

LA DEROGACIÓN DE LAS LEYES Nº 24.013, 25.323, 25.345 Y 26.844 (ART. 50) POR LA LEY “BASES” – SU ÁMBITO DE APLICACIÓN TEMPORAL.

Lía E. Ramírez

I. INTRODUCCIÓN:

En el presente artículo comentaremos dos muy recientes fallos provinciales que se refieren a la derogación de las leyes 24.013, 25.323, 25.345 y 26.844 (art. 50), dispuesta en los arts. 99 y 100 de la Ley 27.742 denominada “Ley Bases”, que realizaron una interpretación diametralmente opuesta en cuanto a su aplicación temporal **a hechos anteriores a su entrada en vigencia**, el 09 de julio de 2024.¹

El primer fallo que abordaremos fue dictado el 01/08/2024 por un Juzgado de la Ciudad de Iguazú, provincia de Misiones². El mismo hace lugar al reclamo laboral de un trabajador respecto a una relación de trabajo clandestina transcurrida entre los años 2011 y 2016, reconociendo su derecho a las indemnizaciones por despido de la LCT, pero negándole los incrementos indemnizatorios previstos en el art. 8 de la ley 24.013, art. 2 de la ley 25.323 y art. 45 de la ley 25.345, respectivamente, por encontrarse derogados a la fecha del pronunciamiento.

Por el contrario, la segunda de las sentencias judiciales que motivan este comentario, proveniente de un Juzgado de la Ciudad de Corrientes³, provincia homónima, también dictada el 01/08/2024, frente a una plataforma fáctica y jurídica muy similar (la existencia de una relación de trabajo “en negro” acontecida entre febrero de 2019 y diciembre de 2020 y la derogación de las leyes 24.013, 25.323 y 25.345 a la fecha del fallo judicial), habiendo considerado probada la justa causa del despido indirecto, hizo lugar al pago de las indemnizaciones de la LCT y a las indemnizaciones agravadas que aquellas leyes contemplaban a favor del trabajador.

Así, aparecen delineados dos criterios jurisprudenciales diferentes en cuanto a la aplicación temporal de los arts. 99 y 100 de la ley 27.742 en relación a hechos o sucesos ocurridos con anterioridad a su entrada en vigencia.

II. LOS FUNDAMENTOS DE LAS DOS TESIS OBSERVADAS EN LOS FALLOS:

En el primero de los fallos se interpretó que las leyes Nº 24.013, 25.323 y 25.345 resultaban ser “de naturaleza sancionatoria, y como tal punitiva... independientemente de que la sanción finalmente consista en una indemnización” (sic)⁴, dado que tipificaban conductas omisivas respecto del empleador a las cuales se les asignaba una sanción o una consecuencia disvaliosa, razón por la cual no correspondía que se las apliquen utilizando los principios contemplados en la Ley de Contrato de Trabajo, sino en el marco del art. 18 de la C.N., encontrándose en juego garantías constitucionales como el principio de inocencia.⁵

Para el juez provincial, no estaríamos ante un supuesto de aplicación retroactiva de la Ley 27.742, “sino que se trata de evitar aplicar una sanción contemplada en una norma ... que resulta específicamente derogada en razón de la entrada en vigencia de una Ley posterior (Art. 99 Ley 27.742)”, lo cual en su parecer sería congruente

con lo dispuesto por el art. 7 del CCyC, que establece como regla general que, a partir de la entrada en vigencia, “las leyes se aplican a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes”⁶, y así concluye rechazando el reclamo de las indemnizaciones agravadas pedidas por el trabajador, por no encontrarse vigentes al momento del pronunciamiento judicial.

Por el contrario, para fundar el derecho del demandante a los incrementos indemnizatorios establecidos en aquellas leyes 24.013, 25.345 y 25.323 que se encontraban derogadas por la ley 27.742 a la fecha del fallo, el Juez de Corrientes también comenzó abordando la cuestión acerca de su naturaleza jurídica y luego de transcribir cada uno de los artículos involucrados⁷, afirmó que del propio texto de las normas derogadas surge expresamente su verdadera esencia jurídica, cual es, **la de tipificar una reparación específica a favor del trabajador**.

Luego, el fallo se adentró al análisis del ámbito de aplicación temporal de la Ley Bases, vigente desde el 9 de julio de 2024, citando en primer término lo normado por el art. 7 del CCC, que establece el principio general según el cual las leyes, a partir de su entrada en vigencia, se aplican a *las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas vigentes* y no tienen efecto retroactivo -sean o no de orden público- excepto disposición en contrario.

Entonces, sigue el fallo, la nueva legislación -por su propio efecto inmediato- se aplica a las situaciones jurídicas que se constituyan en el futuro (es decir, a partir de la vigencia de la nueva ley), pero también a las relaciones y situaciones que se encuentran en curso de constitución, y a aquellas ya constituidas y existentes **en cuanto no estén “agotadas”**, no así a las situaciones que se encuentran “agotadas” (supuestos en los cuales los actos que las constituyen se han realizado y sus efectos se han producido **en su totalidad**, de manera que no quede ninguna acción o efecto pendiente bajo el imperio de la ley antigua).

Entonces, la sentencia concluye que “al contener esas normas derogadas verdaderas indemnizaciones surgidas del daño ocasionado por la conducta del empleador durante la existencia del contrato de trabajo..., el cual ha fenecido antes de la entrada en vigencia de la Ley N° 27.742, sumado al perfeccionamiento por parte del actor de la acción destinada a obtener el reconocimiento de las mismas, también antes de dicha entrada en vigencia; ... la situación jurídica habida se hallaba plenamente agotada al momento de la entrada en vigor de la nueva ley, que derogó dichas indemnizaciones especiales”, de modo que no se le aplican las previsiones de la Ley Bases.

De acuerdo con el fallo de Corrientes, en el caso bajo su estudio, rige al **principio de ultraactividad de la ley**, que asegura que los derechos y obligaciones surgidos en situaciones jurídicas agotadas, bajo la vigencia de la ley antigua no sean alterados por la promulgación de una nueva ley que derogue las disposiciones anteriores; menos aún, si la misma afecta los derechos adquiridos por el trabajador al momento de la extinción del contrato de trabajo.

III. AMBITO DE APLICACIÓN TEMPORAL DE LAS LEYES N° 24.013, 25.323, 25.345 Y 26.844 DEROGADAS POR LA LEY BASES:

Ahora bien, sin perjuicio de reconocer a las leyes 24.013, 25.323 y 25.345 cierta función sancionatoria dirigida al empleador incumplidor⁸, tal como se sostiene en el fallo de Misiones y lo expresan autores como Machado y Ojeda que las denominaron

“multas administrativas privatizadas”⁹, si partimos de supropio texto **que las denominan “indemnizaciones”¹⁰ y no multas**, los objetivos que las normativas expresan y que en el Derecho del Trabajo las indemnizaciones laborales son tarifadas -prescindiendo del daño efectivamente sufrido-, entiendo que los créditos reconocidos en las aquellas leyes resultan ser **verdaderas indemnizaciones que tarifican el daño** sufrido por la víctima.

En efecto, como objetivo principal, la ley 24.013 consagra una reparación a favor del trabajador por la falta de registración o registración deficiente de su contrato de trabajo, mientras que la ley 25.345 (art. 45) lo hace por los perjuicios que le ocasiona la falta de entrega del certificado del art. 80, LCT, al cese de la relación laboral, y art. 2 de la ley 25.323 indemniza los perjuicios ocasionados al trabajador por la falta de pago en tiempo oportuno de las indemnizaciones del despido, como así también los mayores gastos y demoras ocasionados al obligar al dependiente a impulsar las instancias administrativas y judiciales en procura del reconocimiento de sus derechos laborales.

Autores como Mario Ackerman¹¹ y Julio Grisolia¹², citados en el propio fallo de Corrientes, también defienden la tesis de la naturaleza reparatoria de aquellas indemnizaciones, y en sentido similar se ha pronunciado reiterada jurisprudencia capitalina del fuero.

Específicamente, en relación al art. 45 de la ley 25.345, la jurisprudencia ha señalado que el art. 80 LCT contiene una previsión indemnizatoria que persigue **resarcir al trabajador por los daños y perjuicios** que, presuntivamente, le habría ocasionado la privación de contar con dicho certificado en condiciones adecuadas a las circunstancias reales de la relación y en tiempo propio. Que la falta de recepción oportuna de un certificado de trabajo correctamente emitido ocasiona al trabajador dificultades en orden a la obtención de un nuevo empleo; y también puede originar la privación de la obtención inmediata de un beneficio en el ámbito previsional. Dichas circunstancias son configurativas **de los daños y perjuicios que la ley presume** - sin admitir prueba en contrario- que, normalmente derivan de la falta de cumplimiento oportuno por parte del empleador de la obligación a su cargo; y es evidente que, en consonancia con otras disposiciones típicas del Derecho de Trabajo –incluso de la propia LCT-, el legislador ha optado por tarificar el resarcimiento de los referidos daños y perjuicios presuntos y obligar al empleador al pago de una indemnización sin exigir al trabajador su acreditación efectiva y por la sola circunstancia de que el empleador no efectivice la entrega dentro de los dos días subsiguientes a la recepción de la intimación que le hubiera sido cursada (ver CNAT, Sala II, ExpteN° 15.462/07, Sent. Def. N° 96.077 del 30/9/2008, en autos “Fonts, Gabriel A. c/Sociedad Argentina de Autores y Compositores – SADAIC s/despido”).

Por su parte, en relación al art. 2 de la ley 25.323 la jurisprudencia ha referido que la norma tiende a resarcir daños distintos e independientes de la cesantía en sí, ya que busca **indemnizar los perjuicios que sufre el trabajador** como consecuencia de la falta de pago en tiempo oportuno de las reparaciones consagradas por la LCT (CNAT Sala III ExpteN° 13708/02 Sent. Def. N° 85.688 del 22/3/ 04 "Espasandín, Noemí c/ San Sebastián SA s/ despido").¹³

Finalmente, en referencia a los arts. 8, 9, 10 y 15 de la ley 24.013, se ha dicho que el legislador ha reconocido a favor del trabajador un resarcimiento **por los daños y perjuicios ocasionados por el trabajo clandestino** (CNAT Sala VI Expte. N°

27.322/09 Sent. Def. N° 65.074 del 26/04/2013 “Vázquez, Alejandra Marcela c/Desarrollos en Salud SA y otros s/despido”). Lo que dichas indemnizaciones reparan no es el despido, sino el hecho de haber mantenido el vínculo “en negro” o deficientemente registrado (CNAT Sala VI ExpteN° 44.546/2011 Sent. Def. N° 66.393 del 28/5/2014 “Villaverde Rolón, Lidia c/Lamensa, Rolando s/despido”).

Por otra parte, en relación a la eficacia temporal de las normas, el **art. 7 del CCyC** establece que “*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.*”

El texto se refiere a las “*relaciones y situaciones jurídicas*” existentes; entonces, siguiendo a Formaro¹⁴, y como bien describe el fallo provincial de Corrientes, lo importante es distinguir las fases en que se encuentran aquellas al momento de la entrada en vigencia de la nueva ley. La constitución y la extinción de las relaciones y situaciones jurídicas se rigen **por las leyes vigentes en el momento en que acaecen**; y las consecuencias de aquellas relaciones y situaciones no agotadas (*in fieri*) **que se producen durante la nueva ley quedan alcanzadas por ésta** (aunque las relaciones o situaciones de que deriven se encuentren constituidas con anterioridad).

Así, si la Ley N° 27.742 no debe aplicarse a **situaciones jurídicas ya agotadas antes de su entrada en vigencia**, en aquellos supuestos donde el despido se hubiera concretado con anterioridad al 9 de julio de 2024, las indemnizaciones de los arts. 8, 9 y 10 de la Ley 24.013 se habrán devengado si antes de esa fecha también se hubieran cumplido los recaudos del art. 11 de la LNE. Lo mismo ocurre con la prevista en el art. 1 de la Ley 25.323, que operará cuando el despido relativo a la relación laboral no registrada (o registrada de modo deficiente) hubiera acaecido con anterioridad al 9 de julio de 2024.

Asimismo, si antes de la fecha señalada el trabajador hubiera intimado al empleador a abonar las indemnizaciones de la LCT, obligándolo a iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa de conciliación laboral obligatoria para su percepción, también sería acreedor a la indemnización del art. 2 de la ley 25.323 a pesar de la derogación de la norma.

La indemnización del art. 80 de la LCT se adeudará si la intimación por la omisión de entrega de los certificados hubiera sido requerida con anterioridad a la vigencia de la Ley 27.742.

En síntesis, los arts. 99 y 100 de la ley 27.742 que derogan incrementos indemnizatorios contemplados a favor del trabajador en las leyes 24.013, 25.323 y 25.345, **no pueden aplicarse de manera retroactiva a supuestos o situaciones jurídicas agotadas con anterioridad a su entrada en vigencia**. Las leyes no tienen efecto retroactivo, a menos que se disponga expresamente lo contrario (art. 7 del CCyCRA) y ello es independiente de si dichas leyes son consideradas de orden público o no. El **principio de irretroactividad** asegura que las leyes se apliquen hacia el futuro, manteniendo la seguridad y la firmeza de las relaciones jurídicas.

IV. A MODO DE REFLEXIÓN FINAL:

Para concluir, hay que destacar el **carácter regresivo** de la reforma realizada por la Ley Bases. Las modificaciones al régimen laboral introducidas por la ley cuestionada **disminuyen la protección que la ley otorga a la persona trabajadora**, siendo contrarias a los artículos 14 bis, 16, 17, 19 de la Constitución Nacional y contrarias al principio de progresividad que se consagra en la Convención Americana sobre Derechos Humanos – Pacto de San José de Costa Rica (artículo 26), y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículo 2.1), ambos con jerarquía constitucional por el artículo 75 inciso 22 C.N., entre otra normativa y jurisprudencia aplicable.

La reforma introducida por la cuestionada normativa implica un cambio estructural **peyorativo del Derecho del Trabajo**, contrario al principio protectorio (art. 14 bis, CN) y al principio de progresividad, al introducir modificaciones como la eliminación de las indemnizaciones agravadas derivadas de la ausencia o deficiencia registral; cambio en el régimen de registración laboral, convalidando la registración laboral de quien no es el real empleador; eliminación de la sanción para el empleador que habiendo retenido aportes para depositarlos en los organismos correspondientes no lo haga; eliminación de la indemnización por falta de pago en término de la reparación por despido arbitrario; aumento del plazo del periodo de prueba, que implica aumentar el piso mínimo de antigüedad requerida para el derecho a la percepción de la indemnización por despido, privando del derecho a estabilidad relativa a la persona trabajadora por un lapso que puede extenderse hasta un año; habilitación a que por medio de los convenios colectivos de trabajo se disminuyan derechos reconocidos por la LCT, como por ejemplo la instauración del fondo de cese en remplazo del régimen indemnizatorio; restricción en cuanto a la reparación y prueba del acto discriminatorio en el marco del contrato de trabajo; incorporación de la figura “trabajadores independientes con colaboradores”, que facilita el fraude y tiende a la deslaborización de las relaciones; entre otras afectaciones a derechos individuales, procesales.

Las modificaciones incluidas afectan sobre todo derechos individuales de los trabajadores/as. Se trata de una ley que introduce modificaciones en la legislación laboral que resultan contrarias al mandato constitucional declamado tanto en el Preámbulo con carácter general, como en el **art. 14 bis CN** en particular.

Se trata de una normativa **regresiva** en materia de derechos laborales, contraria al marco regulatorio constitucional y de derecho internacional de derechos humanos que establece la obligación de los Estados de cumplir con el **principio de progresividad**, que también incumbe al **principio de prohibición de regresividad o irreversibilidad**, que impone que una vez logrado el avance de los derechos a un nivel determinado, no es posible disminuir ni regresar a un estadio anterior al mismo.

En este sentido, en el marco de cuestiones relacionadas con el derecho del trabajo y el derecho previsional, la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha dicho que el **principio de progresividad o no regresión** que veda al legislador la posibilidad de adoptar medidas injustificadas regresivas, no solo es un principio arquitectónico de los Derechos Humanos sino también una regla que emerge de las disposiciones de nuestro propio texto constitucional en la materia (Fallos: 338:1347; 331:2006, voto de los jueces Lorenzetti, Fayt y Zaffaroni; 328: 1602, voto del juez Maqueda 327:3753, voto de los jueces Petracchi y Zaffaroni).

En resumen, las modificaciones realizadas por la ley 27.742 a las leyes laborales, además de violar el principio de legalidad establecido en el art. 75 inc 12 y en el art.

14 bis, CN, violan el principio de no regresividad, afectan el derecho de propiedad y desconocen los estándares internacionales de protección de derechos y humanos y la jurisprudencia de la CSJN en materia de protección contra el despido arbitrario y discriminatorio, en especial, el estándar de distribución probatoria establecido en el fallo “Pellicori, Liliana Silvia c/ CPACF s/ amparo” (P. 489. XLIV. del 15/11/2011), y el estándar de reparación integral fijado en el fallo Álvarez, Maximiliano y otros c/Cenconsud S.A s/ accion de amparo (A. 1023. XLIII. del 07/12/2010).

¹ La Ley 27.742 denominada Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos, fue sancionada por el Congreso de la Nación el 27-6-2024 y publicada en el Boletín Oficial el 08/07/2024. 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".

² Juzgado CC y Lab., Puerto Iguazú, Misiones, en autos “Alves, Ramón Alejandro vs. Bernardi, Juan Manuel s. Laboral”, Expte. N° 128781/2018, sentencia del 01/08/2024, publicado en Rubinzal Online; RC J 7656/24, Boletín del 02/08/2024.

³ Juzgado Laboral N° 1 de la Ciudad de Corrientes, en autos caratulados "CORREA BAIER MIGUEL ANGEL FRANCISCO C/ GALLO JULIAN" (Expte. N°214588/21), sentencia definitiva N° 171 del 01/08/2024, publicado en Rubinzal Online /// RC J 7916/24, Boletín del 07/08/2024.

⁴ El fallo comienza abordando el análisis de la cuestión puntualmente refiriéndose al art. 45 de la ley 25.345, pero luego hace extensivo su razonamiento sobre la naturaleza sancionatoria de las normas derogadas, al referirse a los arts. 8 de la ley 24.013 y 2 de la ley 25.323.

⁵ Aunque el fallo no lo dice expresamente, de sus consideraciones se puede inferir que aplica un principio que rige en materia penal, el del beneficio de la ley penal más benigna (art. 2, CP),

⁶ Específicamente en el fallo se expresa: “...lo dicho es congruente con la aplicación del Art. 7 del CCyC, toda vez que el mismo establece que, a partir de la entrada en vigencia las leyes se aplican a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes, y como vimos, la sanción que contempla el Art. 45 de la Ley 25.343 es justamente consecuencia de una conducta. Lo expuesto me lleva a concluir que no se le puede aplicar una sanción contemplada en una norma que al momento del dictado de la sentencia no se encuentra vigente.”

⁷ Veamos, la Ley 24.013 disponía en su Art. 8: “El empleador que no registrare una relación laboral abonará al trabajador afectado una indemnización equivalente...”. Art. 9: “El empleador que consignare en la documentación laboral una fecha de ingreso posterior a la real, abonará al trabajador afectado una indemnización equivalente...” Art. 10: “El empleador que consignare en la documentación laboral una remuneración menor que la percibida por el trabajador, abonará a éste una indemnización...” Art. 15: “Si el empleador despidiere sin causa justificada al trabajador dentro de los dos (2) años ..el trabajador despedido tendrá derecho a percibir el doble de las indemnizaciones...”.

También la Ley 25.345 disponía Art. 45: “...Esta indemnización se devengará...” Art. 47: “Las indemnizaciones previstas en los artículos 8°, 9° y 10 procederán cuando...”, como así también la Ley 25.323 Art. 1: “Las indemnizaciones previstas por las Leyes 20.744, artículo 245 y 25.013, artículo 7°, o las que en el futuro las reemplacen, serán incrementadas...” Art. 2: “Cuando el empleador, ... no le abone las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245 de la Ley 20.744 (texto ordenado en 1976) y los artículos 6° y 7° de la Ley 25.013, ... consecuentemente, lo obligare a iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibir las, éstas serán incrementadas en un 50%.”

⁸ Para un análisis más profundo de la cuestión, Ana Clara Alfie, en “Análisis de la naturaleza jurídica de las indemnizaciones laborales previstas en las leyes 24.013 y 25.323 y de sus consecuencias prácticas”, Revista de Derecho Laboral; Extinción del contrato de trabajo IV. 2011-2, p. 113 -132.

⁹ MACHADO, José Daniel y OJEDA, Raúl Horacio, Las indemnizaciones debidas como consecuencia de la extinción de la relación de trabajo, en Tratado de Derecho del Trabajo, dir. por Mario E. Ackerman y coord. por Diego M. Tosca, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2008, t. IV, p. 263. Afirman que las multas previstas en el Título I del Capítulo II de la ley 24.013 tienen un carácter predominantemente represivo, producto de la declinación del poder de fiscalización y coacción de la Policía del Trabajo en los privados.

¹⁰ Como se afirma en el fallo de Corrientes, al momento de merituar una norma, cualquiera sea su índole, la primera fuente de interpretación a emplear es la propia letra de la ley (CSJN, Fallos, 316:1247; CSJN, Fallos, 314:1018; CSJN, Fallos, 324:2780).

¹¹ACKERMAN, Mario, Las indemnizaciones debidas como consecuencia de la extinción de la relación de trabajo, en Tratado de Derecho del Trabajo cit., t. IV, p. 407, nota 330).

¹²GRISOLÍA, Julio A. y AHUAD, Ernesto J., La reparación del daño ante la falta deregistración del contrato de trabajo, en J. A. 2006-I-1058/1065.

¹³ En el mismo sentido, CNAT Sala VII Expte. N° 34.711/08 Sent. Def. N° 42.620 del 23/04/2010 "Sedano, Oscar c/Asociación Cooperadora Préstamo de Honor Escuela Técnica N° 9 D.E. 7 Región IV Asoc. Civil y otros s/despido"; de la misma Sala VII ExpteN° 46.601/09 Sent. Def. N° 43.939 del 23/11/2011 "Conti, Miguel Enrique c/Ferrosider S.A s/despido"; CNAT Sala I Expte. N° 33.119/09 Sent. Def. N° 87334 del 29/12/ 2011 "Luna, Lorena Elizabeth c/Citytech SA s/despido", entre muchos otros.

¹⁴Formaro, Juan José, "La aplicación temporal (art. 7, CCC) de la reforma laboral (Ley 27742)", publicado en Rubinzalon line, del 23/07/2024, Cita: RC D 435/2024.