

XXI JORNADAS NACIONALES DE LA EMPRESA AGROPECUARIA

TEMA:

LEY DE TRABAJO AGRARIO

TITULO DEL TRABAJO:

LEY DE BASES Y SU IMPACTO EN EL TRABAJO AGRARIO

Autor:

Cr. Luis Pérez Pinto

Tandil, 30 al 31 de octubre de 2025

Índice

Ley 27742 Ley Bases	3
Periodo de Prueba.....	4
Bolsas de Trabajo.....	5
Tercerización mano de obra.....	5
Modificación de otras normas.....	5
Presunción de la relación laboral.....	6
Licencia por maternidad.....	7
Derogación de las multas económicas.....	7
Momento de la aplicación de la derogación.....	8
Conclusiones.....	9
Bibliografía.....	11

Ley 27.742 Ley de Bases

La Ley 27.742 llamada Ley Bases resulta de aplicación a partir del 9 de julio de 2024. Esta Ley modifica el Régimen del Trabajo Agrario, en forma directa con la modificación de la Ley 26.727 y en forma indirecta con la aplicación supletoria de la Ley de Contrato de Trabajo.

Los objetivos de esta Ley es la de :

Modernizar el marco laboral, fomentando nuevas normas para adaptarse a las nuevas condiciones de trabajo tecnológicas y realidades económicas

Flexibilidad en la contratación de nuevos puestos de trabajo y su desvinculación

Reducción de costos laborales, se eliminaron algunas multas y sanciones al trabajo no registrado o parcialmente no registrado, con la finalidad de disminuir la litigiosidad.

Periodo de Prueba

La Ley 20744/74 original no contemplaba al periodo de prueba como una forma de contratación pero si la vieja Ley 22.248/80 del trabajador agrario que en su artículo 63 establecía que la relación laboral se podría extinguir sin derecho a indemnización durante los primeros tres meses, luego de transcurrido el mismo se lograba la estabilización del trabajador y la antigüedad se computaba desde el inicio de la misma

Desde el año 1934, el periodo de prueba existía de hecho la ley 11.729 ya que el trabajador no tenía derecho a indemnización los primeros tres meses y ya ciertos estatutos lo contemplaba como la Ley 12.981 de Encargados de casa de renta en su artículo 6 menciona que los trabajadores alcanzan la estabilidad en el empleo a partir de los 60 días.

Otro antecedente legislativo estaba contemplado en el decreto 326/56 de servicio doméstico en su artículo 8 en forma indirecta expresaba que a partir de los 90 días de inicio de la relación laboral este no podía ser disuelto sin preaviso y desde ese momento comenzaba la indemnización por antigüedad.

Esta forma de contratación ya se incorporaba a la legislación, tal vez por consecuencia del fallo plenario 218 Sawady, donde expresa que para hacerse acreedor a la indemnización por antigüedad debería transcurrir tres meses desde la contratación

En otros países existe el periodo de prueba con diferencias y particularidades distintas al que existe en la República Argentina, en Bélgica para operarios es de 7 días y máximo de 14 días, para el resto de 1 a 6 meses, Suecia no puede exceder los 6 meses con preaviso de 60 días, Portugal para contratos por tiempo indeterminado es de 60 días ampliable a 90 días en caso de empresas de menos de 21 trabajadores, para trabajadores de alta complejidad a 180 días y personal ejecutivo 240 días, en España no pueden superar los trabajos técnicos los 6 meses y los demás los 2 meses

En 1995 la ley 24.465, que modifica la ley 20.744 y agrega el artículo 92 bis donde crea el periodo de prueba por 3 meses ampliado por 6 meses por Convenio Colectivo, esta modalidad contaba con la exención contributiva eso sumado a la extinción del contrato sin derecho a la indemnización, provoco un mal uso del mismo y se aplicó en fraude a la ley y no como es el objetivo del mismo de contratar un trabajador para evaluar si elección es la correcta.

En 1998 la Ley 25.013 modifica el artículo 92 bis y reduce los 90 días por 30 días ampliable a 6 meses por Convenio Colectivo, estos 30 días tenía una exención contributiva y también el derecho a extinguir la relación sin el pago de la indemnización.

En el año 2000 la Ley 25.250 lo modifico nuevamente y volvió a los 3 meses en general, 6 para pequeñas empresas y hasta 12 por Convenio Colectivo para Pymes.

En el año 2004 la Ley 25.877 lo vuelve a modificar a tres meses y con nuevas reglas antifraude.

En el año 2023 el DNU 70/23 lo vuelve a modificar a 8 meses

En el año 2024 la Ley Bases lo vuelve a cambiar ,el artículo 98 de la Ley Bases modifica el artículo 16 de la de trabajo agrario incorporando la posibilidad de aplicar el periodo de prueba del artículo 92 bis de la ley de Contrato de Trabajo.

El nuevo texto del artículo 16 se aplicara a los trabajadores por tiempo indeterminado del sector agrario , en el caso de trabajadores agrarios la modalidad es permanente , lo que incluiría a los trabajadores permanentes continuos y permanente discontinuos, como expresa el Dr. Segú esto parecería guardar relación con la modificación del artículo 92 bis que elimino la exclusión del contrato de temporada, por lo tanto el periodo de prueba incluiría a todo contrato por tiempo indeterminado ya sea de prestación continua como discontinua.

Este artículo dispone que el contrato de trabajo por tiempo indeterminado se entenderá celebrado a prueba durante los primeros seis meses de vigencia, las convenciones colectivas de trabajo las podrán ampliar a 8 meses en empresas de seis hasta 100 trabajadores y de hasta un año en empresas de hasta cinco trabajadores

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

Por lo tanto la situación del trabajador agrario en la ley 26727 que había eliminado el periodo de prueba relacional y proponía la vinculación continua como base de la estructura laboral, esto sigue vigente en el artículo 16 que dispone que el contrato se entenderá celebrado como permanente solo que ahora los trabajadores se encontraran a prueba los primeros seis meses y en el caso que exista un despido directo por parte del empleador no habrá derecho a indemnización alguna.

Bolsas de Trabajo

Mediante el artículo 98 de la Ley Bases se dispone la modificación del artículo 69 de el del trabajo agrario, mediante el nuevo texto quedan derogadas todas las normas que pudieran disponer del uso obligatorio de las bolsas de trabajo, pudiendo los sindicatos proponer y no obligar un listado de personas para la realización de tareas temporarias, el nuevo artículo 69 dispone que el empleador podrá contratar a la persona sugerida o cualquier otra que disponga, garantizándose la libertad de contratación y elección del personal por parte del empleador.

Tercerización de la Mano de Obra

Mediante el artículo 99 de la Ley Bases se dispone la derogación del artículo 15 de la Ley de contrato agrario que prohibía la tercerización de mano de obra, levantada esta prohibición quedaría habilitada la contratación de trabajadores a través de la empresas de servicios eventuales u otras que provean mano de obra para la realización de tareas comprendidas en el régimen del trabajo agrario.

Sumado a esta modificación cuando se modifica el artículo 29 de la ley de contrato de trabajo que se aplica supletoriamente, queda claro que empleador será quien registre el trabajador no aquel que se sirva de la prestación.

Modificaciones a otras normas que resultan aplicables al Régimen de Trabajo Agrario

Otras modificaciones que fueron realizadas a distintas normas son aplicables al régimen de trabajo agrario

El artículo 2 de la Ley de Contrato de Trabajo inciso c) establece que esta ley no es aplicable a los trabajadores agrarios sin perjuicio de las disposiciones de esta ley serán aplicables supletoriamente en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidad propia del Regímenes del Trabajo Agrario.

Las modificaciones en la Ley Bases que modifican artículos de la Ley de Contrato de Trabajo y que impactan en la Ley del Trabajo Agrario en forma supletoria son:

Artículo 23 de la Ley de Contrato de Trabajo, presunción de la existencia del contrato de trabajo

Artículo 29 de la LCT, mediación, intermediación. Solidaridad y subsidiariedad.

Artículo 80 de la LCT, entrega del certificado de trabajo

Artículo 92 bis de la LCT, periodo de prueba

Artículo 177 Licencia por maternidad

Artículo 242 Justa causa en el despido, causales

Artículo 245 bis agravamiento por despido discriminatorio

Artículo 108 de la Ley de Trabajo Agrario, la derogación de los artículos 8 a 17 de la Ley Nacional de Empleo 24013 y se deroga la Ley 25.323 que establecía un régimen agravadas por falta de registración o registración deficiente.

El artículo 96 de la Ley Bases establece la posibilidad de sustituir la indemnización establecida en el artículo 245 de la LCT por un sistema de fondos de cese, la Ley 26.727 establece que el contrato de trabajo de regirá en cuanto a su extinción por lo dispuesto en el Título XII de la LCT, por lo tanto se aplica la indemnización del artículo 245 con la garantía del artículo 22 de la Ley 26.727 (dos meses de sueldos).

No obstante la posibilidad de aplicar el fondo de cese en el trabajo agrario, queda supeditado a que lo establezcan exclusivamente mediante un Convenio colectivo que se celebre en el marco de la Ley 26.727.

La Presunción del artículo 23 de la LCT

La nueva redacción del artículo 23 de la LCT conserva la base estructural de dicho precepto, no modifica la presunción de existencia de un contrato de trabajo cuando está reconocida o probada la prestación personal.

Esta presunción es aplicable también al contrato de trabajo agrario en forma supletoria, anteriormente la postura es salvo prueba en contrario se supone la existencia de un contrato de trabajo cuando ha sido probada la prestación de servicios, pero la Ley Bases dispone que la presunción no será de aplicación cuando la relación se trate de contrataciones de obra o de servicios profesionales o de oficios y se emitan las facturas o recibos correspondientes a dichas formas de contratación.

Pareciera como que se invierte la carga de la prueba pero sigue vigente el artículo 11 de la LCT donde se redacta el principio de la realidad y el principio de in dubio pro operario, con lo cual seguiría vigente el principio de la prestación de servicio y el contrato de trabajo.

De todas maneras el usuario de estos servicios debe tener sumo cuidado en la contratación de los mismos ya que podría tornarse en una relación de trabajo ya que hay un fino filo en ciertas actividades entre la prestación de servicio y el contrato de trabajo

Entiendo que esta modificación del artículo 23 se debe para evitar los problemas judiciales cuando hay una verdadera prestación de servicio y proteger al contratante de los servicios para una posible solidaridad laboral.

El artículo 97 crea la figura del trabajador independiente con colaboradores para llevar a cabo un emprendimiento productiva, esto se basa en una relación autónoma sin que exista el vínculo de dependencia, tanto entre los sujetos intervinientes ni las personas contratantes de los servicios.

El decreto 847/24 estableció hasta 3 colaboradores por cada emprendedor

La Resolución 5599/24 de ARCA estableció la inscripción en el Padrón (PADIC) donde dichos sujetos deben estar inscriptos , donde realizan una declaración jurada sobre el carácter independiente

El colaborador independiente no prevé exclusividad se pueden realizar varios contratos, sin dudas apunta a poder registrar este tipo de contratos que en la práctica muchas veces están sin registrar, siempre dejando presente que la figura del colaborador independiente con colaboradores no pueden sustituir relaciones laborales.

En caso que una de las partes alegue una relación de laboral de dependencia debe probar con pruebas contundentes para acreditar la relación laboral

La licencia por Maternidad

La nueva redacción del artículo 177 permite a las trabajadoras de poder trabajar hasta 10 días antes del parto y luego de producido este, completar los 90 días de la licencia, sin dudas una modificación que en la práctica las trabajadoras preferían trabajar hasta último momento para poder dedicarse de lleno al nacimiento, un acierto la nueva redacción ante la práctica cotidiana , del mismo modo también debería modificarse por ejemplo los periodos de otorgamiento de las vacaciones ya que en la práctica muchísimos trabajadores las solicitan en otra época distinta a la normada por la ley y también en muchos casos fraccionadas.

Con respecto a la trabajadora bajo el Régimen Agrario, solo norma a la trabajadora temporaria, la cual tiene derecho a la licencia por maternidad, la cual será desde el inicio de la efectiva prestación de tareas hasta la finalización del periodo de maternidad independientemente que se hubiera finalizado antes el tiempo de realización de tareas, teniendo el derecho al goce de las asignaciones durante dicho lapso.

En caso de que el empleador decida no continuar la relación laboral y decida la extinción del contrato como indemnización agravada debe abonarle a la trabajadora la asignación hasta la finalización del periodo de maternidad

Al no contener ninguna norma con respecto a la licencia por maternidad de las trabajadoras permanentes y de acuerdo al artículo 50 de la Ley de Trabajo Agrario, donde menciona que se aplican las licencias de la Ley de Contrato de Trabajo salvo las normadas en la ley, se aplica esta modificación

Derogación de las multas laborales

El artículo 108 de la Ley de Contrato Agrario dispone la aplicación supletoria de las disposiciones de las leyes 24013, 25323, 25323, 25345, las denominadas multas agravadas.

Los artículos 99 y 100 de la Ley Bases deroga las normativas de las multas de las leyes mencionadas en el párrafo anterior

El artículo 99 deroga los artículos 8 a 17 y 120 inciso a de ley de empleo 24013 comprendían las multas por falta de registración total o parcial

Deroga el artículo 9 de la ley 25013 referido a conducta temeraria y maliciosa en los casos que el empleador no pague en término y sin causa justificada las indemnización por despido o acuerdo rescisorio homologado.

Se derogan los artículos 43 a 48 de la ley 25345, entre ellas la multa del artículo 80 de la ley de contrato de trabajo por la entrega del certificado de trabajo, el artículo 132 bis de la ley de contrato de trabajo con retenciones practicadas al trabajador y no ingresadas.

El artículo 100 de la ley bases dispone la derogación de la Ley 25.323 que duplicaba las indemnización por registración defectuosa cuando las relaciones laborales ya estaban finalizadas y cuando el reclamo generaba ir a un reclamo judicial.

Momento de aplicación de la derogación

En el derecho común impera el principio de irretroactividad de las leyes , establecido en el CCCN artículo 7 , garantiza la seguridad jurídica impidiendo que el legislador pretenda influir en el pasado e implementar cambios en lo ya ocurrido.

Pero en el derecho laboral no es tan claro por el principio protectorio del trabajador la norma más favorable para el trabajador consagrada en el artículo 9 de la ley 20.744.

Los artículos 99 y 100 nada dicen respecto a su aplicación a las relaciones laborales existentes antes de la sanción de esta ley entonces la pregunta es para relaciones no registradas o registradas deficientemente al extinguirse y estando vigente la ley de Bases se pueden aplicar las multas derogadas

La diferencia entre las indemnizaciones y las multas , estas son normas por hechos ilícitos que atacan el patrimonio del empleador en cambio las indemnizaciones son reparaciones, resarcen el derecho del trabajador y tienen rango constitucional el artículo 14 bis de la Constitución Nacional.

Las multas laborales no constituyen un derecho al trabajador, su función es castigar las conductas de los empleadores que los legisladores creían reprochables por lo tanto nunca se puede expresar que las multas son un derecho del trabajador independientemente que el destino de muchas iban al bolsillo del trabajador

Por lo tanto la Ley Bases es aplicable a todas las relaciones laborales iniciadas con anterioridad a la sanción de la ley y que se prolongan luego de la derogación ya que no vulnera derecho alguno de los trabajadores

Respecto a las relaciones laborales que se extinguieron antes de la sanción de la norma no resulta aplicable la ley 27742, sin embargo hay un fallo Alves Ramon Alejandro contra Bernardi Juan Manuel Expediente 128781/2018, pese que el juicio fue iniciado en 2016 la

justicia considero que no estaban vigentes porque al momento de la resolución se encontraban derogadas por la ley bases.

Un juez de Misiones no aplico multas de los artículos 80 de la Ley de contrato de trabajo ni las correspondientes al empleo no registrado a un juicio iniciado en el 2016 ya que al momento del fallo no estaban vigentes

Existe ya otro fallo Orellano Miguel A. c/ M.A. Comercial SRL Sala 10 Cámara de Trabajo despido 23/07/0024 en referencia a las indemnizaciones artículos 1 y 2 de la ley 25323 considero al momento del fallo que la norma estaba derogada de acuerdo al artículo 100 de la ley bases vigente a partir del 10 de julio de 2024

En el ámbito del derecho privado las leyes no pueden regir los hechos cumplidos con anterioridad a su vigencia salvo que se trate de hechos en curso de desarrollo

Desde su entrada en vigencia la ley de Bases puede aplicarse incluso a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes a menos que la retroactividad este expresamente vedada y que afecte derechos constitucionales.

Se trata de evitar aplicar una sanción contemplada en una norma que resulta específicamente derogada en razón de la entrada en vigencia de una ley posterior.

Pero existen fallos donde se repara por daños y perjuicios la falta de registración , el fallo “Vasold Vanesa Soledad c/MPV Construcciones SRL y Otros s/Despido del 08/09/2025” se demuestra la falta de registración laboral y se condena a la empresa a una indemnización de 16 salarios (12 daño material + 4 por daño moral) y la entrega del artículo 80 de la LCT , se aplica el artículo 1740 del Código Civil y Comercial de la Nación, lo mismo sucedió con los fallos “Juárez Eric c/ Bocanera S.A. del 19 de septiembre de 2025”, y “Espillaga Ailen Celeste c/ San Marcos S.A. 16/09/2025”

El hecho de que la Ley 27.742 haya derogado los agravamientos indemnizatorios previstos en las leyes 24.013 y 25.313 no conlleva a desatender el evidente daño generado a un trabajador por la conducta antijurídica del empleador, se aplican las reparaciones del Código Civil y Comercial que reemplaza los agravamientos indemnizatorios.

Conclusiones

Los trabajadores en relación de dependencia no han crecido en número desde el año 2011 aproximadamente 6.300.000 trabajadores, el porcentaje de trabajadores sin registrar supera el 40%, el trabajador de esta época no tiene el mismo perfil de la sanción de la ley de Contrato Trabajo esto sumado a la velocidad de las innovaciones tecnológicas la robotización, el teletrabajo, la Inteligencia artificial sin dudas hay que realizar una reforma y modernización de la ley laboral.

Un inicio es la Ley de Bases donde uno de sus objetivos es la reducción de los conflictos judiciales laborales para ello se derogaron las multas laborales la famosa llamada industria del juicio laboral la cual claramente no genero el efecto deseado por el legislador cuando esas leyes fueron sancionadas,

Actualmente en el Tribunal de Trabajo de Tandil ha disminuido la cantidad de juicios laborales, la composición de los mismos del 100% de reclamos judiciales un 80% corresponden a recomposiciones y diferencias con la ART.

También hay que destacar fallos donde no se aplican estas leyes indemnizatorias pero se repara los daños y perjuicios de los trabajadores con el Código Civil y Comercial de la Nación.

Otro aspecto importante desde mi punto de vista, es darle resguardo legal a las tercerizaciones, las cuales fueron en algunos casos, sancionadas en forma injusta., como por ejemplo el fallo plenario “Vásquez c/ Telefónica del 30/06/2010”, para ello se modificó el artículo 2, el 23 y 29 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Se crea la figura del trabajador independiente con colaboradores, donde se puede contratar este tipo de servicio sin correr riesgos de reclamos laborales judiciales, si se corren riesgos si hay subordinación ya que se convierte en una relación laboral, cuando se utiliza en forma fraudulenta esta figura, de acuerdo al artículo 14 de la LCT.

Para el aumento de trabajadores registrados sin dudas que con esta ley sola no se van a incrementar, para ello faltan según mi opinión otros aspectos fundamentales como el crecimiento de la economía, la reducción de las denominadas cargas sociales, incluidas las sindicales por algo el 95% de la evasión previsional se centra en empresas de 0 a 5 trabajadores, analizar el caso de los programas sociales, comprender el perfil del trabajador de esta época, falta seguir reformando y modernizando la legislación laboral, lograr una reforma fiscal para reducir los costos empresariales sobre todo a las PYMES, una reforma previsional inteligente, simplificar la registración de los trabajadores utilizando las nuevas tecnologías.

Mi opinión es que la ley bases es un punto de partida interesante pero insuficiente para una reforma laboral, para los objetivos del fomento de nuevos puestos de trabajo, la consiguiente reducción de la informalidad laboral y adaptación a las nuevas tecnologías

Bibliografía

Grisolia Julio Tratado del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social La Ley

Segú Gustavo La Ley de bases y las Modificación al Régimen de Trabajo Agrario Errepar 22/07/2024.

Orlando Ricardo Ley de Bases Aspectos Laborales su análisis Errepar Practica y actualidad laboral 18/07/2024

Chiodo Esteban Derogación de las multas laborales se aplica la ley de bases a las relaciones laborales anteriores Errepar 17/07/2024.

Perciavalle Marcelo la Ley de bases tiene efecto retroactivo sobre las multas por empleo no registrado, doctrina laboral Errepar 15/08/2024

Schiel Eduardo Primeras reflexiones sobre la interposición de la figura del empleador Errepar 02/07/2024

Maggio Renzo La ley de Bases 27.742 y la protección del trabajador agrario Errepar 24/01/2025

Amado Valentín La Ley de Bases y la aplicación del periodo de prueba al trabajador agrario Errepar 19/08/2024.

Sirena José Luis, Yáñez Martin, Régimen de Trabajo Agrario. Errepar 2013

