XLV SIMPOSIO NACIONAL DE PROFESORES DE PRACTICA PROFESIONAL

Universidad Escuela Argentina de Negocios

Buenos Aires, 31 de octubre y 1 de noviembre 2024

"La profesión contable ante los desafíos tecnológicos: Inteligencia Artificial, su uso racional y ético"

Hacia un nuevo "orden público laboral", después de la reforma de la Ley Bases

Palabras claves: orden público laboral, reforma laboral, ley bases, orden público

Autor: Prof. Mgter. CPN. Gerardo Canales

Profesor Jefe de Trabajos Prácticos de la Cátedra de Práctica Profesional – F.C.E. Sede San Rafael (Mza.) - Universidad Nacional de Cuyo
Profesor Titular de Costos, en el Instituto Tecnológico Universitario (U.N.Cuyo)
Profesor Titular de Actuación y Práctica Profesional – F.C.E. Universidad de Mendoza (Sede San Rafael, Mendoza.)
Profesor Titular de Técnica Impositiva II – F.C.E. Universidad de Mendoza (Sede San Rafael – Mza.)

Correo Electrónico: gerardo.canales@fce.uncu.edu.ar

San Rafael – Mendoza, septiembre 2024

A modo de presentación y resumen

Nuestra Constitución Nacional, en su art. 14 dice: "el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes". Este principio se aplica debido a la existencia de una asimetría entre las partes de la relación contractual laboral, ya que el trabajador se encuentra en una condición más precaria que el empleador, al necesitar del salario para cubrir sus necesidades básicas y las de su grupo familiar (origen del orden público sobre la materia y orden público laboral).

Desde la perspectiva general de los contratos, todo incumplimiento por una de las partes acarrea algún tipo de implicancia para la otra que suele traducirse en una indemnización o sanción resolutoria, que la mayoría de las veces se refleja en el mismo texto contractual. En un contrato laboral, en cambio, será el plexo de leyes laborales el que enmarque la situación, dando un piso - mas no siempre un techo - a las obligaciones mínimas que deben asumir los empleadores en protección del más débil de la relación (el trabajador).

Por ello, decimos que los contratos laborales son contratos entre partes desiguales y que es el conjunto de normas laborales el que regula esa desigualdad -cumpliendo con el art. 14 bis de la Constitución Nacional- y allí radica la base del orden público laboral. Para el caso de que la normativa específica no contemple determinada situación, será el Código Civil y Comercial de la Nación (CCCN) el que deba aplicarse supletoriamente de conformidad al art. 953.

El 08 de julio de 2024 se promulgó la Ley 27.742[1], que incluye numerosas reformas al Derecho del Trabajo vigente en Argentina, y nos ha llevado a re-pensar los conceptos de "orden público" y ¨orden público laboral". En el presente trabajo de investigación se abordan estas temáticas, a fin de aclarar el alcance del nuevo marco normativo.

1. Principales reformas introducidas por la Ley 27742

- **Regularización de relaciones laborales.** Los empleadores podrán regularizar las relaciones laborales vigentes iniciadas con anterioridad a la fecha de promulgación de la ley. La regularización podrá comprender relaciones laborales no registradas o relaciones laborales deficientemente registradas. El Poder Ejecutivo reglamentará los efectos que producirá la regularización, que podrán comprender: (i) la extinción de la acción penal y condonación de las infracciones, multas y sanciones de cualquier naturaleza; (ii) la condonación de la deuda por capital e intereses de la seguridad social, que en ningún caso serán inferiores al setenta por ciento (70%) de las sumas adeudadas. Los trabajadores incluidos en la regularización tendrán derecho a computar hasta sesenta (60) meses de servicios con aportes o, calculados sobre un monto mensual equivalente al salario mínimo vital y móvil únicamente a fin de cumplir con los años de servicios requeridos por la ley 24.241 para la obtención de la prestación básica universal y para el beneficio de prestación por desempleo.
- **Eliminación de numerosas multas laborales a favor del empleador[2].** Deroga las multas a favor del trabajador por defecto en la registración de la relación laboral, o por forzar al trabajador a reclamar judicialmente el pago de la indemnización por despido o incumplimiento en la entrega de los certificados de trabajo. Es decir, se eliminan multas que eran equivalentes al (I) 25% de los salarios; (II) 50% de la indemnización por despido; (III) 100% de la indemnización por despido sin causa; y (IV) tres sueldos, como así también se eliminan multas a favor del empleado por falta de ingreso de aportes de seguridad social

[1] REPÚBLICA ARGENTINA. (2024). Ley 27742. Bases y puntos de partida para la libertad de los argentinos. Bs. As. Argentina.
[2] GRANDI, Nicolás. (2024). "Reforma Laboral en Argentina 2024". Allende y Brea. Bs. As. Julio 2024.

retenidos o demora en el pago a término de la indemnización por despido, que incrementaban significativamente el costo de desvinculación de empleados. Todas ellas son conocidas como indemnizaciones agravadas abriendo un debate sobre la aplicación de las mismas para todas las relaciones laborales anteriores a la vigencia de la ley (09/07/2024) según principio de irretroactividad, o incluso para los casos judicializados o en curso.

- **Subcontratación**. Los trabajadores contratados para ser utilizados por terceras empresas serán considerados igualmente empleados directos de aquellas empresas que registren la relación laboral, modificando el criterio de los tribunales nacionales del trabajo en Ciudad de Buenos Aires que los consideraba una relación laboral defectuosamente registrada entendiendo que el real empleador era la empresa que utilizaba a esos empleados.
- **Período de prueba**. Se extiende el período de prueba de 3 a 6 meses, pudiendo ser ampliado a 8 meses por convenio colectivo y hasta 12 meses para empresas de hasta 5 trabajadores.
- **Protección del embarazo**. Se autoriza a la empleada a solicitar trabajar hasta 10 días antes de la fecha de parto, modificando la prohibición de trabajar durante los 30 días anteriores al parto.
- **Bloqueos a plantas**. Se considera justa causa de despido la participación en bloqueos o tomas de establecimiento.
- **Reemplazo indemnización por despido por fondo de cese laboral**. Mediante convenio colectivo de trabajo, las partes podrán sustituir el régimen de indemnización por despido sin causa por un fondo o sistema de cese laboral. Los empleadores podrán optar por contratar un sistema privado de capitalización a su costo, a fin de solventar la indemnización y/o la suma que libremente se pacte entre las partes para el supuesto de desvinculación por mutuo acuerdo.
- **Despido discriminatorio**. En caso de despido discriminatorio, la prueba estará a cargo de quien invoque la causal, modificando el criterio opuesto que prevalece en la jurisprudencia laboral. En caso de sentencia judicial condenatoria, corresponderá el pago de una indemnización agravada que ascenderá a un monto máximo de entre el 50% y el 100% de la indemnización por antigüedad, limitando las sumas a otorgar por este concepto, que en algunos casos alcanzaban hasta 13 sueldos mensuales. En todos los casos, el despido discriminatorio producirá igualmente la extinción del vínculo laboral, por lo que se limita la facultad de los tribunales del trabajo de disponer la nulidad del despido discriminatorio, la reinstalación del empleado y el pago de salarios caídos.
- **Trabajador independiente autónomo**. Se crea la figura del trabajador independiente, quien, para llevar adelante un emprendimiento productivo, podrá contratar hasta TRES (3) trabajadores independientes que no serán considerados bajo una relación laboral, sujeto a la reglamentación. "Vemos cómo el legislador receptó la doctrina y la jurisprudencia hacia una tesis más amplia del art. 23 LCT, transformando la presunción y diferenciando la subordinación y la dependencia de la independencia profesional, agregando "no será de aplicación cuando la relación se trate de contrataciones de obras o de servicios profesionales o de oficios y se emitan los recibos o facturas correspondientes a dichas formas de contratación[3] o el pago se realice conforme los sistemas bancarios determinados por la reglamentación correspondiente"[4].
- **Sectores que aplican la Ley Bases en materia laboral** (art. 88). Nuevo ámbito de aplicación de la LCT. "Ingresando al capítulo II del Título "Modernización laboral" de la nueva ley de

[3] CANALES, Gerardo. (2019). "Hacia un nuevo concepto de relación de dependencia". Anales del Simposio Nacional de Profesores de Práctica Profesional. UCES. Bs. As. Argentina.

[4] CHIESA, Juan Pablo. (2024). "Las consecuencias de la presunción laboral del modificado art. 23 LCT. Tesis amplia o restringida". Doctrina Laboral. El Dial.com. Bs. As. Argentina.

bases, nos metemos con el artículo 2 de la ley 20.744 donde analizamos el ámbito de aplicación, principios rectores del derecho del trabajo y la afamada presunción laboral. El Artículo 88 de la nueva ley de bases sustituye y no solo agrega, sino que nos viene a dilucidar y no permitir lagunas y malas interpretaciones que inciten el inicio de juicios laborales sobre el ámbito de aplicación del artículo 2 de la Ley de Contrato de Trabajo."

- **La debida registración con la nueva Ley Bases**. "Sustituir y ampliar el art 7 de la ley 24013 no es más ni menos que modernizar el mercado laboral, modernizar las relaciones individuales del trabajo que ya no son como las conocemos, aquellos que tenemos más de una década trabajando con la justicia del trabajo, vemos un retroceso en la legislación laboral y una falta de simplificación en todos los aspectos. Este capítulo no hay que verlo como malo o bueno, hay que verlo como el futuro en la manera de que se están dando las relaciones laborales."
- **Derogaciones.** En el capítulo de "Derogaciones" de la Ley de Bases, se deroga los arts. 8 a 17 y 120 inciso a) de la Ley de Empleo 24.013; el art. 9 de la Ley 25.013 de Reforma laboral, la Ley 25.323 de Indemnizaciones laborales; los arts. 43 a 48 de la Ley 25.345 de prevención de la evasión fiscal, el art. 15 de la Ley 26.727 de trabajo agrario y, finalmente, el art. 50 de la Ley 26.844 de Régimen especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares.
- **Promoción del empleo registrado**. En el Título de la Ley de Bases dedicado a la "Promoción del empleo registrado", que apunta a la regularización de las relaciones laborales en el sector privado. Se desglosan y evalúan los artículos incluidos en este título, examinando su propósito, alcance y posibles implicancias para empleadores y trabajadores, a la expectativa de la reglamentación que aún resta producirse por parte del Poder Ejecutivo[5].
- **Eliminación de doble indemnización. Modificación del Régimen del Trabajo Agrario y del Trabajo de Casas Particulares.** Se deroga a los arts. 8° a 17 y 120, inciso a), de la ley de Empleo 24.013; el artículo 9° de la ley 25.013 de Reforma Laboral (1998); los artículos 43 a 48 de la ley 25.345 de Prevención de la Evasión Fiscal; el Art. 15 de la ley 26.727 de Trabajo Agrario y el artículo 50 de la ley 26.844 (Trabajadores de Casas Particulares) y la derogación de la ley 25.323 (Doble indemnización ante relaciones laborales no registradas o registradas deficientemente)[6].

Ante estas reformas, la doctrina se pregunta, ¿estamos frente a un nuevo "orden público laboral" en el Derecho Argentino, o simplemente, estamos frente a un cambio que atempera el orden público laboral vigente? A este y otros interrogantes, intentaremos responder en el presente trabajo de investigación.

2. El Orden Público. Concepto y características

El concepto de orden público no es definido por la Constitución ni la ley, y la doctrina coincide en que es un concepto difuso, amplio e impreciso. Cierta tendencia doctrinal mayoritaria sostiene que el concepto de orden público está vinculado a una función de protección, permitiendo limitar la autonomía de la voluntad en interés de la comunidad[7]. En contrapartida a la concepción clásica,

---

[5] COSSO, Julián G. (2024). "La promoción del empleo registrado a la luz de los cambios introducidos por la Ley Bases. Lo nuevo y lo viejo a la hora de regularizar las relaciones laborales en el sector privado". Doctrina Laboral. El Dial.com. Bs. As. Argentina.

[6] TROMBETTA, Flavia Daniela. (2024). "La eliminación de indemnizaciones derivadas de la ausencia o deficiencia laboral". Doctrina Laboral. El Dial.com. Bs. As. Argentina.

[7] CAVADA HERRERA, Juan Pablo. (2019). "Conceptos de alteración del orden público y de calamidad pública". Doctrina y Jurisprudencia. Biblioteca Nacional de Chile. Santiago de Chile. Chile.

diversos autores advierten las dificultades para definir orden público, pues debe ser enunciado en un tiempo y en un lugar específico[8].

Algunos se han enfocado en la naturaleza pública o privada del interés en juego, siendo el orden público el tocante a la utilidad colectiva o general; lo opuesto al orden privado, que sólo involucra el interés singular del individuo.

Por orden público entendemos el conjunto de principios, normas y disposiciones legales en el que se apoya el régimen jurídico para preservar los bienes y valores que requieren de su tutela, por corresponder éstos a los intereses generales de la sociedad, mediante la limitación de la autonomía de la voluntad, y hacer así prevalecer dichos intereses sobre los de los particulares. [9]

En otros términos el orden público es el núcleo, el aspecto central, más sólido y perdurable, del orden social. Es el conjunto de aquellas características y valores de la convivencia que una sociedad considera como "no negociables". Se le considera sinónimo de convivencia ordenada, segura, pacífica y equilibrada.

Definido el concepto de Orden Público, recurriendo al aporte de los autores argentinos y del derecho comparado, podemos establecer sus caracteres:

- Sustancia única, compleja y jerarquizada.

Es única porque los valores que lo integran conforman una unidad básica, que rige para cualquier disciplina jurídica. Pero, al mismo tiempo, su materia también es diversa, porque asume expresiones instrumentales diferentes en cada rama del Derecho. Ahora bien, no todos los valores de esa compleja trama poseen la misma jerarquía, pues a algunos se les reconocerá mayor centralidad que a otros.

- Omnipresencia conceptual.

La concepción del orden público y los principios, institutos y normas que lo componen deberían ser una fiel consagración de los contenidos que cada sociedad ha conferido a dicho concepto.

- Relatividad espacial.

La antedicha omnipresencia no puede llevar a suponer que en todos los ordenamientos asuma un contenido idéntico. Siendo un resultado de la realidad social, su contenido es variable. En otras palabras: el orden público es, como noción, omnipresente, pero su contenido es diferente según cada realidad social.

- Dinamismo

La materia del orden público es esencialmente mutable. Hay quienes han resaltado la importancia de esta característica como factor impulsor de cambios en el Derecho, para adecuarlo a “las nuevas tendencias sociales, políticas y económicas en un campo vasto de posibilidades y sin necesidad de nuevas.

- Trascendencia

El orden público trasciende al Derecho positivo y, por ello, no necesariamente debe asumir una expresión normativa concreta. Su existencia no requiere de la declaración explícita del legislador,

---

https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/28056/1/Concepto%20de%20calamidad%20p%C3%BAblica%20y%20orden%20p%C3%BAblico_JPC%20(1).pdf

[8] GARMENDIA ARIGON, Mario. (2016). La noción de orden público social. Montevideo, Uruguay. https://www.aadtyss.org.ar/files/documentos/329/Garmendia,%20Mario%20%20La%20noci%C3%B3n%20de%20orden%20p%C3%BAblico%20social.pdf

[9] DOMINGUEZ MARTINEZ, Jorge Alfredo. “Orden público y autonomía de la voluntad”. Biblioteca Jurídica Virtual. UNAM. México.

sino que resulta de una emanación del sentir profundo de una determinada colectividad. Ej. Declaración universal de los derechos humanos.

- Versatilidad instrumental

La indisponibilidad absoluta (también llamada imperatividad, inderogabilidad, eficacia particularmente imperativa, etc.), es el mecanismo que más habitualmente se identifica con la noción del orden público, al punto de llegar a confundirse con la misma. En algunos casos se presenta bajo la forma de una indisponibilidad relativa, que permite que los particulares tengan una cierta libertad de movimientos. Se trata de situaciones en las que el propio ordenamiento jurídico considera que el respeto de dicho margen para el despliegue de la autonomía de la voluntad resulta compatible y necesario para la mejor y más sana tutela de los valores que están en juego. Esa indisponibilidad relativa es muy típica del Derecho del Trabajo, donde se admiten espacios en que sí es posible que las partes se manejen en los términos de la autonomía de la voluntad[10].

3. El Orden Público Laboral. Concepto y características

Definido el orden público en forma general, podemos hacer un acercamiento al tema que nos ocupa:

El Orden público laboral fija esos mínimos inderogables con la finalidad de corregir abusos de derecho y evitar injusticias en la organización social[11]. Su aplicación es obligatoria.

Lo cierto es que en toda sociedad existe un conjunto de principios, que ya no es exclusivamente político, sino que abarca lo económico, y fundamentalmente lo social, y que se consideran esenciales para la vida de una sociedad en determinado momento.

Ese conjunto normativo conforma un derecho de mínima, que según algunos autores, sólo puede ser modificado en favor del trabajador y que funciona como una verdadera valla para la voluntad de las partes. Es que existe un piso que surge tanto de la ley como del convenio colectivo y que establece un marco obligatorio y cambiante que deja afuera la autonomía de la voluntad: es un conjunto de normas imperativas que encierra un verdadero núcleo de indisponibilidad.

El orden público laboral, ese núcleo de inderogabilidad y de limitación de la autonomía de la voluntad, es mucho más amplio territorialmente hablando que el núcleo del derecho civil, y eso se debe a que la relación jurídica individual laboral posee sujetos desnivelados, y que, por eso, requiere un mayor margen de protección. En rigor de verdad, la mayor parte de las normas laborales son de orden público y de carácter imperativo. Esta circunstancia las sustrae del ámbito de la autonomía de la voluntad y hace que los negocios jurídicos de estirpe laboral tengan, por imposición externa, una protección especial que ampara inmediatamente al trabajador, pero de manera mediata, a la sociedad toda[12].

Definido el concepto de orden público laboral, podemos enunciar algunas de sus características:

---

[10] GARMENDIA ARIGON, Mario. Op. Cit.

[11] GARCÍA MARTINEZ, Roberto. (1986). SAIJ. “Orden Público Laboral”. Tomo Derecho del Trabajo. Sistema Argentino de Información Jurídica. Pág. 1752. Bs. As. Argentina. http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacj870223garcia_martinezirrenunciabilidad_orden_publico_laboral.htm?bsrc=ci#:~:text=El%20orden%20p%C3%BAblico%20laboral%20fija,Su%20aplicaci%C3%B3n%20es%20obligatoria.

[12] FERREIROS, Estela M. (2020). “El orden público laboral y el principio de irrenunciabilidad”. Doctrina Laboral Errepar (DLE). Tomo XIV. Bs. As. Argentina.

- Irrenunciabilidad

Algunos autores explican a la irrenuciabilidad diciendo que está dada por el carácter imperativo de las normas del derecho del trabajo. Sería absurdo que la ley otorgara beneficios a los trabajadores por un lado y se permitiera su renuncia por otro. Conjuntamente con esto hay quienes han pretendido fundamentar la imposibilidad de renuncia, acudiendo al territorio del orden público general, y el límite de la autonomía de la voluntad.

- Principio protectorio

En una sociedad justa interesa sobremanera al legislador la protección de los débiles. Tal aseveración no está sujeta exclusivamente en los últimos tiempos sólo a los trabajadores, sino también a todos los débiles de la sociedad. Consecuencia de ello es que se esté completando el concepto de orden público social, dentro del cual posee un matiz particular el orden público laboral. En la ley de Contrato de Trabajo, vemos reflejado el Principio Protectorio en múltiples **art**ículos, siendo los más explícitos el segundo párrafo del **art**ículo 9, que determina el principio "*In Dubio Pro Operario*", estableciendo que los jueces, a la hora de aplicar las normas laborales, en caso de duda deben optar por el alcance o la interpretación que resulte más beneficiosa al trabajador.

En el mismo **art**ículo se encuentra explícitamente establecido que cuando la duda recaiga entre la aplicación de dos normas, debe prevalecer la más favorable al trabajador.

- Progresividad (o no regresividad)

El **art**ículo 7 de la **LCT** determina que las partes no pueden pactar condiciones menos favorables o que resulten contrarias a las dispuestas por ley, Convenios Colectivos de Trabajo o laudos, siendo la sanción prevista ante dicha situación, la nulidad por ilicitud o prohibición. Esto quiere decir que no pueden restringirse o anularse derechos de trabajadores, sino que deben ampliarse, en consonancia con el principio convencional de Progresividad y no Regresividad de derechos[13].

- Irretroactividad

Las leyes laborales son aplicables a partir de su vigencia, no pudiendo ser impuestas para situaciones anteriores a su formulación como derecho positivo.

El tema adquiere importancia[14] ya que actualmente, se debate si la Ley de Bases es o no retroactiva (en cuanto a la derogación de las indemnizaciones agravadas por falta de registro o inscripción defectuosa), es decir, si se aplica a los juicios en curso, a los contratos con principio de ejecución, o únicamente a aquellos que se originaron a partir de su entrada en vigencia el 9 de Julio de 2024.

Es importante señalar que la única norma que existe en nuestra Constitución Nacional relativa a la irretroactividad de las leyes es el artículo 18 y se refiere con exclusividad a la tutela que se da a los habitantes, en un juicio penal. En tal sentido, dice la norma citada, que nadie puede ser juzgado por una ley anterior al hecho del proceso, lo cual da seguridad jurídica a todo ciudadano de la Nación, o bien aquél que pise el suelo argentino.

No obstante, la irretroactividad en el ámbito jurídico penal encuentra una excepción establecida en el artículo 2 del Código Penal de la Nación -ley penal más benigna-, la cual posee rango constitucional a través del artículo 9 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos[15] y del artículo 15 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos[16], ambos incorporados a la Ley Suprema -por la

---

[13] PITA, Camila Ayelén. (2024). ¿Modernización, flexibilización o precarización?. El Dial.com. Bs. As.

[14] NEIRA, María Teresa y BIAGIONI PARELLA, Valeria. (2024). "Ley 27742. Derogación de las mal llamadas multas. Irretroactividad. Inaplicabilidad de la ley más benigna". El Dial.com. Contenidos Jurídicos. Bs. As. Argentina.

[15] REPÚBLICA ARGENTINA. Ley 23074 - 1984

[16] REPUBLICA ARGENTINA. Ley 23313 - 1996

reforma constitucional de 1994- conforme lo establece el artículo 75, inciso 22, de la Constitución Nacional.

No obstante, la irretroactividad en el ámbito jurídico penal encuentra una excepción establecida en el artículo 2 del Código Penal de la Nación -ley penal más benigna-, la cual posee rango constitucional a través del artículo 9 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos[17] y del artículo 15 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos[18], ambos incorporados a la Ley Suprema -por la reforma constitucional de 1994- conforme lo establece el artículo 75, inciso 22, de la Constitución Nacional.

El principio de la "ley penal más benigna" establece que la ley penal más favorable, ya sea promulgada antes o después de los hechos, beneficia a quien se le imputa un ilícito de índole penal. Este principio se fundamenta en la premisa de que el "reo" es la parte más vulnerable frente al poder coercitivo del Estado y, en este contexto, una ley penal más benigna se entiende como una nueva disposición mediante la cual el propio Estado renuncia a una parte de su poder punitivo en beneficio del ciudadano, lo que justifica su aplicación retroactiva.
Subrayamos que este principio se refiere a cuestiones estrictamente penales, pues las temáticas laborales, que será el enfoque central de este artículo, se rigen por principios que le son propios del ordenamiento que las tutelan.

Considerando las leyes laborales y el Código Civil y Comercial de la Nación, de manera supletoria pero hermenéutica, en consonancia con los principios que rigen el derecho laboral, se hace palmaria la conclusión que no puede y no debe aplicarse la ley más benigna, invocando principios del derecho penal sin con ello vulnerar los derechos del trabajador, especialmente tutelados por el art. 14 bis de la CN y convenciones internacionales de rango constitucional[19].

En una relación asimétrica, donde el trabajador es la parte más vulnerable frente al empleador y merece especial tutela, nadie puede pensar que de un ilícito se beneficie el incumplidor -empleador- en perjuicio del trabajador sujeto del daño.

4. Conclusiones

En términos generales, toda reforma jurídica implica una ruptura con el “statu quo” existente o vigente, máxime si, como en este caso analizado, se está reformulando el Derecho del Trabajo argentino, que data de principios de la década del 70 del siglo XX. Las reformas y contra-reformas de principios del siglo XXI significaron parches en un contexto económico sustancialmente diferente al que visualizaron los legisladores en esos momentos.

Si a esto agregamos que las fuentes inspiradoras del Derecho del laboral argentino tienen su origen en los principios protectorios generados a finales del siglo XIX, tenemos configurado un panorama que no responde a la realidad social y económica de la Argentina de hoy.

Por otro lado, las crisis recurrentes de la macro-economía, con desequilibrios estructurales de corto y mediano plazo y alta inflación, ha inmerso a más de la mitad de la población argentina en situación de pobreza, donde la mayor parte del universo económico, está constituido por pymes y micro-emprendimientos, como principales generadores del empleo registrado.

---

[17] REPÚBLICA ARGENTINA. Ley 23074 - 1984
[18] REPÚBLICA ARGENTINA. Ley 23313 - 1996
[19] Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. La Declaración Universal de Derechos Humanos, Ley 23054 -La Convención Americana sobre Derechos Humanos - Pacto de San José de Costa Rica-, Ley 23313 - Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales - Civiles y Políticos y su protocolo facultativo.

Frente a este panorama real y cierto, de nuestra dolorosa realidad económica, podemos preguntarnos, ¿quién es la parte más débil de la relación laboral? ¿el trabajador "sobre protegido", "el desempleado sin posibilidad próxima de empleo" o "el micro-emprendedor familiar" de ciudades empobrecidas del interior? ¿Podemos hablar de "precarización laboral" con un 53% (en promedio y que en algunas regiones del país supera el 65%) de la población en situación de pobreza? La respuesta, pasa por una sola premisa, "para distribuir la riqueza, primero hay que crearla" y eso requiere empresas empleadoras.

El orden público laboral y el orden público general,…. ¿pueden permanecer inmanentes frente a una nueva realidad social y económica? ¿Ha quedado la sociedad argentina, presa de los principios enunciados en el orden público laboral y general?

Es evidente la necesidad de una reforma (consenso reformista) pero no hay acuerdos o consensos básicos en el contenido de la reforma (reforma de consenso).

La reciente Ley Bases y puntos de partida para la libertad y crecimiento de los argentinos, no deja de ser un buen intento para dar solución a estos interrogantes, pero la extrapolación de los principios del Derecho Penal al Derecho Laboral (ley penal más benigna), para justificar la retroactividad del nuevo marco normativo a las situaciones anteriores a la vigencia de la reforma, incluso de aquellas que ya se encuentran judicializadas, no parecen ser el camino óptimo para la solución de los problemas descriptos. De no encontrarse mejores soluciones, la "judicialización" será la respuesta no deseada y la inestabilidad jurídica la regla aplicada en forma reiterada.

El nuevo marco normativo que finalmente se termine aplicando, no puede entrar en vigencia sin una adecuada reformulación de un nuevo orden público laboral. Que a esto se le llame flexibilización, modernización o desregulación del marco normativo laboral, son todas expresiones que llevan al mismo tema, permitir a las empresas genera nuevos empleos. No hay mayor precarización laboral que el statu quo vigente.

Ahora bien, las reformas nuevas sobre principios viejos, no darán los resultados esperados. Como en el texto evangélico, "el vino nuevo, nunca se coloca en odres viejos".

Bibliografía

CANALES, Gerardo. (2019). "Hacia un nuevo concepto de relación de dependencia". Anales del Simposio Nacional de Profesores de Práctica Profesional. UCES. Bs. As. Argentina.

CAVADA HERRERA, Juan Pablo. (2019). "Conceptos de alteración del orden público y de calamidad pública". Doctrina y Jurisprudencia. Biblioteca Nacional de Chile. Santiago de Chile. Chile. https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/28056/1/Concepto%20de%20calamidad%20p%C3%BAblica%20y%20orden%20p%C3%BAblico_JPC%20(1).pdf

COSSO, Julián G. (2024). "La promoción del empleo registrado a la luz de los cambios introducidos por la Ley Bases. Lo nuevo y lo viejo a la hora de regularizar las relaciones laborales en el sector privado". Doctrina Laboral. El Dial.com. Bs. As. Argentina.

CHIESA, Juan Pablo. (2024). "Las consecuencias de la presunción laboral del modificado art. 23 LCT. Tesis amplia o restringida". Doctrina Laboral. El Dial.com. Bs. As. Argentina.

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. La Declaración Universal de Derechos Humanos, Ley 23054 -La Convención Americana sobre Derechos Humanos - Pacto de San José de Costa Rica-, Ley 23313 - Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales - Civiles y Políticos y su protocolo facultativo.

DOMINGUEZ MARTINEZ, Jorge Alfredo. “Orden público y autonomía de la voluntad”. Biblioteca Jurídica Virtual. UNAM. México.

FERREIROS, Estela M. (2020). “El orden público laboral y el principio de irrenunciabilidad”. Doctrina Laboral Errepar (DLE). Tomo XIV. Bs. As. Argentina.

GARMENDIA ARIGON, Mario. (2016). “La noción de orden público social”. Montevideo, Uruguay. https://www.aadtyss.org.ar/files/documentos/329/Garmendia,%20Mario%20%20La%20noci%C3%B3n%20de%20orden%20p%C3%BAblico%20social.pdf

GARCÍA MARTINEZ, Roberto. (1986). S.A.I.J. “Orden Público Laboral”. Tomo Derecho del Trabajo. Sistema Argentino de Información Jurídica. Pág. 1752. Bs. As. Argentina. http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacj870223garcia_martinezirrenunciabilidad_orden_publico_laboral.htm?bsrc=ci#:~:text=El%20orden%20p%C3%BAblico%20laboral%20fija,Su%20aplicaci%C3%B3n%20es%20obligatoria.

GRANDI, Nicolás. (2024). “Reforma Laboral en Argentina 2024”. Allende y Brea. Bs. As. Julio 2024.

NEIRA, María Teresa y BIAGIONI PARELLA, Valeria. (2024). “Ley 27742. Derogación de las mal llamadas multas. Irretroactividad. Inaplicabilidad de la ley más benigna”. El Dial.com. Contenidos Jurídicos. Bs. As. Argentina.

PITA, Camila Ayelén. (2024). ¿Modernización, flexibilización o precarización?. El Dial.com. Bs. As.

REPÚBLICA ARGENTINA. (2024). Ley 27742. Bases y puntos de partida para la libertad de los argentinos. Bs. As. Argentina.

REPÚBLICA ARGENTINA. Ley 23074 – 1984.

REPÚBLICA ARGENTINA. Ley 23313 – 1996.

REPÚBLICA ARGENTINA. Ley 23074 – 1984.

REPÚBLICA ARGENTINA. Ley 23313 – 1996

TROMBETTA, Flavia Daniela. (2024). “La eliminación de indemnizaciones derivadas de la ausencia o deficiencia laboral”. Doctrina Laboral. El Dial.com. Bs. As. Argentina.