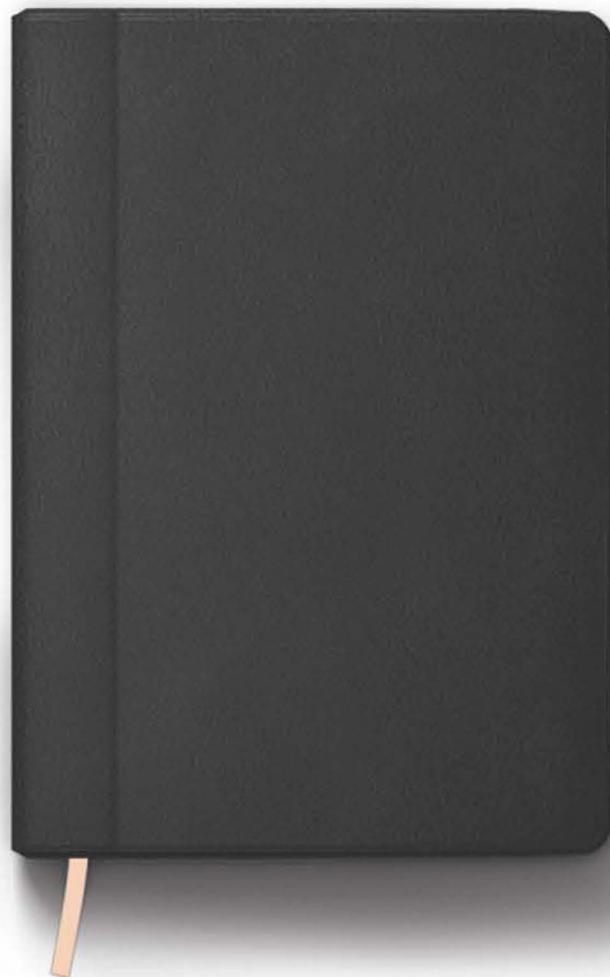


CUADERNOS DE POSGRADO

2024

SECRETARÍA DE POSGRADO



FACULTAD DE DERECHO
Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL NORDESTE



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DEL NORDESTE

Cuadernos de Posgrados

| 2024 |

Cuadernos de posgrados 2024 / Carla Camila Jarko ... [et al.] ; Compilación de Mónica Andrea Anís ; Director Nahuel Pellerano ; Hilda Zulema Zárate. - 1a ed adaptada. - Corrientes : Universidad Nacional del Nordeste. Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y Políticas, 2025.

Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga y online

ISBN 978-631-6623-11-9

1. Derecho. I. Jarko, Carla Camila II. Anís, Mónica Andrea, comp. III. Pellerano, Nahuel, dir. IV. Zárate, Hilda Zulema, dir.

CDD 346.02

Directores:

Nahuel Pellerano

Hilda Zulema Zarate

Comité Académico:

Dra. Mónica Andrea Anís

Dra. Gabriela Aromí de Sommer

Dra. Dora Esther Ayala Rojas

Dr. Jorge Buompadre

Dra. Gladis Estigarribia de Midón

Dr. Gustavo Lozano

Dra. Luz Gabriela Masferrer

Dra. Mirta Gladis Sotelo de Andreau

Dr. César Vallejos Tressens

Dra. Verónica Torres de Breard

Trabajador independiente con
colaboradores. Un estudio de la
novedosa figura y sus posibles
controversias.

| Facundo Muniagurria |

*Autorizo a la Universidad Nacional del Nordeste
para la publicación del presente trabajo.*

Introducción

El presente trabajo tiene como objeto el abordaje de un instituto que resulta a todas luces novedoso, no solo en nuestro ordenamiento jurídico interno, sino incluso en el derecho comparado. El artículo 97 de la Ley N° 27.742, conocida como Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos -en adelante Ley Bases-, nos introduce a lo que da en llamar “Trabajadores independientes con colaboradores”, una figura jurídica antes inexistente, y que, como tal, plantea un sinnúmero de dudas e interrogantes. Así, será a través de la doctrina y jurisprudencia que se vaya elaborando con el transcurso de los meses y años, que podremos definir a ciencia cierta, por ejemplo, el concepto, la naturaleza jurídica o los efectos que tendrá esta nueva manera de relacionarse para el trabajo.

En este orden de ideas es que, a lo largo del presente artículo, intentaré analizar el marco jurídico inicial, para luego plantear interrogantes y plasmar algunas ideas respecto de los aspectos que considero más controversiales serán en la aplicación del flamante régimen.

Téngase presente que, este trabajo es elaborado a tan solo unos pocos meses de la entrada en vigencia de la Ley Bases, ocurrida el día 9 de julio de 2024, y menos aún desde la publicación del Decreto

633 /

reglamentario de los títulos IV y V, el 25 de septiembre de 2024 (Dec. N° 847/2024), y ni hablar del dictado de la Resolución General 5599/2024 de la Agencia de Regulación y Control Aduanero (ARCA), por la cual se crea el Padrón de Trabajadores Independientes con Colaboradores (PADIC), dictada el 7 de noviembre de 2024, y que, en principio, terminaría de completar el marco legislativo de este instituto.

De los trabajadores independientes con colaboradores

Con este título se introduce, a través del artículo 97 de la Ley Bases, por primera vez en nuestra legislación positiva, la figura de una persona que ejerce de manera independiente un “emprendimiento productivo”, y que cuenta con la “colaboración” de hasta otros tres trabajadores, también independientes. En este único artículo, se aclara que la relación debe tener el carácter de autónoma, sin existir vínculo de dependencia, ni entre los partícipes del emprendimiento productivo entre sí, ni entre ellos y los terceros que resulten contratantes de los servicios prestados.

* Advertirá el lector que, a lo largo del presente trabajo, se encontrará en muchas –tal vez demasiadas- ocasiones con la palabra independiente. Esto, sin embargo, tiene una razón de ser: es que las piezas legislativas en análisis, en su afán por dejar bien en claro que nos encontramos ante una relación que no es de carácter laboral, reiteran en muchas –tal vez demasiadas- oportunidades, que los sujetos a los cuales se aplica esta figura jurídica son trabajadores independientes.

Hecha esta salvedad, continúo:

Artículo 97 de la Ley N° 27.742

La norma fundacional de este nuevo instituto dispone:

“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, ni con las personas contratantes de los servicios u obras e incluirá, tanto para el trabajador independiente como para los trabajadores colaboradores, 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, en las condiciones y requisitos que establezca la reglamentación.

Queda prohibido fragmentar o dividir los establecimientos para obtener beneficios en fraude a la ley.

El presente artículo será de aplicación específicamente cuando la relación sea independiente entre las partes; es decir, en las que se encuentre ausente alguna de las notas típicas de la relación laboral que son la dependencia técnica, la jurídica o la económica. Todo ello de acuerdo al tipo de actividad, oficio o profesión que corresponda”.

635 /

Conceptos iniciales

Como primera medida, a la hora de iniciar el análisis de la norma, considero fundamental conceptualizar dos de los términos que incluyó el legislador en este artículo en su primer párrafo, y que son la piedra angular para comprender el alcance del novedoso instituto. Ellos son: “trabajador independiente” y “emprendimiento productivo”. El encontrar un adecuado significado a cada uno de estos, entiendo, será de vital importancia para comprender la voluntad del legislador, y así, poder profundizar en el estudio de las consecuencias, tanto prácticas como jurídicas, que tendrá la aplicación de este nuevo régimen.

Me permitiré dar las siguientes definiciones:

Trabajador independiente

Se entiende por tal, a la persona que ejerce su oficio, trabajo o profesión por cuenta propia, es decir, atendiendo los pedidos de terceros que requieran de sus servicios, y asumiendo los riesgos de su emprendimiento, y sin depender de un empleador ante el cual asuma una dependencia técnica, jurídica o económica. Trabaja por cuenta propia, asumiendo los riesgos de la actividad y obteniendo los beneficios por ella producidos.

Emprendimiento productivo

Se trata de toda iniciativa en la que una persona o grupo de personas, invierte recursos y asume riesgos económicos, a los efectos de producir bienes o servicios que sean de interés de la comunidad, con fines lucrativos.

\ 636

Una primera aproximación

Entendidos los dos términos de la manera expresada en los párrafos anteriores, podemos hacernos una primera idea sobre cuál es la situación a la cual apuntó el legislador a la hora de crear este nuevo régimen.

En primer lugar, debemos encontrarnos ante un “emprendimiento productivo”. Es decir, debe tratarse de una iniciativa para la producción de bienes y/o servicios, con el fin de obtener beneficios económicos a través de la contratación con terceros que los requieran. En segundo lugar, la norma nos habla de un trabajador independiente que puede contar con “*hasta otros tres trabajadores independientes*”. En concreto, nos encontraríamos ante un total de –hasta- cuatro trabajadores independientes, de los cuales uno asume un rol de “principal”, por llamarlo de alguna manera, y los otros tres, de “colaboradores”, que serán quienes llevarán adelante el emprendimiento productivo.

Los sujetos

Debo decir que, a mi criterio, la denominación creada por la norma (trabajador independiente / trabajador independiente colaborador) fue poco feliz, ya que no distingue adecuadamente a los sujetos intervinientes. Ello, por cuanto la denominación del primer sujeto absorbería al segundo, en el sentido de que ambos son trabajadores independientes. Es por eso que, personalmente, decido llamar **“trabajador independiente principal”** a aquél que cuenta con colaboradores, a fin de diferenciarlo claramente del **“trabajador independiente colaborador”**. En adelante, los llamaré simplemente “principal” y “colaborador”.

En la práctica

Ahora, ingresando al análisis de la situación fáctica para la cual el legislador habría pensado este instituto, tenemos que: un grupo conformado por un mínimo de dos y un máximo de cuatro personas, que son independientes entre sí, unen esfuerzos para la creación de un emprendimiento productivo, entendido como una iniciativa para la producción de bienes y/o servicios con fines lucrativos. Es decir, personas que, pudiendo ejercer su oficio o profesión de manera autónoma y unipersonal, resuelven, por fines de practicidad, de mejor aprovechamiento de recursos económicos, o por cualquier otro motivo, unirse para trabajar juntos, pero sin que ninguno de ellos dependa de otro u otros. Todos ellos, por tanto, participarán de los beneficios o las pérdidas que dicho emprendimiento pueda generar, asumiendo el riesgo, ya sea en partes iguales o a porcentajes que ellos mismos puedan determinar.

637 /

Las ventajas del sistema

Los beneficios de asociarse de esta manera con otros sujetos independientes pueden ser muy valiosos. Enumeraré únicamente los más evidentes, graficándolos con ejemplos prácticos:

Abaratar costos:

Imaginemos a cuatro herreros que se formaron juntos, y que, en lugar de montar tres locales diferentes, deciden montar una única herrería, dividiéndose proporcionalmente los trabajos que ingresan y asimismo el beneficio económico; ahorrándose así el dinero necesario para alquilar un inmueble y para hacerse con la maquinaria que requieren (soldadora, amoladora, taladro, etcétera).

Ampliar la variedad de servicios brindados:

Supongamos un médico cirujano que se junta con un traumatólogo y un licenciado en kinesiología, de manera tal de poder brindar al paciente varios servicios de salud interrelacionados. El mismo paciente que fue atendido por el traumatólogo por alguna dolencia, podría ser sometido a una intervención quirúrgica por parte del cirujano, y luego requerirá, para su recuperación, los servicios de kinesiología. Tres profesionales, todos independientes, que trabajan juntos para un beneficio común.

Mejorar la calidad del servicio ofrecido:

Imaginemos un grupo de abogados que, siendo especialistas en distintas ramas del derecho, abren un único estudio jurídico integral, donde cada uno pueda atender los casos de su especialidad, y así dar un servicio de alta eficiencia.

Receptando relaciones nuevas y no tan nuevas

La norma nos viene a traer una nueva forma de interrelacionarse para el trabajo, que, en determinadas circunstancias, puede traer im-

portantes beneficios para los trabajadores autónomos. *“La idea ha sido considerar otros esquemas más modernos y flexibles que no pasen, necesariamente, por la tradicional teoría de la dependencia técnica, jurídica y económica”* (Zapata, José Luis. 12 de noviembre de 2024). De la misma manera, en los hechos, hay muchos emprendimientos productivos en los cuales se da la situación contemplada la norma (basta ver los ejemplos que mencioné en los párrafos anteriores), y que, hasta este momento, no se habrían podido registrar adecuadamente, por no existir un régimen acorde.

Es decir que, la creación de este instituto viene a cubrir un vacío, y seguramente servirá para blanquear situaciones de este tipo, brindando la posibilidad a los trabajadores autónomos que trabajan en conjunto, de registrar esta relación ante el ente recaudatorio nacional (hoy Agencia de Recaudación y Control Aduanero -ARCA), y a así acceder a los regímenes previsional, de obra social, seguro de salud y riesgos del trabajo que la norma prevé. **Más adelante abordaré la Resolución General N° 5599/2024 de la ARCA**, la cual crea el Padrón de Trabajadores Independientes con Colaboradores (PADIC) y reglamenta la registración.

639 /

Posibles controversias

Fraude a la ley

Quienes se han expresado en contra de la conveniencia de la incorporación de este instituto a nuestro derecho positivo, muestran preocupación ante la posibilidad de que el mismo sea utilizado como “pantalla” para esconder relaciones verdaderamente laborales. Esta preocupación no es infundada, por cuanto históricamente han existido los empleadores que, en fraude a la ley, buscan por cualquier medio que se encuentre a su alcance, evadir las obligaciones que le impone la normativa laboral. Se han visto y se ven, diariamente en

nuestros tribunales, incontables casos de relaciones que reúnen todas las características de un verdadero vínculo laboral, pero que, formalmente, están documentadas mediante contratos de locación de servicios o similares; verdaderos trabajadores que, en lugar de recibir sus correspondientes recibos de sueldo, se ven obligados a facturar a la empleadora sistemáticamente para la percepción de sus remuneraciones.

Demás está decir que, en este tipo de relaciones, el dependiente se ve absolutamente precarizado, teniendo negados los más básicos derechos que hacen a la dignidad del trabajador, y que ya todos conocemos, como ser el respeto de los descansos –diarios, semanales, anuales-, el pago de las remuneraciones correspondientes según escala salarial, el cobro de aguinaldos, los aportes y contribuciones a la obra social, sistema de riesgos del trabajo, y un largo etcétera.

No obstante ello, a juicio de este autor, el instituto en análisis no tiene por qué ser considerado una herramienta para contribuir a una mayor informalización o al fraude a la ley. Esto, por cuanto los principios del Derecho Laboral no se han visto modificados, y es a la luz de ellos que debemos analizar la totalidad del ordenamiento. De hecho, el mismo artículo en análisis, en su último párrafo, hace la salvedad de que *“El presente artículo será de aplicación específicamente cuando la relación sea independiente entre las partes...”*. Esta aclaración, aunque en mi opinión innecesaria, reafirma el hecho de que, en cada caso concreto, debe necesariamente analizarse la sustancia de la relación, para determinar si realmente, la misma vincula a dos trabajadores autónomos, o si se dan las características típicas de la subordinación, esto es: la dependencia técnica, jurídica y económica.

De hecho, antes de la entrada en vigencia de esta norma, tampoco faltaban herramientas utilizadas por malos empleadores para encubrir la existencia o las características de una relación laboral. Como se mencionó anteriormente, los contratos de locación de servicios, el obligar a un empleado a adherirse al régimen del monotributo para que emita facturas por sus remuneraciones, la registración como de

media jornada a un empleado que realmente trabaja jornada completa, etcétera, son prácticas que siempre se han utilizado para defraudar a la ley, y no por eso uno pone en duda la conveniencia de la existencia del monotributo, o del contrato de locación de servicios, por ejemplo.

La informalidad laboral en Argentina

La verdad es que, empleadores que no quieren asumir las responsabilidades derivadas del ordenamiento jurídico laboral, siempre los ha habido. Sabido es que, en nuestro país, la informalidad laboral alcanza porcentajes exagerados: el último informe elaborado por el Área de Empleo, Distribución e Instituciones Laborales (EDIL) del Instituto Interdisciplinario de Economía Política (IIEP) de la Facultad de Ciencias Económicas de la UBA, refleja que la tasa de informalidad entre los asalariados en el segundo semestre de 2024 fue del 36,4 %, es decir que casi cuatro de cada diez trabajadores en relación de dependencia se encuentran sin registrar. A su vez, agrega que *“Más allá de las fluctuaciones (y excluyendo el período de la pandemia), la tasa de informalidad se ha mantenido relativamente constante y en un valor muy elevado, desde hace 15 años”* (Informe panorama del empleo asalariado informal y la pobreza laboral. EDIL – IIEP. Octubre 2024).

Este grupo de investigadores da cuenta de que el país ha llevado una informalidad fluctuante entre el 32 % y el 37 % durante los últimos quince años, y que, además, en los años anteriores, estuvo aún más arriba de esos números. La mejora de esta situación a nivel país es un aspecto esencial que se debe abordar desde la política, y en consideración de lo anticuadas que estaban nuestras normas laborales -la Ley de Contrato de Trabajo, por dar un ejemplo, data del año 1976-, queda más que claro que una reforma laboral era menester. Ahora bien, si las reformas introducidas por la Ley Bases fueron las adecuadas, o suficientes, en su conjunto, es un tema que excede al presente trabajo, pero no se puede negar que son un primer intento por lograr una modernización de los esquemas y figuras clásicas.

En lo que sí quiero profundizar, y que es lo concerniente al instituto que estoy abordando, es en la idea con la que cerré el apartado anterior, respecto de que, la creación de la figura del trabajador independiente con colaboradores no tendría por qué contribuir a una mayor informalización. Y ello, se lo debemos al:

Principio de primacía de la realidad

Como he adelantado, la solución para la posible utilización del instituto del trabajador autónomo con colaboradores como un medio de fraude a la ley, se encuentra en la aplicación de los principios clásicos del Derecho Laboral, los cuales no se han visto modificados por la nueva normativa.

Para este tipo de situaciones, que siempre han existido, y aquejan especialmente a nuestro país, es que fue concebido el principio conocido como de primacía de la realidad, el cual implica que *“siempre se debe reconocer a través de los hechos concretos y sus características la verdadera sustancia de una relación, con prescindencia de los mantos, ropajes, designación o apariencia que las partes le hayan dado a la misma”* (De Diego, Julián A., 2011).

La legislación nacional no es ingenua en cuanto los disfraces que muchas veces se pretende dar a los vínculos laborales, y mucho menos lo ha sido la jurisprudencia a lo largo de las últimas décadas. Priorizar lo que realmente ocurre en la realidad, en la esencia y características de los actos, por encima de los aspectos formales, o lo que dicen los documentos que se acercan a juicio, a la hora de resolver si una relación tiene características laborales o no, siempre fue de vital importancia.

“Es sabido que dichas inscripciones (como autónomo) o modalidades de pago le son exigidas de manera frecuente por los dadores de trabajo a sus dependientes, cuando se pretende simular o disfrazar la existencia de un verdadero contrato de trabajo bajo el ropaje de una figura distinta, a fin de evadir la aplicación tutiva de la normativa laboral. La naturaleza de

una relación como la que se discute en autos, debe determinarse por el examen de las características que la conforman y definen en la realidad de los hechos –principio de primacía de la realidad–” (Bianchi, Graciela Irene c/Bank Boston S.A. y otro s/despido, CNTrab, sala VII, 9/8/2006, Errepar. Como se citó en De Diego, Julián A., 2011).

Conforme lo hasta aquí expuesto, queda claro que, a mi modesto entender, la figura del trabajador independiente con colaboradores no debería propiciar a una mayor informalidad laboral, dado que un empleador que busca un disfraz o ropaje tras el cual esconder una relación laboral en fraude a la ley, lo puede encontrar en un montón de otras formas de contratación civil. Es decir, este novedoso instituto, no viene a aportar una pantalla que no pudiera antes encontrarse en otro tipo de figuras.

Siempre y en todo lugar, la respuesta a este tipo de fraude se puede encontrar en la adecuada aplicación del principio de primacía de la realidad.

643 /

Notas características de la subordinación

De lo considerado en el punto anterior, se infiere que será siempre fundamental analizar caso por caso la verdadera naturaleza de la relación, y así mismo lo requiere la norma: *“El presente artículo será de aplicación específicamente cuando la relación sea independiente entre las partes; es decir, en las que se encuentre ausente alguna de las notas típicas de la relación laboral que son la dependencia técnica, la jurídica o la económica”* (Art. 97, Ley 27.742, último párrafo).

Ya para el tratamiento de otras formas posibles de fraude a la ley laboral, se han desarrollado históricamente los conceptos de dependencia técnica, jurídica y económica, los cuales funcionan como parámetros para distinguir una relación de carácter verdaderamente laboral, de una de derecho civil.

Dependencia técnica

Se da cuando el trabajador recibe instrucciones específicas, o está subordinado técnicamente a la dirección de otra persona en el desarrollo de sus tareas. La independencia, en este sentido, consiste en que el sujeto tenga la libertad de decidir cómo realizar su trabajo.

Dependencia jurídica

Se basa en la existencia de un control legal o una obligación contractual que limita la autonomía del trabajador, como ocurriría en una relación laboral tradicional donde el empleador tiene el poder de dirección y control.

Dependencia económica

^ 644

Implica que la fuente única de ingresos del trabajador proviene de la remuneración percibida del empleador, y, por tanto, debe a ella su subsistencia y de su grupo familiar. En el caso de los trabajadores independientes colaboradores, esta independencia está garantizada, por cuanto la norma dispone específicamente que no se puede restringir que realice actividades en forma simultánea, incluso mantener simultáneamente varios contratos de colaboración.

Excepciones

Cabe la aclaración de que, a la hora de determinarse si un vínculo tiene carácter laboral, no es estrictamente necesario que se comprove la existencia de todas estas notas de la subordinación, sino que constituyen únicamente parámetros, debiendo estudiarse individualmente, y caso por caso, la realidad de la relación. Esto ocurre, verbigracia, cuando una empresa contrata a un profesional, como ser un abogado o contador, el cual puede tener un vínculo laboral con

la contratante, y sin embargo conservar su independencia técnica, puesto que la empleadora lo contrata, justamente, por sus saberes y su experiencia en su campo.

Prohibición de fragmentar establecimientos

Un recaudo extra que toma la norma a la hora de proteger a posibles empleados precarizados es el establecido en el tercer párrafo del artículo 97 de la Ley Bases: *“Queda prohibido fragmentar o dividir los establecimientos para obtener beneficios en fraude a la ley”*. Esta incorporación, no hace más que reafirmar lo que se viene exponiendo, respecto de que siempre se debe analizar caso por caso, para determinar si el acogimiento a este régimen se pudo haber hecho de manera fraudulenta o simulada. Esta prohibición se haría efectiva, por ejemplo, si se advierte que, en un mismo establecimiento, funcionan dos emprendimientos productivos que, en realidad, forman parte del mismo negocio. El engaño, en este caso, estaría dado con el objeto de violar la cantidad máxima de colaboradores que permite la norma, ya que, por cada emprendimiento, se permitiría tener tres más.

645 /

Conclusión

A pesar de que no se desconoce que podría ocurrir, en la práctica, que algunos empleadores fraudulentos procuren utilizar la figura del trabajador independiente con colaboradores, para evadir el carácter tuitivo del derecho laboral, esto no es óbice para que esta figura pueda ser utilizada de manera honesta por muchos trabajadores independientes, que pueden encontrar utilidad y grandes ventajas en su acogimiento a este régimen.

Por lo tanto, el principio de primacía de la realidad debe prevalecer siempre en el análisis que los órganos judiciales realicen, individualmente, de los casos conflictivos que puedan resultar de la aplicación de esta figura, garantizándose así, que no se utilice de manera ilegal.

Las características de la relación

A los efectos de complementar al artículo 97 de la Ley Bases, en fecha 26 de septiembre de 2024, el Poder Ejecutivo Nacional dictó el Decreto N° 847/2024, el cual en el capítulo IV del Anexo II, reglamenta la institución del trabajador independiente con colaboradores.

Reglamentación

El artículo 24, nos da las pautas principales del vínculo entre los sujetos intervenientes en este tipo de relación en tres incisos:

“a) No se podrá limitar ni restringir la posibilidad de que el trabajador independiente colaborador realice actividades de forma simultánea. El trabajador independiente colaborador tendrá, además, la libertad de mantener simultáneamente contratos de colaboración, de trabajo o de provisión de servicios con otros contratantes.

b) Cualquiera de las partes podrán rescindir, en cualquier momento, el vínculo de colaboración.

c) El trabajador independiente no podrá mantener vigentes, en forma simultánea, contratos con más de TRES (3) trabajadores independientes colaboradores bajo esta modalidad”.

El análisis de las características que nos proveen estos tres apartados da cuenta de la verdadera naturaleza de esta figura, la cual es de una total independencia entre los sujetos intervenientes. En efecto, el trabajador independiente colaborador, conserva en todo momento la posibilidad de realizar otras actividades de manera simultánea a su participación en el emprendimiento, inclusive puede ser colaborador en varios emprendimientos al mismo tiempo. Asimismo, así como las partes pueden constituir el vínculo de colaboración cuando ellos lo deseen, a su vez, cualquiera de ellos lo puede resolver unilateralmente en cualquier momento, bastando para ambas cosas un sencillo trámite online a través de la página de ARCA.

Prohibición

El último párrafo del artículo 24, a su vez, nos dice lo siguiente: *“El régimen del artículo 97 de la Ley N° 27.742 no será de aplicación cuando se presuma que una relación de trabajo en relación de dependencia fue sustituida por una relación entre las partes de diferente encuadre jurídico a los fines de usufructuar los beneficios del mencionado artículo”*.

Esta disposición resulta interesante, puesto que va por el mismo camino que lo que he expresado anteriormente respecto de la primacía de la realidad, pero va un paso más allá: directamente impide la aplicación del régimen para los casos en que anteriormente hubiera existido una relación laboral entre las partes. Es decir, dado el caso en que un empleador concluye un vínculo de carácter laboral, por el medio que sea, y luego procede a registrarse en el PADIC, anotando como colaborador al mismo sujeto que antes era su empleado, la norma considera palmariamente acreditado que tal registración se estaría realizando en fraude a la ley, por lo que este régimen no será aplicable. Una herramienta más para evitar la posible mala utilización del instituto.

647 /

Registración

El proceso para la registración de la relación de colaboración fue creado, finalmente, el día 7 de noviembre de 2024, por medio de la Resolución General 5599/2024 de la Agencia de Recaudación y Control Aduanero, que dispone la parte práctica de la aplicación del sistema, creando el Padrón de Trabajadores Independientes con Co-laboradores “PADIC”.

Inscripción previa

Como primera medida, según dispone el Decreto 847/2024, es condición previa para formar parte de este instituto, ya sea como principal o

como colaborador, estar inscripto ante la ARCA, ya sea como responsable inscripto, o como monotributista. Artículo 24, segundo párrafo: *“Todos ellos -tanto el principal como los colaboradores- deberán estar inscriptos en el Régimen General de Impuestos y de los Recursos de la Seguridad Social u otro régimen que pudiera corresponder para el cumplimiento de esas obligaciones, relativo a actividades que no se ejerzan en relación de dependencia, procediendo, a su vez, la opción a que se refiere el artículo 12 del Decreto N° 661 del 23 de julio de 2024”*. Es decir que, antes de poder ser trabajador independiente con colaboradores, o trabajador independiente colaborador, el sujeto debe ya estar registrado como autónomo y con clave fiscal para el ingreso al sistema de ARCA.

Declaración jurada

Por otro lado, se establece la obligación de que cada uno de los intervinientes en la relación –principal y colaboradores–, cargue una declaración jurada respecto del carácter independiente de la relación: Artículo 24, tercer **párrafo** *“Asimismo, todos deberán prestar declaración jurada ante la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS (AFIP) respecto al carácter independiente de la relación”* (La referencia a la AFIP debe entenderse como a la ARCA, habida cuenta de los cambios dispuestos por el Decreto 953/2024).

La idea de esta carga que la norma impone a los sujetos es que la registración de la relación no dependa exclusivamente del principal, sino que sea una registración en dos pasos, de manera tal de que los colaboradores presten su consentimiento al acogimiento a esta figura. De esta manera, lo que se busca es, justamente, evitar que se registren relaciones verdaderamente laborales, bajo la fachada del régimen del artículo 97.

Procedimiento

La manera concreta en que se realiza la registración se encuentra reglamentada por la Resolución General de ARCA N° 5599/2024, la

cual crea el Padrón de trabajadores independientes con colaboradores. El trámite se realiza íntegramente en línea, a través de la página web de ARCA, ingresando con clave fiscal y agregando el servicio “PADIC”. El primer paso consiste en que el principal, ingresando con su clave fiscal, “agrega” el emprendimiento, para lo cual el sistema le requiere: nombre de fantasía, fecha de inicio, fecha de finalización en caso de corresponder, domicilio, actividad, y CUIT de los colaboradores. Luego, como un segundo paso, debe el colaborador ingresar con su propia clave fiscal, agregar también el servicio “PADIC”, y confirmar, con carácter de declaración jurada, su participación en el emprendimiento. Para este segundo factor de confirmación, la norma otorga un plazo máximo de 72 horas hábiles, transcurrido el cual, queda dada de baja la inscripción. (Artículos 3 y 4 de la Res. Gen. 5599 ARCA).

Reflexiones finales

649 /

He dedicado el presente artículo al análisis de la figura del trabajador independiente con colaboradores, deteniéndome en las características de esta nueva forma de relacionarse, en algunos de sus aspectos prácticos, y en las principales controversias que su aplicación seguramente provocará. No teniendo este novedoso instituto antecedentes similares, ni en nuestro sistema jurídico ni en el derecho comparado, no resulta tarea fácil pronosticar con seguridad cuáles serán los resultados de su puesta en práctica.

Sin embargo, considero que este nuevo modelo puede traer consigo grandes beneficios, tanto para los propios trabajadores independientes, como para la economía en general, brindando un marco jurídico acorde a muchas relaciones ya existentes, y que no tenían un régimen específico al cual acogerse. Creo que este instituto puede servir como un incentivo para la promoción de nuevos emprendimientos productivos que dinamicen la economía al tiempo que generan empleo

genuino, así como para la formalización de otros que ya se encontraban en marcha, pero sin tener un marco regulatorio que se aplique específicamente a ellos.

Esto, no quiere decir que la aplicación de esta nueva modalidad de contratación esté exenta de desafíos. Habrá que tener la guardia en alto para fiscalizar que no se haga abuso de ella en fraude al ordenamiento jurídico laboral, como la experiencia nos demuestra que se ha hecho con otras formas de contratación de carácter civil. No obstante ello, creo que el provecho que puede sacar de esta figura el trabajador independiente que la utiliza de manera honesta, no debe verse opacado por la posibilidad de su uso fraudulento, que debe examinarse caso por caso.

En suma, entiendo que nuestro país necesitaba una reforma laboral que propenda a la modernización y flexibilización del ordenamiento hasta ahora existente, cuya norma troncal -la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744- data de hace más de cincuenta años. Si la Ley Bases en su conjunto cumple con este objetivo, o si se requerirán otras modificaciones, el tiempo lo dirá, pero, en lo que hace concretamente al objeto de estudio de este artículo, no puedo negar que se trata, al menos en mi opinión, de un primer acercamiento en la dirección correcta.-

Referencias

Ley N° 27.742 de 2024. *Ley de bases y puntos de partida para la libertad de los argentinos*. 08 de julio de 2024. Boletín Oficial N° 35.456.

Decreto del P.E.N. N° 847 de 2024. *Reglamentación de los títulos IV y V de la Ley N° 27.742*. 25 de septiembre de 2024. Boletín Oficial N° 35.513.

Resolución General N° 5599 de 2024 [Agencia de Recaudación y Control Aduanero]. *Creación del Padrón de Trabajadores Independientes con Colaboradores*. 07 de noviembre de 2024. Boletín Oficial N° 35.543.

Julián A. De Diego (2011). *Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social – 8va edición actualizada y ampliada*. Editorial La Ley.

José Luis Zapata (2024). *Régimen del trabajador independiente con colaboradores*. Disponible en el siguiente enlace: <https://www.estudio-ofarrell.com/regimen-del-trabajador-independiente-con-colaboradores/>

Área de Empleo, Distribución e Instituciones Laborales (EDIL) del Instituto Interdisciplinario de Economía Política (IIEP) de la Facultad de Ciencias Económicas de la UBA. *Informe panorama del empleo asalariado informal y la pobreza laboral*. Octubre 2024. Disponible en el siguiente enlace: https://iiep.economicas.uba.ar/wp-content/uploads/2024/09/InformeEdil_empleo_asalariado_informal.pdf

Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional -OIT- *Trabajo independiente o por cuenta propia*. Disponible en el siguiente enlace: https://www.oitinterfor.org/sites/default/files/edit/docref/genero/tra_independ.pdf

Marcos Felice (2024). *Los Trabajadores Independientes con Colaboradores bajo la Ley N° 27.742 y el Decreto N° 847/24*. Disponible en el siguiente enlace: <https://blogdelcontador.com.ar/trabajadores-independientes-con-colaboradores-claves/>

Cooperación Suiza en Bolivia. *Emprendimientos productivos*. Disponible en el siguiente enlace: https://formaciontecnicabolivia.org/sites/default/files/publicaciones/emprendimientos_productivos.pdf