



NOTAS SOBRE LA REFORMA LABORAL

myf

225

Marcelo F. *Giuliani*

Vocal de la Sala I de la Cámara Laboral
de la ciudad de Santa Fe, abogado,
especialista en Derecho Laboral, autor de
artículos varios en la materia, profesor
derecho laboral y seguridad social U.C.S.F.-

Introducción

En nuestros días el impacto de la inteligencia artificial generativa (IAG) en el mercado laboral ha ocupado un rol preponderante, específicamente en su potencialidad de sustitución de mano de obra en oficios, y empleos.-

En tal sentido, como ha sucedido en otras etapas de avance tecnológico, la desaparición de ciertas actividades genera por un lado la pérdida de trabajo, y el desempleo para la mano de obra no capacitada, y por el otro la oportunidad de acceso a nuevas tareas, generándose la posibilidad de inserción a jóvenes en el campo laboral.-

Al respecto, un estudio de la Universidad de Oxford analizó setecientos dos (702) actividades, concluyendo que el cuarenta y siete por ciento (47%) de las profesiones en E.E.U.U. estaría en alto riesgo de ser sustituidas por la Inteligencia Artificial y la robótica autónoma en las dos próximas décadas. Sin embargo, hay otra corriente de opinión que estima lo contrario, afirmando que equiparar la automatización a una destrucción de puestos de trabajo sería un error.¹

En tales circunstancias, en nuestro país, en el intento de evitar un mayor impacto de las nuevas tecnologías en el campo laboral, y modernizar la normativa vigente a las necesidades del contexto social y económico se sancionaron el D.N.U. N° 70/2.023, y la Ley N° 27.742, en fechas 20 de diciembre de 2.023, y 27 de junio de 2.024 respectivamente.-

De los primeros comentarios doctrinales se percibe que la reforma no ha sido bien receptada, considerándose en general como un debilitamiento en la protección del sistema especial que la normativa laboral otorga al trabajador como sujeto de preferente tutela (art. 14 bis C.N.), y un retroceso en la aplicación del principio de

progresividad consagrado en los arts. 2 del P.I.D.E.S.C., y 26 de la Convención Americana de los Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica), aplicables por imperio del art. 75 inc. 22 de la C.N.-

El objeto de éste artículo es reflejar algunas notas de dicha modificación legislativa, sin agotar la misma, lo cual excedería sustancialmente los límites de éste trabajo.-

Síntesis de los puntos reformados

Las modificaciones legislativas introducidas, pueden sintetizarse en unas pocas líneas directrices que seguidamente se detallaran:

- a. Derogación del mecanismo punitivo indemnizatorio por infracciones en la inscripción registral.-
- b. Nuevo sistema de inscripción del vínculo laboral, de trámite digital, considerando como empleador a quién identifica en la persona (humana o jurídica) que registre la relación laboral (arts. 7 a 7 quater Ley N° 24.013), dando menor amparo a situaciones de intermediación (art. 29 L.C.T.), subsistiendo ante la presencia de fraude el art. 14 de la L.C.T. Respecto de empresas posean como único objeto la colocación de personas para servicios eventuales deberán dar fiel cumplimiento a lo establecido en los arts. 29 bis de la L.C.T., arts. 77 a 80 Ley N° 24.013, y decreto N° 1.694/2.006, respectivamente (empresa de servicios eventuales).-
- c. Modificación de algunas normas que contienen principios e instituciones específicas de la materia (arts. 9, 12, 23, y 29 L.C.T.), excluyendo del ámbito laboral a las contrataciones de obra, servicios, agencia, y todas las reguladas en el C.C.C.N. (arts. 2 inc. d, y 23 de la L.C.T.; art. art. 7 quater Ley N° 24.013; y art. 97 Ley N° 27.742), dejando subsistente el régimen general y particularmente el art. 14 de la L.C.T., que consagra el principio de pri-

macía de la realidad, y protectorio, que conjuntamente con el art. 14 bis de la Constitución Nacional, resultan operativos para impedir cualquier intento de fraude.- Mediante la modificación del art. 12 de la L.C.T., se incorpora la posibilidad de homologar los acuerdos extintivos celebrados por trabajador, y empleador por mutuo acuerdo (art. 241 L.C.T.), para lo cual el Juez, o autoridad competente deberá emitir una resolución fundada, evaluando previamente la inexistencia de una situación de simulación o fraude en perjuicio del trabajador (art. 14 L.C.T.).-

d. Facultad otorgada a las Convenciones Colectivas para disponer jornadas acordes a la actividad, y modalidades de producción, en beneficio del trabajador (art. 197 bis L.C.T., y 79 D.N.U. N° 2.023).-

e. Actualización de créditos laborales mediante I.P.C. (arts. 276 L.C.T., y 84 D.N.U. N° 70/2.023).-

f. Tratamiento diferencial a las PyMES (arts. 92 bis, y 277 L.C.T., arts. 91 Ley N° 27.742, y 85 D.N.U. N° 70/2.023).-

g. Creación de la figura del “gestante”, y mantenimiento de la estabilidad absoluta en supuestos de embarazo (arts. 177 L.C.T., y 93 Ley N° 27.742).-

h. Incorporación en el sistema laboral de una norma específica que prevé el despido discriminatorio (arts. 245 bis L.C.T., y 95 Ley N° 27.742).-

Vigencia temporal del D.N.U. 70/2.023 y Ley N° 27.742

En fecha 20 de diciembre de 2.023, el Poder Ejecutivo Nacional (P.E.N.), en uso de las facultades previstas en el art. 99, inc. 3 de la Constitución Nacional, dictó el Decreto de Necesidad y Urgencia (D.N.U.) N° 70/2.023 que entró en vigencia el día 29 de diciembre de 2.023 (art. 5

del C.C.C.N.; ocho -08- días posteriores a su publicación en el Boletín Oficial).-

Por su parte, el día 27 de junio de 2.024, el Honorable Congreso de la Nación sancionó la Ley N° 27.742, publicada en el Boletín Oficial el día 08 de julio de 2.024, que según lo establecido en el art. 237 de la misma, comenzó a regir al otro día de su publicación, es decir el 09 de julio de 2.024.-

Ambas normas en sus títulos IV. y V., respectivamente disponen una serie de modificaciones en el régimen laboral, siendo de especial importancia establecer las reglas que regirán su aplicación temporal, para determinar las relaciones laborales que se regirán por las mismas.-

No soslayo que en el mes de enero de 2.024 la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, por intervención de la Sala de feria, se expidió *in re* “Confederación General del Trabajo de la República Argentina vs. Poder Ejecutivo Nacional s. Incidente”, fecha 03/01/2024, admitiendo la medida cautelar planteada, y disponiendo la suspensión de aplicación del D.N.U. N° 70/2.023; e *in re* “Confederación General del Trabajo de la República Argentina vs. Poder Ejecutivo Nacional s. Acción de amparo”; fecha 30/01/2024, que establece la invalidez constitucional del Título IV (artículos 53 a 97) del D.N.U. 70/2024, por ser contrario al art. 99, inc. 3, de la Constitución Nacional. Sin embargo, si bien es indudable que la C.G.T. tiene legitimación activa, para ejercer dicha acción en relación a los trabajadores de todo el país, lo cierto es que el alcance del citado fallo tiene el límite de la jurisdicción de dicho Tribunal, no teniendo un efecto la obligatorio en las provincias, máxime cuando el fundamento de la decisión es por incumplimiento de los recaudos del art. 99 inc. 3 de la C.N., es decir formal, y no sustancial, pudiendo agregarse a ello que con la sanción de la Ley N° 27.742, la reforma logró legitimación formal, no habiéndose expedido en la misma,

ni por el trámite de la Ley N° 26.122 el Congreso de la Nación para quitar efectos al citado D.N.U. N° 70/2.023.- Más allá de lo expuesto, y del criterio que pueda tomarse en cuanto al estado actual de suspensión en la aplicación del D.N.U. N° 70/2.023, nadie duda que la nueva normativa está vigente, y en su caso será aplicable a contratos de trabajo que se celebren desde que cada una comenzó a regir hacia el futuro, sin embargo las dudas se generan en relación a los contratos que ya se encontraban perfeccionados, como a los juicios o reclamos administrativos, o extrajudiciales en trámite.-

En tal sentido, cabe destacar que en los apartados de ambas normas, relativos a la materia laboral, no se estableció ninguna regla específica en relación a la aplicación temporal de la reforma, por lo que corresponde remitirse al régimen general dispuesto en el artículo 7º del C.C.C.N (Ley N° 26.994), que en lo pertinente dispone que: *“Eficacia temporal. A partir de su entrada en vigencia, las leyes se aplican a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes. Las leyes no tienen efecto retroactivo, sean o no de orden público, excepto disposición en contrario. La retroactividad establecida por la ley no puede afectar derechos amparados por garantías constitucionales. Las nuevas leyes supletorias no son aplicables a los contratos en curso de ejecución, con excepción de las normas más favorables al consumidor en las relaciones de consumo”*.-

En tal sentido, no existe debate doctrinario, ni jurisprudencial en relación a que el principio general que regirá será el de irretroactividad *ut-supra* mencionado, dependiendo la vigencia de la nueva normativa, según se explicitará *in infra*, del momento de acaecimiento del hecho que genere el derecho reclamado.-

Ahora bien, en nuestra provincia de Santa Fe, una corriente jurisprudencial minoritaria ha distinguido la aplicación temporal de la norma, conforme su naturaleza, considerando a las “multas” laborales pertenecien-

tes a la materia penal, y consecuentemente disponiendo la vigencia inmediata de la reforma, que establece su derogación, e inaplicabilidad de dichas sanciones aún a causas de generación anterior, en trámite.-

En tal sentido puedo citar *in re “Romero, René c/ Cauda, Daniel s/C.P.L.”* (A. y S. N° 180, T. 2.024, fecha 07/08/2.024), Sala I; y *“Perez, Walter c/Amarilla, Eduardo s/C.P.L.”* (A. y S. N° 204, T. 2.024, fecha 09/09/2.024), Sala II, ambos dictados por la Cámara Civil, Comercial y Laboral de la 5º Circunscripción Judicial, de la ciudad de Rafaela, entre otros.-

Dicho criterio, se funda en el artículo 18 de la Constitución Nacional, sosteniendo que el *“...poder legislativo no puede dictar una ley que permita penar a un habitante de la Nación por un hecho anterior a su sanción...”* (principio de aplicación de la ley penal mas benigna).- En base a ello dispone que se aplican inmediatamente al proceso *“...luego de entrar en vigencia la ley 27.742: derogación de los arts. 8 a 17 y 120 inciso a) de la ley 24.013, art. 9 de la ley 25.013; arts. 43 a 48 de la ley 25.345; art. 15 de la ley 26.727, art. 50 de la ley 26.844 y ley 25.323...”*.-

Sin embargo, en el ámbito provincial, la C.S.J.S.F., con anterioridad a la reforma laboral, ha sostenido que aún en materia penal *“...No pueden receptarse los cuestionamientos en torno a la afectación del principio de irretroactividad de la ley, toda vez que el argumento de la quejosa se diluye a poco que se confronte con la resolución atacada, de la que surge que la Alzada le brindó específica respuesta a la cuestión, no aplicando la norma de forma retroactiva, sino interpretando la figura penal del artículo 119 -tercer párrafo- tal como se encontraba redactado conforme la ley vigente al momento del hecho...”* (Referencias Normativas: Código Penal, artículo 119, tercer párrafo. B., C. M. -Recurso de Inconstitucionalidad En Carpeta Judi-

cial B., C. M. S/ Delitos Contra La Integridad Sexual -Su Acumulado 21-07009096-1-; Oficio De Detención- s/ Queja Por Denegación del Recurso de Inconstitucionalidad; C.S.J.S.F.; 13/10/2.020; Fuente Propia; 697/20; A. y S. T. 301, F. 214 a 218, la negrilla me pertenece).-

Más allá de lo expuesto, se advierte que la finalidad de la norma reside en disuadir conductas patronales que generan trabajo no registrado, o deficientemente inscripto, agravando las indemnizaciones, las cuales si bien perjudican al infractor (empleador), benefician al trabajador, y no al Estado como ente sancionador, lo que quita toda posibilidad de otorgar naturaleza penal a la legislación en cuestión.-

Asimismo, la evasión de la patronal sea por omisión total o parcial del registro ya tiene su sanción en el Régimen Penal Tributario (art. 3º de la ley 23.771, ref. por ley 24.769), lo que nos llevaría al supuesto de doble sanción penal por el mismo hecho (violación al principio *non bis in ídem*); o aún una triple, si consideramos las multas administrativas que impone la autoridad de aplicación (Ministerio de Trabajo de la Nación, ley N° 25.877, arts. 29 sptes. y ccdtes.).-

Por otro lado, la postura mayoritaria tanto en doctrina como en jurisprudencia le ha otorgado a éste tipo de normativas naturaleza laboral, fijando temporalmente su vigencia al momento del hecho generador del derecho que se reclama.-

En tal sentido la C.S.J.N. fijó las pautas de aplicación temporal de la ley, en materia laboral *in re* “Espósito, Dardo Luis c/ Provincia ART S.A. s/accidente - ley especial” (Fecha: 07/06/2.016 - Fallos: 339:781). En dicha sentencia el Máximo Tribunal Federal sostuvo que: “... el fallo judicial que impone el pago de una indemnización por un infortunio laboral solo declara la existencia del derecho que lo funda, que es anterior a ese pronun-

ciamiento; por ello la compensación económica debe determinarse conforme a la **ley vigente cuando ese derecho se concreta, lo que ocurre en el momento en que se integra el presupuesto fáctico previsto en la norma para obtener el resarcimiento, con independencia de la efectiva promoción del pleito** que persigue el reconocimiento de esa situación y de sus efectos en el ámbito jurídico (Fallos : 314: 481; 315 :885); sostener lo contrario conllevaría la aplicación retroactiva de la ley nueva a situaciones jurídicas cuyas consecuencias se habían producido con anterioridad a ser sancionada (Fallos: 14:481; 321:45)...” (Espósito, Dardo Luis c/ Provincia ART S.A. s/accidente - ley especial” -07/06/2.016-”; Fallos: 339:781, la negrilla y subrayado me pertenecen).-

Dicho criterio ya había sido sustentado por el Cíbero Tribunal Federal *in re* “Molina, Fidel Rómulo c/Obras Sanitarias de la Nación” (Fecha: 05/05/1992, Fallos: 315:885); y “Caja Nacional de Ahorro y Seguro en J: N° 17.830, Escudero, Adolfo c/ Orandi y Massera SA. por ordinario”, Fecha: 28/05/1991, Fallos: 314:481).-

Asimismo, el Máximo Tribunal Federal ha afirmado que: “...Cuando una ley ha optado por omitir toda referencia a su aplicación al juzgamiento de los hechos ocurridos bajo la vigencia de la ley anterior, **aquellos deben quedar sometidos a los preceptos legales imperantes en el momento en que se produjeron**, ya que, en esas condiciones, el nuevo ordenamiento no tiene efecto retroactivo...” (C.S.J.N., “Mendoza Reyes, Rigoberto Eduardo c/Rest Services S.R.L. s/Accidente - ley”; Fecha: 05/02/1998, Fallos: 321:45).-

Recientemente, la C.S.J.N. se pronunció sobre la aplicación temporal de la Ley N° 27.742 a normas sancionatorias, como el art. 132 bis de la L.C.T., (en decisión similar en cuanto a la morigeración de la sanción, a la adoptada por Sala I C.A.L.S.F. *in re* “FRANCO, Miguel c/FERNANDEZ ANSOLA, Cristóbal Elías s/Sent. Cobro de Pesos-Ru-

myf

230

bro Laborales” C.U.I.J. N° 21-26185487-9; febrero 2.023), sosteniendo que: “...la Sala X de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirmó, en lo principal, la sentencia de primera instancia que había hecho lugar a la demanda de indemnizaciones por despido y, en lo que es materia de agravio, **mantuvo la condena al pago de la multa por retención de aportes prevista en el art. 132 bis de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), vigente al momento de los hechos hasta su derogación por la ley 27.742 (B.O. del 8 de julio de 2024)**. Concretamente, por haber omitido aportes por un valor cercano a los de \$ 11.400, se impuso a la demandada una multa de \$ 194.775, equivalente a 53 salarios mensuales de la actora (confr. fs. 228 y fs. 338; anexo n° 9500)... ...cabe **declarar, para el caso, la inconstitucionalidad del art. 132 bis de la LCT, vigente al momento del despido, en orden a la sanción prevista en él...**” (DOMINGUEZ YANINA VANESA c/ MURESCO S.A. s/Despido; fecha 13/08/2024, Fallos: 347:952, la negrilla y subrayado me pertenecen).- Si bien en el primer párrafo transcripto la C.S.J.N. describe lo sucedido en Alzada, lo cierto es que en su pronunciamiento, el cual es posterior al dictado de la normativa en cuestión (D.N.U. N° 70/2.023, 20/12/23, y Ley N° 27.742; 27/06/24), deja sentado nuevamente el criterio de aplicación temporal de la ley (art. 7 C.C.C.N., y art. 237 Ley N° 27.742 respectivamente), y en éste caso de una norma sancionatoria, como es el art. 132 bis de la L.C.T., (art. 43 Ley N° 25.345), dando tratamiento al agravio de la parte accionada relativo a una norma derogada, pero vigente al momento del despido, declarando la inconstitucionalidad del art. 132 bis de la L.C.T.-

En la ciudad de Santa Fe la Sala I de la Cámara Laboral de la Primera Circunscripción Judicial se pronunció en tal sentido *in re* “Sarmiento c/Centro de Diagnóstico y Rehabilitación s/C.P.L.” (A. y S. N° 291, T. 2.024, fecha 09/09/2.024, entre otros), otorgando naturaleza laboral sancionatoria a dicha normativa, respetando el principio de aplicación temporal contenido en el art.

7 del C.C.C.N., y art. 237 de la Ley N° 27.742. Asimismo, la Cámara de Apelaciones en lo laboral de la ciudad de Rosario, pcia. de Santa Fe, adoptó similar criterio, *in re* “B., R. vs. Nuevo Banco de Santa Fe S.A. s. Sentencia cobro de pesos - Rubros laborales”; Sala I, Rosario, Santa Fe; 25/09/2024. Pautas análogas ha vertido la C.N.A.T., *in re* “Ruiz Díaz c/La Paz y Pino S.A.”, de fecha 08/08/2024, Sala II; “Cabral c Atos Argentina S.A.”, de fecha 13/08/2024, Sala III; “Carvajal c Maco S.A.”, de fecha 03/09/2024, Sala IV.; “Lemes, Laura Virginia vs. Vicbor S.R.L. s. Despido”, de fecha 15/05/2024, Sala V; “Lomoro c Asociación de Anestesia Analgesia y Reanimación de Buenos Aires”, de fecha 26/08/2024, Sala VIII.-

Una regla general a considerar en los contratos de tracto sucesivo, como lo es el contrato de trabajo, es que los efectos jurídicos se van fijando período a período, conforme el sistema normativo vigente al momento del hecho. Un contrato puede “nacer” bajo un régimen legal y luego “fenecer” bajo otro, a medida que va cambiando la regulación.-

Formaro² considera que los mejores beneficios de la legislación vigente a la fecha de la celebración del contrato verbal serán ultraactivos a la reforma, porque esas cláusulas ya se habían incorporado al contrato y porque así lo dispone el tercer párrafo del artículo 7º del C.C.C.N.-

Ducros Novelli³, llega al mismo camino pero por aplicación de la regla de la condición más beneficiosa emergente de la ley supletoria. A mi modo de ver, el principio de no inmutabilidad va a ser el que prevalezca en la resolución de casos en la C.S.J.N., cuya doctrina posterior al dictado del C.C.C.N., ley N° 26.994, no ha cambiado.-

A modo de conclusión: Se puede afirmar que si bien la nueva normativa es de aplicación temporal hacia el futuro, en el caso específico deben seguirse las

siguientes pautas:

1. Artículos 8º a 10 y 15 de la ley 24.013: registrá la ley vigente a la fecha de la intimación. Igual referencia de fijación del derecho, supeditada a la intimación, corresponde hacer respecto a los artículos 45 (art. 80 L.C.T.) a 48 de la ley 25.345 y artículo 2º de la ley 25.323.-
2. Artículo 1º de la ley 25.323 y del artículo 50 de la ley 26.844 (trabajo en casas particulares): registrá la ley vigente a la fecha del despido.-
3. Sujeto habilitado para registrar, artículo 7º bis, ley 24.013: registrá la ley vigente a la fecha de la intimación, o del despido, según se reclame por las indemnizaciones de los apartados 1, o 2, antes detallados, respectivamente.-
4. La regularización de empleo total o parcialmente no registrado, previsto en los artículos 76 y 77 de la ley 27.742, no extinguirá las indemnizaciones ya devengadas con sustento en los artículos 8º a 10 y 15 de la ley 24.013 y artículo 1º de la ley 25.323, por hechos anteriores a la vigencia de la ley 27.742.-

Nuevo artículo 80 L.C.T.

La reforma laboral, como se adelantara en el punto anterior, dejó sin efecto las sanciones previstas para supuestos de registración total o parcialmente defectuosa, incumplimiento en el pago de aportes, y entrega de certificación de servicios.-

Al respecto, la ley N° 27.742, en sus artículos 99, y 100 deroga entre otras normas, los artículos 8º a 15º, de la ley N° 24.013; el artículo 9º de la ley 25.013; los artículos 43º a 48º de la ley N° 25.345; el artículo 15 de la ley 26.727, el artículo 50 de la ley 26.844, y la Ley N° 25.323 (lo que efectiviza el D.N.U. N° 70/2.023 arts. 53 a 58).-

En tal contexto, y habiéndonos ya referido a las demás sanciones, en lo que hace al art. 80 L.C.T., el art. 70 del D.N.U. N° 70/2.023 sustituyó su articulado disponiendo que “...el Poder Ejecutivo Nacional establecerá en orden a la obligación de entrega de los certificados del artículo 80 de la Ley N° 20.744, un mecanismo opcional de cumplimiento de entrega a través de una plataforma virtual...”; el cual a la fecha no ha merecido sanción.-

Además, estableció que se considera efectivamente cumplida dicha obligación por parte de los empleadores cuando se hubieran incorporado a la plataforma virtual los certificados pertinentes; entendiéndose también cumplimentada cuando la información se encuentre actualizada y disponible para el trabajador a través de la página web del organismo de la seguridad social. Sin embargo, la nueva norma no establece sanción para el infractor, como lo hacían sus antecesoras (art. 80 L.C.T., y art. 3 dec. N° 146/2.001), por lo que corresponderá regirse por el régimen general.-

En tal sentido, es dable destacar que la indemnización que establecía el anterior art. 80 de la L.C.T. (hoy modificado), ha sido muy controvertida, dado que si bien su justificación carece de todo debate, lo cierto es que siendo un monto fijo (tres -3- salarios) en relaciones laborales de corta duración su aplicación muchas veces podía resultar gravosa.-

Es por ello, que la jurisprudencia, y especialmente la C.S.J.S.F. in re “GUTIERREZ, Damián Gustavo c/LA GALLERIA SUPERMERCADOS S.A. -Cobro de Pesos-Rubros Laborales- s/ Recurso de Inconstitucionalidad” (A. y S. T. 17, F. 257 a 264, fecha 26/04/2.022), dispusieron pautas para su procedencia, exigiendo el cumplimiento de los requisitos establecidos en el decreto N° 146/2.001 (intimación, y plazos), para su admisión, como asimismo validando la puesta a disposición por parte del empleador en una relación laboral registrada de la documen-

myf
232

tal respectiva, y que la demanda judicial no suple la intimación (*"RAMIREZ, Alberto Diego c/LOGISTICA DEL PARANA S.R.L. s/ Sent. Cobro de Pesos-Rubros Laborales"* -Expte. C.U.I.J. N° 21-04785571-0-; Sala I, Cámara de Apelaciones del Trabajo Santa Fe, entre otros; *"RIBLES, Miguel Norberto c/TRANSPORTE EL TUTI S.R.L. s/Queja por Denegación del Recurso de Inconstitucionalidad"*; C.U.I.J. N° 21-0513118-6; A. y S. T. 304, F. 011 a 014, fecha 09/02/2.021; C.S.J.S.F.); intimación *ante tempus* (*"DAMIN, Lorena Noemí c/CENTRO ODONTOLOGICO PRIVADO S.A. -Cobro De Pesos -Rubros Laborales- s/Recurso De Inconstitucionalidad"*, A. y S. T. 281, F. 335 a 341, fecha 20/03/2018, C.S.J.S.F.); aplicación de astreintes, confirmación (*"GROSVOLD, Gabriel c/AOL Argentina S.R.L. s/despido"*; Fallos: 329:4032, fecha 26/09/2.006, C.S.J.N.); sentencia dispone la entrega del certificado de aportes y servicios conforme lo admitido en la misma siempre que haya sido objeto del reclamo (*"JOSE, Federico Matías c/COINAUTO S.A. -Cobro De Pesos-Rubros, Laborales- s/Queja Por Denegación del Recurso de Inconstitucionalidad"*, A. y S. T. 311, F. 073 a 077, fecha 14/09/2.021, C.S.J.S.F.).-

En tal contexto, la modificación en el artículo si bien mantiene el deber del empleador en la entrega de la documental respaldatoria de servicios y aportes, lo cierto es que incorpora un mecanismo opcional que considera cumplimentado el deber patronal para el supuesto que la información se encuentra actualizada y disponible para el trabajador a través de la página web del organismo de la seguridad social, lo que relega la potencial sanción a situaciones de incumplimiento en relaciones laborales no inscriptas, o deficientemente registradas.-

Como se manifestara *ut-supra*, el nuevo artículo no contiene sanción ante el incumplimiento patronal, lo cual subsistiendo el deber del empleador en la entrega, no obstará para requerir conforme el régimen general civil

la aplicación de sanciones conminatorias establecidas en el art. 804 del C.C.C.N., que el Juez deberá graduar en forma razonable, y proporcional.-

Principios y presunciones laborales
art. 9° L.C.T. El principio de la norma más favorable para el trabajador;
art. 12. L.C.T.; Protección de los trabajadores. Irrenunciabilidad; art. 15 L.C.T.; Acuerdos transaccionales conciliatorios o liberatorios. Su validez; art. 2° L.C.T.; Ambito de aplicación; y Art. 23 L.C.T.; Presunción de la existencia del contrato de trabajo; art. 97 Ley N° 27.742, trabajador autónomo.

a. El art. 66 del D.N.U. N° 70/2.023, modificó **el art. 9 de la L.C.T.**, que consagra el principio de *"norma más favorable para el trabajador"* quedando la norma redactada de la siguiente manera: *"En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjuntos de normas que rija cada una de las instituciones del derecho del trabajo. Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, o en la apreciación de la prueba, en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador, cuando hubieran agotado todos los medios de investigación a su alcance y persistiera duda probatoria insuperable, valorando los principios de congruencia y defensa en juicio. En tal sentido se aplicará la regla general procesal, en virtud*

de la cual los hechos deben ser probados por quien los invoca, con plena vigencia de la facultad de los magistrados en la obtención de la verdad objetiva y el respeto a la seguridad jurídica” (Artículo sustituido por art. 66 del Decreto N° 70/2.023 B.O. 21/12/2023).-

Si bien mantiene la presunción a favor del trabajador en caso de duda, ahora exige al Juez que antes de aplicar dicho principio haya agotado todos los medios de investigación a su alcance y si persistiera en la duda probatoria insuperable, valorando los principios de congruencia de defensa en juicio. Asimismo, a fin de evitar el abuso de los reclamos laborales, ahora la norma exige la aplicación de la regla clásica del *“onus probandi”*, es decir que quién invoca un hecho debe probarlo.-

La modificación solo refiere a supuestos de duda insuperable en la interpretación o alcance de la ley, o en la apreciación de la prueba, donde en el caso de aplicar los principios procesales en la materia, y subsistir la misma, podrá hacer uso de éste artículo. Solo reduce y limita su aplicación, para evitar su utilización desmedida.-

b. El art. 67 del D.N.U. N° 70/2.023 modificó **el art. 12 de la L.C.T.**, que establece el *“principio de irrenunciabilidad”*, quedando redactado de la siguiente manera: *“Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales y las convenciones colectivas de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción. Cuando se celebren acuerdos relativos a modificaciones de elementos esenciales del contrato de trabajo o de desvinculación en los términos del artículo 241 de esta Ley, las partes podrán solicitar a la autoridad de aplicación su homologación en los términos del artículo 15 de la presente Ley”* (Ar-

tículo sustituido por art. 67 del Decreto N° 70/2.023 B.O. 21/12/2023).-

El agregado permite solicitar la homologación judicial de modificaciones de elementos esenciales y, asimismo, homologar los convenios celebrados por mutuo acuerdo (art. 241 L.C.T.).-

En la especie la norma ingresa en un cuestionamiento que se consideraba superado en jurisprudencia, cuál era la falta de necesidad de homologar la extinción del vínculo por mutuo acuerdo, dado que al existir consentimiento a tales fines no resulta necesario acto homologatorio, por no haber conflicto de intereses, ni concesiones recíprocas como en el supuesto de transacción del art. 15 de la L.C.T.-

Lo dicho no obsta a que si el Juez evidencia que el aparente *“mutuo acuerdo”*, en realidad esconde otro fin que deriva en un fraude, o renuncia a los derechos del trabajador, podrá rechazar el pedido de homologación, como lo hace cuando se presenta un acuerdo transaccional o conciliatorio, en los términos del art. 15 de la L.C.T.-

c. El art. 89 de la Ley N° 27.742 modificó **el art. 23 de la L.C.T.**, quedando redactado en los siguientes términos: *“El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que, por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario. La presunción contenida en el presente artículo no será de aplicación cuando la relación se trate de contrataciones de obras o de servicios profesionales o de oficios y se emitan los recibos o facturas correspondientes a dichas formas de contratación o el pago se realice conforme los sistemas bancarios determinados por la reglamentación correspondiente. Dicha ausencia de presunción se extenderá a todos los efectos, inclusive*

a la seguridad social" (Artículo sustituido por art. 89 de la Ley N° 27.742 B.O. 8/7/2024. Vigencia: a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la República Argentina).-

La modificación que la ley 27.742 provoca en el artículo 23 de la L.C.T. junto a la nueva figura contenida en el artículo 97 de la misma ley, relativa a "los trabajadores independientes con colaboradores", así como al agregado hecho por la reforma al inciso d, del artículo 29 de la L.C.T. Estos tres (03) artículos están íntimamente vinculados entre sí.-

Como se advierte a simple vista, el cambio medular radica en el **segundo párrafo**, que ha suprimido la alusión al uso de figuras fraudulentas para encubrir un contrato de trabajo y, en su reemplazo, ha insertado un párrafo que, con sentido contrario, reduce el ámbito de aplicación de la presunción. Ahora bien, aunque la nueva redacción del artículo 23 de la L.C.T. conserva la base estructural de dicho precepto, es decir que queda en pie la presunción *iuris tantum* de existencia de un contrato de trabajo cuando está reconocida o probada la prestación personal, sustrae de su ámbito de operatividad un abanico de relaciones personales. Es que el nuevo texto añadido al artículo 23 de la L.C.T., más precisamente el nuevo párrafo 2º, dispone que dicha presunción no será de aplicación a los fines de ese cuerpo jurídico y tampoco en el plano de la Seguridad Social en las siguientes relaciones jurídicas: a. Contrataciones de obras; b. Contrataciones de servicios profesionales; y c. Contrataciones de oficios. Como se dijo en puntos anteriores, el Juez deberá evaluar si la utilización de éstas figuran no es un mero intento de fraude laboral, y a partir de ello aplicar los principios de la materia, de primacía de la realidad (art. 14 L.C.T.), y protectorio del artículo 14 bis de la Constitución Nacional.-

El **decreto N° 847/24**, de fecha 25/09/2024, Anexo II., art.

3 dispone que: "La regla prevista en el segundo párrafo del artículo 23 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias será aplicable con independencia de la cantidad de recibos o facturas emitidos según la normativa de la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS (AFIP) y/o clientes que posea".-

d. Art. 2 inc. d L.C.T.: El art. 88 de la Ley N° 27.742 modifica el art. 2 de la L.C.T., agregando el inc. d, quedando en lo pertinente redactado de la siguiente forma: "La vigencia de esta ley quedará condicionada a que la aplicación de sus disposiciones resulte compatible con la naturaleza y modalidades de la actividad de que se trate y con el específico régimen jurídico a que se halle sujeta. Las disposiciones de esta ley no serán aplicables:... ... d) A las contrataciones de obra, servicios, agencia y todas las reguladas en el Código Civil y Comercial de la Nación" (Artículo sustituido por art. 88 de la Ley N° 27.742 B.O. 8/7/2024. Vigencia: a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la República Argentina).-

Se observa que el nuevo párrafo no afirma la naturaleza extralaboral de las prestaciones en los vínculos así titulados, debería tenerse en cuenta que, por mandato de la propia L.C.T., las dudas en la interpretación de la ley deben resolverse del modo más favorable al o a la dependiente (art. 9º).-

En el caso, al igual que en las modificaciones de los arts. 9, y 23 de la L.C.T. si bien el espíritu de la reforma es limitar en parte la aplicación de tales principios, ello refiere a los supuestos allí previstos, pero en ningún caso puede amparar el fraude, o ilícito laboral, que de cualquier modo estarán protegidos por la máxima del art. 14 bis de la Constitución Nacional.-

e. El art. 97 de la Ley N° 27.742 (reglamentado por el art. N° 24 del decreto N° 847/24, de fecha 25/09/24)

crea la figura del **trabajador autónomo con colaboradores**, norma que quedó redactada de la siguiente manera: *“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 al 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”*.-

f.

En éste supuesto el legislador ha sido más específico, y supeditó su aplicación solo a relaciones autónomas, donde no se adviertan las “notas típicas del vínculo laboral”. Tal premisa también es aplicable a las demás modificaciones detalladas precedentemente, dado que si las mismas surgen, estaremos ante un intento de fraude laboral, amparado por los arts. 14 de la L.C.T., y 14 bis de la C.N.-

Cabe destacar asimismo la vigencia del artículo 28 de la L.C.T., que, establece que *“Si el trabajador estuviese autorizado a servirse de auxiliares, éstos serán considerados como en relación directa con el empleador de*

aquél, salvo excepción expresa prevista por esta ley o los regímenes legales o convencionales aplicables”.-

Dado que he mencionado en este análisis el principio de primacía de la realidad, no huelga decir que en nuestro país encuentra raigambre legislativa en el artículo 14 de la L.C.T. y es de estirpe constitucional, como una regla derivada del principio protectorio adoptado por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional desde 1.957 y ratificado implícitamente por la reforma de 1994⁵.-

En definitiva, tanto en éste como los restantes supuestos será prerrogativa del Magistrado de la causa interpretar el plexo probatorio (art. 9 L.C.T.), y aplicar al mismo los principios inherentes a la materia (arts. 12, y 23 L.C.T.), conforme la manda constitucional del art. 14 bis de la Carta Magna, y teniendo en consideración que conforme el mismo el trabajador es sujeto de preferente tutela.-

En tal sentido el art. 24 del decreto reglamentario antes detallado, en su último párrafo establece *“...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”*.-

Conclusión

De las notas precedentemente esbozadas se advierte que si bien el legislador ha pretendido otorgar un nuevo matiz a la contratación laboral, ha preservado la vigencia de los principios y presunciones en que se sustenta la materia, y el carácter de sujeto de preferente tutela constitucional del trabajador consagrado por los arts. 14 bis de la Constitución Nacional, y 23 de la Constitución Provincial (nuevo texto), tratados,

y convenios internacionales ratificados por nuestro país, operativos por aplicación del art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional, lo cual deberá ser tenidos en cuenta por el Juez al momento de interpretar, y aplicar la nueva normativa.- ■

myf

236

Referencias

1 Gradolí, Arturo; Informàtic, Filòsof i Màster en Història de la Ciència i en Comunicació Científica (UPV-UV). Doctorand. Las Revoluciones Industriales y el desempleo tecnológico. <https://neurofilosofia.com/las-revoluciones-industriales>.-

2 Formaro, Juan José; La aplicación temporal (art. 7, C.C.y C.N.) de la reforma laboral (ley 27.742, en Rubinzal Online, R.C. D. 435/2024.-

3 Ducros Novelli, Daniela; La Ley de Bases, la subsistencia de la condición más beneficiosa y el artículo 7º, C.C.y C.N., en Microjuris Online, 25-7-2024.-

4 Ojeda, Raúl Horacio; La Aplicación en el Tiempo de la Ley Bases (Ley 27.742), Revista de Derecho Laboral, Año 2.024, Suplemento Especial, págs. 13 a 26.-

5 Maza, Miguel Angel; Revista de Derecho Laboral, Año 2.024, Suplemento Digital, Reforma Ley Bases, Dossier N° 10, Rubinzal Culzoni Editores, Primeros análisis de las reformas introducidas en la Ley de Contrato de Trabajo por la ley 27.742. El trabajador independiente con colaboradores y los cambios en los artículos 2º, 23 y 242 de la Ley de Contrato de Trabajo, págs. 12 a 32.-