

Trabajo Final. Especialización en Derecho Laboral (FCJS-UNL)

Cohorte 2022

Aplicación Temporal de los Artículos 99 y 100 de la Ley 27.742

Autor/a

TRULLI, Nazarena Soledad

E-mail: nazarena.trulli@hotmail.com

Resumen

El trabajo aborda la aplicación temporal de los artículos 99 y 100 de la Ley 27.742, cuestionando cómo deberían interpretarse jurídicamente para garantizar la seguridad jurídica y la progresividad de los derechos laborales. La hipótesis plantea que estas normas no deben aplicarse retroactivamente, ya que ello vulneraría derechos adquiridos y principios fundamentales del derecho laboral. La metodología combina análisis doctrinal, jurisprudencial y normativo, evaluando principios como la irretroactividad, progresividad y seguridad jurídica. La estructura incluye: contexto general de la Ley 27.742; análisis específico de los artículos 99 y 100; debate sobre retroactividad; y críticas a las lagunas normativas. El trabajo concluye que las normas deben aplicarse exclusivamente a las relaciones iniciadas tras su vigencia para proteger derechos laborales y evitar inseguridad jurídica.

Palabras clave

Irretroactividad normativa, progresividad laboral, seguridad jurídica, derogación indemnizatoria, retroactividad legislativa.

Índice

Resumen	2
1. Introducción	5
2. Panorama general de la Ley 27.742 y los principios del Derecho Laboral.	7
2.1. Contexto general de la Ley 27.742	7
2.2. Artículos 99 y 100: alcance y contenido.	8
2.3. Análisis sobre la naturaleza jurídica de los incrementos indemnizatorios.	9
3. Naturaleza jurídica de los incrementos indemnizatorios derogados.	10
3.1. Los incrementos indemnizatorios derogados por la Ley 27.742.	10
3.2. Función jurídica y social de los incrementos indemnizatorios.	12
3.3. Análisis sobre la naturaleza jurídica de los incrementos indemnizatorios.	13
4. Retroactividad o irretroactividad de los artículos 99 y 100 de la Ley 27.742.	17
4.1. Principio de irretroactividad de las leyes.	17
4.2. Interpretación de la retroactividad en la Ley 27.742.	18
4.3. Situaciones fácticas en las que impacta la reforma.	20
4.3.1. Relación laboral iniciada y finalizada antes de la vigencia de la ley 27.742 con juicio en trámite pero sin sentencia.	20
4.3.2. Relación laboral iniciada y finalizada antes de la vigencia de la ley 27.742 pero con juicio iniciado posteriormente a la misma.	21
4.3.3. Relación laboral iniciada antes de la vigencia de la ley 27.742 y finalizada después.	22
5. Análisis Jurisprudencial y de la Realidad Jurídica.	24

5.1.	Primera jurisprudencia sobre la Ley 27.742.	24
5.2.	Realidad jurídica en la práctica laboral.	26
6.	Críticas sobre las lagunas del derecho y problemáticas.	29
6.1.	Identificación de lagunas legales en la Ley 27.742.	29
6.2.	Problemáticas derivadas de la aplicación de la ley.	31
7.	Conclusión.	33
8.	Bibliografía.	35
9.	Jurisprudencia.	36
7.	Normativa.	36

1. Introducción

La Ley N.º 27.742, denominada “Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos”, representa un hito controversial en la evolución normativa del derecho laboral argentino. Promulgada el 9 de julio de 2024, esta ley fue impulsada bajo la premisa de modernización laboral en un contexto de cambios políticos y económicos significativos. Sin embargo, su implementación ha generado intensos debates doctrinales y jurisprudenciales, particularmente en lo que respecta a la aplicación temporal de los artículos 99 y 100. Dichos artículos eliminan incrementos indemnizatorios y sanciones que, históricamente, habían sido concebidos como herramientas de protección para los trabajadores en situaciones de irregularidad laboral.

La problemática que motiva este trabajo radica en determinar cuál es la interpretación jurídica más adecuada para la aplicación temporal de estos artículos. Esta cuestión no solo afecta la estabilidad y previsibilidad en las relaciones laborales, sino que también plantea interrogantes sobre el respeto a principios fundamentales del derecho laboral, como el de progresividad y el de irretroactividad de las leyes.

El objeto de este trabajo es analizar exhaustivamente la aplicación temporal de los artículos 99 y 100 de la Ley 27.742, considerando los principios generales del derecho laboral y las implicancias de su interpretación en la práctica jurídica. La hipótesis central sostiene que la aplicación retroactiva de estos artículos vulnera derechos adquiridos de los trabajadores y contraviene los principios de seguridad jurídica y justicia social que sustentan la normativa laboral argentina.

Para abordar esta problemática, se ha empleado una metodología cualitativa basada en el análisis doctrinal, jurisprudencial y normativo, con especial atención a los fallos judiciales más recientes. Asimismo, se ha recurrido a la comparación con legislaciones precedentes para identificar puntos de convergencia y divergencia en la interpretación de estas disposiciones.

El presente trabajo se estructura en varios capítulos que abarcan desde el contexto general de la Ley 27.742 hasta un análisis detallado de la naturaleza jurídica de las multas

derogadas, el principio de irretroactividad y las implicancias prácticas de la reforma. Finalmente, se presentan conclusiones que responden a la pregunta problema.

2. Panorama general de la Ley 27.742 y los principios del Derecho Laboral.

2.1. Contexto general de la Ley 27.742.

La ley 27.742 denominada “Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos” se sancionó el 27 de junio de 2024 y entró en vigencia el 09/07/2024 (excepto en los casos en los que se indicó una fecha específica). Su sanción generó un gran revuelo a nivel social y cultural en nuestro País, ya que fue la primera ley sancionada por el Congreso en un gobierno Liberal, luego de más de 20 años de que gobierne el Peronismo. Se da un contexto de alta inflación, devaluación de la moneda, un mercado laboral en recuperación después de la pandemia de COVID-19, e índices de pobreza muy elevados; con una incertidumbre de un cambio de gobierno con ideas muy innovadoras pero distintas a lo que estábamos acostumbrados.

Fueron muchos cambios los introducidos en dicha ley, pues tiene 238 artículos, y fueron muchas leyes y materias las que han sido modificadas, no obstante, lo que nos compete es específicamente el Derecho Laboral. Es que esta Ley ha sido un hito histórico tanto para los trabajadores, empleadores como también para los profesionales del derecho y miembros del poder judicial.

El fundamento de los cambios en materia laboral es la modernización laboral. La modernización según la Real Academia Española (RAE) es decir, que alguien o algo pase a ser moderno, que se actualice, rejuvenezca, se renueve, se restaure. Laboral, por su parte, es lo perteneciente o relativo al trabajo, en su aspecto jurídico, económico y social.

A través de la idea de la modernización laboral se buscó flexibilizar principios angulares del derecho laboral, tales como temporalidad de la contratación, autonomía y sobretodo trata de que la extinción del contrato de trabajo no se convierta en un hecho gravoso para el empresario, disminuyendo sensiblemente las indemnizaciones por despido arbitrario.

Estos cambios responden a los principios del liberalismo que promueve la reducción de la intervención estatal y la flexibilización de las relaciones laborales como medio para fomentar el crecimiento económico y la competitividad empresarial. Se entiende, que un

mercado laboral más dinámico y sin restricciones puede generar mayores posibilidades de empleo.

2.2. Artículos 99 y 100: alcance y contenido.

Los artículos 99 y 100 de la Ley 27.742 representan el eje central de una reforma que impacta directamente en el régimen sancionatorio del Derecho Laboral argentino. A continuación, se desarrolla su contenido, alcance y las cuestiones principales que plantean:

El artículo 99 establece la derogación de una serie de disposiciones normativas que, hasta la promulgación de la Ley 27.742, imponían multas y sanciones a los empleadores ante incumplimientos laborales específicos. Entre las normativas derogadas, destacan aquellas relacionadas con:

- Multas por falta de registración de la relación laboral (contempladas en el art. 8 de la Ley 24.013).
- Sanciones vinculadas al incorrecto registro de la relación laboral, tales como las previstas en el art. 9 de la misma ley.
- Penalidades establecidas por el art. 10 de la Ley 24.013, que sancionaban irregularidades en la registración parcial o en las remuneraciones declaradas.

La derogación de estas disposiciones busca, según los fundamentos legislativos, reducir las cargas económicas y sancionatorias percibidas como desproporcionadas por los empleadores, fomentando un clima más favorable para la formalización de relaciones laborales. Sin embargo, esta medida ha generado fuertes críticas por parte de sectores sindicales y doctrinales, quienes sostienen que debilita la protección de los derechos de los trabajadores y desincentiva el cumplimiento de las normas laborales.

El artículo 100 complementa al artículo anterior derogando los incrementos indemnizatorios en los casos de trabajo no registrado, deficientemente registrado y aquellos en los que se debe iniciar un proceso judicial a los fines de poder obtener la indemnización correspondiente. No solo se limita a derogar la ley 25.323, sino que también toda multa o incremento indemnizatorio que sea incompatible con la ley 27.742.

2.3. Principios del derecho aplicables a la temporalidad normativa.

En el análisis de estos artículos, es indispensable considerar principios fundamentales del Derecho Laboral y del Derecho en general, que sirven de guía para resolver posibles conflictos interpretativos.

En primer lugar tenemos el principio de irretroactividad de la ley, según el art. 7 del Código Civil y Comercial de la Nación, las leyes no tienen efecto retroactivo salvo disposición expresa en contrario. *“El principio de irretroactividad significa que las leyes rigen para el futuro. La nueva legislación no puede volver sobre situaciones o relaciones jurídicas ya terminadas ni sobre efectos ya producidos de situaciones o relaciones aún existentes”*¹. Es fundamental analizar si en estos artículos se respeta este principio o se introduce una retroactividad implícita.

Además, los derechos laborales tienen un carácter progresivo, según lo establece la Constitución Nacional y diversos tratados internacionales con jerarquía constitucional. Este articulado plantea un detrimento para los derechos laborales por lo cual iría en contra de este principio.

Por otra parte, según Akermann, este principio, regulado en el artículo 9 de la Ley de Contrato de Trabajo, *“recoge las dos reglas más importantes del principio protector, esto es, la regla de la norma más favorable y la interpretación más favorable para el trabajador”*². Este principio va adquirir relevancia en casos donde el trabajador ha iniciado la relación laboral con anterioridad a la sanción de la ley 27.742 y su finalización se produce luego de sancionada la misma. ¿Aplicaremos la nueva ley o las multas incorporadas en la Ley 25.323 o 24.013?

Por último, la seguridad jurídica, como principio rector del derecho, exige claridad y previsibilidad en las normas. En este sentido, el Código Civil y Comercial dispone la irretroactividad de las leyes, a los fines de salvaguardar la seguridad de las partes, ahora vemos los problemas que traen los artículos 99 y 100, a la hora de aplicarlos, ya que como operadores de derecho estamos en la dificultad de no saber qué ley se aplica en cada caso, trayendo un resultado injusto en la mayoría de los casos.

¹ Carolina Dell'Orefice, *La aplicación del nuevo Código Civil y Comercial de la Nación y el derecho transitorio*, en *SAIJ*, 1 de octubre de 2015.

² Mario E. Ackerman, *Ley de Contrato de Trabajo Comentada, tercera edición actualizada*, Tomo I, páginas 132-133, coordinadora: María Isabel Sforsini, Rubinza y Culzoni Editores, Santa Fe, 2022.

3. Naturaleza jurídica de los incrementos indemnizatorios derogados.

3.1. Los incrementos indemnizatorios derogados por la Ley 27.742.

Tal y como se mencionó, los artículos 99 y 100 de la ley 27.742, derogan un conjunto de disposiciones normativas que regulaban todo lo vinculado al régimen de multas por trabajo no registrado y defectuosamente registrado, afectando al sistema de protección de derechos laborales.

Por un lado el artículo 99. dispone- Deróganse los artículos 8° a 17 y 120, inciso a), de la ley 24.013; el artículo 9° de la ley 25.013; los artículos 43 a 48 de la ley 25.345; el artículo 15 de la ley 26.727 y el artículo 50 de la ley 26.844.

En primer lugar, se menciona a la ley 24.013 (Ley Nacional de Empleo). Esta, fue sancionada el 13/11/91. Estableció un marco legal para promover el empleo productivo y regularizar las relaciones laborales.

Establecía en su artículo 2 los objetivos centrales: tales como promover la creación del empleo productivo, promover la regularización de las relaciones laborales, desalentando las prácticas evasoras y en su artículo 3 que la política del empleo comprende también acciones de prevención y sanción del empleo no registrado, con lo que podemos ver un compromiso estatal en favor de la lucha contra la informalidad laboral.

Ahora bien, en lo que respecta a los artículos 8 al 17 abarcaban distintas situaciones de hecho, donde el trabajo no se encontraba registrado, o se encontraba registrado deficientemente, y determina en todos estos casos, distintas indemnizaciones a percibir. Estas normas combinaban elementos sancionatorios y resarcitorios, otorgando al trabajador compensaciones económicas por la falta de registración, al tiempo que desincentivan la evasión patronal.

El artículo 99 también deroga el art 9 de la ley 25.013 que establecía: *"En caso de falta de pago en término y sin causa justificada por parte del empleador, de la indemnización por despido incausado o de un acuerdo rescisorio homologado, se presumirá la existencia de la conducta temeraria y maliciosa contemplada en el artículo 275 de la Ley 20.744 (t.o. 1976)."*³

³ Régimen Nacional del Empleo, Ley 24.013, Textos Legales, Astrea, 1992, pp. 23-24.

La doctrina señala que las indemnizaciones reguladas en este artículo buscan garantizar el acceso efectivo del trabajador a los montos debidos, penalizando indirectamente al empleador incumplidor mediante una carga económica adicional

Por otro lado, se eliminan los artículos desde el 43 al 48 de la ley 25.345 (“Régimen para Combatir la Evasión”), esta ley conocida como antievasión comenzó a regir a partir del 23/11/2000, y tiene como objeto prevenir la evasión fiscal. Los artículos 43 y 44, establecen sanciones específicas para empleadores que no registraran correctamente a sus trabajadores, incluyendo la posibilidad de reclamos judiciales rápidos y directos. Y los artículos 45 al 48, regulan procedimientos sancionatorios para asegurar el cumplimiento de las obligaciones registrales y de seguridad social.

También se deroga lo correspondiente al artículo 50 de la ley 26.844 (Régimen del Personal de Casas Particulares), que establecía la duplicación de la indemnización por despido en caso de que la relación laboral se encuentre no registrada o esté registrada de forma deficiente. Se buscó proteger a los trabajadores de este sector históricamente precarizado.

En relación con el artículo 100, este amplía las derogaciones establecidas al suprimir la Ley 25.323, la cual contemplaba penalidades específicas por la falta de pago de indemnizaciones en casos de despidos incausados.

La Ley 25.323 fue sancionada por el Poder Legislativo Nacional el 13 de septiembre de 2000, promulgada de hecho y publicada en el Boletín Oficial el 11 de octubre del mismo año, entrando en vigencia el 20 de octubre de 2000. Esta normativa, actualmente derogada por la Ley 27.742, contenía dos artículos centrales que buscaban incrementar las indemnizaciones y sancionar conductas del empleador.

El artículo 1 sancionaba la falta de registración adecuada del contrato de trabajo (ya sea total o parcial), mientras que el artículo 2 penalizaba la omisión del pago de indemnizaciones laborales, con el objetivo de reducir la litigiosidad judicial. *“El fin de esta ley era sancionar el trabajo en negro, la evasión previsional y el trabajo en gris”.*⁴

⁴ Grisolia, Julio Armando. "Incremento de Indemnizaciones Laborales, Ley 25.323." *SAIJ*, 2001. Disponible en: <http://www.saij.gob.ar/julio-armando-grisolia-incremento-indemnizaciones-laborales-ley-25323-dacf010023-2001/123456789-0abc-defg3200-10fcanirtcod>.

Desde un enfoque fiscalista, esta ley no tenía como finalidad primaria la protección directa del trabajador, sino que trasladaba a estos la carga de denunciar las irregularidades, haciéndolos acreedores de indemnizaciones más importantes. Según algunos autores, como Ackerman, esta norma también reforzaba el sistema tarifado establecido por la Ley 20.744, incrementando las compensaciones económicas a percibir por los trabajadores.

Es crucial analizar el contexto socio-político en el cual se sancionó la Ley 25.323. A partir del año 2003, la negociación colectiva en Argentina adquirió una dinámica positiva, caracterizada por un proceso sistemático y sostenido. Esto fue impulsado, entre otros factores, por la inclusión de asignaciones no remunerativas en los salarios, otorgadas por el Poder Ejecutivo Nacional en 2002, y por el restablecimiento del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil.

Entre 2003 y 2010 se registró un aumento significativo en la celebración de convenios y acuerdos colectivos, centrados principalmente en cuestiones salariales. La expansión del empleo registrado durante este período tuvo un impacto directo en la cobertura de la negociación colectiva, aumentando considerablemente la cantidad de trabajadores protegidos por convenios colectivos de trabajo.

3.2. Función jurídica y social de los incrementos indemnizatorios.

Antes de la derogación estas multas cumplían roles fundamentales en el marco del Derecho Laboral para promover un sistema más formalizado. *“El propósito principal en cada caso (...), promover la regularización del empleo -Capítulo I, del Título II de la Ley 24.013-, desalentar la irregularidad registral -Artículo 1, Ley 25.323- y prevenir la evasión fiscal -Ley 25.345-”.*⁵

En primer lugar, las multas actuaban como un mecanismo disuasorio frente a las prácticas ilegales de los empleadores, como el trabajo no registrado, la subdeclaración de salarios o la simulación de contratos laborales. Al incrementar los costos asociados a estas conductas, estas sanciones incentivaban el cumplimiento efectivo de las normas laborales y buscaban garantizar que los empleadores respetaran las obligaciones que la ley les imponía.

⁵ "Eliminación de Multas en el Empleo." *Foro Derecho del Trabajo*. Disponible en: <https://foroderechodeltrabajo.com/eliminacion-multas-empleo/>.

Asimismo, en un contexto de desigualdad estructural entre empleadores y trabajadores, estas sanciones constituían una herramienta crucial para resguardar los derechos laborales. Buscando una mayor igualdad entre las partes del contrato.

Por otro lado, las multas también cumplían un rol reparador al ofrecer una compensación directa al trabajador frente a los perjuicios sufridos por incumplimientos de su empleador. Este esquema complementa las indemnizaciones previstas en la legislación laboral, asegurando una reparación más justa y proporcional a la magnitud de las vulneraciones sufridas.

Además, estas disposiciones contribuían a la reducción de la informalidad laboral, un problema histórico del mercado laboral argentino. Al sancionar severamente la falta de registración y otras conductas evasivas, se fomentaba la regularización de las relaciones laborales y se promovía la formalización del empleo, fortaleciendo los derechos de los trabajadores y mejorando la transparencia en el mercado laboral.

3.3. Análisis sobre la naturaleza jurídica de los incrementos indemnizatorios.

La pregunta sobre si estas disposiciones tienen naturaleza resarcitoria, sancionatoria o mixta; esto no es menor, ya que su naturaleza jurídica proporciona herramientas fundamentales para resolver los problemas interpretativos que enfrentamos actualmente. Determinar la naturaleza jurídica de un instituto implica integrarlo dentro de un conjunto más general de preceptos jurídicos. Esto, a su vez, permite aprovechar el tratamiento doctrinario previo para obtener una comprensión más profunda de su contenido y alcance.

Como señala la doctrina: *"Del mismo modo que la rosa no está en el nombre de la rosa, el 'nomen juris' no define la naturaleza jurídica de una norma sino la sustancia de conductas humanas regladas, el bien jurídico tutelado y el tipo de mandato y consecuencias jurídicas."*⁶

En relación con las sanciones previstas por la Ley 25.323, Mario A. Ackerman, en su obra *El despido* (Rubinzal Culzoni Editores), debate si estas sanciones tienen carácter indemnizatorio o sancionatorio.

⁶ Lorenzetti, Ricardo Luis. *Tratado de los contratos*. 2ª ed., Buenos Aires: Rubinzal-Culzoni, 2009, p. 57.

Un sector calificado de la doctrina las define como una multa o sanción impuesta al empleador incumplidor. Según este enfoque, el sistema de recargo indemnizatorio convierte en más onerosa la obligación del empleador si este no satisface su cancelación en tiempo oportuno. Sin embargo, ello no transforma a dicho incremento en una indemnización, ya que su esencia radica en ser una sanción destinada a proteger el bien jurídico tutelado por la norma.

Pese a esta postura, se han planteado diversas críticas. En primer lugar, el artículo 2 de la Ley 25.323 utiliza expresamente el término "**incremento indemnizatorio**", lo cual podría sugerir su carácter reparador. Lo mismo sucede con la ley 24.013 establecía en su Art. 8: "El empleador que no registrare una relación laboral abonará al trabajador afectado una **indemnización** equivalente a...", o Ley N°25.345, establecía Art. 45: "...Esta indemnización..." Art. 47: "Las indemnizaciones previstas en ...". *"Lo cierto, es que de la propia letra de los artículos surge inequívocamente que las sumas a percibir por el trabajador son indemnizaciones, y, que la naturaleza jurídica es manifiestamente reparatoria al trabajador afectado"*.⁷

En segundo lugar, si dicho recargo no tuviera naturaleza indemnizatoria, quedaría abierta la posibilidad de que, frente a un grave incumplimiento del empleador, el trabajador pudiera reclamar por separado los daños y perjuicios ocasionados, algo que generaría incertidumbre jurídica.

En este marco, parece más acertada la postura adoptada por los autores Elffmann y Teuly, quienes consideran que estas sanciones tienen una naturaleza indemnizatoria con un doble propósito: reparar el daño ocasionado al trabajador y disuadir al empleador de incurrir en incumplimientos. Este criterio ha sido avalado en diversas oportunidades por la jurisprudencia, como en el caso "Pérez, Jorge Martín c/ Mapfre Argentina Seguros SA s/ despido" (CSJN, 24/09/2013), donde se reconoció el carácter reparador y preventivo de estas disposiciones.

⁷ La Derogación de las Indemnizaciones Agravadas por la Ley 27.742: Un Análisis sobre su Naturaleza Jurídica – Reparación o Sanción." Revista Ideides. Disponible en:

<https://revista-ideides.com/la-derogacion-de-las-indemnizaciones-agravadas-por-la-ley-27-742-un-analisis-sobre-su-naturaleza-juridica-reparacion-o-sancion/>.

Ahora bien, suponiendo que el legislador hubiese planteado naturaleza sancionatoria para dichas multas si estas leyes hubieran sido sancionatorias, los empleadores habrían planteado la inconstitucionalidad de las mismas, dado que coexistirían con las sanciones establecidas en la Ley 25.212. En su artículo 4, dicha ley califica como una “infracción muy grave” la falta de registración del trabajador, imponiendo una multa cuantificable. Esta situación afectaría el principio general del derecho sancionatorio, específicamente el principio del *bis in idem*, que prohíbe la imposición de sanciones duplicadas por el mismo hecho.

Es importante señalar que este debate sobre la superposición de sanciones no es un fenómeno reciente. Ya se había planteado en el marco del anteproyecto de reforma laboral impulsado por el gobierno en 2017, que proponía modificar las indemnizaciones de la Ley 24.013, transformándolas en multas a favor de los organismos de la Seguridad Social.

La doctrina se percató rápidamente de que el empleador podría cuestionar la validez de estas “nuevas multas”, debido a que se superpondrían con las previstas en los artículos 4 y 5 de la Ley 25.212. Dichos artículos imponen una multa por el mismo hecho, lo que generaría una infracción al principio de *bis in idem*.

Por lo tanto, si las indemnizaciones hubieran sido consideradas como sanciones, se habría vulnerado el principio de *bis in idem*, lo que probablemente habría dado lugar a una ola de impugnaciones por inconstitucionalidad debido a la superposición de sanciones ya contempladas en la Ley 25.212.

Sin embargo, al realizar un análisis exhaustivo de su naturaleza jurídica, es posible concluir que estamos frente a indemnizaciones reparatorias, cuyo objetivo principal es resarcir al trabajador por el incumplimiento de sus derechos por parte del empleador, y no sanciones.

*“Este carácter reparatorio, que se expresa de manera clara y explícita en la redacción de las leyes derogadas, refuerza de forma contundente la idea de que la nueva normativa no puede ser aplicada retroactivamente, ya que su función era exclusivamente la de reparar los daños causados a los trabajadores y no imponer sanciones”.*⁸

⁸ “La derogación de las indemnizaciones agravadas por la ley 27.742: Un análisis sobre su naturaleza jurídica: reparación o sanción”, en Revista Ideides, disponible en: <https://revista-ideides.com/la-derogacion-de-las-indemnizaciones-agravadas-por-la-ley-27-742-un-analisis-sobre-su-naturaleza-juridica-reparacion-o-sancion/>, sin fecha de publicación especificada.

En definitiva, debemos inclinarnos por la interpretación de que estas indemnizaciones deben ser comprendidas como un mecanismo de reparación de los daños sufridos por el trabajador.

4. Retroactividad o irretroactividad de los artículos 99 y 100 de la Ley 27.742.

4.1. Principio de irretroactividad de las leyes.

Ahora bien, antes de ahondar en el tema que nos compete, es necesario tener en cuenta las definiciones de algunos conceptos, que no son menos importantes.

El Código Civil y Comercial de la Nación, en su artículo 7, establece que las leyes se aplican a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes a partir de su entrada en vigencia, salvo disposición en contrario. Este principio asegura que las leyes no tengan efecto retroactivo, incluso si son de orden público, a menos que se disponga expresamente lo contrario.

Según Roubier, el tiempo jurídico puede descomponerse en tres momentos: pasado, presente y futuro. En función de esto, las leyes pueden tener efectos retroactivos, inmediatos o diferidos. La regla general es la irretroactividad, ya que esta garantiza la seguridad jurídica como valor fundamental, y salvaguardar los derechos fundamentales.

Es importante distinguir entre hechos ya consumados, es decir que ya hayan finalizado en un pasado, y los hechos que comenzaron en el pasado pero siguen vigentes al momento de sancionarse la nueva ley, ¿que ley debemos aplicar en estos casos?, al respecto la Sala II de Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ha dicho *“No sólo a los hechos y relaciones futuras sino también a los que hayan nacidos al amparo de la anterior ley y se encuentran en plena vigencia al dictarse la nueva legislación, o sea que rige para los hechos que están in fieri, es decir en curso de desarrollo, al tiempo de su sanción, pero no para las consecuencias ya consumadas de los hechos pasados, que quedan sujetos a la ley anterior, pues juega la noción de consumo jurídico”*.⁹

En el derecho laboral, este principio adquiere una relevancia particular debido a la naturaleza tutelar de esta rama del derecho, que prioriza la protección del trabajador como parte más débil de la relación laboral. La irretroactividad asegura que las condiciones laborales, beneficios o derechos obtenidos bajo una normativa anterior no puedan ser modificados o eliminados de forma retroactiva por una nueva ley, salvo en circunstancias

⁹ Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo - Sala II, "Paolucci, Ana Gloria c/ Tausa S.A. y Otro s/ Despido", Sentencia interlocutoria, Expediente Nro. 40.949/2019, 22/08/2024.

excepcionales en las que dicha aplicación retroactiva resulte más favorable para el trabajador.

Este principio se complementa con el principio pro operario y el principio de progresividad, que garantizan que las modificaciones legislativas, en ningún caso, puedan implicar un retroceso en los niveles de protección alcanzados por los trabajadores. Así, si bien las leyes nuevas no se aplican retroactivamente para afectar derechos consolidados, pueden aplicarse a situaciones preexistentes siempre que introduzcan mejoras.

En el marco internacional, este principio también encuentra sustento en instrumentos como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que consagra la obligación de los Estados de avanzar progresivamente en la protección de los derechos laborales y evitar cualquier medida regresiva.

Por lo tanto, la irretroactividad en el derecho laboral no solo preserva la estabilidad y previsibilidad de las relaciones laborales, sino que también actúa como un mecanismo de equilibrio frente a los cambios normativos, priorizando siempre la protección del trabajador y la justicia social.

4.2. Interpretación de la retroactividad en la Ley 27.742

Con el objetivo de abordar de manera específica la pregunta problema planteada, resulta necesario analizar las diversas posturas relativas a la forma de aplicar en el tiempo los artículos 99 y 100. Dado que el ámbito del derecho ofrece un amplio espectro de interpretaciones, también se observa una considerable diversidad de opiniones sobre este tema.

Como bien mencionamos con anterioridad, si tenemos en cuenta los principios generales del derecho, estos artículos no deberían aplicarse a relaciones jurídicas ya extintas. Y no es menor que la ley 27742 en su artículo 237 establece que “las disposiciones de la siguiente ley entraran en vigor al día siguiente a la publicación en el Boletín Oficial de la República Argentina, salvo en los capítulos o títulos en donde se señale lo contrario” en virtud de esto, se puede sostener que esta ley no se aplica a situaciones ya agotadas antes de su entrada en vigencia.

En respaldo de esta postura, Julio A. Grisolia señala: *“A partir de la vigencia de la Ley Bases (09/07/2024) no rigen más las indemnizaciones de la ley 24013, ni los incrementos indemnizatorios de la ley 25013, ni las sanciones conminatorias del art. 80 y 132bis de la Ley de Contrato de Trabajo. Obviamente, que las derogaciones dispuestas por los art. 99 y 100 de la ley 27742 no se pueden aplicar retroactivamente porque violarían derechos adquiridos y sería inconstitucional, porque las situaciones jurídicas ya están consolidadas al momento en que le causaron el daño al trabajador”*¹⁰. Este análisis pone de manifiesto que las derogaciones previstas en los mencionados artículos no pueden alcanzar hechos ocurridos con anterioridad a la entrada en vigor de la nueva normativa, ya que ello implicaría desconocer derechos adquiridos bajo el amparo de leyes anteriores y comprometería los principios de seguridad jurídica y constitucionalidad.

Además, es relevante señalar que la aplicación retroactiva de una norma puede generar incertidumbre jurídica, ya que se estarían modificando las expectativas legítimas de las personas que ya han tomado decisiones basadas en el marco normativo previo. Esta inseguridad puede afectar tanto a las partes involucradas en relaciones jurídicas anteriores a la reforma, como a la estabilidad de las instituciones y actores económicos que se ven obligados a ajustar sus prácticas a cambios legislativos repentinos. De esta manera, la retroactividad de los artículos 99 y 100, de acuerdo con los principios mencionados, podría provocar efectos adversos en la seguridad jurídica, al violar expectativas legítimas y principios constitucionales fundamentales.

Del otro lado de la vereda, Héctor L. Mairal, ha argumentado que, si bien la retroactividad de una ley puede generar inseguridad jurídica, en el caso de las indemnizaciones laborales, la retroactividad de la eliminación de los incrementos puede ser justificada en tanto que se busca restablecer el equilibrio entre los derechos de los trabajadores y las posibilidades de las empresas. Mairal considera que la eliminación de estos incrementos indemnizatorios responde a la necesidad de una mayor racionalidad y sostenibilidad en el régimen indemnizatorio y que su aplicación a hechos anteriores se justificaría porque la ley persigue un interés general que excede las relaciones particulares previas. Esto se fundamenta en la idea de que el sistema indemnizatorio debe adaptarse a nuevas realidades económicas y sociales.

¹⁰ Grisolia, Julio A., *Régimen indemnizatorio en el contrato de trabajo: distintas formas de extinción*, 6ta ed., Rosario Nova, Tesis Editorial Jurídica, 2024, p. 56.

Una tercera postura es la que defiende la retroactividad desde la necesidad de adaptarse a las nuevas realidades económicas y laborales. En este sentido, Carlos M. Giménez, jurista del derecho laboral argentino, considera que la reforma de la Ley 27.742 responde a una necesidad de ajustar el sistema indemnizatorio a las condiciones económicas actuales, las cuales no son las mismas que existían cuando se establecieron los incrementos indemnizatorios de la Ley 25.013. Giménez destaca que, aunque la retroactividad es una medida excepcional, en este caso particular se justifica en virtud de que la reforma pretende hacer frente a una situación de crisis económica que afecta tanto a trabajadores como a empleadores.

Para Giménez, aplicar retroactivamente la eliminación de los incrementos indemnizatorios sería una forma de reducir la carga económica en momentos de incertidumbre y crisis, sin que ello implique una vulneración de los derechos de los trabajadores, siempre y cuando se respeten los derechos fundamentales y no se afecten situaciones consolidadas por la ley. La retroactividad, en este marco, sería una herramienta para reequilibrar las cargas de manera que se pueda garantizar la viabilidad de los empleos sin dejar de lado la necesidad de proteger al trabajador.

4.3. Situaciones fácticas en las que impacta la reforma.

Hilando fino, podemos encontrarnos ante distintas situaciones que nos generarían grandes dudas sobre cómo resolverse, es que sabemos bien que la realidad teórica es una, pero en la práctica se va a desarrollar distinto.

4.3.1. Relación laboral iniciada y finalizada antes de la vigencia de la ley 27.742 con juicio en trámite pero sin sentencia.

Según los principios generales del Derecho Laboral, la naturaleza jurídica de las multas y gran parte de la doctrina, no cabría duda que los incrementos indemnizatorios sí serían aplicables y no deberían ser eliminados.

Tal como dice la Sala II de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo *“el derecho al cobro de las indemnizaciones y agravamientos indemnizatorios reclamados en función de las leyes 25.323 y 25.345 ha quedado perfeccionado en el caso con notoria anterioridad a la entrada en vigencia de la nueva normativa por lo que, siendo la*

*sentencia emitida al respecto declarativa y no constitutiva de derechos, se ha aplicado al presente la normativa vigente al tiempo de sucederse los hechos sometidos al juzgamiento”.*¹¹

Por lo tanto, la Ley 27.742 no afecta los derechos adquiridos y perfeccionados con anterioridad a su sanción. El respeto a estos derechos fundamentales, que se han establecido con antelación a la vigencia de la nueva normativa, refleja una interpretación que preserva la seguridad jurídica de los trabajadores y la estabilidad de los derechos laborales ya reconocidos.

4.3.2. Relación laboral iniciada y finalizada antes de la vigencia de la ley 27.742 pero con juicio iniciado posteriormente a la misma.

En este caso, la relación laboral comenzó y terminó antes de la entrada en vigencia de la Ley 27.742, pero el trabajador ha iniciado un juicio posterior a la implementación de la reforma. Esto plantea una cuestión crucial: ¿qué normativa debe regir las indemnizaciones? En principio, la resolución del caso debería seguir los mismos principios y fundamentos que en el supuesto anterior, ya que los derechos adquiridos del trabajador no deben verse vulnerados por una nueva legislación.

Sin embargo, algunos autores sostienen que las “multas” derogadas por los artículos 99 y 100 de la Ley 27.742 tienen una naturaleza jurídica penal, lo que cambia el análisis. Según esta interpretación, las multas previstas en la normativa anterior serían consideradas sanciones pecuniarias impuestas como una especie de castigo por el comportamiento indebido del empleador, tales como el incumplimiento de sus obligaciones laborales. Esta perspectiva asigna un carácter punitivo a las multas, lo cual introduce el principio de la ley penal más benigna.

De acuerdo con el principio de la ley penal más benigna, en el ámbito penal, siempre se debe aplicar la norma más favorable al acusado (en este caso, al empleador), lo que en este contexto implicaría la aplicación de la nueva ley 27.742. Esto significaría que no se podría interponer una demanda solicitando la aplicación de las multas derogadas por la legislación anterior. Tampoco el juez podría otorgarlas, ya que hacerlo sería considerado

¹¹ Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo - Sala II, "Ruiz Díaz, Daina Yael c/ La Paz y Pino S.A. s/ Despido", Sentencia definitiva, Expediente Nro. 40.776/2021, 08/08/2024.

inconstitucional, dado que la reforma elimina las sanciones pecuniarias previas y las reemplaza por una nueva estructura normativa.

4.3.3. Relación laboral iniciada antes de la vigencia de la ley 27.742 y finalizada después.

Sobre qué derecho va a ser aplicable, por un lado tenemos la postura de la Dra. Daniela Ducros Novelli en su obra «La Ley de Bases, la subsistencia de la condición más beneficiosa y el artículo 7 CCyCN», quien destaca que los contratos de trabajo, aunque no siempre escritos, están regulados por la ley vigente al momento de su celebración y por el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) de la actividad. Estos contratos están sometidos al orden público laboral, que es relativo, permitiendo a las partes pactar condiciones superiores a las establecidas por las normas, siempre y cuando sea en beneficio de los trabajadores. En este sentido, la ley establece un piso mínimo, por debajo del cual no se puede pactar. Tal como lo indica la Doctrina: *“Gran parte del contrato de trabajo tiene un contenido obligatorio integrado por las disposiciones de orden público que resultan irrenunciables y, por consiguiente, inderogables para las partes”*.¹²

La Ley Bases es una ley supletoria posterior en relación a los contratos de trabajo, y como tal, no deroga la ley supletoria anterior, ni afecta los contratos en curso de ejecución. Según los expertos, “si la nueva ley es supletoria, sólo se aplica a los contratos acordados con posterioridad a la vigencia de la ley y no a los que se encuentran en curso de ejecución”¹³. Este concepto es conocido como efecto diferido, prolongado o ultra-activo de la ley supletoria. Es decir, un contrato en curso sigue siendo regido por la ley anterior, lo que ofrece mayor seguridad jurídica para las partes contratantes y proporciona claridad en las decisiones judiciales sobre qué es legal y qué no lo es.

En ese sentido, también se expresa que no es posible que el trabajador haya comenzado la relación laboral con ciertos derechos y finalizar con menos, pues esto iría en contra de los principios básicos del derecho laboral.

¹² Etala, Carlos Alberto, *Contrato de trabajo, Ley 20.744, comentada*, 2ª ed. Astrea, p. 76.

¹³ Marisa Herrera, Gustavo Caramelo y Sebastián Picasso, *Código Civil y Comercial de la Nación comentado*, Tomo I.

Otros autores plantean que el despido es el acto que extingue la relación laboral y, por lo tanto, es el momento en que deben aplicarse las normas que regulan dicha terminación, incluyendo las indemnizaciones y los derechos correspondientes. En este sentido, se argumenta que las leyes laborales deben responder a las circunstancias actuales del trabajador en el momento de su despido, sin retroceder al marco normativo previo, ya que el despido es el hecho que da inicio a las consecuencias legales de la finalización del contrato.

5. Análisis Jurisprudencial y de la realidad jurídica.

5.1. Primera jurisprudencia sobre la Ley 27.742.

Son distintas las posturas respecto a la aplicación de los artículos 99 y 100 de la Ley 27.742, por lo que resulta pertinente realizar un análisis de los fallos recientes en casos concretos. El estudio de jurisprudencia resulta esencial para comprender cómo los tribunales interpretan y aplican las leyes, especialmente cuando se trata de reformas normativas que impactan directamente en derechos y obligaciones consolidados.

En este contexto, los fallos no solo reflejan la resolución de conflictos concretos, sino que también delinear criterios jurídicos que sirven como referencia para futuros casos. Analizar estas decisiones permite identificar cómo se armonizan principios constitucionales, normas de orden público laboral y modificaciones legislativas, contribuyendo a la evolución del sistema jurídico en su conjunto.

Por un lado, el Juzgado de Puerto Iguazú, Misiones; en fecha 01/08/2024 en el caso, “Alves, Ramon Alejandro vs Bernardi Juan Manuel s. Laboral”, se dispuso: *“La indemnización contemplada en el art 45 Ley 25.345 es de naturaleza sancionatoria, y como tal punitiva, independiente de que la sanción finalmente consista en una indemnización. La ley 25.345 tuvo por objeto la prevención de la evasión fiscal y/o tributario motivo por el cual no corresponde que se aplique utilizando los principios contemplados en la Ley del Contrato de Trabajo. La sentencia, en cuanto determina la ocurrencia de un hecho y le aplica a su autor una consecuencia jurídica disvaliosa, es en lo pertinente de naturaleza constitutiva, y por lo tanto su aplicación debe enmarcarse en el art 18, Constitución Nacional, ya que se ponen en juego garantías constitucionales, entre las que se incluye la presunción de inocencia hasta su dictado. Lo dicho es congruente con la aplicación del art 7 Código Civil y Comercial, toda vez que el mismo establece que, a parte de la entrada en vigencia de las leyes se aplican a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes, y la sanción que contempla el art 45, Ley 25.345, es justamente consecuencia de una conducta. Lo expuesto permite afirmar que no se puede aplicar una sanción contemplada en una norma que al momento del dictado de la sentencia no se encuentra vigente. Entonces no se trata de aplicar la norma de forma retroactiva, sino que se trata de evitar aplicar una sanción contemplada en una norma derogada en razón de la entrada en vigencia de una ley posterior. En virtud de lo expuesto, el presente rubro reclamado debe ser rechazado, al igual que los rubros reclamados con sustento en el art 8, ley 24.013, y art 1 y 2, ley 25.323”*¹⁴.

Por su parte, el Juzgado Cámara Civil Comercial y Laboral de Rafaela el 07/08/2024 en el caso, Romero René Facundo vs Cauda Gabriel Alberto y otros s cobro de pesos – Rubros

¹⁴ Juzgado Civil, Comercial y Laboral, Puerto Iguazú, Misiones. 01/08/2024. “Alves, Ramón Alejandro vs. Bernardi, Juan Manuel s. Laboral.” Rubinzal Online, RC J 7656/24.

Laborales, dispuso, “ La sentencia de primera Instancia consideró justificado el despido indirecto en tanto se tuvo por acreditado que existió una relación laboral no registrada de 9 años regida por el CCT 335/1975, admitiendo la totalidad de rubros reclamados por el actor, en especial las multas previstas por los art 8, ley 24.013 y 801 LCT. Al momento de tratar la apelación de la multa del art 8, ley 24013, por considerar el apelante que no se encontraban reunidos los requisitos de procedencia, la normativa se encontraba parcialmente derogada por el art 99 ley 27.742. Cabe decir al respecto que esta norma fue sancionada por ambas Cámaras, conforme al mecanismo fijado por la Constitución Nacional, de tal modo no se procede efectuar ningún reproche formal a las modificaciones de la ley 27.742 a la normativa laboral. En el plano sustancial, la reforma no conculca el orden público laboral ni desconoce derechos adquiridos por el actor, no se priva a trabajadores de percibir las indemnizaciones que legítimamente les corresponden a causa del vínculo laboral propiamente dicho (art 156, 178, 182, 212,213,216,232,245,247,248,249,250,251, 254 LCT). De acuerdo al análisis normativo referenciado, corresponde hacer lugar al agravio promovido por el apelante y revocar la sentencia de Primera Instancia en la parte que condena abonar la multa prevista por el art 8 ley 24.013, en función de que dicho rubro fue suprimido por el art 99 ley 27.742 (el mismo criterio se aplicó respecto al art 80 LCT). La ley 27.742 entra en vigencia en fecha 09/07/2024, fecha posterior al momento en que surgieron los hechos que sucedieron traídos al juzgamiento, así vemos como la situación fáctica se encontró consolidada antes de la entrada en vigencia de la ley; las sentencias no son constitutivas de derechos, sino declarativas de los mismos, razón por la cual se debe aplicar la normativa vigente al tiempo en que los hechos sucedieron”¹⁵.

En el sentido opuesto, se expidió la Sala II de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo al afirmar que: “...el derecho al cobro de las indemnizaciones y agravamientos indemnizatorios reclamados en función de las leyes 25.323 y 25.325, ha quedado perfeccionado con notoria anterioridad a la entrada en vigencia de la nueva normativa (ley 27.742) por lo que siendo la sentencia emitida declarativa y no constitutiva de derechos se aplica al presente la normativa vigente al tiempo de sucederse los hechos objeto del juzgamiento”.¹⁶

Así mismo, se expidió el, Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Corrientes diciendo que “la pretensión aplicar de modo inmediato la ley 27.742 puesto que el empleador resulta beneficiado con la norma que le es más benigna no puede aplicarse, dado que tal postura no solamente es contraria al texto mismo de la normativa en análisis, sino que tampoco el artículo 80 LCT consagra una multa sino una indemnización; a la vez el Régimen de la Ley de Contrato de Trabajo no regula tipos penales, sino determina indemnizaciones a favor del sujeto constitucionalmente tutelado, el trabajador”¹⁷.

Por su parte la Cámara de Apelaciones del Trabajo de San Juan ha dispuesto lo siguiente: “Las reformas contenidas por la Ley 27.742 -que derogó las multas por falta o registración defectuosa de la relación

¹⁵ Cámara Civil, Comercial y Laboral de Rafaela, 07/08/2024, Sala II, "Romero, René Facundo vs Cauda, Gabriel Alberto y otros s/ Cobro de Pesos"

¹⁶ Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II, 08/08/2024, "Cordini Juncos, Martín Alejandro y otros c/ Comisión Nacional de Regulación del Transporte s/ Despido".

¹⁷ Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Corrientes, 04/12/2024, "Cabral, Matías Sebastián c/ Curuzu Bus S.R.L. s/ Laboral".

*laboral- solo podría invocarse para las relaciones jurídicas engendradas a partir de su entrada en vigencia, pues las relaciones jurídicas anteriores se rigen por la ley vigente al momento de ser constituidas. No puede admitirse que la nueva ley que cambia sustancialmente el régimen de indemnizaciones en perjuicio del trabajador pueda aplicarse a aquellos procesos que, a la fecha de su entrada en vigencia, se encuentren concluidos en primera instancia, aunque no lo sea por sentencia firme; lo contrario implicaría una manifiesta violación de la garantía constitucional de la propiedad de la parte actora”.*¹⁸

5.2. Realidad jurídica en la práctica laboral

Ahora bien, los cambios introducidos por la normativa analizada han generado profundos perjuicios para los trabajadores, impactando directamente en sus derechos fundamentales. Una de las consecuencias más graves se vincula a la eliminación de los incrementos indemnizatorios previstos para los casos de trabajo no registrado, lo que ha tenido un efecto contraproducente en la lucha contra la informalidad laboral.

La ausencia de estas sanciones, que históricamente funcionaban como un desincentivo para las prácticas de empleo en negro, ha resultado en un contexto donde las empresas o empleadores que incumplen con la registración de sus trabajadores no enfrentan consecuencias legales significativas. En este sentido, la falta de penalidades no solo debilita la protección de los derechos de los trabajadores, sino que además fomenta la proliferación de estas prácticas irregulares al resultar económicamente ventajoso para los empleadores operar al margen de la normativa laboral.

Este escenario de desprotección tiene implicancias directas en la calidad de vida de los trabajadores afectados. El trabajo no registrado no solo vulnera el derecho a una indemnización adecuada en casos de despido, sino que también los deja desprovistos de acceso a derechos esenciales como la cobertura de salud, el aporte a sistemas jubilatorios y las prestaciones por accidentes o enfermedades laborales.

En este caso, analizamos el vínculo laboral de una trabajadora regida por el Convenio Colectivo 389/04, correspondiente a la categoría 3. Su relación laboral comenzó el 2 de enero de 2023 y finalizó el 11 de junio de 2024, acumulando una antigüedad real de 1 año y

¹⁸ Cámara de Apelaciones del Trabajo de San Juan, "Martínez, Rubén Darío c/ Aravena Tejada Macelo y otra s/ apelación de sentencia", Sala I, 19/08/2024

5 meses. Sin embargo, para el cálculo de la indemnización conforme al artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), se considera un mínimo de 2 años de antigüedad.

Durante su relación laboral, la trabajadora percibió un sueldo de \$192.000, mientras que el último sueldo aplicable según el convenio colectivo fue de \$579.920,57. Su jornada laboral diaria era de 8 horas y 30 minutos, y en su último año trabajó un total de 162 días remunerativos.

Estos datos permiten realizar los cálculos indemnizatorios correspondientes en caso de despido sin causa y evidenciar los efectos de la normativa actual en comparación con el régimen anterior.

- Bajo la normativa anterior:

CONCEPTO	MONTO (\$)
DIAS TRABAJADOS	\$ 212.637,54
INDEMNIZACION MES INTEGRATIVO DE DESPIDO	\$ 367.283,03
SAC PROPORCIONAL 2024	\$ 257.389,40
VACACIONES PROPORCIONALES 2024	\$ 144.138,07
SAC S/ VACACIONES PROP 2024	\$ 12.011,51
DIFERENCIAS SALARIALES	\$ 988.419,00
SAC DEVENGADO Y NO ABONADO 2023	\$ 309.502,47
INDEMNIZACION SUSTITUTIVA DE PREAVISO	\$ 579.920,57
SAC S/ INDEMNIZACION SUSTITUTIVA DE PREAVISO	\$ 48.326,71
INDEMNIZACION POR ANTIGÜEDAD	\$ 1.159.841,15
SAC S/ INDEMNIZACION POR ANTIGÜEDAD	\$ 96.653,43
ART 1 LEY 25323	\$ 1.159.841,15
ART 2 LEY 25323	\$ 869.880,86
ART 80	\$ 1.739.761,72
TOTAL	\$ 7.945.606,61

- Bajo la normativa actual:

CONCEPTO	MONTO (\$)
DIAS TRABAJADOS	\$ 212.637,54
INDEMNIZACION MES INTEGRATIVO DE DESPIDO	\$ 367.283,03
SAC PROPORCIONAL 2024	\$ 257.389,40
VACACIONES PROPORCIONALES 2024	\$ 144.138,07
SAC S/ VACACIONES PROP 2024	\$ 12.011,51
DIFERENCIAS SALARIALES	\$ 988.419,00
SAC DEVENGADO Y NO ABONADO 2023	\$ 309.502,47
INDEMNIZACION SUSTITUTIVA DE PREAVISO	\$ 579.920,57
SAC S/ INDEMNIZACION SUSTITUTIVA DE PREAVISO	\$ 48.326,71
INDEMNIZACION POR ANTIGÜEDAD	\$ 1.159.841,15
SAC S/ INDEMNIZACION POR ANTIGÜEDAD	\$ 96.653,43
TOTAL	\$ 4.176.122,89

Como se puede observar, bajo el marco normativo vigente, la trabajadora perdería \$3.769.483,72, un monto significativo que, además de reflejar la pérdida económica directa, evidencia la falta de sanción al empleador y el incentivo implícito para mantener relaciones laborales irregulares.

En consecuencia, la normativa actual ha debilitado los mecanismos de control y las herramientas sancionatorias que buscaban equilibrar la relación entre empleadores y trabajadores, generando una clara regresión en términos de justicia social. Esto nos lleva a reflexionar sobre la necesidad de replantear las políticas públicas en materia laboral, priorizando el fortalecimiento de los derechos de los trabajadores y promoviendo un sistema que no tolere la informalidad ni las prácticas que atentan contra la dignidad del empleo.

6. Críticas sobre las lagunas del derecho y problemáticas.

6.1. Identificación de lagunas legales en la Ley 27.742.

La sanción de una ley que abarca una amplia gama de materias y propone enfoques innovadores en numerosos artículos genera inevitablemente desafíos de interpretación y aplicación, especialmente cuando no se han previsto con claridad ciertos aspectos fundamentales. En este contexto, resulta inevitable la aparición de lagunas legales, áreas de incertidumbre jurídica que plantean problemas para los operadores del derecho.

En lo que respecta al Derecho Laboral, la situación se vuelve particularmente compleja. Un punto especialmente controvertido surge en torno a la aplicabilidad de los artículos 99 y 100 de la ley en aquellas relaciones laborales iniciadas con anterioridad a su entrada en vigencia.

El artículo 100, en particular, introduce un problema adicional al establecer que se deroga “toda norma que se oponga o resultare incompatible con el contenido del presente título.” Esta disposición, aunque pareciera buscar claridad y uniformidad normativa, genera en realidad importantes lagunas legales debido a la falta de precisión respecto a qué normas específicas resultan derogadas.

La redacción abierta y general del artículo 100 delega en los operadores jurídicos (jueces, abogados y otros actores) la tarea de interpretar qué disposiciones previas son consideradas “incompatibles” o contrarias al nuevo marco normativo. Esto puede derivar en una aplicación dispar de la ley, como lo hemos visto en el capítulo anterior.

Este escenario no solo genera inseguridad jurídica, sino que también deja a los trabajadores y empleadores en una posición de incertidumbre respecto a cuáles son las reglas aplicables en cada caso.

Otro aspecto crítico es que, al no especificar de manera taxativa las normas derogadas, se corre el riesgo de mantener vigentes disposiciones que sean contradictorias o que generen conflictos de interpretación con la nueva ley. Esto no solo impacta en la seguridad jurídica, sino que también puede afectar los derechos de los trabajadores, quienes podrían

encontrarse en una posición de desventaja frente a los empleadores que opten por interpretar la normativa en su favor.

En este sentido, el artículo 100, lejos de resolver los problemas normativos existentes, abre la puerta a nuevas lagunas legales que deben ser subsanadas mediante una interpretación judicial o legislativa complementaria. Esta situación pone de relieve la necesidad de una mayor precisión en la redacción de las leyes, especialmente en el ámbito laboral, donde cualquier vacío normativo puede traducirse en una vulneración de los derechos de los trabajadores, quienes son la parte más débil de la relación laboral.

El artículo 99, que elimina los incrementos indemnizatorios, introduce un punto de gran controversia dentro de la normativa. Esta disposición no especifica con claridad el alcance temporal de su aplicación, lo que genera una incertidumbre significativa sobre qué relaciones laborales se verán afectadas por esta eliminación. En primer lugar, la falta de precisión genera dudas sobre si la norma se aplica a las relaciones laborales que se encuentran vigentes al momento de la sanción de la ley o si también abarca aquellas que ya habían comenzado antes de su entrada en vigor, pero que finalizaron antes de su vigencia.

Por ejemplo, si un trabajador se encuentra actualmente en una relación laboral que comenzó antes de la sanción de la ley, ¿cómo se determina si los incrementos indemnizatorios que hubiera recibido en virtud de la legislación anterior son aplicables o si estos deben ser eliminados conforme a la nueva normativa? De igual manera, ¿qué sucede con las relaciones laborales que comenzaron antes de la ley y finalizaron durante su vigencia? ¿Deben los trabajadores de estos casos seguir recibiendo las indemnizaciones con los incrementos previos, o también se les aplicará la nueva normativa que elimina dichos incrementos?

El hecho de que la ley no haga referencia explícita a estos supuestos deja espacio para diversas interpretaciones, lo que derivó en la aplicación de criterios dispares por parte de los tribunales. La falta de un marco claro en este sentido aumenta la posibilidad de litigios innecesarios, que podrían haberse evitado si la normativa hubiera establecido con mayor precisión los alcances de la eliminación de los incrementos indemnizatorios. Esta ambigüedad genera un escenario de inseguridad jurídica para los trabajadores, quienes, a

pesar de que ya se habían acostumbrado a un sistema indemnizatorio más beneficioso, ahora pueden enfrentarse a un marco menos favorable.

Esta falta de claridad en el artículo 99 pone de manifiesto la necesidad de una revisión más exhaustiva y precisa de la ley para evitar que se generen dudas sobre su aplicación y para proporcionar a los operadores jurídicos una guía más precisa sobre cómo deben interpretar la normativa.

6.2. Problemáticas derivadas de la aplicación de la ley

La implementación de la Ley 27.742 ha generado una serie de problemáticas significativas que afectan no solo a los trabajadores, sino también a los empleadores y a los operadores del derecho. Esta situación ha exacerbado la inseguridad jurídica, ya que las reformas introducidas por la ley han modificado de manera sustancial el marco regulatorio laboral, creando un entorno normativo que requiere una considerable adaptación por parte de todos los actores involucrados.

Uno de los problemas más graves es la falta de claridad y precisión en las disposiciones de la ley, lo que ha generado una considerable incertidumbre sobre la interpretación y aplicación de sus normas. Esta incertidumbre se manifiesta en varios ámbitos, desde la determinación de los derechos y obligaciones de las partes en las relaciones laborales, hasta la aplicación de sanciones y beneficios.

La inseguridad jurídica afecta desproporcionadamente a los trabajadores, quienes, en muchas ocasiones, se encuentran en una posición de desventaja frente a los empleadores. La falta de un marco normativo claro y coherente dificulta la protección efectiva de los derechos laborales y aumenta la probabilidad de conflictos laborales y litigios. Este problema se ve agravado por la aplicación desigual de la ley por parte de los tribunales, resultando en decisiones judiciales inconsistentes y, en algunos casos, contradictorias.

Para los empleadores, la inseguridad jurídica también representa un desafío significativo. La ambigüedad normativa complica la gestión de las relaciones laborales y la adopción de decisiones empresariales. Los empleadores enfrentan la incertidumbre sobre cómo cumplir con sus obligaciones legales mientras protegen sus intereses empresariales, lo que puede

incrementar los costos laborales y administrativos, además de aumentar la exposición a riesgos legales.

Los operadores del derecho, incluidos jueces, abogados y asesores legales, también se ven afectados por esta inseguridad jurídica. La falta de claridad en las disposiciones legales les obliga a realizar interpretaciones complejas y, a menudo, divergentes de la normativa. Esto no solo incrementa la carga de trabajo para estos profesionales, sino que también contribuye al aumento de la litigiosidad y a la saturación del sistema judicial.

En particular, el artículo 100, al derogar normas incompatibles sin especificar cuáles son, ha dejado a los operadores jurídicos en la difícil tarea de determinar qué disposiciones previas siguen vigentes. Esta ambigüedad ha resultado en una aplicación desigual de la ley, afectando la previsibilidad y la seguridad jurídica, y generando un ambiente de desconfianza entre las partes involucradas. Este problema se ha reflejado al punto en que, al sancionarse la Ley Bases, muchos trabajadores llegaron a pensar que se eliminaban sus derechos a ser indemnizados. Aunque esta percepción era incorrecta, evidencia la falta de comunicación y la poca claridad en la normativa, afectando tanto la interpretación jurídica como la percepción pública de los derechos laborales.

La inseguridad jurídica también tiene un impacto negativo en la estabilidad y predictibilidad del entorno laboral. Los trabajadores, al no tener claridad sobre sus derechos y obligaciones, pueden sentirse desprotegidos y desmotivados, lo que repercute en su desempeño y bienestar general.

Es crucial destacar que la inseguridad jurídica genera un ambiente de desconfianza hacia el sistema legal y sus instituciones. La percepción de que la ley no ofrece una protección adecuada ni una guía clara para la resolución de conflictos puede erosionar la confianza de los ciudadanos en el sistema judicial y en la eficacia de las leyes laborales.

7. Conclusiones del trabajo

La Ley N° 27.742 fue sancionada bajo el pretexto de introducir una modernización en el ámbito laboral, pero en realidad respondió a una visión ideológica impulsada por el gobierno de turno, cuyas ideas liberales marcaron un antes y un después en la política laboral argentina. Sin embargo, lejos de promover avances, esta normativa significó un retroceso en los derechos de los trabajadores, especialmente en lo que respecta a los artículos 99 y 100, que impactaron directamente en los aspectos indemnizatorios del derecho laboral.

Estos artículos eliminaron incrementos indemnizatorios previamente contemplados, vulnerando el principio de progresividad que caracteriza al derecho laboral. Este principio establece que los derechos de los trabajadores no deben retroceder, y cualquier modificación normativa debe orientarse hacia su ampliación y protección. En este sentido, los artículos 99 y 100 constituyen una contradicción evidente con la esencia misma del derecho laboral.

Además, se observa que la aplicación retroactiva de estos artículos, avalada por un sector de la jurisprudencia, afectó gravemente derechos ya adquiridos por los trabajadores. Si bien la regla general de las leyes, establecida en el artículo 7 del Código Civil y Comercial, dispone que estas solo tienen efecto para el futuro, en este caso se ha interpretado que los incrementos eliminados no eran indemnizaciones, sino multas con carácter punitivo. Bajo este criterio, y aplicando el principio de la ley penal más benigna, se decidió su eliminación incluso en casos con sentencias de primera instancia previas a la sanción de la ley.

A lo largo de este trabajo, se ha demostrado que los artículos eliminados por los artículos 99 y 100 tenían naturaleza indemnizatoria y estaban destinados a beneficiar al trabajador, quien es la parte más vulnerable en la relación laboral. En consecuencia, no corresponde su aplicación retroactiva. Conforme al artículo 7 del Código Civil y Comercial, y a la propia Ley N° 27.742, que establece que su vigencia comienza a partir de su publicación en el Boletín Oficial, queda claro que su aplicación retroactiva constituye un abuso interpretativo por parte de los jueces que han desatendido los principios rectores del derecho laboral.

Resulta incomprensible que, bajo el argumento de otorgarle carácter punitivo a estos incrementos, se haya validado una aplicación retroactiva que perjudica a los trabajadores. Esto refleja un desbalance en la interpretación judicial que, en lugar de proteger los derechos laborales, priorizó criterios que claramente atentan contra el principio pro operario y el principio de irretroactividad de las leyes.

No cabe duda de que la Ley N° 27.742 debe aplicarse exclusivamente a las relaciones laborales iniciadas a partir de su entrada en vigencia el 9 de julio de 2024. Para cualquier relación laboral anterior, deben regir las normativas vigentes al momento de su celebración, con todos los derechos indemnizatorios correspondientes. Esto no solo asegura el respeto por los derechos de los trabajadores, sino que también garantiza la seguridad jurídica.

En definitiva, los artículos 99 y 100 no deben aplicarse retroactivamente bajo ningún término, y cualquier duda en su interpretación debe resolverse a favor del trabajador, conforme a los principios fundamentales del derecho laboral.

8. Bibliografía.

Ackerman Mario E., "Eliminación de multas laborales: análisis sobre su impacto en el empleo", en Foro Derecho del Trabajo, Disponible en: <https://foroderechodeltrabajo.com/eliminacion-multas-empleo/>.

Ackerman, Mario E., "Ley de Contrato de Trabajo Comentada". Coordinadora: María Isabel Sforsini, tercera edición actualizada, Tomo I, Santa Fe: Rubinzal y Culzoni Editores, 2018.

Dell'Orefice, Carolina, "Aplicación del nuevo Código Civil y Comercial de la Nación al Derecho Transitorio", en SAJJ. 01/10/2015. Disponible en: <http://www.sajj.gob.ar/carolina-dell-orefice-aplicacion-nuevo-codigo-civil-comercial-nacion-derecho-transitorio-dacfl50522-2015-10-01/123456789-0abc-defg2250-51fcanirtcod>.

Ducros Novelli, Daniela, "La Ley de Bases, la subsistencia de la condición más beneficiosa y el artículo 7 CCyCN", en Al Día Argentina, 25/07/2024, Disponible en: <https://aldiaargentina.microjuris.com/2024/07/25/doctrina-la-ley-de-bases-la-subsistencia-de-la-condicion-mas-beneficiosa-y-el-articulo-7-ccycn/>.

Gentile, Elsa, "Reforma Laboral: Aspectos prácticos", 1ª edición, Rosario: Nova Tesis Editorial Jurídica, 2024.

Grisolia, Julio Armando, "Incremento de indemnizaciones laborales: Ley 25.323", en SAJJ. 2001. Disponible en: <http://www.sajj.gob.ar/julio-armando-grisolia-incremento-indemnizaciones-laborales-ley-25323-dacff010023-2001/123456789-0abc-defg3200-10fcanirtcod>.

Grisolia, Julio Armando, "La derogación de las indemnizaciones agravadas por la Ley 27.742: un análisis sobre su naturaleza jurídica (reparación o sanción)", en Revista Ideides, 11/11/2024. Disponible en: <https://revista-ideides.com/la-derogacion-de-las-indemnizaciones-agravadas-por-la-ley-27-742-un-analisis-sobre-su-naturaleza-juridica-reparacion-o-sancion/>.

Grisolia, Julio Armando, “Régimen indemnizatorio en el contrato de trabajo: distintas formas de extinción”, 6ª edición, Rosario: Nova Tesis Editorial Jurídica, 2024.

Lorenzetti, Ricardo Luis. “Tratado de los contratos”. 2ª edición, Buenos Aires: Rubinzal-Culzoni, 2009.

9. Jurisprudencia.

Cámara Civil, Comercial y Laboral, Sala I, Rafaela, Santa Fe. 07/08/2024. "Romero, René Facundo vs. Cauda, Gabriel Alberto y otros s. Cobro de pesos - Rubros laborales." Rubinzal Online, RC J 7982/24.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Sala II. 08/08/2024. "Cordini Juncos, Martín Alejandro y otros c/ Comisión Nacional de Regulación del Transporte s/ Despido."

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Sala II. 08/08/2024. "Ruiz Díaz, Daina Yael c/ La Paz y Pino S.A. s/ Despido." Sentencia definitiva. Expediente Nro. 40.776/2021.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Sala II. 22/08/2024. "Paolucci, Ana Gloria c/ Tausa S.A. y Otro s/ Despido." Expediente Nro. 40.949/2019.

Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN). 24/09/2013. "Pérez, Jorge Martín c/ Mapfre Argentina Seguros S.A. s/ Despido." En: Repertorio de Jurisprudencia Laboral, Año 2013, Tomo X, p. YZ.

Juzgado Civil, Comercial y Laboral, Puerto Iguazú, Misiones. 01/08/2024. "Alves, Ramón Alejandro vs. Bernardi, Juan Manuel s. Laboral." Rubinzal Online, RC J 7656/24.

Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Corrientes. 04/12/2024. "Cabral, Matías Sebastián c/ Curuzu Bus S.R.L. s. Laboral." MJ-JU-M-154243-AR

10. Normativa.

Código Civil y Comercial de la Nación.

Ley 20.744: Ley de Contrato de Trabajo.

Ley 25.345: Ley de Prevención de la Evasión Fiscal.

Ley 24.013: Ley Nacional de Empleo.

Ley 25.323: Modificación a la LCT.

Ley 26.727: Régimen de Trabajo Agrario.

Ley 26.844: Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares.

Ley 27.742: Ley de Bases y Puntos de Partidas Para los Argentinos.