepción constitucional que se desprende del art. 14 bis comprende la definición clásica de huelga como otras medidas de acción directa que implican abstención total o parcial del trabajo. E incluso, podríamos agregar, que no solo cuando se trate de abstención, ya que existen formas novedosas de expresar el conflicto que exceden la cesación de trabajo¹¹.

interpretadas y aplicadas en el orden interno tal como “rigen en el ámbito internacional y considerando particularmente su efectiva aplicación jurisprudencial por los tribunales internacionales competentes para su interpretación y aplicación”.

10 Gialdino, Rolando E, “Principios del Derecho Internacional de los Derechos Humanos y Derecho al Trabajo. Estado del arte jurisprudencial” en Revista Nacional de la Justicia del Trabajo - Número 2 - Septiembre 2018.IJ-DXXXVIII-303.

11 Las denominadas “estrategias de solidaridad digital” del movimiento mundial de repartidores es un ejemplo de medidas de acción directa novedosas, que no representan la cesación en la prestación de tareas. Ver ejemplos en Estudios del trabajo ISSN 0327-5744 versión On-line ISSN 2545-7756- Estud. trab. no.64 Buenos Aires dic. 2022 “Tuiteando contra el capital: nuevas formas de protesta digital de trabajadores de plataformas de delivery en Argentina durante la pandemia de COVID-19” Negri Sofía y Elbert Rodolfo. También las más conocidas trabajo a desgano o a reglamento, son otros ejemplos.

Desde que no hay en nuestro país ninguna norma que defina el derecho de huelga, y es propicio que así lo sea porque, como bien afirmó Ermida Uriarte¹², “definir es excluir”, no es posible detallar presupuestos genéricos carentes de protección que podría llevar a coartar el derecho o la sanción, sin contextualizar las conductas. Especialmente cuando se trata de medidas que se adoptan en marco de las relaciones laborales, caracterizadas por la asimetría de poder entre las partes y que se enfrenta a estrategias del capital siempre mutables con la finalidad de obtener mayores márgenes de ganancia.

Se suma al contexto, una coyuntura política, económica y social cambiante que tornan razonable el diseño de nuevas formas de reclamo y protesta que gocen de protección para poder cumplir con su finalidad.

Siguiendo a los órganos de control de la OIT, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, ha dejado en claro que las finalidades “protegidas” por la huelga pueden sintetizarse en tres categorías: “las de naturaleza las de naturaleza laboral, que buscan mejorar las condiciones de trabajo o de vida de los trabajadores y las trabajadoras; las de naturaleza sindical, que persiguen las reivindicaciones colectivas de las organizaciones sindicales; y las que impugnan políticas públicas”¹³

Cristalizar entonces el conflicto, definiendo el derecho de huelga, conduce al cercenamiento de esas múltiples funciones que está llamada a cumplir como principal herramienta de defensa de los derechos y dignidad de las personas trabajadoras.¹⁴

En consecuencia, gran parte de la más destacada doctrina especializada como Krotoschin, Justo López, Juan Carlos Fernández Madrid, Amanda Caubet, Mario Elffman¹⁵, Néstor Corte, Raquel Coronel¹⁶, Guillermo A. F López, Ferrari, Luciana Censi, Alvaro Ruiz y

12 Ermida Uriarte, Oscar, “La flexibilización de la huelga”, Cuadernos de fundación, N° 2, Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, FCU, Montevideo, 1999, p. 29 citado por García Héctor O, en “Eficacia, efectividad y eficiencia de las normas que regulan el ejercicio del derecho de huelga y sus métodos de composición. Apuntes críticos” Ponencia que acompañó la exposición del autor en el Seminario Internacional sobre “Eficacia efectividad y eficiencia del Derecho del Trabajo en los regímenes legales de condiciones de trabajo, conflicto laboral e inspección del trabajo” realizado en la Facultad de Derecho-UBA los días 13 y 15 de septiembre de 2005 bajo la dirección de los Dres. Adrián Goldín y Mario Ackerman.

13 OC 27/21 de la Corte IDH del 5/05/2021, solicitada por la Comisión ADH sobre “DERECHOS A LA LIBERTAD SINDICAL, NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y HUELGA, Y SU RELACIÓN CON OTROS DERECHOS, CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”, párrafo 96

14 Ruiz Alvaro, “Apuntes sobre el derecho de huelga y su reglamentación” en Rev.DL t. XXXIII, 1990, pág. 167 y ss. en Fernández Madrid J.C, ob cit. Pág. 547.

15 Muy interesante y de recomendable lectura es el texto del maestro Mario Elffman “Revés del Derecho” Ed. Tantagva, que además de recordar las conclusiones del informe sobre el Estado Actual del sistema de relaciones laborales en Argentina elaborado por el grupo de expertos en relaciones laborales creado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, el libro se complementa con otros textos del autor de gran aporte crítico/creativo.

16 Ver Raquel Coronel en <https://www.youtube.com/live/rDxGvuwtmv8?si=6iv3vSGix07K-FIKT> y Luciana Censi en <https://argentina.indymedia.org/2026/06/08/la-huelga-bajo-ataque-he->

Ricardo Cornaglia, entre otros y otras, explican la necesidad de abordar el fenómeno de la huelga desde un concepto amplio.

Desde una conceptualización amplia la huelga es “uno de los derechos fundamentales de los trabajadores y las trabajadoras y de sus organizaciones, pues constituye un medio legítimo de defensa de sus intereses económicos, sociales y profesionales.” Es un recurso con el que cuentan los trabajadores y las trabajadoras “como medio de presión sobre el empleador, a fin de corregir una injusticia, o bien para la búsqueda de soluciones a las cuestiones de política económica y social, y a los problemas que se plantean en las empresas y que interesan directamente a los trabajadores y las trabajadoras”¹⁷

Comparto por eso con de Héctor O. García, el disenso con las posturas vetustas que restringen el alcance del derecho de huelga encerrando; “...la fenomenología de la acción gremial en una suerte de fórmula deóntica con la cual contrastar la ejecución de cada medida en concreto, provocando enredos de opinión dirigidos a influir sobre particulares y órganos de aplicación de las normas que redunden en el menoscabo de su eficacia y la neutralización de su efectividad, como mecanismo de elusión virtual de las garantías que el ordenamiento jurídico concede al ejercicio de este derecho...”¹⁸

José Tribuzio¹⁹, explica que “las caracterizaciones reduccionistas de la huelga” que juristas de envergadura como Kahn-Freund o Santoro-Passarelli²⁰, identificaban como mera abstención (concertada colectivamente) de trabajo, pudieron ser adecuadas para describir su figura en condiciones de pleno empleo y producción continua en un único centro de trabajo, ya no responden a la realidad actual.

Una característica básica de la huelga es también su dinamismo. En tanto es la huelga una de las formas en que se expresa el conflicto, puede tal como antes señalamos, adoptar modalidades tan variadas como múltiples y diversas son las situaciones conflictivas que intentan responder a las cambiantes estrategias patronales adoptadas en el juego natural de tensiones entre capital y trabajo.

[rramienta-de-equilibrio-o-pacto-de-servidumbre/](#) también Cornaglia Ricardo, ob. Cit. Pág. 177 donde cita varios de estos autores.

17 Cfr. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical, supra, párr. 758; Cfr. Comité de Libertad Sindical 344º informe, Caso núm. 2496, párrafo 407; 353º informe, Caso núm. 2619, párrafo 573; 355º informe, Caso núm. 2602, párrafo 668; 357º informe, Caso núm. 2698, párrafo 224; 371º informe, Caso núm. 2963, párrafo 236, Caso núm. 2988, párrafo 852; y 378º informe, Caso núm. 3111, párrafo 712. Cit nota 130 OC 27/21 de la CortelDH.

18 García Héctor O, “Eficacia, efectividad y eficiencia de las normas...” cit nota 10.

19 Tribuzio José E. “La huelga en los Servicios Esenciales” en <https://www.derecho.uba.ar/academica/derecho-abierto/archivos/curso-cidct-C2P2-03-4-la-huelga-DERECHO-COLETIVO-GARCIA-MATERIAL-1.pdf>

20 Ver KAHN-FREUND, Otto, Trabajo y Derecho, 3º edición, Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España, Madrid, 1987, pág. 388 y SANTORO-PASSARELLI, Francesco, Nociones de Derecho del Trabajo, traducción de la 14º edición italiana por Fernando Suárez González, Diana, Madrid, 1963, pág. 48, cita de Tibuzio, ob. Cit.

Como consecuencia del carácter polivalente y dinámico del concepto de huelga, es absurdo catalogar taxativa y apriorísticamente las conductas que pueden o no ser consideradas tal, sin una remisión a las circunstancias históricas, políticas, culturales y obviamente socioeconómicas en que se insertan²¹.

Los avances tecnológicos que implican modalidades de prestación de servicios, que como el trabajo en plataformas es presentada como “moderna” (aunque cada vez se torne lo atípico más común), el teletrabajo, o como lo fueron antes los fenómenos de tercerización, de externalización, etc., exigen nuevas formas de expresar el conflicto, y es la plasticidad de la huelga, dinámica por naturaleza, un derecho en expansión que permite ejercitar de modo diverso los reclamos, en búsqueda de un mayor equilibrio de las relaciones laborales marcada por una desigualdad estructural de poder en disfavor de la parte trabajadora.

La plena vigencia de la libertad sindical, el derecho de huelga y la negociación colectiva (como herramienta de autocomposición del conflicto y de distribución del ingreso), en tanto pilares fundamentales del derecho colectivo de trabajo, posibilitan, frente a la libertad de contratar en cabeza de la parte más fuerte, civilizar las relaciones laborales.

II.B. NO EXISTEN LAS HUELGAS INOCUAS, NO HAY HUELGA SIN DAÑO.

Se trata la huelga de “un derecho incómodo” “un derecho a dañar” como base de la autotutela, sin que implique transgresión normativa o antijuridicidad.²² La causación de daño hace a la esencia del derecho de huelga.

Claro que la medida del daño ha traído grandes debates. y en tal sentido se ha dicho que si bien no cualquier daño es admisible, tampoco se justifica la exigencia que el daño que se provoca al empleador, guarde cierta proporcionalidad con el que causa las supuestas pérdidas salariales derivables de la medida adoptada.²³

Justo López hace hincapié en que el daño que sufre la empresa como consecuencia su ejercicio “es un efecto lógico de la huelga” que no puede ser trasladado al plano individual de responsabilidad del trabajador que participa en dicha medida para justificar el despido en tanto no se impute y se pruebe que éste ha causado personalmente un daño, que no sea una derivación de su participación en la medida colectiva de huelga (conceptualizado como “acto jurídico de presión”).²⁴ Esta conclusión sobre el carácter constitutivo del

21 Ver Vidal Verónica “SOBRE EL ART. 139 DE LA “LEY DE MODERNIZACIÓN LABORAL” (27.802).” en Revista La Causa Laboral nro 104 abril 2026. <https://lacausalaboral.ar/wp-content/uploads/2026/04/Analisis-del-art.-139-de-la-Ley-de-Modernizacion-Vidal.pdf>

22 Ferrari Alejandro R. “Efectos de la huelga sobre el contrato de trabajo: la dimensión colectiva de la cuestión”. Colección Temas de Derecho Laboral Errepar (CTDLE). Marzo. 2012. Pág. 385.

23 García Héctor O. Ob. Cit.

24 López Justo LT-T.XX, págs. 1 a 45.

derecho de huelga, es nodal a la hora de analizar los efectos sobre el contrato de trabajo para la persona trabajadora que ejercita el derecho humano fundamental a la huelga, tanto para disuadir la media rescisoria del empleador como para, si igual se concretara el despido, pueda ser debidamente merituado por la magistratura laboral.

El derecho de daño legítimo de la huelga pone en evidencia la tensión con el derecho de propiedad del empleador. Así, la jerarquización del derecho de huelga a nivel constitucional constituye, tal como advierte Juan Carlos Fernández Madrid, “la más severa limitación del derecho de propiedad del empleador, ya que le impide desarrollar su actividad ocasionándole un daño legalmente permitido, contratar trabajadores eventuales en reemplazo de los huelguistas y obliga a aceptar modalidades de esta medida de acción directa que perturban el proceso productivo”.²⁵

Amanda Caubet esclarece que el reconocimiento constitucional del derecho de huelga que legitima el daño que las huelgas lícitas provocan, consagra nada menos que la función social del derecho de propiedad de los empresarios, modalizando el art. 17 CN que armónicamente debe ser interpretado con el art. 14 bis de la misma Constitución.²⁶

En relación con la tensión que encuentra el derecho fundamental de huelga con otros derechos, el caso de los denominados “servicios esenciales” es donde la limitación ha sido más “pacíficamente aceptada”²⁷ aunque no sin condicionamientos.²⁸

El tratamiento sobre la regulación actual del derecho de huelga en los servicios esenciales luego será al menos esbozada, sin embargo, en este tramo de referencias a las notas básicas, una de las más notables reflexiones que sobre el tema las ha hecho José Tibuzio,²⁹ cuando alerta sobre la falacia que presenta la idea que justifica la limitación del ejercicio del derecho de huelga en los servicios esenciales, por considerar que se está afectando el interés general, como contrapuesto —inexorablemente— a un supuesto interés privado de los huelguistas. Como bien afirma el autor, el derecho de huelga en tanto derecho fundamental “expresa también el interés general a través de la reivindicación que contiene el interés social, dinámico y colectivo que lo anima”.

25 Fernández Madrid, Juan Carlos “Tratado Práctico de Derecho del Trabajo” ob. Cit. pág. 551/552.

26 Caubet Amanda “El derecho de huelga en la Argentina” en Rev. DEL, t. XIII, pág. 714 y s.s. en Fernández Madrid, ob. Cit. pág. 552.

27 Ver Vivero Serrano, Juan B., La huelga en los servicios esenciales, Lex Nova, Valladolid, 2002, citado por Tibuzio, José E. ob. Cit.

28 Los propios órganos de control de la OIT sujetan los límites a dos condicionamientos: a) que se trate de un servicio esencial en el sentido estricto del término; y b) que los trabajadores/as afectados/as por la limitación gocen, como contrapartida, de garantías apropiadas que compensen la restricción de su libertad de acción, a través de procedimientos de conciliación, imparciales y rápidos en los que aquellos puedan participar.

29 Tibuzio, José E. ob. Cit.

III. ALGUNAS NOTAS DE ACTUALIDAD SOBRE EL DERECHO DE HUELGA. EL ALCANCE DEL DERECHO POR LA CORTE IDH, INTERPRETE ÚLTIMA DE LA CONVENCIÓN AMERICANA DE DERECHO HUMANOS (INSTRUMENTO CON JERARQUÍA CONSTITUCIONAL) Y DE LA CORTE INTERNACIONAL DE JUSTICIA EN SU RECIENTE OPINIÓN CONSULTIVA DEL 21/05/2026.

Se expide la Corte Interamericana mediante la Opinión Consultiva 27/21 sobre el alcance del derecho de la libertad sindical, negociación colectiva y huelga en relación con otros derechos, como el derecho al trabajo, con perspectiva de género, y se desprende de allí las obligaciones de los Estados, que como el nuestro se hallan compelidos a cumplir como parte de un tratado internacional.

En efecto, los tres Poderes del Estados se encuentran obligados a realizar el correspondiente control de convencionalidad (es decir ajuste de las normas y actos a las normas de la CADH) no solo respecto de aquello que la Corte Interamericana exprese en ejercicio de su función jurisdiccional sino también consultiva.

Del alcance del derecho de huelga sobre el que se expide la Corte Interamericana, se derivan las obligaciones de respetar y garantizar el derecho por parte de los tres Poderes del Estado y los distintos órganos que los componen, además de los particulares, de allí la trascendencia de analizar esta herramienta de enorme riqueza, aunque solo de modo limitado al acotado margen de este artículo.

En relación con el derecho de huelga, expresamente advierte la Corte que los Estados deben respetar y garantizar que éste pueda ser ejercido de manera efectiva por todos los trabajadores y las trabajadoras, sin discriminación. Asimismo, señala que el Estado debe garantizar que los trabajadores y las trabajadoras puedan ejercer su derecho a huelga sin ser objeto de penalización por parte del empleador particular, o del propio Estado. En ese sentido, los Estados deben suprimir aquellas normas penales que puedan ser utilizadas para perseguir el ejercicio del derecho de huelga (párrafo 111).

Luego, en particular respecto de los denominados “servicios esenciales” el Tribunal destaca que en cuanto a los trabajadores y las trabajadoras que brinden servicios esenciales, se debe garantizar que la lista de servicios esenciales se encuentre claramente definida en el ámbito interno, y de conformidad con las disposiciones establecidas por la OIT (párrafo 111). Para ello, “debe estarse al sentido estricto del término, esto es, aquellos que proveen servicios cuya interrupción conlleva una amenaza evidente e inminente a la vida, la seguridad, la salud o la libertad de toda o parte de la población (por ejemplo, aquellos que laboran en el servicio hospitalario, los servicios de electricidad, o los servicios de abastecimiento de agua)”. “Asimismo, los trabajadores y las trabajadoras que realicen dichas funciones esenciales deben contar con mecanismos de conciliación y arbitraje que les permitan obtener respuesta a sus reclamos.” exige la Corte en sintonía con lo que han venido diciendo al respecto los órganos de control de la OIT (párrafo 109 y 111)

También deja en claro la Corte Interamericana que se trata de un derecho fundamental que (al igual que el de libertad sindical y negociación colectiva) puede estar sujeto a limitaciones y restricciones pero que deben estar previstas en la ley y aplicarse solo cuando “sean propias en una sociedad democrática, necesarias para salvaguardar el orden público, para proteger la salud o la moral públicas, así como los derechos y las libertades de los demás.”

Ahora bien, a fin de determinar el alcance de esas limitaciones dice la Corte que “las restricciones que se establezcan al ejercicio de estos derechos se deben interpretar de manera restrictiva, en aplicación del principio pro persona, y no deben privarlos de su contenido esencial o bien reducirlos de forma tal que carezcan de valor práctico.”

Es decir, que la limitación siempre restrictiva y a analizada a favor de la persona humana, debe considerar la obligación de que estas medidas puedan cumplir con su finalidad y efectividad.

La interdependencia entre la libertad sindical, el derecho de huelga y la negociación colectiva, y por lo tanto las consecuencias de alguno de estos derechos, lo expresa la Corte al afirmar que “La protección de la libertad sindical cumple una importante función social, pues la labor de los sindicatos y de otras organizaciones de empleadores y trabajadores permite conservar o mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores y trabajadoras, y en esa medida su protección permite la realización de otros derechos humanos.” Igualmente “la protección del derecho a la negociación colectiva y a la huelga, como herramientas esenciales de los derechos de asociación y a la libertad sindical, es fundamental para permitir una adecuada defensa de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras. De esta forma, estos derechos están relacionados con los derechos al trabajo y a sus condiciones justas, equitativas y satisfactorias, al constituirse como ‘un medio’ de nivelar la relación desigual entre trabajadores y empleadores, ayudando así a los primeros a remediar los abusos y acceder a salarios justos, condiciones de trabajo seguras y una voz colectiva” (párrafo 124).

La huelga al igual que la libertad sindical y la negociación colectiva, son “derechos habilitantes” de otros derechos y principalmente del goce del Derecho al trabajo. Solo reparar en la descripción de las condiciones justas y equitativas del Derecho al trabajo que se encuentran descriptas en el art. 7 del Protocolo de San Salvador (norma con carácter suprallegal)³⁰, justifica la necesidad de brindarles la máxima protección.

30 Artículo 7 del Protocolo de San Salvador: “Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

a. una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción;

El tratamiento del tema exige mencionar la reciente opinión consultiva de la Corte Internacional de Justicia (C.I.J.) de mayo de 2026.

Zanjó este tribunal internacional, la disputa iniciada por el sector empleador en la órbita de la OIT (caracterizado por su integración tripartita), cuando en 1989 impugnó la autoridad de la Comisión de Expertos (órgano de control de la OIT) para interpretar el Convenio 87 de OIT. En especial cuestionó que los órganos de control pudieran expedirse sobre la vulneración al derecho de huelga, y esa posición se sustentaba en que el Convenio no reconocía expresamente el derecho. En 2012 esta intransigente postura llevó a una “crisis institucional” en el seno de la OIT al desconocer que tanto la Comisión de Expertos como el Comité de Libertad sindical, históricamente venían afirmando que el derecho de huelga, si bien no expresamente, estaba reconocido en el artículo 3 del Convenio cuando permite a las organizaciones sindicales “formular su programa de acción”, en consideración que el derecho de huelga es un “corolario indisociable del derecho de sindicación protegido en el Convenio 87”.

La C.I.J. respondió positivamente a la pregunta de si estaba protegido el derecho de huelga de los trabajadores y sus organizaciones por el Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. Dijo la C.I.J. además que aplicaría la regla de interpretación reflejada en el art. 31 de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados que en su párrafo 1 establece que “un tratado deberá interpretarse de buena fe conforme al sentido corriente que haya de atribuirse a los términos del tratado en contexto de estos y teniendo en cuenta su objeto y fin”.

Esta regla de interpretación fue determinante en cuanto afirmó la C.I.J. que: “En cuanto al objeto y fin del Convenio núm. 87, el tercer párrafo del preámbulo del Convenio hace

b. el derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva;

c. el derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio;

d. la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional;

e. la seguridad e higiene en el trabajo;

f. la prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años y, en general, de todo trabajo que pueda poner en peligro su salud, seguridad o moral. Cuando se trate de menores de 16 años, la jornada de trabajo deberá subordinarse a las disposiciones sobre educación obligatoria y en ningún caso podrá constituir un impedimento para la asistencia escolar o ser una limitación para beneficiarse de la instrucción recibida;

g. la limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales. Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos;

h. el descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales.

referencia al preámbulo de la Constitución de la OIT, que “declara ‘el reconocimiento del principio de la libertad sindical’ como medio para mejorar las condiciones de trabajo y para lograr la paz”. El cuarto párrafo del preámbulo del Convenio núm. 87 también hace referencia a la Declaración de Filadelfia, que forma parte integrante de la Constitución de la OIT y reafirma que “la libertad de expresión y de asociación [es] esencial para el progreso constante”. Por consiguiente, el objeto y fin del Convenio núm. 87 es garantizar la libertad sindical como medio para mejorar las condiciones de trabajo y lograr un progreso sostenido.” Y agrega que “El Tribunal observa que la acción de huelga es una de las principales actividades emprendidas y herramientas utilizadas por los trabajadores y sus organizaciones para promover sus intereses y mejorar las condiciones de trabajo, asegurando así el ejercicio efectivo de la libertad sindical protegida por el Convenio núm. 87. Al mismo tiempo, la libertad sindical es instrumental para facilitar que las organizaciones de trabajadores adopten medidas colectivas a fin de fomentar y defender los intereses de sus miembros, inclusive mediante el ejercicio del derecho de huelga. Por tanto, la protección del derecho de huelga es conforme con el objeto y fin del Convenio núm. 87.”

Estos dos párrafos definitivamente, y en diálogo con lo que en términos similares ha dicho la Corte IDH cuando explica la “función social” que cumple la Libertad Sindical antes mencionada, da cuenta del carácter imprescindible del ejercicio pleno del derecho de huelga para asegurar y alcanzar mejores condiciones de trabajo, así como la correlación entre el derecho fundamental de huelga con la posibilidad del efectivo ejercicio de la libertad sindical, con el mismo objeto y fin. De ello se sigue que, negar y cercenar uno de esos derechos implica socavar el otro y con ello la posibilidad de defensa y conquista de mejores condiciones de vida y trabajo.

A la vez significa que el reconocimiento de la libertad sindical lleva implícito el de huelga.

IV EL DERECHO DE HUELGA Y LAS REFORMAS COYUNTURALES.

Las notas sobre el fenómeno de la huelga, que en muy breve síntesis se desarrollaron en esta acotada labor, permite anticipar la conclusión ³¹de que la jerarquía que ha alcanzado como derecho humano fundamental de los trabajadores y las trabajadoras, que pueden ejercer con independencia de sus organizaciones sindicales y como principio general del derecho internacional (párrafo 95 y 97 de la OC 27/21 de la Corte IDH) trasciende las reformas coyunturales en la materia.

Modificaciones a nivel infra constitucional como las del art. 94 de la “Ley de Bases”³² así como del art. 102 (modificatorio del 24 de la ley 25877 sobre servicios esenciales), y el

31 Me refiero a la denominada “Ley de Bases y puntos de partida para la libertad de los argentinos” Ley 27.742

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

art. 139 de la “Ley de Modernización Laboral³³” (cuyo análisis, desarrollé en otra oportunidad con mayor profundidad³⁴), a los cual también podría agregarse la reforma del art. 20 bis de la ley 23.551 sobre el derecho a realizar asambleas, colisionan con el alcance que al derecho de huelga le ha dado recientemente la Corte Interamericana de Derechos Humanos y también la Corte Internacional de Justicia.

El art. 139 de la “Ley de Modernización” que sustituye el art. 20 ter de la ley 23.551 de Asociaciones Sindicales considera como infracciones muy graves que permite sancionar a los sindicatos, una multiplicidad de conductas que en sentido similar el art. 94 de la “Ley de Bases” admite que ocasione el “despido objetivo” a las personas trabajadoras que participen de esas medidas.

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

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

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

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

a) se afecte la libertad de trabajo de quienes no adhieran a la medida de fuerza, mediante actos, hechos, intimidaciones o amenazas; b) se impida u obstruya total o parcialmente el ingreso o egreso de personas y/o cosas al establecimiento;

c) se ocasionen daños en personas o en cosas de propiedad de la empresa o de terceros situadas en el establecimiento (instalaciones, mercaderías, insumos y materias primas, herramientas, etc.) o se las retenga indebidamente.

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

33 Ley 27802, Artículo 139.- Sustitúyese el artículo 20 ter de la ley N° 23.551 y sus modificaciones, por el siguiente: Artículo 20 ter: Serán consideradas infracciones muy graves: a. Afectar la libertad de trabajo de quienes no adhieran a una medida de fuerza mediante actos y/o hechos y/o intimidaciones o amenazas; b. Provocar, y/o instar y/u organizar el bloqueo o tomar un establecimiento; impedir u obstruir total o parcialmente el ingreso o egreso de personas y/o cosas al establecimiento; c. Ocasionar daños en personas o en cosas de propiedad de la empresa o de terceros, se encuentren o no en el establecimiento del empleador (instalaciones, mercaderías, insumos y materias primas, herramientas, etc.) o retenerlas indebidamente. Verificadas dichas acciones como medidas de acción directa sindical, la entidad responsable será pasible de la aplicación de las sanciones que establezca la reglamentación, una vez cumplimentado el procedimiento que disponga al efecto la Autoridad de Aplicación, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y/o penales que pudieran corresponder.

34 Ver Vidal Verónica “SOBRE EL ART. 139 DE LA “LEY DE MODERNIZACIÓN LABORAL” (27.802).” en Revista La Causa Laboral nro 104 abril 2026. <https://lacausalaboral.ar/wp-content/uploads/2026/04/Analisis-del-art.-139-de-la-Ley-de-Modernizacion-Vidal.pdf>

Sin perjuicio de sugerir la remisión a trabajos donde se ha abordado específicamente estas normas³⁵, es claro, de acuerdo a lo hasta aquí brevemente desarrollado, que la característica dinámica y polivalente innata del derecho de huelga, impide una definición que enumere las variantes protegidas.

Por lo tanto, la descripción tan excesivamente laxa de conductas pasibles de sanción a la organización sindical que convoca las medidas, y de posible despido objetivo, de la persona que se desprenden del art. 139 de la “Ley de Modernización” y el 94 de la “Ley de Bases”, incluso cuando se trate de bloqueos meramente parciales o daños por ínfimos que sean (cuando causarlos hace a la esencia del derecho de huelga) tornan por exclusión, esquelética, la definición del derecho de huelga protegido.

En ese sentido, y por la minuciosidad de la descripción de conductas pasibles de castigo, es evidente que las restricciones al ejercicio del derecho lejos de ser acotado como lo exige la Corte Interamericana, es excesivo y contrario a la necesidad de asegurar la efectividad del derecho.

También contradice abiertamente la obligación de los Estados que surge de la OC 27/21, de respetar el derecho fundamental de huelga y de garantizar que éste pueda ser ejercido “de manera efectiva por todos los trabajadores y las trabajadoras, sin discriminación” y “sin ser objeto de penalización por parte del empleador particular, o del propio Estado.”

En cuanto a la reforma del art. 24 de la ley 25.877 sobre servicios esenciales³⁶ también peca por exceso y desnaturaliza el derecho que se debe garantizar, al exigir servicios

35 Ver Vidal Verónica “SOBRE EL ART. 139 DE LA “LEY DE MODERNIZACIÓN LABORAL” (27.802).” en Revista La Causa Laboral nro 104 abril 2026. <https://lacausalaboral.ar/wp-content/uploads/2026/04/Analisis-del-art.-139-de-la-Ley-de-Modernizacion-Vidal.pdf>

García Héctor O “La asamblea de trabajadores a partir de la ley 27.802, entre el control político del sindicato y el poder disciplinario del empleador” en Revista Derecho del Trabajo, año LXXXVI, número 4, julio 2026. La Ley, pág. 5.

36 Artículo 102.- Incorpóranse al artículo 24 de la ley 25.877 y sus modificaciones, los siguientes apartados: 24.1: Cumplida la obligación impuesta a las partes del conflicto por el artículo 2º de la ley 14.786 y vencido el plazo de quince (15) días previsto en el artículo 11 de la misma ley, la parte que se propusiere ejercer medidas de acción directa que involucren a los servicios referidos en este artículo, deberá preavisarlo a la otra parte y a la Autoridad de Aplicación en forma fehaciente y con cinco (5) días de anticipación a la fecha en que se realizará la medida. 24.2: Dentro del día inmediato siguiente a aquél en que se efectuó el preaviso establecido en el artículo anterior, las partes acordarán ante la Autoridad de Aplicación sobre los servicios mínimos que se mantendrán con arreglo a lo dispuesto en este artículo, párrafo segundo, las modalidades de su ejecución, señalando concreta y detalladamente la forma en que se ejecutarán las prestaciones, incluyendo la designación del personal involucrado, pautas horarias, asignación de funciones y equipos. 24.3: Si las partes no cumplieran con las obligaciones previstas en los apartados que anteceden dentro de los plazos establecidos para ello, o si los servicios mínimos acordados por las mismas fueren insuficientes, la Autoridad de Aplicación, en consulta con la Comisión de Garantías, fijará los servicios mínimos para asegurar la prestación del servicio, cantidad de trabajadores que se asignará a su ejecución, pautas horarias, asignación de funciones y equipos, procurando resguardar tanto el derecho de huelga como los derechos

mínimos obligatorios de hasta el 50 y 70% que no pueden ser reducidos por acuerdo de partes. Además, contradice la necesidad señalada como de cumplimiento obligatorio por la Corte IDH, de adecuación a los lineamientos sobre la consideración de servicios esenciales en sentido estricto que ha formulado la OIT (limitado a aquellos que proveen servicios cuya interrupción conlleva una amenaza evidente e inminente a la vida, la seguridad, la salud o la libertad de toda o parte de la población, como por ejemplo, aquellos que laboran en el servicio hospitalario, los servicios de electricidad, o los servicios de abastecimiento de agua) enumerando y ampliando de manera tan descomunal la nómina de sectores caracterizados como esenciales y prerequisites para ejercer el derecho, que lleva casi a la negación del derecho de huelga.

No menos importante es destacar, que crea la reforma una figura inexistente en las denominaciones de OIT como es la “actividad de importancia trascendental” que admiten ampliar aún más las limitaciones al ejercicio del derecho de huelga, cuando de acuerdo a los señalamientos de los órganos de control de la OIT, la modalidad que existe es la “servicios públicos” y no “actividades” de importancia trascendental. Dato este no menor, ya que hace hincapié en la prestación de “servicios” que puedan resultar de primera necesidad para la población, y no en “actividades” comerciales importantes para el lucro privado.

Por último, los condicionamientos para realizar asambleas expresados en la reforma de la “Ley de Modernización” del art. 20 bis. de la ley 23.551, en el afán de evitar las que encubran medidas de conflicto, atenta contra la función deliberativa y democrática de la realización de asambleas que hiere la “función social” que está llamada a cumplir la

de los usuarios afectados. La decisión será notificada a las partes involucradas y, en caso de incumplimiento, se procederá de acuerdo a lo previsto en este artículo, apartado 24.6. 24.4: Las partes en cuanto vinculadas a la prestación de un servicio o actividad considerada esencial o de importancia trascendental garantizarán la ejecución de los servicios mínimos y deberán poner en conocimiento de los usuarios, por medios de difusión masiva, las modalidades que revestirá la prestación durante el conflicto, dentro del plazo de cuarenta y ocho (48) horas antes del inicio de las medidas de acción directa, detallando el tiempo de iniciación y la duración de las medidas, la forma de distribución de los servicios mínimos garantizados y la reactivación de las prestaciones. Asimismo, deberán arbitrar los medios tendientes a la normalización de la actividad una vez finalizada la ejecución de dichas medidas. 24.5: Si la medida de acción directa consistiere en paro nacional de actividades o cualquier otra ejercida por centrales sindicales u organizaciones empresariales con representatividad sectorial múltiple, se aplicarán las disposiciones establecidas en el presente artículo. 24.6: La inobservancia por alguna de las partes de los procedimientos conciliatorios establecidos en la legislación vigente, o el incumplimiento de las resoluciones dictadas por la Autoridad de Aplicación o de los pronunciamientos emitidos por la Comisión de Garantías en ejercicio de sus facultades, dará lugar a la aplicación de las sanciones establecidas por las leyes 14.786, 23.551 y 25.212, sus modificatorias y sus normas reglamentarias y complementarias, según corresponda. La falta de cumplimiento del deber de trabajar por las personas obligadas a la ejecución de los servicios mínimos, dará lugar a las responsabilidades previstas en las disposiciones legales, estatutarias o convencionales que les resultaren aplicables.

libertad sindical tal como advierte la Corte IDH en la OC 27/21 (párrafo 124) y que la Corte Internacional de Justicia reafirmó la opinión consultiva del 21 de mayo de 2026.

Ahora bien, la consolidación de los derechos humanos fundamentales como el derecho de huelga en tratados internacionales, con su efecto de supremacía sobre las normas del derecho interno (artículo 75, incisos 22 y 24, de la CN) tiene consecuencias de máxima importancia.

Es necesario recordar el art. 26 de la Convención de Viena de 1969 sobre el Derecho de los Tratados de donde surge el *Pacta sunt servanda* y que establece que “Todo tratado en vigor obliga a las partes y debe ser cumplido por ellas de buena fe” y el art. 27 en cuanto establece que “Una parte no podrá invocar las disposiciones de su derecho interno como justificación del incumplimiento de un tratado...”.

Luego, al igual que los preceptos constitucionales, las normas internacionales efectúan la configuración positiva del derecho fundamental de libertad sindical y sus componentes —en el caso, el derecho de huelga— estableciendo mecanismos de tutela y prohibiciones a su menoscabo, tanto derivado del dictado de normas, como de la interpretación y aplicación de las mismas.

Es así, que una vez incorporados los tratados y convenciones enumerados en el art. 75 inc. 22 de la CN a nuestro ordenamiento interno “en las condiciones de su vigencia” y con rango constitucional (art. 75, inc. 22, 2º párr., CN), las normas internacionales y regionales que de allí surgen y que tutelan el derecho de huelga adquieren una “operatividad fuerte” que permite asegurar su eficacia.³⁷

Es menester reiterar que la incorporación a nivel constitucional de los tratados internacionales de derechos humanos que reconocen el derecho de huelga, “en las condiciones de su vigencia”, implica que las convenciones internacionales deben ser interpretadas y aplicadas en el orden interno tal como “rigen en el ámbito internacional y considerando particularmente su efectiva aplicación jurisprudencial por los tribunales internacionales competentes para su interpretación y aplicación”³⁸. De allí que, tanto la OC 27/21 así como la Opinión Consultiva de la Corte Internacional de Justicia (al igual que la restante producción interpretativa y jurisprudencial de los órganos de control de los tratados, aunque aquí no se trate) resultará ineludible para la interpretación de los preceptos.

Además, en particular, el artículo 2 de la Convención Americana de Derechos Humanos, contempla el deber general de los Estados Partes de adecuar su derecho interno a las disposiciones de la misma, para garantizar los derechos en ella consagrados. Este deber

37 García Héctor O, ob. Cit, distingue el contenido de los términos “efectividad” y “eficacia”. Allí recoge en una cita la asimilación de los conceptos eficacia, efectividad y operatividad que haría a su entender J.C. Fernández Madrid considerando que con lucidez señaló que “toda norma constitucional posee una cuota de operatividad o de efectividad, pues no es admisible que en el texto constitucional haya normas carentes de sentido”. Cfr. Fernández Madrid, Juan C., “Tratado Práctico de Derecho del Trabajo.”, T. I, pág. 346.

38 Fallo CSJN “Girolodi” ya citado.

implica la adopción de medidas en dos vertientes, explica la Corte IDH en la OC 27/21. Por una parte, la supresión de las normas y prácticas de cualquier naturaleza que entrañen violación a las garantías previstas en la Convención. Por otra, la expedición de normas y el desarrollo de prácticas conducentes a la efectiva observancia de dichas garantías. Precisamente, respecto a la adopción de dichas medidas, la Corte IDH ha reconocido que todas las autoridades de un Estado Parte en la Convención tienen la obligación de ejercer un control de convencionalidad de forma tal que la interpretación y aplicación del derecho nacional sea consistente con las obligaciones internacionales del Estado en materia de derechos humanos (párrafo 109).

Asimismo, el Estado argentino reconoció la competencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos para conocer en todos los casos relativos a la interpretación y aplicación de la Convención Americana de Derechos Humanos al momento de su aprobación (art. 75, CN; arts. 62 y 64 de la Convención Americana de Derechos Humanos; y art. 2° de la ley 23.054).

En cuanto a la Opinión Consultiva de la Corte Internacional de Justicia de mayo de 2026, por una parte, refuerza el sistema de control de la OIT frente a la vulneración del derecho de huelga, al que nuestro país se halla compelido al integrar la organización y haber ratificado en particular, el Convenio 87 de OIT. Pero sobre todo tiene mayúscula incidencia por cuanto, como recuerda la C.I.J. el Convenio 87 del cual ha dicho, se desprende la protección del derecho de huelga, es uno de los Convenios que tutela derechos fundamentales de acuerdo a la “Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo” de 1998 que obliga a los Estados nacionales a cumplirlos aun cuando no hayan ratificado los Convenios por el solo hecho de pertenecer a la OIT³⁹.

Este último aspecto tiene mayúscula importancia no solo porque esclarece que asegurar la libertad sindical implica reconocer el derecho de huelga, sino porque en un mundo globalizado donde existen países en que el Convenio 87 no ha sido ratificado o que resisten el derecho de huelga, la obligación de proteger este derecho por tratarse de uno de aquellos incorporados a un Convenio fundamental de OIT, aplicable de buena fe por solo integrar la OIT, impide que los países en desarrollo se vean obligados a reducir la protección en su normativa interna para poder competir.

Para concluir recuerdo con palabras de la CIJ que la OIT fue fundada en 1919 para la promoción de la justicia social y la mejora de las condiciones de trabajo, finalidad esta última que está llamada a cumplir el ejercicio pleno de la libertad sindical atado indisolublemente al derecho de huelga.

¿Por qué debe protegerse con el mayor celo el ejercicio pleno de la libertad sindical y el derecho de huelga?

Porque son derechos que permiten la realización de la justicia social.

39 Los Estados Miembros de la OIT, aun cuando no hayan ratificado estos convenios fundamentales, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos al derecho fundamental.

Es que tal como fue expresado en la Declaración de Filadelfia de 1944: “La experiencia ha demostrado plenamente cuán verídica es la declaración contenida en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, según la cual la paz permanente sólo puede basarse en la justicia social.”

“Nunca se insistirá demasiado en esta referencia a la experiencia” afirma Alain Supiot⁴⁰ porque con la sagacidad que caracteriza sus reflexiones: “La justicia social no solo se ha reconocido en el derecho internacional como un ideal, un deber moral que pesaría sobre las naciones y debería equilibrar el realismo político y económico. Ella misma se identifica con el realismo, más concretamente con la experiencia histórica que siempre ha presenciado cómo la humillación y la miseria generaban un odio y una violencia que repetidas veces a lo largo del siglo XX ha superado los límites de lo imaginable.”

40 Supiot, Alain ¿QUÉ JUSTICIA SOCIAL INTERNACIONAL EN EL SIGLO XXI? Conferencia de apertura del XXI Congreso de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social (Ciudad del Cabo, 15-18 de septiembre de 2015).



La vigencia de los convenios colectivos de trabajo en el derecho argentino. La ultraactividad y el nuevo régimen introducido por la Ley 27.802

POR JULIO C. NUÑEZ¹

MJ-DOC-19025-AR | MJD19025

Sumario: I. Introducción. II. La negociación colectiva como manifestación de la autonomía colectiva. III. El convenio colectivo de trabajo como fuente normativa. IV. La vigencia de los convenios colectivos de trabajo. V. La ultraactividad de los convenios colectivos de trabajo. VI. Fundamentos jurídicos de la ultraactividad. VII. La evolución del régimen de ultraactividad y la necesidad de su reforma. VIII. El nuevo régimen de ultraactividad. IX. El artículo 137 y el fortalecimiento de la negociación colectiva. X. La negociación colectiva frente a los desafíos actuales. XI. Consideraciones finales.

I. INTRODUCCIÓN

El derecho colectivo del trabajo constituye una de las manifestaciones más dinámicas del ordenamiento jurídico laboral. A diferencia de otras ramas del derecho, sus instituciones evolucionan permanentemente como consecuencia de las transformaciones económicas, sociales, tecnológicas y productivas que experimenta el mundo del trabajo. Dentro de ese proceso de cambio constante, la negociación colectiva ocupa un lugar central, pues permite que las organizaciones sindicales y los empleadores regulen las condiciones de trabajo mediante el ejercicio de la autonomía colectiva.

¹ Abogado (UNLP). Diplomado en Derecho Colectivo del Trabajo y Derecho Individual del Trabajo (UNTREF). Asesor sindical. Docente y disertante en seminarios, congresos y jornadas académicas sobre derecho colectivo del trabajo y negociación colectiva. Director de la Comisión de Derecho Colectivo del Trabajo de la Asociación de Abogados Laboralistas Platenses. Docente Materia Derecho Colectivo en la especialización Derecho del Trabajo UCALP.

Sin embargo, la negociación colectiva plantea un interrogante que históricamente ha ocupado a la doctrina, la jurisprudencia y al legislador: ¿qué ocurre cuando un convenio colectivo vence y las partes aún no han logrado celebrar uno nuevo?

La respuesta a esa pregunta no se limita a resolver una cuestión vinculada con el transcurso del tiempo. En realidad, obliga a reflexionar sobre la forma en que el derecho colectivo procura armonizar dos objetivos igualmente importantes: preservar la estabilidad de las condiciones laborales alcanzadas mediante la negociación colectiva y permitir, al mismo tiempo, que esas condiciones puedan ser revisadas y actualizadas para responder a las nuevas realidades económicas, sociales y tecnológicas.

Precisamente en ese punto adquiere especial importancia la institución de la ultraactividad. Tradicionalmente concebida como el mecanismo destinado a evitar que el vencimiento de un convenio colectivo produzca un vacío normativo, la ultraactividad procura asegurar la continuidad del régimen convencional mientras las partes desarrollan un nuevo proceso de negociación.

La Ley 27.802 introdujo modificaciones relevantes en esta materia. Por una parte, sustituyó el artículo 6 de la Ley 14.250, estableciendo un nuevo régimen de ultraactividad que distingue entre cláusulas normativas y cláusulas obligacionales. Por otra, incorporó mecanismos destinados a promover la renegociación de los convenios colectivos vencidos, particularmente a través del artículo 137, posteriormente reglamentado por el Decreto 407/2026.

El propósito de esta separata consiste en explicar, de manera clara y sistemática, el régimen de vigencia de los convenios colectivos de trabajo, los fundamentos de la ultraactividad y las principales modificaciones introducidas por la Ley 27.802, procurando ofrecer a los alumnos una visión integral de uno de los institutos más importantes del derecho colectivo del trabajo.

En nuestra opinión, la ultraactividad no constituye un fin en sí mismo ni una simple técnica destinada a prolongar la vigencia temporal de un convenio colectivo vencido. Su verdadera función consiste en garantizar la continuidad de la negociación colectiva como expresión de la autonomía colectiva, evitando vacíos normativos mientras las partes desarrollan un nuevo proceso negociador.

II. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO MANIFESTACIÓN DE LA AUTONOMÍA COLECTIVA

La negociación colectiva constituye uno de los pilares fundamentales del derecho colectivo del trabajo. A través de ella, las organizaciones sindicales y los empleadores, o sus respectivas asociaciones representativas, acuerdan las condiciones generales que regirán las relaciones laborales dentro de un determinado ámbito personal, territorial y funcional.

Su importancia excede ampliamente la mera celebración de convenios colectivos. La negociación colectiva representa una manifestación concreta de la autonomía colectiva, entendida como la facultad reconocida a los sujetos colectivos para autorregular una parte significativa de las condiciones de trabajo mediante el diálogo y el acuerdo.

El reconocimiento de esta autonomía encuentra fundamento en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, en la Ley 14.250 de Convenciones Colectivas de Trabajo, en la Ley 23.551 de Asociaciones Sindicales y en los Convenios N° 87 y N.º 98 de la Organización Internacional del Trabajo, que garantizan la libertad sindical y promueven el desarrollo de la negociación colectiva como uno de los instrumentos esenciales para la regulación de las relaciones laborales.

La negociación colectiva cumple múltiples funciones. Permite adaptar la regulación laboral a las características de cada actividad, distribuir derechos y obligaciones entre trabajadores y empleadores, favorecer el diálogo social y construir soluciones específicas frente a situaciones que difícilmente podrían ser contempladas por una legislación de alcance general.

Su importancia resulta aún más evidente en la actualidad. La transformación de los procesos productivos, la digitalización del trabajo, el desarrollo de plataformas digitales, la inteligencia artificial y las nuevas formas de organización empresarial exigen respuestas flexibles y dinámicas que sólo la negociación colectiva puede brindar con suficiente rapidez.

Por ello, la negociación colectiva debe comprenderse como un proceso permanente y no como un acto aislado. La celebración de un convenio colectivo constituye una etapa dentro de un sistema dinámico que requiere revisiones periódicas para mantener su eficacia y adecuar su contenido a la evolución del mundo del trabajo.

III. EL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO COMO FUENTE NORMATIVA

El convenio colectivo de trabajo constituye la expresión más importante de la negociación colectiva. Se trata de un acuerdo celebrado entre organizaciones sindicales con personería gremial y empleadores, o sus asociaciones representativas, destinado a establecer las condiciones generales aplicables a un conjunto de relaciones laborales.

Su importancia radica en que constituye una verdadera fuente del derecho del trabajo. A diferencia del contrato individual, que regula una relación jurídica concreta entre un empleador y un trabajador determinado, el convenio colectivo establece reglas generales aplicables a todos los sujetos comprendidos dentro de su ámbito de aplicación.

Mediante sus cláusulas se regulan salarios, categorías profesionales, jornada de trabajo, licencias, adicionales convencionales, condiciones de higiene y seguridad, capacitación y numerosos aspectos específicos propios de cada actividad.

El convenio colectivo cumple, además, una función ordenadora. Al establecer reglas comunes para todos los sujetos comprendidos en su ámbito de aplicación, brinda previsibilidad, seguridad jurídica y estabilidad a las relaciones laborales, reduciendo la conflictividad y favoreciendo el normal desarrollo de la actividad productiva.

Ahora bien, esa función exige que los convenios colectivos posean una determinada vigencia temporal. Ningún convenio puede permanecer inalterado indefinidamente, ya que las condiciones económicas, sociales y productivas evolucionan constantemente. Del mismo modo, tampoco resulta conveniente que tengan una duración excesivamente breve, pues ello generaría incertidumbre y dificultaría la planificación tanto de trabajadores como de empleadores.

Precisamente en ese delicado equilibrio entre estabilidad y renovación aparece uno de los problemas más relevantes del derecho colectivo del trabajo: determinar cuáles son los efectos jurídicos que produce el vencimiento del plazo de vigencia del convenio colectivo cuando las partes aún no han logrado celebrar uno nuevo.

Ese interrogante conduce directamente al estudio de la ultraactividad, institución cuyo análisis constituye el eje central de los capítulos siguientes.

IV. LA VIGENCIA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

La vigencia de los convenios colectivos constituye uno de los aspectos esenciales del derecho colectivo del trabajo. Todo convenio colectivo posee un ámbito personal, territorial y funcional de aplicación, pero también una dimensión temporal que determina el período durante el cual sus cláusulas resultan obligatorias para los sujetos comprendidos en él.

La fijación de un plazo de vigencia responde a una necesidad propia de la negociación colectiva. Las condiciones económicas, sociales y productivas evolucionan constantemente y hacen necesaria la revisión periódica de los acuerdos convencionales. De esta manera, la duración del convenio procura compatibilizar dos objetivos igualmente importantes: brindar estabilidad a las relaciones laborales y permitir la actualización de las condiciones de trabajo cuando las circunstancias lo requieren.

Durante su vigencia, el convenio colectivo proporciona un marco de previsibilidad para trabajadores y empleadores. Ambos conocen las reglas aplicables en materia de salarios, categorías profesionales, jornada de trabajo, licencias y demás condiciones convencionales, circunstancia que favorece la seguridad jurídica y contribuye a la paz social.

Sin embargo, el vencimiento del plazo convencional no siempre coincide con la celebración de un nuevo acuerdo. En la práctica, las negociaciones suelen extenderse durante varios meses debido a la complejidad de los temas tratados o a las diferencias existentes entre las partes.

Basta pensar en un convenio colectivo cuyo plazo de vigencia ha expirado mientras continúan las negociaciones salariales entre el sindicato y la cámara empresaria. Si el conve-

nio dejara de producir efectos de manera inmediata, trabajadores y empleadores quedarían sin un marco convencional que regule aspectos esenciales de la relación laboral. Precisamente para evitar esa situación surge la institución de la ultraactividad.

La vigencia del convenio colectivo, por lo tanto, no constituye únicamente una cuestión cronológica. Su verdadero sentido consiste en garantizar la continuidad de un sistema de regulación colectiva que permita preservar la estabilidad de las relaciones laborales mientras las partes desarrollan un nuevo proceso de negociación.

V. LA ULTRAATIVIDAD DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

La ultraactividad constituye una de las instituciones más características del derecho colectivo del trabajo. Tradicionalmente se la define como la continuidad de los efectos de un convenio colectivo una vez vencido el plazo de vigencia originalmente pactado, mientras las partes no celebren un nuevo acuerdo que lo sustituya.

No obstante, esa definición describe el funcionamiento del instituto, pero no explica su verdadero fundamento.

La ultraactividad no representa únicamente una prolongación temporal de un convenio colectivo. Su finalidad consiste en evitar que el vencimiento del convenio genere un vacío normativo que afecte la continuidad de las relaciones laborales mientras las organizaciones sindicales y los empleadores desarrollan un nuevo proceso de negociación colectiva.

Desde esta perspectiva, la ultraactividad cumple una doble función. En primer lugar, brinda seguridad jurídica a trabajadores y empleadores durante el período de transición entre un convenio vencido y otro nuevo. En segundo término, favorece el desarrollo de la negociación colectiva al permitir que las partes continúen negociando sin que desaparezca el marco convencional aplicable.

Ello no significa que la ultraactividad tenga por objeto conservar indefinidamente un convenio colectivo. Muy por el contrario, la negociación colectiva supone un proceso dinámico que exige la revisión periódica de las condiciones de trabajo para adecuarlas a las transformaciones económicas, sociales y tecnológicas.

La ultraactividad debe entenderse, entonces, como un instrumento destinado a facilitar esa transición entre un convenio y otro, preservando la estabilidad de las relaciones laborales sin impedir la renovación de los acuerdos convencionales.

VI. FUNDAMENTOS JURÍDICOS DE LA ULTRAATIVIDAD

El fundamento de la ultraactividad debe buscarse en los principios estructurales del derecho colectivo del trabajo y no exclusivamente en las disposiciones legales que regulan su funcionamiento.

En primer lugar, encuentra sustento en el principio de autonomía colectiva. Si el ordenamiento jurídico reconoce a las organizaciones sindicales y a los empleadores la facultad de regular colectivamente las condiciones de trabajo, resulta razonable que los efectos de esa regulación no desaparezcan automáticamente mientras las partes continúan ejerciendo su derecho a negociar.

En segundo término, la ultraactividad se vincula con el principio de continuidad de las relaciones laborales. El derecho del trabajo procura evitar soluciones que generen incertidumbre respecto de las condiciones aplicables durante el período de transición entre un convenio colectivo y otro.

También encuentra fundamento en el principio de buena fe negocial. La negociación colectiva exige diálogo, intercambio de propuestas y búsqueda de acuerdos. La continuidad temporal del régimen convencional favorece ese proceso al permitir que las negociaciones se desarrollen dentro de un marco de estabilidad.

Finalmente, la ultraactividad se justifica por la propia función normativa del convenio colectivo. Como fuente del derecho del trabajo, el convenio regula un conjunto de derechos y obligaciones cuya desaparición inmediata podría afectar seriamente la seguridad jurídica y el normal desenvolvimiento de las relaciones laborales.

Desde esta perspectiva, la ultraactividad no protege un convenio colectivo considerado aisladamente. Lo que procura preservar es la continuidad del sistema de negociación colectiva mientras las partes ejercen nuevamente su autonomía para alcanzar un nuevo acuerdo.

Por ello, cualquier análisis sobre la vigencia de los convenios colectivos debe partir de una idea central: la ultraactividad constituye un instrumento jurídico destinado a garantizar la continuidad de la negociación colectiva y no un obstáculo para su renovación.

VII. LA EVOLUCIÓN DEL RÉGIMEN DE ULTRAATIVIDAD Y LA NECESIDAD DE SU REFORMA

La regulación de la ultraactividad ha ocupado históricamente un lugar central dentro del derecho colectivo del trabajo argentino.

Durante muchos años, el régimen jurídico procuró asegurar la continuidad de los convenios colectivos una vez vencido el plazo de vigencia originalmente pactado, evitando que la falta de un nuevo acuerdo provocara un vacío normativo que afectara el normal desenvolvimiento de las relaciones laborales.

El régimen previsto por el anterior artículo 6 de la Ley 14.250 establecía que, vencido el plazo de una convención colectiva, sus cláusulas mantenían plena vigencia hasta que una nueva convención colectiva la sustituyera, salvo que las partes hubieran acordado una solución diferente. De esta manera, la ultraactividad aseguraba la continuidad del convenio colectivo durante el período de negociación.

Este sistema respondió a una finalidad claramente protectoria. La negociación colectiva constituye un proceso complejo que muchas veces requiere prolongadas instancias de diálogo entre organizaciones sindicales y empleadores. En consecuencia, la continuidad del convenio vencido aparecía como un mecanismo destinado a preservar la estabilidad de las relaciones laborales mientras las partes continuaban negociando.

No obstante, con el paso del tiempo comenzaron a formularse críticas respecto de ese régimen. Se sostuvo que la prolongación indefinida de determinados convenios colectivos podía disminuir los incentivos para negociar nuevos acuerdos y dificultar la incorporación de respuestas frente a las profundas transformaciones que experimentaba el mundo del trabajo.

Las modificaciones en la organización de la producción, la creciente digitalización de los procesos laborales, el desarrollo del trabajo mediante plataformas digitales, la utilización de sistemas de inteligencia artificial y la aparición de nuevas modalidades de prestación de servicios evidenciaron que numerosos convenios colectivos requerían ser revisados y actualizados.

En ese contexto debe comprenderse la reforma introducida por la Ley 27.802. Más que eliminar la ultraactividad, el legislador procuró redefinir sus alcances, fortaleciendo el papel de la negociación colectiva como mecanismo permanente de actualización de las condiciones de trabajo.

VIII. EL NUEVO RÉGIMEN DE ULTRAATIVIDAD

La modificación más importante introducida por la Ley 27.802 en materia de ultraactividad se encuentra en la sustitución del artículo 6 de la Ley 14.250.

A partir de la reforma, el régimen distingue entre dos clases de cláusulas convencionales.

Por un lado, las cláusulas normativas, es decir, aquellas que regulan directamente las condiciones individuales de trabajo y los beneficios otorgados a los trabajadores. Estas cláusulas continúan vigentes hasta que entren en vigor una nueva convención colectiva o las partes acuerden expresamente su prórroga.

Por otro lado, las cláusulas obligacionales, referidas principalmente a los derechos y obligaciones asumidos entre las organizaciones sindicales y los empleadores como sujetos colectivos, no mantienen automáticamente su vigencia luego del vencimiento del convenio, salvo acuerdo de las partes.

Esta distinción constituye una de las principales novedades introducidas por la reforma y modifica el alcance tradicional de la ultraactividad previsto por la legislación anterior.

El Decreto 407/2026 reglamentó este nuevo régimen, precisando el alcance de las cláusulas obligacionales y estableciendo criterios destinados a facilitar su aplicación práctica por parte de la autoridad administrativa.

IX. EL ARTÍCULO 137 Y EL FORTALECIMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La Ley 27.802 no se limitó a modificar el régimen de ultraactividad mediante la sustitución del artículo 6 de la Ley 14.250. También incorporó el artículo 137, cuyo objetivo principal consiste en impulsar la actualización de los convenios colectivos de trabajo y fortalecer la negociación colectiva como instrumento de regulación de las relaciones laborales.

Con ese propósito, la norma dispone que la autoridad administrativa del trabajo convoque a las partes legitimadas para negociar, renegociar o ratificar las cláusulas de los convenios colectivos cuyo plazo de vigencia hubiera vencido, procurando favorecer la celebración de nuevos acuerdos. De esta manera, el legislador procuró evitar que la ultraactividad se transforme en una situación permanente y promover una negociación colectiva activa y periódica.

El Decreto 407/2026 reglamentó este procedimiento y precisó los criterios para determinar qué convenios deben considerarse vencidos a los fines de la convocatoria prevista en el artículo 137. Asimismo, aclaró que dicha convocatoria no altera por sí misma la validez ni la aplicabilidad de las cláusulas convencionales que continúan vigentes conforme al régimen de ultraactividad establecido en el artículo 6 de la Ley 14.250.

Por otra parte, el artículo 137 contempla la posibilidad de que, a petición de cualquiera de las partes legitimadas, la autoridad administrativa suspenda excepcionalmente los efectos del acto de homologación de un convenio colectivo cuyas cláusulas normativas permanezcan vigentes únicamente por ultraactividad. Para ello, la ley exige que se acrediten, al menos en forma sumaria, graves distorsiones económicas que afecten el interés general o la aplicación de otras normas dictadas en protección de toda o parte de la población.

Se trata de una facultad de carácter excepcional, cuya aplicación debe limitarse a los supuestos expresamente previstos por la ley y fundarse en una adecuada justificación. En consecuencia, el artículo 137 no sustituye al nuevo artículo 6 de la Ley 14.250, sino que lo complementa mediante mecanismos orientados a favorecer la renovación de los convenios colectivos y el fortalecimiento de la negociación colectiva.

En definitiva, el nuevo régimen procura alcanzar un adecuado equilibrio entre la continuidad de las condiciones convencionales y la necesidad de que los convenios colectivos se actualicen periódicamente para responder a las transformaciones económicas, sociales y tecnológicas del mundo del trabajo.

X. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA FRENTE A LOS DESAFÍOS ACTUALES

Las transformaciones experimentadas por el mundo del trabajo durante las últimas décadas obligan a repensar permanentemente el contenido de los convenios colectivos.

La incorporación de nuevas tecnologías, la inteligencia artificial, la automatización de procesos, el trabajo remoto y las plataformas digitales generan situaciones que muchos convenios colectivos, celebrados años atrás, no contemplan expresamente.

En este escenario, la negociación colectiva reafirma su condición de instrumento privilegiado para adaptar las condiciones laborales a las particularidades de cada actividad. Ninguna legislación general posee la misma capacidad para responder a esas realidades específicas.

Precisamente por ello, la vigencia de los convenios colectivos continúa siendo una cuestión central. La estabilidad resulta indispensable para brindar seguridad jurídica, pero esa estabilidad debe coexistir con una permanente capacidad de actualización.

En definitiva, el principal desafío que enfrenta actualmente el derecho colectivo del trabajo consiste en fortalecer una negociación colectiva capaz de combinar continuidad y renovación, preservando la protección de los trabajadores y ofreciendo respuestas adecuadas frente a las nuevas formas de organización de la actividad productiva.

XI. CONSIDERACIONES FINALES

El régimen de vigencia de los convenios colectivos constituye uno de los aspectos centrales del derecho colectivo del trabajo. Su estudio demuestra que la regulación de las relaciones laborales no depende únicamente de la celebración de convenios colectivos, sino también de la existencia de mecanismos que permitan asegurar la continuidad del sistema convencional mientras las partes desarrollan nuevos procesos de negociación.

La ultraactividad debe comprenderse dentro de ese contexto. Su finalidad no consiste en mantener indefinidamente la vigencia de un convenio colectivo vencido, sino en evitar que el proceso de negociación colectiva se vea afectado por la desaparición inmediata del marco convencional aplicable. De este modo, contribuye a preservar la seguridad jurídica y favorece el desarrollo ordenado de las relaciones laborales.

La Ley 27.802 introdujo importantes modificaciones en esta materia. La sustitución del artículo 6 de la Ley 14.250 y la incorporación del artículo 137 procuran compatibilizar la continuidad de determinadas cláusulas convencionales con la necesidad de promover una negociación colectiva más dinámica y adaptada a las nuevas realidades del trabajo.

Ello exige interpretar el nuevo régimen considerando los principios que inspiran el derecho colectivo del trabajo. La autonomía colectiva, la buena fe negocial, la continuidad de las relaciones laborales y la promoción del diálogo social continúan siendo los ejes sobre los cuales debe construirse toda interpretación del sistema convencional.

En nuestra opinión, la discusión sobre la ultraactividad no debe plantearse como una opción entre estabilidad o renovación. Ambos valores resultan indispensables para el adecuado funcionamiento del derecho colectivo del trabajo. La estabilidad brinda previsibilidad y seguridad jurídica; la renovación permite que los convenios colectivos continúen respondiendo a las necesidades reales de trabajadores y empleadores.

Las transformaciones tecnológicas, la digitalización de los procesos productivos, la inteligencia artificial y las nuevas formas de organización empresarial demuestran que la negociación colectiva deberá asumir un papel cada vez más importante como instrumento de regulación de las relaciones laborales.

En definitiva, la ultraactividad encuentra su verdadero fundamento en la necesidad de preservar la eficacia de la negociación colectiva como expresión de la autonomía colectiva. Su función consiste en facilitar la transición entre un convenio colectivo y otro, garantizando la continuidad del sistema convencional mientras las partes ejercen nuevamente su derecho a negociar.

El desafío del derecho colectivo del trabajo para los próximos años no consistirá únicamente en resolver los problemas derivados de la vigencia de los convenios colectivos, sino en fortalecer una negociación colectiva capaz de responder, con equilibrio y responsabilidad, a las permanentes transformaciones del mundo del trabajo.

Recibo - Recibo de Sueldo - Derecho del Trabajo -
Libro de Sueldos - Contrato de Trabajo - Trabajador

15-octubre-2026



Recibo de sueldo: reformas introducidas por la Ley de Modernización Laboral y el Decreto Reglamentario 407/2026

POR GABRIEL LARSEN.¹

[MJ-DOC-19026-AR](#) | [MJD19026](#)

Sumario: I. Introducción y antecedentes del régimen del recibo de sueldo. II. Objetivos de la Ley de Modernización Laboral. III. Análisis del Decreto 407/2026. IV. Modificaciones al artículo 140 de la Ley de Contrato de Trabajo y al contenido del recibo de sueldo. V. Análisis del nuevo modelo de recibo de sueldo previsto por el Decreto 407/2026. VI. Comparación entre el régimen anterior y el régimen vigente del recibo de sueldo. VII. Relación entre el nuevo recibo de sueldo, ARCA y el Libro de Sueldos Digital. VIII. Conclusiones.

I. INTRODUCCIÓN

El recibo de sueldo constituye uno de los instrumentos jurídicos más relevantes del Derecho del Trabajo argentino. Además de acreditar el pago de la remuneración, permite demostrar el cumplimiento de obligaciones laborales, previsionales y tributarias.

La reforma laboral de 2026 introdujo modificaciones significativas en la forma de presentar la información contenida en el recibo de haberes. El propósito declarado fue aumentar la transparencia, uniformar criterios de registración y facilitar el acceso del trabajador a información más completa sobre su remuneración y el costo laboral.

El Decreto 407/2026 reglamentó los cambios vinculados al artículo 140 de la Ley de Contrato de Trabajo e incorporó un nuevo modelo de recibo de sueldo. La reforma no sus-

¹ Contador Público Nacional (UNLP). Profesor de la Facultad de Ciencias Económicas en Contabilidad Pública y materias vinculadas (1999-Actualidad). Máster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social - Universitat de València (España).

tituyó el sistema protectorio previsto por la LCT, sino que actualizó la forma en que esa información debe documentarse.

Este trabajo analiza exclusivamente las modificaciones introducidas por la Ley de Modernización Laboral y por el Decreto 407/2026 respecto del recibo de sueldo. Se examina el contexto normativo, los objetivos perseguidos por el legislador, las innovaciones incorporadas y sus consecuencias prácticas para empleadores, trabajadores, profesionales de ciencias económicas y organismos de control.

Antes de la reforma, el régimen del recibo de sueldo se encontraba regulado principalmente por los artículos 138 a 149 de la Ley de Contrato de Trabajo. Dichas normas establecían los requisitos mínimos del recibo, su eficacia probatoria y las obligaciones del empleador respecto de la documentación laboral.

En la práctica coexistían numerosos modelos de recibos. Aunque todos debían contener los datos exigidos por la legislación, existía una importante diversidad de formatos, lo que dificultaba la comparación entre empleadores y la comprensión por parte de los trabajadores.

Con el avance de la registración electrónica y de los sistemas administrados por ARCA surgió la necesidad de armonizar la documentación laboral con los procesos digitales, objetivo que constituye uno de los ejes centrales de la reforma.

II. OBJETIVOS Y FUNDAMENTOS DE LA LEY DE MODERNIZACIÓN LABORAL

La Ley de Modernización Laboral introdujo un conjunto de modificaciones orientadas a simplificar la registración del empleo, promover la utilización de herramientas digitales y aumentar la transparencia de la documentación laboral. En materia de recibo de sueldo, la reforma no modificó el principio protector del salario previsto por la Ley de Contrato de Trabajo, sino que actualizó la forma en que la información debe presentarse al trabajador.

Uno de los fundamentos centrales de la reforma fue reconocer que la transformación digital de las relaciones laborales exigía adaptar la normativa tradicional. La coexistencia de múltiples formatos de recibos y la creciente utilización de plataformas electrónicas justificaban la necesidad de establecer criterios uniformes compatibles con los sistemas administrados por ARCA.

Desde la perspectiva jurídica, la reforma persigue un doble objetivo. Por un lado, fortalecer el derecho del trabajador a recibir información clara, completa y verificable sobre la composición de su remuneración. Por otro, facilitar la fiscalización administrativa mediante la integración entre el recibo, la registración laboral y las declaraciones de seguridad social.

Principios que inspiran la reforma:

Transparencia: El trabajador debe comprender no solo el importe neto percibido sino también cómo se integra la remuneración, qué descuentos se practican y cuáles son las cargas laborales vinculadas a la relación de trabajo.

Digitalización: La normativa promueve el empleo de soportes electrónicos y la interoperabilidad con los sistemas de registración, manteniendo la autenticidad, integridad y disponibilidad de la documentación.

Simplificación: Se procura uniformar criterios para reducir diferencias entre formatos y facilitar la confección, conservación y consulta de los recibos.

Trazabilidad: La información del recibo debe guardar coherencia con la restante documentación laboral y previsional, favoreciendo los controles y reduciendo inconsistencias.

Impacto sobre el régimen del recibo de sueldo: La reforma conserva la función probatoria del recibo de haberes, pero amplía su función informativa. El documento deja de ser solamente una constancia de pago para transformarse en un instrumento de transparencia sobre la relación laboral. En este contexto, el Decreto 407/2026 adquiere especial relevancia al reglamentar el nuevo contenido del recibo y aprobar un modelo orientativo que reorganiza la información en bloques temáticos, facilitando su lectura e interpretación. El empleador debe revisar sus procesos de liquidación para asegurar la consistencia entre el recibo, la registración laboral y los sistemas electrónicos utilizados para el cumplimiento de obligaciones previsionales.

III. ANÁLISIS DEL DECRETO 407/2026

El Decreto 407/2026 constituye la principal reglamentación de la reforma del régimen del recibo de haberes. Su finalidad es adecuar la documentación laboral a un entorno de registración digital, fortalecer el derecho de información del trabajador y armonizar el recibo con los sistemas administrados por ARCA. El decreto debe interpretarse conjuntamente con la Ley de Contrato de Trabajo y con la Ley de Modernización Laboral, ya que no sustituye el régimen legal sino que reglamenta su aplicación.

Como decreto reglamentario, su función consiste en hacer operativas las disposiciones legales, sin alterar el contenido esencial de la ley. En consecuencia, las obligaciones previstas en la Ley de Contrato de Trabajo mantienen plena vigencia y el decreto desarrolla la forma práctica en que deben cumplirse, especialmente respecto del artículo 140 de la LCT.

Objetivos perseguidos:

- Uniformar el contenido del recibo de haberes.
- Brindar mayor transparencia al trabajador.
- Favorecer la utilización de herramientas digitales.
- Integrar el recibo con los sistemas de registración laboral y previsional.
- Facilitar las tareas de fiscalización y auditoría.

Principales innovaciones: Una de las principales innovaciones consiste en reorganizar la información del recibo mediante bloques temáticos. El trabajador puede identificar con mayor facilidad los datos del empleador, la información laboral, los conceptos remunerativos y no remunerativos, los descuentos y el importe neto percibido. Asimismo, el nuevo esquema incorpora una mayor visibilidad del costo laboral y promueve la consistencia con la registración electrónica.

Relación con el artículo 140 de la LCT: El decreto reglamenta el contenido del artículo 140, precisando la información que debe suministrarse en el recibo. La finalidad es asegurar que el documento continúe siendo un instrumento probatorio del pago, pero también una herramienta de información clara y verificable para el trabajador. La reglamentación no modifica la naturaleza jurídica del recibo sino su estructura y presentación.

Vinculación con ARCA: El Decreto 407/2026 debe analizarse en conjunto con la normativa de ARCA sobre registración laboral. La coherencia entre el recibo, el Libro de Sueldos Digital, las declaraciones de seguridad social y la restante documentación laboral reduce inconsistencias y facilita los controles administrativos.

Impacto para los empleadores: Los empleadores deben revisar sus sistemas de liquidación, adaptar plantillas y procedimientos internos, verificar que los conceptos se presenten de manera clara y mantener la correspondencia entre la documentación laboral y los registros electrónicos. La capacitación de los sectores de Recursos Humanos y Liquidación de Sueldos adquiere especial importancia.

Impacto para los trabajadores: Para el trabajador, la reforma incrementa la transparencia de la información disponible. El nuevo esquema facilita la identificación de los conceptos liquidados, permite comprender con mayor claridad los descuentos practicados y favorece el ejercicio del derecho de control sobre la liquidación de haberes.

Aspectos interpretativos: La aplicación práctica del decreto exige interpretar conjuntamente la Ley de Contrato de Trabajo, la Ley de Modernización Laboral, la normativa previsional y las disposiciones de ARCA. La reglamentación no elimina la protección del salario ni modifica el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales. La doctrina coincide en que el nuevo diseño del recibo fortalece el deber de información del empleador.

IV. MODIFICACIONES AL ARTÍCULO 140 DE LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO Y AL CONTENIDO DEL RECIBO DE SUELDO.

El artículo 140 de la Ley de Contrato de Trabajo constituye el núcleo normativo del régimen jurídico del recibo de haberes. La Ley de Modernización Laboral y el Decreto 407/2026 no eliminaron esta disposición sino que redefinieron la forma en que la información debe presentarse al trabajador, procurando una mayor transparencia y uniformidad documental.

La finalidad histórica del artículo 140 ha sido asegurar que el trabajador reciba un comprobante suficiente para acreditar el pago de la remuneración y conocer la composición

de su salario. El recibo constituye simultáneamente un instrumento probatorio, informativo y de control.

Su contenido obligatorio alcanza:

- Identificación completa del empleador.
- Identificación del trabajador y su CUIL.
- Categoría profesional y convenio colectivo aplicable.
- Período liquidado.
- Detalle de conceptos remunerativos.
- Detalle de conceptos no remunerativos cuando existan.
- Descuentos legales y convencionales.
- Remuneración bruta, deducciones y neto.
- Fecha y modalidad del pago.

Cambios impulsados por el Decreto 407/2026: La reglamentación reorganiza la información del recibo mediante bloques temáticos, buscando que el trabajador pueda identificar rápidamente los principales componentes de la liquidación. También fortalece la consistencia entre el recibo y los registros electrónicos administrados por ARCA.

- Mayor estandarización del diseño.
- Presentación más clara de remuneraciones y descuentos.
- Mejor identificación de conceptos remunerativos y no remunerativos.
- Mayor visibilidad del costo laboral.
- Compatibilidad con la registración electrónica.

Desde el punto de vista jurídico, la reforma mantiene intacta la función probatoria del recibo. El documento continúa acreditando el pago de la remuneración, pero incorpora una función informativa reforzada. La transparencia pasa a ocupar un lugar central dentro de la política legislativa de modernización.

La reglamentación debe interpretarse en armonía con el principio protectorio, de buena fe, irrenunciabilidad y primacía de la realidad que caracterizan al Derecho del Trabajo argentino. Por ello, un recibo formalmente correcto no desplaza el análisis de la realidad cuando existan discrepancias entre la documentación y la efectiva ejecución del contrato.

Impacto práctico en la liquidación de sueldos: Los sistemas de liquidación deben adecuarse para generar recibos consistentes con el nuevo esquema documental. Esto implica revisar parametrizaciones, conceptos salariales, clasificación de adicionales y meca-

nismos de emisión electrónica. La coordinación entre Recursos Humanos, Liquidación de Haberes y asesores contables adquiere especial importancia.

Relación con el Libro de Sueldos Digital: El contenido del recibo debe guardar coherencia con la información registrada en el Libro de Sueldos Digital y con las declaraciones de seguridad social. La consistencia documental favorece las tareas de fiscalización y reduce contingencias administrativas y judiciales.

Cuadro comparativo

Aspecto	Régimen anterior	Régimen posterior a 2026
Formato	Diversidad de diseños	Mayor uniformidad
Información	Énfasis en haberes y descuentos	Mayor transparencia y organización
Digitalización	Aplicación desigual	Integración con registración electrónica
Costo laboral	Escasa visibilidad	Mayor exposición informativa

V. ANÁLISIS DEL NUEVO MODELO DE RECIBO DE SUELDO PREVISTO POR EL DECRETO 407/2026.

La reglamentación introducida por el Decreto 407/2026 reorganiza la presentación del recibo de haberes con el propósito de mejorar la transparencia, la comprensión por parte del trabajador y la consistencia con los sistemas electrónicos de registración. El recibo continúa siendo el instrumento que acredita el pago de la remuneración, pero incorpora una estructura más uniforme y orientada a la interoperabilidad.

Finalidad del nuevo modelo: El modelo reglamentario procura estandarizar la información, facilitar la lectura del documento y mejorar el control por parte del trabajador, el empleador y los organismos de fiscalización. Esta organización favorece el principio de información suficiente, facilita la prueba del pago y contribuye a reducir conflictos derivados de liquidaciones poco claras o incompletas.

Identificación del empleador: Debe incluir los datos necesarios para individualizar al empleador, permitiendo conocer quién emite el recibo y a qué establecimiento o empresa corresponde. Esta organización favorece el principio de información suficiente, facilita la prueba del pago y contribuye a reducir conflictos derivados de liquidaciones poco claras o incompletas.

Identificación del trabajador: Comprende los datos personales y laborales indispensables para individualizar al dependiente y evitar errores de registración. Esta organización favorece el principio de información suficiente, facilita la prueba del pago y contribuye a reducir conflictos derivados de liquidaciones poco claras o incompletas.

Información de la relación laboral: Incluye período liquidado, categoría, modalidad contractual y demás datos relevantes para interpretar correctamente la liquidación. Esta organización favorece el principio de información suficiente, facilita la prueba del pago y contribuye a reducir conflictos derivados de liquidaciones poco claras o incompletas.

Conceptos remunerativos: Se consignan todos los importes que integran la remuneración del trabajador, distinguiendo salario básico, adicionales, horas extras, comisiones, premios y otros conceptos. Esta organización favorece el principio de información suficiente, facilita la prueba del pago y contribuye a reducir conflictos derivados de liquidaciones poco claras o incompletas.

Conceptos no remunerativos: Cuando existan, deben diferenciarse claramente de los remunerativos, indicando su fundamento legal o convencional para evitar confusiones respecto de aportes y contribuciones. Esta organización favorece el principio de información suficiente, facilita la prueba del pago y contribuye a reducir conflictos derivados de liquidaciones poco claras o incompletas.

Descuentos: Se exponen en forma discriminada los descuentos legales, convencionales y autorizados, permitiendo verificar su procedencia. Esta organización favorece el principio de información suficiente, facilita la prueba del pago y contribuye a reducir conflictos derivados de liquidaciones poco claras o incompletas.

Neto a percibir: El documento debe mostrar con claridad el importe final que corresponde percibir al trabajador una vez practicadas las deducciones. Desde el punto de vista jurídico, esta organización favorece el principio de información suficiente, facilita la prueba del pago y contribuye a reducir conflictos derivados de liquidaciones poco claras o incompletas.

Información complementaria: La reforma incorpora información destinada a brindar mayor transparencia respecto de la composición del costo laboral y de la relación entre remuneraciones y contribuciones, sin modificar por ello la naturaleza jurídica del salario. Esta organización favorece el principio de información suficiente, facilita la prueba del pago y contribuye a reducir conflictos derivados de liquidaciones poco claras o incompletas.

Comparación con el modelo tradicional

Aspecto	Modelo tradicional	Modelo reglamentado
Estructura	Variable	Más uniforme
Lectura	Dependía del sistema	Mayor claridad
Desglose	Heterogéneo	Información organizada
Digitalización	Parcial	Pensado para interoperabilidad
Control	Predominio documental	Mayor consistencia electrónica

Impacto práctico: Para el empleador supone revisar los sistemas de liquidación y adaptar los formatos de emisión. Para el trabajador implica una mayor comprensión de los conceptos liquidados. Para los profesionales de ciencias económicas y del derecho laboral exige verificar la coherencia entre el recibo, la registración y las declaraciones de seguridad social.

VI. COMPARACIÓN ENTRE EL RÉGIMEN ANTERIOR Y EL RÉGIMEN VIGENTE DEL RECIBO DE SUELDO.

La reforma introducida por la Ley de Modernización Laboral y reglamentada por el Decreto 407/2026 no reemplazó el régimen de tutela del salario previsto por la Ley de Contrato de Trabajo. Su principal objetivo fue reorganizar la información contenida en el recibo de haberes y adecuar su emisión a un entorno de registración electrónica.

Principios que permanecen inalterados:

- El recibo continúa siendo la prueba principal del pago de la remuneración.
- Se mantiene la obligación de entregar un comprobante con contenido suficiente.
- Persisten el principio protectorio, de irrenunciabilidad y de buena fe.
- La registración laboral continúa siendo obligatoria.

Principales diferencias

Aspecto	Antes de la reforma	Régimen vigente
Diseño	Diversidad de formatos	Mayor estandarización
Información	Énfasis en haberes y descuentos	Mayor transparencia y organización
Costo laboral	Escasa exposición	Mayor visibilidad informativa
Soporte	Papel y digital coexistentes	Predominio de procesos digitales
Control	Verificación manual	Mayor integración con registros electrónicos
Fiscalización	Documentación dispersa	Información armonizada con ARCA

Ventajas esperadas: Desde la perspectiva administrativa, la reforma facilita la uniformidad documental y mejora la calidad de la información suministrada al trabajador. La integración con sistemas electrónicos favorece la trazabilidad de los datos y reduce inconsistencias entre el recibo, las declaraciones de seguridad social y la registración laboral.

Desafíos de implementación: La adaptación requiere revisar software de liquidación, parametrización de conceptos, clasificación de rubros remunerativos y no remunerativos y procedimientos internos. También demanda capacitación de profesionales de recursos humanos, contadores y responsables de liquidación.

Aspectos interpretativos: La reforma no modifica la naturaleza jurídica del recibo ni elimina las reglas probatorias de la Ley de Contrato de Trabajo. Los conflictos continuarán resolviéndose conforme al principio protectorio, primacía de la realidad e irrenunciabilidad de derechos. La reglamentación debe interpretarse en armonía con la ley y no como una sustitución de ésta.

Impacto para los distintos sujetos:

Trabajadores: Mayor claridad para comprender la composición de la remuneración y los descuentos.

Empleadores: Necesidad de adecuar procesos internos y asegurar consistencia documental.

Profesionales: Incremento del control sobre la correcta parametrización de liquidaciones y cumplimiento normativo.

Organismos de control: Mejor disponibilidad de información para tareas de fiscalización.

VII. RELACIÓN ENTRE EL NUEVO RECIBO DE SUELDO, ARCA Y EL LIBRO DE SUELDOS DIGITAL.

Este capítulo analiza la integración del nuevo recibo de sueldo con los sistemas electrónicos de ARCA y el Libro de Sueldos Digital. La digitalización busca mejorar la transparencia, la trazabilidad y la consistencia de la información laboral.

7.1 Libro de Sueldos Digital: Este permite centralizar la información utilizada para la liquidación de haberes y vincularla con las obligaciones previsionales. Su utilización favorece la coherencia entre la registración laboral y la documentación entregada al trabajador.

7.2 Relación con el recibo de sueldo: Los datos consignados en el recibo deben coincidir con la información registrada en los sistemas electrónicos. Deben mantenerse consistentes la identificación del trabajador, el período liquidado, los conceptos remunerativos y no remunerativos, los descuentos, las bases imponibles y el importe neto.

Sistema	Información
Recibo	Haberes y descuentos
Libro de Sueldos Digital	Conceptos liquidados
F.931	Aportes y contribuciones
Simplificación Registral	Datos laborales

7.3 Fiscalización: La integración informática facilita los controles de consistencia. Las diferencias entre la documentación laboral y las declaraciones pueden generar requerimientos administrativos y contingencias.

7.4 Buenas prácticas: Revisar mensualmente la consistencia. Actualizar el software de liquidación. Conservar respaldos digitales. Capacitar al personal. Realizar auditorías internas.

VIII. CONCLUSIONES.

La Ley de Modernización Laboral no sustituyó el régimen protectorio de la Ley de Contrato de Trabajo. Su principal aporte consistió en adaptar la documentación laboral a un entorno digital, reforzando la transparencia, la uniformidad y la vinculación del recibo de sueldo con los sistemas electrónicos de registración. El Decreto 407/2026 representa una evolución del régimen documental del salario. La innovación principal no reside en alterar el derecho del trabajador a percibir su remuneración sino en mejorar la forma en que esa remuneración se documenta, se registra y se comunica. La integración con los sistemas digitales y la estandarización del contenido del recibo constituyen los ejes centrales de la reforma.

Las modificaciones introducidas al régimen del artículo 140 no alteran la esencia protectoria del recibo de sueldo. La principal innovación reside en la forma de organizar y comunicar la información, reforzando la transparencia, la trazabilidad y la integración con los sistemas digitales de registración laboral. El nuevo modelo no altera los derechos salariales previstos en la Ley de Contrato de Trabajo, sino que moderniza la forma de documentarlos. La transparencia documental, la estandarización y la integración digital constituyen los ejes centrales de la reforma.

El cambio más importante no reside en alterar los derechos salariales sino en la forma en que éstos se documentan. La evolución normativa busca un equilibrio entre la protección histórica del salario y las exigencias actuales de digitalización, transparencia e interoperabilidad de la información laboral. El nuevo modelo de recibo debe entenderse como parte de un ecosistema de registración electrónica. La correcta integración con los sistemas de ARCA reduce riesgos, mejora la transparencia y fortalece la seguridad jurídica.

Valor MJ

Más Información, Mejores Resultados



NOVEDADES VIRALES



LÍNEA EXCLUSIVA



NEWSLETTER DIARIO



PODCAST DE ACTUALIDAD