

## **LEY N° 27.742: NI OPORTUNA NI CONVENIENTE<sup>1</sup>**

**Emanuel Capatto<sup>2</sup>**

### **Abstract:**

La Ley N° 27.742 (cuenta con doscientos treinta y ocho artículos), y que entrara en vigencia a partir del día 09.07.2024. Se dijo que "...en la Argentina lo impensado siempre puede suceder...", porque la Ley no es ni oportuna ni conveniente... que fue a los apuros. Mencionamos siete cambios más perjudiciales (no los únicos) para los trabajadores: 1) Despido con causa: artículo 94° de la ley donde sustituye el artículo 242° de la Ley de Contrato de Trabajo. 2) Fondo de cese laboral: artículo 96° habilita que mediante convenio colectivo de trabajo, se puede sustituir las indemnizaciones del art. 245° LCT por un fondo o sistema de cese laboral. 3) Período de prueba más amplio: artículo 91° sustituye el artículo 92° bis de la LCT y amplía el período de prueba que los empleadores pueden contratar sin derecho a indemnización por la parte trabajadora. 4) De trabajadores a colaboradores: el artículo 97° establece un sistema especial sin que existe relación de dependencia. Una Pyme podrá tener hasta tres colaboradores bajo un sistema especial autónomo sin relación de dependencia. 5) Tercerización laboral: se deroga el art. 15° de la Ley N° 26.727 (Trabajo agrario) que prohibía la contratación de trabajadores a través de empresas de servicios temporarios, agencias de colocación, etc. 6) Beneficios patronales: eliminación de multas, infracciones, sanciones a los empresarios que no hayan registrado a sus empleados, se les perdonará la deuda por capitales e intereses. 7) Despido discriminatorio con sentencia: artículo 95° incorpora al artículo 245 bis de la LCT el despido motivado por un acto de discriminación de raza o etnia, religión, nacionalidad, ideología, etc. Establece indemnización agravada pero debe haber sentencia.

Sin dudas, no son los únicos perjuicios contra los trabajadores (verbigracia arts. 2°, 23°, 80° LCT, etc.).

---

<sup>1</sup> Extraído de la Master Class dictada el 28.08.2024 por el Dr. Alberto Chartzman Birenbaum y Dirigido por el Dr. Julio A. Grisolia, sobre la "LEY 27.742 (Capítulos IV y V) Reforma Laboral – Lineamientos esenciales – Oportunidades y Conveniencia".

<sup>2</sup> Abogado (UCA). Técnico en Comunicación Social (UNER). Mediador. Diplomado en Derecho Colectivo del Trabajo y la Seguridad Social (UNTREF) y Maestrando en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales (UNTREF), entre otros estudios realizados.

Se debe repensar el Derecho del Trabajo, que debe otorgar protección al trabajador.

**Breve presentación:**

*“...perfecta síntesis del entrañable personaje de Quino, **atrapados en lo urgente que nos entretiene ajenos a lo importante**”.*

**(Revista de Derecho Laboral 2024- Suplemento Especial, Rubinzal-Culzoni Editores).**

Es un honor participar de mi tercer Congreso de Derecho Laboral y Relaciones del Trabajo, bajo la Dirección Académica del Dr. Julio A. Grisolia. En el presente trabajo abordaremos algunos de los cambios que se introdujeron en la Ley N° 27.742 y que afectan a los trabajadores, sin entrar a fondo en sus particularidades.

Ya en el anterior Congreso de Corrientes tratamos el tema de la *Negociación Colectiva*, y donde manifesté que “...me inquieta el futuro en nuestro país...esperemos que el gobernante –próximo y de turno- que gane las próximas elecciones este a la altura de las circunstancias...”. Como veremos en las próximas líneas, me quede bastante corto con la intranquilidad. Manifiesta el Dr. ACKERMAN “...en la Argentina lo impensado siempre puede suceder...”.<sup>3</sup>

Luego de unas consideraciones previas, se planteará el tema respecto a esta nueva ley que fuera sancionada días atrás y que día a día sigue dando que hablar. El profesor BIRENBAUM<sup>4</sup> opinó que *la Ley no es ni oportuna ni conveniente...* que fue a los apuros. A cincuenta años de la Ley de Contrato de Trabajo<sup>5</sup>, no estamos discutiendo -a excepción de este Congreso- sobre actualizaciones necesarias acorde a estos tiempos modernos.

El Dr. RAMÍREZ opina que para “evitar debates innecesarios, aclaro que no tengo la menor duda de que la legislación laboral argentina está desfasada, respecto a las nuevas realidades y a los avances tecnológicos, así como a la

---

<sup>3</sup> Ackerman, Mario E.; “Las ilusiones del terraplanismo jurídico y la insólita sustitución del art. 2 de la LCT por el art. 88 de la Ley 27742”; Rubinzal-Culzoni Editores online; RC D 454/2024.

<sup>4</sup>Idem “Master Class dictada el 28.08.2024....”.

<sup>5</sup>Ley N° 20.744, sancionada el 05.09.1974 y publicada en el B.O. el 27.09.1974.

nueva estructura de la clase trabajadora y a los cambios en las formas de organización empresarial. Obviamente debe ser actualizada, pero sin perder de vista que el centro del escenario lo debe ocupar siempre el trabajador y la tutela de su dignidad. Nada que ver con los intentos de reforma laboral regresiva que he mencionado precedentemente”<sup>6</sup>.

Para introducirnos en el tema, el día 08.07.2024 se publicó en el Boletín Oficial la denominada Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos, bajo Ley N° 27.742 (cuenta con doscientos treinta y ocho artículos), y que entrara en vigencia a partir del día siguiente a su publicación, es decir, el 09.07.2024. Salvo las cuestiones que necesitarían reglamentación para ser operativas y el plazo era de noventa (90) días.

Mediante Decreto 847/2024, de fecha 25.09.2024, se aprobaron algunas reglamentaciones: artículos 76° a 81° del Título IV – promoción del empleo registrado, artículos 82° a 98° del Título V – Modernización laboral.

Esos 238 artículos supieron ser más de 600 en el originario proyecto de ley. Igualmente generan muchas críticas porque van en desmedro de los trabajadores, ejemplo de ello son “legalizar despidos” o “precarizar contratos basuras”.

En el punto siguiente trataremos los perjuicios a la parte más débil...los trabajadores, para luego ir haciendo una crítica a esta reforma que por lo menos es innecesaria.

### **Desarrollo:**

*“La libertad, que ha de ser lo contrario de la coacción, genera coacciones. (...). EEI sujeto del rendimiento, que se pretende libre, es en realidad un esclavo. Es un esclavo absoluto, en la medida en que sin amo alguno se explota a sí mismo de forma voluntaria. No tiene frente a sí a un amo que lo obligue a trabajar. El sujeto del rendimiento absolutiza la mera vida y trabaja. La mera vida y el trabajo son las caras de la misma moneda...”*

---

<sup>6</sup>Ramírez, Luis Enrique; “La reforma del artículo 242 de la LCT por la Ley 'Bases' 27.742: Mucho ruido y pocas nueces”; Rubinzal-Culzoni Editores; Cita: RC D 540/2024.

(HAN, Byung-Chul; en “PSICO POLÍTICA”, Herder; 2023).

## PERJUICIOS (SOLO) A LOS TRABAJADORES

El Profesor BIRENBAUM, en su Master Class del día 28.08.2024, realizó un análisis exhaustivo, pormenorizado, profundo y crítico de la Ley de Bases. En su exposición destacó los siete cambios más perjudiciales (no los únicos) para los trabajadores, a saber:

- 1) **Despido con causa:** artículo 94<sup>07</sup> de la ley donde sustituye el artículo 242° de la Ley de Contrato de Trabajo. Lo llamativo y nocivo es que en este caso la presunción es contra el trabajador. “El principio de favor procesal es en este caso para el empleador, quien no debe probar la “injuria” que la propia ley caracteriza en la presunción”<sup>8</sup>. Lo preocupante es que dice que “podrá configurar grave injuria laboral, como objetiva causal de extinción del contrato de trabajo, la participación activa en bloqueos o tomas de establecimiento...”.
- 2) **Fondo de cese laboral:** artículo 96<sup>09</sup> habilita la constitución de un fondo de cese laboral. Se puede, mediante convenio colectivo de trabajo, sustituir las indemnizaciones del art. 245° LCT por un fondo o sistema de cese laboral. Esto es similar al que ya se utiliza en la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina.

---

<sup>7</sup>Artículo 94° de la Ley N° 27.742: “Sustitúyese el artículo 242 de la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente: Artículo 242: Justa causa... 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...”. (extracto del artículo).

<sup>8</sup>Revista de Derecho Laboral; Suplemento Especial 2024; Topet, Pablo Arnaldo; “La Ley Bases y la modificación del artículo 242 de la LCT”; Rubinzal-Culzoni Editores; pág. 223.

<sup>9</sup>Capítulo III. Artículo 96° de la Ley N° 27.742: “Fondo de cese Artículo 96.- Mediante convenio colectivo de trabajo, las partes podrán sustituir la indemnización prevista en el artículo 245 de la ley 20.744 por un fondo o sistema de cese laboral conforme los parámetros que disponga el Poder Ejecutivo nacional...”. (extracto del artículo).

- 3) **Período de prueba más amplio:** artículo 91<sup>10</sup> sustituye el artículo 92<sup>o</sup> bis de la LCT y amplía el período de prueba que los empleadores pueden contratar sin derecho a indemnización por la parte trabajadora. Se pasa de tres meses a seis meses el período de prueba y sin derecho a indemnización. Ese plazo se puede ampliar dependiendo de la cantidad de trabajadores en la empresa. Hasta ocho meses (en empresas de seis a cien trabajadores) y hasta doce meses (en empresa de hasta cinco trabajadores).
- 4) **De trabajadores a colaboradores:** el artículo 97<sup>11</sup> establece un sistema especial sin que existe relación de dependencia. Una Pyme podrá tener hasta tres colaboradores bajo un sistema especial autónomo sin relación de dependencia. Incluye el aporte individual de una cuota mensual que comprenda la cotización al Régimen Previsional, al Régimen Nacional de Obras Sociales y Sistema Nacional del Seguro de Salud y al Régimen de Riesgos del Trabajo.
- 5) **Tercerización laboral:** se deroga el art. 15<sup>o</sup> de la Ley N° 26.727 (Trabajo agrario) que prohibía la contratación de trabajadores a través de empresas de servicios temporarios, agencias de colocación o cualquier otra empresa que provea trabajadores para la realización de las tareas y actividades reguladas por dicha ley.
- 6) **Beneficios patronales:** eliminación de multas, infracciones, sanciones a los empresarios que no hayan registrado a sus empleados, se les perdonará la deuda por capitales e intereses cuando se originen en la falta

---

<sup>10</sup> Artículo 91<sup>o</sup> de la Ley N° 27.742: "Sustitúyese el artículo 92 bis de la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente: Artículo 92 bis: Período de prueba. El contrato de trabajo por tiempo indeterminado se entenderá celebrado a prueba durante los primeros seis (6) meses de vigencia. Las convenciones colectivas de trabajo podrán ampliar dicho período de prueba: a) hasta ocho (8) meses, en las empresas de seis (6) y hasta cien (100) trabajadores; y b) hasta un (1) año en las empresas de hasta cinco (5) trabajadores...". (extracto del artículo).

<sup>11</sup> Capítulo IV. Artículo 97<sup>o</sup> de la Ley N° 27.742: "De los trabajadores independientes con colaboradores. Artículo 97.- El trabajador independiente podrá contar con hasta otros tres (3) trabajadores independientes para llevar adelante un emprendimiento productivo y podrá acogerse a un régimen especial unificado que al efecto reglamentará el Poder Ejecutivo nacional. El mismo estará basado en la relación autónoma, sin que exista vínculo de dependencia entre ellos...". (extracto del artículo).

de aportes al sistema de seguridad social y se bajará el Registro de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL) siempre y cuando, al momento de aprobarse la ley, se regularice a los empleados.<sup>12</sup>

- 7) **Despido discriminatorio con sentencia:** artículo 95<sup>o13</sup> incorpora al artículo 245 bis de la LCT el despido motivado por un acto de discriminación de raza o etnia, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo o género, orientación sexual, posición económica, caracteres físicos o discapacidad. Establece una indemnización agravada entre el 50 y el 100 por ciento, pero deberán tener sentencia.

El Dr. MAZA explica que la “Ley de Bases ha omitido concretar normas y/o cambios que, como era esperable y sigue siendo necesario, modernicen de verdad el régimen de relaciones individuales del trabajo que data de una época y de un mundo muy distinto al actual y, por añadidura, no ha incorporado reglas ni modificaciones que, más allá de haber eliminado sanciones y multas que resultaban disfuncionales, real y efectivamente promuevan la creación de nuevos puestos de trabajo ya que el Título IV de esa ley únicamente otorga liberalidades para la regularización de los registros defectuosos o de las

---

<sup>12</sup> TÍTULO IV. Promoción del empleo registrado. Artículo 76.- Los empleadores podrán regularizar las relaciones laborales vigentes del sector privado iniciadas con anterioridad a la fecha de promulgación de la presente ley. La regularización podrá comprender relaciones laborales no registradas o relaciones laborales deficientemente registradas. Artículo 77.- El Poder Ejecutivo nacional reglamentará los efectos que producirá la regularización de las relaciones laborales indicadas en el artículo precedente. Esos efectos podrán comprender: a) La extinción de la acción penal prevista por la ley 27.430 y condonación de las infracciones, multas y sanciones de cualquier naturaleza correspondientes a dicha regularización, previstas en las leyes 11.683, texto ordenado en 1998 y sus modificatorias, 17.250 y sus modificatorias, 22.161 y sus modificatorias, el artículo 32 de la ley 24.557 y sus modificatorias, delitos relativos a los recursos de la seguridad social de la ley 24.769 y sus modificatorias, la ley 25.212 y sus modificatorias, firmes o no, siempre que se encuentren impagas o incumplidas a la fecha de entrada en vigencia de esta ley; b) Baja del Registro de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL), creado por la ley 26.940...(...)... c) Condonación de la deuda por capital e intereses cuando aquella tenga origen en la falta de pago de aportes y contribuciones con destino a los subsistemas de la seguridad social...”. (extracto del artículo).

<sup>13</sup> Artículo 95 de la Ley N° 27.742: Incorporase como artículo 245 bis a la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias el siguiente: Artículo 245 bis: Agravamiento indemnizatorio por despido motivado por un acto discriminatorio. Será considerado despido por un acto de discriminación aquel originado por motivos de raza o etnia, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo o género, orientación sexual, posición económica, caracteres físicos o discapacidad. En este supuesto la prueba estará a cargo de quien invoque la causal, y en caso de sentencia judicial que corrobore el origen discriminatorio del despido, corresponderá el pago de una indemnización agravada especial que ascenderá a un monto equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la establecida por el artículo 245 de la ley 20.744...(...)... Según la gravedad de los hechos, los jueces podrán incrementar esta indemnización hasta el cien por ciento (100%), conforme los parámetros referidos anteriormente. La indemnización prevista en el presente artículo no será acumulable con ningún otro régimen especial...”. (extracto del artículo).

situaciones de clandestinidad pero, reitero, la reforma no contiene normas que estimulen a los empresarios pequeños y medianos ni a los micro emprendedores a generar nuevos puestos de trabajo, así no se hace cargo de las manifestaciones modernas del trabajo en plataformas electrónicas, el empleo mediado por la revolución digital ni tan siquiera del trabajo remoto”<sup>14</sup>.

Sin dudas, no son los únicos perjuicios contra los trabajadores (verbigracia arts. 2°, 23°, 80° LCT, etc.), pero a modo de referencia y síntesis de la Ley, decidí hacer mención a la conferencia magistral del profesor Alberto Chartzman Birenbaum.

Hay que tener bien en claro que como expresó el Dr. GRISOLÍA “(E) el derecho del trabajo es tuitivo; al no existir igualdad entre las partes, protege al trabajador, que es la parte más débil en la relación de trabajo. Es decir que mientras los empleadores tienen recursos suficientes para imponer determinadas condiciones, los trabajadores sólo cuentan con su fuerza (capacidad) de trabajo. Nace así el principio protectorio...”<sup>15</sup>

### **EL “NO EMPLEADOR”**

El Dr. ACKERMAN escribe que primero fue la **desalarización**, luego la **deslaborización** como medios técnicos para reducir costos empresariales y lograr sus objetivos, y que la **desempleadorización** es antigua como el Derecho de Trabajo.

Continúa diciendo que se trata “del intento de negar la condición de empleador a aquel que la recibe y se apropia de los frutos de la prestación personal de un ser humano, quien la lleva a cabo en inocultable situación de subordinación. La técnica, en este caso, simétrica a la **deslaborización**, que supone el desconocimiento de la condición de trabajador de quien lo es, consiste en que bajo la descalificación como fraude laboral el artículo 14 de la LCT la describe como interposición de personas y que en el lenguaje vulgar se designa también como hombre de paja, cuya probable insolvencia privará al trabajador de los

---

<sup>14</sup> Maza, Miguel Ángel; “Primeros análisis de las reformas introducidas en la Ley de Contrato de Trabajo por la Ley 27742”; Rubinzal-Culzoni Editores; Cita: RC D 492/2024.

<sup>15</sup> Grisolia, Julio A.; “Manual de Derecho Laboral”; ABELEDOPERROT; Edición 2016 Actualizada y Revisada; 7a Edición; Buenos Aires; pág. 13/14.

derechos inmediatos y futuros que le garantizan las normas de fuente estatal y las que sean producto de la autonomía colectiva”<sup>16</sup>.

Esto me hace recordar el concepto marxista de falsa conciencia. Para la Escuela de Frankfurt, era el estado por el cual los miembros de una sociedad toman decisiones, en apariencia libres, pero en realidad mediadas por la estructura ideológica dominante, que en última instancia son contrarias a sus propios intereses. El filósofo Herbert MARCUSE (1898-1979) la explica como la libre elección que está previamente delimitada por parámetros establecidos por la ideología dominante.

En la dialéctica del “amo y el esclavo”<sup>17</sup>, el filósofo alemán Georg Wilhelm Friedrich HEGEL (1770-1831) describe la relación de uno que domina (amo) a otro (esclavo). El sujeto -amo- se constituye cuando el objeto - esclavo- acepta su condición. Plantea con esto el origen de la historia, dice que existe el deseo humano (que desea deseos) y el deseo animal (que desea cosas y se las come). El deseo de un hombre es el deseo de otro, desea que el otro lo reconozca como su superior. Es decir, que uno desea que el otro se me someta, me reconozca y el deseo del otro es al revés. Acá se enfrentan, donde los dos saben en determinado momento que se enfrentan a muerte. Una de las dos conciencias deseantes tienen miedo a morir, temor a morir. Para ese, es más fuerte el temor a morir que su deseo a ser reconocido por el otro. En cambio, para el otro que el deseo es más fuerte que su temor a morir es el que somete al otro. El triunfante –que su deseo es más fuerte- es el AMO. Pero plantea Hegel que el amo queda en insatisfacción, ya que aquel que me reconoce es un esclavo. Por ello, el amo pone a trabajar al esclavo, este trabaja para el amo quedando este pasivo al ocio y goce (se transforma en un ser ocioso, pasivo) y el esclavo a la actividad.

---

<sup>16</sup> Ackerman, Mario E.; “La otra ilusión del “TERRAPLANISMO JURÍDICO”: la sustitución del artículo 29 de la Ley de Contrato de Trabajo por la Ley 27.742 y la “DESEMPLEADORIZACIÓN”, Revista de Derecho Laboral Actualidad; Suplemento Digital; Dossier N° 10 “Reforma Laboral de la Ley de Bases”; Rubinzal-Culzoni Editores; 2024.

<sup>17</sup> Se encuentra en el pasaje del libro “Fenomenología del espíritu” (1807), en el capítulo IV titulado “Autonomía y dependencia de la autoconciencia: dominio y servidumbre”. El concepto fue utilizado posteriormente por el ruso Alexandre Kojève.



Aquí algunos fragmentos de la letra del tema “Nuestro amo juega al esclavo” del Indio Solari y su grupo Patricio Rey y Sus Redonditos de Ricota<sup>18</sup>:

Nuestro amo juega al esclavo  
De esta tierra que es una herida  
Que se abre todos los días  
A pura muerte, a todo gramo.  
-violencia es mentir-

Formidables guerreros en jeeps  
Los titanes del orden viril  
¿qué botines esperan ganar?  
Si nunca un perro mira al cielo.

Si hace falta hundir la nariz en el plato  
Lo vamos a hacer, por los tipos que huelen a tigre  
Tan soberbios y despiadados  
-violencia es mentir-.

### **LLEVÁNDOLO A OTRO PLANO...**

Haciendo una analogía con la filosofía y tomando distancias, el filósofo alemán Friedrich NIETZSCHE (1844-1900) planteaba la nueva moral de los hombres superiores. Ese hombre superior es quien puede crear valores, dictaminar el sentido y finalidad del mundo y de sí mismo. Se preguntaba que podía crear si estaba Dios, por tanto, negaba a Dios y declaraba tajante que “Dios ha muerto”. El mundo, decía, es solo eterno retorno de lo mismo, destino necesario y repetitivo, sin transformación.

---

<sup>18</sup> El tema “Nuestro amo juega al esclavo” pertenece al álbum “¡Bang! ¡Bang! Estás liquidado”, cuarto disco del grupo del año 1989. La letra de este tema “es una crítica social y política envuelta en metáforas y simbolismo...sugiere una inversión irónica de roles donde los amos, o líderes, fingen ser servidores o víctimas para manipular a la sociedad....” (extraído de la página web: [www.letras.com](http://www.letras.com)).

La transmutación de los valores, la destrucción moral de esclavos y la muerte de Dios dan lugar al “Superhombre” o “Übermensch” (nuevo ideal, el más allá del hombre). Dando al surgimiento de superindividuos de individualidades excepcionales y sublimes. ***Este superhombre excede todo límite, es capaz de superarse a sí mismo y a su naturaleza. Crea sus propios valores y así, podemos alcanzar nuestro máximo potencial y convertirnos en lo que realmente somos.***

Lo dicho precedentemente nos lleva a reflexionar, que estos legisladores (superhombres o terraplanistas según el Dr. Tosca) exceden todos los límites, ya que han tirado por la borda tantas luchas y conquistas para los trabajadores. “Y esto fue así hasta que, de la nada, cual fantasmas salidos de la literatura fantástica o de la lógica del absurdo, llegaron los *terraplanistas*,...”(...) que lograron “traspasar las fronteras de la geografía y geofísica, para avanzar desde el Parlamento sobre nuevos territorios, como lo es el ámbito de las relaciones humanas y, en particular, el de las relaciones de trabajo”.<sup>19</sup>

Nietzsche, en su libro “Así habló Zarathustra” (1883), decía el “superhombre es lo que yo amo: él es para mí lo primero y lo único: no el hombre, no el prójimo, no el más pobre, no el más afligido, no el mejor...(...). No queráis nada superior a vuestras fuerzas: hay una perversa falsedad en quienes quieren por encima de sus fuerzas...”<sup>20</sup> (“fuerzas del cielo”...podríamos decir en consonancia con nuestro Gobierno).

### **Palabras finales:**

*“Algo anda mal en una sociedad en la que el empleador es sólo un usuario y el registro es más importante que el trabajo. Nada bueno puede decirse de una norma que, con notable imperfección en el uso del lenguaje y falacias que nacen ya desde el epígrafe con el que la presenta el legislador, se propone sin ambages un retroceso cultural y*

---

<sup>19</sup> Ackerman, Mario E.; en “Las ilusiones del terraplanismo jurídico...”, haciendo mención a Diego Tosca con su postura terraplanista.

<sup>20</sup> Nietzsche, Friedrich; “Así habló Zarathustra”; Biblioteca de los Grandes Pensadores; Barcelona; 2002; pág. 219 y 221.

*ético de más de medio siglo. Probablemente el nuevo artículo 29 de la LCT, en la redacción que le dio el artículo 90 de la ley 27.742, sea declarado inconstitucional en cada oportunidad en la que un pícaro empleador pretenda ampararse en sus reglas. Pero eso no es lo más grave.”*

**(ACKERMAN, Mario E.; en “La otra ilusión del “TERRAPLANISMO JURÍDICO”: la sustitución del artículo 29 de la Ley de Contrato de Trabajo por la Ley 27.742 y la “DESEMPLEADORIZACIÓN”, Rubinzal-Culzoni Editores; 2024).**

Con la reforma introducida, un poco más leve de la original, este gobierno fue a la carga contra los trabajadores (su dignidad) y se puso del lado de los empleadores empresarios, sosteniendo que quitando –por ejemplo- multas y sanciones mejoraría el trabajo registrado. Es una falacia, que se demuestra fácilmente en otros países. Cuando el empleador debía pagar multas, indemnizaciones por falta de registración o registraciones defectuosas no lo regularizaba... ¿Por qué ahora el empleador debería mejorar las condiciones de los trabajadores?. Por el contrario, sin sanciones el empleador no va cambiar, no se va apiadar de los débiles.

Como dijo el Dr. BIRENBAUM en su conferencia citada anteriormente, la libertad que se pregona es para “mayor libertad para no pagar indemnizaciones, para despedir a los trabajadores que hacen paros o asambleas, para aumentar el trabajo en negro y para tercerizar las contrataciones...”. “El texto del capítulo titulado “Modernización Laboral” establece que se podrá despedir con justa causa a trabajadores que tomen o bloqueen empresas en demanda de reivindicaciones laborales; incorpora la figura del "colaborador" que habilitará a los “trabajadores independientes” o pymes a contratar hasta tres empleados sin generar relación de dependencia; amplía el período de prueba de tres a seis meses y de hasta ocho meses en empresas que tengan entre seis y cien

trabajadores. Autoriza a reemplazar el actual régimen de indemnizaciones por un fondo de cese laboral mediante un acuerdo entre gremios y cámaras empresarias. En tanto, se eliminan las infracciones, multas y sanciones a los empresarios que no hayan registrado a sus empleados, se les perdonará la deuda por capitales e intereses cuando se originen en la falta de aportes al sistema de seguridad social”.

Como manifestó el Dr. GRISOLÍA “...repensar el Derecho del Trabajo, que debe otorgar protección al trabajador. Pero en muchos casos esa protección es “una protección que desprotege”. La protección debe tener un sentido finalista, es decir, crecimiento económico con protección social”<sup>21</sup>. No es momento para retroceder, sí para aggiornarse a este tiempo con imperantes avances tecnológicos.

Al ajuste no lo deben pagar los trabajadores, no se debe retroceder. Esta ley vino para restringir y eliminar derechos a los trabajadores. La mayoría de los artículos de la reforma fueron bien visto y aclamados por el sector empresario.

Es un relato, el del gobierno, que muestra una parte mínima del relato, permaneciendo oculto el resto. Que sí mejoran las condiciones para el empresario llevaría a mejorar ineludiblemente las condiciones del trabajador. Parecería la teoría del iceberg del escritor estadounidense Ernest HEMINGWAY (1951-1952), en su fábula “El viejo y el mar”.

Para finalizar, voy a citar la última frase del libro “Manifiesto Comunista” de Karl MARX y Friedrich ENGELS (1847-1848)... “Los proletarios nada tienen que perder en ella sino sus cadenas. Tiene un mundo por ganar ¡PROLETARIOS DE TODOS LOS PAÍSES, UNÍOS!”. Los trabajadores no merecen perder derechos.

## **Referencias:**

---

<sup>21</sup>Grisolía, Julio A.; “La pandemia y el trabajo remoto, un cambio de paradigma en las relaciones laborales”; Revista IDEIDES –UNTREF; Septiembre 2024.

### Artículos en Revistas y Digitales:

- Ackerman, Mario E.: ““La otra ilusión del “TERRAPLANISMO JURÍDICO”: la sustitución del artículo 29 de la Ley de Contrato de Trabajo por la Ley 27.742 y la “DESEMPLEADORIZACIÓN”, Revista de Derecho Laboral Actualidad; Suplemento Digital; Dossier N° 10 “Reforma Laboral de la Ley de Bases”; Rubinzal-Culzoni Editores; 2024.  
-“Las ilusiones del terraplanismo jurídico y la insólita sustitución del art. 2 de la LCT por el art. 88 de la Ley 27742”; Rubinzal-Culzoni Editores online; RC D 454/2024.
- Grisolía, Julio A.; “La pandemia y el trabajo remoto, un cambio de paradigma en las relaciones laborales”; Revista IDEIDES –UNTREF; Septiembre 2024.
- Master Class dictada el 28.08.2024 por el Dr. Alberto Chartzman Birenbaum y Dirigido por el Dr. Julio A. Grisolía, sobre la “LEY 27.742 (Capítulos IV y V) Reforma Laboral – Lineamientos esenciales – Oportunidades y Conveniencia”.
- Maza, Miguel Ángel; “Primeros análisis de las reformas introducidas en la Ley de Contrato de Trabajo por la Ley 27742”; Rubinzal-Culzoni Editores; Cita: RC D 492/2024.
- Ramírez, Luis Enrique; “La reforma del artículo 242 de la LCT por la Ley 'Bases' 27.742: Mucho ruido y pocas nueces”; Rubinzal-Culzoni Editores; Cita: RC D 540/2024.

### Libros:

- Grisolía, Julio A.; “Manual de Derecho Laboral”; ABELEDOPERROT; Edición 2016 Actualizada y Revisada; 7a Edición; Buenos Aires.
- Nietzsche, Friedrich; “Así habló Zarathustra”; Biblioteca de los Grandes Pensadores; Barcelona; 2002.

- Revista de Derecho Laboral; Suplemento Especial 2024; Topet, Pablo Arnaldo; “La Ley Bases y la modificación del artículo 242 de la LCT”; Rubinzal-Culzoni Editores.