

EL PRINCIPIO “IN DUBIO PRO OPERARIO” SE ENCUENTRAN VIGENTE O FUE DEROGADO POR LA LEY DE BASES?

SILVIA DIANA MEDICI

RESUMEN:

Si leemos detenidamente el art. 9 de la L.C.T. reitera la palabra “en caso de duda” en la interpretación de normas o en la apreciación de pruebas.

Pero ¿Qué es la duda? Según el Diccionario de Ciencias Jurídicas y Sociales DUDA es “la suspensión e indeterminación del entendimiento, cuando no halla razón bastante para asentir o disentir de alguna cosa. La incertidumbre en que uno se halla sobre la verdad de un hecho, de una proposición, de una sanción o de cualquier otra cosa y la cuestión que se propone para ventilar y resolver.”

De lo relatado, concluimos que esas dudas no le surgen solo al Juez cuando dicta sentencia o aprecia la prueba sino que surge desde el inicio del expediente digital a todo el personal del juzgado hasta llegar al Juez.

Solo se requiere, trabajo en equipo, celeridad y tener presente el in dubio pro operario en caso de duda, al momento de realizar cada uno su tarea en cada expediente.

Eso no implica parcialidad. Por el contrario, si se toma conciencia que este principio solo nos quiere significar que a lo largo del desarrollo del expediente desde su inicio hasta el final podríamos aplicar cotidianamente el principio *in dubio pro operario*.

Desde esta óptica, el principio *in dubio pro operario*, lo podemos interpretar como una poderosa herramienta que podemos utilizar en todo momento al trabajar un expediente por el equipo del Juzgado.

Introducción. 2.Principio In dubio pro operario. Doctrinas a favor y en contra . Interpretación y vigencia. 3. La Ley de Bases, su reglamentación, los derechos del trabajador y la vigencia del

principio “ in dubio pro operario”. 4.-Nuestra postura. Conclusiones

1.-Introducción:

El Derecho del Trabajo, desde sus orígenes, es un derecho protectorio y tutelar del sujeto más débil y vulnerable de toda relación de trabajo y de todo contrato de trabajo que es EL TRABAJADOR.

Vinculándolo con el art. 14 bis de la Constitución Nacional, abarcaría a toda persona física que cumple el trabajo en sus diversas formas.

Pues bien, por su carácter tuitivo el Derecho Laboral- en su parte que abarca el Derecho Individual del Trabajo- no solo contiene artículos, sino que además comprende una serie de principios, que tienen como finalidad, proteger la dignidad del dependiente desde el inicio, durante el desarrollo y hasta la extinción del vínculo laboral.

Si tenemos que definir a estos principios, seguiremos al Dr. Julio Armando Grisolia, en cuanto señala con la claridad que lo caracteriza, que son pautas superiores, emanadas de la conciencia social sobre la organización jurídica de la sociedad. Fundamentan al ordenamiento jurídico y orientan al juez o intérprete a interpretar. Son las *“reglas inmutables e ideas esenciales que forman las bases sobre las cuales, se sustenta todo el ordenamiento jurídico laboral.”*

Sirven también como filtro para aplicar normas ajenas al derecho del trabajo.

La norma, hace referencia a los mismos, enunciando su presupuesto, pero no los expresa directamente ni tampoco contempla el procedimiento técnico para aplicarlos. (1)

Estos principios se encuentran enunciados en el art 9 de la Ley de Contrato de Trabajo.

(1) GRISOLIA, Julio Armando " Tratado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social " 2da edición ampliada y actualizada Thomson Reuters. La Ley, 2017, Buenos Aires

Entre ellos figura el "***in dubio pro operario***", que traducido del latín al castellano, significa: "En caso de duda a favor del trabajador" .

Este dispositivo legal ha sufrido varias modificaciones .

En el **Régimen de Contrato de Trabajo Ley 20744**, sancionado el 11 de septiembre de 1974 y promulgado el 20 de septiembre del mismo año, el artículo 9 figuraba de esta forma:

"En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales, prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjunto 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".

Con el advenimiento de la Dictadura Militar en 1976, se publicó en el Boletín Oficial, el día 29 de abril del mismo año, **la ley 21297**. de fecha 23 del mismo mes y año que modifica a la ley originaria laboral "madre" en los siguientes términos:

"En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales, prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjunto 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, los jueces o encargados de aplicarla, se decidirán en el sentido más favorable al trabajador".

Posteriormente, el 26 de noviembre del 2008, se sanciona **la ley 26428**, - publicada en B.O. en fecha 26/12/2008,- que modifica el artículo mencionado, volviéndolo a su literalidad originaria:

"En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales, prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjunto 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".

Ya adentrándonos a los principios que serán analizados en esta obra figura el "***in dubio pro operario***", que traducido del latín al castellano, significa:

"En caso de duda a favor del trabajador" enunciado, reiteramos, en el art. 9 L.C.T. en sus distintas versiones.

2.Principio In dubio pro operario: Doctrinas a favor y en contra . Interpretación y vigencia:

Está contemplado en el segundo párrafo del art. 9 de al L.C.T.

Como lo señala didácticamente el Dr. Grisolia, tiene su antecedente en el aforismo del derecho romano según el cual, "*en la duda había que estar a favor del acusado o reo (in dubio pro reo).*"

Luego, pasó al derecho civil como "*in dubio pro solvendo*" es decir que, en caso de duda, el privilegiado era el deudor. (2)

Generalmente la mayoría de la doctrina justifica la equidad y la juridicidad de la norma interpretativa, "**in dubio pro operario**", señalando que, es un principio de interpretación de las leyes del derecho del trabajo.

En esta línea se encuentran Mariano R. Tissembaum que lo ha calificado como, "posiblemente el principio de mayor significación dentro del derecho y que consagra un postulado totalmente distinto del derecho común" (Tratado, de Derecho del Trabajo - Deveali, t. I, p. 394).

Asimismo, nuestro querido y recordado Dr. Santiago Rubinstein, ha sostenido que, este principio si bien es de naturaleza procesal, su proyección es de mayor amplitud, ya que se introduce en la problemática filosófica y social para nivelar desigualdades (3).

A su vez para el maestro Dr. Miguel Ángel Sardegna, este principio "es una directiva, dada al juez o intérprete para que opte en una norma por el sentido más favorable para el trabajador, .. Aquí también se ampara al más débil, pero en este caso, el más débil es el acreedor, es decir, el trabajador

(2) **Grisolía, Julio Armando** " Tratado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social " 2da edición ampliada y actualizada Thomson Reuters Tomo I, sumario a) pág 240/241, La Ley, 2017, Buenos Aires(3)

(3) **Rubisntein, Santiago** " El principio *in dubio pro operario* en materia probatoria D.T. 1992-B -2407.

”.

“Pero entiéndase bien, en caso de duda. Es un principio, no *pro operario* a secas.” Entendía también este distinguido autor, que sobre esta regla debían acomodarse las fuentes de interpretación de la norma y en particular los modos y métodos interpretativos con un criterio general.” (4)

Por su parte Ruiz Moreno Héctor en su trabajo doctrinario: “El principio “in dubio pro operario”, una institución inactual” (5) cita a otros destacados autores que están en esta línea de pensamiento: Pla Rodríguez, en su obra “Los Principios del Derecho del Trabajo”. Depalma, p. 25, comenta “El fundamento de este principio (protector) está obligado con la propia razón de ser del derecho del trabajo. Históricamente el derecho del trabajo, surgió como consecuencia de que la libertad de contratación entre personas con desigual poder y resistencia económica, conducía a distintas formas de explotación. El legislador no pudo mantener más la ficción de una igualdad entre las partes del contrato de trabajo y tendió a compensar esa desigualdad económica desfavorable al trabajador, con una protección jurídica favorable al trabajador”.

Krotoschin en su Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, (págs. 7 y 73) consigna: “Reglar el trabajo dependiente teniendo en cuenta la importancia económico-social a que había llegado y apreciando debidamente el papel que los trabajadores dependientes y sus organizaciones desempeñan dentro de la sociedad moderna, no pudo ni puede significar otra cosa que introducir modificaciones e innovaciones en el derecho vigente conforme a esos presupuestos. Así empezó a elaborarse el Derecho del Trabajo moderno, como una respuesta a reclamaciones de un real equilibrio entre las partes sociales. Específicamente expresa, “Pero es posible retener como principio, que en último término habrá que recurrir a la idea de la protección máxima posible del trabajador en la cual se traduce la esencia del adagio **pro operario**”.

(4) **Sardegna, Miguel Ángel** “Ley de Contrato de Trabajo “y sus reformas, Comentada, Anotada y Concordada, novena edición, art. 9, sumario 1, pág 63, Editorial Universidad, Buenos Aires. 2004.

(5) **Ruiz Moreno, Héctor**: El principio “in dubio pro operario”, una institución inactual, Publicado en: DT 1986-B, 1111; TR LALEY AR/DOC/1065/2005

Mario de la Cueva, niega al juez la potestad de rivalizar con los otros órganos, en el mejoramiento de las condiciones de vida de los obreros. Agrega, "el Derecho del Trabajo es un mínimo de garantías en beneficio de los obreros,.... Interpretar el Derecho del Trabajo conforme a su naturaleza -agrega- no quiere decir crearlo, y si esto último es posible en el derecho civil, cuando existen lagunas de la ley, no puede hacerse en el de Trabajo, por la ya marcada diferente función de las fuentes formales del derecho. (Cit. por Deveali en "Lineamientos del Derecho del Trabajo", p. 166).

Radbuch anota: "La idea central en que el derecho social se inspira no es la idea de igualdad entre las personas, sino la nivelación de las desigualdades que entre ellas existen. La igualdad deja de ser así, punto de partida del derecho, para convertirse en meta o aspiración del orden jurídico". (Cit. por Pla Rodríguez, p. 25).

Cesarino Junior (Directo Social Brasileiro, p. 103, Ed. 1957) nos expresa: "...siendo el derecho social en último análisis, el sistema de protección de los económicamente débiles (hiposuficientes) surge claramente que en caso de duda la interpretación debe ser siempre a favor de los económicamente débiles, que es el empleado que se enfrenta en un litigio con el empleador.

Bayon Chacon y Pérez Botija (Manual de Derecho del Trabajo, vol. 1º, p. 124, III Edición), manifiestan que: "El citado principio interpretativo **-in dubio pro operario-** son mandatos morales que se han impuesto por las vías indicadas al servicio de un pensamiento de justicia social para templar la inferioridad contractual del trabajador y que hoy aparecen incluso reflejados a veces en normas legales y hasta aludidos en preceptos constitucionales"

Sin embargo, para otra parte de la doctrina, -integrada por destacados cultores y autores nacionales e internacionales del derecho laboral-, lo limitaron a este principio, en algunos casos, a un estrecho condicionamiento

Como lo señala el mismo autor mencionado en último término, Durand y Jaussand destacan que, una disposición legal concilia a menudo los tres intereses: de los empleadores, de los trabajadores y de la colectividad. En estos casos al interpretar la ley en favor de los trabajadores, se rompería el equilibrio que está en el propósito de la ley". El propio Deveali agrega: "En segundo lugar,

corresponde recordar que el derecho del trabajo, debido a su carácter eminentemente social, carácter que sirve para diferenciarlo del derecho privado tradicional, de corte eminentemente individualista, prescinde a menudo de la situación personal de las partes a que se refieren sus distintas normas, preocupándose exclusivamente o prevalentemente de la finalidad social que se propone realizar. Es frecuente el caso en que, el amparo de un grupo requiere el sacrificio de algún interés individual de los miembros que lo componen". Lineamientos... p. 170".

Greco, en su libro "Il contrato di lavoro", p. 79, (Cit. en Lineamiento, p. 169), es aún más terminante en los límites del "in dubio **pro operario**", cuando expresa: "que la regla según la cual las dudas deben solucionarse en el sentido más favorable al trabajador, se justifica sólo dentro de ciertos límites y debe ser aplicada con cautela. La legislación y el sistema de normas colectivas están ciertamente inspirados por el principio del amparo de los trabajadores, pero el amparo no significa que, a todo costo, se tenga que favorecer los intereses de estos últimos en detrimento de los empleadores. Por consiguiente, donde la misma ley de amparo se calla, o deja lugar a dudas, la cuestión debe solucionarse, no según una ciega tendencia unilateral, en un solo sentido, sino de acuerdo con una equitativa valoración y contemplando justamente los opuestos intereses de las partes (Il contrato di lavoro) Cit. por Deveali, p. 169, Lineamientos...". (6)

Entre los nacionales, el Dr. Mario E Ackerman en la obra de la cual es director intitulada "Ley de Contrato de Trabajo Comentada" al realizar su comentario al art. 9 de la L.C.T. hace una primera diferencia entre "Principios Generales **del** Derecho del Trabajo " y " Principios **en el** Derecho del Trabajo" Señala que el abordar esta cuestión de los Principios del derecho del trabajo enfrenta al jurista " a no pocas perplejidades".

(6) Ruiz Moreno Héctor opus doctrinaria ya citada .Ver cita (5).

Diferencia dos grandes posturas: **los iusnaturalistas** que sostienen que, estos principios existen más allá de las normas y se deducen de la naturaleza de las personas y las cosas (coloca a Vázquez Vialard entre los representantes de esta postura) y **los iuspositivistas** que argumentan que, estos principios son deducibles del ordenamiento jurídico, de tal manera que su contenido está condicionado por la concreta normativa de la cual se extrae. (Fernández Madrid entre otros).

El autor se coloca en una tercera postura en la que se enrola Ramírez Bosco que entiende “que los principios de una rama autónoma del Derecho son los que justifican y fundamenta tal autonomía y la diferencian tanto del Derecho común como de las otras ramas especiales.” Agrega que, si se acepta esta posición, es evidente que *algún principio necesariamente debe existir*” pero es posible que existan uno o un par de ellos y no el variable contenido que suele presentar la doctrina. Coloca a estos últimos, en un segundo grupo que denomina “*medios técnicos*” de los que se vale la materia para proteger al trabajador. Como tales son variables y contingentes y -en cuanto no se identifican con el principio y solo conforman el modo de proteger, su ausencia no pone en cuestión la identidad del Derecho del Trabajo”. (el subrayado me pertenece). En el primer grupo, ubica a los principios generales del derecho, aplicados al Derecho del Trabajo,

En cuanto al principio que analizamos en este tópico. el citado autor, considera que no supone una postergación ni una limitación de los criterios de la Teoría General del Derecho, sino un aporte adicional o complemento llamado a operar en los supuestos en los que aquéllos, lleven a un punto muerto o a un callejón sin salida que impida al juzgador resolver el caso. Apunta a que, debería ser, una regla hermenéutica a la que debe apelar el intérprete como último recurso.

Interpreta que en la regla “*in dubio pro operario*” no hay contradicción con el enunciado “*principio favor debitoris*”, si se entiende que el hecho de que el trabajador sea o pueda ser *acreedor de prestaciones dinerarias*, no cancela su posición de *deudor*, ya que, el origen de tales acreencias económicas, es siempre *un previo compromiso de libertad* a favor de su empleador, frente a que, en tal carácter, el dependiente también resultará *deudor*. Marca los tres reproches que se formulan a este principio: 1.no deja de producir cierta peligrosa

inseguridad y ambigüedad. en la aplicación del Derecho del Trabajo; 2. puede considerarse incompatible con la imparcialidad del juez; 3. sufre una contradicción teórica severa, porque técnicamente la duda del derecho no existe. (7).

En la práctica, coincidimos con el Dr Grisolí, que se aplica este principio, cuando existen dudas razonables en el alcance o interpretación de las cláusulas de los convenios colectivos del trabajo, aunque nuestra postura es un poco más amplia.

3. La Ley de Bases, su reglamentación, los derechos del trabajador y la vigencia del principio “ in dubio pro operario”.

Nuestro Derecho Laboral además de ser protectorio, es DINÁMICO y por ende, sufre los embates de las políticas instrumentadas por cada gobierno que surge vencedor por voluntad del pueblo expresado en el voto y sobre todo, por la economía que rige cada mandato, pasando a partir del regreso de la Democracia, de gobiernos populistas a neoliberales, como el que se encuentra vigente bajo el mandato del Presidente Javier Milei, gobierno de neto corte neoliberalista.

Estos embates, hacen que nuestra disciplina, a través de los doctrinarios y magistrados que aplican la ley, constantemente se reformule y se adapte a los cambios a fin de que la protección que otorga al trabajador, no pierda vigencia.

Recordemos que los trabajadores representan a la masa mayoritaria del PUEBLO y un PAIS SIN TRABAJO NO AVANZA Y NO SE DESARROLLA Y TAMPOCO SE DESARROLLA LA NACIÓN.

El empresario también trabaja, pero para lograr sus objetivos personales y económicos y siempre cuenta en su poder con múltiples recursos, no sólo el poder adquisitivo.

El trabajador, en cambio, solo cuenta con su FUERZA DE TRABAJO y su contraprestación es LA RETRIBUCION o REMUNERACIÓN, en sus múltiples modalidades.

(7) Mario E Acherman Director “ Ley de Contrato de Trabajo” Comentada Tomo I sumarios 1, A) y B) págs. 137 /146, Sumario V pág. 168 /171, Editorial Rubinzal Culzoni, Editores, Santa Fé 2016.

Ahora bien, pasaron los años desde el año 1975 y la producción cambió, ingresó la tecnología y el empleador pasó de ser una persona física a sociedades nacionales o multinacionales, extranjeras, grupos económicos, perdiendo el trabajador la visión de quién es su verdadero empleador.

A su vez las grandes empresas tercerizaron la contratación o parte del proceso productivo, a través de intermediarios, a fin de desligarse de responsabilidades laborales y previsionales frente al vulnerable dependiente.

Pues bien, en tiempo presente está rigiendo la “Ley de Bases” cuyo título completo es “LEY DE BASES Y PUNTOS DE PARTIDA PARA LA LIBERTAD DE LOS ARGENTINOS” que mediante el decreto 592/2024, de 5 de julio, fue promulgada la ley 27.742 (B. O. del 8-7-2024), que lleva este título.

Debemos recordar que esta normativa tuvo principio de gestación, con el Decreto de Necesidad y Urgencia N° 70/2023 sancionado el 20 de diciembre del 2023 y publicado en B.O. el día 21 del mismo mes y año.

Compartimos la opinión de aquéllos doctrinarios que critican el título como “**título presuntuoso de la ley**” “por haber copiado, casi a pie juntillas, el título de una de las obras escritas por Juan Bautista Alberdi presuntuosidad que pone en evidencia, no haber leído *“Bases y puntos de partida para la organización política de la República Argentina”*. De hecho, Alberdi utilizó la palabra “bases” para referirse al contenido de su Proyecto de Constitución, a la que concibió por encima de toda ley: “Para dar una idea práctica del modo de convertir en institución y en ley la doctrina de este libro, me he permitido bosquejar un Proyecto de Constitución, concebido según las bases generales desenvueltas en él”; “No basta que la Constitución contenga todas las libertades y garantías conocidas. Es necesario, como se ha dicho antes, que contenga declaraciones formales de que no se dará ley que, con el pretexto de organizar y reglamentar el ejercicio de esas libertades, las anule y falsee con disposiciones reglamentarias” (8)

(8) Juan Ángel Confalonieri (h) “La Deficiente Redacción del Título y de la Ley 27.742: Obviedad. Contradicciones y algo más.” publicado en Suplemento Digital” Reforma Laboral de la Ley de Bases “ Dossier N° 9 César Arese - Raúl Horacio Ojeda Directores Editorial Rubinzal Culzoni Editores, Buenos Aires,2024.

Demás está decir que la libertad de los argentinos se encuentra consagrada en el art 15 de nuestra CARTA MAGNA -que se encuentra más vigente que nunca.

En lo atinente a este trabajo la Ley de Bases en su **Título IV sobre “Promoción del empleo registrado” y en su Título V” Modernización laboral”** trae una serie de novedades que al mismo tiempo significan una desprotección para el trabajador:

- trae **beneficios para los empleadores** en caso de que regularicen a sus trabajadores;
- elimina las sanciones contra el **trabajo informal**
- Crea la posibilidad de reemplazar, mediante el convenio colectivo de trabajo, las indemnizaciones por despido, por **un fondo o sistema de cese laboral**, similar a la que existe en la industria de la construcción.
- Se amplía a **6 meses el periodo de prueba**, pudiendo extenderse por convenio colectivo a 8 meses (empresas de 6 hasta 100 trabajadores) y hasta 1 año (empresas de hasta 5 trabajadores).
- Se crea la figura laboral de **“trabajador independiente con hasta 5 colaboradores”**.
- Se establecen nuevas **causales de despido**: participar en bloqueos o tomas de establecimientos, obstrucción del ingreso o egreso y la afectación de la libertad de trabajo, de quienes no adhieren a una medida de fuerza.

Asimismo se elimina del texto definitivo de la ley, el TITULO VIII que establecía adecuaciones al régimen previsional.(9)

A su vez, el 26 de Septiembre se publicó en el Boletín Oficial el **Decreto N° 847/2024**, que en sus dos anexos, reglamenta los artículos 76 a 98 de la

(9) conforme artículo de Pablo A Figueredo” Reforma laboral en la Ley de Bases “ Cuáles son los principales cambios al régimen laboral Publicado en Revista de Errepar “Liquidacion de Sueldos “ N° 218, Buenos Aires, Julio 2024.

“Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos”, N° 27.742.

Los aspectos principales de la reglamentación del título V de la “Ley Bases”, son los siguientes en lo que respecta al trabajador.

Registro laboral: la mera inscripción del trabajador ante la AFIP cumplimentará la exigencia del registro del contrato de trabajo y del Libro Especial Laboral del artículo 52 de la LCT.

Presunción: la no aplicación de la presunción de relación laboral (art. 23 LCT) para los contratos civiles (obra o locación de servicios), regirá con independencia de la cantidad de recibos o facturas emitidas por el proveedor o de la cantidad de clientes que aquel tuviera.

Período de prueba: el nuevo lapso del período de prueba (6, 8 o 12 meses, según el caso) de los contratos por tiempo indeterminado, regirá para las relaciones laborales iniciadas a partir del 9/7/2024 (fecha de entrada en vigencia de la Ley Bases).

Contratistas: la retención que hiciera el empresario principal sobre facturación del contratista por deudas de seguridad social, en ningún caso podrá superar el monto de esta deuda, en su importe proporcional a la cantidad de trabajadores asignados por aquél a la usuaria y considerando el tiempo efectivo de los servicios pertinentes. La AFIP implementará un mecanismo de consulta de la deuda pertinente y del monto a retener, así como también un procedimiento para el ingreso del total pertinente.

Fondo de Cese Laboral: constituye un régimen alternativo (“Sistema de Cese Laboral”, en adelante, el “SCL”) que deberá acordarse en el marco de la negociación colectiva y que reemplazará la indemnización por antigüedad del despido sin causa (art. 245 LCT) y cualquier otro concepto indemnizatorio que compute esa indemnización como base de liquidación, como por ejemplo, la indemnización derivada de la rescisión por incapacidad (art. 212 LCT).

El acuerdo colectivo que implemente el SCL establecerá los presupuestos y condiciones específicas bajo las cuales el trabajador accederá al fondo pertinente al tiempo de extinguirse la relación laboral, y quedará sujeto a los siguientes parámetros legales:

-El fondo de cese podrá ser utilizado por el empleador para el pago de gratificaciones por cese pactadas en el marco de acuerdos de rescisión (art. 241 LCT), conforme las pautas del SCL respectivo;

-La aplicación del SCL deberá ser objeto de acuerdo entre el empleador y el trabajador al tiempo del inicio de la relación laboral; de manera tal que las partes podrán optar por aplicar, exclusivamente, el instituto de la indemnización por antigüedad de la LCT.

-El SCL podrá contemplar su aplicación a las relaciones laborales iniciadas con anterioridad a su creación, por lo que las partes de un vínculo laboral preexistente podrán acordar su incorporación al SCL, conforme los parámetros que determine el SCL para este supuesto;

-El Sistema de Cese Laboral (SCL) no podrá contemplar el cobro de comisiones, tasas o aranceles en beneficio de las partes de la negociación colectiva;

el SCL deberá especificar su funcionamiento en los casos de que la rescisión del vínculo laboral se produzca por cualquier causa distinta al despido sin causa (renuncia, mutuo acuerdo, fallecimiento, etc.);

Especifica las modalidades bajo las cuales puede constituirse el Ssistema de Cese Laboral El SCL podrá constituirse bajo alguna de las siguientes modalidades:

Los aportes al fondo común de inversión (FCI), podrán ser realizados por las partes de la negociación colectiva (cámaras, empresas y sindicatos), según lo establezca el respectivo acuerdo colectivo.

El patrimonio de los FCI de Cese Laboral será administrado por “Sociedades Gerentes de Fondos Comunes de Inversión” y deberán contar con una “Sociedad Depositaria”, que no podrá tener vinculación alguna con la asociación sindical ni con los empleadores aportantes.

La Comisión Nacional de Valores determinará las pautas a las que se sujetará la inversión y las limitaciones legales a las cuales deberá ajustarse el funcionamiento de los FCI de Cese Laboral.

El fondo pertinente, acumulado conforme alguna de las modalidades precedentes será inembargable, se constituirá a través de un porcentaje de la remuneración o de un monto fijo que aportará el empleador. El SCL podrá prever, además, el derecho de los trabajadores de realizar aportes adicionales.

Los importes que se abonen a los trabajadores en el marco del SCL tendrán, a los fines del impuesto a las ganancias, el tratamiento vigente

que la Ley de Impuesto a las Ganancias tiene previsto para cada una de las indemnizaciones de la LCT sustituidas por el SCL.

En cualquier caso, los empleadores podrán contratar un seguro con la finalidad de asegurar total o parcialmente el monto de la indemnización por despido sin causa del artículo 245 de la LCT o de cualquier otra indemnización que compute como parámetro de cálculo esa indemnización (ej.: la indemnización por incapacidad del artículo 212 LCT).

Trabajadores independientes con colaboradores: los colaboradores independientes que se vinculen con el emprendedor, deberán inscribirse en el “Régimen General de Impuestos y de los Recursos de la Seguridad Social” para actividades sin relación de dependencia, y deberán prestar declaración jurada ante la AFIP sobre su carácter de trabajador independiente.

En su vínculo con el trabajador independiente (el emprendedor), regirán las siguientes premisas:

el colaborador independiente tendrá libertad para mantener contratos de colaboración o de servicios con distintos contratantes;
cualquiera de las partes podrá rescindir en cualquier momento el vínculo de colaboración;

el trabajador independiente (emprendedor) no podrá mantener vigente de manera simultánea, vínculos con más de 3 colaboradores independientes.

Este régimen no será de aplicación toda vez que a través del mismo se pretenda sustituir fraudulentamente una relación de dependencia.⁽¹⁰⁾

Si bien damos un resumen de las modificaciones introducidas a la Ley de Contrato de Trabajo por la “Ley de Bases”, y su reglamentación, se puede

(10) **Reglamentación del Capítulo Laboral de la Ley de Bases.**”Autores:Tavarone, Rovelli, Salim & Miani – Abogados abogados.com.ar [[[https:// abogados. com.ar](https://abogados.com.ar)]]

”

notar a primera vista, una serie de beneficios para el sector empresario, en detrimento del sector obrero. Sobre todo la pérdida del derechos adquirido a

cobrar la indemnización prevista en art 245 LCT y su reemplazo por un Fondo de Cese Laboral que será administrado por Sociedades Gerentes de Fondos Comunes de Inversión, lo cual en nuestra humilde opinión, va a crear un gran negociado para dichas Sociedades, semejante a la que realizaron las ART.

El trabajo informal es lo que se ha desarrollado por décadas, en perjuicio del dependiente, toda vez que dicha prestación, le impide gozar de beneficios como cobrar Sueldo Anual Complementario, Vacaciones, tener cobertura de obra social así como, -para el caso de extinguirse el vínculo,- gozar del Seguro de Desempleo.

Estas modificaciones introducidas por la Ley de Bases, así como su reglamentación, lejos de incrementar y motivar la registración laboral, solo va a incrementar la informalidad y aumentar el desempleo.

Desde esta óptica y toda vez que la normativa mencionada no modificó ni derogó el art. 9 de la Ley de Contrato de Trabajo y los principios que enuncia entre ellos el ***in dubio pro operario*** no ha sido derogado por la Ley de Bases, **y se encuentra plenamente vigente.**

4.- Nuestra postura:

El Derecho Laboral es una rama del derecho, en constante dinamismo y esencialmente protectorio, protegiendo al sujeto más vulnerable y débil del vínculo laboral: el trabajador, aquella persona física que pone su fuerza de trabajo a disposición del empleador para el trabajo en sus diversas formas, tal como lo dispone el art. 14 bis de la Constitución Nacional.

A lo largo de los años, el pueblo que en su mayoría es trabajador informal o dependiente y sufre los avatares de las políticas llevadas a cabo por el gobierno de turno y en especial la economía, con sus referentes nivel de inflación, nivel de pobreza y nivel de desocupación.

Desde que asumió el Presidente Milei, el pueblo en su totalidad y en especial, la clase media, los trabajadores y los jubilados (sector pasivo que trabajó y aportó por 30 años), se vieron perjudicados seriamente con la suba de precios de los servicios esenciales, de las tarifas del transporte y los alimentos de consumo habitual, atento el bajo poder adquisitivo que representan sus salarios, que no han sido incrementados en el mismo nivel de inflación, ni siquiera a nivel del dólar blue que se encuentra bajo.

Todo ello, sumado a la Ley de Bases y su Reglamentación, solo incrementa la pobreza, la desocupación pero también denigra la integridad psicofísica del trabajador y sus condiciones de vida elementales para él y su familia.

Es tal el nivel de desprotección, que debe considerarse que hoy más que nunca, abogados, empleados, funcionarios y magistrados, debemos unirnos más que nunca, para defender los derechos de los trabajadores .

Si leemos detenidamente el art. 9 de la L.C.T. reitera la palabra “en caso de duda” en la interpretación de normas o en la apreciación de pruebas.

Pero ¿Qué es la duda?

Según el Diccionario de Ciencias Jurídicas y Sociales DUDA es “la suspensión e indeterminación del entendimiento, cuando no halla razón bastante par asentir o disentir de alguna cosa. La incertidumbre en que uno se halla sobre la verdad de un hecho, de una proposición, de una sanción o de cualquier otra cosa y la cuestión que se propone para ventilar y resolver.”

Una vez que está promovida la demanda, esa duda solo la tiene el Magistrado?. Máxime con el mal funcionamiento del LEX 100?.

En nuestra humilde opinión, la duda comienza desde que se ingresó en el Sistema de Consulta Web del Poder Judicial de la Nación. Primero por el abogado litigante en representación o patrocinando al trabajador, ya que se encuentra siempre en dilemas, de cómo efectuar correctamente la digitalización de los escritos, su escaneo y demás diligencias informáticas necesarias, a fin de efectuar una eficaz defensa de la parte más débil del vínculo laboral

Luego sigue el Personal de Mesa de Entradas, en cuanto a la recepción del juicio y la celeridad con la que cumpla su tarea. Pasa por los restantes empleados, en especial el que se encarga del número del expediente, a fin de confeccionar las cédulas y demás actos procesales con la debida celeridad.

Llegamos al Prosecretario Administrativo que se encarga de proveer los escritos que están en bandeja con celeridad, pudiendo tener dudas sobre las peticiones que efectúen las partes, pudiendo consultar su duda con el Secretario y en última instancia con el Juez o la Jueza.

Finalmente llegamos al Secretario del Juzgado que debe controlar el trabajo de todo el personal, la bandeja de escritos que esté al día. además de

dictar Sentencias Interlocutorias respecto de las cuestiones que fueron enviadas en vista al Ministerio Público Fiscal o no.

Él también puede tener dudas sobre el criterio que tiene sobre cada cuestión, el Magistrado o la Magistrada a cargo del juzgado.

De lo relatado, concluimos que esas dudas no le surgen solo al Juez cuando dicta sentencia o aprecia la prueba sino que surge desde el inicio del expediente digital a todo el personal del juzgado hasta llegar al Juez.

Solo se requiere, trabajo en equipo , celeridad y tener presente el in dubio pro operario en caso de duda, al momento de realizar cada uno su tarea en cada expediente.

Eso no implica parcialidad. Por el contrario, si se toma conciencia que este principio solo nos quiere significar que a lo largo del desarrollo del expediente desde su inicio hasta el final podríamos aplicar cotidianamente el principio ***in dubio pro operario***.

Desde esta óptica, el principio *in dubio pro operario*, lo podemos interpretar como una poderosa herramienta que podemos utilizar en todo momento al trabajar un expediente por el equipo del Juzgado.

Si lo logramos, trabajo en equipo, celeridad, y sacarnos la duda al aplicar este valioso principio como herramienta, el juzgado se verá aliviado de trabajo y el trabajador volverá contento a casa porque obtuvo justicia, así como el personal satisfecho porque dio todo para que concluya en tiempo y forma ese expediente con sentencia o con acuerdo conciliatorio homologado y cumplido

Conclusiones:

El Derecho del Trabajo, desde sus orígenes, es un derecho protectorio y tutelar del sujeto más débil y vulnerable de toda relación de trabajo y de todo contrato de trabajo que es EL TRABAJADOR.

Vinculándolo con el art. 14 bis de la Constitución Nacional, abarcaría a toda persona física que cumple el trabajo en sus diversas formas.

Pues bien, por su carácter tuitivo el Derecho Laboral- en su parte que abarca el Derecho Individual del Trabajo- no solo contiene artículos sino que además comprende una serie de principios, que tienen como finalidad, proteger

la dignidad del dependiente desde el inicio, durante el desarrollo y hasta la extinción del vínculo laboral.

Son las “*reglas inmutables e ideas esenciales que forman las bases sobre las cuales, se sustenta todo el ordenamiento jurídico laboral.*”

Sirven también como filtro para aplicar normas ajenas al derecho del trabajo.

La norma, hace referencia a los mismos, enunciando su presupuesto, pero no los expresa directamente ni tampoco contempla el procedimiento técnico para aplicarlos.

Estos principios se encuentran enunciados en el art 9 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Si leemos detenidamente el art. 9 de la L.C.T. reitera la palabra “en caso de duda” en la interpretación de normas o en la apreciación de pruebas.

Pero ¿Qué es la duda?

Según el Diccionario de Ciencias Jurídicas y Sociales DUDA es “la suspensión e indeterminación del entendimiento, cuando no halla razón bastante para asentir o disentir de alguna cosa. La incertidumbre en que uno se halla sobre la verdad de un hecho, de una proposición, de una sanción o de cualquier otra cosa y la cuestión que se propone para ventilar y resolver.”

De lo relatado, concluimos que esas dudas no le surgen solo al Juez cuando dicta sentencia o aprecia la prueba, sino que surge desde el inicio del expediente digital a todo el personal del juzgado hasta llegar al Juez.

Solo se requiere, trabajo en equipo, celeridad y tener presente el in dubio pro operario en caso de duda, al momento de realizar cada uno su tarea en cada expediente.

Eso no implica parcialidad. Por el contrario, si se toma conciencia que este principio solo nos quiere significar que a lo largo del desarrollo del expediente desde su inicio hasta el final podríamos aplicar cotidianamente el principio ***in dubio pro operario***.

Desde esta óptica, el principio *in dubio pro operario*, lo podemos interpretar como una poderosa herramienta que podemos utilizar en todo momento al trabajar un expediente por el equipo del Juzgado.

Si lo logramos, trabajo en equipo, celeridad, y sacarnos la duda al aplicar este valioso principio como herramienta, el juzgado se verá aliviado de trabajo y

el trabajador volverá contento a casa porque obtuvo justicia, así como el personal satisfecho porque dio todo para que concluya en tiempo y forma ese expediente con sentencia o con acuerdo conciliatorio homologado y cumplido

- **FIN**-

BIBLIOGRAFIA :

A) LIBROS CONSULTADOS:

1) CONSTITUCION DE LA NACIÓN ARGENTINA

Editorial Universitaria EDUNPAZ Colección “Morral de Apuntes”.
Buenos Aires, 2017.

2) DICCIONARIO RUY DIAZ DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES.

Autores Dr. Néstor Darío Rombolá y Lucio Martin Reboiras
Sexta Edición, Editorial Ruy Diaz, Buenos Aires, 2008.

3) TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Autor JULIO ARMANDO GRISOLIA

Doctrina. Legislación. Jurisprudencia. Modelos.

Cuatro tomos encuadernados

Editorial Thomson Reuters La Ley Buenos Aires. 2017.

4) LEY DE CONTRATO DE TRABAJO Y SUS REFORMAS COMENTADA ANOTADA CONCORDADA

Autor: MIGUEL ANGEL SARDEGNA.

Editorial Universidad, Buenos Aires. 2004.

5) LEY DE CONTRATO DE TRABAJO COMENTADA

Autores: JULIO A. GRISOLÍA- ERNESTO J. AHUAD

11° Edición 2022

Editorial Estudio.

6) LEY DE CONTRATO DE TRABAJO COMENTADA

Autor: MARIO E ACKERMAN (DIRECTOR)

Tres tomos Encuadernados

Editorial Rubinzal Culzoni Editores Santa Fé 2016.

B) TRABAJOS CONSULTADOS:

a) Juan Ángel Confalonieri (h) “La Deficiente Redacción del Título y de la Ley 27.742: Obviedad. Contradicciones y algo más.”

Publicado en Suplemento Digital” Reforma Laboral de la Ley de Bases “
Dossier N° 9 César Arese - Raúl Horacio Ojeda Directores Editorial Rubinzal
Culzoni Editores, Santa Fé, 2024.

b) Pablo A Figueredo “Reforma laboral en la Ley de Bases “ Cuáles son los principales cambios al régimen laboral”.

Publicado en Revista de Errepar “Liquidación de Sueldos “ N° 218, Buenos Aires, Julio 2024.

c) Ruiz Moreno, Héctor: El principio "in dubio pro operario", una institución inactual.

Publicado en: DT 1986-B ,1111; TR LALEY AR/DOC/1065/2005

d) Reglamentación del Capítulo Laboral de la Ley de Bases.”

Autores: Tavarone, Rovelli, Salim & Miani - Abogados

abogados.com.ar[<https://abogados.com.ar>]

(