

LA APLICACIÓN TEMPORAL DE LA REFORMA LABORAL (LEY 27742): ANÁLISIS DE POSTURAS DOCTRINARIAS Y JURISPRUDENCIALES

MARIA GABRIELA PADIN¹

"La aplicación de las leyes en el tiempo consiste en conciliar la seguridad jurídica con la justicia y la equidad, evitando que los cambios normativos generen inseguridad en las relaciones jurídicas o afecten los derechos adquiridos."

Sumario: I. Ley 27.742: Introducción. II. Vigencia: Implicancias y alcances. III. Indemnizaciones agravadas derogadas y su impacto en la aplicación temporal de la reforma. Posturas en la Jurisprudencia y en la doctrinaria. IV. Retroactividad – Irretroactividad – Ultractividad: Posiciones. V. Conclusiones.

I. Introducción

La Ley 27742, conocida como Ley de Bases, ha introducido cambios profundos en el sistema de derecho laboral argentino, orientados principalmente a la flexibilización de las relaciones laborales. Esta reforma ha impactado de manera significativa las sanciones e indemnizaciones agravadas previstas en las normativas anteriores, principalmente para aquellos casos de empleadores que tuvieran empleados no registrados, o deficientemente registrados, o en el caso que no abonaran las indemnizaciones previstas tarifadas por la ley al momento de la extinción del vínculo, como también aquellos supuestos de incumplimiento de entrega de certificación de servicios o el empleador hubiera retenido indebidamente a los empleados los aportes y no los hubiera ingresado a los organismos de la seguridad social. En ese sistema de indemnizaciones agravadas, cada una con los

¹ Abogada, Jueza del Tercer Juzgado Laboral (Oficina N°2) de la Provincia de San Juan, Docente de la Universidad Católica de Cuyo, Maestrando de la Maestría de Derecho del Trabajo de la Universidad Nacional de Cuyo y de Procesal Civil de la Universidad Nacional de Rosario, Especialista en Derecho Procesal Civil (UCCUYO).

presupuestos legales para su aplicación. Entre éstas se derogaron por el art. 99 y 100 de la Ley 27742 las establecidas en tal carácter, arts.8 a 17 y 120 inc.a de la ley 24.013, el artículo 9 de la Ley 25.013; los artículos 43 a 48 de la ley 25345 (quedando comprendidas las sanciones previstas en el art. 80 en su último párrafo por omisión de entrega de certificados de trabajo y remuneraciones y 132 bis de la Ley de Contrato de Trabajo), el artículo 15 de la Ley 26727 (régimen agrario, el artículo 50 de la Ley 26844 (régimen de casas particulares) y la ley 25.323.

Más allá de una somera referencia a las principales reformas que introduce ésta ley Bases (Ley 27.742), lo cierto es pretendo centrar el análisis en éste caso, a la aplicación temporal de la norma y para ello intentaré abordar las distintas líneas interpretativas de las normas de aplicación, posiciones doctrinarias y los fallos dictados atento la incipiente jurisprudencia en cuanto a esta ley por el escaso tiempo de su vigencia.

II. Vigencia: Implicancias y alcance

El art.237 de la Ley 27742 establece: “Las disposiciones de la presente ley entrarán en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la República Argentina, salvo en los capítulos o títulos en donde se señala lo contrario” En consecuencia, como la ley fue publicada el 8 de julio de 2024 en el Boletín Oficial, entró en vigencia el 9 de julio de 2024.

En este sentido, para su primera aproximación en cuanto a la eficacia temporal de la ley, es dable acudir a los preceptos que en éste sentido prevé el Código Civil y Comercial en su Art. 7 que reproduce el art 3 del Código Civil: “*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”.

Ahora bien, se ha señalado en su mayoría por la doctrina, que a los fines de resolver posibles conflictos que se pueden suscitar en cuanto a la sucesión de normas laborales, se debe recurrir para su solución a las pautas fijadas en la norma citada. Por lo que corresponde, aplicar el art. 7 del Cód. Civil y Comercial a los conflictos que se diriman en el ámbito jurisdiccional, en razón que la ley de contrato de trabajo no contiene ninguna disposición sobre la aplicación transitoria de las leyes y que se recurra a esta normativa no viola de modo alguno el principio protectorio.

Por lo tanto de ella surge el principio de irretroactividad de las normas, que las normas son aplicables para el futuro y en principio no cabría asignarles ningún efecto retroactivo porque la ley anterior es las relaciones jurídicas creadas y fenecidas bajo su propio imperio, con la excepción que una disposición legal especial expresa en contrario que así lo establezca, pero esto con una limitación que ello no implique vulnerar garantías constitucionales, tales como el debido proceso, seguridad jurídica, derecho adquirido (derecho de propiedad), que se encuentran consagrados en la Constitución Nacional en los arts. 17 y 18 respectivamente.

Así la Corte Suprema de Justicia de la Nación se ha pronunciado en la **Causa Smith**² siendo un emblemático del Máximo Tribunal que aborda la cuestión de la irretroactividad de las leyes, aplicando de manera rigurosa el principio establecido en el artículo 3 del Código Civil vigente en ese momento (ley 340) (equivalente al actual artículo 7 del Código Civil y Comercial), al sostener “que ni el legislador ni el juez pueden, en virtud de una ley nueva o de su interpretación, arrebatar o alterar un derecho patrimonial adquirido al amparo de la legislación anterior.

En el caso de la Ley Bases (Ley 27.742), bajo estas premisas y quienes se enrolan en tal interpretación normativa, las relaciones laborales nacidas y concluidas antes del 9 de julio de 2024 deben regirse por las leyes vigentes al momento del hecho,

² "Smith, Alberto F. c/ Ocampo, Horacio E. y otros" (Fallos: 325:11, CSJN, 2002)

sin que la nueva ley altere los derechos patrimoniales ya consolidados. Siendo un punto clave de esta postura, la protección de los derechos adquiridos.

En el derecho laboral, los derechos derivados de una relación laboral (como las indemnizaciones por despido o las sanciones por falta de registración) se configuran en el momento en que cesa la relación laboral. Por lo tanto, si un trabajador tenía derecho a una indemnización bajo el marco normativo anterior, la nueva ley no puede modificar retroactivamente este derecho sin violar el principio de propiedad. En consecuencia, las indemnizaciones son reconocidas como un derecho patrimonial protegido por la Constitución Nacional y por lo tanto ya forman parte de la propiedad de los trabajadores, siempre con algunas distinciones según sea la norma que se pretenda aplicar y se ha cumplido con los requisitos que exigía la norma para ser acreedores de las mismas, esto es en líneas generales para las indemnizaciones agravadas (ley 24013 y 25323) o sanciones derivadas del art 80 de la LCT o 132 bis.

Sin perjuicio de todo ello, la solución no es lineal en tanto, para su debida interpretación en cuanto a su aplicación a situaciones jurídicas, debemos distinguir en la etapa en que se encuentra al momento de la entrada en vigencia.³ Por lo que cabe afirmar que el efecto de una ley es la aplicación inmediata. Pero en ello, hay que hacer distinciones de fases para dirimir la ley resulta aplicable:

- En cuanto a las relaciones que se constituyan con posterioridad a la entrada en vigencia a la norma, se aplica la nueva legislación
- Aquellas relaciones y situaciones jurídicas que se encuentran agotadas por haber agotado las etapas de constitución, consecuencias y extinción, quedan amparadas por la ley vigente a aquel momento
- El tema más controvertido se presenta en aquellas situaciones jurídicas iniciadas previo a la entrada en vigencia de la nueva norma y las consecuencias de esas relaciones jurídicas ya constituidas.

³ Estudios del francés Roubier (en cuanto a la aplicación retroactiva y los efectos inmediatos) Les confits des lois dans de temps, de 1929, Obra Le Detroit transitoire, de 1960

III. Indemnizaciones agravadas derogadas y su impacto en la aplicación temporal de la reforma. Posturas en la Jurisprudencia y en la doctrinaria

En cuanto a las reformas de las normas laborales para su interpretación en cuanto a la aplicación temporal, Formaro y otros autores han argumentado que la aplicación temporal de las leyes debe observarse estrictamente en el derecho laboral, dado que este campo está directamente relacionado con la protección de derechos fundamentales del trabajador. En este sentido, cualquier cambio legislativo que perjudique al trabajador debe aplicarse únicamente hacia el futuro, protegiendo las relaciones jurídicas anteriores a su vigencia.

Cabe el análisis de normas aplicables a cada situación jurídica en estudio:

- Procesos en trámite a la entrada en vigencia de la ley: En el caso que se debata la procedencia de una serie de rubros que han sido derogados por la Ley 27742, sin que haya recaído sentencia firme en el caso.

Hay distintas posturas en este sentido:

IV. Retroactividad – Irretroactividad - Ultractividad: Posiciones

1. Quienes se enrolan en la postura del **efecto de la aplicación inmediata y de efecto retroactivo**, para ello acuden a la categoría o naturaleza que le imputan a esta serie de indemnizaciones que éstos autores denominan punitivas de carácter penal, y en función de ello acuden a la ley más benigna según su interpretación para la aplicación de la norma que deroga tales sanciones. En apoyo de ésta postura cito fallos tales como Alves de la Provincia de Misiones⁴. En este fallo, el sentenciante entiende que la indemnización contemplada en el art. 45 de la Ley 25345 es de naturaleza sancionatoria y como tal “**punitoria**”, independientemente que la sanción finalmente consista en una indemnización a favor del empleado y al interpretar que la sanción tiene por objeto la prevención de la evasión fiscal, no se

⁴ Alves Ramón Alejandro C/ Bernardini Juan Manuel S/Laboral Juz. CC y Lab Puerto Iguazú Misiones 01/08/2024; Rubinzal Culzoni; RC J

le deben aplicar según su criterio las normas del derecho laboral. Advierte que la conducta omisiva del empleador de no entregar la certificación de servicios en los términos previstos por el art. 80 de la LCT párrafo incorporado por la Ley 25345 y como la sanción prevista en ésta tiene según su entender carácter fiscal o tributario, ello lo enmarca para decidir en los términos del art 18 de la Constitución Nacional, introduciendo un principio de inocencia hasta su dictado y por lo tanto como al momento de dictar sentencia a la que entiende es de carácter constitutiva y por lo tanto le aplica la ley vigente a situaciones jurídicas ya extinguidas previo a la entrada en vigencia de la Ley 27742, argumenta su solución que esto no se trata de aplicar la ley en forma retroactiva sino que se trata de evitar la aplicación de una sanción contemplada en una norma que se encuentra derogada por una ley posterior. Por esos mismos, argumentos rechaza también los rubros reclamados fundados en la Ley 24013 y 25323. También quienes defienden ésta tesis de la aplicación retroactiva se centra en el carácter penal que entienden tienen éstas sanciones y en consecuencia además de los argumentos dados, entienden que tal como lo prevé la para el tipo penal se debe aplicar la ley más benigna.

En el mismo sentido se ha pronunciado el Tribunal de Trabajo de San Salvador de Jujuy ⁵, el que se ha propuesto analizar la naturaleza indemnizatoria o sancionatoria de los arts. 80 de la LCT, 1 y 2 de la Ley 25323. En similar sentido, que lo hizo el magistrado de Misiones, entiende el Dr. Dominguez que las indemnizaciones tienen **naturaleza sancionatoria**, por entender que las mismas no tienen una relación intrínseca con el contrato de trabajo, al castigar determinados incumplimientos por parte del empleador, aunque su consecuencia jurídica sea a favor del trabajador. En su último análisis, el tribunal concluye que **“las leyes son de aplicación inmediata a las consecuencias y relaciones jurídicas existentes”**, entendiendo que las indemnizaciones contempladas en los arts. 80 de la LCT, 1 y 2 de la Ley 25323, resultan ser **una consecuencia jurídica existente al momento del dictado de la sentencia**, como resultado de una conducta disvaliosa de empleador (art.7

⁵ Causa N°C-173516/21 “Toconas Néstor Cesar C/ Pugliese Miguel Angel p/ Diferencias Salariales”

del C.C.Y CN), rechazando en consecuencia la aplicación de las multas por encontrarse derogadas a la fecha del dictado de la resolución.

En ese mismo sentido, se han pronunciado otros tribunales con similares argumentos al sostener: “Es de suyo que aquellas normas derogadas preveían sanciones pecuniarias a manera de punición por el apartamiento de determinados comportamientos por parte del empleador. Aquella particular naturaleza determina la aplicación de la reforma en forma retroactiva por resultar las nuevas disposiciones “más favorables” en relación al alcanzado por la sanción punitiva que preveían los regímenes derogados. Por su parte, la retroactividad que, como pauta, campea la aplicación de sanciones procesales o sustanciales abonan aquella interpretación y aplicación que se propone”⁶

Por otro lado y en el mismo sentido, de la aplicación retroactiva de la ley se ha dictado un fallo en la Provincia de San Luis “Lucero”⁷, en el que se decidió aplicar retroactivamente la Ley 27742, para eliminar agravamientos indemnizatorios previstos en las leyes 24.013 y 25.323, basándose también en una analogía con la ley penal. Según la postura desarrollada en el pronunciamiento citado, éste carácter penal de tales sanciones previstas, justifica la aplicación de la ley más benigna, lo que permitiría en consecuencia la aplicación de la Ley 27.742.

2. **En sentido contrario y en defensa de la irretroactividad de la norma**, se han pronunciado diversos tribunales para citar uno de ellos en tal sentido, la CNAT **en la causa Moni c/ Ruiz** ⁸, centra descalificar la doctrina que se pretende aplicar al ámbito laboral de “la retroactividad de la ley penal más benigna”. Para justificar su postura, aclara que no toda sanción es consecuencia de un delito y que no todas

⁶ CCC Trab y Fam Bell Ville autos Piñal Leandro Roberto vs Organización Coordinadora Argentina (OCA SRL) y otros Ordinario – Despido / Rubinzal online RC J 2279/24)

⁷ Expte 364296/20 “Lucero Romina Natalia C Distribuidora Mitre SRL S/ Cobro de Pesos – Laboral”

⁸ Moni Bauducco, Antonela vs. Ruiz Esquide Canale, María Ximena s. Despido CNTrab. Sala VIII; 09/09/2024; Rubinzal Online; RC J 10254/24

las penas pertenecen al ámbito penal. Esto tiene implicancias importantes en la interpretación de la Ley 27742 en cuanto a si puede aplicarse retroactivamente o no. El fallo establece una distinción clara entre las sanciones penales y sanciones civiles. En consecuencia, resuelve que, en el ámbito del derecho laboral, las multas y sanciones por incumplimientos contractuales, no constituyen delitos y por lo tanto son considerados incumplimientos de naturaleza civil y no tienen un carácter penal como quienes defienden la postura de la aplicación inmediata por entender que la derogación de tales sanciones implica la necesidad de acudir a la aplicación de la ley más benigna. A tal fin cito una parte pertinente del fallo que defiende la postura de la irretroactividad de la norma en estudio: "...la aplicación retroactiva de la norma pretendida es improcedente (cfr. art. 7 CCCN) pues afecta el principio fundamental de la "seguridad jurídica" y "previsibilidad" (cfr. arts. 1, 31, 17, 19, 28 y conc. C. Nacional). La Ley 27742 no contiene ninguna disposición que declare la retroactividad de la abrogatoria de los artículos 8º, 9º, 10 y 15 de la Ley 24013, 1º y 2º 25323 y 80 de la LCT. En este sentido, no se puede soslayar que nuestro Máximo Tribunal ha sostenido invariablemente que constituye una de las bases principales de sustentación de nuestro ordenamiento, cuya tutela innegable compete a los jueces y que es reiteradamente reclamada por distintos sectores de la sociedad como presupuesto necesario para su desarrollo, no consiste en la mera repetición de actos jurídicos sino en la concordancia de esos actos con el derecho vigente, empezando por la Constitución Nacional⁹.

También en cuanto a **la irretroactividad de las normas** la Cámara del Trabajo Sala I en la **causa Tarchini**¹⁰ fundamenta su postura de irretroactividad de la norma en análisis al entender que en los institutos de las leyes 24013, 25323, que la ley 27742 los derogó no dispuso de modo alguno la aplicación retroactiva y aún en el caso que así lo hubiera previsto la norma no podría interpretarse con un alcance que implique alterar derechos ya consolidados o adquiridos, por cuanto ello sería en

⁹ "Bertuzzi, Pablo Daniel y otro c/ EN - PJN y otros s/ amparo ley 16.986", sentencia del 3/11/2020, entre otros

¹⁰ Expte 6456745 Tarchini Silvana Alejandra C Red de Asistencia Global SRL y Otros Ordinario – despido de fecha 09/08/2024

flagrante violación al derecho de propiedad consagrado en el texto constitucional, cuando ya el trabajador era acreedor de créditos derivados de la normativa derogada y como tal ya integraban su patrimonio y para ello funda su posición tal como expusiera supra en el art. 7 del Código Civil y Comercial de la Nación antes analizado.

En la Provincia de San Juan, existe aún una incipiente jurisprudencia, en **particular en el sentido de la irretroactividad** se ha pronunciado la Sala Primera de la Cámara Laboral, en la causa Martínez¹¹ que se pronuncia el tribunal en mayoría con voto del Dr. Mariano Ibañez con adhesión de su par Dra. Lucía Daroni, por un planteo sobreviniente (como hecho nuevo) en el tribunal superior, al entender el apelante que no resulta aplicable las sanciones aplicables del art. 45 de la ley 25345) y que era de aplicación de la ley 27742 que había derogado tales sanciones. Para sustentar su postura el apelante se apoya en la doctrina que resulta de la causa ya citada de Misiones, en donde se había sostenido que no se aplicaban las multas a un despido acaecido en el año 2016. Para fundar el rechazo, el tribunal reafirma el principio de que las modificaciones introducidas por la Ley 27742 no pueden aplicarse retroactivamente a relaciones laborales extinguidas antes de su entrada en vigor. Esto garantiza que las relaciones laborales ya concluidas se rijan por las normativas que estaban vigentes al momento de la extinción, protegiendo así derechos adquiridos. Así expresa también que las **relaciones laborales engendradas bajo la normativa anterior** continúan bajo el ámbito de aplicación de aquellas. Por tanto, el concepto de "relaciones jurídicas engendradas" se refiere a aquellas que fueron creadas o iniciadas bajo una normativa anterior, y que no pueden ser afectadas por cambios legislativos. Salvo algunos tribunales inferiores que se han pronunciado en procesos en trámite a la entrada en vigencia de la Ley 27.742 en un sentido y otro, alguno han entendido que la aplicación inmediata y por lo tanto al tratar las indemnizaciones agravadas, las han rechazado y en sentido contrario quienes se han enrolado en el principio de irretroactividad y en consecuencia que no alcanza a aquellas relaciones que han existido a la luz de la

¹¹ Cámara Laboral San Juan – Sala Primera Autos 44914 “Martínez Ruben Darío C/ Aravena Tejada Marcelo Alejandro y otra – Apelación de sentencia” de fecha 19/08/2024

ley anterior y menos aún en procesos en trámite al tiempo de la entrada en vigencia de la nueva normativa, por entender que no los alcanza y en consecuencia se han admitido las indemnizaciones agravadas o sanciones.

Para entender, también estas posturas, se acude a definir el carácter de las sentencias judiciales y vale decir que salvo excepciones muy específicas (de carácter constitutivo de un derecho personal), son de carácter declarativo y en consecuencia se limitan a reconocer un derecho preexistente. Por lo tanto, **la sentencia lo que hace es reconocer la existencia o la pertinencia de un crédito ya devengado mucho antes de la vigencia de la Ley 27742**. Es así, que a modo ilustrativo, en el caso de la Ley 24013, para acceder a la misma deben haber cumplido intimaciones previa a la extinción de la relación laboral y que se haya vencido el plazo de 30 días que tenía la empleadora para regularizar la situación y en el caso del art. 2 de la Ley 25323, que se haya agotado el plazo de dos días de la intimación y en consecuencia los créditos ya se habían incorporados al patrimonio del trabajador, por lo que el fallo es de carácter declarativo de esos derechos que ya existen.

La jurisprudencia ha acudido a la naturaleza de la sentencia para dar solución al tema de la aplicación de la ley en el tiempo, en tal sentido la Sala I de la Cámara del Trabajo de Córdoba en la causa Tarchini¹² sugiere que: *“las sentencias judiciales no tienen en éste ámbito salvo excepciones muy específicas, -carácter constitutivo de un derecho personal-, sino **declarativo**, limitándose a reconocer un derecho preexistente y a brindar las herramientas ejecutorias para hacerlo valer. El fallo que aquí se dicta no crea una sanción al empleador, sino que reconoce o **declara** la pertinencia de créditos devengados mucho antes de la entrada en vigencia de la ley 27.742... Desde esos momentos, los créditos – aunque no fueren líquidos-, quedaron incorporados al patrimonio del trabajador y extraerlo de ese seno implicaría una violación flagrante de su derecho de propiedad tutelado en el art. 17 CN, con un paralelo enriquecimiento sin causa de los deudores, que verían mejorar*

¹² Cámara del Trabajo de Córdoba – Sala I en autos n°6456745 “Tarchini Silvana Alejandra c Red de Asistencia Global SRL y otros S/ Ordinario - Despido

su patrimonio por la desaparición de un pasivo imputable a incumplimientos normativos anteriores”.

La doctrina que sustenta ésta tesis, también denominada de consumo jurídico cabe citar a Llambias que sostiene: “Las consecuencias producidas están consumadas, no se encuentran afectadas por las nuevas leyes , excepto retroactividad, pues respecto de ellas existe el llamado **consumo jurídico**”¹³ s y en ese sentido varios autores del ámbito laboral también respaldan ésta postura. Por lo que conforme lo expuesto, no podría hablarse de situaciones que se encuentran pendientes de consolidación por cuanto esa consolidación se produjo al momento de cumplir los requisitos previstos por la norma vigente al momento de los hechos que dieron origen a esas indemnizaciones o tarifas reparatorias. Se puede citar un fallo de la CNTrabajo y de Familia de Rio Tercero ¹⁴, quien ha defendido la teoría del consumo jurídico para explicar su decisorio: “*El hecho que se encuentre vigente la mentada normativa, no impide que siga aplicando la normativa derogada para casos como éste, en los que el acto ilícito laboral que constituye el bien jurídico tutelado se produjo con anterioridad consumándose en ese momento (consumo jurídico) la situación que actualizaba dicha posibilidad*”. En cuanto a la aplicación temporal de la ley, precisa que no se aplica a las relaciones que ya se encuentran **consumadas**. El Dr. Requena, vocal de éste tribunal sostiene que: “*este efecto inmediato únicamente concierne, afecta, atrapa, a las relaciones o situaciones jurídicas que están subsistentes, es decir, desarrollándose en sus distintos tramos; o en otras palabras, que no han finiquitado al tiempo de su entrada en vigencia de la nueva ley*”

Traigo para ello, a colación palabras de Ducros Novelli¹⁵: “Las tarifas analizadas “establecen sanciones, que indirectamente operan indemnizando los daños causados a los trabajadores, sea por la clandestinidad de la relación (arts. 8; 9; 10

¹³ LLambias, Jorge Tratado de Derecho Civil, Parte General, T I 4ª, Bs. As., Ed Abeledo Perrot, 1970, pag. 147

¹⁴ “Polanco Lucas Ubaldo C/ F.E.S.T.I.Q.Y.P.R.A.Ordinario – Despido” N°11929765

¹⁵ La Ley Bases – La subsistencia de la condición más beneficiosa y el art. 7 CCCN, Mlcrojuris 24/07/2024, MJ-DOC-17877 – AR

de la Ley 24013 y artículo 1 de la Ley 25323) sea por un despido en represalia cuando se intima por la correcta registración (art. 1 de la Ley 25323), sea por un despido en represalia cuando se intima por la correcta registración (art. 15 de la Ley 24013) sea por haber tenido que iniciar un juicio para cobrar las indemnizaciones por despido incausado cuando las mismas no son abonadas en tiempo oportuno (art.2 de la Ley 25323)”. En definitiva, todas ellas son consideradas que tienen doble propósito por un lado persuadir al cumplimiento al empleador y por otro lado establecer sanciones en caso de incumplimiento que actúan como una forma de reparación de los daños causados al trabajador. Al defender su postura entiende que la ley bases no sólo no ha establecido la aplicación retroactiva, sino que el otro valladar está dado, que la retroactividad no puede vulnerar garantías constitucionales, y ello lo ve latente en la violación a los derechos de los trabajadores.

3. Entre otros argumentos que sostiene quien citara supra, para la aplicación **ultractiva de la norma** (27742), es la que surge del tercer párrafo del art. 7 del CCyCN al señalar que: *“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”* De ello entiende que una ley supletoria posterior no podría derogar una ley supletoria anterior, por lo que no afecta según ésta postura no afecta a los contratos en curso de ejecución. Al sostener que en tanto todas las normas laborales tienen doble función, actúan como normas de orden público y a su vez supletorias. Por lo que, mediante éste razonamiento, sostiene que ese contrato de trabajo en curso e iniciado a la luz de la ley anterior, sigue y seguirá siendo regido por la ley anterior, bajo la normativa que fue concebido o engendrado utilizando palabras de un fallo antes citado.

V.Conclusiones

Al analizar la disparidad en los pronunciamientos judiciales sobre la aplicación temporal de la Ley 27742, resulta evidente la incertidumbre en la que estamos

inmersos, tanto los operadores del derecho como los justiciables. Cada fallo ha sido sustentado con argumentos sólidos que respaldan las distintas posturas reseñadas a lo largo de esta exposición, lo que plantea un desafío significativo para la seguridad jurídica. Mediante la aplicación de jurisprudencia de la CSJN¹⁶, se pretende justificar la aplicación de reformas legislativas que solapan una clara intención de regresión al sostener: “nadie tiene derecho a la inmutabilidad del ordenamiento jurídico y que las normas se aplican a las consecuencias de las relaciones jurídicas existentes a partir del momento de su vigencia” Pero esta doctrina merece ser analizada también a la luz del principio de progresividad, lo que será en definitiva misión de los operadores jurídicos, mediante planteos de los litigantes y en su caso los jueces recurrir para las decisiones a los principios que tienen rango constitucional e ir develando las soluciones jurídicas a las situaciones jurídicas bajo análisis.

La Jurisprudencia argentina ha mantenido una postura al entender que los derechos indemnizatorios no son de naturaleza penal. Así la CSJN, en el desarrollo de su decisión en **Vizotti**¹⁷, destacó el carácter de preferente tutela que la Constitución Nacional y los tratados internacionales de derechos humanos otorgan a los trabajadores. Se hizo énfasis en que las normas laborales deben interpretarse siempre con un criterio favorable al trabajador, dada su situación de desigualdad estructural frente al empleador. Este principio de tutela preferente es una piedra angular del derecho laboral, que busca equilibrar la relación entre el trabajador y el empleador. Además, determinó que los derechos indemnizatorios derivados de la extinción del contrato de trabajo se consolidan al momento del despido y cualquier modificación legislativa posterior, no puede afectar esos derechos, que se encuentran protegidos por el principio de irretroactividad.¹⁸

La implementación de una reforma laboral que implica la quita de derechos a los trabajadores presenta desafíos estructurales y éticos que no pueden ser

¹⁶ CSJN FALLOS 330:2206

¹⁷ CSJN *Vizzoti Carlos c/ AMSA S.A. Despido* 14/09/2004 id SAIJ FA04000195

¹⁸ Microjuris.com Argentina Cita MJ.DOC.17961-AR/MJD17961 31/08/2024 Autor Careaga Quiroga Sebastian

subestimados. Desde una perspectiva jurídica, se debe equilibrar la necesidad de modernización del marco laboral con el imperativo de garantizar la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, que han sido consagrados a lo largo de décadas. Las reformas que erosionan los derechos laborales, en lugar de fortalecer el desarrollo económico y social, pueden generar precarización, aumento de la desigualdad y una reducción de la estabilidad en las relaciones laborales. Esto no solo afecta la seguridad jurídica, sino también el clima social, que depende de un equilibrio entre el crecimiento económico y la equidad laboral. Por lo tanto, cualquier reforma debe ser evaluada en función de su impacto en los derechos laborales y su capacidad para fomentar una sociedad más justa y equitativa.

El desafío de la aplicación de las leyes a lo largo del tiempo radica en encontrar un equilibrio delicado entre la seguridad jurídica y la justicia. Por un lado, la seguridad jurídica garantiza previsibilidad y confianza en el marco normativo; por el otro, la justicia demanda flexibilidad para adaptarse a las particularidades de cada caso, sin que los cambios legislativos introduzcan incertidumbre o erosionen derechos adquiridos. La clave está en evitar que las modificaciones normativas alteren de forma abrupta el orden jurídico, protegiendo tanto los principios de equidad como la estabilidad de las relaciones jurídicas y requieren de una armonía para su aplicación e interpretación entre el orden público laboral y el orden público económico, para evitar la primacía de éste último en desmedro de los principios generales del derecho del trabajo, que son “el producto de una valoración social con vocación de permanencia y universalidad”¹⁹

¹⁹ Los Principios del derecho del Trabajo – Dra. Lucía Aseff – Artículo publicado en la Revista del Colegio de Magistrados y Funcionarios del Poder Judicial de Santa Fe